

ELAINE THAIS DA SILVA LIMA

**Trabalho decente para pessoas com deficiência no
serviço público: experiências de integração laboral na
Universidade Federal de Santa Catarina (UFSC), no Brasil,
e na Universidade de Lisboa (Ulisboa), em Portugal**

Tese submetida ao Programa de Pós-
graduação em Sociologia Política da
Universidade Federal de Santa
Catarina para a obtenção do Grau de
Doutora em Sociologia Política.
Orientador: Profa Dra.
Maria Soledad Etcheverry Orchard

Florianópolis
2019

Ficha de identificação da obra elaborada pelo autor,
através do Programa de Geração Automática da Biblioteca Universitária da UFSC.

Lima, Elaine Thais da Silva

Trabalho decente para pessoas com deficiência no serviço público: experiências de integração laboral na Universidade Federal de Santa Catarina (UFSC), no Brasil, e na Universidade de Lisboa (Ulisboa), em Portugal / Elaine Thais da Silva Lima ; orientadora, Maria Soledad Etcheverry Orchard, 2019.

198 p.

Tese (doutorado) - Universidade Federal de Santa Catarina, Centro de Filosofia e Ciências Humanas, Programa de Pós-Graduação em Sociologia Política, Florianópolis, 2019.

Inclui referências.

1. Sociologia Política. 2. Integração Social. 3. Pessoas com Deficiência. 4. Reserva de Vagas. 5. Trabalho Decente. I. Orchard, Maria Soledad Etcheverry . II. Universidade Federal de Santa Catarina. Programa de Pós-Graduação em Sociologia Política. III. Título.



Programa de Pós-Graduação em Sociologia Política

Universidade Federal de Santa Catarina
Centro de Filosofia e Ciências Humanas
Campus Universitário - Trindade
Caixa Postal 476
Cep: 88040-900 - Florianópolis - SC - Brasil
E-mail: ppgsocpol@contato.ufsc.br

“Trabalho Decente para Pessoas com Deficiência no Serviço Público: experiências de integração laboral na Universidade Federal de Santa Catarina (UFSC), no Brasil, e na Universidade de Lisboa (ULisboa), em Portugal.”

Elaine Thais da Silva Lima

Esta tese foi julgada e aprovada em sua forma final pela Orientadora e pelos demais membros da Banca Examinadora, composta pelos seguintes professores.

Profª. Drª. Maria Soledad Etcheverry Orchard
(PPGSP/UFSC)
Orientadora/Presidente

Profª. Drª. Andrea Soares Wu
(PPGE/FURB)

Profª. Drª. Márcia Grisotti
(PPGSP/UFSC)

Profª. Drª. Carla Cristina Dutra Búrigo
(PPGAU/UFSC)

Prof. Dr. Ernesto Scidl
Coordenador PPGSP/UFSC

FLORIANÓPOLIS, (SC), MARÇO DE 2019.

AGRADECIMENTOS

À professora Maria Soledad Etcheverry Orchard pela orientação, inspiração e amizade.

À professora Maria João Ferreira Nicolau dos Santos pelo acolhimento e ensinamentos durante a coleta de dados na Universidade de Lisboa, em Portugal.

Aos professores Adriano Henrique Nuernberg e Marivete Gesser pelos ensinamentos sobre deficiência.

Ao professor Ewerton Vieira Machado pela generosidade e amizade.

Aos profissionais da OIT-Lisboa, do Observatório da Deficiência e Direitos Humanos (ODDH) e da Associação Portuguesa de Deficientes (APD) pelas contribuições.

Às instituições, sindicatos e trabalhadores participantes.

À Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior (CAPES) pelo apoio financeiro durante o estágio de doutorado sanduíche.

Ao Departamento de Sociologia e Ciência Política e ao Programa de Pós-Graduação em Sociologia Política, cujos docentes e técnicos-administrativos em educação foram essenciais para a realização desta pesquisa.

Aos colegas da turma de doutorado que compartilharam desta experiência.

À minha família pelo incentivo, presença e apoio incondicional

RESUMO

Este trabalho investiga a integração de pessoas com deficiência no serviço público, sob a ótica do trabalho decente, a partir das experiências de trabalhadores da Universidade Federal de Santa Catarina, no Brasil, e da Universidade de Lisboa, em Portugal. No Brasil, foi analisada a trajetória dos servidores técnico-administrativos em educação com ingresso no período de 2008 a 2015, pela reserva de vagas para pessoas com deficiência em concursos públicos. Em Portugal, um estudo realizado em 2017 relata experiências de integração de trabalhadores com deficiência com diferentes formas de acesso ao serviço público. A deficiência é compreendida em uma perspectiva sociológica, em que o corpo carrega em si uma representação simbólica, fruto de uma construção histórica, social e cultural. Na transversalidade dos temas deficiência e trabalho são considerados os reflexos do trabalho sobre mente e corpo do trabalhador. Esse debate é norteado pela perspectiva de trabalho decente da Organização Internacional do Trabalho (OIT), que exerce um papel regulamentador fundamental frente aos desequilíbrios gerados pelas novas configurações do trabalho. No contexto estudado, a integração dos trabalhadores com deficiência no serviço público não depende exclusivamente da garantia do direito de igualdade de condições com os demais candidatos no acesso ao cargo, mas, também, das condições de trabalho e das complexas relações sociais que se estabelecem nesse ambiente.

Palavras-chave: Integração Social. Pessoas com Deficiência. Reserva de Vagas. Trabalho Decente.

ABSTRACT

This work investigates the integration of people with disabilities into civil service, from the perspective of decent work, based on the experiences of workers of the Federal University of Santa Catarina, Brazil, and the University of Lisbon, Portugal. In Brazil, an analysis was made of the career history of technical-administrative staff who started working as civil servants in the field of education between 2008 and 2015, through the employment quota for disabled persons. In Portugal, a study conducted in 2017 reported experiences of integration of disabled workers with different forms of access to civil service. Disability is seen from a sociological perspective, in which the body is represented symbolically, as a result of historical, social and cultural construction. At the intersection of disability and labor-related issues, the effects of work on the mind and the body of workers are taken into consideration. This debate is underpinned by the concept of decent work, as defined by the International Labor Organization (ILO), which plays an important role in regulating imbalances resulting from new configurations of labor. In the context of the present study, the integration of disabled employees into civil service does not depend exclusively on ensuring the right to equal opportunities of application to job positions, as granted to the other candidates, but also on working conditions and on complex social relations that are established in this environment.

Keywords: Social Integration. People with Disabilities. Employment Quota for Disabled Persons. Decent Work.

LISTA DE FIGURAS

| | |
|---|----|
| Figura 1 - Procedimento de seleção para Contrato de Trabalho por Tempo Indeterminado (CIT) | 66 |
|---|----|

LISTA DE GRÁFICO

- Gráfico 1** - Taxa (%) de desemprego de longa duração, 12 meses e mais, entre os 15 e 74 anos, no total da população ativa do mesmo grupo etário.....69
- Gráfico 2** - Participantes abrangidos pelas medidas CEI e CEI+, segundo programa “Emprego”, posição em 31/12.....71
- Gráfico 3** - Total de desligamentos de participantes nas medidas CEI, CEI+ e Contrato Emprego-Inserção para Pessoas com Deficiência e Incapacidade, ao longo do ano, por motivo de saída, agrupados pela área de intervenção “Reabilitação Profissional”74
- Gráfico 4** - Pessoas com deficiência com ingresso pela reserva 110

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

ACIC - Associação Catarinense de Integração do Cego
ADFA - Associação dos Deficientes das Forças Armadas
AIPD - Ano Internacional das Pessoas Deficientes
ANC - Assembléia Nacional Constituinte
ANDES/SN - Sindicato Nacional dos Docentes das Instituições de Ensino Superior
ANTD - Agenda Nacional de Trabalho Decente
APD - Associação Portuguesa de Deficientes
APUFSC - Associação dos Professores da Universidade Federal de Santa Catarina
BEP - Bolsa de Emprego Público
BIT - Bureau Internacional do Trabalho
BOEP - Boletim de Estatísticas de Emprego Público
BPC - Benefício de Prestação Continuada
CEI - Contrato Emprego-Inserção
CEI+ - Contrato Emprego-Inserção+
CFH - Centro de Filosofia e Ciências Humanas
CGTP - Confederação Geral dos Trabalhadores Portugueses
CGU - Controladoria Geral da União
CID - Classificação Estatística Internacional de Doenças e Problemas Relacionados com a Saúde
CIF - Classificação Internacional de Funcionalidade, Deficiência e Saúde
CNETD - Conferência Nacional de Emprego e Trabalho Decente
CNRIPD - Conselho Nacional para a Reabilitação e Integração das Pessoas com Deficiência
CONADE - Conselho Nacional dos Direitos da Pessoa com Deficiência
CVI-RIO - Centro de Vida Independente do Rio de Janeiro
DGAEP - Direção-Geral da Administração e do Emprego Público
DIEESE - Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos
DPI - Disable Peoples' International
EMAPCD - Equipe Multiprofissional de Acompanhamento ao Servidor com Deficiência em Estágio Probatório
e-SIC - Sistema Eletrônico do Serviço de Informação ao Cidadão
EUROSTAT - European Statistics
FA - Faculdade de Arquitetura
FBA - Faculdade de Belas-Artes
FC - Faculdade de Ciências

FD - Faculdade de Direito
FF - Faculdade de Farmácia
FL - Faculdade de Letras
FM - Faculdade de Medicina
FMD - Faculdade de Medicina Dentária
FMH - Faculdade de Motricidade Humana
FMV - Faculdade de Medicina Veterinária
FNSTFPS - Federação Nacional dos Sindicatos dos Trabalhadores em Funções Públicas e Sociais
FP - Faculdade de Psicologia
GTI - Grupo de Trabalho Interministerial
GTT - Grupos de Trabalho Tripartite
HU - Hospital Universitário
IAS - Indexante dos Apoios Sociais
IBC - Instituto Benjamin Constant
IBGE - Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística
ICS - Instituto de Ciências Sociais
IE - Instituto de Educação
IEFP - Instituto do Emprego e Formação Profissional
IFBr - Índice de Funcionalidade Brasileiro
IGOT - Instituto de Geografia e Ordenamento de Território
INE - Instituto Nacional de Estatística
INR - Instituto Nacional para a Reabilitação
INSS - Instituto Nacional de Seguridade Social
ISA - Instituto Superior de Agronomia
ISCSP - Instituto Superior de Ciências Sociais e Políticas
ISCSP - Instituto Superior de Ciências Sociais e Políticas
ISEG - Instituto Superior de Economia e Gestão
IST - Instituto Superior Técnico
LBHM - Liga Brasileira de Higiene Mental
MEC - Ministério da Educação
MP - Ministério do Planeamento, Orçamento e Gestão
MPF - Ministério Público Federal
MTE - Ministério do Trabalho e Emprego
OEA - Organização dos Estados Americanos
OIT - Organização Internacional do Trabalho
OMS - Organização Mundial da Saúde
ONU - Organização das Nações Unidas
PNETD - Programa Nacional de Emprego e Trabalho Decente
PPA - Plano Plurianual
PRDC - Procuradoria Regional dos Direitos do Cidadão

RAIS - Relação Anual das Informações Sociais
SIAPE - Sistema Integrado de Administração de Recursos Humanos
SINTUFSC - Sindicato de Trabalhadores em Educação das Instituições
Públicas de Ensino Superior do Estado de Santa Catarina
STJ - Supremo Tribunal de Justiça
TCU - Tribunal de Contas da União
TEA - Transtorno do Espectro do Autismo
UFSC - Universidade Federal de Santa Catarina
UL - Universidade de Lisboa
ULISBOA - Universidade de Lisboa (após fusão 2013)
UNESCO - Organização das Nações Unidas para a Educação, a Ciência
e a Cultura
UPIAS - Union Physical Impairment Against Segregation
UTL - Universidade Técnica de Lisboa

SUMÁRIO

| | |
|---|----|
| INTRODUÇÃO | 1 |
| DESAFIOS METODOLÓGICOS..... | 11 |
| ESTRUTURA DA TESE | 14 |
| CAPÍTULO I - DEFICIÊNCIA, MOVIMENTOS SOCIAIS E DIREITOS..... | 17 |
| CORPO E DEFICIÊNCIA: UMA CONSTRUÇÃO SOCIAL..... | 17 |
| PERSPECTIVAS TEÓRICAS DA DEFICIÊNCIA | 21 |
| MOVIMENTOS SOCIAIS E GARANTIAS DE DIREITOS DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA..... | 25 |
| Movimentos sociais, garantia de direitos e pessoas com deficiência no Brasil | 26 |
| Movimentos sociais, garantia de direitos e pessoas com deficiência em Portugal | 30 |
| CAPÍTULO II - TRABALHO DECENTE: (RE) SIGNIFICANDO O TRABALHO NO CAMPO DA DEFICIÊNCIA | 37 |
| SÉCULO XXI: O TRABALHO EM TRANSFORMAÇÃO | 37 |
| A ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT)..... | 40 |
| TRABALHO DECENTE: UMA AGENDA POLÍTICA | 43 |
| A Agenda de Trabalho Decente Brasileira | 45 |
| A deficiência na Agenda de Trabalho Decente Brasileira..... | 48 |
| Trabalho decente em uma perspectiva ampliada | 51 |
| A subjetividade como dimensão do trabalho decente..... | 54 |
| CAPÍTULO III - PORTUGAL: A EXPERIÊNCIA DE INTEGRAÇÃO DE TRABALHADORES COM DEFICIÊNCIA NA UNIVERSIDADE DE LISBOA (ULISBOA) | 59 |
| NOTAS METODOLÓGICAS | 59 |
| AVANÇOS E RETROCESSOS NA INTEGRAÇÃO DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA AO TRABALHO EM PORTUGAL..... | 62 |
| Os Contratos Emprego-Inserção e a promoção do trabalho socialmente necessário | 70 |

| | |
|--|-----|
| ULISBOA: EXPERIÊNCIAS DE INTEGRAÇÃO LABORAL DE TRABALHADORES COM DEFICIÊNCIA..... | 74 |
| Organização do trabalho, subjetividade e trabalho decente | 83 |
| Considerações sobre a integração de trabalhadores com deficiência na ULisboa..... | 89 |
| CAPÍTULO IV – BRASIL: A EXPERIÊNCIA DE INTEGRAÇÃO DE SERVIDORES TÉCNICO-ADMINISTRATIVOS EM EDUCAÇÃO COM DEFICIÊNCIA NA UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA CATARINA (UFSC) | 91 |
| NOTAS METODOLÓGICAS | 91 |
| O DIREITO AO TRABALHO E A POLÍTICA AFIRMATIVA DE RESERVA DE VAGAS PARA PESSOAS COM DEFICIÊNCIA EM CONCURSOS PÚBLICOS NO BRASIL.... | 95 |
| As Universidades Federais e a Reserva Legal de Vagas em Concursos Públicos | 103 |
| UFSC: EXPERIÊNCIAS DE INTEGRAÇÃO LABORAL DE SERVIDORES TÉCNICO-ADMINISTRATIVOS EM EDUCAÇÃO COM DEFICIÊNCIA..... | 108 |
| O trabalho na perspectiva do servidor técnico administrativo em educação com deficiência..... | 111 |
| Perfil dos participantes..... | 112 |
| Condições e organização do trabalho..... | 116 |
| Trabalho e subjetividade..... | 127 |
| Deficiência, movimentos sociais e direitos..... | 130 |
| Reserva legal de Vagas na UFSC..... | 135 |
| Considerações sobre a integração de trabalhadores com deficiência na UFSC..... | 140 |
| CONSIDERAÇÕES FINAIS..... | 143 |
| REFERÊNCIAS..... | 147 |
| APÊNDICE 1 – ROTEIRO DE PESQUISA (TRABALHADORES)... | 165 |
| APÊNDICE 2 – QUESTIONÁRIO (SINDICATOS)..... | 169 |
| ANEXO 1 – PERGUNTA 4950/XIII/2. ^a | 171 |
| ANEXO 2 – RESPOSTA À PERGUNTA 4950/XIII/2. ^a | 173 |
| ANEXO 3 – PERGUNTA 4951/XIII/2. ^a | 177 |

INTRODUÇÃO

Este trabalho tem como enfoque as experiências de integração de pessoas com deficiência¹ ao trabalho, vivenciadas por trabalhadores da Universidade Federal de Santa Catarina (UFSC), no Brasil, e da Universidade de Lisboa (ULisboa), em Portugal. Em um primeiro momento, acompanhamos a trajetória dos servidores técnico-administrativos em educação que ingressaram na UFSC no período de 2008 a 2015, pela reserva de vagas² para pessoas com deficiência em concursos públicos. Em um segundo momento, durante estágio de doutorado sanduíche³ realizado na ULisboa, no período de Abril a Julho/2017, foram investigadas as políticas de integração de pessoas com deficiência ao trabalho naquele contexto.

Na perspectiva de Sasaki (2010), os movimentos de integração e de inclusão social apresentam características diferentes. O movimento de integração social começou no final da década de 1960, em um contexto marcado pelo discurso da normalização dos sujeitos. Já a expressão inclusão social emerge do debate da necessidade de construção de um processo bilateral de equiparação de oportunidade para todos. Para o autor, ambas as expressões podem ser usadas de acordo com a terminologia da inclusão, contexto no qual a integração refere-se à “inserção da pessoa com deficiência preparada para conviver na sociedade” e a inclusão retrata a “modificação da sociedade como pré-requisito para qualquer pessoa buscar seu desenvolvimento e exercer cidadania” (IDEM, p. 41-42).

Neste trabalho optamos por empregar a terminologia integração. Embora as políticas afirmativas para pessoas com deficiência tenham como premissa a promoção da igualdade de oportunidade, as estatísticas

¹ Adotamos, neste trabalho, a denominação “pessoas com deficiência” nos termos da Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência. No entanto, em alguns momentos fazemos menção a expressões como, por exemplo, “portadores de deficiência”, exclusivamente no contexto normativo aplicado ou nas entrevistas em que foram citadas.

² O termo reserva de vagas é utilizado, ao invés de cotas ou quotas, devido à sua predominância no campo legislativo do trabalho brasileiro.

³ Estágio de Doutorado Sanduíche realizado no Centro de Investigação em Sociologia Económica e das Organizações (SOCIUS), no Instituto Superior de Economia e Gestão (ISEG), da Universidade de Lisboa, sob a supervisão da Profa. Dra. Maria João Ferreira Nicolau dos Santos. Pesquisa registrada pela Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior (CAPES), sob o protocolo 88881.135609/2016-01.

brasileiras e portuguesas que refletem o acesso de pessoas com deficiência ao campo do trabalho nos remetem a um quadro no qual a inclusão parece distante.

De acordo com a Organização Mundial da Saúde (OMS), em publicação do Relatório Mundial sobre Deficiência (2011), estima-se que 15% da população mundial⁴ vivenciem a deficiência. No entanto, quando se trata de relacionar essa população ao mercado de trabalho, as estimativas globais são prejudicadas pela ausência de bases de dados. Questões como a parcela dessa população atuando na economia informal e a compreensão das pessoas com deficiência como parte integrante das estatísticas de emprego/desemprego refletem em indicadores pouco precisos sobre o status de pessoas com deficiência no contexto do trabalho⁵. Algumas iniciativas para mapear o panorama de emprego das pessoas com deficiência estão sendo construídas no Brasil e em Portugal.

No Brasil, o Censo (IBGE, 2010) auferiu a deficiência por meio da autodeclaração dos entrevistados quanto ao seu grau de dificuldade para andar/subir escadas, ouvir e enxergar. O questionário contava, também, com uma questão voltada à deficiência mental/intelectual⁶. Na investigação, aproximadamente 24% da população⁷ declarou possuir pelo menos uma das deficiências investigadas. Esse percentual cai para 8% se consideradas apenas as pessoas que relataram ‘não conseguir de modo algum’ ou ‘ter grande dificuldade’ para realizar as ações questionadas, somadas às pessoas que declararam possuir alguma deficiência mental permanente que limite suas atividades habituais. Ao estratificar esse último grupo por idade, Garcia (2014) identificou 6,5 milhões de pessoas que, naquela época, encontravam-se em idade produtiva no Brasil (20 a 59 anos). Desses 53,2% eram economicamente ativos.

⁴ População mundial estimada em 6,9 bilhões, destes 5,04 bilhões com 15 anos ou mais e 1,86 bilhões abaixo de 15 anos.

⁵ Em Portugal, por exemplo, há grande contestação das organizações sociais na trajetória dos censos por não retratar fielmente a população de pessoas com deficiência. Nos arquivos físicos da Associação Portuguesa do Deficientes (APD), bem como em jornais de circulação, foram localizadas críticas da organização relacionadas aos censos 2001 e 2011.

⁶ Termos utilizados na ferramenta de pesquisa. O questionário está disponível do site do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) <www.ibge.gov.br>

⁷ Um total de 45.606.048 pessoas no universo de 190.755.799 (IBGE, 2010).

Em 2016, os dados da Relação Anual das Informações Sociais (RAIS) demonstram que menos de 1% dos vínculos empregatícios é de trabalhadores com deficiência⁸. A participação de trabalhadores com deficiência nas organizações sem obrigação legal de contratação é muito pequena; enquanto 93,48% dos vínculos estão concentrados nas empresas com 100 ou mais empregados, apenas 6,52% dos trabalhadores desenvolvem suas atividades nas empresas que não possuem a obrigação legal de contratação. No serviço público, os dados da implementação da reserva de vagas no país não estão consolidados.

Em Portugal, o Censo 2011 observou que 17,8% da população⁹ com 5 ou mais anos de idade declararam ter muita dificuldade ou não conseguir realizar pelo menos uma de seis atividades diárias (ver, ouvir, andar, memorizar/concentrar-se, tomar banho/vestir-se, compreender/fazer entender-se). Na ausência de inquéritos mais precisos, o Censo apresenta uma estimativa da dimensão da população portuguesa que se identifica como pessoa com deficiência (CAMPOS PINTO; JANELA PINTO, 2018).

Em relação ao emprego, o *Relatório Pessoas com Deficiência em Portugal – Indicadores de Direitos Humanos 2018* relata o aumento no número de pessoas com deficiência inscritas como desempregadas nos centros de emprego. O volume de cadastros ampliou 24% de 2011 a 2017, passando de 10.408 para 12.911 pessoas (IDEM, 2018). A partir dos dados do Inquérito Europeu às Condições de Vida e Rendimento relativos a 2016, as autoras sinalizam uma taxa de 50,5% de emprego das pessoas com deficiência em Portugal, com registro de emprego menor de pessoas com deficiência grave (35,6%).

A interdependência dos temas deficiência e trabalho é aqui discutida, a partir do reconhecimento institucional do direito da inclusão social das pessoas com deficiência, tendo como um dos recursos para a garantia da legitimidade desse processo a mediação pelo trabalho. Embora o percurso histórico da deficiência em termos de marginalização social não tenha sido linear, a tradição de valorização do corpo forte e de um ideal de beleza simétrica grego manteve sua influência no Ocidente ao longo dos séculos, redundando na

⁸ Um total de 418.521 de trabalhadores com deficiência no universo de 46.060.198 vínculos empregatícios. Os dados da RAIS 2016 estão disponíveis em <ftp://mtps.gov.br/pdet/arquivos/RAIS_Cotas_PcD/2016/>.

⁹ Um total de 1.792.719 pessoas no universo de 10.079.531 (INE, 2012). Tabelas disponíveis em <censos.ine.pt>

estigmatização da população que não se enquadrava no padrão da suposta normalidade.

A ideia de normalização dos sujeitos, em que corpos ou condutas desviantes são relacionados ao status de ‘anormais’ (FOUCAULT, 2010), exerceu grande impacto nas relações sociais ao longo do século XIX. A figura do monstro consolidou-se como o poderoso modelo por trás de pequenas anomalias, desvios e irregularidades (COURTINE, 2011). A estreita relação entre deficiência-monstruosidade esteve presente em diferentes contextos sociais: das grandes exposições de corpos estranhos em circos e teatros (*freak show*), recorrentes no século XIX, à extrema marginalização sob a forma de práticas eugênicas do período nazista¹⁰, no século XX.

O processo de normalização, que permeou a história da deficiência, apresenta estreitas relações com o desenvolvimento do capitalismo e da sociedade burguesa, influenciando as relações no contexto do trabalho. Os desvios do modelo econômico, produtivo e biológico eram compreendidos como aberrações (MISKOLCI, 2002/2003). A expectativa de resultado do trabalho foi construída sob os princípios de padronização dos corpos preponderantes na sociedade.

As lutas políticas empreendidas por pessoas com deficiência emergiram, então, em contestação a esse ideário predominante, refletindo nas correntes teóricas dos estudos sobre deficiência, até o momento embasados por uma visão médica restrita. Os estudos precursores, que agregaram uma perspectiva social da deficiência são conhecidos como *disability studies*. Sob a influência inicial do materialismo histórico, um grupo de pesquisadores, homens, com deficiência, do Departamento de Sociologia da *Leeds University*, se debruçou em estudos que compreendiam a deficiência enquanto construção social; uma forma de restrição-opressão social (PICCOLO, 2015).

Esses primeiros pesquisadores defendiam que, eliminando as barreiras impostas pela sociedade, seria possível verificar a capacidade e potencialidade produtiva dos deficientes, proporcionando igualdade. Mais tarde, a diversidade que caracteriza a deficiência contribuiu para a ampliação do debate no campo; discussões como a do cuidado e da

¹⁰ Black (2003) salienta que o movimento eugenista tenha iniciado nos Estados Unidos, mas, foi na Alemanha, sob o governo de Adolf Hitler, que ele atingiu maior velocidade e feracidade, com o objetivo de criar uma “raça ariana dominante”.

interdependência, introduzidas por teóricas feministas, ampliaram as correntes teóricas dos estudos sobre deficiência (DINIZ, 2003).

Dada sua representatividade, o modelo social da deficiência se proliferou na esfera acadêmica e, por meio dos movimentos sociais em que teve origem, chegou às políticas públicas influenciando tratados internacionais e normativas nacionais de diferentes países, que aqui serão abordados exclusivamente a partir de sua influência no contexto do trabalho.

Embora a Assembléia Geral da Organização das Nações Unidas (ONU) tenha aprovado, em 1948, a Declaração Universal de Direitos Humanos, em que é reconhecido o direito ao trabalho e a remuneração igual por igual trabalho; o quadro de vulnerabilização das pessoas com deficiência não obteve mudanças significativas nesse período, sendo necessário empreender numerosas lutas pela garantia de direitos.

Com objetivo de mobilizar os governantes, a sociedade e as próprias pessoas com deficiência, a ONU instituiu o ano de 1981 como o Ano Internacional das Pessoas Deficientes (AIPD), sob o tema “Participação Plena e Igualdade” (Resolução 31/123). No Brasil, o AIPD teve um papel fundamental, junto com o processo de redemocratização do país, uma vez que atuaram como catalisadores do movimento político das pessoas com deficiência que, mais tarde, participou ativamente na Assembléia Nacional Constituinte (1987-1988), garantindo que o tema deficiência fosse diluído em todo o texto constitucional ao invés de estar segregado sob o tópico “Tutelas Especiais”, como previsto em seu texto inicial (BRASIL/SDH, 2010).

Em 2006, foi promulgado o primeiro documento de direitos humanos do século XXI e o oitavo da ONU, que além de atender às necessidades específicas das pessoas com deficiência, revigora os direitos humanos hoje ameaçados por guerras e pelo avanço do mercado global (BRASIL/MTE/SIT, 2007). A Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência, ratificada pelo Brasil em 2008¹¹ e por Portugal em 2009, foi marcada pela participação ativa de pessoas com deficiência na formulação do tratado, dispondo em seu Art. 27 uma série de

¹¹ No Brasil, a Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência é equivalente à Emenda Constitucional, uma vez que atende ao §3 do Art.1 da Emenda Constitucional nº 45, de 30 de dezembro de 2004, que estabelece “os tratados e convenções internacionais sobre direitos humanos que forem aprovados, em cada Casa do Congresso Nacional, em dois turnos, por três quintos dos votos dos respectivos membros, serão equivalentes às emendas constitucionais”.

orientações aos Estados membros, dentre elas o direito ao trabalho em igualdade de oportunidade com as demais pessoas e o emprego de pessoas com deficiência no setor público. O monitoramento dos dispositivos da Convenção é previsto em seu Art. 33, sendo realizado no Brasil pela Secretaria Nacional de Promoção dos Direitos da Pessoa com Deficiência – SNPD e em Portugal pelo Instituto Nacional para a Reabilitação/IP.

Um dos avanços presentes na legislação é a compreensão da deficiência para além da perspectiva médica, preponderante nas normativas anteriores. Embora muitos teóricos do modelo social da deficiência utilizem o termo *deficiente* para designar o grupo social, o termo *peças com deficiência* foi consagrado pela Convenção. O Art. 1º do Decreto Legislativo n. 186, de 09 de julho de 2008 define como pessoas com deficiência:

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 igualdade de condições com as demais pessoas (BRASIL, 2008).

O trabalho foi outro tema incorporado à Convenção a partir de questões como acessibilidade, inserção no serviço público e privado e adaptações razoáveis expressas em seu Artigo 27.

Artigo 27

Trabalho e emprego

1. Os Estados Partes reconhecem o direito das pessoas com deficiência ao trabalho, em igualdade de oportunidades com as demais pessoas. Esse direito abrange o direito à oportunidade de se manter com um trabalho de sua livre escolha ou aceitação no mercado laboral, em ambiente de trabalho que seja aberto, inclusivo e acessível a pessoas com deficiência. Os Estados Partes salvaguardarão e promoverão a realização do direito ao trabalho, inclusive daqueles que tiverem adquirido uma deficiência no emprego, adotando medidas apropriadas, incluídas na legislação, com o fim de, entre outros:

a) Proibir a discriminação baseada na deficiência com respeito a todas as questões relacionadas com

as formas de emprego, inclusive condições de recrutamento, contratação e admissão, permanência no emprego, ascensão profissional e condições seguras e salubres de trabalho;

b) Proteger os direitos das pessoas com deficiência, em condições de igualdade com as demais pessoas, às condições justas e favoráveis de trabalho, incluindo iguais oportunidades e igual remuneração por trabalho de igual valor, condições seguras e salubres de trabalho, além de reparação de injustiças e proteção contra o assédio no trabalho;

c) Assegurar que as pessoas com deficiência possam exercer seus direitos trabalhistas e sindicais, em condições de igualdade com as demais pessoas;

d) Possibilitar às pessoas com deficiência o acesso efetivo a programas de orientação técnica e profissional e a serviços de colocação no trabalho e de treinamento profissional e continuado;

e) Promover oportunidades de emprego e ascensão profissional para pessoas com deficiência no mercado de trabalho, bem como assistência na procura, obtenção e manutenção do emprego e no retorno ao emprego;

f) Promover oportunidades de trabalho autônomo, empreendedorismo, desenvolvimento de cooperativas e estabelecimento de negócio próprio;

g) Empregar pessoas com deficiência no setor público;

h) Promover o emprego de pessoas com deficiência no setor privado, mediante políticas e medidas apropriadas, que poderão incluir programas de ação afirmativa, incentivos e outras medidas;

i) Assegurar que adaptações razoáveis sejam feitas para pessoas com deficiência no local de trabalho;

j) Promover a aquisição de experiência de trabalho por pessoas com deficiência no mercado aberto de trabalho;

k) Promover reabilitação profissional, manutenção do emprego e programas de retorno ao trabalho para pessoas com deficiência.

2. Os Estados Partes assegurarão que as pessoas com deficiência não serão mantidas em escravidão ou servidão e que serão protegidas, em igualdade de condições com as demais pessoas, contra o trabalho forçado ou compulsório.

No contexto das regulamentações do trabalho, é também salutar a atuação da Organização Internacional do Trabalho (OIT), em que destacamos um esforço contínuo para a promoção da dignidade humana. A Organização, desde sua criação, utiliza a concepção de *trabalho decente*, no entanto, passou a enfatizá-lo com maior afinco no ano de 1999, quando o chileno Juan Somavia assumiu a Direção-Geral. O trabalho decente é apresentado como aquele que é “adequadamente remunerado, exercido em condições de liberdade, equidade e segurança, capaz de garantir uma vida digna” (BRASIL, 2010, p.5).

Essa noção está apoiada em quatro pilares estratégicos: a) respeito às normas internacionais do trabalho, em especial aos princípios e direitos fundamentais do trabalho (liberdade sindical e reconhecimento efetivo do direito de negociação coletiva; eliminação de todas as formas de trabalho forçado; abolição efetiva do trabalho infantil; eliminação de todas as formas de discriminação em matéria de emprego e ocupação); b) promoção do emprego de qualidade; c) extensão da proteção social; d) diálogo social (BRASIL, 2010).

Desde seu lançamento, a noção de trabalho decente tem sido incorporada às políticas de desenvolvimento de diversos países. A promoção do trabalho decente no Brasil foi um compromisso assumido em 2003, entre o Presidente da República, Luiz Inácio Lula da Silva, e o Diretor-Geral da OIT, Juan Somavia, por meio da assinatura do Memorando de Entendimento que prevê o estabelecimento de um Programa Especial de Cooperação Técnica para a Promoção de uma Agenda Nacional de Trabalho Decente (ANTD), em consulta às organizações de empregadores e de trabalhadores.

Em 2012, foi criado pelo Comitê Executivo Interministerial da Agenda Nacional de Trabalho Decente o Subcomitê de Promoção do Trabalho Decente para Pessoas com Deficiência¹². A partir do Relatório

¹² Composto por um membro titular e um membro suplente de cada um dos seguintes setores: Ministério do Trabalho e Emprego, Secretaria de Direitos Humanos da Presidência da República, Ministério da Previdência Social, Ministério da Saúde, Ministério do Desenvolvimento Social e Combate à Fome, Ministério da Educação, Ministério da Ciência, Tecnologia e Inovação e Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão.

de Atividades 2013-2014, duas frentes de trabalho podem ser relacionadas à integração de trabalhadores com deficiência no serviço público: (i) na temática da reserva de vagas no setor público: “apontar reflexões e desafios diante do tema, considerando o recorte da cota, a acessibilidade na inscrição e realização do concurso, apoio para realização das provas, avaliação da deficiência e aptidão/compatibilidade com o cargo”; e (ii) na temática de adaptação razoável do local de trabalho e inovações de recursos humanos “apresentar reflexões sobre a sensibilização e o acolhimento das pessoas com deficiência nos ambientes de trabalho” (BRASIL/SDH, 2014, p.4). Embora o tema estivesse presente no Relatório de Atividades, não foi possível identificar qualquer avanço no debate desse campo por meio dos relatórios de reunião do Subcomitê no curto período em que atuou (apenas cinco encontros).

Em Portugal, a proposta de trabalho decente trilhou caminhos distintos. No país, a noção de *decent work* é disseminada como *trabalho digno*. Lisboa, além de contar com um escritório da OIT desde 2003, sediou o Fórum Global da OIT sobre “Trabalho Digno para uma Globalização Justa” no ano de 2007, em que o compromisso com o trabalho digno foi reafirmado entre as nações participantes. A operacionalização da proposta, ao contrário do Brasil, não contou com protocolos oficiais, mas como um norte para as ações desenvolvidas no país.

No contexto global, a emergência da noção do trabalho decente ocorreu em um momento de grandes transformações das relações laborais no qual se intensificaram fenômenos como a desestabilização das condições de trabalho, o aumento do desemprego e do subemprego, a informalidade, as legislações voltadas à flexibilização e a precarização do trabalho; subestimando o direito ao trabalho enquanto direito social e denegrindo as sociedades democráticas pelos limites impostos à coesão social e pelo aumento de incertezas (VEJAR, 2013). O trabalho decente, mais que uma agenda, é um projeto em constante construção (ESPINOSA, 2012); a questão crucial é que o que caracteriza um trabalho decente não é somente o respeito ao trabalhador, mas, também, o respeito à atividade vinculada ao trabalho (DERANTY; MACMILLAN, 2012).

Essa questão reflete a aplicabilidade da noção de trabalho decente nas atuais configurações do trabalho. Para Deranty e Macmillan (2012), é necessário que os seguintes questionamentos sejam incorporados ao debate acerca do trabalho decente: É possível superar um marco regulatório repleto de estratégias e alianças pautadas em uma

estrutura econômica, política e social que ao mesmo tempo funda e protege as transformações laborais? Como compreender a concepção de trabalho decente a partir da subjetividade do trabalhador?

Os questionamentos apresentados pelos autores são essenciais para lançar um olhar mais profundo sobre a dignidade do trabalhador no contexto do trabalho. Gostaríamos, no entanto, de direcionar esse olhar para os trabalhadores com deficiência que, em decorrência de uma luta histórica por direitos, conquistaram dispositivos legais de acesso ao trabalho. Embora as diferentes recomendações, convenções, tratados internacionais e normativas nacionais favorecem a inserção das pessoas com deficiência no campo de trabalho, questionamos aqui: Quais as políticas de inserção para pessoas com deficiência no serviço público implementadas no Brasil e em Portugal? Como a trajetória nacional influenciou na construção dessas políticas? As políticas de inserção de pessoas com deficiência no serviço público resultam na integração efetiva dos trabalhadores e na geração do trabalho decente?

Para explorar as questões apresentadas, a tese foi desenvolvida a partir do seguinte objetivo de pesquisa: *“investigar a integração de pessoas com deficiência no serviço público, sob a ótica do trabalho decente, a partir das experiências de trabalhadores da Universidade Federal de Santa Catarina (UFSC), no Brasil, e da Universidade de Lisboa (ULisboa), em Portugal”*.

Para alcançar o objetivo proposto, envidamos esforços em atingir os seguintes objetivos específicos:

(i) Levantar dispositivos legais, nacionais e internacionais, que visam à garantia dos direitos das pessoas com deficiência no campo do trabalho nos países pesquisados;

(ii) Identificar a participação das pessoas com deficiência na construção desses dispositivos;

(iii) Mapear estatísticas sobre a integração de pessoas com deficiência no serviço público nos contextos investigados;

(iv) Refletir sobre as experiências de integração de trabalhadores com deficiência na UFSC e na ULisboa, sob a ótica do trabalho decente.

Chamamos a atenção do leitor para considerar que as experiências aqui relatadas são extraídas de diferentes contextos de pesquisa. Se por um lado, Brasil e Portugal apresentam dispositivos semelhantes de garantias de direitos de acesso ao trabalho para pessoas com deficiência, em termos de percentual de reserva de vagas em concursos públicos, por outro, a implementação da política não é similar nos contextos pesquisados. Ainda, Portugal apresenta formas de acesso ao trabalho não identificadas no Brasil. Dessa forma, esta pesquisa não

adquire um *status* de pesquisa comparativa, mas de dois estudos de casos em que a pesquisa comparativa é empregada exclusivamente no intuito de investigar processos sociais específicos que ocorrem em ambos os países, considerando as complexidades e peculiaridades de cada contexto.

DESAFIOS METODOLÓGICOS

A correlação dos temas deficiência e trabalho apresentaram uma série de desafios metodológicos ao longo do percurso de planejamento e elaboração da tese. Trataremos das escolhas metodológicas para a coleta de dados nos capítulos III e IV, no entanto, discorreremos aqui sobre os principais desafios impostos na construção da tese.

Entendemos que a deficiência é vivenciada pelo sujeito de forma particular, a partir de suas vivências pessoais e do contexto social, econômico e político em que convive. Pessoas diagnosticadas com a mesma deficiência¹³ podem vivenciar experiências distintas de integração ao trabalho. Considerando as peculiaridades da pesquisa, aplicamos um estudo de caso qualitativo, com orientação interpretativa (GODOY, 2006), com o intuito de compreender essa complexidade do tema e obter resultados mais fidedignos aos contextos pesquisados.

O campo da deficiência não é homogêneo, pelo contrário, é efervescente em termos de conflitos e mobilização de subgrupos. No Brasil, embora essa seja uma característica encontrada no campo de pesquisa, a classificação de grupos de deficiência presente nas normativas do serviço público não reflete essa dinâmica. A ausência de revisão nos grupos classificatórios, presentes em registros como o do Sistema Integrado de Administração de Recursos Humanos – SIAPE, apresentam uma discrepância com os avanços dos direitos conquistados no campo da deficiência. Questões como o reconhecimento do transtorno do espectro do autismo como deficiência¹⁴, por exemplo, não foram incorporadas adequadamente ao sistema, dificultando a compreensão dos dados coletados.

A construção de um entendimento sobre a deficiência que considerasse a perspectiva médica na qual as políticas de trabalho estão

¹³ Nos referimos à classificação de deficiência que norteia a política de reserva legal de vagas no serviço público.

¹⁴ Lei 12.764 de 27 de dezembro de 2012 (BRASIL).

pautadas e as demais perspectivas construídas a partir da mobilização social e política das pessoas com deficiência, bem como dos estudos acadêmicos, foi outro desafio encontrado no desenvolvimento da pesquisa. Contribuíram para isso, as aulas sobre ‘Deficiência e Contemporaneidade’ e ‘Transtorno do Espectro do Autismo’ ministradas pelo Prof. Dr. Adriano Henrique Nuernberg e pela Profa. Dra. Marivete Gesser, do Programa de Pós-Graduação em Psicologia da UFSC. E, o curso de extensão em LIBRAS promovido pelo PET-Idiomas da UFSC.

Importa-nos que o leitor conheça a *posição de fala*¹⁵ da pesquisadora. Com o ingresso na UFSC em 2010, como técnica-administrativa em educação, a pesquisadora trabalhou com pessoas que ingressaram pela reserva de vagas para pessoas com deficiência nos concursos públicos da Instituição e passaram a enfrentar os desafios da integração profissional no serviço público. Embora o tema da deficiência estivesse presente em trabalhos anteriores e pesquisas acadêmicas, foram os obstáculos com a acessibilidade arquitetônica e comunicacional vivenciados pelos colegas de trabalho, que instigaram a pesquisadora a investigar a política de reserva legal de vagas para pessoas com deficiência no serviço público. Nesse sentido, o estudo pode ser caracterizado como pesquisa participante¹⁶, uma vez que a pesquisadora é sujeita ativa na pesquisa.

Entendemos, no entanto, que a investigação deve ser construída a partir da voz das pessoas com deficiência participantes da pesquisa, sendo as entrevistas dos demais agentes e a análise documental estratégias complementares para a apreensão da complexidade do estudo. Enquanto no Brasil, os participantes vivenciaram a integração laboral por meio da reserva de vagas em concursos públicos, os participantes portugueses apresentaram outras formas de acesso.

A limitação de dados foi um dos desafios encontrados no Brasil e em Portugal. No Brasil, em estudo sobre a inserção de pessoas com deficiência em empresas privadas, Clemente (2008) salientou que geralmente os registros de fiscalização da implementação dessa política excluem o serviço público.

¹⁵ O lugar ou posição de fala é aprofundado na obra RIBEIRO, Djamila. *O que é lugar de fala?* Belo Horizonte: Letramento; Justificando, 2017.

¹⁶ BRANDÃO, Carlos Rodrigues. *Repensando a pesquisa participante*. São Paulo: Brasiliense, 1999.

Essa exclusão foi apontada em 16 de março de 2004, na informação nº 10/2004/AI-GM/MTE, pelo então assessor do Ministro Ricardo Berzoini, Dr. Manoel Veras Nascimento, que alertou que ‘a inserção das pessoas com deficiência no serviço público também integra a Lei de Cotas’. Porém, Veras não foi ouvido. (IDEM, p. 68).

Em 2014, por meio de pesquisa registrada no Sistema Eletrônico do Serviço de Informação ao Cidadão (e-SIC)¹⁷, relacionada ao quantitativo de pessoas com deficiência com ingresso no serviço público pela reserva de vagas, o Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão (MP) respondeu que:

O dado sobre deficiência do servidor constante do cadastro do servidor no Sistema Integrado de Administração de Recursos Humanos - SIAPE não permite aferir o quantitativo exato de candidatos habilitados em concurso público com reserva de vaga de deficiência, vez que os dados concernentes aos acometimentos de invalidez, após o ingresso, também, são registrados em campo único (BRASIL/MP, 2014, p.1).

Para reunir os dados utilizados na contextualização da reserva de vagas em universidades públicas federais brasileiras foi necessário o contato direto com sessenta e três instituições, por meio do Portal da Transparência¹⁸ do Governo Federal. Embora o contato direto nos tenha fornecido subsídios do tratamento dado pelas instituições ao tema, alertamos que a ausência de padronização dos dados obtidos pode resultar na imprecisão da informação.

Em Portugal, os dados sobre trabalhadores com deficiência estão reunidos no Balanço Social das diferentes Faculdades e Institutos que formam a ULisboa, no entanto, não há menção ao quantitativo de ingressantes pela reserva de vagas nos concursos públicos. A reserva de vaga é informada no portal de Bolsa de Emprego Público (BEP)¹⁹, porém, não é possível acompanhar todo o processo de seleção até a

¹⁷ Resposta ao pedido de acesso à informação, registrado sob o nº 0395.0002245/2014-34, em <www.transparencia.gov.br>

¹⁸ www.transparencia.gov.br

¹⁹ www.bep.gov.pt

contratação do trabalhador. Acrescentamos que o quantitativo referente à reserva de vagas nos concursos não foi informado pela Instituição ou localizado nas publicações do diário oficial.

Foram fundamentais na pesquisa de campo realizada em Portugal as estatísticas divulgadas por organizações governamentais e institutos de pesquisa. Destaca-se, nesse campo, o Instituto Nacional de Estatística (INE), cujo portal tem como missão divulgar informações estatísticas oficiais em Portugal. Embora limitada frente à temática do estudo, a série de dados disponíveis, nos permitiu investigar a deficiência no contexto do trabalho nos diferentes momentos históricos, além de compreender os diferentes discursos sobre deficiência expressos nos documentos oficiais.

Destacamos a opção pela Universidade como *locus* de análise. As universidades refletem a dinâmica social e estão inseridas no crescente debate do posicionamento das organizações públicas frente às demandas sociais. Enquanto instituições que prestam serviço à sociedade, elas estão sujeitas ao controle social, devendo cumprir com responsabilidade seu papel social. Nesse sentido, ambas as universidades pesquisadas desenvolvem pesquisas e projetos inovadores no campo da deficiência²⁰. A investigação das práticas dessas instituições na integração das pessoas com deficiência no contexto do trabalho nos forneceu subsídios para compreender melhor a Universidade.

ESTRUTURA DA TESE

O estudo está dividido em cinco capítulos e considerações finais. No primeiro capítulo, discorremos sobre os diferentes entendimentos sobre o corpo e a deficiência ao longo do percurso histórico, bem como a construção de um olhar sociológico sobre a deficiência e a conquista de direitos no campo da deficiência. Compõem o referencial teórico desse capítulo a teoria social que contribuiu para a compreensão da deficiência para além da ótica predominante do saber médico. A categoria trabalho possui uma estreita relação com as mudanças de entendimento acerca da deficiência. Foi a partir do seu caráter integrador, que ativistas sociais e teóricos se mobilizaram para a construção do entendimento da deficiência enquanto condição agravada,

²⁰ Destacamos os trabalhos do Observatório da Deficiência e Direitos Humanos (oddh.iscsp.ulisboa.pt), em Portugal; e do Núcleo de Estudos sobre Deficiência (nedef.paginas.ufc.br), no Brasil

muitas vezes, por um ambiente desfavorável. Destacamos então os direitos conquistados pelas pessoas com deficiência nesse campo.

Destinamos o segundo capítulo às discussões sobre o trabalho decente, os avanços de agendas políticas nesse campo e a ampliação da concepção do trabalho para abarcar os reflexos do trabalho sobre mente e corpo do trabalhador. Esse debate é norteado pela perspectiva de trabalho decente da OIT, que tem exercido um papel regulamentador fundamental frente aos desequilíbrios gerados pelas novas configurações do trabalho. Na transversalidade dos temas deficiência e trabalho, a compreensão da subjetividade do trabalhador é apontada como campo fértil para avançar nos estudos sobre dignidade no trabalho.

No terceiro capítulo, abordamos a experiência de integração de trabalhadores com deficiência na Universidade de Lisboa (ULisboa), em Portugal. Considerando as particularidades do contexto e o curto período do campo (Abril a Julho/2017), os dados retratados não representam a reserva de vagas nos concursos públicos da Instituição, mas a integração ao trabalho a partir de outras modalidades de acesso. Também apresentamos ao leitor dados estatísticos relacionados ao Contrato Emprego-Inserção, instrumento de contratação temporária que reflete nos índices de empregabilidade de pessoas com deficiência na administração pública portuguesa, que vem sendo debatido com a criação do Programa de Regularização Extraordinário de Vínculos Precários (Lei nº 112/2017, de 29 de dezembro).

O quarto capítulo é destinado à experiência de integração de servidores técnico-administrativos em educação com deficiência na Universidade Federal de Santa Catarina (UFSC). Nesta seção, nos detemos aos concursos públicos que resultaram no ingresso de pessoas com deficiência pela reserva de vagas, considerando o universo temporal de ingresso o período de 2008 a 2015. A partir da limitação temporal, acompanha-se a trajetória dos servidores (exoneração/permanência/redistribuição/vacância de cargo). O contexto do trabalho é melhor delineado a partir das percepções de servidores que ingressaram na UFSC pela reserva de vagas, além de outros agentes que contribuíram para sua integração.

Apresentamos, por fim, as considerações finais. Nesta seção são discutidos os resultados da pesquisa frente ao objetivo e aos questionamentos que deram início ao estudo. No decorrer da pesquisa, surgiram questões não relacionadas ao objetivo de nossa tese, que serão pontuadas como sugestões para estudos futuros.

CAPÍTULO I - DEFICIÊNCIA, MOVIMENTOS SOCIAIS E DIREITOS

Neste capítulo discutimos o corpo a partir de uma perspectiva sociológica, em que as representações simbólicas são reflexos das relações sociais construídas no percurso histórico da sociedade. O entendimento da deficiência, enquanto tragédia pessoal, que ainda é presente nos dias atuais é problematizado em confronto à teoria social da deficiência. Também apresentamos os movimentos sociais e políticos de pessoas com deficiência no Brasil e em Portugal, refletindo sobre seus conflitos e sua participação na ampliação de direitos, principalmente naqueles relacionados ao campo do trabalho.

CORPO E DEFICIÊNCIA: UMA CONSTRUÇÃO SOCIAL

O corpo carrega em si uma representação simbólica, fruto de uma construção social e cultural. Para Le Breton (2013) a compreensão do corpo mais admitida nas sociedades ocidentais está ancorada no saber biomédico, que reflete uma concepção social individualista, em que o corpo é o recinto do sujeito, o limite de sua liberdade.

Nos escritos de Foucault (2010), reunidos na obra ‘Os Anormais’, a partir das aulas do curso *Collège de France* de 1974-1975, o autor descreve a trajetória da concepção de anormalidade no campo da psiquiatria, a emergência do poder de normalização e a dinâmica entre as diferentes instituições que disputaram a dominação nesse campo de conhecimento. Segundo o autor, a partir do século XVIII, a anormalidade passou a ser compreendida a partir das figuras do monstro, do incorrigível e do onanista; que, embora não apareçam em períodos históricos sincronizados e se inscrevam em sistemas autônomos de referência científica, mais tarde são reunidas em uma genealogia da anomalia humana, sob um sistema de regularidades pautado na normalização.

Para Miskolci (2002/2003), o bio-poder²¹, que se consolidou no século XIX, teve raízes na Revolução Burguesa do século XVIII, com o estabelecimento de uma sociedade industrial e a invenção de uma

²¹ Expressão utilizada por Michel Foucault que retrata, por um lado, o poder disciplinar sobre os corpos e, por outro, práticas e dispositivos de controle sobre o corpo (biopolíticas).

tecnologia de poder pautado na disciplina, como técnica positiva de intervenção e transformação social.

Há uma estreita relação entre a padronização dos sujeitos e a evolução das atividades produtivas no sistema capitalista:

A sociedade burguesa criou a norma da atividade produtiva e passou progressivamente a perseguir os inativos. Na verdade, o próprio termo inatividade mascara a apreciação negativa das atividades sem fins lucrativos, ditas inúteis ou improdutivas. A partir disto, pode-se afirmar que a oposição entre normalidade e patologia deve ser compreendida como o resultado do desenvolvimento da sociedade burguesa, na qual a produtividade econômica e utilidade prática são consideradas os principais padrões de referência de identidade para os indivíduos (IDEM, p. 113).

No decorrer do século XIX, a própria deficiência movimentava um comércio de exposições, conhecido como *freak shows*²², fonte de diversão dos operários. Com o avanço da medicina legal e o desenvolvimento de áreas como a genética e a embriologia, esse comércio perdeu força na entrada do século XX. Courtine (2011), argumenta que, depois da Primeira Guerra Mundial, as normas sociais de percepção do corpo foram influenciadas pelas experiências da guerra, mutilações, amputações e traumas psíquicos.

A deficiência corporal [*handicap*] entra então simultaneamente em um universo de culpa e de obrigações morais, e em uma cultura médica e social da reparação. Reconhece a sociedade a sua dívida para com a pessoa que pagou o pesado tributo do seu corpo pela substituição protética do membro amputado e a reintegração social no lugar perdido. O século XIX tinha separado o monstro do enfermo e dado início à reeducação deste último. O período entre as duas grandes guerras vai substituir o enfermo pelo mutilado, e não ver mais na invalidez senão uma insuficiência a

²² Um vasto estudo neste campo é publicado na obra CORBIN, Alain; COURTINE, Jean-Jacques; VIGARELLO, Georges. *História do Corpo: as mutações do olhar – o século XX*. 4. Ed. Petrópolis, RJ: Vozes, 2011.

compensar, uma falha que se deve fazer desaparecer. Dizer esse deslizamento será uma das funções da nova linguagem, a do *handicap* (IDEM, p. 305).

Na transição entre os séculos XIX e XX, a observação científica sobre os corpos ganha espaço e, com ela, diferentes áreas de conhecimentos são unificadas sob o discurso da eugenia. O termo, criado pelo cientista britânico Francis Galton em 1883, contempla as práticas aplicadas com a finalidade de preservar grupos étnicos considerados superiores, a partir da reprodução controlada (MISKOLCI, 2002/2003). Os cientistas do campo buscavam implantar um método de seleção humana, com premissas biológicas, a partir de ciência (DIWAN, 2013).

Na Alemanha, conhecida pelas práticas eugênicas nos campos de Auschwitz, calcula-se que, até a derrota de 1945, 200 mil adultos ou crianças com deficiência tenham sido assassinados. Contribuiu para esses números a emissão de um memorando secreto de Adolfo Hitler que autorizava médicos a matarem internos nos hospitais psiquiátricos alemães (LOBO, 2008).

O movimento eugênico, desde seu surgimento, contou com a articulação de ações individuais, institucionais e governamentais que, por meio de intervenções laboratoriais, políticas e legais regulamentaram as relações matrimoniais com os exames pré-nupciais e a esterilização daqueles considerados inaptos. Proliferaram-se pelas agremiações, sociedades e associações presentes na Europa, Estados Unidos, América Latina, Índia e Ásia (CONT, 2013).

No Brasil, a tentativa da exigência de um certificado pré-nupcial não foi transformada em lei, mas as discussões sobre a esterilização dos degenerados espalharam-se pela sociedade. Em 1918, foi criada a Sociedade Eugênica de São Paulo, seguida, em 1923, pela fundação da Liga Brasileira de Higiene Mental (LBHM). Esta última, tinha dentre suas estratégias de intervenção nas famílias brasileiras, a participação nos serviços de educação sanitária das escolas primárias e normais. Serviço que fixou sua preocupação na necessidade de diagnóstico de aptidões para a identificação dos menos capazes nas escolas (LOBO, 2008).

Nos últimos anos, o tema eugenia retornou aos debates no campo da deficiência, associada às expressões negativa e positiva. Com os avanços genéticos questões como clonagem e engenharia genética - eugenia positiva - e testes pré-natais visando o aborto de fetos

deficientes e implantação de embriões com condições genéticas específicas - eugenia negativa (O'BRIEN, 2011).

Ao contrário das primeiras práticas eugênicas, a tomada de decisão relacionada às práticas eugênicas negativas atuais pesa, em grande parte, sobre a família. O Estado, passou a adquirir um status maior de financiador de pesquisas, mantendo ainda uma influência direta nas representações simbólicas compartilhadas, seja por meio de políticas públicas, campanhas, entre outras.

O Estado institui e inculca formas simbólicas comuns de pensamento, contextos sociais da percepção, do entendimento ou da memória, formas estatais de classificação, ou melhor, esquemas práticos de percepção, apreciação e ação (BOURDIEU, 2007, p.213).

A percepção de pertencimento a determinado grupo é gerada a partir da diferença, coletivamente conceitualizada. Percepção essa ambígua, uma vez que os atributos que distanciam podem não ser suficientes para criar laços de pertencimento. Estamos, assim, no domínio da violência simbólica, que emana das complexas relações presentes nas estruturas sociais.

A violência simbólica é essa coerção que se institui por intermédio da adesão que o dominado não pode deixar de conceder ao dominante (portanto, à dominação), quando dispõe apenas, para pensá-lo e para pensar a si mesmo, ou melhor, para pensar sua relação com ele, de instrumentos de conhecimento partilhados entre si e que fazem surgir essa relação como natural, pelo fato de serem, na verdade a forma incorporada da estrutura da relação de dominação; ou então, em outros termos, quando os esquemas por ele empregados no intuito de se perceber e de se apreciar, ou para perceber e apreciar os dominantes (elevado/baixo, masculino/feminino, branco/negro etc.), constituem o produto da incorporação das classificações assim naturalizadas, cujo produto é seu ser social” (BOURDIEU, 2007, p. 206-207).

No entanto, a submissão nas relações de dominação não decorre de uma servidão voluntária, mas das crenças alicerçadas nas representações simbólicas preponderantes no grupo. A violência simbólica é fruto desse processo, em que o estigma decai sobre ‘o diferente’. Essa situação é, muitas vezes, vivenciada por pessoas com deficiência diante da dualidade normalidade/anormalidade enraizada pela sociedade.

Exige-se do indivíduo estigmatizado que ele se comporte de maneira tal que não signifique nem que sua carga é pesada, e nem que carregá-la tornou-o diferente de nós; ao mesmo tempo, ele deve-se manter a uma distância tal que nos assegure que podemos confirmar, de forma indolor, essa crença sobre ele (GOFFMAN,1988, p. 105).

O corpo se torna, então, um parâmetro de diferenciação, em que as marcas da deficiência são atributos de marginalização dos sujeitos. Em nosso entendimento, uma reflexão sociológica no campo da deficiência deve extrapolar o papel secundário, muitas vezes, delegado ao corpo; partindo para uma perspectiva da corporeidade atenta às dimensões sociais e culturais que o integram, sem negar sua materialidade.

PERSPECTIVAS TEÓRICAS DA DEFICIÊNCIA

A compreensão da deficiência encontra na ciência duas perspectivas predominantes de entendimento sobre o corpo. Em uma delas, o olhar sobre a deficiência parte de uma perspectiva médica que recai sobre o indivíduo, na qual a lesão é o fator determinante para as desvantagens vivenciadas por pessoas com deficiência. Por outro lado, os estudos que se situam em uma perspectiva sociológica lançam um olhar para outras questões que influenciam na percepção da deficiência, sejam elas o fruto de uma dimensão social ou cultural.

A visão médica sobre a deficiência foi construída a partir dos avanços da Medicina, com a determinação de patologias, a criação dos modelos de intervenção na saúde pública e as políticas de reabilitação, situados nos diferentes períodos históricos. Nesse campo, a OMS possui um papel fundamental, no desenvolvimento de instrumentos

classificatórios de doenças e, principalmente, nas representações simbólicas do corpo incorporados a essas classificações.

Um dos instrumentos expressivos da perspectiva médica no campo da deficiência é a Classificação Estatística Internacional de Doenças e Problemas Relacionados com a Saúde (CID), publicada pela OMS, atualmente em vigência na sua décima edição, com nova edição prevista para ser apresentada aos Estados membros em 2019.

A CID, estruturada ao longo de mais de um século, foi inicialmente utilizada para identificar as causas de morte e, alvo de crescente interesse, teve sua aplicabilidade ampliada para relatar situações de pacientes hospitalizados, consultas de ambulatório e atenção primária e morbidade (DI NUBILA; BUCHALLA, 2008). Na política de reserva de vagas nos concursos públicos para pessoas com deficiência, a CID está presente na constatação da deficiência ao longo do processo seletivo.

Em 2001, a OMS lançou a Classificação Internacional de Funcionalidade, Deficiência e Saúde (CIF), construída em uma perspectiva biopsicossocial da deficiência. O enfoque da CIF não é exclusivamente a doença; os domínios e as questões relacionadas à saúde são abordados a partir das dimensões do corpo, do indivíduo e da sociedade (OMS, 2004).

A CIF não é um instrumento para identificar as lesões nas pessoas, mas para descrever situações particulares em que as pessoas podem experimentar desvantagens, as quais, por sua vez, são passíveis de serem classificadas como deficiências em domínios relacionados à saúde (DINIZ, 2012, p. 50).

A CIF procura incorporar uma visão integral do ser humano e da inter-relação das dimensões física, psicológica e social. Há um entendimento de que a alteração em um dos níveis irá desequilibrar os demais. Ao considerar as diferentes dimensões nos domínios da saúde, a avaliação depende de equipes multiprofissionais, desafio enfrentado na aplicação do modelo.

No Brasil, a CIF é utilizada na concessão do Benefício de Prestação Continuada (BPC), pelo Instituto Nacional de Seguridade Social (INSS), com a aplicação do instrumento conhecido como Índice de Funcionalidade Brasileiro (IFBr). Embora a Lei 13.146, de 6 de julho de 2015, tenha criado o Cadastro Nacional de Inclusão da Pessoa com

Deficiência (Cadastro-Inclusão), que tem como objetivo a construção de uma base de dados integrada para atender a todas as políticas públicas relacionadas aos direitos das pessoas com deficiência, o IFBr ainda não foi estendido às políticas de trabalho.

A visão social da deficiência incorporada na CIF teve a colaboração de ativistas com deficiência, bem como a influência do modelo social que se proliferou no meio acadêmico após os anos 1970, inicialmente pautados no histórico-materialista, sofrendo influência da epistemologia feminista após os anos 1990 (Mello; Nuernberg, 2012).

Em contraposição ao modelo médico, o modelo social da deficiência foi alicerçado em dois argumentos. O primeiro, fundamentado na separação de lesão e deficiência, dizia que o corpo lesado não poderia explicar a opressão. O segundo definia a deficiência como um fenômeno sociológico não determinado pela natureza, dessa forma, a solução para os problemas enfrentados pelos deficientes passava a ser política e não terapêutica (DINIZ, 2003).

O modelo social não desconsidera o tratamento médico, mas coloca em discussão quais aspectos da vida de pessoas com deficiências precisam de intervenção médica, requerem o desenvolvimento de políticas públicas ou ações políticas (OLIVER, 1996). A contestação do modelo social é, assim, o discurso crítico sobre a medicalização de pessoas com deficiência preponderantes na perspectiva médica.

A exclusão das pessoas com deficiência do contexto do trabalho tem sido mencionada pelos teóricos do modelo social desde as primeiras publicações. No documento ‘Princípios Fundamentais da Deficiência (1976), que relata as discussões entre os ativistas da *Union Physical Impairment Against Segregation (UPIAS)* e *The Disability Alliance*, uma das causas associadas à pobreza é a exclusão decorrente da organização do trabalho.

Piccolo e Mendes (2013, p. 460) afirmam que a tese nuclear dos primeiros teóricos do modelo social é a de que “um corpo com lesões não estaria apto ao regime de exploração da força de trabalho alavancado pelo capitalismo devido à radicalidade que a norma ostenta na assunção destas atividades”. O sujeito ideal para a força de trabalho requerida pelos moldes capitalistas exclui grande parcela das pessoas com deficiência.

Uma das críticas direcionadas ao modelo social da deficiência é, nas palavras de Ferreira (2017, p.23) o “corpo ausente”. Para o autor, a problemática da deficiência no modelo social concentra-se nas estruturas sociais, nas construções de sentido e nas representações coletivas; a deficiência abstraída da sua dimensão corporal.

En la confluencia de la resistencia y la opresión reside un cuerpo que hace y se expresa, y que manifiesta su singularidad con el deseo de incorporarse a los significados y prácticas de los que ha sido históricamente excluido. La tarea de reapropiación de la experiencia-cuerpo, de una experiencia emancipatoria encarnada, por parte de las personas con discapacidad no es fácil, dado todo el conjunto de dispositivos (materiales y representacionales, ideológicos y científicos, generales y específicos) que actúan relegando su existencia a la mera condición de especímenes patológicos que transitan fuera del cauce de las regulaciones normativas (IDEM, 2017, P. 26).

As discussões nesse campo estão permeadas pelos próprios princípios do modelo social, enquanto a superação de um modelo individual (médico) que delegava à deficiência o *status* de tragédia pessoal. Piccolo (2015) afirma que falta ao modelo social discutir o caráter também biológico da deficiência. A teoria social da deficiência deve adentrar esse campo, revogando determinismos na explicação do comportamento humano, bem como refutando discussões de sucesso ou fracasso social pautados no indivíduo.

Os estudos feministas e de gênero têm adentrado esse campo, ampliando o debate nos estudos sobre deficiência com questões como as crianças deficientes, as restrições intelectuais, o papel das cuidadoras dos deficientes e a subjetividade na experiência do corpo lesado. Ao analisar a interseção entre as teorias dos Estudos sobre Deficiência e do campo dos Estudos Feministas e de Gênero, Mello e Nuernberg (2012) identificam três importantes eixos de articulação entre os campos: i) o pressuposto da desnaturalização do corpo – contemplada em uma análise profunda sobre o estatuto social e cultural do corpo; ii) a dimensão identitária do corpo – a partir da representação simbólica e política do corpo e do impacto da identidade na subjetividade da pessoa; e iii) a ética feminista da deficiência e do cuidado – sendo o cuidado entendido enquanto princípio ético e moral da condição humana. Respeitada a não equivalência linear entre as formas de opressão de gênero e deficiência, a transversalidade desses campos de conhecimento é apontada como promissora no desenvolvimento de políticas públicas mais eficazes.

A relação das temáticas identidade e corporalidade revela algumas das complexidades no campo da deficiência e a diversidade de identidades presentes em um mesmo grupo de deficiência. Essa situação é perceptível, por exemplo, nos movimentos *Cultura Surda* e da *Neurodiversidade* que se proliferam em diferentes países, contexto em que o desenvolvimento do campo científico guarda grande relação com os movimentos sociais de pessoas com deficiência.

No movimento conhecido como Cultura Surda, a construção da identidade surda passa pela legitimação da língua de sinais enquanto língua e do surdo como sujeito de linguagem. A partir do contato com outro usuário da língua de sinais surgem novas possibilidades de aprendizagem e de interação social. “Ao que parece a constituição da identidade pelo surdo não está necessariamente relacionada à língua de sinais, mas sim à presença de uma língua que lhes dê a possibilidade de constituir-se no mundo como falante” (SANTANA, BÉRGAMO, 2005, p.570). A identidade é construída a partir do desempenho de diferentes papéis sociais, que implica na participação de diferentes grupos. Dessa forma, a identidade não será constituída exclusivamente por uma característica do indivíduo.

O movimento da neurodiversidade assemelha-se em muito ao movimento dos surdos. A autodeclaração de identidade tem se constituído em um processo de *coming out*, em um movimento anticura, que nos estudos da deficiência representam a celebração da diferença e o orgulho da identidade, fortalecendo o compromisso político e coletivo. O termo neurodiversidade foi criado em 1999 por Judy Singer, uma socióloga, portadora da síndrome de Asperger. Dentre os fatores que influenciaram o movimento, a pesquisadora identifica o papel fundamental do feminismo, que forneceu autoconfiança às mães para questionar o modelo psicanalítico que as culpava pelo transtorno dos filhos; a criação de grupos de apoio aos pacientes; a diminuição da autoridade dos médicos, decorrente do surgimento da Internet; os movimentos políticos de deficientes; os movimentos de autodefesa e auto-advocacia, especialmente de surdos, que estimularam a autorepresentação da identidade autista (ORTEGA, 2009).

MOVIMENTOS SOCIAIS E GARANTIAS DE DIREITOS DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA

Optamos por apresentar ao leitor os temas movimentos sociais e garantias de direitos divididos nos contextos do Brasil e Portugal. Essa escolha deve-se aos diferentes caminhos históricos trilhados pelos

países, embora, muitas vezes, os ativistas dos movimentos sociais *de e para* pessoas com deficiência²³ tenham desempenhado papel semelhante na conquista e reconhecimento de direitos em ambos os países.

Movimentos sociais, garantia de direitos e pessoas com deficiência no Brasil

Na década de 1980, a ONU desenvolveu uma série de ações que tiveram um papel importante na proliferação dos movimentos sociais e políticos de pessoas com deficiência. No entanto, os movimentos e organizações sociais nesse campo são anteriores a esse período, porém, carregavam um caráter assistencial muito forte, preenchendo uma lacuna de ações governamentais.

A primeira evidência associativa no Brasil ocorreu em 1893, quando um grupo de ex-alunos cegos e professores do Instituto Benjamin Constant (IBC) criou o Grêmio Comemorativo Beneficente Dezessete de Setembro. Outras associações especializadas foram criadas nos anos seguintes, mas a mobilização da sociedade começou a ganhar amplitude entre os anos 1920 e 1960, com o surgimento dos movimentos pestalozziano e apaeano²⁴.

Esses movimentos, no entanto, não influenciaram a legislação do campo da deficiência. O Decreto 24.559, de 3 de julho de 1934, proibia o atendimento pessoas com doenças mentais em hospitais de clínicas gerais, a não ser em alas especiais, além de estabelecer que psicopatas deveriam ser mantidos em domicílio pela família ou em estabelecimentos psiquiátricos públicos ou privados pelo Estado (MONTEIRO, 2011).

²³ A identificação das organizações *de e para* pessoas com deficiência tem sido utilizada por ativistas do movimento social no campo da deficiência para reforçar o lema “*Nada sobre nós, sem nós*” presente há décadas no movimento. A participação plena das pessoas com deficiência na gestão das organizações é reconhecida, por exemplo, no livro “*Nada sobre nós sem nós – deficiência, opressão e empoderamento*”, publicado em 1993, por James I. Charlton.

²⁴ Em 1952, foi fundada a Sociedade Pestalozzi de São Paulo. Dois anos mais tarde (1954) foi criada a primeira Associação de Pais e Amigos dos Excepcionais (APAE) no Rio de Janeiro. Essas associações se proliferaram pelo país em um momento de forte tendência segregacionista, prestando serviços nos campos da assistência social, educação e saúde.

O modelo de reabilitação pós-guerra foi trazido ao Brasil em meado de 1950, após a Segunda Guerra Mundial, por estudantes e especialistas da área médica vindos da Europa e Estados Unidos. Considerando que as principais causas da deficiência no Brasil não estavam ligadas à guerra, as técnicas foram aplicadas aos casos de poliometélite (IDEM, 2011).

Em meados do século XX, surgem as organizações brasileiras criadas e geridas por pessoas com deficiência, são elas o embrião das iniciativas políticas que marcaram os anos de 1970 (LANNA JR, 2010). Algumas das iniciativas foram a da criação de associações de pessoas com deficiência visual, contrárias ao internamento em instituições especializadas e o movimento das pessoas surdas em busca do reconhecimento da língua de sinais como a língua natural das pessoas surdas.

Após os anos 1970, a organização política de pessoas com deficiência ganhou força no Brasil, fomentada pela conjuntura da época: oposição ao regime militar, o processo de redemocratização brasileira, e a promulgação, pela ONU, em 1981, do Ano Internacional das Pessoas Deficientes (AIPD). Em 1979, foi instalada a Coalizão Pró-Federação Nacional de Entidades de Pessoas Deficientes, com organizações de diferentes Estados e tipos de deficiência, que se reuniram para traçar estratégias de luta política por direitos e contra a tutela. O primeiro encontro organizado pela Coalizão tinha o objetivo de criar uma federação única, no entanto, após o terceiro encontro, realizado em 1983, diante dos conflitos entre pautas apresentadas nos diferentes grupos de deficiência, o propósito inicial da Coalizão cedeu espaço para a criação de organizações nacionais por área de deficiência (IDEM, 2010).

A trajetória dos movimentos sociais e políticos de pessoas com deficiência no Brasil também foi marcada pela participação ativa na Assembléia Nacional Constituinte (ANC), na Subcomissão dos Negros, Populações Indígenas, Pessoas Deficientes e Minorias, subordinada à Comissão Temática da Ordem Social. O anteprojeto da Constituição, elaborado pela Comissão Provisória de Estudos Constitucionais, previa um capítulo intitulado “Tutelas Especiais”, contrário a uma das principais reivindicações das pessoas com deficiência: a autonomia. Não tendo suas propostas incorporadas da forma pretendida, o movimento de pessoas com deficiência mobilizou uma campanha nacional para a construção de uma Emenda Popular, recolhendo mais de trinta mil assinaturas, para submetê-lo à ANC. Essa mobilização garantiu que,

segundo Bieler (2009)²⁵, o tema deficiência pudesse ser distribuído na Constituição de 1988.

A Constituição Federal (1988) é considerada um marco legal na conquista de direitos das pessoas com deficiência no país, ao estabelecer nos direitos sociais a proibição de qualquer discriminação no tocante a salário e critérios de admissão do trabalhador com deficiência (Art. 7, XXXI); e ao definir como competência comum da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios o tratamento da saúde e assistência pública, a proteção e a garantia dos direitos das pessoas com deficiência (Art. 24, II).

A reserva legal de vagas para pessoas com deficiência em concursos públicos²⁶ também está expressa na Constituição, em que se lê “a lei reservará percentual dos cargos e empregos públicos para as pessoas portadoras de deficiência e definirá os critérios de sua admissão” (Art. 37, VIII, 1988), sendo a regulamentação desse dispositivo dada no serviço público pela Lei 8.112/90, Decreto nº 3.298/99 e Decreto nº 9.508/2018, discutidos no Capítulo V.

No período em que o movimento político das pessoas com deficiência se mobilizava na Constituinte, emergiu também no país o Movimento de Vida Independente, acompanhando uma tendência que vinha avançando nos Estados Unidos e ganhando espaço internacionalmente. Em 1989 foi criada a diretiva do Centro de Vida Independente do Rio de Janeiro (CVI-RIO) reforçando os princípios de luta pela vida independente. Os primeiros serviços prestados foram: i) capacitação e criação de um grupo de apoio entre iguais; ii) treinamento em equipamentos e ajuda técnica; iii) capacitação laboral; iv) biblioteca; v) elaboração de manuais e outras publicações; vi) atividades recreativas, e vii) outros (GARCÍA ALONSO, 2003).

Outras unidades de CVI foram criadas no país, algumas possuem um papel importante na inserção de pessoas com deficiência no campo do trabalho. O CVI-Rio, por exemplo, realiza parcerias com empresas como prestador de serviços, intermediando a contratação de

²⁵ Entrevista oral para a obra História do Movimento Político das Pessoas com Deficiência no Brasil, em 2 de fevereiro de 2009, disponível em <http://www.youtube.com/watch?v=oxscYK9Xr4M>

²⁶ A reserva de vagas para pessoas com deficiência em instituições privadas no Brasil é regulamentada pela Lei 8.213/91. No entanto, não esse tema não será discutido neste estudo.

pessoas com deficiência e atuando na qualificação profissional dos trabalhadores.

No ano de 2015, foi sancionada a Lei 13.146, conhecida como a Lei Brasileira de Inclusão de Pessoas com Deficiência (Estatuto da Pessoa com Deficiência). No período entre 2000-2015, que compreende a apresentação do primeiro texto da Lei pelo deputado Paulo Paim até a sanção pela então presidenta Dilma Roussef, o Estatuto contou com a participação de pessoas com deficiência em diferentes momentos. No banco de dados do Estatuto²⁷, é possível verificar que a apresentação oficial do Estatuto às pessoas com deficiência, no Seminário *Empregabilidade da Pessoa Portadora de Deficiência* – 2003, foi seguida da

[...] articulação nas cinco regiões do País, com a realização de 800 encontros com a participação de mais de 15 mil pessoas, sendo constituídos 86 grupos pela Internet e realizada uma teleconferência nacional com a participação de 16 Assembleias Legislativas que coordenaram os trabalhos (PAIM, 2018, n.p).

Seguiram-se eventos específicos, como o Fórum Estadual sobre o Estatuto da Pessoa com Deficiência, realizado em 2008, e as conferências regionais coordenadas pelo Conselho Nacional dos Direitos da Pessoa com Deficiência (CONADE), em 2009. Segundo Gabrilli (2015) a participação na construção do Estatuto ocorreu por meio de diversos eventos regionais e pelo portal e-democracia em plataforma acessível, além da conversão do projeto em vídeo com tradução em libras com disponibilização pela TV Câmara.

Os conselhos de direitos têm se constituído como espaços voltados à participação, atuantes nas esferas municipal, estadual e federal; indo ao encontro do texto constitucional que prevê, em seu Art. 204, a participação da população na formulação de políticas por meio de organizações representativas (BRASIL, 1988). Para Gugel (2018), o conselho de direitos é o espaço mais apropriado para discutir demandas específicas; pensar políticas públicas.

²⁷ Informações encaminhadas por e-mail à pesquisadora pelo Gabinete do Senador Paulo Paim.

Movimentos sociais, garantia de direitos e pessoas com deficiência em Portugal

A trajetória dos dispositivos legais que visam à garantia de direitos das pessoas com deficiência em Portugal está diretamente relacionada à assistência pública do Estado e a atuação de movimentos sociais e políticos. A assistência às pessoas com deficiência por meio de instituições especializadas, pautadas no discurso do encarceramento e segregação comum às instituições criadas no século XIX, predominaram no período da Primeira República Portuguesa (1910-1926) (FONTES, 2016).

Os anos seguintes, período denominado Estado Novo (1933²⁸-1974), foram marcados pelo regime político autoritarista. O direito à assistência pública, que era garantida ao cidadão pela Constituição de 1911, foi reformulado na Constituição de 1933, permanecendo como papel do Estado “coordenar, impulsionar e dirigir todas as atividades sociais, fazendo prevalecer uma justa harmonia de interesses, dentro da legítima subordinação dos particulares ao geral” (PORTUGAL, 1933, art. 6º, § 2º).

Em um contexto no qual a assistência era resultante de iniciativas privadas, sob o olhar atento do Estado, Fontes (2016) argumenta que a diversidade de organizações criadas no campo da deficiência era tolerada pelo regime político por não desenvolverem atividades políticas. O papel das organizações sociais voltadas às pessoas com deficiência no período do Estado Novo se concentra nas questões de saúde, recreação e educação²⁹.

Durante o período do Estado Novo, Portugal já sofria influências externas de instituições. Dentre elas tem papel fundamental no campo do trabalho a Organização Internacional do Trabalho (OIT), organização criada em 1919, pelo Tratado de Versalhes, ao fim da Primeira Guerra Mundial (OIT, 2017). É o caso, por exemplo, da Lei n. 1.942 de 27 de Julho de 1932, criada por Portugal para tratar da regulação dos acidentes de trabalho e doenças profissionais, indo ao

²⁸ Nos anos de 1926 a 1933, Portugal vivencia um período que vai do Golpe Militar à institucionalização do Estado Novo.

²⁹ Para uma visão mais detalhada da trajetória das organizações sociais em Portugal, sugerimos a obra: FONTES, F. *Pessoas com Deficiência em Portugal*. Edição e-Book. Lisboa: Fundação Francisco Manuel dos Santos, 2016.

encontro das convenções 17 e 18 da OIT ratificadas pelo país em 1929³⁰.

Segundo Rodrigues (2011), das 84 convenções aprovadas pela OIT desde sua criação até o ano de 1974, 29 referem-se aos direitos humanos e direitos no trabalho. Destas, 8 convenções foram ratificadas até o ano de 1974 por Portugal. No tocante à discriminação no trabalho, importa-nos destacar a *Convenção 111 - Discriminação em matéria de emprego e profissão*, ratificada pelo Decreto-Lei 42.520 de 23.9.59, para qual discriminação compreende

a) toda distinção, exclusão ou preferência fundada na raça, cor, sexo, religião, opinião política, ascendência nacional ou origem social, que tenha por efeito destruir ou alterar a igualdade de oportunidade ou de tratamento em matéria de 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.

Ao analisar documentos portugueses e do acervo da OIT sobre a aplicação da Convenção 111 no período do Estado Novo, Rodrigues (2011) nos revela as três questões principais que foram alvo de intervenções por parte da Comissão de Peritos em Portugal: a discriminação racial, de gênero e a voltada à opinião pública. A discriminação às pessoas com deficiência no campo do trabalho era uma preocupação latente naquele período.

A Revolução de 25 de Abril de 1974³¹, que favoreceu a democratização do país, também refletiu na mudança do perfil dos

³⁰ Um estudo aprofundado sobre a legislação nacional portuguesa e a OIT pode ser encontrado na tese: RODRIGUES, M. C. F. *Portugal e a Organização Internacional do Trabalho (1933-1974)*. 2011. 513 f. Tese (Doutorado em Sociologia) - Faculdade de Economia, Universidade de Coimbra, Coimbra, 2011.

³¹ Conhecida também como Revolução dos Cravos foi o movimento que derrubou o regime salazarista em Portugal. Liderada por um movimento militar, a revolução foi consequência dos desgastes provocados pela Guerra Colonial.

movimentos sociais no campo da deficiência. Fontes (2016) relata que o fim da ditadura também marcou um novo perfil de organizações sociais, as organizações *de* pessoas com deficiência, geridas por elas e com um perfil de atuação mais política.

Nesse contexto, até 1980, a Associação Portuguesa de Deficientes (APD) e a Associação dos Deficientes das Forças Armadas (ADFA) foram as entidades de maior influência no Movimento de Pessoas com Deficiência em Portugal (IDEM, 2016). Ambas as organizações têm sua fundação diretamente relacionada ao contexto de democratização do país e atuaram inicialmente, de maneira conjunta ou conflitiva, na construção de uma política de reabilitação e na garantia de direitos das pessoas com deficiência.

A APD foi fundada em meio ao debate do projeto de lei de reabilitação e integração social português, agregando pessoas com diferentes causas e origens de deficiência.

A APD nasceu em pleno fascismo, em 1972, e a razão que presidiu a esse nascimento dava já nota da singularidade da sua acção. Na então Assembleia Nacional, em 1971, foi apresentada uma lei sobre reabilitação e integração social das pessoas com deficiência. Ora, precisamente, as pessoas com deficiência não quiseram ficar de fora do amplo debate que então se gerou. Um grupo de pessoas com deficiência discutiu as propostas e apresentou razões para sua defesa. Do debate gerado com essas pessoas nasceu a APD (APD, 2017, p.4).

A Instituição foi criada a partir da reunião de pessoas com deficiência que desejavam contribuir para a redação da Lei nº 6/71, de 8 de novembro, voltada à reabilitação e integração social de pessoas com deficiência, que embora aprovada não teve sua regulamentação finalizada. À sua frente, como primeiro presidente, esteve o capitão João Villalobos Vieira. Também estiveram na base fundadora da APD outros militares que, mais tarde, passaram a integrar a ADFA (ADFA, 2017).

A APD é descrita como “a maior e mais antiga ao nível de uma organização de direitos das pessoas com deficiência” em Portugal (Entrevista 01, APD, 2017), visto que as instituições que a precederam mantinham atividades de apoio, sem envolvimento na construção de políticas públicas voltadas à garantia de direitos.

O caráter generalista da Associação ampliou seu público para mais de 25 mil associados, nos dias atuais. Além de participar ativamente na luta por direitos de pessoas com deficiência em Portugal, a APD é membro efetiva na Disable Peoples International (DPI), desde 1981, instituição que tem estatuto consultivo junto ao Conselho Econômico e Social das Nações Unidas, da OMS e da Organização das Nações Unidas para a Educação, a Ciência e a Cultura (UNESCO) (APD, 2017).

Os pilares da Revolução de 1974 também repercutiram na fundação da ADFa. O associativismo pilar da Associação foi estimulado pela necessidade da criação de uma política de reabilitação que atendesse à deficiência fruto da guerra³², e por um sentimento coletivo de revolta frente ao *maternalismo*³³ caridoso que marcou o acolhimento dos militares deficientes (ADFA, 2017, p. 82-84, grifo do autor).

Armando Ramos, associado, ao relatar a participação dos deficientes das forças armadas na trajetória nacional que levou à revolução comenta:

Só não quebramos ao longo dos anos cruéis porque o caráter de deficiente das Forças Armadas foi temperado na guerra, onde todos os seus pares verteram o seu sangue pela Pátria, sem comendas da ordem da liberdade ou o nome inscrito no muro da vergonha entre outros que nada fizeram pelo 25 de Abril. Só nos últimos anos começamos a ser entendidos pelos poderes políticos, agora estamos a chegar ao fim da linha. É lindo e enche-nos a alma podermos dizer para nós próprios: somos causa e consequência do 25 de Abril e o nosso sofrimento fez florir a Revolução de Abril. Ainda há quem nos respeite e reconheça por isso! (ADFA, 2017, p. II9)

A ADFa foi fundada em 14 de maio de 1974, período de efervescência de movimentos emancipatórios de pessoas com deficiência em diferentes países, como o *The Union of the Physically*

³² A Associação refere-se à Guerra Colonial (1961-1974) na qual os militares enfrentaram os movimentos de libertação das colônias portuguesas.

³³ A expressão *maternalismo* é utilizada pelo autor em referência à ação maternal das senhoras da Cruz Vermelha e do Movimento Nacional Feminino.

Impaired Against Segregation (UPIAS), criada no início dos anos 1970 na Inglaterra, cujos princípios fundamentais em relação à deficiência são basilares na teoria do modelo social da deficiência.

Para Fontes (2009), as políticas compensatórias que sucederam a Revolução de 1974 e o sistema de proteção social foram influenciadas pelas campanhas empreendidas pelos deficientes das Forças Armadas nos anos 70.

Manifestações, *sit-ins*, bloqueios de estrada e ações de *lobbying* obrigaram o Governo a publicar o DL 43/76³⁴ (20/01/1976), que confere aos DFAs muitos dos seus direitos actuais, incluindo subsídios, tarifa reduzida em transportes públicos, tratamento hospitalar gratuito, acesso preferencial a emprego no sector público, pensão de viuvez, etc. Estes direitos foram posteriormente alargados a outras pessoas com deficiência (FONTES, *IDEM*, p.82).

Embora tenham atuado de forma conflitiva em diferentes momentos históricos do movimento associativo de pessoas com deficiência em Portugal³⁵, a APD e a ADFA contribuíram, ainda que de forma tímida, na redação de normativas importantes como a Constituição da República. Os anos que se seguiram testemunharam a diversificação de associações especializadas, em que as ações são concentradas na garantia de direitos de um público com determinada deficiência.

O corte nos direitos sociais na década de 2010, fez emergir um movimento emancipatório de ativistas com deficiência no país. O Movimento (d)Eficientes Indignados, criado em 2012, representa uma radicalização do Movimento das Pessoas com Deficiência em Portugal, aplicando estratégias inovadoras como recursos de novas tecnologias, ação direta, manifestações, confrontos políticos, entre outros (FONTES, 2016). Ainda, a politização do movimento é refletida no ingresso de

³⁴ Decreto que reconhece o direito à reparação material e moral aos deficientes das forças armadas e institui medidas e meios que contribuam para a sua plena integração na sociedade.

³⁵ Os primeiros passos do movimento associativo de pessoas com deficiência em Portugal, conflitos e parcerias, é aprofundado na obra: ASSOCIAÇÃO DOS DEFICIENTES DAS FORÇAS ARMADAS (ADFA). *Deficientes das Forças Armadas – a geração da rutura*. Lisboa: Parsifal, 2017.

peças com deficiência em cargos políticos no ano de 2015, como no caso do Deputado Jorge Falcato e de Sofia Antunes, nomeada Secretária de Estado de Inclusão das Pessoas com Deficiência.

CAPÍTULO II - TRABALHO DECENTE: (RE) SIGNIFICANDO O TRABALHO NO CAMPO DA DEFICIÊNCIA

Neste capítulo discutiremos os aspectos marcantes do trabalho no século XXI e a construção identitária do trabalhador, especialmente do trabalhador com deficiência, nesse contexto. A precarização laboral, aqui apresentada ao leitor, será retomada no Capítulo III, ao apresentarmos o Contrato Emprego-Inserção, modalidade comum na inserção de pessoas com deficiência na Administração Pública Portuguesa que, embora não guarde relação direta com a reserva legal de vagas em concursos públicos, foi incorporada ao capítulo por estar em revisão no país, no período em que nossa pesquisa de campo foi realizada. Também são apresentadas nesta seção a atuação da OIT na regulação internacional do trabalho. A noção do *trabalho decente* é discutida a partir do seu viés político, em que as nações assumem um compromisso de combater determinadas formas de trabalho; e a partir da subjetividade do trabalhador.

SÉCULO XXI: O TRABALHO EM TRANSFORMAÇÃO

Para Espinoza (2003) o enigma do século XXI no campo do trabalho é descobrir se as categorias desenvolvimento econômico, democracia e equidade são compatíveis ou, por outro lado, sua coexistência acabará por acentuar os reflexos negativos sobre o grande percentual de trabalhadores que sustenta os índices de crescimento econômico.

A flexibilização e a precarização do trabalho, decorrentes de uma nova morfologia produtiva, incorporaram ao mercado um perfil de trabalhador muito diferente da classe trabalhadora até então conhecida: um sujeito inseguro, seja no âmbito do vínculo empregatício, na execução de suas atividades ou na percepção de uma renda estável; e sem identidade profissional estabelecida.

Para Standing (2014), uma forma de descrever o precariado é como *'habitante'*, *status* em que o sujeito tem direitos mais limitados que os cidadãos, não exercendo de maneira plena sua cidadania. Essa concepção é estendida pelo autor à dinâmica das organizações, espaços em que o precariado está ligado às funções temporárias e de menor relevância, onde não há grande participação. Um grupo anômico, alienado, que coexiste junto aos cidadãos corporativos.

O debate da precarização vai além do ambiente no qual o trabalhador executa a atividade; ele perpassa a construção de identidade do sujeito influenciada pelo trabalho e pelas relações sociais nele estabelecidas. A concepção contemporânea de trabalho carrega não só a atividade mensurável, mas o “processo social que reforça as estruturas de poder e os sistemas de valores baseados em um dinâmico e, muitas vezes, excludente conceito de capacidade” (ABBAS, 2003, p.29, *tradução nossa*).

Na perspectiva de Castel (1998, p. 24), o trabalho é “um suporte privilegiado de inscrição na estrutura social”. A participação do trabalhador nas redes de sociabilidade e o acesso aos sistemas de proteção social estão relacionados ao lugar ocupado na divisão social do trabalho, gerando zonas de coesão social que estão distribuídas em um contínuo entre a área de total integração e a zona de exclusão ou desfiliação. Nesse contínuo, os eixos de integração pelo trabalho e da densidade das relações sociais se conectam em diferentes pontos qualificando as zonas de integração, de vulnerabilidade, de assistência, e de desfiliação ou exclusão (IDEM, 1998).

Nesse contexto o Estado desempenha um papel fundamental, promovendo sistemas de proteção social e direitos trabalhistas em um complexo ambiente político e econômico. Na era de acumulação flexível³⁶, em que a mundialização do capital atinge nível expressivo, o Estado adquire uma nova configuração, desempenhando o papel de ‘*gestor dos negócios da burguesia*’ (DRUCK, 2011, p. 41), atuando em favor da desregulamentação de mercados, favorecendo a flexibilização laboral e a precarização.

Embora essas características alcancem o mercado de trabalho de grande parte dos países, a precarização trilhou caminhos distintos, pautados no contexto político, econômico e social de cada nação. No Brasil e em Portugal, esse trajeto é marcado, por um lado, pelo processo histórico de independência e a construção de um país em desenvolvimento, e por outro, pelo posicionamento frente à um bloco político e econômico.

No Brasil, na década de 1990 é possível identificar a instauração de uma “dinâmica interna própria de países capitalistas com origem colonial-escravista, com industrialização dependente e hipertardia, fundada na *superexploração da força de trabalho*”

³⁶ Expressão utilizada por Druck (2011), a partir dos estudos de Richard Sennett e David Harvey, para designar uma nova fase do capitalismo moderno, marcada pela apropriação do trabalho pelo capital.

(CASULO, ALVES; 2018, p.1112). A flexibilização do processo produtivo e a intensificação do trabalho, aliadas ao enfraquecimento sindical decorrente da ditadura civil-militar (1964-1984), marcaram as relações laborais em um processo crescente de precarização do trabalho.

A flexibilização das leis trabalhistas ocorridas no governo neoliberal de Fernando Henrique Cardoso (1995-2002) e retomadas com vigor inaudito no governo Michel Temer (2016-2018), aprofundaram o sentimento de insegurança no trabalhador brasileiro. Na era do espírito do toyotismo (Alves, 2011), o 'medo do futuro' cresceu na proporção direta do aumento de metas a serem batidas para garantir o próprio salário e a permanência no emprego, aliado com as poucas perspectivas de inserção salarial estável (CASULO, ALVES; 2018, p.1145).

A rotatividade e a informalidade estão presentes na dinâmica laboral brasileira. Segundo o Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos (DIEESE) (2018), do primeiro para o segundo trimestre de 2018, a ocupação no mercado de trabalho brasileiro aumentou de 90,6 para 91,2 milhões. Enquanto 8,8 milhões de trabalhadores deixaram o mercado de trabalho; as novas ocupações de postos de trabalho totalizaram 9,4 milhões de trabalhadores antes inativos ou desocupados. Esses novos ingressos, no entanto, foram marcados pela informalidade (74% do total), predominando os empregos sem carteira assinada e o trabalho por conta própria.

Em Portugal, na perspectiva de Braga (2017), a onda de mercantilização do trabalho está relacionada às escolhas estratégicas do Estado e setor empresarial, no período de 1986 a 2001, voltadas à integração do país ao projeto da União Européia. A situação do trabalho foi agravada quando, em 2011, o governo português adotou uma política de austeridade devido à intervenção da Troika.³⁷ Essa política gerou insegurança à população, com cortes nos gastos públicos e mudanças no Código do Trabalho. Essas mudanças propulsionaram o sindicalismo no país, que vivenciou cinco greves gerais no período de quatro anos.

³⁷ Equipe composta pela Comissão Européia, Fundo Monetário Internacional e Banco Central Europeu responsável pela negociação com os países que solicitam assistência financeira à União Européia. Portugal esteve sob a intervenção da Troika no período de 2011 a 2014.

Das medidas de austeridade com impacto no trabalho, Leite *et al* (2014) identifica três questões controversas: (i) a desvalorização progressiva dos salários; (ii) os retrocessos na duração do trabalho, e (iii) a flexibilização do mercado de trabalho. As alterações nas condições de rescisão salarial, a redução de descansos compensatórios e o aumento na duração do período de trabalho sem compensação remuneratória são algumas das medidas que afetaram a vida dos trabalhadores portugueses desde então.

Ao mesmo tempo em a precarização do trabalho avança a passos largos, as organizações com atuação normativa no âmbito internacional adquirem maior relevância, destacando-se no campo do trabalho a OIT.

A ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT)

A regulação do trabalho adquire um papel fundamental, quando atua no sentido de minorar os aspectos nefastos das transformações laborais. A OIT foi fundada em 1919, ao final da Primeira Guerra Mundial, pelo Tratado de Versalhes, com o objetivo de promover a justiça social (OIT, 2017). Desde então, tem a valorização do trabalho em suas diretrizes, como um fator chave para o desenvolvimento.

Seu protagonismo frente às agências reguladoras, se deve à estrutura tripartite, que une representantes do governo, de associações sindicais e de associações patronais no debate e acompanhamento de instrumentos normativos, bem como no acompanhamento das obrigações assumidas pelos Estados membros.

Para Rodrigues (2013) a influência da OIT na produção jurídica dos países membros ultrapassa os processos formais de ratificação, favorecendo a circulação de ideias sobre o trabalho e a sua regulação. A ratificação de uma convenção exige a adequação normativa do signatário e o controle da aplicação das normas. Porém, os reflexos da não apropriação normativa pelo país também, deve ser considerado, pelo reflexo indireto que causam ao ordenamento jurídico do país.

As normas internacionais do trabalho são agrupadas em convenções e recomendações. As primeiras têm um caráter juridicamente vinculativo, podendo ser ratificadas pelos Estados-Membros, enquanto as segundas são de caráter não vinculativo, complementares às convenções, contendo os princípios regentes sob os quais a respectiva convenção pode ser aplicada. Algumas recomendações são autônomas, sem associação à alguma convenção (OIT, 2008a).

A OIT instituiu, ainda, um mecanismo de *reclamações e queixas*³⁸ para acompanhar o cumprimento das convenções ratificadas. A reclamação é o mecanismo utilizado por organizações de empregadores ou de trabalhadores, para apresentar ao *Bureau* Internacional do Trabalho (BIT), secretariado da Organização, protestos acerca das inadequações na execução de uma convenção por um Estado-Membro. Já o procedimento de queixa somente pode ser apresentado por outro Estado-Membro que tenha ratificado a mesma convenção. O Conselho de Administração também pode solicitar à Comissão de Inquérito que trate uma reclamação como queixa (OIT, 2008a).

Em pesquisa realizada em janeiro de 2019, o Brasil contava com cinco reclamações ativas, todas apresentadas por representantes sindicais e cadastradas no *Information System on International Labour Standards* - NORMLEX como confidenciais; e uma queixa pendente, em que consta decisão para análise sob a ótica de reclamação. No mesmo período, não constam reclamações ou queixas ativas referentes a Portugal.

A atuação da OIT, em primeiro plano, visa à promoção de empregos e condições de trabalho que preservem a dignidade do trabalhador. Já em 1944, com a Declaração da Filadélfia, a organização reconhece que *o trabalho não é uma mercadoria* [grifo nosso]. Para Deranty e MacMillan (2012) essa afirmação resume as diretrizes da OIT, que visam à regulação de mercados garantindo que as relações de trabalho se diferenciem, em muitos aspectos, da troca de mercadorias.

Na Conferência de 1998, sob a Direção-Geral do belga Michel Hansenne, a OIT adotou a *Declaração sobre Princípios e Direitos Fundamentais do Trabalho* que estabelece, mesmo diante da ausência de ratificação formal, que todos os Estados-Membros devem respeitar os princípios relativos “à liberdade de associação e de negociação coletiva, à eliminação de todas as formas de trabalho escravo ou forçado, à abolição efetiva da exploração do trabalho infantil e à eliminação da discriminação em matéria de emprego e profissão” (OIT, 2006, p.10).

³⁸ As reclamações são orientadas pelos artigos 24 e 25 da Constituição da OIT, enquanto as queixas são regidas pelos artigos 26 e 34 da mesma normativa.

Quadro 1 - Convenções Fundamentais – OIT

| <i>Convenção</i> | <i>Temática</i> | <i>Ano</i> |
|------------------|--|------------|
| 029 | Trabalho Forçado | 1930 |
| 087 | Liberdade Sindical e Proteção do Direito Sindical | 1948 |
| 098 | Direito de Sindicalização e de Negociação Coletiva | 1949 |
| 100 | Igualdade de Remuneração | 1951 |
| 105 | Abolição do Trabalho Forçado | 1957 |
| 111 | Discriminação (Emprego e Profissão) | 1958 |
| 138 | Idade Mínima | 1973 |
| 182 | Piores Formas de Trabalho Infantil | 1999 |

Fonte: Elaborado a partir de OIT, 2008a, p.13.

Esses princípios também foram associados a oito convenções, que passaram a ser definidas pela OIT como convenções fundamentais (QUADRO 1). A ratificação universal desses dispositivos se tornou uma das metas da organização que, até março de 2017, registrou uma cobertura de 91% de adesão (1.365 ratificações), e 13 ratificações do Protocolo relativo à Convenção sobre o Trabalho Forçado (nº 29). Portugal ratificou todas as convenções fundamentais. O Brasil não ratificou apenas a Convenção sobre a Liberdade Sindical e a Proteção do Direito Sindical (nº 87), convenção fundamental com menor registro de adesões até março de 2017 (154 ratificações) (OIT, 2017a).

Em 1999, sob a Direção-Geral do chileno Juan Somavia, a OIT transforma o trabalho decente³⁹ em um eixo estratégico da Organização, pautado nos princípios de liberdade, equidade, proteção e dignidade humana, que já estavam presentes nas suas diretrizes. A noção de trabalho decente não foi uma novidade para a organização, mas uma sistematização dos princípios que já disseminava em uma agenda que passaria a nortear suas ações.

Outro avanço nas discussões em termos da criação de postos de trabalhos que atendessem aos princípios do trabalho decente foi a

³⁹ As publicações do escritório da OIT em Portugal se referem ao *trabalho digno*, enquanto a literatura inglesa sobre o tema utiliza a expressão *decente work*. No Brasil, a tradução trabalho decente é encontrada nas publicações da OIT.

instituição, em 2002, de uma Comissão Mundial sobre a Dimensão Social da Globalização. Dois anos depois, a Comissão publicou o Relatório *Por uma globalização justa: criar oportunidades para todos* que retrata a urgência de se repensar as políticas e instituições frente os desequilíbrios decorrentes da globalização (OIT, 2006).

Nessa seara, em 2008, a Convenção da OIT adotou a *Declaração sobre justiça social para uma globalização equitativa*, em que o trabalho decente aparece como um elemento central no enfrentamento dos desafios frente à globalização. O documento foi assinado em um período no qual a crise financeira se alastrava pelo mundo, reduzindo os índices de emprego. Já no ano seguinte a OIT adotou o *Pacto Mundial para o Emprego*, descrito como “a resposta mais urgente e ampla adotada pela OIT, nos seus 90 anos de existência, para enfrentar uma crise econômica” (OIT, 2009a, p.2).

O trabalho decente também foi incorporado à *Agenda 2030 para o Desenvolvimento Sustentável*, lançada pela ONU, como o oitavo dentre os dezessete objetivos listados, sob o título *Trabalho decente e crescimento econômico*. A busca pelo trabalho decente para pessoas com deficiência é um dos temas abordados no objetivo: “8.5 até 2030, alcançar o emprego pleno e produtivo e trabalho digno para todas as mulheres e homens, inclusive os jovens e as pessoas com deficiência, e remuneração igual para trabalho de igual valor” (ONU, 2018).

As discussões sobre o trabalho decente, no âmbito da OIT, acompanharam as transformações sociais, econômicas e políticas vivenciadas pelos Estados-Membros com o avanço do capitalismo e a reestruturação produtiva dele decorrente. Embora esteja ancorado em um contexto global, a noção de trabalho decente é influenciada pelos contextos locais ao ser incorporada às políticas nacionais. Discutiremos, a seguir, esse aspecto do trabalho decente e a agenda implementada no Brasil.

TRABALHO DECENTE: UMA AGENDA POLÍTICA

A evidência dada à noção de trabalho decente nos documentos da OIT, ao final do século XX, fundamenta-se no quadro crescente de precarização do trabalho associada à flexibilização das relações laborais e à informalidade. Na perspectiva da OIT, o trabalho decente envolve as condições de *liberdade, equidade, segurança e dignidade*; fator que torna sua mensuração complexa e interligada ao contexto social, político econômico do país em que é avaliado.

Conforme relatório da Reunião Tripartite de Peritos em Medição do Trabalho Decente, “considerando a natureza multifacetada da noção de trabalho decente, o seu alcance não pode ser mensurado exclusivamente por indicadores quantitativos” (OIT, 2008, p.3, *tradução nossa*). O Conselho de Administração da OIT complementa que a razão principal de se construir indicadores das dimensões do trabalho decente é verificar o progresso nacional, nesse sentido, o desenvolvimento de um *corpus* que permita o ranqueamento dos países não contribui para a análise de políticas públicas. Assim, foi desenvolvido um guia com a seleção de indicadores possíveis nas diferentes dimensões do trabalho decente, para servir de base às prioridades de cada país.

Os indicadores propostos pela OIT se agrupam sob os dez elementos fundamentais de trabalho decente: (i) oportunidades de emprego; (ii) salários adequados e trabalho produtivo; (iii) horas decentes de trabalho; (iv) conciliação entre o trabalho, vida familiar e vida pessoal; (v) trabalho a ser abolido; (vi) estabilidade e segurança do trabalho; (vii) igualdade de oportunidades e de tratamento no emprego; (viii) entorno de trabalho seguro; (ix) seguridade social; (x) diálogo social e representação de trabalhadores e de empregadores. Além do contexto econômico e social do trabalho decente (OIT, 2009, p.4).

Ao analisar as abordagens do desenvolvimento humano e do trabalho decente associado à literatura acadêmica, Sehnbruch et al (2015) pontua que, enquanto a teoria do desenvolvimento humano foi desenvolvida na interação do ambiente institucional e acadêmico; o trabalho decente é predominantemente uma literatura institucional; embora ambas as perspectivas apresentem uma vasta literatura relacional. Segundo Espinosa (2015) as interpretações da abordagem do trabalho decente convergem ao afirmar que se trata de uma concepção ainda sem sustentação teórica, no entanto, tem um caráter integrador positivo, uma vez que agrega aspectos como o diálogo e a dignidade humana.

A difícil mensuração do trabalho decente é identificada como uma das questões que influenciam no impacto causado por essa abordagem no contexto acadêmico. O difícil consenso em estabelecer valores universais no campo do trabalho contribui para esse quadro. Para a autora, “um debate político sobre o emprego é frequentemente

caracterizado por diferenças ideológicas entre empregadores e trabalhadores, dificultando o alcance de um consenso” (IDEM, 2015).

Ferraro, Pais e Santos (2015) analisam os elementos fundamentais⁴⁰ do trabalho decente, identificando quatro aspectos principais que influenciam no alcance do trabalho decente. Esses aspectos são (i) um trabalho decente para todos, depende da participação de agentes econômicos e sociais na sua configuração; (ii) o trabalho decente deve ser mensurado de duas maneiras: de forma global e local (considerando diferenças culturais); (iii) a operacionalização da noção de trabalho decente deve ser constantemente atualizada; e (iv) um *déficit* de trabalho decente deve ser analisado sob diferentes perspectivas (local, regional, global).

Em programas de trabalho decente, avaliados no período de 2001 a 2010, Martin (2011) destacou os reflexos do contexto sobre as alterações no campo do trabalho. No período, a Argentina vivenciou uma crise econômica, a Indonésia passou por um grande tremor de terra e tsunami e Honduras atravessou uma crise política. Em consequência, o contexto do trabalho nesses países não permaneceu estático. Essa questão reflete a necessidade de se pensar o trabalho decente em uma perspectiva dinâmica, voltada para as questões locais, sem desconsiderar sua interface com o contexto global.

A Agenda de Trabalho Decente Brasileira

Nas Américas, as ações de trabalho decente foram fortalecidas após 2003, ganhando expressividade em reuniões como a Conferência Regional de Emprego do Mercosul (Buenos Aires, abril de 2004), a XIII e a XIV Conferências Interamericanas de Ministros do Trabalho da Organização dos Estados Americanos (OEA) – Salvador, setembro de 2003, e Cidade do México, setembro de 2005 –, a Assembléia Geral da ONU – Nova York, setembro de 2005 – e a IV Cúpula das Américas – Mar del Plata, novembro de 2005 (BRASIL, 2006).

No ano de 2003, o Brasil assinou com a OIT um Memorando de Entendimento, que estabeleceu o marco para o desenvolvimento de um Programa Especial de Cooperação Técnica para a Promoção de uma Agenda Nacional de Trabalho Decente (ANTD), delegando a um

⁴⁰ As autoras trabalham a partir de onze elementos fundamentais, uma vez que contabilizam o contexto econômico e social do trabalho como um dos elementos.

Comitê Executivo a responsabilidade de formular projetos nas áreas prioritárias de cooperação, bem como a tarefa de mobilizar recursos técnicos e financeiros necessários para a implementação, e o monitoramento e avaliação dos projetos.

A partir desse documento, as políticas e programas nacionais apoiados pelo Programa eram aqueles voltados à:

- a) Geração de emprego, micro-finanças e capacitação de recursos humanos, com ênfase na empregabilidade dos jovens;
- b) Viabilização e ampliação do sistema de seguridade social;
- c) Fortalecimento do tripartismo e do diálogo social;
- d) Combate ao trabalho infantil e à exploração sexual de crianças e adolescentes; ao trabalho forçado;
- e, à discriminação no emprego e na ocupação (BRASIL, 2003, p.2).

Em 2006, o país lançou sua primeira Agenda Nacional de Trabalho Decente, construída com a participação de organizações de empregadores e de trabalhadores. As prioridades elencadas no documento visam os eixos programáticos do Plano Plurianual (PPA) 2004-2007, os resultados expressos no Relatório Nacional de Acompanhamento dos Objetivos de Desenvolvimento do Milênio e os objetivos traçados na Agenda Nacional de Desenvolvimento (BRASIL, 2006).

Ainda em 2006, na XVI Reunião Regional Americana da OIT, em Brasília, foi apresentado o Relatório *Trabalho Decente nas Américas: uma agenda hemisférica (2006-2015)*, em que foram apresentadas propostas gerais e específicas aos países da América Latina e Caribe.

No ano seguinte, a iniciativa começou a se estender pelo país com a construção de agendas subnacionais como a Agenda Bahia de Trabalho Decente (2007), a Agenda pelo Trabalho Decente do Estado do Mato Grosso (2009), a Agenda Regional de Trabalho Decente do ABC Paulista (2010) e a Agenda do Trabalho Decente de Curitiba (2011). E, em iniciativas mais recentes, o trabalho decente esteve no debate sobre o trabalho na Copa do Mundo (2014), Olimpíadas (2016) e continua vigente no programa de Cooperação Sul-Sul, que visa à promoção do trabalho decente nos países em desenvolvimento.

Na Agenda Nacional de Trabalho Decente, as ações foram concentradas em três prioridades: (i) gerar mais e melhores empregos,

com igualdade de oportunidades e de tratamento; (ii) erradicar o trabalho escravo e eliminar o trabalho infantil, em especial em suas piores formas; e (iii) fortalecer os atores tripartites e o diálogo social como um instrumento de governabilidade democrática. Essas prioridades foram detalhadas em resultados e linhas de ação, que serviram de base para a construção de um programa nacional.

Em 2010, o Ministério do Trabalho e Emprego (MTE) lançou o Programa Nacional de Emprego e Trabalho Decente (PNETD), construído pelo Grupo de Trabalho Interministerial (GTI), em consulta às organizações de empregadores e de trabalhadores por meio de Grupos de Trabalho Tripartite (GTT). No Programa são acrescentadas às prioridades da Agenda alguns elementos como resultados esperados, metas e indicadores de avaliação. Embora o Comitê Executivo Interministerial expresse no documento que não houve endosso das metas por parte do Grupo Empregador (BRASIL, 2010).

A discussão partiu de um levantamento e sistematização dos programas e ações dos Planos Plurianuais (PPAs) 2004-2007 e 2008-2011 relacionados às três prioridades da ANTD, realizado pelo MTE, com o apoio técnico da OIT. Além disso, foi elaborada uma matriz de prioridades, resultados, metas e indicadores (a *Matriz Lógica do PNETD*). As metas e indicadores foram definidos em dois horizontes temporais: 2011 (tendo como referência o PPA 2008-2011) e 2015 (tendo como referência a Agenda Hemisférica do Trabalho Decente e os Objetivos de Desenvolvimento do Milênio) (OIT, 2015, p.66).

Em avaliação descrita no documento Exercício de Monitoramento do Plano Nacional de Emprego e Trabalho Decente, 51,5% das metas haviam sido alcançadas ou parcialmente alcançadas. A existência de metas em que não haviam subsídios para monitoramento (27,4% do total) levantou a necessidade de revisão do Plano (BRASIL, 2013, p.60). Em 2014, a revisão dos indicadores foi realizada por uma Comissão Tripartite de Revisão.

Embora uma revisão do PNETD estivesse prevista para o ano de 2015⁴¹; com um possível alinhamento do texto ao PPA 2015-2019, ao Planejamento Estratégico do MTE, às ações de Subcomitês da ANTD e aos Objetivos do Desenvolvimento Sustentável, essa revisão não foi realizada. Em solicitação ao Governo Federal, via Serviço de Informação ao Cidadão, em agosto de 2017, para envio de PNETD em vigência, retornou o documento com metas e indicadores 2011 e 2015.

Com o objetivo de acompanhar a promoção do trabalho decente no Brasil, a OIT lançou os relatórios *Perfil do Trabalho Decente no Brasil* (2008) e *Perfil do Trabalho Decente no Brasil: um olhar sobre as unidades da federação* (2012). Na segunda edição, foram apontados como índices positivos questões como o aumento da participação feminina no mercado de trabalho, o crescimento nos níveis de rendimento de trabalhadores e trabalhadoras, o aumento nos índices de libertação de trabalhadores e trabalhadoras em situação de trabalho forçado ou em condições análogas à escravidão, entre outros (GUIMARÃES, 2012).

É inegável que a ANTD e o PNETD vêm influenciando diversas políticas e programas no campo de trabalho desde sua criação. No entanto, concordamos com Proni e Rocha (2010) ao afirmar que, embora os avanços sejam perceptíveis, as políticas e programas nesse campo sofrem problemas de implementação e operacionalização como orçamentos restritos, políticas pulverizadas e em circunstância que, muitas vezes, são desfavoráveis ao tratamento da problemática central. Ainda, a abrangência limitada da proteção social dos programas que atendem aos trabalhadores do setor formal deixa de lado os trabalhadores que atuam nos segmentos informais da economia.

A deficiência na Agenda de Trabalho Decente Brasileira

A deficiência é uma temática transversal na ANTD que prevê como prioridade “gerar mais e melhores empregos, com igualdade de oportunidades e de tratamento”, com objetivo direcionado à “implementação de programas e ações de combate à discriminação no

⁴¹ Abramo (2015, p.139) relatou a previsão de revisão do PNETD para alinhamento do seu conteúdo às resoluções descritas. O processo de preparação para a convocação da II Conferência Nacional de Emprego e Trabalho Decente (II CNETD) estava prevista para o ano 2015. Essa previsão, no entanto, não se consolidou.

trabalho com atenção especial para mulheres, população negra, jovens, idosos, pessoas vivendo com HIV/Aids e pessoas com deficiência” (BRASIL, 2006, p. 10, 12).

A deficiência esteve em pauta na I Conferência Nacional de Emprego e Trabalho Decente (CNETD), realizada em 2012, que discutiu as políticas públicas de trabalho, emprego e proteção social. Dentre as propostas aprovadas na Conferência, o Eixo I – Princípios e Direitos apresentou o maior número de propostas sobre a temática da deficiência (quatro), uma delas foi apresentada pela bancada da sociedade civil e dizia respeito à fiscalização da política de cotas no setor privado.

No texto de subsídio da CNETD, a política de cotas tem sua importância reconhecida na Prioridade 1- *Gerar mais e melhores empregos, com igualdade de oportunidades e de tratamento*, porém, os dados que ilustram a discussão foram extraídos do setor privado, o que nos remete à difícil sistematização de dados sobre as cotas no serviço público. Outras questões como capacitação, acessibilidade, conscientização, tecnologia assistiva e saúde também embasaram o texto de subsídio da Conferência.

Em 2012, foi apresentada ao Comitê Executivo Interministerial da Agenda Nacional de Trabalho Decente uma proposta para a criação de um Subcomitê de Promoção do Trabalho Decente para Pessoas com Deficiência, pela Sra. Maria do Rosário, responsável pela pasta da Secretaria de Estado de Direitos Humanos (SDH) naquele momento, em que se destaca:

O Eixo I da Conferência e da ANTD (Princípios e Direitos) tem um Subeixo 1.1 que trata da “Igualdade de oportunidade e de tratamento, especialmente para jovens, mulheres e população negra”, sem menção específica às pessoas com deficiência como grupo vulnerável. Neste sentido, considera que o tema se fez presente no processo da Conferência apenas por analogia, o que flagrantemente está em desacordo com o nível de tratamento dado a esse segmento nas políticas governamentais do Estado brasileiro (BRASIL, 2012, p.7).

A proposta foi acatada, sendo o Subcomitê formalizado pela Portaria n. 858, de 17 de junho de 2013, sendo composto por um membro titular e um membro suplente de cada um dos seguintes setores:

Ministério do Trabalho e Emprego, Secretaria de Direitos Humanos da Presidência da República, Ministério da Previdência Social, Ministério da Saúde, Ministério do Desenvolvimento Social e Combate à Fome, Ministério da Educação, Ministério da Ciência, Tecnologia e Inovação e Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão.

Embora a representação tripartite tenha sido discutida no âmbito do Subcomitê, a participação de agentes não governamentais ficou restrita a convites esporádicos. Consta nos relatórios de reuniões do Subcomitê a nomeação de organizações a serem convidadas em reuniões subsequentes, mas a participação dos representantes dessas organizações não foi confirmada por meio dos relatórios de reunião devido à ausência de listas de presenças e relatos de contribuições. Segundo Despacho 29/2017/CGSIPD/SNPDPD⁴², o Subcomitê teve apenas cinco encontros, no período de 13 de agosto de 2013 a 10 de novembro de 2014.

Na reunião de 20 de setembro de 2013, o Subcomitê definiu dez frentes de trabalho, a partir das propostas discutidas na I Conferência Nacional de Emprego e Trabalho Decente e na III Conferência Nacional dos Direitos das Pessoas com Deficiência: (i) formação e qualificação profissional; (ii) concurso público - reserva de vagas no setor público; (iii) lei de cotas - reserva de vagas no setor privado; (iv) adaptação razoável do local de trabalho e inovação do RH; (v) intermediação de mão-de-obra; (vi) reabilitação profissional; (vii) revisão da legislação; (viii) jovem aprendiz, (ix) BPC trabalho; e (x) implementação e monitoramento de política pública.

Em seu curto período de vigência, o Subcomitê debateu a viabilidade de acúmulo do BPC ao salário, após ingresso no mercado de trabalho, a adaptação razoável e a reabilitação profissional. O Projeto de Reabilitação Profissional obteve maior atenção do Subcomitê, sendo debatidas questões como “o redimensionamento de estruturas físicas e equipes, a criação de indicadores do sistema que identifiquem as pessoas com deficiência habilitadas para o trabalho e a acessibilidade nos sistemas de informação” (SDH, 2014, p.2).

Também esteve em discussão a mudança da compreensão da deficiência nos serviços públicos, a partir da utilização do modelo biopsicossocial na concessão do BPC pelo INSS, ampliando a atuação

⁴² Despacho proferido em 31/07/2017, em resposta ao pedido de acesso à informação registrado pela pesquisadora sob o número 00083.000259/2017-34. Outras informações sobre o conteúdo das reuniões foram obtidas pelos relatórios de reuniões constantes nos pedidos de acesso à informação registrados sob os números 00083.000412/2014-81 e 00083.000259/2017-34.

dos profissionais do campo de serviço social. Ressaltou-se a necessidade de verificar os apoios que devem ser concedidos a partir dos impedimentos existentes.

Muitos dos temas elencados como frentes de trabalho não chegaram a ser efetivamente debatidos no âmbito no Subcomitê, como no caso da reserva de vagas nos concursos públicos. Embora o Art.1 da Portaria nº 858, de 17 de junho de 2013, tenha designado o Subcomitê visando, inicialmente, a “construção de agenda de Promoção de Trabalho Decente para Pessoas com Deficiência”, a partir dos relatórios de reuniões, é possível verificar que o Subcomitê se caracterizou exclusivamente como um espaço de diálogo entre os agentes públicos.

Trabalho decente em uma perspectiva ampliada

As condições de liberdade, equidade, segurança e dignidade associadas ao trabalho decente são princípios essenciais de justiça e democracia. No entanto, a difícil mensuração desses aspectos tem sido reconhecida como um fator limitante para avaliar a promoção do trabalho decente em diferentes contextos. Destacamos dois aspectos fundamentais que devem ser associados à noção do trabalho decente: a estrutura econômica, política e social regional e a subjetividade do trabalhador.

Espinosa (2012), em uma análise sobre a desigualdade social na América Latina, especificamente nos países México e Chile, problematiza a noção do trabalho decente. O autor demonstrou que, devido à dependência de capital estrangeiro, os países sentiram os efeitos da crise financeira dos anos 2008, vivenciando uma intensificação no processo de precarização das condições de trabalho. Esse cenário reforçou que o trabalho decente é “um projeto em constante construção que, sem dúvida, aponta um problema concreto: as mudanças nas condições laborais” (idem, p. 98).

A satisfação das necessidades básicas do trabalhador não é suficiente para caracterizar a decência de um trabalho, uma vez que a própria compreensão de necessidade sofre variações. Ainda, para o autor (idem, p.100, *tradução nossa*) “a determinação se um trabalho é ou não decente não recai em última instância em quem o executa e sim, ao contrário, em quem o mede, isto é: governos, estados, empresas ou instituições especializadas”. Dessa forma, as variações do trabalho decente encontram fundamento em uma gama de dispositivos regulatórios, estabelecidos a partir de estratégias e alianças políticas.

Deranty e MacMillan (2012) acrescentam outro debate sobre a temática do trabalho decente. Para eles falta na abordagem do trabalho decente um enfoque sobre o trabalho enquanto atividade. O trabalho causa impactos significantes no bem-estar do trabalhador, exigindo um envolvimento físico e psicológico que deve ser levado em conta ao se definir as delineações de um trabalho decente. Nesse sentido, os autores lançam olhar sobre os estudos do significado e da psicodinâmica do trabalho estendendo a perspectiva do trabalho decente em direção à subjetividade do trabalhador.

No contexto do significado do trabalho Deranty e Mcmillan (2012) recorrem à literatura da filosofia política e à definição de justiça como um pilar fundamental para o entendimento do trabalho. São reconhecidos nesse campo os estudos de John Rawls sobre Teoria da Justiça, segundo os quais “a personalidade moral se caracteriza por duas aptidões: uma para uma concepção do bem, e a outra para um senso de justiça” (RAWLS, 2016, p.625).

O princípio da liberdade é um dos pilares da Teoria da Justiça na ótica de Rawls. O autor distingue a *liberdade* do *valor da liberdade*, sendo a primeira “representada pelo sistema completo das liberdades da cidadania igual”, enquanto o segundo depende da capacidade dos indivíduos ou grupos de promoverem “seus objetivos dentro da estrutura definida pelo sistema” (RAWLS, 2016, p. 251). Ao passo que a liberdade é comum a todos, o valor da liberdade varia entre indivíduos e grupos.

Também contribuem para uma análise mais profunda sobre a subjetividade do trabalhador os estudos do francês Christophe Dejours sobre a psicodinâmica do trabalho. O enfoque de Dejours está no investimento subjetivo das pessoas no trabalho. Ele analisa o trabalho na perspectiva da ação, ou seja, como “atividade subjetiva que mobiliza emoções, cognitivo, e a capacidade moral dos indivíduos, transformando-as, positiva ou negativamente” (DERANTY; MACMILLAN, 2012, p.395, *tradução nossa*).

O trabalho, nesse contexto, “é a atividade coordenada executada por homens e mulheres que trabalham para prover o que não está previsto na organização do trabalho” (GERNET, DEJOURS; 2011, p. 62). O exercício do trabalho situa-se, assim, entre o prescrito e o real, em que o trabalhador assume um papel protagonista. Para Dejours

(2004, p.29), “o trabalho revela que é no próprio corpo⁴³ que reside a inteligência do mundo e que é, antes de tudo pelo seu corpo que o sujeito investe no mundo para fazê-lo seu, para habitá-lo. [...] A própria inteligência do corpo se forma no e pelo trabalho”.

O trabalho na perspectiva da psicodinâmica não resulta somente na produção de algo, mas também na transformação do sujeito. Reside aí outro tema associado pela psicodinâmica à subjetividade do trabalho: o sofrimento. A transformação mobiliza a subjetividade do trabalhador, o sofrimento surge, então, como uma proteção (DEJOURS, 2004), uma luta frente à aceitação do real. O desânimo e o desencorajamento no trabalho estão ligados, principalmente, às situações em que o trabalhador enfrenta a dificuldade de transitar entre o prescrito e o real.

Ao investigar⁴⁴ a subjetividade associada ao trabalho, Bailey e Madden (2016) determinaram cinco características que nos auxiliam a entender a sua difícil mensuração. Primeiro, os resultados da pesquisa mostraram que os fatores que dão sentido ao trabalho transcendem ao indivíduo. O trabalhador, muitas vezes, atribui sentido ao seu trabalho a partir do olhar do outro ou da relevância dos resultados obtidos para a sociedade. Segundo, um trabalho significativo não é necessariamente associado às experiências positivas. As adversidades e desconfortos vivenciados no trabalho também foram descritos pelos participantes do estudo como experiências significativas de trabalho. Terceiro, não há linearidade na percepção do trabalho como algo significativo ou insignificante. Diversos episódios contribuem para a variação na percepção sobre o trabalho, pautados em um sistema de representações simbólicas e nos sentidos a elas atribuídos. Quarto, a atribuição do significado ao trabalho é reflexiva, ou seja, ela depende de momentos de retrospectiva em que o trabalhador reflete sobre suas aspirações e suas conquistas. Por fim, a quinta característica diz respeito à experiência pessoal de atribuir sentido ao trabalho. O que faz de um trabalho significativo ao trabalhador não é exclusivamente a objetividade vinculada à atividade, dessa forma, são as complexas relações sociais que dão ao significado do trabalho uma característica personalizada.

⁴³ O corpo de que trata o autor não diz respeito ao seu sentido biológico, mas ao “corpo que se experimenta afetivamente, o corpo que também está engajado na relação com o outro” (DEJOURS, 2004, p. 29).

⁴⁴ O estudo envolveu 135 trabalhadores, de diferentes ocupações, que descreveram situações em que atribuíram diferentes significados ao trabalho.

Os resultados do estudo também apontaram os fatores que influenciam negativamente na percepção do significado do trabalho, como: a ausência de reconhecimento na organização; as injustiças vivenciadas no ambiente de trabalho; a execução de trabalho desnecessário; o abuso de poder; a exposição desnecessária aos riscos físicos e os prejuízos emocionais; a marginalização social e a inexistência de valores compartilhados.

Ao relacionar a subjetividade mobilizada pelo trabalho, os estudos em questão nos remetem ao papel que o trabalho exerce na sociedade moderna. O trabalho é essencial à ‘existência positiva’ do indivíduo (GAULEJAC, TAKEUTI; 2004/2005, p.69). Ele propicia sua subsistência econômica, sua inserção nas redes sociais e os subsídios simbólicos necessários ao reconhecimento social. O trabalho requer um indivíduo-sujeito⁴⁵, ou seja, um indivíduo que se constrói sujeito nas complexas relações sociais.

A subjetividade como dimensão do trabalho decente

Nesta seção, nos concentraremos nas três áreas propostas por Deranty e MacMillan (2012), nas quais os estudos da psicodinâmica do trabalho promovem um entendimento ampliado da noção de trabalho decente: (i) o trabalho como uma atividade individual; (ii) o trabalho em termos de cooperação, e (iii) o trabalho como cultura política.

Em um nível individual está o processo de produção do trabalho, em que há a atividade prescrita pela organização e o resultado real. O preenchimento desse *gap* não depende exclusivamente das prescrições técnicas mas, também, da performance do trabalhador influenciada pelo aspecto subjetivo. A concepção de trabalho presente nas discussões sobre a psicodinâmica do trabalho deve ser ressaltado. “O que define uma atividade como trabalho é que ela é direcionada para outros e cumpre uma necessidade (por meio da produção de um produto ou serviço)” (IDEM, p.397). Portanto, o trabalho nesse campo de debate não está reduzido ao contexto do emprego remunerado.

No âmbito da atividade individual, a organização do trabalho é um fator chave na perspectiva Dejouriana, na medida em que trata do conteúdo da tarefa, da hierarquia, das relações de poder, entre outros

⁴⁵ Compreendido a partir dos processos de objetivação e subjetivação que constituem o indivíduo moderno, encontrados nos escritos de Foucault.

(DEJOURS, 1987). Ao investigar as causas do sofrimento operário⁴⁶, Dejours relaciona a insatisfação no trabalho a dois componentes: o conteúdo significativo da tarefa e conteúdo ergonômico do trabalho. Se por um lado, a organização do trabalho pode contribuir para que o trabalhador utilize, ao máximo, suas “faculdades intelectuais, psicoafetivas, de aprendizagem e de adaptação” (IDEM, p. 52), por outro, pode resultar na carga de trabalho.

Embora o conteúdo ergonômico seja apresentado como um dos fatores ligados à insatisfação dos trabalhadores, a ação limitada da intervenção ergonômica é reconhecida.

O alívio trazido pela correção ergonômica é recuperado pela organização do trabalho. O alívio da carga de trabalho permite a intensificação da produtividade. O que foi ganho de um lado é perdido do outro. Para utilizar outra fórmula, poder-se-ia dizer que a intervenção ergonômica não atinge a situação de trabalho em profundidade, pois ela permanece aquém da organização do trabalho (DEJOURS, 1987, p.56).

Essa abordagem ganha novos contornos se relacionada às atuais discussões sobre o desenho universal⁴⁷. Segundo Oliveira, Nuernberg e Nunes (2013), a concepção de desenho universal, que surgiu nos Estados Unidos nos anos 1990, visa à promoção da acessibilidade para toda a diversidade humana. Nesse campo, os projetos respondem às necessidades do maior número de pessoas possíveis não apenas a um “extrato da população ou ‘pessoas padrão’ para as quais eram exclusivamente desenvolvidos os espaços e produtos” (IDEM, p. 422).

Em 1997, um grupo de especialistas da Universidade do Estado da Carolina do Norte desenvolveu sete princípios associados ao desenho universal⁴⁸: (i) uso equitativo, que é favorável ao uso de pessoas com diferentes habilidades; (ii) uso flexível, que acomoda a maior variação

⁴⁶ Em *A Loucura do Trabalho* (1987) Dejours faz referência à classe operária do século XIX. Embora retrate outro contexto históricos, os estudos desenvolvidos pelo autor trouxeram subsídios importantes para nossa pesquisa.

⁴⁷ Debate que surgiu nos Estados Unidos relacionado à expressão *Universal Design*, introduzido na literatura nacional como *Desenho Universal*.

⁴⁸ Dados disponíveis em <universaldesign.ie>, site desenvolvido pelo Centre for Excellence in Universal Design (CEUD), da National Disability Authority (NDA).

possível de preferências e habilidades pessoais; (iii) uso simples e intuitivo, que é de fácil entendimento ; (iv) informação de fácil percepção, que incorpora diferentes formas de comunicação; (v) tolerância ao erro, que minimiza situações perigosas e acidentes não intencionais ; (vi) esforço físico mínimo, que pode ser utilizado de forma eficiente e confortável com a aplicação de pouco esforço; e (vii) tamanho e espaço apropriado para acesso e utilização, que permite variadas formas de acesso e utilização.

Ambos os aspectos da organização e do *design* do trabalho discutidos no âmbito do trabalho como atividade individual contribuem para a construção de uma perspectiva do trabalho decente voltada à subjetividade do trabalhador. Ao assumirmos que esses fatores podem ser fontes de desenvolvimento ou de sofrimento para o trabalhador, tangenciamos as condições de liberdade, equidade, segurança e dignidade presentes na noção do trabalho decente.

Outra proposta apresentada por Deranty e MacMillan (2012, p.399, *tradução nossa*) para a ampliação da noção do trabalho decente é a compreensão do trabalho em termos de cooperação. Para os autores, o trabalho não é formado exclusivamente pelo processo de preenchimento do *gap* entre a atividade prescrita e o resultado real mas, também, pela “transformação de uma coordenação planejada em uma cooperação efetiva”. Para Gernet e Dejours (2011, p. 63) “o trabalho pressupõe invenção e apropriação de saber-fazer coletivo”.

De acordo com Dejours (2004, p.31) trabalhar é, também, “engajar sua subjetividade num mundo hierarquizado, ordenado e coercitivo, perpassado pela luta para a dominação”. É no domínio do coletivo que se constrói a identidade social do sujeito, validada pelo reconhecimento do grupo. Na psicodinâmica do trabalho, Dejours se concentra prioritariamente no reconhecimento em termos de julgamentos consensuais no ambiente do trabalho. É o reconhecimento que supre a necessidade de confirmação pelo outro.

Em uma perspectiva distinta de análise sobre o reconhecimento, Axel Honneth⁴⁹ entende o trabalho como um espaço de integração social (SOBOTTKA, 2015), considerando que as relações estabelecidas no contexto do trabalho são marcadas por lutas e sofrimento.

⁴⁹ Teoria desenvolvida a partir dos escritos de Hegel e de Durkheim.

Quadro 2 - Estruturas das Relações Sociais de Reconhecimento

| | | | |
|---|------------------------------------|---------------------------------|---------------------------------------|
| Modos de reconhecimento | Dedicação emotiva | Respeito cognitivo | Estima social |
| Dimensões da personalidade | Natureza carencial e afetiva | Imputabilidade moral | Capacidades e propriedades |
| Formas de reconhecimento | Relações primárias (amor, amizade) | Relações jurídicas (direitos) | Comunidade de valores (solidariedade) |
| Potencial evolutivo | | Generalização, materialização | Individualização, igualização |
| Autorrelação prática | Autoconfiança | Autorrespeito | Autoestima |
| Formas de desrespeito | Maus-tratos e violação | Privação de direitos e exclusão | Degradação e ofensa |
| Componentes ameaçados da personalidade | Integridade física | Integridade social | “Honra”, dignidade |

Fonte: Honneth, 2009, p.211.

Para Honneth (2009) o reconhecimento é obtido por meio do amor, do direito e da estima (QUADRO 2). Segundo o autor, as relações de estima simétrica⁵⁰ entre os indivíduos na sociedade moderna podem ser compreendidas como solidárias, uma vez que despertam para além da tolerância com a particularidade individual do Outro, o interesse afetivo por essa particularidade.

Enquanto o reconhecimento se dá pelas emoções, respeito cognitivo e estima social nas três esferas de interação (relações primárias, jurídicas e de comunidade de valores); as formas de desrespeito vivenciadas nessas esferas são, respectivamente, maus-tratos e violação, privação de direitos e exclusão e degradação e ofensa.

Ao associar a perspectiva do reconhecimento à noção do trabalho decente, é importante considerar a inter-relação das diferentes estruturas do reconhecimento. Um trabalho acordado a partir de condições contratuais justas e com relações de trabalho adequadas, por exemplo, pode não refletir necessariamente um trabalho decente, uma vez que a própria organização do trabalho pode acarretar danos psicológicos ao trabalhador.

Nas pesquisas empreendidas por Rosenfield (2011) com quadros superiores de grandes empresas de tecnologia da informação, a autora identificou um processo de flexibilização do trabalho que é acordado entre contratantes e contratados, a partir de dispositivos legais. No entanto, na medida que esse contexto está atrelado à necessidade de justificação da instabilidade e da precarização nos processos de trabalho, este trabalho não contempla os princípios de trabalho decente aqui discutidos.

⁵⁰ O termo simétrico é utilizado pelo autor no sentido de estima mútua.

A terceira área em que a psicodinâmica do trabalho contribui para a ampliação da noção do trabalho decente, segundo Deranty e MacMillan (2012), é no entendimento do trabalho como cultura política. A organização do trabalho influencia, também, na qualidade da vida democrática dos trabalhadores, podendo refletir diferentes formas de dominação dentro e fora do ambiente de trabalho.

Em um estudo sobre a centralidade do trabalho, sob a ótica da psicodinâmica, Dejours e Deranty (2010) analisam a dominação de gênero nos postos de trabalho reservados para os homens com maior *status* na hierarquia de poder. Segundo os autores, a divisão profissional das tarefas confirma a invisibilidade das mulheres. Essa visão pode ser estendida às outras formas de dominação decorrentes da diversidade no contexto do trabalho. O processo de organização do trabalho pode contribuir para a perpetuação de diferentes formas de dominação.

Quando o processo deliberativo funciona adequadamente, o trabalho dá aos indivíduos a chance de aprender as virtudes cívicas essenciais condicionantes da prática democrática: cooperação, vivência coletiva, solidariedade. Por outro lado, quando as bases da cooperação são destruídas, o trabalho pode conduzir ao pior: a manipulação instrumental de outros, a escravidão, ou até mesmo a tortura (DEJOURS; DERANTY, (2010, p. 177, *tradução nossa*).

A cultura política no debate do trabalho decente também encontra fundamento nos pilares estratégicos da OIT. A participação democrática nas organizações está relacionada ao respeito às normativas do trabalho e à manutenção de mecanismos de diálogo com os trabalhadores. O uso manipulador das normativas do trabalho para manter a posição de poder resulta em um processo de precarização laboral e exploração do trabalhador.

Os sindicatos assumem um papel fundamental na cultura política, identificando interesses compartilhados de trabalhadores e combatendo práticas abusivas. Se por um lado, os sindicatos constroem suas reivindicações com o coletivo de trabalhadores, por outro, precisa considerar um contexto social econômico e político que é dinâmico e repleto de relações complexas.

CAPÍTULO III - PORTUGAL: A EXPERIÊNCIA DE INTEGRAÇÃO DE TRABALHADORES COM DEFICIÊNCIA NA UNIVERSIDADE DE LISBOA (ULISBOA)

Este capítulo traz um relato sobre as políticas de integração laboral de pessoas com deficiência à Administração Pública em Portugal, o contexto político e econômico no qual foram construídas e debates com os quais nos deparamos durante o curto período em que estivemos em estágio de doutorado sanduíche na Ulisboa (Abril a Julho/2017).

NOTAS METODOLÓGICAS

Inicialmente, a pesquisa aplicada em Portugal visava investigar as políticas de integração de pessoas com deficiência na Administração Pública, especialmente a política de reserva de vagas nos concursos da ULisboa, com ingresso de profissionais até o final de 2015. Ainda, pretendíamos compreender a participação de pessoas com deficiência na construção dessas políticas. Entretanto, as especificidades do funcionamento da Instituição, em termos de estrutura administrativa, e a indisponibilidade de dados específicos sobre a reserva de vagas nos fizeram rever o enfoque do ingresso por meio da reserva legal de vagas nos concursos. Decidimos, assim, considerar a integração laboral de trabalhadores com deficiência a partir das diferentes formas de ingresso que nos foram relatadas.

Acabamos por estruturar o trabalho na ULisboa em três frentes de trabalho: (i) o levantamento de normativas direcionadas à integração laboral de trabalhadores com deficiência na Administração Pública em Portugal e a participação de pessoas com deficiência na construção desses dispositivos; (ii) a investigação de estatísticas sobre deficiência e trabalho; e (iii) a investigação de experiências de integração profissional de pessoas com deficiência na ULisboa.

No desenvolvimento da primeira frente de trabalho, destacamos as informações disponibilizadas pelo Instituto Nacional para a Reabilitação (INR), pelo Escritório da OIT-Lisboa e pela Direção-Geral da Administração e do Emprego Público (DGAEP) em locais de acesso público, salas de estudo ou entrevista. Dentre as normativas localizadas, nos concentramos na normativa que regulamenta a reserva de vagas para

pessoas com deficiência na Administração Pública e o dispositivo legal que instituiu o Contrato Emprego-Inserção⁵¹.

A participação das pessoas com deficiência na construção das normativas do trabalho foi investigada a partir dos arquivos físicos e entrevista na APD, além dos arquivos digitais da ADFA e livro sobre a trajetória institucional. Considerando que a fundação de ambas as instituições ocorreu em um período de mobilização social para a redemocratização do país, o acervo encontrado foi fundamental para a compreensão do papel das organizações associativas na construção desses dispositivos legais.

Para a segunda frente de trabalho, concentramos nossos esforços nos dados estatísticos disponibilizados pela *European Statistics* (EUROSTAT), o Instituto Nacional de Estatística (INE), a DGAEP e o INR, bem como o relatório *Pessoas com Deficiência em Portugal – Indicadores de Direitos Humanos*, publicado pelo Observatório da Deficiência e Direitos Humanos, do Instituto Superior de Ciências Sociais e Políticas (ISCSP), da ULisboa.

Nesta etapa, diversos encaminhamentos foram realizados na tentativa de localizar dados específicos sobre a reserva de vagas nos concursos da Administração Pública portuguesa. Dentre essas tentativas, destacamos o encaminhamento das perguntas 4950/XIII/2^a e 4951/XIII/2^a (ANEXOS 1 e 3) ao Ministério das Finanças e ao Ministério do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social, respectivamente, com a intermediação do Partido Comunista Português (PCP)⁵². Embora a regulamentação de acesso à informação em Portugal estabeleça um prazo máximo de trinta dias para a resposta dessas solicitações, apenas o Ministério das Finanças atendeu à solicitação⁵³.

Diante da escassez de dados recebidos, e a partir da sugestão de pesquisadora vinculada à ULisboa, nos concentramos na contagem de

⁵¹ Modalidade de contrato temporário que abrange, entre outros, trabalhadores com deficiência da Administração Pública. Esse instrumento foi um dos objetos de análise do programa de regularização extraordinária dos vínculos precários na Administração Pública, conforme <<https://prevpap.gov.pt/ppap/index?windowId=440>>

⁵² As perguntas são instrumentos de fiscalização e controle político utilizados por Deputados. <www.parlamento.pt>. Após solicitação da pesquisadora, o PCP submeteu os requerimentos 4950/XIII/2 e 4951/XIII/2 ao parlamento português em 25/08/2017.

⁵³ Resposta integral disponível no Anexo 2 deste trabalho.

trabalhadores com deficiência divulgada nos Balanços Sociais⁵⁴ das diferentes Faculdades e Institutos da ULisboa, referente ao ano de 2015⁵⁵. Os dados apresentados no balanço social são de natureza quantitativa, e agrupados conforme grupo/cargo/carreira, faixa etária e gênero. No entanto, não fazem menção à forma de ingresso e especificidades da deficiência. Nessa etapa da pesquisa, também contribuíram as estatísticas sobre trabalho decente em Portugal, disponibilizadas pelo Escritório da OIT-Lisboa.

Por fim, na terceira frente de trabalho, tratamos de experiências de integração laboral de trabalhadores com deficiência na ULisboa. Por um lado, foram contatados os gestores de todas as Faculdades e Institutos da ULisboa a fim de obter informações relacionadas à reserva de vagas em concursos, aos balanços sociais e às estratégias de integração de trabalhadores com deficiência na Instituição. Por outro, buscamos localizar trabalhadores com deficiência de diferentes setores da ULisboa, com disponibilidade para entrevistas.

Os trabalhadores com deficiência participantes foram selecionados a partir da técnica de amostragem não probabilística bola de neve (*snowball*), em que a dificuldade para localizar os membros de determinado grupo leva o pesquisador a solicitar aos entrevistados que indiquem possíveis participantes (BABBIE, 2001).

A coleta de dados foi realizada a partir de entrevistas, norteadas por um roteiro de pesquisa (APÊNDICE 1). As entrevistas foram divididas em cinco blocos, assim distribuídos: (i) perfil dos trabalhadores; (ii) condições efetivas de trabalho; (iii) trabalho e subjetividade; (iv) deficiência, movimentos sociais e direitos; e (v) reserva legal de vagas em concursos públicos. Em cada bloco foram definidos possíveis questionamentos, considerando a pluralidade dos trabalhadores com deficiência. As entrevistas foram aprofundadas nos blocos em que houve maior ênfase da deficiência por parte do entrevistado.

Diante dos relatos dos participantes foi necessário investigar, ainda, a trajetória da ULisboa, principalmente nas questões relacionadas à fusão da Universidade Técnica de Lisboa (UTL) com a Universidade

⁵⁴ Em Portugal, o Decreto-Lei nº 190/96, de 9 de Outubro, instituiu o Balanço Social como medida de modernização da Administração Pública, regulamentando sua obrigatoriedade.

⁵⁵ No período de realização da pesquisa, os Balanços Sociais de 2016 ainda não estavam publicizados.

de Lisboa⁵⁶ (UL) e o Estádio Universitário de Lisboa em 2012, que resultou na atual configuração da Instituição. Essa investigação foi realizada a partir dos jornais de circulação nos anos 2011 e 2012⁵⁷, com o intuito de compreender os discursos associados à fusão e possíveis manifestações a respeito das consequências dessa transformação no contexto do trabalho.

Nesta terceira frente de trabalho, diversos foram os limitadores de pesquisa encontrados. A indisponibilidade de dados relacionados à reserva de vagas em concursos e o silêncio frente à implementação dessa política dificultaram o delineamento de um panorama institucional nesse campo. As particularidades da estrutura da Instituição e da Administração Pública portuguesa, desconhecidas pela pesquisadora até então, também apresentaram obstáculos ao longo do trajeto da pesquisa.

Quanto às entrevistas com trabalhadores com deficiência que atuam na ULisboa, o tempo e a indisponibilidade dos profissionais foram os principais fatores limitadores da pesquisa. Considerando que a realização de entrevistas dependia de um conhecimento prévio sobre os assuntos tratados nas outras frentes de trabalho, essa etapa do trabalho foi executada durante o período de Junho a Julho/2017. No entanto, constatou-se nesse período uma carga de trabalho dos profissionais acentuada devido à proximidade das férias de verão.

Embora tenhamos estruturado a pesquisa na ULisboa em três frentes de trabalho, muitas das etapas ocorreram de forma concomitante e interdependente. Dessa forma, a apresentação dos dados obtidos e análises decorrentes assume, neste capítulo, outra formatação. Entendemos que, dessa forma, a relação entre a mobilização de pessoas com deficiência, as políticas de acesso ao trabalho e o contexto social, político e econômico ficarão mais evidentes ao leitor.

AVANÇOS E RETROCESSOS NA INTEGRAÇÃO DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA AO TRABALHO EM PORTUGAL

Dentre as normativas que sucedem à Constituição da República Portuguesa (1976) no campo da deficiência, destacamos aquelas voltadas ao trabalho que tem como princípio favorecer o acesso de pessoas com deficiência ao mercado de trabalho ou promover a

⁵⁶ Citada em algumas publicações como Universidade Clássica de Lisboa.

⁵⁷ A ULisboa disponibiliza um *Dossier Fusão* com publicações no site <http://www.ulisboa.pt/info/dossier-fusao>

empregabilidade pela inserção, mesmo que temporária, no serviço público. Dessa forma, abordaremos nesta pesquisa o sistema de reserva de vagas na Administração Pública⁵⁸ e a medida Contrato Emprego-Inserção.

O sistema de reserva de vagas para pessoas com deficiência na Administração Pública portuguesa foi estabelecido pelo Decreto-lei 29/2001 de 3 de Fevereiro, pelo qual:

1 — Em todos os concursos externos de ingresso na função pública em que o número de lugares postos a concurso seja igual ou superior a 10, é obrigatoriamente fixada uma quota de 5 % do total do número de lugares, com arredondamento para a unidade, a preencher por pessoas com deficiência.

2 — Nos concursos em que o número de lugares a preencher seja inferior a 10 e igual ou superior a três, é garantida a reserva de um lugar para candidatos com deficiência.

3 — Nos concursos em que o número de lugares a preencher seja de um ou dois, o candidato com deficiência tem preferência em igualdade de classificação, a qual prevalece sobre qualquer outra preferência legal.

4 — O disposto no presente artigo não se aplica aos concursos de ingresso nas carreiras com funções de natureza policial das forças e serviços de segurança e do Corpo da Guarda Prisional (PORTUGAL, 2001, p.587).

Segundo o INR (2017, on-line)⁵⁹, os beneficiários das quotas são “as pessoas com deficiência (orgânica, motora, visual, auditiva, mental ou de paralisia cerebral) com um grau de incapacidade igual ou superior a 60%, que possam exercer, sem limitações funcionais, a atividade a que se candidatam, ou que embora apresentem limitações funcionais, sejam superáveis através da adequação ou adaptação do posto de trabalho e ou de ajuda técnica”.

⁵⁸ Em Portugal, também foi criada a política de quotas para pessoas com deficiência nas empresas privadas, Lei n.º 38/2004, de 18 de agosto, no entanto, essa normativa ainda não está regulamentada. Em Maio/2018, foi disponibilizado para discussão, no blog do Deputado Jorge Falcato, o Projeto de Lei n.º 861/XIII/3ª que tem como objetivo essa regulamentação.

⁵⁹ Dados disponíveis em <www.inr.pt> Acesso em 15 de maio de 2017.

O Decreto-lei 29/2001 de 3 de Fevereiro estabelece em seu Art. 7 que “o processo de selecção dos candidatos com deficiência deve ser adequado, nas suas diferentes vertentes, às capacidades de comunicação/expressão” (PORTUGAL, 2001, P. 587). Destacamos que, nos termos da Portaria nº 83-A/2009 de 22 de Janeiro, os métodos de selecção obrigatórios para os casos de emprego público por tempo indeterminado são (i) prova de conhecimentos; (ii) avaliação psicológica; (iii) avaliação curricular; (iv) entrevista de avaliação de competência. Também podem ser adotados como métodos de selecção facultativos ou complementares (i) entrevista profissional de selecção; (ii) avaliação de competência por portfólio; (iii) provas físicas; (iv) exame médico; e (v) curso de formação específica.

No período de elaboração da proposta do Decreto-Lei 29/2001 de 3 de Fevereiro, instituições de e para pessoas com deficiência debateram a proposta em instâncias participativas. No ano que antecedeu a aprovação do dispositivo, houve discussão no Conselho Nacional para a Reabilitação e Integração das Pessoas com Deficiência (CNRIPD), no qual a APD e a ADFA eram membros. A consulta, no entanto, não garantiu uma participação plena das pessoas com deficiência no processo de construção e implementação da política de quotas no país.

Uma das críticas feitas pela APD à política foi o baixo alcance da legislação. Em um levantamento feito pela Instituição nos números de vagas oferecidas em concursos externos pela Administração Pública em um período de dois meses, foram identificados 248 concursos, dos quais apenas 11 procedimentos apresentavam número de vagas superior a 10. (ASSOCIAÇÃO, 148, 2000). A omissão de sanções para o incumprimento da Lei, a inexistência de prazos para a aplicação da reserva de vagas nos quadros de pessoal e a ausência das organizações de pessoas com deficiência nos mecanismos de avaliação e acompanhamento foram outras questões assinaladas pela Instituição (ASSOCIAÇÃO, 149, 2001).

Em publicação do Elo (303, 2000), a ADFA relata que as organizações de e para pessoas com deficiência previam uma legislação de maior abrangência e, sem as alterações propostas consideravam quase não valer a pena sua publicação pela previsível falta de eficácia. Porém, também havia uma expectativa das organizações que a normativa contribuísse para a mudança de atitude e comportamentos frente às pessoas com deficiência.

Os obstáculos encontrados pelas pessoas com deficiência, para acessar o mercado de trabalho por meio da reserva de vagas na Administração Pública, são declarados no seguinte extrato de entrevista:

A Administração Pública é a entidade empregadora com mais pessoas com deficiência mesmo, mas não é suficiente. O próprio Estado, aquilo que faz é abrir concurso com menos de dez vagas e, às vezes, divide os concursos e a cota já não se aplica. Portanto, o Estado neste momento além de não estar a empregar pessoas sem deficiência porque, pronto, nos últimos anos de facto não tem havido emprego, relativamente às pessoas com deficiência o próprio Estado foge à legislação não abrindo concursos com dez vagas (ENTREVISTA 01, APD, 2017).

O Boletim de Estatísticas de Emprego Público (BOEP), referente a junho/2017, revela que 2,35% dos postos de trabalho na Administração Pública⁶⁰ portuguesa são ocupados por pessoas com deficiência, refletindo um aumento progressivo, na ocupação de postos de trabalho frente aos anos anteriores (TABELA 1). No entanto, não há dados públicos que relacionem o aumento na ocupação de postos de trabalho à criação de novas vagas na Administração Pública, ocupadas por pessoas com deficiência que ingressaram pela reserva de vagas em procedimentos concursais ou pela classificação geral.

Tabela 1 - Trabalhadores com deficiência na Administração Pública, dez/2011 a jun/2017

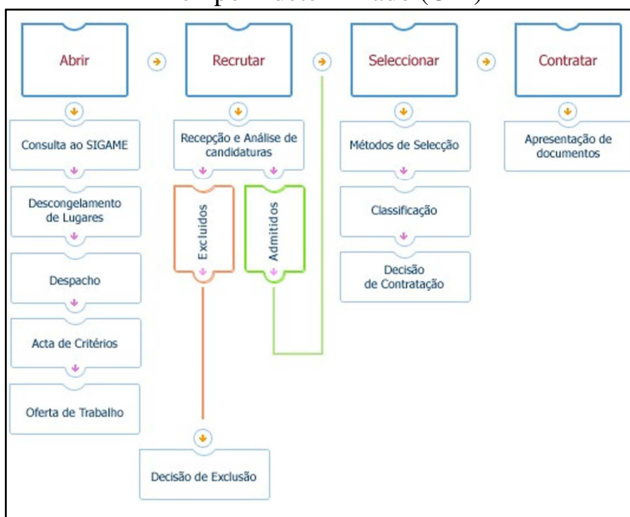
| | 2011 | 2012 | 2013 | 2014 | 2015 | 2016 | Jun/2017 | Variação Dez. 2011 a Jun.17 (%) |
|-----------------------------------|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------------------------|
| ADMINISTRAÇÃO CENTRAL | 8.454 | 8.884 | 9.295 | 9.144 | 10.535 | 11.234 | 11.630 | 37,6 |
| ADMINISTRAÇÃO REGIONAL E LOCAL | 3.049 | 3.032 | 3.145 | 3.232 | 3.440 | 3.653 | 3.654 | 19,8 |
| ADMINISTRAÇÃO REGIONAL DOS AÇORES | 351 | 345 | 343 | 334 | 342 | 342 | 343 | -2,3 |
| ADMINISTRAÇÃO REGIONAL DA MADEIRA | 196 | 192 | 197 | 196 | 188 | 182 | 182 | -7,1 |
| ADMINISTRAÇÃO LOCAL | 2.502 | 2.495 | 2.605 | 2.702 | 2.910 | 3.129 | 3.129 | 25,1 |
| FUNDOS DE SEGURANÇA SOCIAL | 415 | 404 | 411 | 403 | 392 | 409 | 419 | 1,0 |
| TOTAL | 11.918 | 12.320 | 12.851 | 12.779 | 14.367 | 15.296 | 15.703 | 31,8 |

Fonte: Boletim de Estatísticas de Emprego Público (DGAEP/MF, 2017).

⁶⁰ No período, a Administração Pública contava com um total de 668.338 postos de trabalho.

Ao ser questionado⁶¹ sobre as estatísticas de postos de trabalho ocupados por pessoas com deficiência a partir da política de reserva de vagas em procedimentos concursais, o Ministério das Finanças (2017) esclarece que cabe ao INR⁶² o acompanhamento da política. No entanto, a Direção-Geral da Qualificação dos Trabalhadores em Funções Públicas recolhe informações oficiais de procedimentos concursais na Administração Pública, via plataforma eletrônica conhecida como Bolsa de Emprego Público (BEP).

Figura 1 - Procedimento de seleção para Contrato de Trabalho por Tempo Indeterminado (CIT)



Fonte: DGAEP, 2017⁶³

⁶¹ Em Portugal, a fiscalização de atos do Governo pode ser realizada por meio do cadastro de perguntas e requerimentos ao Governo e à Administração Pública por parte de Deputados em portal do Parlamento. O assunto aqui tratado refere-se à Pergunta nº 4950/XIII/2.^a, protocolado em agosto de 2017, pelas deputadas Paula Santos (PCP) e Diana Ferreira (PCP), referente às quotas de emprego para pessoas com deficiência em procedimentos concursais na Administração Pública, disponível no Anexo 1.

⁶² Não foram localizadas estatísticas de acompanhamento da política de quotas para pessoas com deficiência na Administração Pública produzidas pelo referido Instituto.

⁶³ Imagem e descrição de etapas disponíveis em <<http://www.dgaep.gov.pt/index.cfm?OBJID=0D290B15-29C2-4969-9B63-4F07CA829034>> Acesso em: 17 de julho de 2017.

A Figura 1 expressa o procedimento para seleção de trabalhadores por meio de concursos públicos, no qual a BEP é reconhecida pela Portaria 145-A/2011 de 06 de Abril como um dos meios de publicização do procedimento. Na plataforma, estão disponíveis informações como a caracterização da oferta, incluindo o número de postos de trabalho e reserva de vagas, os requisitos de admissão e procedimentos para formalização de candidaturas.

A plataforma da BEP, porém, não dispõe de dados subsequentes à oferta da vaga, uma vez que a obrigatoriedade de publicação de dados na plataforma não contempla todas as fases do processo de seleção. Assim, os dados coletados não retratam fielmente a ocupação de vagas pela política de quotas. De acordo com o Ministério das Finanças (2017), no ano de 2016, por exemplo, foram divulgadas via BEP um total de 3140 vagas, das quais 428 eram vagas com quotas para pessoas com deficiência; destas, apenas 4 notificações finais de seleção de candidatos com deficiência foram efetivadas com o conhecimento da BEP. Se verificarmos os dados decorrentes da BOEP (Tabela 1), o aumento de trabalhadores com deficiência na Administração Pública de 2015 a 2016 foi de 929 pessoas, quantitativo que supera o número de vagas que foram ofertadas via política de reserva de vagas. Assim, fatores como ingresso via classificação geral, envelhecimento da população e deficiência adquirida podem estar relacionados com o aumento de trabalhadores com deficiência na Administração Pública.

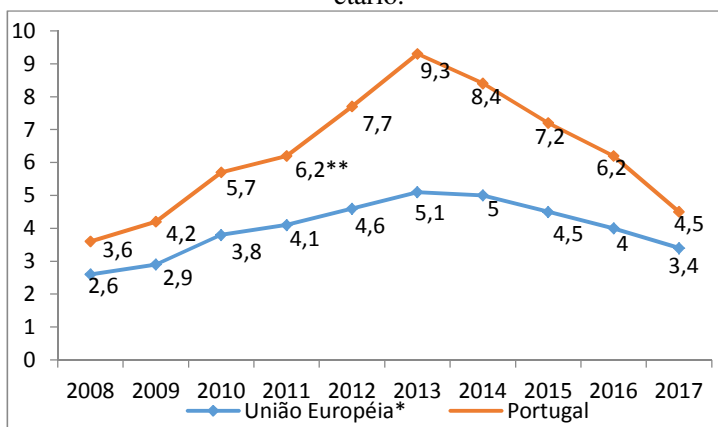
No documento de resposta à pergunta 4950/XIII/2ª, o Ministério de Finanças (2017) salienta que o período dos dados retratados pela BEP representa um contexto de fortes restrições ao ingresso de novos trabalhadores na Administração Pública. Essas restrições estão relacionadas aos limites para admissão nos quadros de pessoal da Administração Pública, acordados no Memorando de Entendimento sobre as Condicionalidades de Política Econômica entre Portugal e a Troika no ano de 2011.

Em 2008, a crise financeira internacional atingiu Portugal, agravando-se nos anos seguintes. O programa de ajustamento estrutural, assinado com a Troika, estabeleceu padrões restritos de austeridade na despesa pública, impulsionando mudanças nas instituições que regulamentam o trabalho, como o Código do Trabalho, voltadas à maior competitividade das empresas via redução dos custos do trabalho (HESPANHA, CALEIRAS; 2017, p.10).

Foi terrível, assim, os anos, o primeiro memorando e depois os anos em que a Troika esteve aqui o impacto sobre a vida de todos os portugueses foi terrível e, particularmente, sobre as pessoas mais carenciadas porque repare a Troika até fez exigências de acabar com o rendimento social de inserção, com tudo, reduziu ao mínimo, deixou as pessoas completamente sem meios de sobrevivência. [...] O número de pessoas sem abrigo aumentou terrivelmente porque as pessoas tinham contraído empréstimos para a compra de casa perderam os empregos e deixaram de poder pagar as casas. [...] Nós de facto fizemos vigílias, manifestações, oficiamos, enviamos comunicados, mas o Governo estava surdo. Aquilo que o Governo, quanto ao que o Governo fez, não foi olhar para a deficiência como uma questão de direito (ENTREVISTA 01, APD, 2017).

Os níveis de desemprego de longa duração subiram substancialmente no período de intervenção da Troika, atingindo 9,3% da população ativa em 2013, enquanto a União Européia manteve a taxa de 5,1%. Já no ano de 2013, Portugal inicia um processo de recuperação do emprego, apoiado, no entanto, pela instabilidade de vínculos contratuais (GRÁFICO 1).

Gráfico 1 - Taxa (%) de desemprego de longa duração, 12 meses e mais, entre os 15 e 74 anos, no total da população ativa do mesmo grupo etário.



*Composição atual (28 Estados membros)

**Interrupção na série cronológica

Fonte: EUROSTAT, 2018.

No estudo “*Novo Emprego. Que emprego?*”⁶⁴, publicado no Barômetro da Crise, Almeida (2017), argumenta que os empregos gerados após 2013 refletem uma discrepância entre a melhoria de indicadores globais de emprego e as condições as quais o trabalhador é exposto, marcando um contexto de incertezas, inseguranças e baixa remuneração. Além de confirmar a tendência na redução do peso dos contratos permanentes no setor privado e a degradação na remuneração, o estudo revela a predominância de “uma miríade de tipos de contratos não permanentes, de baixa duração, muitos deles temporários e/ou de horários parciais, em permanente rotação para o mesmo posto de trabalho ou até para o mesmo trabalhador” (IDEM, p.12).

Na seara das discussões sobre a precariedade no contexto do trabalho, o governo português aprovou a Lei n.º 7-A/2016, de 30 de março (Lei de Orçamento do Estado – 2016), que no seu artigo 19 trata da criação de uma estratégia plurianual de combate à precariedade. A contratação de natureza temporária no âmbito da Administração Pública

⁶⁴ Estudo desenvolvido a partir dos dados extraídos do Fundo de Compensação do Trabalho (FCT) e do Fundo de Garantia de Compensação do Trabalho (FGCT), referentes ao setor privado.

e do Setor Empresarial do Estado⁶⁵ foi avaliada por um grupo de trabalho considerando os instrumentos de contratação temporária: Contratos Emprego-Inserção, estágios, bolsas de investigação ou contratos de prestação de serviços. Confirmada a precariedade laboral, foi estabelecido o Programa de Regularização Extraordinário de Vínculos Precários (Lei nº 112/2017, de 29 de dezembro).

Dentre os diferentes instrumentos de contratação de natureza temporária, discutiremos a seguir o Contrato Emprego-Inserção, existente nas modalidades Contrato Emprego-Inserção (CEI), Contrato Emprego-Inserção+ (CEI+) e Contrato Emprego-Inserção para Pessoas com Deficiência, especialmente no reflexo dessas medidas para a promoção da empregabilidade de pessoas com deficiência.

Os Contratos Emprego-Inserção e a promoção do trabalho socialmente necessário

O trabalho socialmente necessário é descrito na Portaria 128/2009, de 30 de janeiro, como “a realização de actividades por desempregados inscritos nos centros de emprego que satisfaçam necessidades sociais ou colectivas temporárias, prestadas em entidade pública ou privada sem fins lucrativos” (PORTUGAL, 2009, p.645). Seus objetivos não estão diretamente voltados à inserção no mercado de trabalho, mas à promoção da empregabilidade no sentido de melhorar competências sócioprofissionais pela manutenção do contato dos desempregados com outros trabalhadores e com atividades profissionais, evitando situações de isolamento.

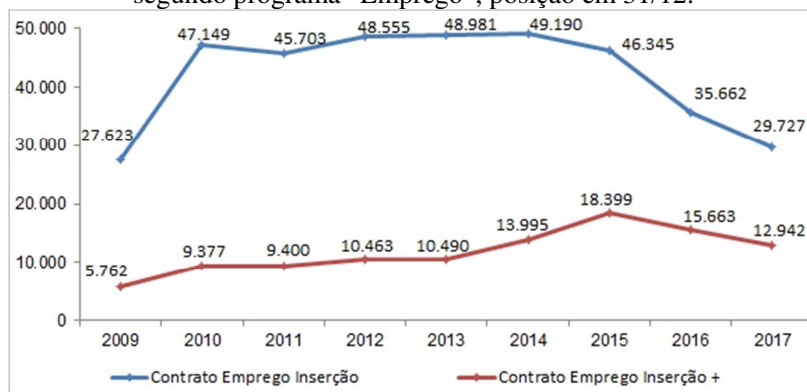
As medidas CEI e CEI+ não foram uma novidade no mercado social do emprego⁶⁶, mas um avanço dos Programas Ocupacionais criados em 1985, com o objetivo de envolver desempregados em trabalho socialmente útil, minimizando os efeitos negativos do desemprego e promovendo a empregabilidade. Podem candidatar-se como entidades promotoras os serviços públicos, as autarquias locais e as entidades de solidariedade social. As diferenças entre as modalidades CEI e CEI+ estão na caracterização do destinatário e na composição de

⁶⁵ Relatório disponível em < <https://www.portugal.gov.pt/media/24866340/20170203-mf-rel-contratacao-ap.pdf>>

⁶⁶ Conjunto de soluções para a integração ou reintegração sócioprofissional de pessoas desempregadas, criado a partir da Resolução do Conselho de Ministros n.º 104/96, de 9 de julho.

proventos. No caso da medida CEI+ há maior coparticipação financeira do IEFP.

Gráfico 2 - Participantes abrangidos pelas medidas CEI e CEI+⁶⁷, segundo programa “Emprego”, posição em 31/12.



Fonte: IEFP, IP, SIEFF, SIGAE, SGC e SGFOR, 2018.

Em relação ao número de participantes abrangidos pelas medidas em tela, 2015 foi o ano em que houve maior alcance das medidas que somadas obtiveram um total de 64.744 participantes, representando um investimento de 42.6M€. Nos anos seguintes, a representatividade das medidas diminuiu tanto em execução física; 51.325 participantes em 2016 e 42.669 em 2017, quanto na execução financeira, 39.6M€ em 2016 e 31,2M€ em 2017, em decorrência de restrições orçamentárias⁶⁸.

Diversas críticas são associadas ao Contrato Emprego-Inserção. Segundo Hespanha e Caleiras (2017), os números relacionados a essa medida contribuem para camuflar as estatísticas oficiais do desemprego, uma vez que os participantes passam ao status de ocupado. Somaram-se a essa questão, queixas relacionadas às relações contratuais

⁶⁷ Não estão contabilizados os participantes abrangidos pelos Programas Ocupacionais (Carenciados e Subsidiados), precursores das medidas CEI e CEI+, que permanecem nos Relatórios de Execução Física e Financeira do Instituto do Emprego e Formação Profissional, I.P. até 2011.

⁶⁸ Dados de investimentos extraídos dos Relatórios de Execução Física e Financeira do Instituto do Emprego e Formação Profissional, I.P, disponíveis em < <https://www.iefp.pt/estatisticas> >

e à utilização da mão-de-obra dessa natureza em substituição aos trabalhadores de quadro permanente, que levaram a Confederação Geral dos Trabalhadores Portugueses (CGTP) a registrar queixa ao Provedor de Justiça e a Federação Nacional dos Sindicatos dos Trabalhadores em Funções Públicas e Sociais (FNSTFPS) a registrar uma representação contra o governo português na OIT, ambas em 2014.

Por outro lado, efeitos positivos do contrato emprego-inserção (CEI e CEI+) são reconhecidos pelos participantes da medida. Em um estudo acadêmico⁶⁹, Reis (2014) concluiu que os beneficiários demonstraram satisfação pela participação na medida, em decorrência do contato com o mercado laboral e a manutenção de relações sociais.

No regime jurídico voltado à garantia de direitos de pessoas com deficiência, o Decreto-Lei 290/2009, de 12 de outubro, conhecida como “Programa de Emprego e Apoio à Qualificação das Pessoas com Deficiência e Incapacidades”, nessa iniciativa legislativa, é criada a modalidade de Contrato Emprego-Inserção para Pessoas com Deficiências e Incapacidade, para além das modalidades CEI e CEI+ que já apresentavam como um de seus públicos-alvo as pessoas com deficiência.

Nas modalidades descritas, os beneficiários de subsídio de desemprego ou subsídio social de desemprego, no caso do CEI, e os beneficiários do rendimento social de inserção, no caso do CEI+, recebem uma bolsa complementar equivalente a 20% do indexante dos apoios sociais (IAS), bem como auxílio transporte, refeição ou subsídio de alimentação e seguro. O Contrato Emprego-Inserção para Pessoas com Deficiências e Incapacidade ampliou o público-alvo de beneficiários de apoios sociais para “pessoas com deficiência e incapacidades, desempregadas ou à procura do primeiro emprego, inscritas nos centros de emprego” (Decreto-Lei nº 290/2009, Art. 43).

⁶⁹ No estudo desenvolvido por Reis (2014) foram enviados 150 questionários para beneficiários do programa POC/CEI, no período de 2009 a 2012, obtendo a resposta de 66 participantes (taxa de resposta 44%). Também foram aplicados questionários às entidades promotoras do contrato, com amostra de 50 instituições (33 respondentes; taxa de resposta 66%).

Tabela 2 - Participantes abrangidos pela medida, ao longo do ano, segundo programa “Integração Econômica e Social dos Grupos Sociais Desfavorecidos”

| | 2014 | 2015 | 2016 | 2017 |
|---|--------------|--------------|--------------|--------------|
| Contrato Emprego-Inserção | 49 | 101 | 72 | 46 |
| Contrato Emprego Inserção + | 1.019 | 2.423 | 2.672 | 2.688 |
| Contrato Emprego-Inserção para Pessoas com Deficiência e Incapacidade | 936 | 262 | 148 | 147 |
| TOTAL | 2.004 | 2.786 | 2.892 | 2.881 |

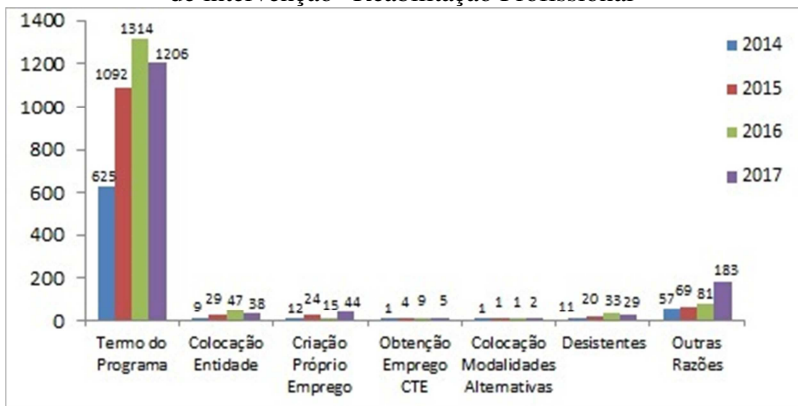
Fonte: IEFP, IP, SIEFF, SIGAE, SGC e SGFOR, 2018.

Consolidados a partir de dados do programa “Integração Econômica e Social dos Grupos Sociais Desfavorecidos”⁷⁰, em medidas voltadas para o “Apoio ao Emprego e Contratação de Pessoas com Deficiência e Incapacidade”, os números das medidas CEI, CEI+ e CEI para Pessoas com Deficiência e Incapacidades revelam que a queda expressiva na implementação dessas medidas no período de 2014 a 2017, conforme Gráfico 2 já apresentado, não ocorreu quando os dados foram estratificados exclusivamente pelos participantes com deficiência, conforme total de abrangidos expressos na Tabela 2.

Ao analisar estatísticas oficiais do IEFP referentes ao quantitativo de desempregados inscritos nos Centros de Emprego, Campos Pinto e Janela Pinto (2017) relatam que, embora o período entre 2011 e 2016 revele uma redução global do desemprego (18,8%) naquele contexto, o mesmo não ocorre com as pessoas com deficiência; o mesmo período retrata um agravamento de 26,7% no total de pessoas com deficiência desempregadas registradas nos Centros de Emprego.

⁷⁰ Dados extraídos de Relatório de Execução Física e Financeira (dezembro 2014 a 2017), a partir de tabela “QXXV – Evolução da Execução Física e Financeira segundo o Programa e Medida”, disponível em < <https://www.iefp.pt/estatisticas> >

Gráfico 3 - Total de desligamentos de participantes nas medidas CEI, CEI+ e Contrato Emprego-Inserção para Pessoas com Deficiência e Incapacidade, ao longo do ano, por motivo de saída, agrupados pela área de intervenção “Reabilitação Profissional”



Fonte: IEFP, IP, SIEFF, SIGAE, SGC e SGFOR, 2018.

Uma das preocupações relacionadas aos participantes com deficiência das medidas CEI é a inserção profissional após a finalização do contrato. Uma vez que as atividades são desenvolvidas no serviço público, em autarquias locais ou entidades de solidariedade social, e o contrato pode ser executado pelo período máximo de doze meses, não há previsão para continuidade do trabalho. Esse quadro é ilustrado no Gráfico 3, segundo o qual a situação de desligamentos de participantes em razão de término de contrato é massivamente superior às demais razões apresentadas pelas pessoas com deficiência. A colocação em outra Entidade, a criação de próprio emprego, a obtenção de emprego via Centro de Emprego ou a colocação em modalidades alternativas representam uma parcela inexpressiva do motivo para a saída das medidas CEI CEI+ e CEI para Pessoas com Deficiência e Incapacidades no período analisado.

ULISBOA: EXPERIÊNCIAS DE INTEGRAÇÃO LABORAL DE TRABALHADORES COM DEFICIÊNCIA

A Universidade de Lisboa, em sua formatação atual, surgiu da fusão da Universidade Técnica de Lisboa (UTL) com a Universidade de Lisboa (UL) e o Estádio Universitário de Lisboa, em 31 de dezembro de

2012, pelo Decreto-Lei nº 266-E/2012. O principal motivo para a fusão, segundo o dispositivo legal,

reside na possibilidade de expandir a capacidade de investigação, de potenciar a fertilização mútua entre as disciplinas e os temas de fronteira, trabalhando em áreas interdisciplinares do conhecimento e em temáticas de convergência, na linha das melhores práticas internacionais (PORTUGAL, 2012).

A fusão das instituições visando fortalecê-las no cenário internacional é um dos assuntos mais presentes nas publicações de jornais locais que divulgaram esse tema. Em pesquisa realizada nos jornais de circulação, do período de 2011-2012, estavam associadas ao debate da fusão expressões como “aumentar a visibilidade e capacidade de competição internacional” (*Jornal Nacional Diário*, 11/12/2011, p. 8); “competir com os grandes estabelecimentos de ensino superior da Europa” (*Diário de Notícias*, 28/02/2012, p.15); “ganharem massa crítica e uma dimensão que lhes permita ficar na primeira divisão das Universidades europeias mundiais” (*Jornal Nacional Diário*, 28/02/2012, p. 44); “para entrar no top 100 mundial” (*Público*, 16/04/2012, p. 10).

Com a fusão passaram a compor a ULiboa as seguintes Escolas: Faculdade de Arquitetura (FA); Faculdade de Belas-Artes (FBA); Faculdade de Ciências (FC); Faculdade de Direito (FD); Faculdade de Farmácia (FF); Faculdade de Letras (FL); Faculdade de Medicina (FM); Faculdade de Medicina Dentária (FMD); Faculdade de Medicina Veterinária (FMV); Faculdade de Motricidade Humana (FMH); Faculdade de Psicologia (FP); Instituto de Ciências Sociais (ICS); Instituto de Educação (IE); Instituto de Geografia e Ordenamento de Território (IGOT); Instituto Superior de Agronomia (ISA); Instituto Superior de Ciências Sociais e Políticas (ISCSP); Instituto Superior de Economia e Gestão (ISEG) e Instituto Superior Técnico (IST). Todas as escolas são reconhecidas como unidades orgânicas de ensino e investigação dotadas de órgãos de governo próprios. A Instituição conta ainda com outras estruturas como as Unidades de Investigação, os Colégios, a Reitoria, os Serviços de Ação Social e as Unidades Especializadas⁷¹.

⁷¹ Estrutura segundo Estatutos da Universidade de Lisboa, Despacho Normativo nº 1-A/2016, publicado no Diário da República, 2ª série, n. 42, de 1 de março de 2016, Portugal.

A autonomia é outro fator chave que marcou a fusão das UL e UTL. No Art. 3 dos Estatutos da Universidade de Lisboa consta como um dos princípios: “a organização da Universidade de Lisboa tem como base o equilíbrio entre a autonomia das Escolas, a existência de iniciativas transversais, a coesão da instituição e a capacidade de ação dos seus órgãos de governo central (DIÁRIO DA REPÚBLICA, 01/03/2016, 7400 (8))”. Essa autonomia de que gozam as unidades orgânicas é também exercida na gestão de pessoal e no processo seletivo de novos trabalhadores.

Nesse sentido, o cumprimento de legislação relacionada à reserva de vagas em processos seletivos é de responsabilidade de cada unidade orgânica, conforme relato de participante da pesquisa:

A contratação de pessoal na Universidade de Lisboa, sejam docentes, seja pessoal técnico e administrativo, não está centralizada, sendo da responsabilidade de cada Faculdade, pelo que eu diria que toda a Universidade é responsável pelo cumprimento da legislação sobre admissão de pessoal com deficiência (ENTREVISTA GESTOR1, ULISBOA, 2017)

Todas as Escolas que compõem a ULisboa foram questionadas em relação ao quantitativo de trabalhadores com deficiência que ingressaram pela reserva de vagas nos processos seletivos, no entanto, os dados disponibilizados dizem respeito ao Balanço Social, documento no qual há uma contagem de trabalhadores com deficiência independente da forma de ingresso. Dessa forma, entendemos que os setores produzem informações estruturadas sobre deficiência exclusivamente para atender aos instrumentos de gestão.

Outro fator que pode estar associado à ausência desses dados é o reduzido número de processos seletivos efetuados até o ano de 2016. Em entrevista à Revista da Universidade de Lisboa⁷² (2017, p.19), o então Reitor Dr. António Cruz Serra ao tratar do contexto das contratações na ULisboa argumenta que no ano de 2016 foram abertas 150 vagas para docentes e investigadores e 150 para trabalhadores administradores e técnicos.

⁷² A Revista da Universidade de Lisboa é uma publicação institucional. A referida entrevista consta na edição 02, publicada em Março de 2017 [mimeo].

Espero que, pela primeira vez em muitos anos, o número de contratações, em 2016 e em 2017, supere o número de saídas e que, para o ano, possamos manter, ou superar, o número de concursos abertos neste ano. Em 2009, no que é hoje a Universidade de Lisboa, tínhamos mais 1.000 pessoas a trabalhar do que temos hoje. Com as contratações feitas em 2016, e as que se farão em 2017 e em 2018, se for cumprido o acordo assinado com o Governo, recuperaremos, até o final da legislatura, muito do que se perdeu, e não apenas desde a crise do subprime e da intervenção da troika. Faço gestão há quase 15 anos, e não me lembro de não ter restrições na contratação (IDEM).

Embora o quantitativo de trabalhadores com deficiência ingressantes pela reserva de vagas nos procedimentos concursais não estivesse disponível, os Balanços Sociais nos permitem fazer algumas considerações. Conforme dados expressos em Tabela 3, a proporção de trabalhadores com deficiência frente ao quantitativo de trabalhadores docentes e não-docentes das unidades varia de 0% a 5%, alcançando maior proporção na unidade da Reitoria em que há lotação somente de investigadores e pessoal técnico e administrativo.

Tabela 3 - Quantitativo de trabalhadores com deficiência de unidades que compõem a ULisboa, com posição em 31/12/2015⁷³

| Unidade | Quantitativo de trabalhadores em 31/12/2015 (docentes e não-docentes) | | |
|--------------------------------------|--|-----------------------------|------------|
| | Total* | Declarados com deficiência* | |
| | | Absoluto | Percentual |
| Faculdade de Arquitetura (FA) | 216 | 0 | 0% |
| Faculdade de Belas-Artes (FBA) | 145 | 0 | 0% |
| Faculdade de Ciências (FC) | 574 | 20 | 3,48% |
| Faculdade de Direito (FD) | 244 | 3 | 1,22% |
| Faculdade de Farmácia (FF) | 184 | 7 | 3,80% |
| Faculdade de Letras (FL) | 337 | 9 | 2,67% |
| Faculdade de Medicina Dentária (FMD) | 183 | 8 | 4,37% |
| Faculdade de Motricidade Humana | 173 | 5 | 2,89% |

⁷³ Embora outras unidades também integrem a ULisboa, constam na Tabela 3 - Quantitativo de trabalhadores com deficiência de unidades que compõem a ULisboa somente as unidades que disponibilizaram à pesquisadora o quadro referente ao número de trabalhadores com deficiência na Instituição, constante no Balanço Social de 2015.

| | | | |
|--|------|----|-------|
| (FMH) | | | |
| Faculdade de Psicologia (FP) | 87 | 1 | 1,14% |
| Instituto de Ciências Sociais (ICS) | 64 | 2 | 3,12% |
| Instituto de Educação (IE) | 81 | 4 | 4,93% |
| Instituto Superior de Economia e Gestão (ISEG) | 301 | 4 | 1,32% |
| Instituto Superior Técnico (IST) | 1352 | 35 | 2,58% |
| Reitoria | 118 | 6 | 5,08% |
| Serviços de Ação Social | 215 | 9 | 4,18% |

* Dados extraídos de Relatório Recursos Humanos – Análises e Tendências (2009-2015)

**Dados extraídos de Balanço Social (2015)

Fonte: Elaborado pela autora, 2018.

Conforme ULisboa (2016, p. 10), no ano de 2015, “a ULisboa tinha nos seus quadros de pessoal 5.843 pessoas, das quais 57,7% eram docentes, 6,3% eram investigadores, e 36% eram técnicos e administrativos”. Destacamos que a Tabela 3 não contempla esta totalidade, uma vez que não estão inclusos os dados de cinco das dezoito escolas que integram a ULisboa, bem como os dados do Estádio Universitário de Lisboa e dos Museus.

Apresentaremos aqui a experiência de integração profissional de três trabalhadores de diferentes setores da ULisboa, cujos dados foram obtidos a partir de entrevistas em profundidade realizadas nos meses de Junho-Julho/2017, bem como informações cedidas por gestores da Instituição.

Inicialmente procuramos identificar o perfil profissional dos trabalhadores e as características que pudessem estar relacionadas de alguma maneira à deficiência. Todos os entrevistados estão na faixa etária acima de 40 anos e possuem, no mínimo, Ensino Superior, sendo uma profissional do gênero feminino e dois do gênero masculino. Todos os participantes possuíam, no momento da entrevista, relações de trabalho estabelecidas a partir de um contrato por tempo indeterminado, sendo que um deles não ingressou diretamente na Instituição, mas passou por um processo de transferência de outro órgão público há mais de 30 anos.

O processo de ingresso na Instituição foi relatado por um dos participantes no extrato a seguir:

[...] Estive seis meses sem trabalho a enviar currículos para todos os lados, onde fui chamado para a Universidade Técnica de Lisboa. Fui convidado a ir em uma entrevista com o

Coordenador do Departamento de Informática, e onde realmente entrei. [...]. Entrei com o contrato de trabalho a termo certo, portanto o contrato por um ano, ao fim de dois anos fomos a concurso para passarmos a efetivo, integrarmos os quadros da função pública (PARTICIPANTE01, ULISBOA).

Em relação à deficiência, um participante declarou cegueira congênita, outro adquiriu baixa audição em decorrência de problemas de saúde e a terceira adquiriu deficiência física (gastrectomia) em decorrência de problema oncológico.

Ao serem questionados sobre como se reconheciam frente às alternativas *amarelo, branco, indígena, pardo, preto* ou *outro*; dois participantes declararam se reconhecer brancos, enquanto o terceiro declarou “*não me reconheço*”. A assertiva nos leva a duas conclusões. Primeiro, o participante não é militante ativo em causas relacionadas à cor/raça. Segundo, o reconhecimento em categorias vinculadas à cor/raça nos remete, em um primeiro momento, à visão e à função sociológica por ela exercida⁷⁴. A experiência da cegueira congênita exige outras formas de compartilhamento de valores para a estima social de determinado grupo.

Ao serem questionados sobre a carga horária de trabalho semanal, dois participantes responderam executar 35 horas semanais de atividade e uma participante informou que solicitou uma redução para 30 horas semanais, nos termos da Lei Geral do Trabalho em Função Pública. Ao ser perguntada se a redução de carga horária estava relacionada à deficiência, a participante esclarece:

Sim, foi. [...]. Depois de ter sido operada fui a uma junta médica e atribuíram-me um grau de deficiência, de incapacidade, e nesse atestado médico está deixado por visto uma nova avaliação da situação decorridos dez anos. E, eu fui há relativamente pouco tempo, foi em outubro do ano passado, a uma nova junta médica. E, nessa junta médica, que me atribuíram o grau de incapacidade, vi tudo isso, pronto. E também decorrente da minha situação profissional na

⁷⁴ Para aprofundar essa discussão sugerimos o texto *Sociologia dos Sentidos*, escrito por Simmel (1908).

Universidade de Lisboa, eu refleti e achei que a idade também já é outra, que às vezes daria jeito se ao invés de entrar às nove da manhã pudesse entrar às dez, porque ao comer às vezes tenho hiperglicemias depois hipoglicemias, todo o processo de passagem dos alimentos para a absorção é muito rápido e isso provoca instabilidades. [...]. Eu estava a fazer uma vida muito estressada e corria o risco de, sei lá, não sei, ter problemas maiores (PARTICIPANTE03, ULISBOA).

A situação profissional na ULisboa citada pela participante diz respeito às mudanças decorrentes da fusão da UL com a UTL. Dos participantes, dois trabalhadores citaram alguma situação de desconforto relacionada à fusão, uma vez que tiveram a dinâmica de seu trabalho diretamente impactada por uma alteração de lotação funcional.

A participante, cuja alteração de carga horária é supramencionada, relatou a necessidade de alteração de cargo na Instituição. Essa mudança está expressa nas assertivas: “neste momento sou técnica de estudos e planeamento”, no entanto, “antes disso fui ser psicóloga”. A mudança deve-se à extinção do setor antigo de atuação e a dificuldade de mobilidade devido à própria autonomia administrativa e financeira das unidades orgânicas. Ao ser questionada sobre um requerimento de mobilidade interna, a participante respondeu:

Sim, já tentei usá-la mas como não sou propriamente uma funcionária júnior, sou uma funcionária sênior, o meu ordenado é digamos demasiado alto [...] neste momento as outras unidades não querem uma pessoa com meu ordenado, portanto, estou um bocado condenada a não sair daqui. Ou seja, eu já fiz um pedido de mobilidade interna, por exemplo, para uma unidade orgânica que tinha serviços de psicologia. [...]. Todos concordaram que eu fosse, quer aqui da Reitoria quer de lá, quando surgiu o problema de quem é que pagava o meu ordenado, portanto, se a verba era transferida daqui para lá não se puseram de acordo, portanto, daqui entenderam que os de lá é que teriam que assumir o meu ordenado e os de lá, no fim, [...] tive que ficar cá (PARTICIPANTE03, ULISBOA).

Remetemo-nos aqui, novamente, a assertiva da OIT na Declaração da Filadélfia de que *o trabalho não é uma mercadoria* [grifo nosso], associada à proposta de ampliação da abordagem do trabalho decente em direção à subjetividade do trabalhador (DERANTY, MACMILLAN; 2012). O trabalho não é simplesmente um meio de subsistência, ele incorpora questões complexas relacionadas ao bem-estar físico e psicológico do trabalhador.

Antes da alteração de lotação da Participante03-ULisboa, a trabalhadora investiu no campo da Psicologia, fazendo doutorado com o investimento da Instituição. Segundo a participante, “o próprio doutoramento que eu fiz, que conclui há um ano e tal, teve apoio da Universidade, na medida em que eu fui isenta de propinas, na qualidade de funcionária da Universidade de Lisboa” (PARTICIPANTE03, ULISBOA). A disposição para o investimento em uma formação de longo prazo deve-se à perspectiva de construção de uma carreira profissional na área.

Ao ser questionada sobre realização profissional, a trabalhadora respondeu:

Isso é muito complicado. Como é que uma pessoa que investiu vinte e tal anos numa área e depois de repente vê-se a trabalhar numa área que não tem nada a ver pode dizer que está realizada, não é? Eu dou o meu melhor e faço, e tento evoluir mas... se eu estou realizada? Não! (PARTICIPANTE03, ULISBOA).

A insatisfação com a descontinuidade da atuação profissional no campo da psicologia também ficou evidente no relato da participante sobre o significado do trabalho. O sofrimento decorrente da insatisfação tem como fonte principal o conteúdo significativo do trabalho (DEJOURS, 1987). Embora a participante tenha reconhecida a importância de seu trabalho para a sociedade, em termos de realização pessoal, o trabalho não tem o mesmo reconhecimento.

Até há algum tempo tinha um significado de realização pessoal muito grande porque a psicologia permitiu-me crescer muito como pessoa e dar meu contributo a sociedade [...], foi isso também que me levou a estudar, portanto, para mim isso era uma grande satisfação porque ao mesmo tempo que cumpria objetivos pessoais

eu conseguia também cumprir objetivos de integração social, quer dizer, ajudar as pessoas na minha comunidade e na minha sociedade, havia digamos assim uma confluência de interesses entre os meus interesses pessoais e interesses da sociedade ao qual pertença, e ao mesmo tempo dava até um sustento de vida. Neste momento, com esta mudança toda que houve, eu penso que já não está a cumprir tanto uma função de desenvolvimento pessoal, de realização pessoal, cumpre a função econômica da dimensão econômica da vida, para eu ter meu sustento, também age como um contributo útil à sociedade porque estes estudos que estou a fazer são necessários para a tomada de decisão, não são coisas vãs [...]. (PARTICIPANTE03, ULISBOA).

A mudança de local de trabalho também foi mencionada em entrevista pelo Participante01-ULisboa. No entanto, o destaque negativo decorrente da mudança diz respeito às relações de poder e à organização do trabalho. Segundo ele, “foi muito complicado, foi pior. Na [unidade anterior] havia um ambiente mais familiar. Havia mais a preocupação com o funcionário e não éramos tão vistos como números”; “neste momento na Universidade eu sou unicamente um escutante das ordens [da Chefia], não temos espaço para desenvolver uma ideia, para se sugerir algo diferente”. Por outro lado, o trabalhador reconhece as mudanças positivas em termos de acessibilidade:

A [antiga unidade] estava em um espaço talvez um pouco mais complicado, era um palácio antigo, escalas para um lado, escadas para o outro. Um edifício bastante bonito, mas se calhar um pouco complicado em termos de acessibilidade. Embora eu me mexesse muito bem dentro daquele edifício e andava inclusive sem bengala, mas isso também tem um bocadinho haver com a minha adaptação ao espaço. Reconheço que no caso de uma pessoa em cadeira de rodas seria impossível trabalhar naquele edifício (PARTICIPANTE01, ULISBOA).

A questão do impacto da fusão na dinâmica do trabalho não era ignorada na gestão da Instituição. Em entrevista divulgada na Revista da

Universidade de Lisboa, em um balanço após três anos e meio de mandato, o Reitor António Cruz Serra reconhece o possível impacto da reestruturação da Instituição na vida do trabalhador:

Desde o início tivemos consciência de que o processo de fusão deveria perturbar o menos possível a vida da Universidade. Tinha que se respeitar, na totalidade, as condições que acordamos durante o planeamento da fusão, como o respeito pela autonomia das Escolas e pela liberdade académica. As pessoas teriam de ser tratadas com o cuidado que merecem, em particular estando em curso um processo de fusão, que é potencialmente desestabilizador para os trabalhadores envolvidos. (ULISBOA, 2017, p.17).

Mesmo a participante que demonstrou maior sofrimento frente às mudanças relacionadas à fusão declarou não ter “elementos suficientes para dizer se foi positiva ou se foi negativa, não consigo ter um juízo de valor sobre isso” (PARTICIPANTE03, ULISBOA). Para ela, em termos pessoais, a extinção de um setor pode ser considerada negativa, porém, é necessário um número maior de dados para se analisar a eficácia da integração das Universidades.

Organização do trabalho, subjetividade e trabalho decente

Corroboramos com Deranty e Macmillan (2012) ao pontuarem a importância da perspectiva do trabalho enquanto atividade nas discussões sobre o trabalho decente. O contexto do trabalho influencia o *status* moral do trabalhador seja por condições físicas, psicológicas, econômicas ou simbólicas. Este é o caminho para compreendermos as situações em que, mesmo diante de condições contratuais e relações laborais justas, alguns trabalhos impactam negativamente sobre o indivíduo.

Se associamos os temas trabalho decente e deficiência, a análise do trabalho enquanto atividade é fundamental. Embora, o caráter integrador do trabalho seja reconhecido, a trajetória de pessoas com deficiência nesse contexto está marcada pelo isolamento, violência simbólica e estigma. A construção de uma compreensão sobre a deficiência que supere as relações pautadas na dualidade capaz/incapaz, depende das complexas relações entre indivíduos, que carregam suas

próprias representações simbólicas, e das relações de solidariedade estabelecidas.

Com o objetivo de aprofundar nosso olhar nesse campo, direcionamos aos participantes deste estudo perguntas que provocam reflexões sobre a organização do trabalho, a autopercepção e sua participação na instituição e na sociedade.

Sobre as condições efetivas de trabalho, perguntamos aos participantes se houve a necessidade de realizar alguma adaptação no ambiente de trabalho para que pudessem desenvolver melhor as tarefas inerentes ao seu cargo e, ainda, se estão satisfeitos com a acessibilidade institucional.

Em relação à necessidade de adaptação razoável do ambiente de trabalho ao ingressar na Instituição, o Participante01-ULisboa relatou que “[...] equipamento sim, tanto que foi adquirida uma linha braile e software de leitura de ecrã”. Ainda, o entrevistado relatou uma mudança no software de gestão de assiduidade da Instituição que está sendo redesenhado com o acompanhamento do próprio entrevistado, conforme extrato de entrevista:

Estamos agora a passar por um processo de mudança do software de gestão da assiduidade [...], todo o portal não foi desenhado a pensar, não foi programado a pensar, em alguém com necessidades especiais. Foi programado com base em imagens, o que se torna impraticável para mim (PARTICIPANTE01, ULISBOA).

Segundo o entrevistado há pelo menos outros dois trabalhadores que encontram problemas de acessibilidade no sistema atual. Os usos equitativo e flexível são dois dos princípios do desenho universal, que tem como objetivo ampliar a pluralidade de sujeitos que tem acesso a um produto/serviço. Em se tratando de um sistema utilizado pelos trabalhadores técnicos para atestar sua assiduidade, a inacessibilidade do sistema por parte dos trabalhadores contraria o princípio de equidade, pilar do trabalho decente.

Embora tenha sido designado pela Instituição para acompanhar as alterações no sistema, o trabalhador relatou ter dificuldades com a empresa contratada para realizar os serviços. Segundo ele, “a empresa não gosta muito, mas por parte dos recursos humanos fui indicado como sendo a pessoa que os pode acompanhar” (PARTICIPANTE01, ULISBOA). O participante complementa:

As pessoas hoje não têm a noção, ou não querem ter muitas vezes a noção, baseiam-se muito na imagem, tá bonito, tem cor, (...), tá funcional para quem vê, consegue-se mexer com o rato, tá ótimo. E, para os leitores de ecrã, muitas vezes não funciona, mas, desde que se consiga navegar em outros campos de um site de um programa com teclas e editar os campos de preenchimento tudo, esquecendo o rato, utilizando apenas o teclado a partida é suficiente, em princípio, é o suficiente (PARTICIPANTE01, ULISBOA).

É necessário pensar o trabalho na perspectiva do Outro; pensar a organização do trabalho a partir da pluralidade dos trabalhadores. A trajetória histórica de segregação de pessoas com deficiência, nos referimos aqui especialmente à cegueira, tardou o debate sobre a organização do trabalho acessível a esses trabalhadores. Muitas normativas já foram aprovadas nacional e internacionalmente na tentativa de garantir os direitos das pessoas com deficiência em Portugal, no entanto, sua aplicação ainda depende da mobilização e do controle social. Ao responder um questionamento sobre a acessibilidade, um profissional da APD argumenta:

Nós temos uma legislação excepcional, muito boa legislação, mas não é cumprida, pura e simplesmente nem o próprio Estado cumpre a legislação. A Lei das Acessibilidades entrou em vigor agora em Fevereiro [2017], plenamente em vigor e a maior parte dos serviços públicos é inacessível, a rua é inacessível. [...] Por isso, a APD tem vindo a exigir há muitos anos que nos cursos de projetistas, nos cursos de arquitetura, de engenharia, haja uma cadeira sobre acessibilidade, para que os arquitetos, os engenheiros saibam à saída da Faculdade que há uma Lei que tem que ser cumprida, porque como isto não é dado nos cursos, muitas pessoas ignoram que existe esta Legislação e depois fazem projetos absolutamente contrários a Lei (ENTREVISTA 01, APD, 2017).

Nas questões relacionadas à organização do trabalho, a violência simbólica presente nas relações de poder com a Chefia foram foco de

duas das entrevistas. Algumas situações rotineiras de trabalho ilustram esse quadro:

[...]ele não faz reuniões de avaliação. Ele é uma pessoa um bocado distante, um pouco fria, chamamos, comunica a avaliação e depois quando manda, quando envia por e-mail o formulário, então aí temos a possibilidade de nos pronunciar se concordamos ou não (PARTICIPANTE01, ULISBOA, relato sobre avaliação de desempenho).

A relação entre organização do trabalho e reconhecimento ficou evidente no impacto que os problemas com a Chefia exerceram sobre a percepção do trabalhador sobre o reconhecimento pelo seu trabalho. O Participante01-ULisboa quando questionado se era reconhecido pelo seu trabalho, respondeu “Atualmente não. Precisamente pelas divergências que há com a chefia”. Sobre o sentimento de fazer parte de uma equipe, o entrevistado respondeu: “Não muito”, atribuindo o motivo à Chefia.

O Participante02-ULisboa também atribuiu o sentimento de não reconhecimento pelo trabalho à Chefia. Segundo ele:

Pela maior parte dos colegas sou reconhecido. E tanto que como sou o mais velho de todos eles, digamos, sem sombra de dúvidas, sou estimado. Pela chefia não! [...] O nosso chefe é indisponível e aquilo que eu vejo com a maior parte das pessoas. Ele quer é distância. E isso quanto a mim é mal porque quando se trabalha a tantos anos na mesma equipa, eu acho que deve haver um pouco mais que a ligação apenas profissional. Tem que haver porque senão então não somos pessoas, nós que trabalhamos abaixo das ordens dele, não somos pessoas, somos peças de uma máquina, isso é horrível! (PARTICIPANTE02, ULISBOA).

Retomamos aqui a proposta de Deranty e Macmillan (2012), a partir dos estudos da Psicodinâmica do Trabalho em Dejours, de se compreender o trabalho em termo de cooperação. O ‘saber-fazer coletivo’ (GERNET, DEJOURS; 2011) que faz com que a dinâmica das organizações alcance resultados mais efetivos. O trabalho decente, em termos de cooperação, é construído em uma ‘comunidade de valores’ (HONNETH, 2009).

Os participantes também foram questionados se já sofreram violência (ofensa, ameaça, *bullying*) em razão da deficiência e o tipo de violência sofrida (agressão verbal, agressão física, agressão psicológica, isolamento). O Participante01-ULisboa relatou ter sofrido violência enquanto estudante na Faculdade, uma das razões que o fez desistir das aulas. Segundo ele:

[...] Agressão verbal por parte de uma docente. Por parte de dois docentes no fundo, foram duas cadeiras importantes e eu, como tanto de uma quanto da outra as coisas não eram pacíficas e as agressões verbais eram em quase em todas as aulas (PARTICIPANTE01, ULISBOA).

Os demais participantes relataram não ter sofrido violência. No entanto, ao refletir sobre a experiência da deficiência, o Participante02-ULisboa confidenciou uma situação no contexto do trabalho, em que foi repreendido publicamente por comportamento decorrente da deficiência:

Estávamos nós [...] iniciando um programa com aquele computador, um programa novo, então veio a vendedora do programa, portanto, a funcionária da empresa que nos vinha vender o software. Estava o nosso antigo chefe como representante do Instituto pra onde a senhora que vai vender o programa e depois estávamos nós da biblioteca, os dez funcionários ou onze, perdão, dez ou onze ou doze, nove...estávamos todos! E esse nosso antigo chefe, que gosta de ser o centro das atenções, a senhora fez a apresentação do programa [...], depois foi ele: portanto nós adquirimos este novo programa para este efeito e para aquele e para o outro e tal. E eu estava aí onde tu estas, e eu estava assim, o meu chefe estava ali daquele lado e tinha colegas ao meu lado. E conforme o homem falava, o antigo chefe falava, e eu estava assim. Ele disse-me assim: O [nome], tu estás a prestar atenção ao que está a passar aqui dentro da sala? Eu digo: estou! Como quem diz: não estás a olhar pra mim, não me estás a adorar, não estás a focar em mim. Eu disse, não, é que toda a gente que está aqui nesta sala sabe que eu estou surdo, [...], portanto eu preciso é de pôr a cabeça e os ouvidos de forma a ouvir o

melhor possível o que está aqui a passar (PARTICIPANTE02, ULISBOA).

No campo da deficiência, perpetuam-se as relações de dominação em que o estigma recai sobre aquele que é reconhecido como o 'diferente'. Corroboramos com Goffman (1988), ao afirmar que a familiaridade com o estigmatizado não resulta, necessariamente, na redução do menosprezo. Na percepção do Outro, “o indivíduo estigmatizado pode apresentar a outras pessoas um eu precário, sujeito ao insulto e ao descrédito” (IDEM, p.117).

Em termos de participação democrática, na instituição e na sociedade, perguntamos aos participantes se acreditam influenciar decisões importantes no seu ambiente de trabalho, se participam de movimentos sociais e de sindicatos.

Sobre a participação em decisões importantes no trabalho, os participantes apresentaram uma resposta positiva, uma resposta negativa e um trabalhador não respondeu. Já na participação em movimentos sociais, apenas um participante já participou ativamente de uma instituição no campo da deficiência, conforme extrato a seguir:

Neste momento não tenho possibilidades a nível de tempo, de disponibilidade de tempo para poder participar, mas já fiz parte da ACAPO, por exemplo, da Associação de Cegos. Fiz parte da Direção Nacional entre 2004 e 2006 (PARTICIPANTE01, ULISBOA).

Outra participante declarou desconhecer movimentos sociais no campo da deficiência adquirida. No entanto, relatou o apoio que recebeu de alguém que passou pelo mesmo procedimento cirúrgico para esclarecer dúvidas:

Nem sei se existe alguma associação para pessoas gastrectomizadas, não sei. Por acaso já, no início quando é operada, a situação é muito assustadora. [...] Passada uma fase muito difícil, a pessoa tem uma vida quase, quase, normal. Mas até pensei que seria interessante haver assim alguma associação que ajudasse as pessoas que enfrentam essa situação, que vão perder o estômago e que ficam assustadas. Na altura fui falar com uma pessoa que não tinha estômago e ajudou muito.

Mas não tenho conhecimento de haver uma associação dessa natureza (PARTICIPANTE03, ULISBOA).

Nenhum dos participantes é associado a sindicatos. Ao ser questionada sobre a razão, a Participante03-ULisboa argumentou: “Acho que muitas vezes os movimentos sindicais obedecem a lógicas políticas e não tão propriamente a defender os interesses dos trabalhadores”. Um dos motivos para o Participante01-ULisboa não estar associado ao sindicato é a ausência de pautas no campo da deficiência. Sobre essa questão, o participante argumenta “acho que nunca vi nada defendido pelos sindicatos a respeito da deficiência no mercado de trabalho”.

Por fim, questionamos aos participantes se concordam com a Lei de Cotas em Portugal e se acreditam ser necessária alguma mudança nesse dispositivo para garantir uma maior integração de pessoas com deficiência ao trabalho. Um dos participantes declarou desconhecer o dispositivo legal, os demais se declararam a favor, considerando o contexto português. Para o Participante01-ULisboa “não deveria ser necessário a lei de cotas. Acho que as pessoas deveriam ser admitidas pelas competências demonstradas e não por cotas”. Ele complementa “a lei de cotas é um mal necessário para que ainda haja alguma integração de alguns deficientes nos quadros”.

Considerações sobre a integração de trabalhadores com deficiência na ULisboa

Retomamos aqui algumas considerações sobre a pesquisa aplicada na ULisboa e os dados coletados naquele período.

Em um primeiro momento, cumprindo as primeiras etapas do cronograma de pesquisa pensado para a instituição portuguesa, nos chamou a atenção a dificuldade de acesso aos dados relacionados à reserva de vagas em processos seletivos. Com o passar dos dias, compreendendo a estrutura da Universidade e o período de retração nas contratações, ficou evidente que não havia muitos dados naquele ano para serem divulgados. Por um lado, foram realizados poucos processos seletivos; por outro, esses poucos processos não foram concentrados em um período único nem mesmo centralizados em um setor. No âmbito das políticas afirmativas esses fatores pesam para a ausência de percentual de reserva de vagas a ser ofertado.

Também destacamos o cenário de transformações no contexto do trabalho. Estivemos em pesquisa em um período ainda de adaptação profissional frente às mudanças causadas pela fusão da UTL com a UL e o Estádio Universitário de Lisboa. Embora a fusão tenha sido publicada oficialmente no final de 2012, os primeiros anos que a seguiram foram de adaptação para dois dos participantes da pesquisa. Em alguns momentos, o sofrimento associado ao trabalho era relacionado pelo trabalhador ao contexto de mudança, em outros, à deficiência.

A organização do trabalho e seu reflexo na subjetividade do trabalhador esteve presente no decorrer de todas as entrevistas. Importante destacar aqui as relações de poder entre trabalhador e chefia que influenciou questões como a percepção do reconhecimento e o sentido atribuído ao trabalho.

As situações em que os participantes sofreram alguma violência retrataram o estigma vivenciado por pessoas com deficiência. No decorrer das entrevistas, foram identificadas situações em que o participante relatava uma violência psicológica, sentia-se isolado em decorrência do ocorrido, mas não atribuía à situação o *status* de violência.

A associação da noção do trabalho decente ao campo da deficiência nos traz uma importante consideração: a dignidade do trabalho vai muito além da inserção das pessoas com deficiência no contexto laboral, visando proporcionar-lhes um meio de subsistência e convivência social; ela precisa promover uma integração profissional que permita ao trabalhador reconhecer o conteúdo significativo do trabalho.

CAPÍTULO IV – BRASIL: A EXPERIÊNCIA DE INTEGRAÇÃO DE SERVIDORES TÉCNICO-ADMINISTRATIVOS EM EDUCAÇÃO COM DEFICIÊNCIA NA UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA CATARINA (UFSC)

Neste capítulo descrevemos a experiência de integração de servidores técnico-administrativos em educação com deficiência na UFSC, os quais ingressaram na Instituição no período de 2008 a 2015, por meio da reserva legal de vagas em concursos públicos.

NOTAS METODOLÓGICAS

Em 2014, iniciamos um estudo no Brasil com o intuito de investigar a integração de trabalhadores com deficiência no serviço público, sob a ótica do trabalho decente, especialmente no contexto da UFSC. No percurso, algumas delimitações se fizeram necessárias. Primeiro, entendemos que o corte temporal (2008 a 2015) era necessário, permitindo o acompanhamento da trajetória dos trabalhadores ingressantes na Universidade. Segundo, o enfoque da pesquisa na categoria *servidores técnico-administrativos em educação* foi fundamental, devido às diferenças encontradas na execução dos processos seletivos para a contratação dos profissionais dessa categoria com os profissionais da categoria docente⁷⁵. Ainda, a categoria docente apresentava um número reduzido de ingressantes pela reserva legal de vagas para pessoas com deficiência (apenas três).

A pesquisa de campo foi desenvolvida em diferentes frentes de trabalho: (i) investigar os dispositivos legais, nacionais e internacionais, que visam à garantia dos direitos das pessoas com deficiência no campo

⁷⁵ Na UFSC, o processo avaliativo para a contratação de docente, por meio de concurso público, conta com as seguintes etapas: (i) prova escrita; (ii) prova didática; (iii) prova prática; (iv) apresentação oral, análise e arguição do projeto de atividades acadêmicas e do memorial descritivo; e (v) exame dos títulos. Outras informações estão disponíveis na Resolução Normativa 34/CUn/2013 de 17 de setembro, com alterações publicadas na Resolução 35/CUn/2013 de 26 de novembro e Resolução 13/2014/CUn de 2 de outubro. O processo avaliativo para a contratação de técnico-administrativo em educação por meio de concurso público será discutido no decorrer do capítulo.

do trabalho; (ii) compreender os discursos sobre deficiência presentes nesses dispositivos e os atores envolvidos no seu processo de construção; e (iii) mapear estatísticas sobre a integração de pessoas com deficiência no serviço público, por meio da reserva legal nos concursos públicos; (iv) refletir sobre a integração de servidores técnico-administrativos em educação, ingressantes pela reserva de vagas em concursos públicos da UFSC, no período de 2008 a 2015.

As duas primeiras frentes de trabalho contemplam pesquisas de base documental. Nas palavras de Godoy (2006), essa etapa pode trazer subsídios importantes para o estudo. Além de um amplo escopo de evidências, os diversos tipos de documentos fontes de pesquisa auxiliam no conhecimento dos fatos, da estrutura e do funcionamento das instituições.

Na primeira frente de trabalho, fizemos um mapeamento das convenções e declarações da OIT que foram ratificadas pelo Brasil. Também acompanhamos documentos oficiais sobre a campanha realizada internacionalmente pela organização para a promoção do trabalho decente; principalmente aqueles documentos que retrataram a relação OIT-Brasil na implementação de uma Agenda do Trabalho Decente. Ainda, identificamos como um dispositivo fundamental, de alcance internacional, a Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência (ONU, 2006), que foi marcada pela participação de pessoas com deficiência na sua construção e lançou um olhar sobre a deficiência para além da perspectiva médica.

No âmbito nacional, nesta etapa da pesquisa buscamos compreender dispositivos como a Lei Brasileira de Inclusão de Pessoas com Deficiência (BRASIL, 2015), também conhecida como o Estatuto da Pessoa com Deficiência, e os dispositivos legais que regulamentam o ingresso de pessoas com deficiência nos concursos públicos. Também foram localizadas resoluções institucionais que tratam da aplicação da legislação no ambiente organizacional. Essa pesquisa foi realizada *online*, a partir de sites de pesquisa, Diário Oficial da União, plataformas de pesquisa das organizações internacionais e sites oficiais.

Em paralelo à primeira fase da pesquisa, desenvolvemos a segunda etapa que consistia na compreensão dos discursos sobre deficiência presentes nos dispositivos legais e os atores envolvidos no seu processo de construção. Para desenvolver esta etapa, foi necessário mapear informações sobre a estrutura participativa da OIT, a participação de movimentos sociais em instâncias brasileiras como as conferências municipais, estaduais e federais que auxiliam no levantamento de demandas para a construção de políticas públicas. Parte

das informações desta frente de trabalho foram encontradas distribuídas nos capítulos I e II. Concentram-se, neste capítulo, as normativas relacionadas à eliminação da discriminação e de incentivo às políticas do trabalho, que constituem o alicerce das políticas afirmativas que visam a ampliação da participação das pessoas com deficiência no mercado de trabalho.

Em outra frente de trabalho, buscamos mapear estatísticas sobre a integração de pessoas com deficiência no serviço público, por meio da reserva legal nos concursos públicos. Esse mapeamento se deu, inicialmente, por solicitação encaminhada ao Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão (MP), a partir do e-SIC⁷⁶. Em resposta, o órgão informou que o SIAPE, possui campo único para declaração de deficiência. Dessa forma, a pesquisa deveria ser direcionada à cada Instituição de interesse.

Diante do exposto, optamos por priorizar dados das universidades públicas federais, encaminhando uma solicitação de dados para cada uma das sessenta e três instituições listadas pelo MEC. A ausência de padronização dos dados recebidos caracterizou-se como uma limitação desta etapa da pesquisa, que foi concentrada exclusivamente em dados quantitativos.

Por fim, em nossa quarta frente de trabalho tratamos da integração laboral de pessoas com deficiência por meio de um estudo de caso realizado na UFSC, com servidores técnico-administrativos em educação, ingressantes pela reserva de vagas em concursos públicos da UFSC, no período de 2008 a 2015.

Na visão de Goode e Hatt (1968), o estudo de caso é aplicado na organização de dados sociais, mantendo o caráter unitário do objeto social em análise. Merriam *apud* Godoi, Bandeira-de-Mello e Silva (2006) remete este tipo de estudo à compreensão dos processos sociais ocorridos em determinado contexto. Assim, o estudo de caso favorece a compreensão da complexidade e peculiaridades de um fenômeno, em determinado momento histórico.

Inicialmente, os dados quantitativos referentes ao grupo de trabalhadores que atendiam aos critérios estabelecidos pela pesquisa nos foram repassados pela Equipe Multiprofissional de Acompanhamento ao Servidor com Deficiência em Estágio Probatório (EMAPCD) da UFSC, após o registro de solicitação no e-SIC. Nesta etapa, foram coletadas

⁷⁶ Solicitação de dados pautada na Lei nº 12.527, de 18 de novembro de 2011 (Lei de Acesso à Informação), regulamentada pelo Decreto nº 7.724 de 16 de maio de 2012.

também: atas de reuniões da EMAPCD e fichas complementares de acompanhamento de desempenho para servidores técnico-administrativos com deficiência.

A identificação dos servidores técnico-administrativos em educação que ingressaram na UFSC pela reserva de vagas em concursos e a necessidade de atualização constante do banco de dados foram um grande desafio, considerando a necessidade de consulta de fontes diversas. A estratégia utilizada para identificar os trabalhadores foi o levantamento de dados a partir de publicações oficiais. Os passos seguidos foram: (i) consulta periódica às listas de nomeação disponíveis no site da Instituição, em que consta lista nominal por forma de ingresso; (ii) acompanhamento periódico de publicações no Diário Oficial da União para identificar possíveis mudanças de *status* (exoneração / permanência / redistribuição / vacância de cargo); (iii) consulta periódica no Portal de Transparência do Governo Federal para levantar a situação funcional do servidor.

Foram aplicados dois métodos para a definição de amostragem. No campus Trindade, o método aplicado para a seleção de participantes foi a amostra não probabilística intencional. Segundo Babbie (2010), esse tipo de amostra é baseado no conhecimento que o pesquisador detém sobre a população e o propósito do estudo. Nesse sentido, a seleção desse método de amostragem cumpriu o objetivo de diversificar as entrevistas em termos de ambientes de trabalho e pluralidade de indivíduos. As entrevistas foram realizadas a partir de um roteiro pré-definido⁷⁷, cujas perguntas eram selecionadas considerando as particularidades do contexto.

No Hospital Universitário e nos campi Joinville, Araranguá e Curitiba, o difícil acesso aos trabalhadores e a rotina de trabalho não nos permitiram adotar o mesmo método de amostragem. Optamos, assim, por transformar o roteiro de pesquisa em um questionário padrão que foi encaminhado aos possíveis participantes do estudo por e-mail, juntamente com o convite de adesão.

Na UFSC, além das informações coletadas com a Instituição, por meio da EMAPCD, e das entrevistas realizadas com trabalhadores com deficiência, investigamos as ações de sindicatos locais voltadas a esse público, por meio da aplicação de questionário⁷⁸. Os sindicatos convidados a participar da pesquisa foram: o Sindicato de Trabalhadores em Educação das Instituições Públicas de Ensino Superior do Estado de

⁷⁷ Roteiro da entrevista disponível no Apêndice 1.

⁷⁸ Questionário disponível no Apêndice 2.

Santa Catarina (SINTUFSC), o Sindicato Nacional dos Docentes das Instituições de Ensino Superior (ANDES-SN) e a Associação dos Professores da Universidade Federal de Santa Catarina (APUFSC) que integra o Sindicato Nacional dos Docentes das Instituições de Ensino Superior.

Diante dos dados coletados, construímos eixos e subeixos temáticos considerando os debates sobre a deficiência, as questões voltadas à ampliação da noção do trabalho decente e a integração laboral de pessoas com deficiência por meio da reserva legal de vagas em concursos públicos; que foram essenciais para a apresentação dos resultados da pesquisa.

Destacamos que o desenvolvimento do trabalho foi construído em diferentes frentes de trabalho. No entanto, a apresentação dos resultados da pesquisa é reestruturada, neste capítulo, para dar maior fluência à leitura.

O DIREITO AO TRABALHO E A POLÍTICA AFIRMATIVA DE RESERVA DE VAGAS PARA PESSOAS COM DEFICIÊNCIA EM CONCURSOS PÚBLICOS NO BRASIL

O direito de pessoas com deficiência ao trabalho, assegurado em princípios como a igualdade de oportunidades e a não-discriminação, é tema de normativas internacionais ratificadas pelo Brasil em uma série de dispositivos nacionais.

Dentre as diversas normativas internacionais, direcionadas direta ou indiretamente às pessoas com deficiência, destacamos: a Declaração dos Direitos das Pessoas Deficientes⁷⁹ (ONU, 1975); as Convenções nº 111 sobre Discriminação em Matéria de Emprego e Ocupação (OIT, 1958⁸⁰), nº 159 sobre Reabilitação Profissional e Emprego de Pessoas Deficientes (OIT, 1983⁸¹), nº 168 sobre a Promoção do Emprego e a Proteção contra o Desemprego (OIT, 1988⁸²), a Convenção sobre os

⁷⁹ Resolução nº 30/84, de 9/12/75, ONU. Disponível em: <portal.mec.gov.br/seesp/arquivos/pdf/dec_def.pdf>

⁸⁰ Aprovada no Brasil pelo Decreto Legislativo nº 104, de 24/11/1964, ratificada em 26/11/1965 e promulgada pelo Decreto nº 62.150, de 19/01/1968.

⁸¹ Aprovada no Brasil pelo Decreto Legislativo nº 51, de 25/08/1989, ratificada em 18/05/1990 e promulgada pelo Decreto nº 129, de 22/05/1991.

⁸² Aprovada no Brasil pelo Decreto Legislativo nº 89, de 1992, ratificada em 24/03/1993 e promulgada pelo Decreto nº 2.682 de 22/07/1998.

Direitos das Pessoas com Deficiência (ONU, 2006⁸³), e a Convenção Interamericana para a Eliminação de todas as formas de Discriminação contra as Pessoas Portadoras de Deficiência (OEA, 1999⁸⁴).

A Declaração dos Direitos das Pessoas Deficientes (ONU, 1975) trouxe à tona um debate importante no campo da deficiência, o reconhecimento da *pessoa* deficiente, até então referenciada como *portadora* de deficiência. No entanto, não há grandes avanços legislativos relacionados à essa iniciativa. O reconhecimento da necessidade de participação de pessoas com deficiência na construção de políticas públicas, por exemplo, é sinalizado como uma possibilidade: “as organizações de pessoas deficientes *poderão* ser consultadas com proveito em todos os assuntos referentes aos direitos de pessoas deficientes” (IDEM, on-line, *grifo nosso*).

A Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência (ONU, 2006) já obteve maior influência sobre os avanços legislativos nos diferentes países que ratificaram o dispositivo. Dentre as inovações trazidas pela Convenção estão: a participação de pessoas com deficiência no seu processo de elaboração; o reconhecimento da designação *pessoas com deficiência*; a incorporação de princípios do modelo social da deficiência, e o reconhecimento de que o Estado deve assegurar a participação de pessoas com deficiência na vida política e pública indo ao encontro do tema ‘*nada sobre nós sem nós*’ que tem orientado movimentos sociais e políticos do campo.

No âmbito da OIT, as convenções estão associadas ao tema emprego e discriminação no trabalho. A Convenção nº 111 sobre Discriminação em Matéria de Emprego e Ocupação (OIT, 1958) não faz menção às pessoas com deficiência, no entanto, estabelece no seu Art. 1 dentre as formas de discriminação “qualquer outra distinção, exclusão ou preferência que tenha por efeito destruir ou alterar a igualdade de oportunidades ou tratamento em matéria de emprego ou profissão [...]” (BRASIL, 1968, on-line).

A Convenção nº 159 sobre Reabilitação Profissional e Emprego de Pessoas Deficientes (OIT, 1983) apresentou como definição de pessoa deficiente, no contexto da Convenção:

⁸³ Aprovada no Brasil pelo Decreto Legislativo nº 189, de 09/07/2008 e promulgada pelo Decreto nº 6.949, de 25 de agosto de 2009.

⁸⁴ Convenção da Guatemala, aprovada no Brasil pelo Decreto Legislativo nº 198, de 13/06/2001 e promulgada pelo Decreto nº 3.956 de 8 de outubro de 2001.

Art. 1 - [...] todas as pessoas cujas possibilidades de obter e conservar um emprego adequado e de progredir no mesmo fiquem substancialmente reduzidas devido a uma deficiência de caráter físico ou mental devidamente comprovada (BRASIL, 1991, on-line).

A Convenção estabelece que cada país membro deverá aplicar uma política nacional sobre reabilitação profissional e emprego de pessoas com deficiência, baseada no princípio de igualdade de oportunidade e tratamento. Esse princípio é frequentemente encontrado no discurso da OIT presente nos documentos oficiais que tratam de grupos vulneráveis.

A Convenção nº 168 sobre a Promoção do Emprego e a Proteção contra o Desemprego (OIT, 1988) foi mais específica ao tratar da promoção de emprego produtivo para grupos considerados vulneráveis, conforme Art. 8º:

Todo Membro deverá se esforçar para adotar, com reserva da legislação e da prática nacionais, medidas especiais para fomentar possibilidades suplementares de emprego e a ajuda ao emprego bem como para facilitar o emprego produtivo e livremente escolhido de determinadas categorias de pessoas desfavorecidas que tenham ou possam ter dificuldades para encontrar emprego duradouro, como as mulheres, os trabalhadores jovens, os *deficientes físicos*, os trabalhadores de idade avançada, os desempregados durante um período longo, os trabalhadores migrantes em situação regular e os trabalhadores afetados por reestruturações (BRASIL, 1998, on-line, *grifo nosso*).

Destacamos que a referência feita à deficiência na promoção de emprego produtivo é específica aos deficientes físicos, desfavorecendo outros grupos do campo da deficiência.

Em 2001, o Brasil ratificou a Convenção da Guatemala ou Convenção Interamericana para a Eliminação de todas as formas de Discriminação contra as Pessoas Portadoras de Deficiência⁸⁵, elaborada

⁸⁵ O acompanhamento da implementação da Convenção foi tema da Primeira Conferência da Rede Ibero-Americana de organizações Não-

no âmbito da OEA. Embora outras instâncias no âmbito da ONU já tivessem adotado outro discurso para a identificação do grupo, a Convenção com abrangência interamericana faz referência às *peças portadoras de deficiência*.

Nos termos da Convenção, deficiência diz respeito à:

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 ou social (BRASIL, 2001, on-line).

Com o objetivo de promover a plena integração de pessoas com deficiência na sociedade, a Convenção estabelece a criação de medidas governamentais em campos como o trabalho, educação, acesso à justiça, dentre outros. Os Estados-Membros comprometem-se em cooperar no desenvolvimento de “pesquisa científica e tecnológica relacionada com a prevenção das deficiências, o tratamento, a reabilitação e a integração na sociedade de pessoas portadoras de deficiência” e, ainda, o “desenvolvimento de meios e recursos destinados a facilitar ou promover a vida independente, a autossuficiência e a integração total [...]” (BRASIL, 2001, on-line).

No âmbito nacional, a Constituição Federal (1988) estabelece a proibição de qualquer discriminação no tocante a salário e critérios de admissão do trabalhador com deficiência (Art. 7). A normativa estabelece como competência comum da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios o tratamento da saúde e assistência pública, a proteção e a garantia dos direitos das pessoas com deficiência (Art. 24). Ainda, no Art. 37, define-se que “a lei reservará percentual dos cargos e empregos públicos para as pessoas portadoras de deficiência e definirá os critérios de sua admissão” (BRASIL, 1988)

A política afirmativa brasileira de reserva legal de vagas no mercado de trabalho está pautada na Lei 8.112/1990, no serviço público, e na Lei 8.213/1991, nas instituições privadas. Nos concentraremos aqui

Governamentais de Pessoas com Deficiência e suas Famílias, em Caracas, no ano de 2002. Na resolução do encontro constam o incentivo para a ratificação da Convenção pelos países latino-americanos e a sugestão para que os governos nomeiem junto ao Comitê para a Eliminação de todas as formas de Discriminação por Razões da Deficiência uma pessoa com competência no âmbito da deficiência, vinculada aos movimentos associativos do grupo.

exclusivamente na reserva de vagas no serviço público que, além da Lei 8.112/1990, conta com a complementação dos Decretos nº 3.298/1999, nº 5.296/2004 e nº 9.508/2018, bem como dispositivos que tratam de questões específicas do campo da deficiência, como no caso da Súmula nº 377/2009 que trata do reconhecimento da Visão Monocular como deficiência para efeito de reserva legal de vagas em concursos públicos.

A Lei 8.112/1990 assegura às pessoas com deficiência o direito de inscrição em concurso público, em igualdade de condições com os demais candidatos, para provimento de cargo cujas atribuições sejam compatíveis com a deficiência, sendo-lhes reservadas até 20% das vagas oferecidas no concurso. Em complemento, o Decreto 9.508/2018 estabelece a reserva mínima de 5% das vagas ofertadas, com arredondamento para o número superior nos casos de quantitativo fracionado.

Em nível institucional, o Decreto nº 9.508/2018 prevê a criação de Equipe Multiprofissional que assistirá o órgão ou a entidade da administração pública federal responsável pela realização do concurso público ou do processo seletivo. Essa equipe é formada por “três profissionais capacitados e atuantes nas áreas das deficiências que o candidato possuir, dentre os quais um deverá ser médico, e três profissionais da carreira à que concorrerá o candidato” (BRASIL, 2018, on-line).

A Equipe Multiprofissional deverá emitir parecer, considerando:

- I - as informações prestadas pelo candidato no ato da inscrição no concurso público ou no processo seletivo;
- II - a natureza das atribuições e das tarefas essenciais do cargo, do emprego ou da função a desempenhar;
- III - a viabilidade das condições de acessibilidade e as adequações do ambiente de trabalho na execução das tarefas;
- IV - a possibilidade de uso, pelo candidato, de equipamentos ou de outros meios que utilize de forma habitual; e
- V - o resultado da avaliação com base no disposto no § 1º do art. 2º da Lei nº 13.146, de 2015, sem prejuízo da adoção de critérios adicionais previstos em edital.

Destacamos que o § 1º do art. 2º da Lei nº 13.146, de 2015 trata de avaliação pautada no modelo biopsicossocial da deficiência, em que são considerados: (i) os impedimentos nas funções e nas estruturas do corpo; (ii) os fatores socioambientais, psicológicos e pessoais; (iii) a limitação no desempenho de atividades, e (iv) a restrição de participação.

O entendimento da deficiência dado pelo Art. 3, do Decreto 3.298/1999, é de “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” (BRASIL, 1999, on-line), sendo seu enquadramento influenciado pelo Decreto 5.296/2004. A normativa classifica como deficiência:

|Art. 4º - É considerada pessoa portadora de deficiência a que se enquadra nas seguintes categorias:

|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; (Redação dada pelo Decreto nº 5.296, de 2004)

|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; (Redação dada pelo Decreto nº 5.296, de 2004)

|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; (Redação dada pelo Decreto nº 5.296, de 2004)

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; (Redação dada pelo Decreto nº 5.296, de 2004)
- e) saúde e segurança;
- f) habilidades acadêmicas;
- g) lazer; e
- h) trabalho;

V - deficiência múltipla – associação de duas ou mais deficiências (BRASIL, 1999, on-line).

Nesta pesquisa, a classificação da deficiência seguirá os grupos e subgrupos descritos no SIAPE, sistema que centraliza as informações dos servidores públicos federais, incluindo aqueles lotados nas universidades federais. O Quadro 3 apresenta uma síntese dessa classificação, a partir dos grupos (i) deficiência física; (ii) deficiência auditiva; (iii) deficiência mental; (iv) deficiência múltipla; (v) deficiência visual, e (vi) mobilidade reduzida.

Quadro 3 - Ocorrências de Deficiência, segundo SIAPE⁸⁶

| Grupo | Código | Descrição | Detalhamento |
|-------------------------|--------|--------------|---|
| 01 - Deficiência Física | 01001 | Paraplegia | Perda total das funções motoras dos membros inferiores. |
| | 01002 | Paraparesia | Perda parcial das funções motoras dos membros inferiores. |
| | 01003 | Monoplegia | Perda total das funções motoras de um só membro (podendo ser membro superior ou membro inferior). |
| | 01004 | Monoparesia | Perda parcial das funções motoras de um só membro (podendo ser membro superior ou membro inferior). |
| | 01005 | Tetraplegia | Perda total das funções motoras dos membros inferiores e superiores. |
| | 01006 | Tetraparesia | Perda parcial das funções motoras dos membros inferiores e superiores. |
| | 01007 | Triplegia | Perda total das funções motoras em três membros. |
| | 01008 | Triparésia | Perda parcial das funções motoras em três membros. |
| | 01009 | Hemiplegia | Perda total das funções motoras de um hemisfério do corpo (direito |

⁸⁶ A terminologia foi aplicada de acordo com as informações constantes no SIAPE, a partir dos relatórios disponibilizados à pesquisadora pelo Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão.

| | | | |
|---------------------------|-------|---|--|
| | | | ou esquerdo). |
| | 01010 | Hemiparesia | Perda parcial das funções motoras de um hemisfério do corpo (direito ou esquerdo). |
| | 11011 | Amputação | Perda total de um determinado seguimento de um membro (superior ou inferior). |
| | 01012 | Paralisia cerebral | Lesão de uma ou mais áreas de sistema nervoso central tendo como consequência alterações psicomotoras, podendo ou não causar deficiência mental. |
| | 01015 | Ostomia | Portador de abertura obtida por procedimento cirúrgico cujo objetivo é proporcionar uma comunicação entre dois órgãos ou entre uma víscera e uma parede abdominal, eliminando os efluentes (urina e fezes) para o exterior. No exterior, estes resíduos são coletados por bolsas especiais. |
| | 01016 | Nanismo | Pessoa cuja altura é muito menor que a média de todos os sujeitos que pertencem a mesma população ou menor que a média do tamanho de pessoas da mesma idade. |
| | 01017 | Deformidade congênita ou adquirida | Portador de deformidade congênita ou adquirida, exceto as deformidades estéticas e as que não produzam dificuldades para o desempenho de funções. |
| 02 - Deficiência Auditiva | 02001 | Surdo | Portador de perda total da audição auferida por audiograma e definida por junta médica, de acordo com item b, inciso i, §1º, art. 5º do decreto 5.296, de 2 de dezembro de 2004. |
| | 02002 | Parcialmente surdo | Portador de perda parcial da audição auferida por audiograma e definida por junta médica, de acordo com item b, inciso i, §1º, art. 5º do decreto 5.296, de 2 de dezembro de 2004. |
| | 02003 | Portador de surdez bilateral | Portador de perda bilateral da audição auferida por audiograma e definida por junta médica, de acordo com item b, inciso i, §1º, art. 5º do decreto 5.296, de 02 de dezembro de 2004. |
| 03 - Deficiência Mental | 03001 | Deficiência mental | Funcionalidade intelectual inferior à média, com manifestação antes dos dezoito anos e limitações associadas a duas ou mais áreas de habilidades adaptativas, tais como: comunicação; cuidado pessoal; habilidades sociais; utilização de recursos da comunidade; saúde e segurança; habilidades acadêmicas; lazer e trabalho. |
| 04 - Deficiência Múltipla | 04001 | Deficiência múltipla | Pessoa que apresenta associação de duas ou mais deficiências. |
| 05 - Deficiência Visual | 05001 | Cego | Perda ou redução da capacidade visual em ambos os olhos em caráter definitivo, que não possa ser melhorada ou corrigida com o uso de lentes, tratamento clínico ou cirúrgico. |
| | 05002 | Portador de baixa visão | Pessoa cujos limites visuais variam com outros fatores, tais como: fusão, visão cromática, adaptação ao claro e escuro, sensibilidade a contrastes, etc. |
| | 05003 | Portador de visão parcial | Pessoa cuja somatória da medida do campo visual em ambos os olhos é igual ou menor que 60°. |
| | 05004 | Portador de ocorrência visual simultânea | Pessoa que apresenta simultaneamente ocorrência de qualquer uma das condições anteriores. |
| 06 - Mobilidade Reduzida | 06001 | Mobilidade reduzida, permanente ou temporária | Pessoa que não se enquadra no conceito de pessoa portadora de deficiência, mas que tem, por qualquer motivo, dificuldade de movimentar-se, permanente ou temporariamente, gerando redução efetiva da mobilidade, flexibilidade, coordenação motora e percepção. |

Fonte - Elaborado pela autora, a partir de dados disponibilizados pelo Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão (MP), com extração do Sistema Integrado de Administração de Recursos Humanos (SIAPE), em 08 de janeiro de 2016.⁸⁷

Os dados expressos no Quadro 3 demonstram que, embora a caracterização da deficiência no SIAPE tenha acompanhado as alterações do Decreto 5.296/2004, questões como o reconhecimento do diagnóstico de Transtorno do Espectro do Autismo (TEA) como uma

⁸⁷ Resposta de pedido de acesso à informação, registrado sob o nº 03950000022/2016-02, em <www.transparencia.gov.br>

deficiência específica, expresso no *Diagnostic and Statistical Manual of Mental Disorders – DSM-V* (2013), não foram agregadas ao sistema. Conforme Relatório EMAPCD (BRASIL/UFSC, 2016), também não foram incorporados ao SIAPE outros diagnósticos como a Visão Monocular, reconhecida como deficiência com direito à reserva legal de vagas em concursos públicos pela Súmula nº 377/2009 do Superior Tribunal de Justiça (STJ), e a Síndrome de Down, enquanto condição genética que resulta em uma deficiência intelectual, que se difere do enquadramento de deficiência mental que ainda persiste no SIAPE.

É necessário ressaltar que a evolução do entendimento sobre deficiência resultado das lutas empreendidas pelos movimentos sociais de pessoas com deficiência tem encontrado obstáculos em parte das normativas nacionais. A terminologia empregada em dispositivos legais internacionais, bem como o reconhecimento dos fatores sociais e econômicos que refletem no entendimento da deficiência, estão ausentes de diversas leis e decretos ainda vigentes.

Ao discutir as definições de deficiência empregadas na legislação brasileira, Di Nubila (2007) reflete sobre o emprego do termo pessoas portadoras de deficiência no Decreto nº 5.296, de 2 de dezembro de 2004, que, dentre outras coisas, “estabelece normas gerais e critérios básicos para a promoção da acessibilidade das pessoas portadoras de deficiência ou com mobilidade reduzida” (BRASIL, 2004, on-line). A autora recorda que no ano de 2004 muito já havia sido discutido sobre o termo *portador* aplicado no Decreto.

No campo da deficiência, as denominações fazem parte da identidade dos movimentos sociais; comportam uma visão valorativa relativa a época que são empregadas (BRASIL/SDH, 2010). Embora o movimento das pessoas com deficiência seja permeado por conflitos e oposições, a identidade, seja ela relativa ao grupo de pessoas com deficiência ou aos grupos que representam diferentes deficiências, é o elemento essencial da mobilização política das pessoas com deficiência.

As Universidades Federais e a Reserva Legal de Vagas em Concursos Públicos

As universidades são organizações sociais complexas. Se, por um lado, tem sua atuação norteada por um aparato burocrático, por outro, são flexíveis ao ponto de interagir em um sistema social dinâmico. Enquanto instituições públicas, as universidades federais estão submetidas à legislação que define a reserva legal de vagas nos concursos públicos. No entanto, dado seu papel social, essas devem

contribuir para o debate sobre a efetividade dessa política na integração das pessoas com deficiência ao contexto do trabalho.

No Censo da Educação Superior - 2014 foram relacionadas 63 universidades públicas federais (BRASIL/MEC, 2016). O acesso à informação sobre a implementação da política de reserva legal de vagas foi realizado pelo e-SIC, para levantamento de dados quantitativos, nos termos da Lei 12.527/2011, conhecida como Lei de Acesso à Informação.

Tabela 4 - Demonstrativo de Servidores com Deficiência Ativos nas Universidades Públicas Federais - 2015

| Instituição | Servidores Docentes e Técnico-Administrativos em Educação Ativos ¹ | Servidores com Deficiência | |
|---|---|--|---|
| | | Servidores Ativos com registro de deficiência no SIAPE | Servidores Ativos que ingressaram pela Reserva Legal de Vagas |
| FUND. UNIV FEDERAL DA GRANDE DOURADOS | 1.493 | 15 | 28 |
| FUND. UNIVERSIDADE DE SÃO JOÃO DEL REI | 1.319 | 14 | 11 |
| FUND. UNIVERSIDADE FEDERAL DE RONDÔNIA | 1.276 | 9 | (**) |
| FUND.UNIV.FED.CIENC.SAÚDE DE PORTO ALEGRE | 540 | 1 | 2 |
| FUND.UNIV.FED.DO VALE DO SÃO FRANCISCO | 849 | 8 | 7 |
| FUNDAÇÃO UNIV. FEDERAL DE OURO PRETO | 1.682 | 5 | 5 |
| FUNDAÇÃO UNIV. FEDERAL DE UBERLÂNDIA | 5.046 | 54 | (**) |
| FUNDAÇÃO UNIVERSIDADE DE BRASÍLIA | 5.490 | 36 | (**) |
| FUNDAÇÃO UNIVERSIDADE DE RIO GRANDE | 1.992 | 4 | 2 |
| FUNDAÇÃO UNIVERSIDADE DO AMAZONAS | 3.205 | 22 | (**) |
| FUNDAÇÃO UNIVERSIDADE DO MARANHÃO | 3.327 | 25 | 25 |
| FUNDAÇÃO UNIVERSIDADE FED. DO TOCANTINS | 1.807 | 26 | (**) |
| FUNDAÇÃO UNIVERSIDADE FEDERAL DE PELOTAS | 2.681 | 22 | (**) |
| FUNDAÇÃO UNIVERSIDADE FEDERAL DE SERGIPE | 2.958 | 35 | (**) |
| FUNDAÇÃO UNIVERSIDADE FEDERAL DO ABC | 1.313 | 12 | 10 |
| FUNDAÇÃO UNIVERSIDADE FEDERAL DO PAMPA | 1.613 | 15 | 13 |
| FUNDAÇÃO UNVERSIDADE FEDERAL DO AMAPÁ | 963 | 4 | (**) |
| UNI.FED.VALES DO JEQUITINHONHA E MUCURI | 1.217 | 10 | 8 |
| UNIV. FEDERAL DE MATO GROSSO DO SUL | 3.354 | 29 | 18 |
| UNIV. FEDERAL DO RECONCAVO DA BAHIA | 1.364 | 22 | 21 |

| | | | |
|---|-------|----|-------|
| UNIV. FEDERAL RURAL DO RIO DE JANEIRO | 2.410 | 15 | (**) |
| UNIV.FED. DA INTEGRAÇÃO LATINO-AMERICANA | 827 | 1 | 38 |
| UNIVERS. TECNOLÓGICA FEDERAL DO PARANÁ | 3.647 | 22 | 10 |
| UNIVERSIDADE DA INTEGRAÇÃO INTERNACIONAL DA LUSOFONIA AFRO-BRASILEIRA | 503 | 7 | 11 |
| UNIVERSIDADE DO RIO DE JANEIRO | 2.099 | 3 | (**) |
| UNIVERSIDADE FED. DO RIO GRANDE DO NORTE | 5.483 | 18 | (**) |
| UNIVERSIDADE FED. DO RIO GRANDE DO SUL | 5.473 | 21 | (**) |
| UNIVERSIDADE FED. RURAL DO SEMI-ÁRIDO | 1.161 | 11 | (**) |
| UNIVERSIDADE FED.DO TRIÂNGULO MINEIRO | 2.088 | 10 | (**) |
| UNIVERSIDADE FEDERAL DA BAHIA | 5.532 | 19 | (**) |
| UNIVERSIDADE FEDERAL DA FRONTEIRA SUL | 1.264 | 14 | 12 |
| UNIVERSIDADE FEDERAL DA PARAÍBA | 6.105 | 29 | (**) |
| UNIVERSIDADE FEDERAL DE ALAGOAS | 3.254 | 8 | 18 |
| UNIVERSIDADE FEDERAL DE ALFENAS | 838 | 2 | 1 |
| UNIVERSIDADE FEDERAL DE CAMPINA GRANDE | 2.981 | 21 | (**) |
| UNIVERSIDADE FEDERAL DE GOIÁS | 4.881 | 20 | 23(*) |
| UNIVERSIDADE FEDERAL DE ITAJUBÁ | 846 | 3 | 5 |
| UNIVERSIDADE FEDERAL DE JUIZ DE FORA | 3.164 | 30 | (**) |
| UNIVERSIDADE FEDERAL DE LAVRAS | 1.217 | 7 | 8 |
| UNIVERSIDADE FEDERAL DE MATO GROSSO | 3.436 | 23 | 18 |
| UNIVERSIDADE FEDERAL DE MINAS GERAIS | 7.321 | 44 | 44 |
| UNIVERSIDADE FEDERAL DE PERNAMBUCO | 6.682 | 54 | 54 |
| UNIVERSIDADE FEDERAL DE RORAIMA | 966 | 3 | (**) |
| UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA CATARINA | 5.614 | 72 | 53 |
| UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA MARIA | 4.554 | 43 | (**) |
| UNIVERSIDADE FEDERAL DE SAO CARLOS | 2.236 | 9 | 6 |
| UNIVERSIDADE FEDERAL DE SÃO PAULO | 5.425 | 27 | 23 |
| UNIVERSIDADE FEDERAL DE VIÇOSA | 3.621 | 14 | (**) |
| UNIVERSIDADE FEDERAL DO ACRE | 1.416 | 9 | 8 |
| UNIVERSIDADE FEDERAL DO CEARÁ | 5.904 | 86 | 34(*) |
| UNIVERSIDADE FEDERAL DO ESPÍRITO SANTO | 3.832 | 33 | 24 |
| UNIVERSIDADE FEDERAL DO OESTE DO PARÁ | 928 | 9 | (**) |
| UNIVERSIDADE FEDERAL DO PARÁ | 4.861 | 12 | 3 |
| UNIVERSIDADE FEDERAL DO PARANÁ | 6.204 | 36 | (**) |

| | | | |
|---|----------------|--------------|------|
| UNIVERSIDADE FEDERAL DO PIAUÍ | 2.934 | 13 | (**) |
| UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO DE JANEIRO | 13.375 | 47 | (**) |
| UNIVERSIDADE FEDERAL DO SUL DA BAHIA | 332 | 3 | 2 |
| UNIVERSIDADE FEDERAL FLUMINENSE | 7.435 | 20 | (**) |
| UNIVERSIDADE FEDERAL RURAL DE PERNAMBUCO | 2.293 | 10 | (**) |
| UNIVERSIDADE FEDERAL RURAL DA AMAZÔNIA | 765 | - | (**) |
| UNIVERSIDADE FEDERAL DO SUL E SUDESTE DO PARÁ | 447 | - | (**) |
| UNIVERSIDADE FEDERAL DO OESTE DA BAHIA | 403 | - | (**) |
| TOTAL | 188.246 | 1.196 | |

¹ Servidores ativos, com exceção dos *status* 'Contratos temporários' e 'CLT'.

(*) A Instituição contabilizou dados até Jun./2016. (**) Dados não informados ou inconsistentes.

Fonte - Elaborado pela autora, a partir de dados extraídos do SIAPE, pelo Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão (MP), e dados fornecidos pelas Instituições de Ensino em solicitação de acesso à informação cadastrada no Portal da Transparência.

Em resposta ao questionamento cadastrado no e-SIC em Janeiro/2016, o Ministério do Planejamento Orçamento e Gestão (MP) informou o quantitativo de trabalhadores com deficiência registrados no SIAPE em 62 das universidades públicas federais. Nessas Instituições foi relatado, em 31/12/2015, um total de 188.246 servidores públicos ativos, dos quais 1.196 trabalhadores com deficiência (0,63% dos ativos). (TABELA 4).

Os dados apresentados pelas Instituições demonstram dois tipos de inconsistências frente ao quantitativo total de servidores ativos com registro de deficiência no SIAPE informados pelo MP: (i) os casos em que o número de servidores ativos que ingressaram pela reserva legal de vagas informado pela Universidade é *superior* ao número de servidores ativos com registro de deficiência no SIAPE informado pelo MP; (ii) os casos em que o número de servidores ativos que ingressaram pela reserva legal de vagas informado pela Universidade é *igual* ao número de servidores ativos com registro de deficiência no SIAPE informado pelo MP. Essas inconsistências nos fazem refletir sobre o registro de deficiências no sistema de apoio à gestão de pessoas, que não refletem os resultados da política de reserva legal de vagas nos concursos públicos.

As universidades possuem autonomia na gestão de pessoal, realizando provimentos conforme conveniência e oportunidade

administrativa dentro de orçamento autorizado. Segundo o MEC, em resposta referente ao protocolo 0395.0001758/2016-90 registrado no e-SIC, o controle do cumprimento das normas vigentes nesse campo cabe à Controladoria Geral da União (CGU) e ao Tribunal de Contas da União (TCU).

Não há órgão responsável pela fiscalização constante da implementação da política de reserva legal de vagas nos concursos públicos. É o controle social, por meio de denúncias nos casos em que há o descumprimento da política, que impulsiona o atendimento da legislação por parte dos agentes públicos.

Essa atuação pode ser verificada, por exemplo, no Termo de Ajuste de Conduta celebrado entre a UFSC e a Procuradoria Regional dos Direitos do Cidadão (PRDC) do Ministério Público Federal (MPF) no ano de 2012, resultante do Inquérito Civil Público n. 1.33.000.000818/2012-78, que reclamava o cumprimento da lei que prevê a reserva legal de vagas em concursos públicos.

O referido processo trata da instauração de procedimento administrativo para apurar denúncia de ilegalidade na realização do concurso referente ao Edital 035/DDPP/2012, no que diz respeito à reserva de vagas para pessoas com deficiência e irregularidades nos critérios para deferimento de isenção do pagamento de taxa de inscrição. O processo foi autuado em 29/03/2012 e teve sentença emitida em 01/04/2013, favorável à homologação de acordo firmado entre a UFSC e o MPF, do qual resultaram alterações no edital denunciado e a Resolução Normativa 30/2012/CUn⁸⁸.

Tratamos aqui da esfera do reconhecimento jurídico mencionado por Honneth (2009, p. 216), em que “para o indivíduo, a denegação de pretensões jurídicas socialmente vigentes significa ser lesado na expectativa intersubjetiva de ser reconhecido como sujeito capaz de formar juízo moral”. O cerceamento de direitos, encontra na mobilização social sua forma de resistência. Assim, as organizações e movimentos sociais de pessoas com deficiência adquirem grande importância ao concentrar esforços para que os direitos de pessoas com deficiência no campo do trabalho sejam respeitados.

⁸⁸ Informações constantes no Inquérito Civil Público n. 1.33.000.000818/2012-78, disponibilizado à pesquisadora pelo Ministério Público Federal.

UFSC: EXPERIÊNCIAS DE INTEGRAÇÃO LABORAL DE SERVIDORES TÉCNICO-ADMINISTRATIVOS EM EDUCAÇÃO COM DEFICIÊNCIA

A UFSC foi criada pela Lei nº 3.849, de 18 de dezembro de 1960, pelo então presidente da República Juscelino Kubitschek de Oliveira. Desde sua fundação, a UFSC participou de importantes momentos históricos como os movimentos estudantis, nos anos 1960, a Reforma Universitária, nos anos 1970, e o movimento pela democracia, que ocorreu no mesmo período (NECKEL, KUCHLER; 2010).

A partir de 2007, devido à adesão da Instituição ao Programa de Apoio a Planos de Reestruturação e Expansão das Universidades Federais Brasileiras (REUNI), a Instituição passou por um processo de expansão, com a ampliação do número vagas nos cursos presenciais já ofertados ou criação de novos. Os recursos decorrentes do REUNI resultaram, também, na interiorização da UFSC com a criação dos campi de Araranguá, Curitibanos e Joinville. Em 2013, iniciou-se, também a instalação do campus Blumenau (UFSC, 2015)

Tabela 5 – Comunidade Universitária da UFSC – 2008 a 2015

| | Docentes Efetivos | Servidores Técnico-Administrativos em Educação | Matriculados na Educação Básica, Ensino Superior e Pós-Graduação |
|-------------|-------------------|--|--|
| 2008 | 1.610 | 2.868 | 31.704 |
| 2009 | 1.649 | 2.809 | 35.908 |
| 2010 | 1.893 | 2.879 | 41.775 |
| 2011 | 1.924 | 3.005 | 41.816 |
| 2012 | 1.952 | 3.103 | 41.903 |
| 2013 | 2.050 | 3.113 | 48.603 |
| 2014 | 2.170 | 3.174 | 46.224 |
| 2015 | 2.285 | 3.217 | 45.180 |

Fonte - Elaborado pela autora, a partir de dados disponíveis no Relatório *UFSC em Números – 2008 a 2017*.

Diante da expansão física e de oferta de vagas, houve também o aumento de servidores na Instituição, tanto na categoria Docente quanto

na de Técnico-Administrativo em Educação (TABELA 5). De 2008 a 2015, o número de docentes efetivos na UFSC passou de 1.610 para 2.285, representando um crescimento acumulado de 41,92%. Quanto aos servidores técnico-administrativos em educação, no mesmo período, a categoria passou de 2.868 para 3.217 profissionais, representando um crescimento acumulado de 12,16%. Já o número de matriculados na Instituição apresentou uma queda após o ano de 2013, que no detalhamento do relatório *UFSC em Números – 2008 a 2017*⁸⁹ está vinculado à redução de matrículas na Pós-Graduação, em nível de Especialização.

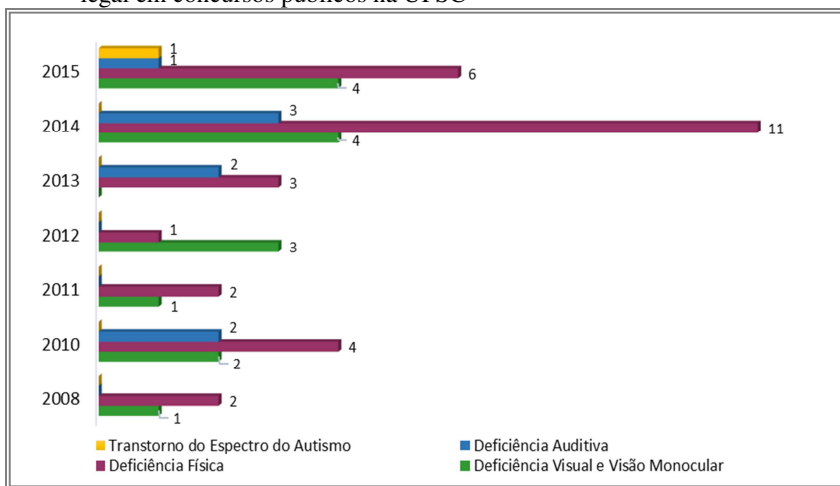
A UFSC dispõe de dados públicos quantitativos sobre a reserva legal de vagas nos concursos públicos em página *on-line* da EMAPCD, a partir do ano de 2008. Em resposta à demanda registrada no e-SIC sob o protocolo 2348.0009571/2016-25, fomos informadas que o início dos registros dessa categoria de ingresso data desse ano, com a criação da EMAPCD, nos termos do Decreto nº 3.298/99⁹⁰.

Em seu Art.43, o referido Decreto, previa a criação de uma equipe multiprofissional para assessorar o órgão responsável pela realização do concurso e avaliar a compatibilidade entre as atribuições do cargo e a deficiência no decorrer do estágio probatório. No ano de 2016, período em que ocorreu a coleta de dados institucionais com maior envolvimento da EMAPCD, a equipe era designada pelas Portarias nº 446/2015/GR/UFSC e nº 2417/2013/GR/UFSC, tendo 7 membros e 1 suplente, com carga horária semanal de 4 horas para o desempenho de suas atividades (BRASIL/UFSC, 2016).

⁸⁹ Relatório UFSC em Números – 2008 a 2017 disponível em: <<http://www.dp.gi.seplan.ufsc.br/ufsc-em-numeros/>>

⁹⁰ Embora o Decreto 9.508/2018 tenha dado novo texto ao papel da Equipe Multiprofissional, trataremos aqui da formatação proposta pelo antigo Decreto, uma vez que o trabalho de campo foi desenvolvido no período de sua vigência.

Gráfico 4 - Pessoas com deficiência com ingresso pela reserva legal em concursos públicos na UFSC



Fonte: Elaborado pela autora, a partir de dados do Relatório de Atividades - 2015 (EMAPCD, 2016).

No Relatório de Atividades – 2016 (UFSC/EMAPCD, 2017), são relatados 53 ingressos de servidores com deficiência pela reserva legal de vagas em concursos públicos, no período de 2008 a 2015, sendo o maior número de ingressos relativo ao período de 2014 a 2015 (GRAFICO 4).

A concentração de ingressos nesse período está relacionada ao volume total de ingressos de servidores na Instituição e ao Termo de Ajuste de Conduta celebrado entre a UFSC e o MPF, uma vez que ele prevê o percentual de 20% para reserva legal de vagas para o concurso posterior a sua assinatura, considerando o prejuízo constatado à garantia de direito ao acesso a cargos públicos por pessoas com deficiência referente aos editais 034/DDPP/2009 (docente) e 035/DDPP/2012 (técnicos-administrativo em educação).

A EMAPCD relata algumas dificuldades encontradas no desempenho de suas funções, estando entre elas a “ausência de uma política institucional integrada voltada para a questão da deficiência”, a “existência de barreiras diversas que impedem a plena inclusão dos servidores com deficiência na instituição, afetando seu exercício profissional e impactando diretamente o trabalho da Equipe” e a “necessidade de maior respaldo institucional na atuação da Equipe no que concerne à resolução de demandas quanto à acessibilidade e

condições de trabalho dos servidores com deficiência” (UFSC/EMAPCD, 2017, p. 9-10).

O documento retrata, também, a pró-atividade da Equipe que, no anexo B divulga minuta de documento a ser enviado ao MP sugerindo alterações no SIAPE para melhor adequá-lo à legislação vigente no campo da deficiência. São sugeridas, por exemplo, as inclusões da Síndrome de Down, do Transtorno do Espectro do Autista e da Visão Monocular como grupos separados de deficiências.

Ao nosso ver, a Equipe Multiprofissional nos termos do Decreto nº 3.298/99, tem um papel importante na integração dos servidores com deficiência na Instituição. No entanto, perante as dificuldades relatadas pela EMAPCD da UFSC fica evidente que a atribuição de assessoramento institucional encontra barreiras na diversidade de setores que precisam atuar em conjunto para garantir melhores resultados no processo de integração. Essa questão será melhor explorada no decorrer da análise de dados, a seguir.

O trabalho na perspectiva do servidor técnico administrativo em educação com deficiência

Os dados analisados nesta seção são decorrentes de entrevistas ou aplicação de questionários com 14 servidores técnicos administrativos em educação com deficiência, que ingressaram na UFSC por meio da reserva legal de vagas em concursos públicos, no período de 2008 a 2015. Também compõe o *corpus* de análise documental 47 formulários de visita de acompanhamento da EMAPCD, em que não é possível identificar a quantidade de servidores atendidos e a etapa do estágio probatório em que foi realizada a avaliação; documentos diversos de avaliação e acompanhamento fornecidos pelos servidores na entrevista e dados extraídos de atas de reuniões da EMAPCD.

A análise dos dados obtidos foi dividida em cinco blocos. No primeiro bloco, apresentamos um perfil dos entrevistados contendo dados como características do grupo de participantes e do contexto do trabalho, bem como relatos das situações que antecedem à posse no cargo público. No segundo bloco, pontuamos aspectos relacionados às condições e organização do trabalho como, por exemplo, questões de acessibilidade, relações com chefia e equipe de trabalho, desempenho e desenvolvimento profissional, carga excessiva ou ausência de trabalho e riscos à saúde do trabalhador. No terceiro bloco, nos debruçamos sobre as questões voltadas ao trabalho e subjetividade, destacando relatos

sobre realização profissional reconhecimento e significado do trabalho. No quarto bloco, tratamos do tema deficiência, movimentos sociais e direitos, incorporando experiências sobre participação e momentos em que os participantes vivenciaram a exclusão e a violência em razão da deficiência. Por fim, no quinto bloco, relatamos a percepção dos trabalhadores sobre a política afirmativa de integração profissional de pessoas com deficiência no serviço público.

Destacamos que os relatos dos participantes muitas vezes expressam a relação entre deficiência e o tema tratado na seção. No entanto, em alguns momentos, é difícil para a pesquisadora identificar se os relatos expressam rotinas de trabalho e experiências comuns aos trabalhadores que atuam em determinados setores da Instituição ou guardam relação com questões que envolvem a deficiência. Ainda, os impactos subjetivos do trabalho variam conforme o trabalhador e são de difícil mensuração. Considerando nosso objetivo de pesquisa, entendemos que todas as experiências relatadas são relevantes para a compreensão do trabalho no contexto pesquisado. Dessa forma, optamos por descrevê-las sem ressalvas.

Perfil dos participantes

Contribuíram com a coleta de dados 09 participantes do gênero feminino e 05 participantes do gênero masculino. Em relação a raça/cor todos os participantes se reconhecem como brancos. Ao serem perguntados sobre sua situação civil, 09 participantes se declararam casados(as) ou com parceiro(a); 04 pessoas como solteiro(a) e 01 pessoa relatou estar separado(a), divorciado(a) ou viúvo(a).

Quanto a idade, 01 participante está na faixa etária de até 30 anos; 07 participantes estão na faixa etária de 31 a 50 anos; 01 participante tem idade superior à 50 anos, e 04 participantes não responderam.

Em relação à deficiência, 09 pessoas declararam cegueira ou baixa visão, destas 03 pessoas especificaram visão monocular; 03 participantes declararam deficiência física; 01 pessoa relatou surdez ou baixa audição, e 01 participante relatou transtorno do espectro do autismo. Do total, 10 participantes possuem deficiência congênita, enquanto 04 pessoas declararam deficiência adquirida.

A comprovação da deficiência durante o concurso público e ingresso na UFSC foi realizada sem transtornos por 12 dos entrevistados. No entanto, 02 servidores relataram algum tipo de

transtorno no período que antecede a nomeação para comprovar a deficiência.

Um dos problemas relatados foi o reconhecimento da visão monocular como deficiência pela Junta Médica:

A junta negou, disse que eu não me encaixava na Lei porque monocular realmente não estava na Lei, visual é só baixa visão. [...] Mas o administrativo disse que eu podia ficar tranquila, o pessoal da PRODEGESP né, porque existia essa súmula do TJ alguma coisa que me dava jurisprudência. [...] Eu já tava por dentro da súmula, eu já tinha a súmula até comigo, o documento, porque existe uma associação de monocular e eu consulto sempre a documentação. Enfim, eu já tinha essa súmula, por uma questão de proteção né! E eles disseram: Não, isso aí é automático! (PARTICIPANTE05, UFSC, 2018)

Outro transtorno relatado está relacionado à composição da Junta Médica:

Sim. Houve dificuldade de comprovação por não haver um médico especialista, apenas o clínico. Nesse sentido, entrei com pedido de mandado de segurança e foi chamado um perito para avaliar e assim comprovado (PARTICIPANTE12, UFSC, 2018).

Um dos entrevistados relatou a experiência que vivenciou em processo de integração laboral ao serviço público do Estado de Santa Catarina, no decorrer de sua trajetória profissional. Acrescentamos o extrato desse relato à pesquisa, com o objetivo de exemplificar como a deficiência é vivenciada de forma particular pelo sujeito, influenciado por uma série de fatores, incluindo o contexto social.

Eu tive transtornos ao contrário. Nunca ninguém disse que eu não tinha deficiência. [...] Em 2006 eu fiz um concurso para professor de sociologia. Aí o edital da Secretaria Estadual da Educação era bem claro de dizer que a gente podia concorrer na vaga separada, acho que era esse o termo que usava, na vaga classificada, mas em caso que a

gente julgasse que não [pausa] a gente podia também ocupar pela classificação geral. [...]. Até uns 20 anos atrás, eu achava que reserva de vagas era desnecessário quase que para todo mundo. [...]. Aí, naquele concurso de 2007, eu fui lá e vi que tava surgindo essa coisa mais da afirmação da deficiência né, passei a compreender mais a necessidade de ação afirmativa pra que houvesse um tratamento, uma compreensão, um lugar social da deficiência. Aí eu declarei que tinha deficiência só por uma questão de que eu achava que era importante ter registro das deficiências. [...]. Eu fiquei em primeiro na vaga reservada e fiquei em segundo na geral. Quando eu fui passar pela perícia, o médico da junta do Governo do Estado, um órgão agora eu não lembro direito o nome, funciona nos fundos do Instituto Estadual de Educação, na região do Instituto. O cara me viu lendo. [...]. Quando eu fui chamado / [...] o médico, [...] / sem me olhar disse: Você tem deficiência visual? Eu disse: Tenho. E você trouxe o laudo? Laudo? Não, mas eu nem vou querer vaga reservada, eu vou querer ocupar vaga da classificação geral. Não, não, não pode! Não, mas o edital dizia. Não, não pode! Tu tens que fazer aqui o processo da vaga reservada. [...]. Quando eu levei o laudo pra ele, ele olhou o laudo e pegou um quarto de folha A4 assim que tinha um formulariozinho. Olhou ali, olhou o laudo, grampeou uns papéis, assinalou num lugar lá um xis, botou um carimbo e me devolveu. E tava em cima assim: inapto. Eu assim, mas doutor, eu tô entendendo direito, o senhor tá me inabilitando pro trabalho? Não, eu não tô te inabilitando, quem te inabilita é a tua deficiência. Você não tem condições de ser professor. [...]. (PARTICIPANTE06, UFSC, 2018)

Esse relato nos remete a questões importantes. Primeiro, o posicionamento político frente a deficiência impulsionado por uma mobilização social que se proliferava em diferentes países. O participante relata que estava *‘surgindo essa coisa mais da afirmação da deficiência né, passei a compreender mais a necessidade de ação afirmativa pra que houvesse um tratamento, uma compreensão, um*

lugar social da deficiência'. O ano de 2006 foi marcado pela aprovação da Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência em Assembléia Geral da ONU, ratificada no Brasil dois anos depois. Nesse momento, avançam as discussões sobre direitos e identidade no campo da deficiência.

Segundo, as mudanças no campo da deficiência encontram na sociedade uma percepção dualista sobre o sujeito. Aqueles que não se encaixam no padrão da normalidade preponderante são estigmatizados, considerados improdutivos, inaptos. O relato do profissional da Junta Médica *'eu não tô te inabilitando, quem te inabilita é a tua deficiência'* nos leva a essa reflexão.

No decorrer da entrevista, o participante complementa que conseguiu assumir a vaga mais tarde, no entanto, uma etapa importante dos trâmites burocráticos já havia avançado, a escolha de vagas. Analisada sobre diversas perspectivas, essa situação decorre em prejuízo à pessoa com deficiência, uma vez que envolve aspectos materiais, financeiros e psicológicos.

Quanto ao perfil de formação dos participantes, na pesquisa predominam os trabalhadores com deficiência que ingressaram em cargos que tem como requisito mínimo o Ensino Médio, mas que possuem ensino formal superior ao exigido no certame. Dos entrevistados, 13 pessoas declararam já ter cursado, no mínimo, o Ensino Superior e 01 participante relatou estar cursando no momento.

O cargo de maior incidência no grupo é de Assistente em Administração. Dos participantes, 01 trabalhador ingressou no cargo de Auxiliar em Administração; 09 como Assistentes em Administração; 01 no cargo de Enfermeiro; 01 como Técnico em Segurança no Trabalho; 01 no cargo de Técnico em Assuntos Educacionais. Ainda, 01 servidor havia ingressado na UFSC como Assistente em Administração no início do período de coleta de dados da pesquisa. No entanto, diante da aprovação em concurso de outra instituição pública, por vaga decorrente da classificação geral, o servidor assumiu o cargo de Técnico em Assuntos Educacionais e retornou à UFSC por processo de redistribuição. Identificamos que, no decorrer da pesquisa, uma participante, que ocupava o cargo de Assistente em Administração, saiu da UFSC devido à nomeação em outro concurso público.

A Lei 8.112/90, em seu Art.98 §2º, estabelece "também será concedido horário especial ao servidor portador de deficiência, quando comprovada a necessidade por junta médica oficial, independente de

compensação de horário”⁹¹. Dos respondentes, 05 trabalhadores gozam do direito de horário especial, com redução de jornada para 20 ou 30 horas semanais, nos termos da legislação mencionada. Outros 02 participantes declararam trabalhar 30 horas semanais, devido ao processo de flexibilização de carga horária pelo qual passa a Instituição. Outros 06 participantes relataram trabalhar 40 horas semanais. E, 01 participante não respondeu.

Dentre os participantes com horário especial respaldado pela Lei 8.112/90, um servidor relatou que a solicitação resultou de conflitos com a Chefia e com os colegas de trabalho:

[...] fui trabalhar num setor aqui da UFSC que eu comecei a ter problemas porque eu não conseguia fazer mais que 32 horas semanais por conta dos cuidados com meu filho [supressão de identificação do filho com deficiência] fui trabalhar no [supressão da identificação do local de trabalho] e passei a ter conflitos com Chefias e com colegas. [...] E aí eles [profissionais da Junta Médica] decidiram que a minha situação era pra vinte horas [...] Naquele momento eu só enxergava 15% (PARTICIPANTE06, UFSC, 2018).

A partir de 2016, com a vigência da Lei 13.370, a redação do Art.98 §2º da Lei 8.112/90 estende o direito de horário especial ao servidor com cônjuge, filho ou dependente com deficiência. Essa extensão já era possível, no entanto, antes desse período, o servidor deveria compensar a carga horária em que esteve ausente.

Condições e organização do trabalho

Nos formulários de visita de acompanhamento dos servidores que ingressaram pela reserva de vagas⁹², a questão da acessibilidade predomina como a problemática mais debatida nas reuniões de avaliação. São pontuadas mudanças necessárias na estrutura física da Instituição e nos setores, bem como nos ambientes virtuais de trabalho.

⁹¹ O referido parágrafo foi incluído no dispositivo pela Lei nº 9.527, de 10 de dezembro de 1997.

⁹² Resposta ao pedido de acesso à informação, protocolado sob o nº 2348.0013597/2014-14, em <www.transparencia.gov.br>

Dentre as problemáticas foram citadas: a necessidade de colocação de pisos podotáteis, a instalação de elevadores, a manutenção da iluminação externa, a mudança de *layout* de espaços internos, a aquisição de tecnologia assistiva, a reestruturação de espaços virtuais e de sistemas de apoio ao trabalho da UFSC.

A importância das organizações sociais no campo da deficiência também é demonstrada por esses documentos. A Associação Catarinense de Integração do Cego (ACIC) foi citada em alguns momentos, como possível suporte ao trabalhador, no sentido de apresentar-lhe os “programas e instrumentos utilizados” (UFSC/EMAPCD, 2014, p.7). Nas atas de reuniões da EMAPCD, a ACIC também é citada em ocasião de treinamento de mobilidade de servidor após a posse⁹³, em que a instituição fez o reconhecimento do campus juntamente com o servidor ingressante.

Os dados expressos nos formulários também refletem a morosidade do serviço público, como demonstram as passagens “o equipamento solicitado demorou uns seis meses para ser adquirido” (IDEM, p.14), “segundo a Chefia o elevador já foi solicitado, ainda não obteve retorno, assim como o calçamento” (IDEM, p.39), “nada foi feito, as solicitações não foram atendidas” (IDEM, p.41).

A ausência de acessibilidade arquitetônica em alguns espaços da UFSC foi uma das barreiras identificadas na investigação como um fator limitante à participação da pessoa com deficiência nas rotinas de trabalho. O extrato de entrevista do Participante03-UFSC demonstra, por um lado, a exclusão de trabalhador com deficiência das reuniões de trabalho da equipe em espaço físico inadequado à pluralidade do grupo de trabalho.

Olha, nunca puseram elevador aqui, né. Então se tem reunião em cima [...] hoje em dia nem vou pra reunião, né, porque eu tô no balcão, então, eles nunca me chamam para as reuniões. Se tem coisas pra resolver no grupo [...] chamam nominalmente as pessoas eu nunca tô, né. Então, assim, mais desqualificada impossível, sabe, pelos colegas de trabalho, né. Mas não tem o elevador que deveria ter nesse prédio (PARTICIPANTE03, UFSC, 2018).

⁹³ Ata referente a 24^o reunião, realizada em 25/10/2012.

A ausência da acessibilidade arquitetônica, relatada pela Participante14-UFSC, nos leva a refletir sobre os paradigmas da *integração* e da *inclusão* discutidos por Sasaki (2010), que guiaram nossa opção pela temática da *integração laboral* dos trabalhadores com deficiência. A inclusão das pessoas com deficiência no trabalho é um norte a ser seguido, no entanto, o contexto da pesquisa demonstra um ajuste constante dos trabalhadores para exercerem o direito ao trabalho.

[...] E, também, em relação ao espaço físico, eu fiz todo um treinamento de orientação e mobilidade. Mas, assim, a gente tem que fazer com o que existe, né, porque não tinha piso tátil, não tinha nenhum tipo de orientação para uma pessoa cega. Então, fui, aprendi como fazer mas, assim, eu tinha que me virar com aquela realidade que é um espaço físico não acessível [...] A gente fez vários documentos, relatórios explicando o que é que não era acessível, o que é que tinha que mudar e nada foi feito” (PARTICIPANTE14, UFSC, 2018).

Os espaços físicos inadequados também estão relacionados à invisibilidade a que são submetidas as pessoas com deficiência. Em um prédio de grande circulação de pessoas, a Participante03-UFSC denuncia as dificuldades relacionadas à utilização de banheiros inadequados:

[...] O banheiro não é adequado. Tem? Tem um, um em cima e um em baixo. Não é suficiente pra demanda desse prédio. Tanto que se você subir ali agora ele tá interditado [...] ele vive interditado, né. O banheiro para pessoas com deficiência ele deveria ser exclusivo, não é! Por quê? Por que tem que tá limpo, totalmente limpo, quando a pessoa vai usar. Por quê? Por que a gente encosta em tudo, encosta na parede, a roupa arrasta no chão, esse tipo de coisa. E não é pra uso coletivo, exatamente pra essas particularidades. Ele não deveria estar dentro do banheiro, segundo a norma técnica, né. Ele deveria estar separado. [...] E não tem pia pra nós lavarmos as mãos, escovar os dentes. Eu escovava os dentes num tanque que as moças lavam o pano, que tava no banheiro, né. Agora eles tiraram o tanque do banheiro. Agora eu não tenho mais como escovar os dentes. Então,

não é adequado (PARTICIPANTE03, UFSC, 2018).

Diante dos relatos apresentados, destacamos a ausência dos princípios do desenho universal, em que os espaços devem atender à pluralidade de demandas dos usuários. Os espaços da Instituição relatados, alguns de grande circulação, atendem a um *padrão* de pessoas excluindo uma parcela dos usuários.

Essa questão também ficou evidente nas questões relacionadas à acessibilidade informacional, identificada por alguns trabalhadores como um fator limitante para o desempenho das atividades laborais. Essa barreira foi pontuada pelos trabalhadores cegos e de menor acuidade visual. No caso da cegueira, destacamos a dificuldade que os trabalhadores enfrentam para a utilização de ferramentas assistivas, como o Jaws e o Magic, devido à incompatibilidade apresentada pelos sistemas de gestão da informação institucionais, conforme descreve a Participante14-UFSC:

Eu já tinha o software pra trabalhar, mas a gente sabe que o meio virtual ainda não é acessível totalmente, né. Então já tinham barreiras aí, ou seja, eu tinha a tecnologia ao meu favor, mas, em contrapartida, né, tinham os espaços virtuais nos quais eu tinha que trabalhar que não eram acessíveis. (PARTICIPANTE14, UFSC, 2018).

Nos casos de baixa visão, a necessidade de outros equipamentos foi relatada pelos participantes:

Na época, 2008, não existia ainda uma equipe multidisciplinar de acompanhamento dos servidores com deficiência, eu tive que fazer as adaptações por conta própria. Alguns anos mais tarde, após a visita da equipe multidisciplinar e dos técnicos em segurança do trabalho a UFSC me proporcionou todos os materiais necessários para o perfeito desenvolvimento de minhas funções, consegui, por exemplo, uma tela de computador de 32”, uma lupa eletrônica, uma prancheta, iluminação melhorada no setor, etc. (PARTICIPANTE11, UFSC, 2018).

O relato do Participante11-UFSC nos chama a atenção para a ausência do acompanhamento pela Equipe Multiprofissional no período do ingresso na UFSC e as adaptações do ambiente realizadas pelo próprio trabalhador. O participante iniciou suas atividades no período em que a EMAPCD estava sendo estruturada na Instituição e, segundo relato, recebeu atenção para a estrutura mínima para desenvolver suas atividades, anos mais tarde.

Alguns participantes não sentiram a necessidade de adaptação do ambiente de trabalho. A Participante13-UFSC relata que “Foi questionado se precisava [pela Chefia imediata]. Eu não identifiquei nada, daí não foi”. Já a Participante04-UFSC ingressou na UFSC em um setor no qual não sentia necessidade de solicitar o auxílio de tecnologia assistiva. No entanto, após uma alteração de lotação, a trabalhadora passou a utilizar uma tela diferenciada:

Imediato não. O que eu coincidentemente encontrei um professor lá do setor onde eu trabalhava antes da [supressão de identificação do setor], que ele me disse você pode usar a lupa do Windows, né, que é um ampliador de fontes do próprio Windows, mas foi ele quem me deu a dica, assim, não foi nada [pausa], porque ele percebeu que eu tinha deficiência aí ele sugeriu, mas nada que a Universidade me desse. E, em 2014, quando eu mudei de setor, o [supressão de identificação do setor] me deu uma tela que ficou registrada no meu patrimônio né, uma tela de televisão com 32 polegadas, pra eu usar no lugar do computador, que aí eu ainda uso (PARTICIPANTE04, UFSC, 2018).

Destacamos aqui o papel da equipe de trabalho. A estrutura mínima disponibilizada inicialmente à trabalhadora permitia que o trabalho fosse executado, no entanto, as alterações promovidas pela equipe contribuíram para minimizar o impacto negativo do trabalho na saúde da trabalhadora. Tratamos aqui do reconhecimento na sua dimensão solidária (HONNETH, 2009), em que o respeito pelas particularidades do indivíduo se manifesta em um ambiente de relações de estima simétricas.

As relações com a Chefia e com a equipe de trabalho nos trazem subsídios para compreender o contexto de trabalho de integração de trabalhadores com deficiência na UFSC. Dentre as situações relatadas

nos formulários de visita de acompanhamento dos servidores que ingressaram na Instituição pela reserva de vagas nos concursos, a EMAPCD apresenta o relato de uma servidora do Hospital Universitário:

Relata boa adaptação no setor. Vaga de estacionamento com reserva respeitada. Referenda condições favoráveis quanto aos deslocamentos (peso dos pacientes). Ressaltado o preparo do grupo em recebê-la, uma vez que já havia uma servidora com deficiência no setor (UFSC/EMAPCD, 2018, p.45).

No decorrer das entrevistas, embora também tenhamos nos deparado com relações de estima nos relatos dos participantes sobre a Chefia e/ou equipe de trabalho, nos chamou a atenção a maior incidência de relatos negativos nos grupos de trabalhadores com maior grau de deficiência. O Participante08-UFSC, ao ser questionado se há distribuição igualitária de atividades entre os membros de sua equipe de trabalho, responde:

Não por causa dos problemas informacionais que a gente tem aqui, né. [...] A UFSC tem um monte de sistemas que não se conversam um com o outro e o meu leitor não lê, né. A gente fez uma solicitação de uma melhoria nisso. A Universidade disse: ah, não é nosso o sistema, o sistema é terceirizado. [...] O negócio não anda. A gente vai fazendo o que é possível, né (PARTICIPANTE08, UFSC, 2018).

A autonomia no desenvolvimento das atividades diárias e a responsabilidade dos membros da equipe norteou o discurso do Participante04-UFSC:

Nesse momento sim [refere-se ao período de avaliação de desempenho], mas é porque a nossa equipe de maneira geral, cada um tem a consciência do que deve fazer, entende. Então a coisa, o trabalho flui. Então, tem assim, cada um assumindo a sua responsabilidade não tem aquela necessidade de avaliar o trabalho que foi feito, assim, de forma muito constante. Embora, talvez

não implique em não fazer, né. Talvez devesse ser feito com um pouco mais de frequência, nem que seja pra dar um feedback positivo, né, porque a avaliação nem sempre ela tem que ser negativa (PARTICIPANTE04, UFSC, 2018).

A condição de liberdade é essencial para caracterizar um trabalho decente. Essa condição não está restrita à opção de vínculo e permanência no trabalho, mas, também, à condição valorativa da liberdade (RAWLS, 2016). Questões como o histórico de segregação das pessoas com deficiência na sociedade e a conquista de direitos guiam o valor atribuído à liberdade pelas pessoas com deficiência no campo do trabalho.

Na abordagem da questão do desenvolvimento e desempenho profissional, a problemática da acessibilidade voltou a ser pauta nas manifestações dos participantes da pesquisa. Nos *formulários de visita de acompanhamento aos servidores que ingressaram através da reserva de vagas* na UFSC, a EMAPCD relata as dificuldades encontradas por uma servidora com mobilidade reduzida, do Hospital Universitário, para realizar cursos de capacitação:

No prédio da capacitação não havendo o elevador, seria adequado realizar os cursos que [supressão de identificação da servidora] está presente, no piso térreo; os corrimãos das escadas estão frouxos. [...]. O DAP está inacessível, como o Centro de Capacitação do HU, por não ter elevador (UFSC/EMAPCD, 2014, p.50).

A Participante03-UFSC também relata a dificuldade de acesso ao prédio em que são realizadas as capacitações na UFSC. No entanto, o discurso da entrevistada vai ao encontro ao discurso dos movimentos sociais e políticos no campo da deficiência. As pessoas com deficiência precisam ocupar os lugares que lhes são de direito para dar maior evidência as situações em que seus direitos não são respeitados.

Não deixei de fazer, poderia ter deixado! Mas eu junto 30 pessoas se precisar para me subir as escadarias da penha, vai ter que subir! Se eu precisar subir a escadaria, vai subir! Só que é constrangedor, é chato, é incômodo, né. Mas se a

gente não fica chamando essa atenção. Se a gente não chamasse a atenção para essas questões as políticas não tinham acontecido, né. E hoje elas existem e ainda não acontecem efetivamente como tem que ser (PARTICIPANTE03, UFSC, 2018).

A Participante12-UFSC relata que deixou de fazer cursos de capacitação na UFSC nos casos em que a estrutura das atividades dificultava seu acesso ao material informativo. Segundo ela, “aulas em vídeo é péssimo não consigo ouvir o áudio do vídeo corretamente”. O Participante04-UFSC também relata as situações em que deixou de realizar cursos de capacitação, em decorrência da ausência de acessibilidade:

Olha, tem algumas restrições sim, quando eu vou fazer cursos que precisa visualizar *power point*, é uma coisa que eu não vejo, então, eu só ouço, né. Só vou aprender ouvindo, não vendo. Mesmo os cursos de capacitação aqui da CCP [refere-se ao setor de capacitação da UFSC] que já está registrado que eu preciso de fonte maior no slide, as vezes eu não consigo ler o slide, né. Alguns cursos fora também deixei de fazer por causa disso [...]. O acesso ao documento é que é uma coisa que emperra, assim (PARTICIPANTE04, UFSC, 2018).

O desenvolvimento profissional também é relacionado à aprendizagem. O Participante11-UFSC relata que “as normativas sobre contratos do governo federal estão em constante mudança, então temos um ambiente propício para as inovações e para o desenvolvimento de novas técnicas”. Na perspectiva da psicodinâmica do trabalho, conforme Dejours (2004), o resultado do trabalho vai além do produto/serviço planejado, ele gera uma verdadeira transformação do sujeito. Nesse contexto, a aprendizagem está ancorada no investimento subjetivo do trabalhador, refletindo na percepção do conteúdo e do significado do trabalho.

O processo de avaliação de desempenho realizado pela UFSC foi pontuado pelos servidores como o momento em que discutem com a Chefia seu desempenho profissional. O Participante11-UFSC argumenta “acho importante, mas geralmente isso acontece a cada um ano e meio

quando temos nossa avaliação para a progressão por mérito”. No decorrer do estágio probatório, o debate sobre a qualidade do serviço prestado é mais recorrente, conforme demonstra relato da Participante02-UFSC: “[...] já discuti, mais no início, assim, né, que eu tinha medo de não passar na experiência, no estágio probatório. Aí sim, de vez em quando eu pedia opinião”.

Outro aspecto avaliado no decorrer das entrevistas foi a carga excessiva ou insuficiente de trabalho. No caso de carga excessiva de trabalho, foram relacionados como causas (i) a natureza do trabalho e (ii) o posicionamento da Chefia frente ao trabalho do servidor. Embora as questões relatadas, algumas vezes, sejam questões que afetam a todos os trabalhadores que atuam nesses setores, destacamos que nos casos dos trabalhadores com deficiência, os problemas podem ter seu impacto potencializado por questões específicas da deficiência.

Para exemplificar essa relação, nos remetemos ao caso da Participante01-UFSC, que relaciona a carga horária excessiva à natureza do trabalho: “frequentemente, trabalho em uma emergência [supressão de descrição do setor] e não temos como controlar a demanda”. Frente às situações que demandam respostas ágeis, a servidora relata encontrar alternativas que envolvem outros trabalhadores da equipe:

Tenho dificuldade para ler as ampolas de medicações, necessitando de lupas. Em uma situação de emergência não dá tempo de pegar a lupa e conferir, tendo que encontrar rapidamente alguém para me substituir no preparo da medicação, pois jamais colocarei em risco a saúde de alguém.

Na perspectiva da Participante05-UFSC, a sobrecarga de trabalho está relacionada à sazonalidade das atividades do setor: “Um pouco, é porque aqui é muito sazonal. Então tem meses que a gente tem muito trabalho e tem meses que é bem tranquilo, fica quase sem trabalho nenhum”.

Outra razão relacionada pelos trabalhadores à carga de trabalho excessiva é o posicionamento da Chefia frente às atividades do servidor. A Participante04-UFSC descreve essa situação:

Especialmente excesso de carga horária, assim, muito além do que era esperado, né. Muito além, nove horas, dez horas, ou então, estresse, assim, de certa forma emocional, né. Mas não no setor

que eu estou agora. No setor em que eu estava antes (PARTICIPANTE04, UFSC, 2018).

O Participante11-UFSC relata um período específico da sua trajetória profissional em que foi exposto à sobrecarga de trabalho, resultando em problemas de saúde para o trabalhador:

No antigo setor que eu trabalhava, durante muitos anos fui o único servidor a cuidar de [supressão da identificação de dois setores]. Quando fiz o mestrado, minha chefia não permitiu o afastamento integral, só aprovaram parcialmente, neste tempo tinha que fazer em 4 horas o trabalho de 8, além do mestrado que foi bastante puxado, o que me sobrecarregou e possivelmente influenciou em um problema de saúde que tive. Pensando em retrospectiva, acredito que a UFSC poderia ter me proporcionado o afastamento integral (PARTICIPANTE11, UFSC, 2018).

Destacamos que, nas situações em que a sazonalidade do trabalho e o posicionamento da Chefia estão relacionados à sobrecarga do trabalho, a deficiência não foi sinalizada pelo trabalhador como um fator potencializador do trabalho excessivo. No entanto, cabe salientar que, tratamos nesta pesquisa das experiências vivenciadas no contexto do trabalho, dessa forma, optamos por relatar todos os aspectos relacionados ao cotidiano relatado.

Também solicitamos aos participantes que descrevessem situações de ociosidade no contexto do trabalho. Nas ocasiões em que a deficiência esteve presente nas respostas, a ociosidade partiu da impossibilidade do trabalho em ambientes inacessíveis.

Uma das situações foi descrita pela Participante14-UFSC: ‘Hoje eu posso te dizer que eu praticamente não tenho nada pra fazer. Entende? Assim, a minha rotina hoje de trabalho eu consigo resolver ela em dez minutos do meu tempo’. Destacamos que esse não é o primeiro setor pelo qual a servidora passou. Ela relata que, desde seu ingresso na Instituição, encaminha à Administração informes sobre a incompatibilidade dos sistemas da UFSC com o software leitor. No entanto, ainda não conseguiu realizar com plenitude sua função.

Por fim, questionamos aos entrevistados quais os riscos à saúde que estavam vinculados ao desempenho de sua função. O Participante04-UFSC relatou:

Além de LER [refere-se à lesão por esforço repetitivo] pelo uso do computador, assim, excessivo, que todo mundo tem, talvez o fato de eu ter deficiência visual e o uso excessivo do computador também afete um pouco mais a minha visão, eu já tive catarata num dos olhos e tive que fazer cirurgia pra poder corrigir. Um pouco em função do uso do computador e afins e também por causa da minha doença original, que ela induz à catarata mais cedo do que é esperado (PARTICIPANTE04, UFSC, 2018)

O Participante 13-UFSC esclarece que está exposto à uma série de riscos “Risco biológico, quando eu vou ao hospital. Risco ergonômico. É porque quando a gente faz visita nos ambientes de trabalho, cada ambiente vai te expor a um risco”. Ainda, os formulários de visita de acompanhamento aos servidores que ingressaram através da reserva de vagas, relatam que “houve uma ocorrência de queda [...] supôs-se tirar, ou melhor, eliminar a cera do piso” (p.50). Essa passagem diz respeito ao trânsito de servidora com mobilidade reduzida em local de trabalho.

A segurança dos trabalhadores é um dos pilares da concepção de trabalho decente. Consta em pasta funcional de uma das participantes da pesquisa, a qual tivemos acesso com a autorização da servidora, um registro de análise de acidente, pela Divisão de Saúde e Segurança de Trabalho do Departamento de Atenção à Saúde da UFSC. O acidente diz respeito às condições de acessibilidade nas ruas ao entorno da UFSC, que resultou no afastamento temporário da servidora em decorrência de lesão, além de danos materiais.

Diante dos dados coletados, no que diz respeito às condições e organização do trabalho, as questões de ausência de acessibilidade ainda são os relatos mais frequentes nos discursos dos trabalhadores com deficiência. No tangente às barreiras arquitetônicas, constata-se um maior número de demandas atendidas pela Instituição. No entanto, ainda são muitas as barreiras arquitetônicas de acessibilidade encontradas na UFSC, basta uma curta caminhada pela Instituição para verificá-las. No tangente às questões que envolvem a acessibilidade informacional, principalmente no que diz respeito aos sistemas de apoio administrativo,

não foi constatada uma mobilização institucional para transpor as barreiras pontuadas pelos trabalhadores com deficiência.

Trabalho e subjetividade

Deranty e Macmillan (2012) reconhecem a subjetividade do trabalhador como um fator-chave para a superação dos limites da noção do trabalho decente. No campo da deficiência, entendemos que é fundamental que o estudo da subjetividade no trabalho contemple as questões de realização profissional, reconhecimento e significado do trabalho, discutidas a seguir.

O exercício do trabalho, muitas vezes, é o elo entre o indivíduo e a sociedade, adquirindo um papel essencial na construção da identidade do sujeito. Essa relação ficou evidente em relatos como o da Participante05-UFSC (2018):

Ah, hoje em dia, eu gosto do meu trabalho em si, assim, eu não acho ruim, mas eu, sei lá, eu gosto de mudar um pouco, de fazer coisas diferentes e trabalho pra mim nunca foi uma coisa, assim, sacrificante. Eu gosto de trabalhar. E aqui é legal, eu gosto das pessoas, eu gosto do ambiente. Então, normalmente, eu não fico naquela, aí meu Deus tem que trabalhar de novo, enfim. Trabalho para mim é sair de casa, é ver pessoas diferentes, é ajudar pessoas também, que aqui [supressão do setor] a gente ajuda um bocado de gente, enfim.

O Participante10-UFSC (2018) acrescenta às relações entre indivíduo e sociedade, o papel do trabalho para o desenvolvimento regional. Para ele, o trabalho proporciona “satisfação pessoal, em ver como a UFSC traz desenvolvimento para nossa cidade, e em saber que faço parte de tudo isso”. O Participante11-UFSC (2018) também relaciona o papel social do trabalho:

No serviço público federal o trabalho deve ser considerado como uma oportunidade de transformação da sociedade na qual estamos inseridos. Quando um serviço é feito com efetividade, todos saem ganhando (PARTICIPANTE11, UFSC).

O Participante12-UFSC (2018) acrescenta o papel dignificante do trabalho e o empoderamento de pessoas com deficiência pelo trabalho. Segundo ele:

Trabalhar nos dignifica. Nos torna parte da sociedade, faz com que se sinta útil e também é um aprendizado de vida. Nos empodera para ser independente, ter comando de sua própria vida, gratificação pelo seu próprio esforço (PARTICIPANTE12, UFSC, 2018).

A realização profissional para esses trabalhadores é obtida pela função social do trabalho. É a entrega de um bom produto ou serviço, que tem um impacto significativo na sociedade, que traz a realização profissional e dá significado as ações realizadas diariamente no ambiente de trabalho. Assim como nos estudos de Bailey e Madden (2016), os fatores que dão sentido ao trabalho podem transcender ao indivíduo; sendo consideradas questões como o olhar do Outro e os resultados obtidos para a sociedade.

Por outro lado, alguns servidores relacionaram a realização profissional e o significado do trabalho às questões que operam ao nível do indivíduo. A Participante01-UFSC (2018) relaciona a satisfação no trabalho ao fato de possuir “maior autonomia, se sentir uma pessoa normal” quando está empregada. A Participante09-UFSC (2018) relaciona o significado do trabalho em sua vida ao “Desenvolvimento dos meus potenciais e, conseqüentemente, do usuário do serviço”.

O trabalho é entendido pelo Participante08-UFSC (2018) como “uma coisa fundamental na vida de todo mundo, pra você ter as suas coisas, [...], crescimento de conhecimentos, sociabilidade também”. A Participante02-UFSC (2018) destaca “sem ele eu não conseguiria sobreviver”, “eu me sentiria, vamos dizer, uma pessoa inútil”.

Essa fala nos remete a invisibilidade vivenciada por pessoas com deficiência durante muitos anos no Brasil, escondidas por suas famílias ou segregadas em instituições especializadas. Quando, finalmente, um dispositivo legal sinaliza a possibilidade de abertura do mercado de trabalho, outras questões surgem no processo de integração ao ambiente profissional, como sugere o extrato da entrevista do Participante06-UFSC (2018):

A questão é, eu acho, que eu poderia fazer muito mais e a Universidade não quer. De uma forma geral a Universidade não quer. Os primeiros caras

que não querem que se faça mais são os teus colegas de trabalho.

Conforme Dejours (2004), o trabalho é repleto de relações de poder. A Universidade é uma organização complexa, na qual a dominação é expressa sob diferentes relações de poder. Nesse contexto, situam-se as lutas políticas entre diferentes categorias de trabalhadores, o posicionamento de diferentes grupos dentro da mesma categoria, entre outros. Convém lembrarmos que as ações no campo da deficiência também são influenciadas pela compreensão do tema por parte do grupo dominante.

Outra questão relevante para nossa pesquisa é a forma pela qual o reconhecimento do trabalho é obtido pelos trabalhadores. Nos relatos supracitados, ficou evidente que alguns servidores prezam pelo reconhecimento do serviço social prestado pela Universidade. Outros participantes, no entanto, visam o reconhecimento financeiro:

É um problema de nossas leis, há poucos incentivos e dificilmente se apontam os servidores que se destacam sobre os demais. Em [supressão de local], por exemplo, a maioria absoluta dos meus colegas não possui sequer função gratificada, o que é muito ruim, uma vez que poderia servir de estímulo. O governo precisaria criar mais premiações e talvez alguma gratificação por produtividade na Carreira dos Técnico-Administrativos em Educação (PARTICIPANTE11, UFSC, 2018).

O relato descrito chama atenção para as gratificações por função e por produtividade no âmbito da Universidade. Para o Participante11-UFSC (2018), diante da limitação de funções gratificadas no serviço público, a gratificação por desempenho seria uma possível estratégia a ser adotada pelo Governo.

Por fim, destacamos que uma das participantes atribuiu ao trabalho um significado negativo:

Hoje eu posso te dizer assim, que é um significado negativo né. Eu não consigo ver algo positivo no trabalho. Hoje eu trabalho porque eu preciso do salário e só! Se eu pudesse, por exemplo, se o meu marido tivesse como bancar, né, a casa sozinho eu

não teria a menor dúvida de pedir a minha exoneração. E não é assim, ah eu vou pedir a minha exoneração pra fazer uma outra coisa. Não! Não porque essa questão, essas dificuldades que a gente encontra na experiência profissional não é algo exclusivo que eu vivi aqui na UFSC né, já vem das minhas experiências anteriores (PARTICIPANTE14, UFSC, 2018).

Essa percepção nos remete ao processo de integração laboral da servidora. Em outros momentos da entrevista, ela relata que já foi transferida de setor por não haver acessibilidade informacional nos sistemas de apoio administrativo da UFSC, mas permanece com poucas atividades para realizar.

O sofrimento decorrente do trabalho repete aqui as causas encontradas por Dejours (1987)⁹⁴ em um estudo sobre a insatisfação no trabalho realizado com operários no século XIX: o conteúdo significativo da tarefa e conteúdo ergonômico do trabalho. Uma vez que a servidora encontra dificuldades para a definição de atividades, devido à ausência de acessibilidade, o trabalho fragmentado por ela realizado não lhe permite atribuir um conteúdo significativo à tarefa. As tentativas frustradas acabam por repetir esse ciclo, resultando no sofrimento.

Deficiência, movimentos sociais e direitos

O campo da deficiência, pela sua pluralidade, é repleto de movimentos sociais e políticos que atuam fortemente na conquista e garantia de direitos e na construção de uma sociedade mais igualitária. Nesse sentido, discutimos neste capítulo a participação dos trabalhadores com deficiência da UFSC em organizações ou movimentos sociais, a atuação dos sindicatos locais na temática da deficiência e as experiências de violência/assédio vivenciadas pelos participantes da pesquisa.

A vinculação ou participação dos trabalhadores com deficiência aos movimentos ou organizações sociais se dá dentro do grupo de deficiência ao qual pertencem. A Participante02-UFSC (2018) relata:

⁹⁴ Nos referimos a obra *A Loucura do Trabalho: estudo de psicopatologia do trabalho*, já discutida na página 81.

Eu fiquei onze anos na Comissão de Defesa dos Direitos da Pessoa com Deficiência da OAB, eu faço parte do grupo de trabalho Floripa Acessível⁹⁵ e pelo Floripa Acessível eu tenho uma cadeira no núcleo gestor do Plano Diretor Participativo de Florianópolis [...] e hoje em dia o que eu estou fortemente envolvida é com a Associação Surf sem Fronteiras⁹⁶ [...].

A Participante12-UFSC, por sua vez, relatou frequentar o “Encontro Anual de Implantados e Usuários de Aparelhos Auditivos, dos quais trocamos dúvidas, incertezas, indicações de médicos e marcas de aparelhos”.

A afinidade do movimento com o grupo da deficiência também é seguida pela Participante05-UFSC (2018). A entrevistada alega nunca ter se envolvido diretamente com o movimento social, mas costuma acompanhar a página de uma Associação Monocular⁹⁷, conforme relato:

Eu quero saber a evolução das leis, porque a maioria das leis não agrega o monocular como deficiente, até alguns estados e prefeituras já incluíram nas suas leis de concurso o monocular, além daquela lei federal, mas, por exemplo, eu não posso comprar um carro com desconto de deficiente, aqueles descontos de ICMS, enfim, que tem para pessoas com deficiência, porque eu não estou inclusa nessa lei, mas já tem estados que estão dando o desconto do ICMS, essas são leis estaduais. Então, eu fico acompanhando para ver a evolução, o que é que tá mudando, se tem novos direitos perante essa deficiência que até então não era considerada uma deficiência.

Outra forma de participação verificada na pesquisa se deu por meio da militância política, exercida nos moldes do Movimento de Vida Independente⁹⁸, que tem como princípios serem as pessoas com deficiência protagonistas da própria história. A Participante09-UFSC

⁹⁵ <floripacessivel.com.br>

⁹⁶ <<https://www.surfsemfronteiras.com>>

⁹⁷ <www.visaomonocular.org>

⁹⁸ Movimento descrito na página 56 deste trabalho.

(2018) relata “faço militância política pela internet, o que abrange todos os direitos sociais, inclusive dos PCD. Politicamente, sou do Centro”.

A afiliação às organizações ou movimentos sociais, em alguns casos, cumpre um propósito específico. A Participante02-UFSC descreve a intermediação de uma organização social em seu primeiro emprego:

Foi muito difícil conseguir o meu primeiro emprego pelo fato de eu ter deficiência porque, tipo assim, eu não me considerava deficiente, eu sou uma pessoa normal, eu sou normal. Aí como eu tive muita dificuldade de conseguir meu primeiro emprego, eu tinha o conhecimento, essa inserção entre o empregado e o emprego para quem tem deficiência, aí eu fui lá e conversei né, eu falei que como eu tinha dificuldade talvez eu me enquadraria como deficiente. Na hora assim elas me atenderam bem, né. Já me arrumaram emprego, tudo.

Outra problemática pesquisada foi a violência em decorrência da deficiência. A Participante01-UFSC (2018) declara ter vivenciado agressão psicológica e verbal em decorrência da deficiência:

Por conta da visão monocular sou muito estrábica de um olho. Inúmeras vezes fui chamada de vesga. E perdi a conta de quantas vezes as pessoas olham para trás e para os lados com o intuito de saber se estou falando com elas. No trabalho já ouvi comentários de como temos direitos. Fico pensando: as pessoas acham que é bom ter deficiência?

Ao tratar do tema, a Participante04-UFSC (2018) descreve situações em que se sente desconfortável em relação as práticas adotadas por diversos órgãos públicos. São momentos em que ela precisa de auxílio para garantir seu atendimento:

Assim, na escola, com certeza, os colegas não perdoam. É [pausa], no local de trabalho eu acho que não porque já pega pessoas “mais maduras”, as pessoas têm que perceber as coisas de um ponto de vista diferente. Mas eu acho que é muito

complicado, não sei se chega a ser *bullying* ou coisa assim, ruim, o acesso a algumas coisas, tipo assim, banco, correio, coisa que tem por exemplo aqueles, como chama aquilo, quando você tem que ver o número no placarzinho lá, eu não consigo visualizar. Mesmo que eu peça atendimento prioritário eu não consigo visualizar lá no fundo um número que foi chamado, que as vezes é o meu número, né, como já aconteceu esses dias.

Destacamos, ainda, o extrato da entrevista de uma das participantes que retrata uma situação de assédio no trabalho, a qual gerou uma série de inconvenientes para a servidora:

Eu fui nomeada, assumi e fui reprovada. Eu tive que entrar com processo. [...]. Fui reprovada pela minha chefia. Por que minha chefia achava que pessoa com deficiência não deveria trabalhar em setores, deveria trabalhar em algum lugar que só tratasse de deficiência. E eu acho que o meu lugar é aonde eu quiser estar, se eu estiver qualificada e aprovada para eu estar, né. Aí houve uma certa perseguição e daí no meu estágio probatório a pessoa fez um relato assim de uma página me detonando, falando que eu era uma pessoa sem iniciativa, sem interesse de me qualificar e *blá blá blá* e daí ela pegou a avaliação inteira do processo, passou risco, riscou todas as folhas, escreveu idem, idem, idem, idem, carimbou me reprovou e mandou.

Em consulta ao processo de Avaliação de Desempenho no Estágio Probatório da servidora, identificamos anotações feitas pela Chefia, como:

A servidora teve uma assiduidade e uma pontualidade regulares. No entanto, dedicou muitas horas de atividades que não eram de interesse direto deste departamento, como participação em comissões do Ministério Público Federal e da OAB ligada a questões de acessibilidade. Tais atividades são do interesse da Instituição, mas são mais ligadas a outros órgãos

como a Comissão de Políticas Afirmativas ou a Pró-Reitoria de Assuntos Estudantis [...]

Na síntese de desempenho, a servidora tem seu desempenho classificado como “minimamente satisfatório. A primeira razão é a falta de conhecimento de língua estrangeira”. A Chefia relata, ainda, que “a servidora não procurou fazer uma formação de língua estrangeira”.

Em resposta à avaliação de desempenho a servidora relata estar surpresa com o documento visto que “meu ex-chefe imediato nunca sentou comigo para conversar na sala de reuniões como fazia com as outras funcionárias, bem como nunca externou todo esse descontentamento”. A servidora também anexou documentos comprobatórios, em que consta a negativa da Chefia para a solicitação apresentada, referente à inscrição em curso de língua estrangeira.

Após a intervenção do setor de Gestão de Pessoas da UFSC, a avaliação de desempenho da servidora foi refeita. No entanto, ela declarou sentir até hoje os efeitos daquele episódio. Segundo ela, houve aprovação no estágio probatório, porém, a avaliação resultou em uma nota baixa que a deixa em desvantagem nos casos, por exemplo, em que concorre às vagas de capacitação que utilizam critérios classificatórios meritocráticos, como o desempenho em avaliações.

Quanto à participação dos entrevistados no Sindicato da categoria, 07 pessoas declararam não estar filiadas, 02 pessoas informaram filiação, e 05 pessoas não se manifestaram.

O Participante11-UFSC (2018) declarou ser filiado ao SINTUFSC. Ao ser questionado sobre a defesa do sindicato aos trabalhadores com deficiência, o servidor respondeu:

O princípio do Sindicato é atender aos interesses de seus colaboradores, acompanho o trabalho deles e vejo que eles ajudam de diferentes formas, tanto na integração dos servidores, nos problemas judiciais na conscientização sobre os problemas e oportunidades de nossa carreira.

Também em manifestação relacionada à filiação ao SINTUFSC, a Participante01-UFSC relatou que está associada ao Sindicato, mas acredita que a organização não defende os interesses das pessoas com deficiência e, atualmente, pensa em se desfiliar.

Perguntamos aos sindicatos APUFSC, ANDES e SINTUFSC sobre os serviços prestados aos associados. A APUFSC⁹⁹ informou que não tem conhecimento quanto ao número de associados com deficiência, no entanto, já prestou serviços aos associados em questões voltadas à deficiência. Ainda, relataram possuir espaço físico acessível em sua sede.

Da mesma forma, o ANDES¹⁰⁰ não dispõe de informações sobre o quantitativo de associados com deficiência. Também não há registros na Associação sobre serviços prestados à trabalhadores em temas relacionados à deficiência. Quanto à acessibilidade, fomos informados que o espaço físico do Sindicato é acessível, no entanto, o site não foi construído a partir dos princípios de acessibilidade.

Por fim, o SINTUFSC¹⁰¹ declarou ter conhecimento de 02 associados com deficiência física. Os serviços prestados aos trabalhadores com deficiência restringiram-se às lutas contra o assédio moral, a defesa do servidor em estágio probatório e a defesa da reserva de vagas nos concursos públicos. Em termos de espaço físico, a acessibilidade do SINTUFSC é parcial. O site não é acessível.

Diante dos dados repassados, os sindicatos não dispõem de dados precisos sobre os trabalhadores com deficiência associados. O SINTUFSC é o sindicato que relatou maior envolvimento com a temática da deficiência, no que diz respeito aos serviços prestados. Acreditamos que esse envolvimento pode estar relacionado à política de reserva de vagas nos concursos públicos, uma vez que o ingresso de servidores técnico administrativos em educação é superior ao ingresso de servidores docentes por meio da política afirmativa.

Reserva legal de Vagas na UFSC

Nesta seção descrevemos a percepção dos participantes da pesquisa sobre a política da reserva legal de vagas em concursos públicos. Dentre os entrevistados, um trabalhador se mostrou contrário à política de reserva de vagas, da forma como é implementada no país. Os

⁹⁹ Segundo informações prestadas pela Diretoria, em 13/11/2018, a APUFSC conta atualmente com 2.878 filiados e 16 funcionários contratados.

¹⁰⁰ Diretoria não informou número de trabalhadores associados. A organização conta com 01 funcionário (dados apresentados em 22/09/2018).

¹⁰¹ Segundo informações repassadas pela Diretoria, em 13/11/2018, o SINTUFSC conta com 3.077 filiados entre ativos e aposentados, além de 16 funcionários contratados.

demais participantes declararam ser favoráveis a política atual, pontuando questões que poderiam ser revistas para alcançar melhores resultados.

A Participante14-UFSC (2018) relatou ser favorável à política da reserva de vagas, no entanto, acredita que há uma disparidade entre deficiências na implementação da política, nos dias atuais:

Assim, eu preferiria, inclusive eu tratei disso no meu TCC na Graduação, que assim, o ideal é que não precisasse das quotas né. Mas, hoje, eu vejo que ela é fundamental pro acesso, tanto acesso a concurso público, acesso ao vestibular, eu acho que nesse sentido do acesso porque, por exemplo, a minha classe né, de pessoas com deficiência visual, a gente que precisa de material adaptado pra poder ler um livro, pra poder ler uma apostila, pra poder ter acesso às informações, acesso ao conhecimento. A gente tem um grau muito maior de dificuldade pra estudar pra um concurso, por exemplo, do que alguém que enxerga. Então não tem nem a ver com a questão da capacidade, do potencial. Isso eu tenho o mesmo que qualquer pessoa que enxerga. Só que a questão é que na prática pra mim poder estudar o meu grau de dificuldade pra eu ter acesso aos materiais é muito maior do que alguém que enxerga. Então aí, nesse sentido, eu acho que faz todo sentido ter as quotas. Dentro das quotas eu acho que já existe uma disparidade porque a gente concorre com outras deficiências que não apresentam nenhum tipo de limitação nesse sentido, mas elas tão concorrendo ali com a gente e é um direito que elas têm porque tá na Lei.

A problemática da classificação da deficiência na legislação foi levantada por outros entrevistados, que acreditam ser necessária a implementação de uma classificação clara e atualizada da deficiência, como demonstram os extratos: “definir de forma mais clara os critérios, a definição de deficiente e as doenças. O rol de doenças que não é bem claro” (PARTICIPANTE13, UFSC, 2018); “tem que haver mais clareza para que tanto os profissionais da equipe multiprofissional quanto dos candidatos não se sintam prejudicados” (PARTICIPANTE12, UFSC,

2018). Conforme discutimos no início deste Capítulo¹⁰², algumas deficiências foram reconhecidas e não constam na legislação que regulamenta a reserva legal de vagas nos concursos públicos.

O favorecimento à inserção profissional de pessoas com deficiência em um ambiente altamente competitivo foi sinalizado como um dos benefícios da reserva de vagas nos concursos públicos. Sobre o tema, a Participante02-UFSC argumenta: “tendo aquela quota é um pouco mais fácil para ti conseguir passar em um concurso porque a concorrência é muito grande né, muito grande”.

Um dos entrevistados chamou a atenção para o entendimento da junta médica sobre a reserva de vagas, a partir do relato de experiências que vivenciou em diferentes concursos públicos:

[...] Naquele concurso pra professor eu aprendi uma coisa, a vaga reservada é uma quota mínima para a pessoa com deficiência, mas é uma quota máxima para o Estado. Na verdade, o poder público tá dizendo o número máximo de deficiente que ele quer ter nos seus quadros. Essa é que é a questão. Essa é que é a questão. E aí, quando eu fiz o concurso pra UFSC então tinha vaga reservada, eu concorri na reservada. Lá no [supressão de nome de instituição] não tinha vaga reservada era uma vaga só, mas eu declarei a deficiência igual porque eu compreendi que se eu não declarasse a deficiência, eu não seria aprovado. E, quando eu ingressei no [supressão de nome de instituição], foi assim batata, deu certinho. Quando eu cheguei lá, o perito foi me avaliar, e o perito disse assim: - Ah, mas essa vaga não é vaga reservada para pessoa com deficiência. Eu disse: -Sim eu sei, mas eu também não omiti que eu tenho deficiência. -Não, mas veja bem, eu acho que eu não posso te aprovar. [...]. Tiveram que chamar a junta, veio mais dois outros médicos, e aí então eles decidiram me aprovar, contra a vontade do presidente da junta e ele só aceitou me aprovar se constasse nos meus

¹⁰² Nas páginas 129 e 137 apresentamos a classificação da deficiência constante no SIAPE, a partir da legislação vigente. Pontuamos as deficiências que permanente vinculadas à outras deficiências, embora já tenham sido reconhecidas em legislação vigente, segundo Relatório de Atividades EMAPCD/UFSC (2016).

assentos funcionais que eu tinha restrições laborativas, mas não disseram qual era. [...]. E aí que eu fui entender. Se você tem uma deficiência e concorrer para uma vaga geral, e não declarar a tua deficiência tu é inapto, tu se torna inapto. Entendeu? Então se você tem deficiência, você tem que declarar a existência da deficiência. Se isso tá definido em algum regramento ou não eu não sei, mas na prática funciona assim. (PARTICIPANTE06, UFSC, 2018).

Esse relato demonstra um caráter ambíguo na política de reserva de vagas nos concursos públicos. As políticas afirmativas para pessoas com deficiência no campo do trabalho foram criadas com o intuito de garantir o acesso ao mercado de trabalho. No entanto, a experiência do Participante06-UFSC nos leva a refletir sobre as dificuldades enfrentadas por pessoas com deficiências aprovadas em concursos públicos por meio da classificação geral.

Ao tratar do perfil dos participantes, já discutimos diversos problemas encontrados pelos entrevistados em relação à comprovação da deficiência. O entendimento de restrições laborativas por parte da junta médica parece ser, também, um ponto essencial para o debate sobre as políticas afirmativas no campo da deficiência. Acreditamos ser esse um tema que merece maior atenção, dessa forma, encorajamos futuras pesquisas nesse campo.

Outro aspecto levantado em relação à política da reserva legal de vagas em concursos públicos foi o acolhimento aos novos servidores. O Participante13-UFSC (2018) acredita que a UFSC precisa melhorar em questões relacionadas à acessibilidade e no acolhimento dos trabalhadores com deficiência na Instituição. Ele relata: “É que eu não tive necessidade nenhuma, mas também não fui nem procurado pela equipe multidisciplinar”.

O acolhimento também foi citado pela Participante04-UFSC (2018). Ela acredita que considerar a área de formação do ingressante, mesmo para os cargos de nível médio, tornaria o processo de integração mais confortável ao trabalhador com deficiência, conforme extrato de entrevista:

Eu acho só que a gente precisa, na medida do possível, de certa forma respeitar a formação da pessoa quotista, né, porque muitas vezes abrem muitas vagas para assistente em administração,

por exemplo, mas aí eu não sei se a pessoa de repente caberia num Centro específico. [...]. Talvez, dependendo da formação que ela tenha, porque mesmo que ela venha como assistente nível médio, né, aqui na UFSC, ela já é graduada em História ou Letras, então talvez quando ela chegue assim num ambiente, ela se sintam mais confortável, mesmo ela sendo quotista, né. (PARTICIPANTE04, UFSC, 2018)

O relato da Participante01-UFSC (2018) também critica o acolhimento dos trabalhadores com deficiência na UFSC, a partir da sua experiência de integração:

Gostaria de sugerir que pessoas especializadas a adequar as necessidades do servidor com deficiência recebam os novos funcionários. Fui recebida da pior maneira possível. Quando mencionei, na minha ingenuidade, a possibilidade de trabalhar em um lugar que eu julgava atender minhas necessidades foi-me dado uma enorme gargalhada na frente de todos os outros novos funcionários. No dia seguinte fui colocada em um setor totalmente incompatível com minha deficiência. Chorava todos os dias durante os 15 primeiros dias. Foi convocada uma reunião, novamente com pessoas despreparadas, aonde me foi sutilmente sugerido que se eu não conseguia fazer aquilo eu era jovem e poderia escolher outra profissão. Achei que a política de cotas para deficientes era pra inclusão. Mas no meu caso foi de exclusão. Após muita insistência fui realocada para um setor mais adequado, mas ainda não considero o ideal. Também não tive nenhuma orientação da equipe de servidores deficientes da Universidade. Poderia ser mais ativa (PARTICIPANTE01, UFSC, 2018)

Além das questões relacionadas ao acolhimento, a Participante14-UFSC (2018) identifica a necessidade da Instituição dar continuidade ao trabalho iniciado com o processo de integração dos trabalhadores com deficiência:

É que na verdade a permanência, eu acho assim, na minha opinião né, não se trata disso. Eu não vejo tratar da questão da permanência, sabe. O fato, por exemplo, de tu dizer que o ambiente tem que se adaptar, que tem que preparar as pessoas que vão receber esse colega com deficiência e tal, isso é muito balela, sabe. Por que a permanência não é só isso. A permanência é o dia a dia. Eu posso chegar hoje aqui, fazer uma dinâmica com o grupo. Olha vocês vão receber um colega que tem uma deficiência, explicar sobre a deficiência do colega e tal, tá, e depois? Entende, não existe esse depois.

Pelos relatos apresentados, muitas vezes, é possível identificar que alguns trabalhadores com deficiência vivem um processo de exclusão da dinâmica do trabalho, mesmo estando inseridos na Instituição, seja pela política de reserva de vagas nos concursos públicos ou por outras formas de ingresso.

Essa afirmação retrata, especialmente, os casos em que a deficiência é uma condicionante para a participação dos sujeitos em ambientes de trabalho projetados para um trabalhador padrão, em que não há espaço para a pluralidade.

Considerações sobre a integração de trabalhadores com deficiência na UFSC

Retomamos aqui a noção de trabalho decente da OIT, na qual o trabalho envolve as condições de liberdade, equidade, segurança e dignidade. O estudo de caso aqui investigado demonstrou que a integração das pessoas com deficiência no contexto do trabalho nos revela pistas fundamentais para o debate sobre o trabalho decente a partir da subjetividade do trabalhador.

Falamos de um direito – *o acesso ao trabalho* – incentivado por meio de uma política afirmativa que tem como objetivo aumentar a participação de pessoas com deficiência no mercado de trabalho. Se a política demonstra o respeito ao princípio de equidade no acesso, o mesmo não pode ser dito em termos da efetiva integração dos trabalhadores com deficiência após o ingresso no serviço público.

Os dados descritos ao longo do capítulo confirmam que é necessário avançar muito em termos de acessibilidade e organização do trabalho para garantir que os trabalhadores desenvolvam seu pleno

potencial no contexto do trabalho. Destacamos que a percepção do conteúdo significativo do trabalho depende tanto da execução da tarefa, como da sua conexão com o conjunto de atividades realizadas no setor e na Instituição. Nos casos em que o servidor é excluído de parte das atividades, pela ausência de acessibilidade, sua percepção do conteúdo significativo do trabalho fica prejudicado.

Em termos de liberdade, tratamos do valor da liberdade que varia entre diferentes indivíduos e grupos. Nesse aspecto consideramos a questão de autonomia no trabalho que, no contexto analisado, também encontra barreiras na acessibilidade. No campo da deficiência esse valor pode ser influenciado pelo percurso histórico e variar de acordo com o grupo de deficiência em questão.

Quanto à segurança, a condição de servidor público gera maior percepção de estabilidade profissional. No entanto, outros riscos se tornaram evidentes na pesquisa. A violência psicológica, por exemplo, é um dos fatores propulsores do sofrimento no contexto do trabalho. Ainda, a segurança do trabalhador em um contexto projeto para um ser humano padronizado é um desafio diário enfrentado pelos trabalhadores com deficiência.

Diante do exposto, a dignidade do trabalhador no contexto pesquisado está relacionada a diferentes fatores, que variam de acordo com a deficiência em questão, o local de trabalho e as interações estabelecidas nesse contexto. A questão da dignidade do trabalhador traz ao debate, inclusive, o propósito da política afirmativa nos moldes em que ela é implementada.

Se partimos da compreensão da deficiência na perspectiva do modelo social, em que o contexto potencializa ou ameniza sua percepção; nos casos em que a deficiência é mais perceptível podemos dizer que o trabalhador vivencia a exclusão do ambiente de trabalho mesmo após a sua inserção na UFSC.

Para essa problemática, é necessária a construção de uma política institucional que considere a pluralidade não só dos trabalhadores, mas de todo o público que acessa os serviços da Instituição.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

O presente estudo foi desenvolvido com o objetivo de investigar a integração de pessoas com deficiência no serviço público, sob a ótica do trabalho decente, a partir das experiências de trabalhadores da Universidade Federal de Santa Catarina (UFSC), no Brasil, e da Universidade de Lisboa (ULisboa), em Portugal.

Considerando que a inserção ao trabalho no serviço público é regulamentada por dispositivos legais, em diferentes momentos do desenvolvimento da tese, concentramos esforços no levantamento desses dispositivos, alcançando o primeiro objetivo específico de nosso estudo. Esses dispositivos, por razões metodológicas, não foram concentrados em um único capítulo, mas dispersos nos quatro capítulos da tese, com o intuito de contextualizar os temas e contextos discutidos.

No Capítulo I, apresentamos os diferentes entendimentos sobre o corpo e a deficiência construídos ao longo da trajetória histórica da sociedade, principalmente após os anos 1970, com a proliferação de movimentos sociais e políticos no campo da deficiência. Atingimos o segundo objetivo específico da tese, ao investigar a participação de pessoas com deficiência na construção dos dispositivos legais no campo do trabalho.

Discutimos os diferentes percursos dos movimentos sociais no campo da deficiência no Brasil e em Portugal, qualificando as organizações com maior atuação em cada um desses contextos, bem como sua participação na construção de normativas voltados à garantia de direitos das pessoas com deficiência.

Nesse período, enquanto o Brasil apresentou uma diversidade maior de organizações sociais no campo da deficiência; em Portugal o período de redemocratização do país contou com a atuação expressiva de duas organizações: a APD e a ADFA. Nos dias atuais uma similaridade é encontrada na mobilização de pessoas com deficiência em ambos os países: a ampliação da participação política desse grupo seja ela diretamente, como acontece em Portugal por meio da eleição e/ou nomeação de pessoas com deficiência para cargos relevantes na política nacional, seja ela por meio da adoção de estratégias específicas como acontece no Brasil com as instâncias participativas que atuam na construção de políticas públicas.

No Capítulo II discutimos o (re)significado do trabalho no campo da deficiência. Também descrevemos a atuação de diferentes organizações internacionais na regulação das relações do trabalho.

Destacamos, entre elas, a ONU e a OIT. A primeira, reconhecida pelo papel fundamental que exerce no campo de direitos humanos, como no lançamento da Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência. A segunda, destacada pelas normativas internacionais no campo do trabalho e, principalmente, pelo debate sobre a noção de trabalho decente, que norteia nossa pesquisa.

Destacamos a trajetória da Agenda do Trabalho Decente no Brasil, incluindo a criação de um subcomitê para tratar da temática no campo da deficiência, que foi dissolvido após somente cinco encontros. Em Portugal, não identificamos uma agenda voltada ao trabalho decente, mas o tema está presente nos discursos oficiais no campo do trabalho.

Diante das discussões sobre a necessidade da ampliação da noção do trabalho decente para incorporar aspectos da subjetividade do trabalhador, acreditamos ser esse um caminho promissor na intersecção dos campos deficiência e trabalho. A psicodinâmica do trabalho se mostrou como uma alternativa promissora nesse contexto.

O terceiro e quarto objetivos específicos da tese foram alcançados nos Capítulos III e IV deste trabalho, nos quais apresentamos os dados obtidos nos estudos aplicados no Brasil e em Portugal. Embora os países adotem um dispositivo legal similar em termos de política afirmativa de reserva de vagas para pessoas com deficiência em concursos públicos, os países apresentaram formas muito distintas de implementação da política, bem como um contexto econômico, social e político diverso; refutando a possibilidade de um estudo comparativo.

Abordamos no Capítulo III a experiência de integração de trabalhadores com deficiência na Universidade de Lisboa (ULisboa), em Portugal. Os dados coletados na pesquisa de campo não nos permitiram uma análise sobre a política afirmativa de inserção de pessoas com deficiência na Universidade. Nesse sentido, discutimos a integração ao trabalho a partir de outras modalidades de acesso, bem como temáticas relevantes de inserção laboral de pessoas com deficiência no contexto pesquisado.

Embora os dados coletados demonstrem que diferentes atores tenham contribuído para o debate sobre a política de reserva de vagas nos concursos públicos portugueses, no contexto da ULisboa essa política não se mostrou efetiva. No entanto, é necessário considerar que, nos últimos anos, a Instituição não apresentou um número expressivo de contratações de uma forma geral, o que nos leva a crer que a ausência de dados relacionados à contratação de pessoas com deficiência guarde

relação com o contexto econômico, social e político da própria Universidade.

No Capítulo IV tratamos da experiência de integração de servidores técnico-administrativos em educação com deficiência na Universidade Federal de Santa Catarina (UFSC), que ingressaram na Instituição pela reserva de vagas em concursos públicos.

Partimos dos diferentes dispositivos legais que regulamentam a política afirmativa em questão. Problematizamos a classificação de deficiência que norteia a implementação da política de reserva de vagas no serviço público, bem como a necessidade de sua atualização frente ao dinâmico campo da deficiência. As universidades exemplificaram a ausência de dados específicos sobre a implementação da política no serviço público.

Concentramos nossos esforços na compreensão do contexto da integração dos trabalhadores com deficiência na UFSC a partir dos dados coletados na pesquisa de campo. Constatamos que a Instituição conta com a parceria de organizações sociais para tornar o processo de integração ao trabalho mais confortável ao trabalhador.

No entanto, as questões de acessibilidade ainda caracterizam o maior desafio a ser enfrentado pela Instituição. Essa problemática impacta negativamente não só na organização do trabalho, mas na percepção do significado do trabalho pelo trabalhador. A dignidade do trabalhador no contexto pesquisado é dependente de fatores como a percepção da deficiência, o local de trabalho e as interações estabelecidas nesse contexto.

Nos contextos que potencializam o impacto negativo do trabalho sobre a mente e corpo do trabalhador, a deficiência faz com que o trabalhador vivencie a exclusão do ambiente de trabalho mesmo diante de sua inserção laboral. Nesses casos, não podemos falar em uma integração efetiva dos trabalhadores.

Isso nos leva aos questionamentos que se fizeram latentes no decorrer da pesquisa, mas estavam fora do nosso escopo de análise. Primeiramente, nos relatos dos participantes nos chamou atenção a atuação da junta médica. Questões como a atribuição da condição de inapto às pessoas com deficiência que foram aprovadas em concurso público por meio da classificação geral e o entendimento de restrições laborativas por parte da junta médica nos parecem merecer a atenção de pesquisas futuras.

Ainda, dentre as organizações internacionais com ações expressivas no campo da deficiência, entendemos como relevante o papel da Organização dos Estados Americanos (OEA). No entanto, nos

chamou atenção o discurso sobre deficiência presente em documentos oficiais e na Convenção Interamericana para a Eliminação de todas as formas de Discriminação contra as Pessoas Portadoras de Deficiência. Dessa forma, diante da impossibilidade de esgotar esse tema, encorajamos o desenvolvimento de estudos futuros neste campo.

REFERÊNCIAS

- ABBAS, J. *Disability and the dimensions of work*. 2003. 117 f. Thesis (Master of Arts) – Department of Theory & Policy Studies in Education, University of Toronto, Canada, 2003.
- ALMEIDA, J. R. Novo Emprego. Que emprego? *Barômetro da Crise*. n. 16, 2017. Disponível em: < http://www.ces.uc.pt/observatorios/crisal/t/documentos/barometro/16_Barometro_Crises_Novo_emprego.pdf> Acesso em: 22 jan. 2019.
- ASSOCIAÇÃO DOS DEFICIENTES DAS FORÇAS ARMADAS (ADFA). *Deficientes das Forças Armadas – a geração da rutura*. Lisboa: Parsifal, 2017.
- _____. Quotas de empregos para pessoas com deficiência. *Elo*, n.303, dezembro de 2000.
- ASSOCIAÇÃO PORTUGUESA DE DEFICIENTES (APD). A APD exige quota de emprego real. *Associação*, n. 148, dezembro de 2000.
- _____. APD fala da realidade das Pessoas com Deficiência. *Associação*, n. 149, janeiro de 2001.
- _____. *Relatório de Atividades* [Mimeo]. Lisboa, 2017, p. 1-12.
- BABBIE, E. *Métodos de Pesquisa de Survey*. Belo Horizonte: Editora UFMG, 2001.
- BAILEY, C.; MADDEN, A. What makes work meaningful - or meaningless? MIT *Sloan Management Review*, v. 57, n. 4, 2016.
- BLACK, E. *A Guerra contra os Fracos: a eugenia e a campanha norte-americana para criar uma raça superior*. Editora Girafa: São Paulo, 2003.
- BOURDIEU, Pierre. *Meditações Pascalinas*. 2. Ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2007.
- BRAGA, Ruy. A Rebelião do Precariado: trabalho e neoliberalismo no Sul global. Editora Boitempo: São Paulo, 2017. *E-book*.

BRASIL. *Agenda Nacional de Trabalho Decente*. Brasília, DF: MTE, 2006.

_____. *Constituição Federal de 1988*. Promulgada em 5 de outubro de 1988. Disponível em: <https://www2.senado.leg.br/bdsf/bitstream/handle/id/518231/CF88_Livro_EC91_2016.pdf> Acesso em: 22 jan. 2019.

_____. Decreto n. 129, de 22 de maio de 1991. Promulga a Convenção nº 159, da Organização Internacional do Trabalho - OIT, sobre Reabilitação Profissional e Emprego de Pessoas Deficientes. *Diário Oficial da União*, Atos do Poder Legislativo, Brasília, DF, 23 mai. 1991, Seção 1, p. 9783. Disponível em: < http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1990-1994/D0129.htm> Acesso em: 22 jan. 2019.

_____. Decreto n. 2682, de 22 de julho de 1998. Promulga a Convenção nº 168 da OIT, relativa à Promoção do Emprego e à Proteção contra o Desemprego. *Diário Oficial da União*, Atos do Poder Legislativo, Brasília, DF, 22 jul. 1998, Seção 1, p. 07. Disponível em: <<https://www2.camara.leg.br/legin/fed/decret/1998/decreto-2682-21-julho-1998-398014-norma-pe.html>> Acesso em: 22 jan. 2019.

_____. Decreto n. 3.298, de 20 de dezembro de 1999. Regulamenta a Lei nº 7.853, de 24 de outubro de 1989, dispõe sobre a Política Nacional para a Integração da Pessoa Portadora de Deficiência, consolida as normas de proteção, e dá outras providências. *Diário Oficial da União*, Atos do Poder Legislativo, Brasília, DF, 21 dez. 1999, Seção 1, p. 10. Disponível em: < http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/d3298.htm> Acesso em: 22 jan. 2019.

_____. Decreto n. 3.956 de 08 de outubro de 2001. Promulga a Convenção Interamericana para a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra as Pessoas Portadoras de Deficiência. *Diário Oficial da União*, Atos do Poder Legislativo, Brasília, DF, 09 out. 2001, Seção 1, p. 01. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/2001/d3956.htm> Acesso em: 22 jan. 2019.

_____. Decreto n. 5.296 de 02 de dezembro de 2004. Regulamenta as Leis nºs 10.048, de 8 de novembro de 2000, que dá prioridade de atendimento às pessoas que especifica, e 10.098, de 19 de dezembro de 2000, que estabelece normas gerais e critérios básicos para a promoção

da acessibilidade das pessoas portadoras de deficiência ou com mobilidade reduzida, e dá outras providências. *Diário Oficial da União*, Atos do Poder Legislativo, Brasília, DF, 03 dez. 2004, Seção 1, p. 05. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2004-2006/2004/Decreto/D5296.htm> Acesso em: 22 jan. 2019.

_____. Decreto n. 6.949 de 25 de agosto de 2009. Promulga a Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência e seu Protocolo Facultativo, assinados em Nova York, em 30 de março de 2007. *Diário Oficial da União*, Atos do Poder Legislativo, Brasília, DF, 26 ago. 2009, Seção 1, p. 03. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2009/decreto/d6949.htm> Acesso em: 22 jan. 2019.

_____. Decreto n. 7.724 de 16 de maio de 2012. Regulamenta a Lei nº 12.527, de 18 de novembro de 2011, que dispõe sobre o acesso a informações previsto no inciso XXXIII do caput do art. 5º, no inciso II do § 3º do art. 37 e no § 2º do art. 216 da Constituição. *Diário Oficial da União*, Atos do Poder Legislativo, Brasília, DF, 16 mai. 2012, Seção 1, Edição Extra, p. 01. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2012/decreto/d7724.htm> Acesso em: 22 jan. 2019.

_____. Decreto n. 9.508, de 24 de setembro de 2018. Reserva às pessoas com deficiência percentual de cargos e de empregos públicos ofertados em concursos públicos e em processos seletivos no âmbito da administração pública federal direta e indireta. *Diário Oficial da União*, Atos do Poder Legislativo, Brasília, DF, 25 set. 2018, Seção 1, p. 03. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato20152018/2018/Decreto/D9508.htm> Acesso em: 22 jan. 2019.

_____. Decreto n. 62.150, de 19 de janeiro de 1968. Promulga a Convenção nº 111 da OIT sobre discriminação em matéria de emprego e profissão. *Diário Oficial da União*, Atos do Poder Legislativo, Brasília, DF, 23 jan. 1968, Seção 1, p. 745. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1950-1969/D62150.htm> Acesso em: 22 jan. 2019.

_____. Decreto Legislativo n. 186, de 09 de julho de 2008. Aprova o texto da Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência e de seu Protocolo Facultativo, assinados em Nova Iorque em 30 de março

de 2007. *Diário Oficial da União*, Atos do Poder Legislativo, Brasília, DF, 10 jul. 2008, Seção 1, p. 01. Disponível em: < http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Congresso/DLG/DLG-186-2008.htm > Acesso em: 22 jan. 2019.

_____. Exercício de Monitoramento do Plano Nacional de Emprego e Trabalho Decente (PNETD). Ministério do Trabalho e Emprego: Brasília, 2013.

_____. Lei 3.849 de 18 de dezembro de 1960. Federaliza a Universidade do Rio Grande do Norte, cria a Universidade de Santa Catarina e dá outras providências. *Diário Oficial da União*, Atos do Poder Legislativo, Brasília, DF, 21 dez. 1960, Seção 1, p. 16173. Disponível em: < http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/1950-1969/L3849.htm> Acesso em: 22 jan. 2019.

_____. Lei 8.112 de 11 de dezembro de 1990. Dispõe sobre o regime jurídico dos servidores públicos civis da União, das autarquias e das fundações públicas federais. *Diário Oficial da União*, Atos do Poder Legislativo, Brasília, DF, 12 dez. 1990, Seção 1, p. 23935. Disponível em: < http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8112cons.htm> Acesso em: 22 jan. 2019.

_____. Lei 8.213 de 24 de julho de 1991. Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências. *Diário Oficial da União*, Atos do Poder Legislativo, Brasília, DF, 25 jul. 1991, Seção 1, p. 14809. Disponível em: < http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8213cons.htm> Acesso em: 22 jan. 2019.

_____. Lei 12.527 de 18 de novembro de 2011. Regula o acesso a informações previsto no inciso XXXIII do art. 5º, no inciso II do § 3º do art. 37 e no § 2º do art. 216 da Constituição Federal. *Diário Oficial da União*, Atos do Poder Legislativo, Brasília, DF, 18 nov. 2011, Seção 1, Edição Extra, p. 01. Disponível em: < http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2011/lei/l12527.htm> Acesso em: 22 jan. 2019.

_____. Lei 13.146, de 6 de julho de 2015. Institui a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência. *Diário Oficial da União*, Atos do Poder Legislativo, Brasília, DF, 07 jul. 2015, Seção 1, p. 02. Disponível

em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/113146.htm> Acesso em: 22 jan. 2019.

_____. Lei 13.370, de 12 de dezembro de 2016. Altera o § 3º do art. 98 da Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990, para estender o direito a horário especial ao servidor público federal que tenha cônjuge, filho ou dependente com deficiência de qualquer natureza e para revogar a exigência de compensação de horário. *Diário Oficial da União*, Atos do Poder Legislativo, Brasília, DF, 13 dez. 2016, Seção 1, p. 01. Disponível em: < http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2016/lei/113370.htm> Acesso em: 22 jan. 2019.

_____. *Memorando de Entendimento Brasil - OIT*. Genebra, 2003. Disponível em: <<http://portal.mte.gov.br/data/files/8A7C816A419E9E34014276115556723A/Memorando%20de%20Entendimento%20Brasil%20%20OIT.pdf>>. Acesso em: 20 fev. 2015.

_____. *RAIS Cotas PCD*. Disponível em: <ftp://ftp.mtps.gov.br/pdet/arquivos/RAIS_Cotas_PcD/2016/>. Acesso em: 22 nov. 2018.

_____. *Relação Anual das Informações Sociais (RAIS)*. Disponível em: <<http://www.trabalho.gov.br/rais>>. Acesso em: 22 nov. 2018.

_____. *Plano Nacional de Emprego e Trabalho Decente: gerar emprego e trabalho decente para combater a pobreza e as desigualdades sociais*. Brasília, DF: MTE, OIT, 2010.

_____. MINISTÉRIO DO PLANEJAMENTO, ORÇAMENTO E GESTÃO (MP). *Sistema Eletrônico do Serviço de Informação ao Cidadão (e-SIC)*. Resposta ao pedido de acesso à informação n. 0395.0002245/2014-34. Mensagem recebida em: 25 jul. 2016.

_____. MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO (MTE). Portaria 858, de 17 de junho de 2013. Designa os representantes titulares e suplentes dos órgãos que irão compor o Subcomitê instituído no âmbito do Comitê Executivo, que tem por objetivo a construção de agenda de Promoção de Trabalho Decente para Pessoas com Deficiência, tendo como referência a Agenda Nacional de Trabalho Decente - ANTD e o Plano Nacional de Emprego e Trabalho Decente - PNETD. *Diário Oficial da União*, Brasília, DF, 18 jun. 2013, Seção 2,

p. 48. Disponível em: < https://www.jusbrasil.com.br/diarios/55659940/dou-secao-2-18-06-2013-pg-48?ref=next_button> Acesso em: 22 jan. 2019.

_____. SECRETARIA DE DIREITOS HUMANOS (SDH). *História do Movimento Político das Pessoas com Deficiência no Brasil*. Brasília, DF: SDH, 2010.

_____. *Sistema Eletrônico do Serviço de Informação ao Cidadão (e-SIC)*. Protocolo 00083.000412/2014-81. Relatório de Atividades 2013 - 2014. Mensagem recebida em: 5 de nov. de 2014.

_____. *Sistema Eletrônico do Serviço de Informação ao Cidadão (e-SIC)*. Protocolo 00083.000412/2014-81. Ata de reunião do Comitê Executivo Interministerial da Agenda Nacional de Trabalho Decente. Mensagem recebida em: 5 de nov. de 2014.

_____. SECRETARIA DE FISCALIZAÇÃO DO TRABALHO (SIT). *A inserção de pessoas com deficiência no mercado de trabalho*. Brasília, DF: MTE, SIT, 2007.

_____. SUPREMO TRIBUNAL DE JUSTIÇA (STJ). *Súmula nº 377/2009*. O portador de visão monocular tem direito de concorrer, em concurso público, às vagas reservadas aos deficientes. Disponível em: < <http://www.stj.jus.br/>>. Acesso em: 21 jan. 2019.

CAMPOS PINTO, P.; JANELA PINTO, T. *Pessoas com Deficiência em Portugal: indicadores de direitos humanos 2017*. Instituto Superior de Ciências Sociais e Políticas (ISCSP), Observatório da Deficiência e Direitos Humanos (ODDH): Lisboa, 2017.

CASTEL, Robert. *As metamorfoses da questão social: uma crônica do trabalho*. Editora Vozes: Petrópolis, 1998.

CASULO, A. C.; ALVES, G. (orgs). *Precarização do Trabalho e Saúde Mental: o Brasil da era neoliberal*. Praxis: Bauru, SP, 2018. *E-book*.

CLEMENTE, C. A. *Trabalho Decente: leis, mitos e práticas de inclusão*. Osasco, SP: Ed. do Autor, 2008.

CONT, V. O controle de características genéticas humanas através da institucionalização de práticas socioculturais eugênicas. *Scientle Studia*. São Paulo, v. 11, n. 3, p. 511-530, 2013.

COURTINE, J. *História do Corpo*: as mutações do olhar – o século XX. 4. Ed. Petrópolis, RJ: Vozes, 2011.

DEJOURS, C. *A Loucura do Trabalho*: estudo de psicopatologia do trabalho. Editora Cortez: São Paulo, 1987.

_____. Subjetividade, trabalho e acção. *Revista Produção*, v. 14, n. 3, p. 027-034, Set./Dez. 2004.

_____. DERANT, J. P. The centrality of work. *Critical Horizons*, v.11, n.2, p. 167-180, 2010.

DERANTY, J. P.; MACMILLAN, C. The ILO's Decent Work Initiative: Suggestions for an Extension of the Notion of “Decent Work”. *Journal of Social Philosophy*, v. 43, n.4, p. 386-405, 2012.

DI NUBILA, H. B.; BUCHALLA, C. M. O papel das Classificações da OMS – CID e CIF nas definições de deficiência e incapacidade. *Revista Brasileira Epidemiologia*, São Paulo, v.11, n.2, p. 324-335, 2008.

DIEESE. Emprego em Pauta. *Boletim Emprego em Pauta*, n 10, nov., 2018. Disponível em: <<http://www.dieese.org.br/boletimempregoempauta/2018/boletimEmpregoEmPauta10.html>>

DINIZ, D. *O que é deficiência*. Editora Brasiliense: São Paulo, 2012.

_____. Modelo social da deficiência: a crítica feminista. *Série Anis*, Brasília, v. 28, p. 1-10, 2003.

DIWAN, P. *Raça Pura*: uma história da eugenia no Brasil e no mundo. 2. Ed. São Paulo: Contexto, 2013.

DRUCK, Graça. Trabalho, precarização e resistências: novos e velhos desafios? *Caderno CRH*, Salvador, v. 24, n. 1, p. 35-55, 2011.

ESPINOSA, M. A. M. Límites del Trabajo Decente: La precarización laboral como problema estructural en América Latina. *Gaceta Laboral*, Universidad del Zulia, v. 18, n.1, p. 87-106, 2012.

ESPINOZA, M. *Trabajo Decente y Protección Social*. Santiago, Oficina Internacional del Trabajo, 2003.

FERRARO, T.; PAIS, L.; SANTOS, N. R. Decent work: An aim for all made by all. *International Journal of Social Sciences*, v. 4, n.3, p. 30-42, 2015.

FERREIRA, M. A. V. La discapacidad: entre la formalidad político-discursiva y experiencia in-corporada. *Cuerpos, Emociones y Sociedad*. Córdoba, n, 23, ano 9, p. 20-32, Abril-Julho/2017.

FONTES, F. Pessoas com Deficiência e Políticas Sociais em Portugal: da caridade à cidadania social. *Revista Crítica de Ciências Sociais*. n.86, p. 73-93, 2009.

_____. Pessoas com Deficiência em Portugal. Lisboa: Fundação Francisco Manuel dos Santos, 2016. *E-book*.

FOUCAULT, M. *Os Anormais*: curso no Collège de France (1974-1975). 2. ed. São Paulo: Editora WMF, Martins Fontes, 2010.

GARCÍA ALONSO, J. V. (Coord.) *El movimiento de Vida Independiente*: experiencias internacionales. Fundación Luis Vives: Madrid, 2003.

GARCIA, V. G. Panorama da inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho no Brasil. *Trabalho, Educação e Saúde*. Rio de Janeiro, v. 12 n. 1, p. 165-187, jan./abr. 2014.

GAULEJAC, V. DE; TAKEUTI, T. DE N. M. O âmago da discussão: da sociologia do indivíduo à sociologia do sujeito. *Revista Cronos*, v. 5/6, n. 1/2, 10,p. 59-77, jan./dez. 2004/2005.

GERNET, I.; DEJOURS, C. Avaliação do trabalho e reconhecimento. In: BENDASSOLLI, P. F.; SOBOLL, L. A. P. (Org.) *Clínicas do Trabalho*. São Paulo: Atlas, 2011.

GODOI, C. K., BANDEIRA-DE-MELLO, R., SILVA, A. B. *Pesquisa Qualitativa em Estudos Organizacionais: paradigmas, estratégias e métodos*. São Paulo: Saraiva, 2006.

GODOY, A. S. Estudo de Caso Qualitativo. In: GODOI, C. K., BANDEIRA-DE-MELLO, R., SILVA, A. B. *Pesquisa Qualitativa em Estudos Organizacionais: paradigmas, estratégias e métodos*. São Paulo: Saraiva, 2006.

GOFFMAN, E. *Estigma: notas sobre a manipulação da identidade deteriorada*. Tradução de Mathias Lambert. Rio de Janeiro: LTC, 1988.

GOODE, W. J.; HATT, P. K. *Métodos em Pesquisa Social*. 2. Ed. São Paulo: Nacional, 1968.

GUGEL, M. A. Participação Popular – Dois anos do Estatuto da Pessoa com Deficiência. *TV Câmara*. Programa exibido em 22/01/2018. Disponível em: <<http://www.youtube.com/watch?v=qD5lm60qRTU>>

GUIMARÃES, J. R. S. *Perfil do Trabalho Decente no Brasil: um olhar sobre as Unidades da Federação durante a segunda metade da década de 2000*. Organização Internacional do Trabalho; Escritório da OIT no Brasil. - Brasília: OIT, 2012.

HESPANHA, P.; CALEIRAS, J. O labirinto das políticas de emprego. *Cadernos do Observatório*, n. 10, Lisboa: Observatório sobre Crises e Alternativas, março, 2017.

HONNETH, A. *Luta por Reconhecimento: a gramática moral dos conflitos sociais*. 2. Ed. São Paulo: Ed. 34, 2009.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA (IBGE). *Censo Demográfico 2010*. Rio de Janeiro: IBGE, 2010. Disponível em: <<http://censo2010.ibge.gov.br>> Acesso em 16 janeiro 2018.

LANNA JR, M. C. M. *História do Movimento Político das Pessoas com Deficiência no Brasil*. Brasília: Secretaria de Direitos Humanos, Secretaria Nacional de Promoção dos Direitos da Pessoa com Deficiência, 2010.

LE BRETON, D. *Antropologia do Corpo e Modernidade*. 3.ed. Rio de Janeiro: Vozes, 2013.

LEITE, J.; COSTA, H. A.; SILVA, M. C.; ALMEIDA, J. R. Austeridade, reformas laborais e desvalorização do trabalho. In: *A economia política do retrocesso: crise, causas e objetivos*. O. S. C. e. Alternativas Editoras: Coimbra, Almedina/CES, p. 127-188, 2014.

LOBO, L. F. *Os Infames da História: pobres, escravos e deficientes no Brasil*. Rio de Janeiro: Lamparina, 2008.

MARTIN, J. *Meta analysis of lessons learned and good practices arising from nine Decent Work Country Programme evaluations*. International Labour Office, Evaluation Unit. - Geneva: ILO, 2011.

MELLO, A. G.; NUERNBERG, A. H. Gênero e deficiência: interseções e perspectivas. *Revista Estudos Feministas*, Florianópolis, v. 20, n. 3, p. 635-655, set. 2012.

MISKOLCI, R. Reflexões sobre Normalidade e Desvio Social. *Estudos de Sociologia*. Araraquara, v.13/14, ano 2002/2003, p. 109-126.

MONTEIRO, A. R. *Pessoas com deficiências: a trajetória de um tema na agenda pública*. 2011. 160 f. Dissertação (Mestrado em Ciência Política) - Instituto de Ciência Política, Universidade de Brasília, Brasília, 2011.

NECKEL, R.; KUCHLER, A. D. C. (Orgs.) *UFSC 50 anos: trajetórias e desafios*. Florianópolis: UFSC, 2010.

OLIVEIRA, C. M.; NUERNBERG, A. H.; NUNES, C. H. S. S. Desenho universal e avaliação psicológica na perspectiva dos direitos humanos. *Avaliação Psicológica*. v. 12, n. 3, p. 421-428, 2013.

OLIVER, M. Defining impairment and disability: issues at stake. In: BARNES, C.; MERCER, G. *Exploring the Divide*. Leeds: The Disability Press, 1996.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS (ONU). *17 Objetivos para Transformar nosso mundo*. Disponível em: <<http://www.nacoesunidas.org/pos2015/agenda2030>> Acesso em: 6 nov. 2018.

_____. *Declaração dos Direitos das Pessoas Deficientes (1975)*. Disponível em: <portal.mec.gov.br/seesp/arquivos/pdf/dec_def.pdf> Acesso em: 6 nov. 2018.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). *As Regras do Jogo: uma breve introdução às normas internacionais do trabalho*. 3. Ed. Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social de Portugal, OIT: Lisboa, 2008a.

_____. *Escritório da OIT em Lisboa: uma presença activa junto dos parceiros portugueses – uma interface com a língua portuguesa*. OIT: Lisboa, 2006.

_____. *História da OIT*. Disponível em: <<http://www.ilo.org/brasil/conheca-a-oit/hist%C3%B3ria/lang--pt/in dex.htm>> Acesso em: 9 mai. 2017.

_____. *Measuring decent work: tripartite meeting of experts on measurement of decent work*, p. 8-10, sept. 2008 (TMEMDW/2008) Geneva: ILO, 2008.

_____. Oficina de Consulta Tripartite sobre Indicadores de Trabalho Decente para o Brasil: Brasília/DF, 11 e 12 de agosto de 2009. *Relatório de Oficina*. Oficina Internacional do Trabalho, Escritório OIT no Brasil, Projeto ‘Monitorando e Avaliando o Progresso no Trabalho Decente’ (MAP – OIT/CE – Genebra: OIT, 2009).

_____. *Para superar a crise: um pacto mundial para o emprego*. OIT: Peru, 2009a.

_____. *Principios y derechos fundamentales em el trabajo: Retos y oportunidades*. Informe VI. OIT: Genebra, Suíça, 2017a.

_____. *Uma década de promoção do trabalho decente no Brasil: uma estratégia de ação baseada no diálogo social*. Organização Internacional do Trabalho – Genebra: OIT, 2015.

ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DA SAÚDE (OMS). *Classificação Internacional de Funcionalidade, Incapacidade e Saúde (CIF)*. Organização Mundial da Saúde, Direcção-Geral da Saúde: Lisboa, 2004.

_____. *Relatório Mundial sobre Deficiência*. Washington, DC: World Bank, 2011. Disponível em: <<http://documents.worldbank.org/curated/en/665131468331271288/Main-report>> Acesso em 05 maio 2018.

ORTEGA, F. Deficiência, autismo e neurodiversidade. *Ciência & Saúde Coletiva*, v. 14 n. 1, p. 67-77, 2009.

PICCOLO, G. M. *Por um Pensar Sociológico sobre a Deficiência*. 1. ed. Curitiba: Appris, 2015.

_____; MENDES, E. G. Contribuições a um pensar sociológico sobre a deficiência. *Educação e Sociedade*, Campinas, v. 34, n.123, p. 459-475, abr.-jun. 2013.

PORTUGAL. *Constituição de 11 de Abril de 1933*. Disponível em: <<http://www.parlamento.pt/Parlamento/Documents/CRP-1933.pdf>> Acesso em: 5 mai. 2018.

_____. *Constituição da República Portuguesa (1976)*. Disponível em: <<https://dre.pt/legislacao-consolidada/-/lc/34520775/view>> Acesso em: 5 mai. 2018.

_____. *Decreto-Lei nº 29/2001 de 03 de fevereiro*. Estabelece o sistema de quotas de emprego para pessoas com deficiência, com um grau de incapacidade funcional igual ou superior a 60%, em todos os serviços e organismos da administração central, regional autónoma e local. *Diário da República*, Lisboa, 03 fev. 2001, Número 29, Série I-A, p. 587-589. Disponível em: <<https://dre.pt/application/conteudo/315563>> Acesso em: 20 mar. 2018.

_____. *Decreto-Lei nº 266-E/2012 de 31 de dezembro*. Procede à fusão das Universidades de Lisboa e Técnica de Lisboa e do Estádio Universitário de Lisboa, I. P., e à criação de uma nova instituição designada Universidade de Lisboa. *Diário da República*, Lisboa, 31 dez. 2012, Número 252, Série I, 2. Suplemento, p. 7424. Disponível em: <<https://dre.pt/application/conteudo/632432>> Acesso em: 20 mar. 2018.

_____. *Decreto-Lei nº 290/2001 de 12 de outubro*. Aprova o regime jurídico de concessão de apoio técnico e financeiro para o desenvolvimento das políticas de emprego e de apoio à qualificação das pessoas com deficiência e incapacidades e o regime de concessão de

apoio técnico e financeiro aos centros de reabilitação profissional de gestão participada, às entidades de reabilitação, bem como a credenciação de centros de recursos do Instituto do Emprego e Formação Profissional, I. P., e a criação do Fórum para a Integração Profissional. *Diário da República*, Lisboa, 16 nov. 2001, Número 266, Série I-A, p. 7330-7336. Disponível em: < <https://dre.pt/application/conteudo/491685>> Acesso em: 20 mar. 2018.

_____. *Decreto-Lei nº 42.520/1959 de 23 de setembro*. Aprova, para ratificação, a Convenção n.º 111, sobre a discriminação em matéria de emprego e profissão, adoptada pela Conferência Geral da Organização Internacional do Trabalho em 25 de Junho de 1958. *Diário do Governo*, Lisboa, 23 set. 1959, Número 219, Série I, p. 1141-1142. Disponível em: < <https://dre.pt/application/conteudo/429412>> Acesso em: 20 mar. 2018.

_____. *Lei nº 6/1971 de 08 de novembro*. Promulga as bases relativas à reabilitação e integração social de indivíduos deficientes. *Diário do Governo*, Lisboa, 08 nov. 1971, Número 262, Série I. Disponível em: <<https://dre.tretas.org/dre/36767/lei-6-71-de-8-de-novembro>> Acesso em: 20 mar. 2018.

_____. *Lei nº 7-A/2016 de 30 de março*. Orçamento do Estado para 2016. *Diário da República*, Lisboa, 30 mar. 2016, Número 62, Série I, 1. Suplemento, p. 1096. Disponível em: < <https://dre.pt/application/conteudo/73958532>> Acesso em: 20 mar. 2018.

_____. *Lei nº 112/2017 de 29 de dezembro*. Estabelece o programa de regularização extraordinária dos vínculos precários. *Diário da República*, Lisboa, 29 dez. 2017, Número 249, Série I, p. 6726-6729. Disponível em: <<https://dre.pt/application/conteudo/114425584>> Acesso em: 20 mar. 2018.

_____. *Lei nº 1942/1932 de 27 de julho*. Regula o direito às indenizações por efeito de acidentes de trabalho ou doenças profissionais. *Diário do Governo*, Lisboa, 27 jul. 1936, Número 174, Série I. Disponível em: < <https://dre.tretas.org/dre/54143/lei-1942-de-27-de-julho>> Acesso em: 20 mar. 2018.

_____. Portaria nº 83-A/2009 de 22 de janeiro. Regulamenta a tramitação do procedimento concursal nos termos do n.º 2 do artigo 54.º

da Lei n.º 12-A/2008, de 27 de Fevereiro (LVCR). *Diário da República*, Lisboa, 22 jan. 2009, Número 15, Série I, 1. Suplemento, p. 492. Disponível em: <<https://dre.pt/application/conteudo/624401>> Acesso em: 20 mar. 2018.

_____. Portaria n.º 128-A/2009 de 30 de janeiro. Regula as medidas Contrato emprego-inserção e Contrato emprego-inserção+. *Diário da República*, Lisboa, 30 jan. 2009, Número 21, Série I, p. 645-649. Disponível em: <<https://dre.pt/application/conteudo/601747>> Acesso em: 20 mar. 2018.

_____. Portaria n.º 145-A/2011 de 06 de abril. Altera a Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de Janeiro, que regulamenta a tramitação do procedimento concursal nos termos do n.º 2 do artigo 54.º da Lei n.º 12-A/2008, de 27 de Fevereiro. *Diário da República*, Lisboa, 06 abr. 2011, Número 68, Série I, 1. Suplemento, p. 2068. Disponível em: <<https://dre.pt/application/conteudo/515400>> Acesso em: 20 mar. 2018.

_____. *Projeto de Lei n.º 861/XIII/3ª*. Estabelece obrigatoriedade de contratação de 2% de trabalhadores/as com a diversidade funcional. Disponível em: < <https://www.parlamento.pt/ActividadeParlamentar/Paginas/DetalheIniciativa.aspx?BID=42573>> Acesso em: 21 jan. 2019.

_____. PRESIDÊNCIA DO CONSELHO DE MINISTROS. *Resolução do Conselho dos Ministros n.º 104/96 de 09 de julho*. Institucionaliza o mercado social de emprego e cria a Comissão para o Mercado Social de Emprego. *Diário da República*, Lisboa, 09 jul. 1996, Número 157, Série I-B. Disponível em: < <https://dre.tretas.org/dre/75439/resolucao-do-conselho-de-ministros-104-96-de-9-de-julho>> Acesso em: 21 jan. 2019.

_____. *Resposta à Pergunta n.º 4950/XIII/2.ª, de 28 de agosto de 2017*. Disponível em: < <http://www.parlamento.pt/ActividadeParlamentar/Paginas/DetalhePerguntaRequerimento.aspx?BID=102705>> Acesso em: 15 mai. 2018.

_____. MINISTÉRIO DAS FINANÇAS (MF). DIREÇÃO-GERAL DA ADMINISTRAÇÃO E DO EMPREGO PÚBLICO (DGAEP). *Boletim Estatístico do Emprego Público (BOEP)*, n.º 16, jun. 2017.

PRONI, M. W.; ROCHA, T. T.. A OIT e a promoção do trabalho decente no Brasil. *Revista da ABET*, Associação Brasileira de Estudos do Trabalho, v. 1, n. 9, p. 11-33, jan./jun. 2010.

RAWLS, J. *Uma Teoria da Justiça*. 4. Ed. São Paulo: Martins Fontes, 2016.

REIS, N. A. F. *Contrato Emprego-Inserção: que influência nos desempregados?* 2014. 89 f. Dissertação (Mestrado em Economia Social) – Escola de Economia e Gestão, Universidade do Minho, Braga, 2014.

RODRIGUES, M. C. F. *Portugal e a Organização Internacional do Trabalho (1933-1974)*. Edições Afrontamentos: Porto, 2013.

_____. *Portugal e a Organização Internacional do Trabalho (1933-1974)*. 2011. 513 f. Tese (Doutorado em Sociologia) - Faculdade de Economia, Universidade de Coimbra, Coimbra, 2011.

ROSENFELD, C. L. Trabalho decente e justificação da precarização. *Tempo Social*, v. 1, n. 23, junho 2011.

SANTANA, A. P.; BERGAMO, A. Cultura e identidade surda: encruzilhada de lutas sociais e teóricas. *Educação e Sociedade*, v. 26, n. 91, p. 565-582, 2005.

SASSAKI, R. K. As escolas inclusivas na opinião mundial. *Revista Nacional de Reabilitação*, v. 2, n. 2, p.7-10, jan./fev. 1998.

_____. *Inclusão: construindo uma sociedade para todos*. 8 Ed. Rio de Janeiro: WVA, 2010.

SEHNBRUCH, K; BURCHELL, B; AGLONI, N; PIASNA, A. Human Development and Decent Work: Why some Concepts Succeed and Others Fail to Make an Impact. *Development and Change*. v. 2, n.46, p. 197–224, 2015.

SOBOTTKA, E. A. *Reconhecimento e novas abordagens em teoria crítica*. São Paulo: Annablume, 2015.

STANDING, G. *Precariado: a nova classe perigosa*. Belo Horizonte: Autêntica Editora, 2014.

UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA CATARINA (UFSC). *Edital 034/DDPP/2009*. Disponível em: < <http://concursos.ufsc.br/editais-magisterio-superior/>> Acesso em: 21 jan. 2019.

_____. *Edital 035/DDPP/2012*. Disponível em: < <http://concursos.ufsc.br/editais-tecnico-administrativo-em-educacao/>> Acesso em: 21 jan. 2019.

_____. *Plano de Desenvolvimento Institucional – 2015 a 2019*. Florianópolis: UFSC, 2015.

_____. *Resolução 13/CUn/2014 de 02 de outubro*. Altera a Resolução Normativa nº 34/CUn, de 17 de setembro de 2013. Estabelece as normas para o ingresso na carreira do magistério superior na Universidade Federal de Santa Catarina. Disponível em: < <http://cun.orgaosdeliberativos.ufsc.br/resolucoes-cun-2014/>> Acesso em: 21 jan. 2019.

_____. *Resolução 35/CUn/2013 de 26 de novembro*. Altera a redação da Resolução Normativa nº 34/CUn, de 17 de setembro de 2013. Estabelece as normas para o ingresso na carreira do magistério superior na Universidade Federal de Santa Catarina. Disponível em: < <http://cun.orgaosdeliberativos.ufsc.br/resolucoes-normativas-2012/>> Acesso em: 21 jan. 2019.

_____. *Resolução Normativa 30/CUn/2012 de 18 de dezembro*. Estabelece as normas para a reserva de vagas para pessoas com deficiência em concursos públicos para ingresso na carreira do magistério superior na Universidade Federal de Santa Catarina. Disponível em: < <http://cun.orgaosdeliberativos.ufsc.br/resolucoes-cun-2013/>> Acesso em: 21 jan. 2019.

_____. *Resolução Normativa 34/CUn/2013 de 17 de setembro*. Estabelece as normas para o ingresso na carreira do magistério superior da Universidade Federal de Santa Catarina. Disponível em: < <http://cun.orgaosdeliberativos.ufsc.br/resolucoes-normativas-2013/>> Acesso em: 21 jan. 2019.

_____. EQUIPE MULTIPROFISSIONAL DE ACOMPANHAMENTO AO SERVIDOR COM DEFICIÊNCIA EM ESTÁGIO PROBATÓRIO (EMAPCD). *Relatório de Atividades – 2016* (2017). Disponível em: < <http://emapcd.paginas.ufsc.br/files/2017/08/RELAT%C3%93RIO-ANUAL-2016.pdf>> Acesso em: 21 jan. 2019.

_____. *Sistema Eletrônico do Serviço de Informação ao Cidadão (e-SIC)*. Protocolo 2348.0013597/2014-14. Formulários de Visita de Acompanhamento dos Servidores que Ingressaram através da Reserva de Vagas. Mensagem recebida em: 26 de nov. de 2014.

UNIVERSIDADE DE LISBOA (ULISBOA). António Cruz Serra – Construir uma grande universidade de investigação. *Revista da Universidade de Lisboa*, n.2, Março, p. 17-21, 2017.

UNION OF THE PHYSICALLY IMPAIRED AGAINST SEGREGATION (UPIAS). *Fundamental Principles of Disability*. London: UPIAS, 1976. Disponível em: < <https://disability-studies.leeds.ac.uk/library/author/upias/>> Acesso em: 15 mai. 2018.

_____. Recursos Humanos – Análise e Tendências (2009-2015). *Ficha Técnica*. Gabinete de Estudos e Planeamento, Reitoria da Universidade de Lisboa, Dezembro, 2016.

VEJAR, D. J. Trabajo, precariedad y “habitus precario”. Aproximaciones al estudio de la(s) precariedad(es) en América Latina. *Revista Latino-americana de Estudos do Trabalho*, Ano 18, n. 30, p. 185-210, 2013.

APÊNDICE 1 – ROTEIRO DE PESQUISA (TRABALHADORES)

BLOCO I - PERFIL DOS TRABALHADORES

Gênero:

Idade:

Como você se reconhece?

Amarelo; Branco; Indígena; Pardo; Preto; Outro.

Tipo de Deficiência: *Cego ou Baixa Visão; Física; Intelectual; Mobilidade Reduzida; Psicossocial; Surdo ou Baixa Audição; Multideficiência; Outro.*

Deficiência congênita ou adquirida?

Estado Civil: *Solteiro; Casado/parceiro; Separado/divorciado/viúvo.*

Nível de escolaridade: () *Completo* () *Incompleto*

Ensino Fundamental; Ensino Médio; Ensino Superior; Especialização; Mestrado; Doutorado.

Área de formação profissional (se técnico ou superior):

Setor de trabalho:

Ano de ingresso na Instituição:

Cargo que desempenha:

Carga horária semanal:

Se carga horária inferior a 40 horas semanais, a redução deve-se à:

Deficiência (previsão legal); flexibilização de jornada de trabalho; Outro.

Ingressou na Instituição atual por reserva de vagas para pessoas com deficiência no concurso público?

Em caso positivo, houve algum transtorno na confirmação da deficiência durante o processo de ingresso?

BLOCO II - CONDIÇÕES EFETIVAS DE TRABALHO

Ao ingressar na Instituição, foram realizadas adaptações em seu ambiente de trabalho (espaço físico, equipamentos, tecnologias de apoio, condições de trabalho)? Quais?

Quantas pessoas trabalham no seu setor?

Você desempenha função de coordenação/chefia/direção (função gratificada)?

Você considera que o trabalho no seu setor é distribuído entre a equipe de forma igualitária?

No seu trabalho é possível aprender coisas novas?

Após ingressar na Instituição, você já participou de cursos de capacitação profissional?

Os cursos de formação foram disponibilizados pela Instituição?

Já deixou de realizar cursos de formação profissional na Instituição por falta de acessibilidade? Que tipo de acessibilidade?

Já propôs melhorias nos processos organizacionais ou metodologias de trabalho no seu setor? Em caso positivo, elas foram implementadas?

Você considera que influencia decisões importantes no seu trabalho?

O seu trabalho tem objetivos claros?

O seu trabalho implica em prazos rígidos e curtos?

É possível atingir as suas metas de trabalho?

Você já foi exposto a situações em que houve sobrecarga de trabalho?

Em que situações isso ocorre?

Já passou por situações no trabalho em que não lhe foi delegada nenhuma atividade? Em que circunstâncias?

Você discute com seu chefe o seu desempenho profissional? Em quais momentos?

Está satisfeito com a acessibilidade no seu local de trabalho?

Você tem conhecimento de possíveis riscos à saúde associados ao seu trabalho?

BLOCO III - TRABALHO E SUBJETIVIDADE

Você considera que é reconhecido pelo trabalho que desenvolve na instituição?

Sente-se parte de uma equipe?

Já teve conflitos com colegas ou chefia?

Possui autonomia para tomar decisões relacionadas com as suas rotinas de trabalho?

Considera o seu trabalho interessante?

Sente-se realizado profissionalmente?

Considera que seu trabalho lhe proporciona oportunidades de desenvolvimento profissional?

Você tem preocupação em perder seu emprego?

Que significado tem o trabalho para você?

BLOCO IV - DEFICIÊNCIA, MOVIMENTOS SOCIAIS E DIREITOS

Você já sofreu violência (ofensa, ameaça, bullying) em razão de deficiência? Em caso positivo, identifique os locais em que ocorreu:

Trabalho; Casa; Escola; Locais públicos; Outro(s) Qual(is)?

Que tipo de violência sofreu? *Agressão verbal; Agressão física; Agressão Psicológica; Isolamento; Outra Qual?*

No seu trabalho, você considera que seus direitos são respeitados?

Você participa em alguma organização ou movimento social na área da deficiência?

O que o motivou a participar dessa(s) organização(ões)/movimento(s)?

Você é sindicalizado?

Acredita que o sindicato defende os interesses das pessoas com deficiência?

BLOCO V – RESERVA LEGAL DE VAGAS EM CONCURSOS PÚBLICOS

Concorda com a reserva de vagas para pessoas com deficiência nos concursos públicos?

Você considera que são necessárias mudanças na legislação para haver maior integração de pessoas com deficiência no trabalho?

Você gostaria de fazer alguma sugestão em relação à integração dos trabalhadores com deficiência na Instituição?

APÊNDICE 2 – QUESTIONÁRIO (SINDICATOS)

Número de associados:

O Sindicato tem conhecimento do número de associados com deficiência?

Em caso positivo, qual o quantitativo de associados com deficiência estratificado por tipo de deficiência?

- Cego ou Baixa Visão
- Física
- Intelectual
- Mobilidade Reduzida
- Psicossocial
- Surdo ou Baixa Audição
- Multideficiência
- Outro. Qual? _____

Quantas pessoas trabalham no Sindicatos?

- funcionários contratados
- cedidos

Há trabalhadores com deficiência no quadro funcional do Sindicato? Quantos?

Quais os serviços oferecidos pelo Sindicato para seus associados?

Os espaços de interação social do sindicato (espaço físico e virtual) consideram os requisitos essenciais de acessibilidade? (Exemplo: As construções são acessíveis às pessoas com deficiência?)

O site é acessível às pessoas com deficiência visual que utilizam tecnologias de apoio como software leitor?

O Sindicato já prestou apoio aos servidores em questões relacionadas à deficiência? Quais? (Ex.: apoio em processos de assédio moral, estágio probatório, ingresso na instituição por meio da reserva legal de vagas, etc).

ANEXO 1 – PERGUNTA 4950/XIII/2.^a

ASSEMBLEIA DA REPÚBLICA

REQUERIMENTO Número / (.ª)

PERGUNTA Número 4950/ XIII (2 .ª)

Expeça - se

Publique - se

2017-08-25

O Secretário da Mesa

| | |
|--------------|---------------------|
| Duarte | Digitally signed by |
| Pacheco | Duarte Pacheco |
| (Assinatura | Qualificada |
| Qualificada) | Date: 2017.08.25 |
| | 17:02:31 +01:00 |
| | MD5: |
| | Locais: |

Assunto: Quotas de emprego para as pessoas com deficiência em procedimentos concursais na Administração Pública

Destinatário: Min. das Finanças

Exmo. Senhor Presidente da Assembleia da República

O artigo 10º do Decreto-lei n.º 29/2001 de 3 de fevereiro, que estabelece o sistema de quotas de emprego para as pessoas com deficiência em procedimentos concursais na Administração Pública (central e local), determina que as entidades que integram a Administração Pública têm de comunicar anualmente à Direção-Geral da administração Pública a abertura dos concursos e informar o número de vagas preenchidas por candidatos com deficiência e esta por sua vez, tem até ao dia 15 de abril de cada de ano de informar o atual Instituto Nacional para a Reabilitação sobre a evolução da aplicação do referido diploma.

Assim, ao abrigo das disposições legais e regimentais aplicáveis, solicitamos ao Governo que por intermédio do Ministério do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social e do Ministério das Finanças, nos sejam prestados os seguintes esclarecimentos:

1. Qual a avaliação que faz da aplicação do Decreto-Lei n.º 29/2001, de 3 de fevereiro no período em que foi aplicada?
2. Que seja facultada informação desagregada por entidade da Administração Pública e por concurso público, desde 2010, referindo, entre outros, os procedimentos concursais abertos, o número de vagas, o número de candidatos com deficiência e o número de pessoas com deficiência colocadas ao abrigo da legislação em vigor.

Palácio de São Bento, 25 de agosto de 2017

Deputado(a)s

PAULA SANTOS(PCP)

DIANA FERREIRA(PCP)

ANEXO 2 – RESPOSTA À PERGUNTA 4950/XIII/2.^a

REPÚBLICA
PORTUGUESA

GABINETE DO MINISTRO DAS FINANÇAS

09.OUT 17 01607

Exmo. Senhor
Chefe do Gabinete do Senhor Secretário de Estado
dos Assuntos Parlamentares
Eng. Nuno Araújo

| SUA REFERÊNCIA | SUA COMUNICAÇÃO DE | NOSSA REFERÊNCIA | DATA |
|----------------|--------------------|------------------------------|------|
| 2858 | 28-08-2017 | ENT.: 5266 PROC. N.º: 5.3 | |

ASSUNTO: Pergunta n.º 4950/XIII/2.^a, de 28 de agosto de 2017

Nuno Araújo

Em resposta ao V/ ofício n.º 2858, de 28 de agosto p.p., que remete a pergunta n.º 4950/XIII/2.^a, da mesma data, relativa a *Quotas de emprego para as pessoas com deficiência em procedimentos concursais na Administração Pública*, encarrega-me o Senhor Ministro das Finanças de transmitir o seguinte:

Nos termos do n.º 3 do artigo 10.º do Decreto-Lei n.º 29/2001, de 3 de fevereiro, cabe ao Instituto Nacional de Reabilitação (INR) o acompanhamento da aplicação desse diploma que instituiu o sistema de quotas de emprego para pessoas com deficiência nos organismos da administração central e local.

Complementarmente, através da Bolsa de Emprego Público (BEP), a Direção-Geral da Qualificação dos Trabalhadores em Funções Públicas (INA) recolhe informação sobre procedimentos concursais incluindo, pois, informação sobre recrutamento de pessoas com deficiência nos serviços da administração pública. A publicitação dos concursos por essa via eletrónica é obrigatória mas parte dos serviços não inclui nessa plataforma informação subsequente à abertura da oferta de emprego. Assim, os dados de que o INA dispõe, extraídos dos relatórios da BEP, não retratam fiel e completamente os casos de recrutamento efetivo de pessoas com deficiência.

Relativamente ao período a que se refere a informação solicitada acresce salientar que se trata de uma época caracterizada por fortes restrições à admissão de novos trabalhadores na administração pública.

Tendo em consideração os condicionalismos atrás referidos estes são os dados disponíveis através da BEP reportados a 1 de setembro de 2017:



1. Número de procedimentos concursais abertos

| Ano | Nº concursos |
|------|--------------|
| 2010 | 528 |
| 2011 | 280 |
| 2012 | 138 |
| 2013 | 185 |
| 2014 | 225 |
| 2015 | 415 |
| 2016 | 427 |
| 2017 | 377 |

2. Número de vagas publicitadas

| Ano | Nº Vagas |
|------|----------|
| 2010 | 4281 |
| 2011 | 2819 |
| 2012 | 1619 |
| 2013 | 2094 |
| 2014 | 1802 |
| 2015 | 5678 |
| 2016 | 3140 |
| 2017 | 2857 |


3. Número de vagas nos procedimentos com quota de emprego para pessoas com deficiência

| Ano | Nº Vagas |
|------|----------|
| 2010 | 528 |
| 2011 | 281 |
| 2012 | 139 |
| 2013 | 186 |
| 2014 | 226 |
| 2015 | 416 |
| 2016 | 428 |
| 2017 | 373 |

4. Número de candidatos com deficiência efetivamente recrutado e notificado através da BEP, por entidades

2010: 14 - Municípios da Guarda, Albufeira, Faro, Cinfães, Macedo de Cavaleiros, Montijo, Paredes, Portimão, Santo Tirso, Serpa e Torres Novas;

2011: 9 - Municípios de Abrantes, Fafe, Grândola, Sintra, Vila Nova de Famalicão, Sesimbra e Junta de Freguesia de Setúbal (São Sebastião);

2012: 4 - Municípios da Lourinhã e Sesimbra e Junta de Freguesia de Baguim do Monte (Rio Tinto);

2013: 2 - Município de Almada e Escola Secundária Maria Amália Vaz de Carvalho;

2014: 8 - Municípios de Almada, São Pedro do Sul e Barreiro, Agrupamento de Escolas Coimbra Oeste (Escola Secundária D. Duarte - Sede), Agrupamento de Escolas de Fajões, Oliveira de Azeméis (Escola Básica e Secundária de Fajões, Oliveira de Azeméis - Sede), Agrupamento de Escolas João Silva Correia (Escola Secundária de João Silva Correia, S. João da Madeira - Sede), Administração Central do Sistema de Saúde, I.P.;

2015: 5 - Municípios de Almada e Oliveira de Azeméis, Agrupamento de Escolas da Lousã (Escola Secundária da Lousã - Sede), Agrupamento de Escolas de Santa Maria Maior (Escola Secundária de Santa Maria Maior - Sede) e Escola EB 2/3 Teixeira Lopes;



REPÚBLICA
PORTUGUESA

GABINETE DO MINISTRO DAS FINANÇAS

2016: 4 - Município de Marco de Canavezes, Junta de Freguesia de Azeitão (São Lourenço e São Simão), Agrupamento de Escolas da Maia (Escola Secundária da Maia - Sede) e Agrupamento de Escolas Vale do Tamel (Escola Básica e Secundária Vale do Tamel - Sede);

2017: 0

Com os melhores cumprimentos,

O Chefe do Gabinete

André Moz Caldas

C/C: SEAEP

ANEXO 3 – PERGUNTA 4951/XIII/2.^a

ASSEMBLEIA DA REPÚBLICA

 REQUERIMENTO Número / (.º)

 PERGUNTA Número 4951/ XIII (2 .º)

Expeça - se

Publique - se

2017-08-25

O Secretário da Mesa

Duarte Pacheco
 (Assinatura Qualificada)
 Digitally signed by Duarte Pacheco
 DN: cn=Duarte Pacheco,
 o=Assembleia da República,
 ou=Secretaria da Mesa,
 email=duarte.pacheco@ar.parlamento.pt,
 c=PT,
 Reason: Local file

Assunto: Quotas de emprego para as pessoas com deficiência em procedimentos concursais na Administração Pública

Destinatário: Min. do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social

Exmo. Senhor Presidente da Assembleia da República

O artigo 10º do Decreto-lei n.º 29/2001 de 3 de fevereiro, que estabelece o sistema de quotas de emprego para as pessoas com deficiência em procedimentos concursais na Administração Pública (central e local), determina que as entidades que integram a Administração Pública têm de comunicar anualmente à Direção-Geral da administração Pública a abertura dos concursos e informar o número de vagas preenchidas por candidatos com deficiência e esta por sua vez, tem até ao dia 15 de abril de cada de ano de informar o atual Instituto Nacional para a Reabilitação sobre a evolução da aplicação do referido diploma.

Assim, ao abrigo das disposições legais e regimentais aplicáveis, solicitamos ao Governo que por intermédio do Ministério do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social e do Ministério das Finanças, nos sejam prestados os seguintes esclarecimentos:

1. Qual a avaliação que faz da aplicação do Decreto-Lei n.º 29/2001, de 3 de fevereiro no período em que foi aplicada?
2. Que seja facultada informação desagregada por entidade da Administração Pública e por concurso público, desde 2010, referindo, entre outros, os procedimentos concursais abertos, o número de vagas, o número de candidatos com deficiência e o número de pessoas com deficiência colocadas ao abrigo da legislação em vigor.

Palácio de São Bento, 25 de agosto de 2017

Deputado(a)s

PAULA SANTOS(PCP)

DIANA FERREIRA(PCP)

