

# BREVE ANÁLISE DA LEGISLAÇÃO DAS POLÍTICAS PÚBLICAS DE EMPREGABILIDADE PARA PESSOAS COM DEFICIÊNCIA

## RESUMO

O presente artigo tem como objetivo descrever e analisar as ações das políticas públicas de empregabilidade para as pessoas com deficiência (PcDs) existentes no Brasil atualmente. Dentre os programas de emprego e renda, cabe destaque para a Lei nº 8.213/91 (BRASIL, 1991), conhecida como Lei de Reserva de Cotas, que estabelece fração percentual mínima de contratação de pessoas com deficiência para empresas com mais de 100 empregados, assim como a Lei nº 7.853 (BRASIL, 1989), que estabelece normas gerais dos direitos das pessoas com deficiência e, em especial, normas relativas à sua acessibilidade. Essas leis se constituem em políticas públicas no processo de inclusão da diversidade no ambiente de trabalho e servirão como parâmetro avaliativo da análise proposta pela pesquisa.

**PALAVRAS-CHAVE** Pessoas com deficiência, políticas públicas, empregabilidade, Lei de Cotas nº 8.213/91, legislação.

**Vanessa Siqueira Manhães** vanexissima@hotmail.com

Mestranda do Programa de Políticas Públicas e Formação Humana da Universidade Estadual do Rio de Janeiro (UERJ).

Artigo submetido em 25/11/2009 e aprovado em 05/10/2010.

**ABSTRACT** This article aims to describe and analyze the actions of public policies for employability for people with disabilities, actually in Brazil. Among the programs of employment and income, particularly Law n. 8.213/91 (BRAZIL, 1991), known as Law of Quotas, which establishes minimum percentage fraction of hiring people with disabilities for companies with more than 100 employees, as well as the Law n. 7.853 (BRAZIL, 1989) laying down general rules on rights of people with disabilities and, in particular, standards on accessibility. These laws are public policies in the process of inclusion of diversity in the workplace and will serve as a parameter let analysis proposed by the search.

**KEYWORDS** People with disabilities, public policies, employability, Law of Quotas n. 8.213/91, legislation.

## 1. INTRODUÇÃO

Segundo o censo de 2000, o Brasil possuía, nesse ano, aproximadamente 24,6 milhões de pessoas com alguma deficiência, o que correspondia a 14,48% do total da população. Dos 66,6 milhões da população ocupada, 9 milhões tinham deficiência. Além dos empregos de baixo nível e de baixa renda, a população com deficiência ganha em média 18% menos do que as pessoas sem deficiência, segundo os dados do Censo (IBGE, 2000; NÉRI, 2003a, 2003b).

De acordo com estudo realizado pela Fundação Getúlio Vargas (NÉRI 2003a, 2003b), 47% das pessoas com deficiência severa dependiam de benefícios sociais. Enquanto 32% da população geral brasileira viviam abaixo da linha de pobreza (renda familiar *per capita* menor que meio salário mínimo), a porção se elevava a 41,6% quanto o público específico eram pessoas com deficiência (IBGE, 2000).

O fato de representar uma parcela significativa da população em situação desigual, ao lado dos sensíveis ônus que as limitações dessa população constituem para a lógica do mercado, faz com que o tema da deficiência seja presença constante nas discussões acerca dos desafios a serem enfrentados em nosso país. Por essas razões, destaca-se a importância da formulação e monitoramento de políticas públicas específicas a essa área, e a análise de como esse processo vem sendo realizado.

Historicamente, as políticas de atenção à deficiência no Brasil apresentam cunho paternalista e tutelar relacionado à mera distribuição de benefícios, sem reconhecer os direitos das PcDs (pessoas com deficiência) como cidadãs. Foi somente a partir da década de 1990, com o fortalecimento do movimento pela autonomia e inclusão social, que as políticas públicas voltadas a essa área passaram a investir em outras estratégias, como as cotas, conforme a Lei nº 8.213/91 (BRASIL, 1991), e a acessibilidade, conforme a Lei nº 10.098/00

(BRASIL, 2000).

Ciente da importância da promoção de subsídios que concorram para a prática inclusiva, este artigo se propõe a descrever e analisar a legislação sobre as políticas públicas de empregabilidade para as pessoas com deficiência (PcDs) existentes no Brasil atualmente.

## 2. REVISÃO DA LITERATURA

### 2.1 Empregabilidade

A concepção de trabalho como um importante papel social e cultural em nossa sociedade é fato corroborado por diversos autores (ARANHA, 2003; FRIGOTTO, 2003). Frigotto (2003) afirma que, mais do que a garantia de aporte financeiro, o trabalho se relaciona à produção de todas as esferas da vida humana (cultural, simbólica, estética, social, afetiva), sendo, portanto, uma atividade essencial à sobrevivência e ao bem-estar dos indivíduos. Ao lado dessa concepção de trabalho “criador e criativo”, a realidade observada se pauta em um grande contingente de pessoas não integradas ao mercado devido às novas formas organizacionais e à precarização das relações de trabalho, fenômeno intitulado “desemprego estrutural” (ARANHA, 2003; FRIGOTTO, 2003; RAMOS, 2006;).

Portanto, é diante desse contexto de competitividade, mudanças constantes nas relações de trabalho e produção, e emergência do conhecimento como importante ferramenta para o desenvolvimento produtivo, que o termo “emprego” se torna insuficiente. Fundamentando-se em noções como flexibilidade e aprendizagem contínua – noções bastante caras ao ideário neoliberal –, o conceito de *empregabilidade* cunhado por Minarelli (1995) passa a ser utilizado de forma bastante propícia para retratar essa nova realidade.

Dacre Pool e Swell (2007) afirmam que a empregabilidade consiste em ter um conjunto de

habilidades, conhecimentos e características pessoais que propicie às pessoas mais chances de escolher e assegurar ocupações em que se sintam satisfeitas e obtenham sucesso. A empregabilidade constitui-se, assim, numa estratégia que conduz os indivíduos a procurarem participar desse processo, passando a almejar não mais o emprego, imediatamente, mas a “condição de ser empregáveis” (DEL PINO, 2000; MUNHOZ, 2005).

Em se tratando de PcDs, Sasaki (2006) afirma que há três fatores básicos relativos à empregabilidade da pessoa com deficiência: a *competência*, que abarca os conhecimentos, as habilidades e atitudes; a *funcionalidade*; e a *autonomia física e social*. A fim de que tais aspectos sejam desenvolvidos, é necessário que se promova a acessibilidade plena da pessoa com deficiência ao mundo do trabalho, neutralizando ações discriminatórias, preconceitos, inadequações físicas, legais e culturais.

A empregabilidade tem sido amplamente utilizada e inclusive referenciada como política pública no campo do trabalho. Segundo a Sefor (Secretaria de Formação e Desenvolvimento Profissional), do então denominado Ministério do Trabalho (MTb), a empregabilidade se refere ao conjunto de conhecimentos, habilidades, comportamentos e relações que tornam o profissional necessário não apenas para uma, mas para toda e qualquer organização (BRASIL/MTb/SEFOR, 1996).

Na perspectiva do MTE,<sup>2</sup> a empregabilidade contempla fatores como a competitividade, a intensificação das mudanças, a extrapolação do mercado formal. Esse órgão ainda destaca a competência profissional, a disposição para aprender e a capacidade de empreender como fatores promotores da empregabilidade, e considera premente que ela seja construída socialmente (BRASIL/MTE/SEFOR, 1999a).

Cientes das discussões e polêmicas em torno da empregabilidade, achamos necessário explici-

tá-la de modo mais coerente, inserindo-a em uma análise sócio-histórica, deslocando o foco apenas do indivíduo. Partindo-se do princípio de que o homem é produtor e produto da sua própria história, inserido em uma rede de construção social (VYGOTSKY, 1984), não é cabível pensá-lo como único responsável pela promoção de sua empregabilidade. Nesse sentido, a condição de ser ou não empregável é produzida por amplas práticas sociais, não cabendo responsabilizar unicamente o sujeito pela sua situação. Há a participação de fatores históricos, econômicos e socioculturais que condicionam a empregabilidade dos indivíduos (HILLAGE e POLLARD, 1998; HIRATA, 1994; MENEGASSO, 1998; MINARELLI, 1995; SCOTT-PARKER, 2004).

Scott-Parker (2004), por exemplo, ressalta a importância do empregador no favorecimento das condições de empregabilidade, visto que a estruturação do ambiente de trabalho assegura o bem-estar dos funcionários e potencializa a ocorrência de bons resultados. Outro aspecto destacado por Hillage e Pollard (1998) e Trevisan e Bellen (2008) são as políticas públicas. Elas se constituem em diretrizes a serem observadas nas práticas de empregabilidade, revestindo-se de importância à medida que balizam os direitos e deveres do indivíduo na busca de um emprego. Dessa forma, as políticas referentes à empregabilidade não devem somente inserir, mas avaliar a qualidade dessa inserção, assim como seus efeitos na organização, na vida dos funcionários e na sociedade em geral.

Com base nas definições pontuadas acima, na presente pesquisa o conceito de *empregabilidade* será definido como um *conjunto de condições e competências necessárias para a pessoa inserir-se e/ou manter-se colocada no mercado de trabalho*. Vale ressaltar que essas condições e competências se referem a um amplo espectro, que inclui, além dos tradicionais atributos individuais, fatores ligados ao ambiente organizacional e às políticas

públicas de emprego e renda. É, portanto, na interface entre o organizacional, o individual e o estatal que se constroem estratégias sólidas para o favorecimento da empregabilidade da população.

## 2.2 Políticas públicas de empregabilidade para pessoas com deficiência

É notório que o processo histórico de desenvolvimento do Brasil, desde a colonização e a cultura escravagista até a sua atual posição no capitalismo periférico, produziu a marginalização de alguns setores da sociedade. Foram constituídas dessa forma as *minorias*, isto é, grupos de pessoas marcados pela impossibilidade de acesso a alguns direitos sociais básicos que, em decorrência, ocupam uma condição de subcidadãos: sem direitos, sem consumo e sem ferramentas para superar essa condição. (POCHMANN e AMORIM, 2003; SPOSATI, 1999).

Em razão do processo de exclusão dessa parcela da população, faz-se necessária a adoção de ações afirmativas que assegurem um mínimo de “ressarcimento” a essas pessoas que durante longo tempo foram discriminadas e alijadas de seus direitos fundamentais (PIOVESAN, 2005). Apresenta-se nos últimos anos um crescente movimento em direção ao fortalecimento de estratégias governamentais que assegurem a efetivação dos direitos da população brasileira. Nesse escopo, os grupos minoritários têm se constituído em alvo de grande atenção dada a sua maior vulnerabilidade e a recorrente violação de seus direitos. Dentre esses “excluídos” encontram-se as pessoas com deficiência (PcDs).

As políticas públicas relativas às PcDs emergem com mais ênfase no cenário brasileiro somente na década de 1990. Acompanhando toda uma mobilização já ocorrida em âmbito internacional, a legislação brasileira passa a contemplar questões específicas acerca da deficiência, tais como a educação, a assistência social, a saúde, a cultura e o

desporto, e os direitos ao trabalho (MANHÃES & CUNHA, 2008).

Até a década de 1980, a legislação brasileira apresentava um caráter basicamente assistencialista e paternalista, ratificando a visão e a prática com as quais geralmente vinham sendo tratadas as questões que envolvem as PcDs. Tais políticas centravam-se na adaptação social e reabilitação, e, assim, cabia à pessoa com deficiência adaptar-se ao meio onde vive e não o contrário. Atualmente, as políticas públicas nacionais visam à inclusão da pessoa com deficiência, acompanhando as iniciativas realizadas no âmbito internacional por entidades como o Movimento de Direitos Humanos, a ONU, entre outras organizações internacionais (MANHÃES & CUNHA, 2008).

Para citar os exemplos mais significativos, destaca-se inicialmente o Decreto nº 51/89, que ratificou a Convenção nº 159/83 da Organização Internacional do Trabalho (OIT) e que determina a garantia de um emprego adequado e a possibilidade de integração ou reintegração das pessoas com deficiência na sociedade. Esse documento pleiteia a criação de uma política nacional a respeito da readaptação profissional e o emprego de pessoas com deficiência, contemplando aspectos como serviços de orientação, de formação, de colocação, de emprego ou outras finalidades, bem adaptados às suas necessidades (BRASIL/OIT, 1983; BRASIL, 1989).

A Lei nº 7.853/89, sobre o Direito das Pessoas Portadoras de Deficiência, define o apoio à integração social por meio das funções do poder público nas mais diversas áreas de atuação, como educação, saúde, edificações e trabalho (BRASIL, 1989). Vale também destacar a polêmica Lei nº 8.742 de 7 de dezembro de 1993, a Lei Orgânica de Assistência Social (LOAS), que garante o benefício de prestação contínua de 1 (um) salário mínimo mensal à PcD que não tenha condições de subsistência (BRASIL, 1993).

No que diz respeito à iniciativa privada, coube à lei de

cotas (Lei nº 8.213/91, regulamentada pelo Decreto nº 3.298/99), assegurar a reserva de 2% a 5% de cargos de trabalho para pessoas com deficiência habilitadas e/ou beneficiários reabilitados, em empresas com mais de 100 empregados, nas seguintes proporções: até 200 empregados – 2%; de 201 a 500 – 3%; de 501 a 1.000 – 4%; 1.001 em diante – 5% (BRASIL, 1991, 1999b).

O Decreto nº 3.298/99, além da Lei nº 8.213/91 acima descrita, também regulamenta a Política Nacional para a Integração da Pessoa Portadora de Deficiência (BRASIL, 1999b), estabelecendo como uma de suas diretrizes “ampliar as alternativas de inserção econômica da pessoa portadora de deficiência, proporcionando a ela qualificação profissional e incorporação no mercado de trabalho”, e ainda dispendo sobre a habilitação e a reabilitação profissional, e sobre o acesso ao trabalho.

Mais um importante instrumento do ordenamento jurídico brasileiro quanto a este tema é o Decreto nº 3.956, de 8 de outubro de 2001, que regulamenta a Convenção Interamericana para a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação Contra as Pessoas Portadoras de Deficiência (Brasil, 2001), e a Lei nº 10.098/00 (BRASIL, 2000), conhecida como a Lei da Acessibilidade, que trata das barreiras arquitetônicas e urbanísticas, regulamentada pelo Decreto nº 5.296/04 (BRASIL, 2004).

Em 13 de dezembro de 2006, a Assembleia Geral da Organização das Nações Unidas (ONU) aprovou a Convenção Internacional de Direitos da Pessoa com Deficiência, ratificada pelo Brasil em 2008. Esse tratado assume grande relevância ao incluir a questão social como fator determinante da participação das PcDs em sociedade, além das tradicionais limitações física, intelectual ou sensorial a que são remetidas essas pessoas. Com referência ao campo do trabalho, reafirma-se a ideia de inclusão de todas as pessoas com deficiência, de forma digna e integral, reforçando

as ações afirmativas para tanto (ONU, 2006).

A despeito de todo o aparato legal que assegura à pessoa com deficiência o direito de acesso ao trabalho, as pesquisas apontam alto grau de descumprimento da lei somado a um flagrante despreparo dos ambientes laborais em receber a diversidade em seu meio (CARUSO, 2007; LINO & CUNHA, 2008).

Néri (2003a, 2003b) reuniu dados como salário, jornada de trabalho, tempo de emprego e escolaridade em um estudo que revela o estado da arte da empregabilidade de pessoas com deficiência no Brasil atualmente. Dentre 26 milhões de trabalhadores formais ativos, 537 mil são PcDs, representando 2,05% do total de empregados, pouco acima da cota mínima estabelecida legalmente, sendo que 45% do emprego formal estão em empresas de menor porte, não sujeitas à legislação. O autor aponta que, segundo estimativa do RAIS (Relatório Anual de Informações Sociais), existiriam 31.979 estabelecimentos com mais de 100 empregados que, se atendessem adequadamente à lei de cotas, ofereceriam mais de 500 mil postos de trabalho, o que ainda assim seria insuficiente e só atenderia a 3,7% da população com deficiência em idade adequada e em condições para o trabalho. Tais dados apontam considerável descumprimento, cerca de 10 anos após a regulamentação da lei.

Outros autores, como Pastore (2000), e o Instituto Ethos (2005) corroboram a insuficiência das ações destinadas à empregabilidade das PcDs, informando ainda que as pessoas com deficiência, em geral, ocupam os postos de trabalho de nível hierárquico mais baixo, mesmo estando qualificadas para assumir tarefas mais amplas e complexas.

Além da mera inserção de pessoas com deficiência nas organizações, um aspecto importante como a gestão da diversidade dentro dessas empresas também tem sido considerado. Pesquisas recentes avaliam a concepção das empresas sobre

a deficiência e a dinâmica do trabalho das PcDs, concluindo que há algumas carências nesse processo de inserção, tais como: a falta de práticas de sensibilização nas empresas, ausência de acompanhamento sistematizado que possibilite melhor adequação da PcD à organização e inexistência de discussão sobre a inserção e a gestão da diversidade dentro das empresas. Por outro lado, notam-se aspectos positivos, como a tendência à realização de adaptações e à adequação das práticas de seleção e treinamento (CARVALHO-FREITAS, 2007; ETHOS, 2005).

Diante da análise desse cenário, Carvalho-Freitas (2007) considera que:

[...] tem havido um hiato entre o investimento em adaptações nas condições físicas e as práticas de gestão da diversidade. Isto é, são garantidas as adaptações nas condições e instrumentos de trabalho, mas a definição de ações de sensibilização e a construção de uma base conceitual de referência sobre a questão da inserção de pessoas com deficiência não são realizadas (p. 218).

### 3. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Ao realizar uma análise da política pública direcionada à empregabilidade de PcDs, Kirakosyan (2008) afirma que, no contexto atual, não há um investimento significativo a médio e longo prazo nos profissionais com deficiência, e não existem políticas promocionais<sup>3</sup> para as PcDs, como, por exemplo, incentivos fiscais ou redução de impostos para empreendedores com deficiência. Prevalecem, portanto, as políticas de garantia de renda que asseguram a 47% das pessoas com deficiência grave os benefícios sociais como principal fonte de renda. Portanto, a política social existente para as pessoas com deficiência tem natureza de garantia de renda, não oferecendo, dessa forma,

alternativas sólidas para o desenvolvimento dessa população e seu empoderamento.

Ao apropriar-se desse breve histórico, percebe-se que é principalmente com a implantação da Lei de Cotas (BRASIL, 1991) e da Lei da Acessibilidade (BRASIL, 2000) que a preocupação com a inclusão social passa a ser inserida nas medidas legais. O modelo da inclusão social introduz um novo paradigma em nossa sociedade ao lutar pela efetivação da condição de cidadão das pessoas com necessidades especiais, considerando-os como sujeitos políticos, dignos dos mesmos direitos e deveres civis, sociais e políticos que os demais membros da sociedade (BRUMER, PAVEI & MOCELIN, 2004; CORRER, 2003; RATTNER, S/D; WERNECK, 2000).

Para Sasaki (2003), esse processo de inclusão como um paradigma social é balizado sob uma proposta de profunda transformação da sociedade, em que a atenção sobre a pessoa com deficiência é desviada para o meio em que esta se encontra, o que supõe uma reciprocidade de ações entre sociedade e deficiência. Seria então o processo pelo qual a sociedade se adapta para poder incluir, em seus sistemas sociais, de uma forma ampla e participativa, cidadãos que dela foram excluídos, no sentido de terem sido privados do acesso aos seus direitos fundamentais. Nesse sentido, a inclusão é entendida em um sentido mais amplo, envolvendo as esferas cultural, formal e legal, socioeconômica (educação e formação profissional), política e civil (acessibilidade) (BRUMER *et al.*, 2004).

A orientação incluyente das atuais políticas voltadas às pessoas com deficiência, que se concentra em estratégias como as cotas e a acessibilidade, visa habilitar o mundo do trabalho a receber apropriadamente a diversidade em seu meio. Nota-se, portanto, um deslocamento no sentido de uma modulação social para a abertura de possibilidades de trabalho, em detrimento da tradicional concepção de que a pessoa com defi-

ciência é que deveria ser adaptada ao mercado de trabalho (BRASIL/MTE/SIT, 2007; NÉRI, 2003a, 2003b; SASSAKI, 2003).

Dessa forma, em consonância com a noção de construção social da empregabilidade (MENE-GASSO, 1998), a Lei de Cotas (BRASIL, 1991) e a Lei da Acessibilidade (BRASIL, 2000) são medidas que visam garantir a equidade do acesso da PcD ao mercado de trabalho. Pode-se dizer que a política de empregabilidade tem como base a Lei de Cotas para impulsionar a contratação dos profissionais com deficiência, lei essa que segue os parâmetros de uma estratégia compensatória, vinculada ao contexto da ação afirmativa que busca a igualdade de oportunidade para grupos em vulnerabilidade social e a defesa do direito destes aos serviços e recursos que melhor se adêquem às suas necessidades.

A promoção da empregabilidade de PcDs é um fator preponderante para que se alcance o objetivo maior, de inclusão dessa população na sociedade. Isso se deve ao fato de ainda haver muito preconceito em relação à capacidade produtiva da pessoa com deficiência, o que demanda a disseminação da diversidade no contexto laboral e da oportunidade para que as pessoas outrora excluídas do mercado de trabalho possam desenvolver todo o seu potencial. Tanto o poder público quanto a sociedade em geral devem ser responsáveis pelas ações que garantam essa inclusão.

Nesse sentido, as organizações devem criar, em seu espaço institucional, condições de empregabilidade. O Estado deve desenvolver, por meio de políticas públicas, condições para a geração de trabalho e renda de acordo com as alternativas regionais, e os indivíduos, por sua vez, devem desenvolver, permanentemente, competências que potencializem suas chances no mercado de trabalho. Assim como Carvalho-Freitas (2007) ressalta, os esforços em prol da empregabilidade da PCD devem convergir no sentido de transformar uma imposição legal em uma nova lógica – inclu-

siva – nas relações de trabalho, em que a busca do trabalhador ideal e padronizado seja substituída pela adequação das condições e práticas de trabalho a fim de acolher as diferenças.

## NOTAS

<sup>2</sup> Ministério do Trabalho e Emprego (MTE), a nova designação do Ministério do Trabalho (MTb) a partir de 1999.

<sup>3</sup> As políticas sociais podem ser divididas em três tipos, do ponto de vista dos objetivos de igualdade e eficiência: *garantia de renda* (princípio de igualdade no curto prazo, objetivando a elevação do nível de consumo pela população pobre); *investimento em recursos humanos* (igualdade no curto prazo e eficiência a médio e longo prazo, assegurando um desenvolvimento contínuo); e *promocional* (com a eficiência como o objetivo final, podendo ter tanto focos sociais quanto outros) (KIRAKOSYAN, 2008).

## 4. REFERÊNCIAS

ARANHA, M. S. F. *Trabalho e emprego: instrumento de construção da identidade pessoal e social*. Brasília: Corde, 2003. (Coleção Estudos e Pesquisas na Área da Deficiência, v. 9)

BRASIL. Organização Internacional do Trabalho (OIT). *Convenção OIT nº 159 de 20/6/1983*. Brasília: Diário Oficial da União, 1983. Disponível em: <[http://www.unisc.br/universidade/estrutura\\_administrativa/nucleos/naac/docs/convencoes/convencao\\_oit.pdf](http://www.unisc.br/universidade/estrutura_administrativa/nucleos/naac/docs/convencoes/convencao_oit.pdf)>. Acesso em 10 jan. 2008.

\_\_\_\_\_. *Lei nº 7.853 de 24 de outubro de 1989*. Brasília, DF: 1989. Disponível em: <<http://www.planalto.gov.br/ccivil/LEIS/L7853.htm>>. Acesso em 10 nov. 2007.

\_\_\_\_\_. *Lei nº 8.213 de 24 de julho de 1991*. Brasília, DF: 1991. Disponível em: <<http://www.planalto.gov.br/ccivil/LEIS/L8213.htm>>. Acesso em 10 nov. 2007.

\_\_\_\_\_. *Lei nº 8.742 de 07 de dezembro de 1993*. Brasília, DF: 1993. Disponível em: <<http://www.planalto.gov.br/CCIVIL/leis/L8742.htm>>. Acesso em 10 nov. 2007.

\_\_\_\_\_. *Decreto nº 3298 de 20 de dezembro de 1999*. Brasília, DF: 1999b. Disponível em: <<http://www.cedipod.org.br/dec3298.htm>>. Acesso em 12 nov. 2007.

\_\_\_\_\_. *Lei nº 10.098 de 19 de dezembro de 2000*. Brasília, DF: 2000. Disponível em: <<http://www.planalto.gov.br/CCIVIL/leis/L10098.htm>>. Acesso em 10 nov. 2007.

\_\_\_\_\_. *Decreto nº 3956 de 8 de outubro de 2001*. Brasília, DF: 2001. Disponível em: <<http://www.cedipod.org.br/dec3956>>.

htm>. Acesso em 12 nov. 2007.

\_\_\_\_\_. *Decreto nº 5.296 de 02 de dezembro de 2004*. Brasília, DF: 2004 Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil/\\_ato2004-2006/2004/Decreto/D5296.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil/_ato2004-2006/2004/Decreto/D5296.htm)>. Acesso em 10 nov. 2007.

\_\_\_\_\_. Ministério do Trabalho (MTb). Secretaria de Formação e Desenvolvimento Profissional (Sefor). *Plano Nacional de Educação Profissional (Planfor) 1996-1999*: informe ao Codefat. Brasília: Sefor, 1996.

\_\_\_\_\_. Ministério do Trabalho e Emprego (MTE). Secretaria de Formação e Desenvolvimento Profissional (Sefor). *Guia do Planfor 1999-2002*. Brasília: Sefor/FAT, 1999a.

\_\_\_\_\_. Ministério do Trabalho (MTb). Secretaria de Formação e Desenvolvimento Profissional (Sefor). *Educação profissional – a era da empregabilidade*. Brasília: Sefor, 2001. Disponível em: <[www.mtb.gov.br/sppe/eduprof/edpro02e.htm](http://www.mtb.gov.br/sppe/eduprof/edpro02e.htm)>. Acesso em: 25 jun. 2009.

\_\_\_\_\_. Ministério do Trabalho e Emprego (MTE). Secretaria de Fiscalização do Trabalho (SIT). *A inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho*. Brasília, DF: MTE, SIT, 2007.

BRUMER, A.; PAVEI, Katiuci; MOCELIN, D. G. Saindo da “escureidão”: perspectivas da inclusão social, econômica, cultural e política dos portadores de deficiência visual em Porto Alegre. *Sociologias*, v. 6, n. 11, p. 300-327, 2004.

CARUSO, A. “Multa? Envie-me seis anões, por favor!” Um estudo sobre as condições ergonômicas de trabalho em postos “reservados” a pessoas com deficiência no novo cenário produtivo do estado do Rio de Janeiro. 2007. Dissertação do Programa de Pós-Graduação em Políticas Públicas e Formação Humana, Universidade do Estado do Rio de Janeiro, Rio de Janeiro, 2007.

CARVALHO-FREITAS, M. N. *A inserção de pessoas com deficiência em empresas brasileiras*: um estudo sobre as relações entre concepções de deficiência, condições de trabalho e qualidade de vida no trabalho. 2007. Tese de Doutorado em Administração – Centro de Pós-Graduação e Pesquisas em Administração, Faculdade de Ciências Econômicas, Universidade Federal de Minas Gerais, Belo Horizonte, 2007.

CARVALHO-FREITAS, M. N.; MARQUES, A. L. *Trabalho e pessoas com deficiência*: pesquisas, práticas e instrumentos de diagnóstico. Curitiba: Juruá, 2009.

CORRER, R. *Deficiência e inclusão social*: construindo uma nova comunidade. São Paulo: Edusc, 2003.

DACRE POOL, L.; SEWELL, P. The key to employability: developing a practical model of graduate employability. *Education + Training*, v. 49, n. 4, p. 277-289, 2007.

DEL PINO, M. A. B. *Reestruturação produtiva e política de educa-*

*ção profissional*. Tese de Doutorado em Educação na Faculdade de Educação, Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, 2000.

ETHOS. Instituto Ethos de Empresas e Responsabilidade Social. *Relatório Perfil Social, Racial e de Gênero das 500 maiores empresas do Brasil e suas ações afirmativas – Pesquisa 2005*. São Paulo: Instituto Ethos, 2005.

FRIGOTTO, G. *Educação e crise do capitalismo real*. São Paulo: Cortez, 2003.

HILLAGE, J.; POLLARD, E. *Employability: Developing a Framework for Policy Analysis*. Research Report RR85, Department for Education and Employment. Brighton, UK: Institute for Employment Studies, 1998.

HIRATA, H. Da polarização das qualificações ao modelo da competência. In: FERRETTI, C. J. et al. *Novas tecnologias, trabalho e educação*: um debate multidisciplinar. Petrópolis, RJ: Vozes, 1994. p. 124-137.

IBGE. Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. *Censo 2000. População residente por tipo de deficiência*. Disponível em: <<http://www.ibge.gov.br/home/estatistica/populacao/censo2000>>.

KIRAKOSYAN, L. Principais questões na avaliação do impacto da política social para a população com deficiência no Brasil. 2008. Disponível em: <<http://www.coeprasil.org.br/portal/Publico/apresentarArquivo.aspx?ID=2059>> Acessado em 15 set. 2009.

LINO, M. V.; CUNHA, A. C. B. Uma questão de cotas? Como pessoas com deficiência percebem sua inserção no mercado de trabalho com base em políticas públicas de inclusão. *Pesquisas e Práticas Psicossociais*, v. 3, n. 1, p. 65-74, 2008.

MANHÃES, V. S.; CUNHA, A. C. B. Atitudes Sociais de Profissionais que atuam junto a pessoas com deficiência, no Rio de Janeiro, no contexto das Políticas Públicas de Inclusão. In: *Pesquisas e Práticas Psicossociais*, São João del-Rei, v. 2, n. 2, p. 312-321, 2008. Disponível em: <[http://www.ufsj.edu.br/portalrepositorio/File/revistalapi/manhaes\\_cunha\\_artigo.pdf](http://www.ufsj.edu.br/portalrepositorio/File/revistalapi/manhaes_cunha_artigo.pdf)>.

MENEGASSO, M. E. *O declínio do emprego e a ascensão da empregabilidade*: um protótipo para promover a empregabilidade na empresa pública do setor bancário. Tese de Doutorado em Engenharia de Produção no Programa de Pós-Graduação em Engenharia de Produção, Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, 1998.

MINARELLI, J. A. *Empregabilidade*: como ter trabalho e remuneração sempre. São Paulo: Gente, 1995.

MUNHOZ, G. S. Empregabilidade: do resgate conceitual às exigências atuais do mercado. *Revista Cesumar – Ciências Humanas e Sociais Aplicadas*, v. 11, n. 2, p. 25-51, 2005.

NÉRI, M. C. (Org.) *Retratos da deficiência no Brasil*. Rio de Janeiro:

FGV/IBRE/CPS, 2003a.

\_\_\_\_\_. *As empresas e as cotas para pessoas com deficiência*. Rio de Janeiro: FGV/IBRE/CPS, 2003b.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS (ONU). *Convenção Internacional de Direitos da Pessoa com Deficiência*. New York: 2006. Disponível em: <[http://www.onu-brasil.org.br/documentos\\_convencoes.php](http://www.onu-brasil.org.br/documentos_convencoes.php)>. Acessado em: 10 jan. 2008.

PASTORE, J. *Oportunidades de trabalho para portadores de deficiência*. São Paulo: LRT, 2000. Disponível em: <<http://josepastore.com.br/artigos/index.htm>>. Acessado em 13 dez. 2008.

PIOVESAN, F. Ações afirmativas da perspectiva dos direitos humanos. In: *Cadernos de Pesquisa*, v. 35, n. 124, p. 43-55, 2005. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/cp/v35n124/a0435124.pdf>>. Acessado em 15 abr. 2008.

POCHMANN, M.; AMORIM, R. (Orgs.) *Atlas da Exclusão Social no Brasil*. São Paulo: Cortez, 2003.

RAMOS, M. N. *A pedagogia das competências: autonomia ou adaptação?* São Paulo: Cortez, 2006.

RATTNER, H. *Democracia participativa: caminhos para a inclusão social*. Documento on-line (s/d). Disponível em: <[www.abdl.org.br](http://www.abdl.org.br)>. Acessado em 29 jul. 2007.

SASSAKI, R. K. *Inclusão: construindo uma sociedade para todos*.

Rio de Janeiro: WVA, 2003.

\_\_\_\_\_. *Educação profissional e emprego de pessoas com deficiência pelo paradigma da inclusão*. Texto de apoio ao curso “As pessoas com deficiência e o mercado de trabalho”. Maringá: Instituto Paranaense de Ensino, 2006.

SCOTT-PARKER, S. *Employment of people with mental illness: a challenge for the employers?* Paper presented at the 20<sup>th</sup> WORLD CONGRESS OF REHABILITATION INTERNATIONAL, Oslo, Norway, June, 2004.

SPOSATI, A. *Exclusão social abaixo da linha do equador*. In: VERÁS, M. P. B. (Ed.) *Por uma sociologia da exclusão social: o debate com Serge Paugam*. São Paulo: Educ, 1999. p. 126-138.

TREVISAN, A. P.; BELLEN, H. M. *Avaliação de políticas públicas: uma revisão teórica de um campo em construção*. In: *Revista de Administração Pública*, v. 42, n. 3, p. 529-550, 2008.

VYGOTSKY, L. S. *Formação social da mente*. São Paulo: Martins Fontes, 1984.

WERNECK, C. *Ninguém mais vai ser bonzinho na sociedade inclusiva*. Rio de Janeiro: WVA, 2000.