

UNIVERSIDADE CATÓLICA DE PERNAMBUCO
PRÓ-REITORIA ACADÊMICA
PROGRAMA DE MESTRADO EM DIREITO

AUTISMO: o acesso ao trabalho como efetivação dos direitos humanos

ALESSANDRA CABRAL MEIRELES DA SILVA

Recife

2013

ALESSANDRA CABRAL MEIRELES DA SILVA

AUTISMO: o acesso ao trabalho como efetivação dos direitos humanos

Dissertação de Mestrado, apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Direito da Universidade Católica de Pernambuco – UNICAP para a obtenção do título de Mestre em Direito.

Orientadora: Profa. Dra. Virgínia Colares

Co-Orientador: Prof. Dr. José Soares

Recife

2013

UNIVERSIDADE CATÓLICA DE PERNAMBUCO
PRÓ REITORIA ACADÊMICA
PROGRAMA DE MESTRADO EM DIREITO

DEFESA PÚBLICA em

Recife, _____ de _____ de _____

A BANCA EXAMINADORA, abaixo assinada, aprova a Dissertação de Mestrado

AUTISMO: o acesso ao trabalho como efetivação dos direitos humanos

Elaborado por **Alessandra Cabral Meireles da Silva**

como requisito para a obtenção do título de Mestre em Direito

Presidente: Orientadora: Profa. Dra. Virgínia Colares

1º Examinador: Prof. Dr. Luiz Alberto David Araújo (PUC/SP)

2º Examinador: Prof. Dr. Antônio Nunes Barbosa Filho (UFPE)

3º Examinador: Prof. Dr. Sérgio Torres Teixeira (UNICAP)

4º Examinador: Prof. Dr. José Soares (UNICAP)

Recife

2013

Dedicatória

Dedico este trabalho aos meus pais queridos Sr. Gonzaga e Da. Arilds pela vida em comum, baseada no amor, na cumplicidade e respeito, por toda a espiritualidade.

E para a minha irmã guerreira Karla, em nome de todos os abnegados pais de crianças com autismo que, diariamente, constroem pontes de amor entre seus corações e as almas de seus filhinhos, para os quais o usufruto dos direitos humanos se concretizarão um dia.

Agradecimentos

Como é bom, ao final de uma jornada de trabalho, ter a quem humildemente agradecer.

A Deus, por tudo que proporciona em minha vida, pela fé, espiritualidade, saúde, trabalho, esperança e paz.

Aos meus amados pais Gonzaga e Arilds que mostraram o valor do conhecimento, abrindo todas as portas do mundo, ensinaram-me a voar, afinal, sempre colocaram em primeiro plano a educação dos filhos. Pelos exemplos de solidariedade com o ser humano, independente de credo, cor, classe e deficiência.

Agradeço ao meu esposo José Leonardo que me ensina diariamente que é possível converter os sonhos em realidade, estimulando o ingresso no mestrado e que foi um grande parceiro de estudo. Ao meu Zé, agradeço o futuro que está por vir.

A minha irmã Karla Cabral e ao meu sobrinho Luiz Bernardo, por terem feito de mim uma tia especial, dando-me uma nova identidade: “A Tia do Bernardo”.

Agradeço aos meus Orientadores Profa. Dra. Virgínia Colares e Prof. Dr. José Soares, pelas considerações críticas, atenção ao longo da orientação dada, e por compreenderem minhas dificuldades diante da construção de novos saberes. Obrigada, por toda generosidade, por vestirem a camisa do projeto, pelas lições acadêmicas e humanas que me proporcionaram. Sorte a minha ter ambos ao lado.

Aos Professores Doutores que integraram a Banca de Qualificação, pelas contribuições que me auxiliaram a avançar nas análises efetuadas.

Ao Prof. Márcio Lins, do Centro de Ciências Jurídicas da UFPB, que me dirigiu e guiou pelas mãos durante o processo de seleção ao mestrado, que vibrou com a minha classificação, que acreditou na relevância social de uma pesquisa destinada para pessoas com autismo, perdurando presente ao longo desses dois anos. Obrigada, meu primo lindo.

À Profa. Dra. Sheyla Fernandes, do Instituto de Ciências Humanas, Comunicação e Artes da UFAL, pelos artigos enviados para leitura, pelas discussões sobre inclusão, discriminação e preconceito, pelos telefonemas, pelos conselhos durante essa trajetória, remetendo sempre muito otimismo. Obrigada, minha amiga/irmã.

A todos os professores do Mestrado em Direito da UNICAP que ampliaram meus horizontes, norteando discussões maravilhosas sobre direitos humanos e cidadania. Sentirei saudades das aulas democráticas e participativas do Prof. Dr. Gustavo Ferreira e Prof. Dr. Sérgio Torres.

Em especial, agradeço ao Prof. Dr. Jayme Benvenuto e Profa. Dra. Marília Montenegro que me proporcionaram a oportunidade na realização do mestrado sanduiche junto ao Projeto de Cooperação Acadêmica da Capes – PROCAD UFPA/UNISINOS/UNICAP – “A repercussão das decisões do Sistema Interamericano no âmbito brasileiro”, realizado na Universidade Vale dos Sinos – UNISINOS. E ao Prof. Dr. João Paulo Teixeira, pelo apoio junto ao Conselho de Ética.

À Universidade Católica de Pernambuco – UNICAP e à CAPES que ofereceram o auxílio e as oportunidades materiais para a realização do mestrado em Direito, através do Programa PROSUP/Bolsas - Programa de Suporte à Pós-Graduação de Instituições de Ensino Particulares.

A minha amiga do mestrado Bertha Valois, pela acolhida numa cidade estranha, pelo carinho, com quem compartilhei alegrias, sorrisos e angústias próprias de uma dissertação.

Aos sujeitos participantes entrevistados que deram sentido à execução da pesquisa, que militam pela ativa inclusão das pessoas com autismo nos espaços públicos.

A todos, meu gentil reconhecimento e sincera gratidão.

Construa-me uma ponte

Eu sei que você e eu

Nunca fomos iguais.

E eu costumava olhar para as estrelas à noite

E queria saber de qual delas eu vim.

Porque eu pareço ser parte de um outro mundo

E eu nunca saberei do que ele é feito.

A não ser que você me construa uma ponte, construa-me uma ponte,

Construa-me uma ponte de amor.

Eu espero pelo dia no qual você sorrirá para mim

Apenas porque perceberá que existe uma pessoa decente e inteligente

Enterrada profundamente em meus olhos caleidoscópios,

Pois eu tenho visto como as pessoas me olham

Embora eu nada tenho feito de errado.

Construa-me uma ponte, construa-me uma ponte,

E, por favor , não demore muito.

Vivendo na beira do medo,

Vozes ecoam como trovão em meus ouvidos,

Vendo como eu me escondo todo dia.

Estou apenas esperando que o medo vá embora,

Eu quero muito ser uma parte do seu mundo.

Eu quero muito ser bem sucedido,

E tudo o que preciso é ter uma ponte,

Uma ponte construída de mim até você,

E eu estarei junto à você para sempre,

Nada poderá nos separar,

Se você me construir uma ponte, uma pequena, minúscula ponte

De minha alma, para o fundo do seu coração.

Mc Kean, escritor autista.

Resumo

A lei n.º8.213/91 estabeleceu a reserva legal de vagas para pessoas com deficiência no quadro das empresas de iniciativa privada, entretanto, indaga-se se isso é suficiente para a inclusão da pessoa com espectro autista no mercado laboral. Questiona-se então: de que maneira os sujeitos institucionais responsáveis pela inclusão dos autistas no mercado de trabalho representam a lei n.º8.213/91? Para tanto, o trabalho levanta dados de sujeitos institucionais responsáveis pela inclusão dos autistas no mercado de trabalho com a finalidade de estudar, na perspectiva dos Direitos Humanos, a lei de cotas e sua aplicabilidade, com o interesse de identificar as estratégias de inclusão das pessoas autistas no mercado laboral, tanto em relação à lei, como nas empresas que a utilizam. Nesta pesquisa, foram realizadas 10 entrevistas semi estruturadas com grupos de atores sociais, sendo: três representantes governamentais federais que tratam do planejamento de políticas públicas, voltadas para pessoas com deficiência; um representante do Ministério Público Estadual da Paraíba e um representante da Procuradoria Regional do Trabalho da 13ª Região que fiscalizam a aplicação da lei n.º8.213/91; três membros de instituições não governamentais que lutam pelos direitos das pessoas com deficiência e autistas e dois empregadores privados. O material levantado constituiu o *corpus* para a análise de conteúdo das falas desses profissionais, que serviram como base de dados para a pesquisa; portanto, se tem um estudo exploratório por meio de uma abordagem qualitativa. Acredita-se que o trabalho poderá contribuir para a identificação das prováveis lacunas na legislação, entraves legais, a criação de políticas públicas para a inclusão das pessoas com autismo; e para a elaboração de programas de responsabilidade social, voltados a empresas privadas, almejando que seja garantida a igualdade de oportunidades, quanto ao acesso ao mercado de trabalho das pessoas com autismo. Os resultados mostram que a lei n.º8.213/91 não está sendo aplicada junto aos autistas, não ocorrendo a inclusão deles no mercado empresarial. Assim, verifica-se que não há políticas públicas e estratégias de inclusão, destinadas ao grupo quanto ao tema relações laborais.

Palavras-Chave

Direitos Humanos. Inclusão. Autismo. Trabalho.

Riassunto

La legge n ° 8.213/91 stabilisce i luoghi riserva legale per le persone con disabilità nel contesto di aziende private, tuttavia, si chiede se sia sufficiente per l'inclusione delle persone con spettro autistico nel mercato del lavoro. Ci chiediamo allora: come i soggetti istituzionali competenti per l'inserimento di autismo nel mercato del lavoro rappresentano la legge n ° 8.213/91.? Pertanto, il lavoro solleva persone interessate istituzionali competenti per l'inserimento del mercato del lavoro autistico, al fine di studiare, dal punto di vista dei diritti umani, la legge e la sua applicabilità quota nell'interesse di identificare strategie per integrare le persone autistico nel mercato del lavoro, sia in diritto sia in aziende che lo utilizzano. Questa ricerca è stata condotta dieci interviste semi-strutturate con gruppi di attori sociali, e il governo da tre rappresentanti federali che si occupano della progettazione di politiche pubbliche per le persone con disabilità, da un rappresentante del Pubblico Ministero e da un rappresentante della Procura Regionale del Lavoro della Regione 13 che sorvegliare l'attuazione della legge n. ° 8.213/91, tre membri di istituzioni non governative che si battono per i diritti delle persone disabili e di due datori di lavoro privati. Il materiale raccolto costituisce il corpus per l'analisi del contenuto dei discorsi di questi professionisti, che hanno servito come un database per la ricerca, quindi se hanno uno studio esplorativo con una ricerca qualitativa. Si ritiene che il lavoro può contribuire a individuare le lacune nella legislazione, probabili ostacoli giuridici, la creazione di politiche pubbliche per l'inclusione delle persone con autismo e lo sviluppo di programmi di responsabilità sociale rivolti alle aziende private, al fine di garantire pari opportunità di accesso al mercato del lavoro delle persone con autismo. I risultati hanno mostrato che la legge n °. 8.213/91 non viene applicata al autistici insieme, non andare a l'inserimento nel mercato business. Così, sembra che non vi sia l'ordine pubblico e le strategie di inclusione finalizzate al gruppo sulle relazioni argomento.

Parole chiave

Diritti Umani. Inclusione. Autismo. Lavoro.

Lista de Quadros

Quadro 1: Revisão da literatura a respeito dos grupos entrevistados, instrumentos utilizados para coleta de dados, abordagens teóricas e objetivos dos estudos.....	30
Quadro 2: Ranking dos municípios paraibanos segundo o número de pessoas com deficiência intelectual que se mantém com até um salário	38
Quadro 3: Categorias temáticas e Subcategorias temáticas.....	52
Quadro 4: Classificações diagnósticas DSM-IV e CID-10, usadas na equivalência de terminologias dos transtornos do espectro autista	60
Quadro 5: Representatividade de empregados, inseridos no mercado laboral brasileiro de acordo com o tipo de deficiência	104
Quadro 6: Novas categorias de deficiência, apresentadas pela Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência.....	119
Quadro 7: Trajetória dos termos utilizados ao longo da história em atenção às pessoas com deficiência no Brasil	199

Lista de Abreviaturas e Siglas

ABA – *Appelied Behavioral Analysis*

ABNT – Associação Brasileira de Normas Técnicas

ABRA – Associação Brasileira de Autismo

ADEFA – Associação em Defesa do Autista

AMA – Associação dos Pais e Amigos do Autista da Paraíba

APAE – Associação dos Pais e Amigos dos Excepcionais

ASA – *Autism Society of America*

ASAS – Associação dos Autistas da Paraíba

BNDS – Banco Nacional de Desenvolvimento Econômico e Social

BPC – Benefício da Prestação Continuada

CAOP – Centro de Apoio Operacional

CDPD – Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência

CF/88 – Constituição Federal de 1988

CID 10 – Classificação Internacional de Doenças

CLT – Consolidação das Leis do Trabalho

CONADE – Conselho Nacional dos Direitos da Pessoa Portadora de Deficiência

COORDIGUALDADE – Coordenadoria de Combate à Discriminação e Promoção da Igualdade de Oportunidades no Mercado de Trabalho

CUT – Central Única dos Trabalhadores

DH – Direitos Humanos

DIEESE – Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconomicos

DRT – Delegacia Regional do Trabalho

DSM IV – Manual de Diagnóstico e Estatística de Transtornos Mentais

EUA – Estados Unidos da América

FAIN – Fundo de Apoio à Industrialização

IBGE – Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística

INSS – Instituto Nacional de Seguridade Social

LSD – Ácido D-lisérgico

MPE – Ministério Público Estadual

MPT – Ministério Público do Trabalho

MTE – Ministério do Trabalho e Emprego

OIT – Organização Internacional do Trabalho

OMS – Organização Mundial da Saúde

ONG – Organização Não Governamental

ONU – Organização das Nações Unidas

PAIS – Programa de Apoio a Investimentos Sociais de Empresas

PL – Projeto de Lei

PNDH III – Plano Nacional de Direitos Humanos III

RAIS – Relação Anual de Informações Sociais

RH – Recursos Humanos

RIADIS – Rede Latino Americana de Organizações não Governamentais de Pessoas com Deficiência e suas Famílias

SDH/PR – Secretaria de Direitos Humanos da Presidência da República

SENAC – Serviço Nacional de Aprendizagem Comercial

SINE – Sistema Nacional de Emprego

SNPDP – Secretaria Nacional de Promoção dos Direitos das Pessoas com Deficiência

SISCORDE – Sistema Nacional de Informações sobre Deficiência

SISTEMA S – Sistemas Nacionais de Aprendizagem

SIT – Secretaria de Fiscalização do Trabalho

TCLE – Termo de Consentimento Livre e Esclarecido

TEACH – *Treatment and Education of Autistic and Related Communication Handicapped Children*

TI – Tecnologia da Informação

Sumário

INTRODUÇÃO	17
CAPÍTULO 1 PERCURSO METODOLÓGICO.....	26
1.1 Caracterização dos sujeitos.....	39
1.1.1 Primeiro Grupo: representantes governamentais federais que tratam do planejamento de políticas públicas voltadas para pessoas com deficiência.	41
1.1.2 Segundo Grupo: um representante do Ministério Público Estadual da Paraíba e um representante da Procuradoria Regional do Trabalho da 13ª Região que fiscalizam a aplicação da lei n.º8.213/91.....	44
1.1.3 Terceiro Grupo: membros de instituições não-governamentais que velam pelos direitos das pessoas com deficiência e autistas.	47
1.1.4 Quarto Grupo: empregadores privados.	49
1.2 Metodologia para Análise dos dados.....	51
CAPÍTULO 2 AUTISMO, TRABALHO E CONSTITUIÇÃO FEDERAL	55
2.1 Prazer eu existo! Definições e contextualizações do autismo	55
2.2 O trabalho e a construção da identidade.....	65
2.3 A Constituição Federal e os direitos fundamentais das pessoas com deficiência	70
CAPÍTULO 3 MECANISMOS DE INCLUSÃO SOCIAL E O DIREITO AO TRABALHO	78
3.1 Igualdade Substancial: utopia?.....	78
3.2 Ações afirmativas especialmente necessárias	81
3.3 Aspectos jurídicos relevantes na análise da Lei de Cotas	91
CAPÍTULO 4 O TRATAMENTO INTERNACIONAL E AS PESSOAS COM AUTISMO.....	111
4.1 A Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência: novo conceito de pessoa com deficiência e a reserva legal de cargos	111
4.2 A Convenção e o direito ao trabalho.....	123

CAPÍTULO 5 RETRATOS DA INCLUSÃO EMPREGATÍCIA DAS PESSOAS COM AUTISMO NA CIDADE DE JOÃO PESSOA - PB.....	134
5.1 Resultados e Discussão dos dados da Pesquisa	134
5.1.1 Categoria 1º: conhecimento sobre a lei n.º 8.213/91.....	134
5.1.2 Categoria 2º: representação acerca da viabilidade da lei n.º8.213/91.....	141
5.1.3 Categoria 3º: representação quanto às principais implicações da lei n.º8.213/91.	154
5.1.4 Categoria 4º: representação frente à cultura brasileira de inclusão da pessoa com autismo no mercado laboral e espaço público	158
5.1.5 Categoria 5º: perspectiva diante da contratação de pessoas com deficiências mais leves em detrimento daqueles que possuem outras severas	166
CONSIDERAÇÕES FINAIS	173
REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	179
ANEXO I – Termo de Consentimento Livre e Esclarecido – TCLE	197
ANEXO II – Roteiro de entrevistas	199
ANEXO III – História dos termos usados para chamar as pessoas com deficiência....	200

INTRODUÇÃO

O presente estudo faz parte da caminhada que a mestranda percorre desde a graduação em Direito, quando participava de palestras, seminários e congressos, relacionados ao tema pessoa com deficiência, com o intuito de compreender o universo desse público, apesar de, na época, não possuir nenhum parente com algum tipo de deficiência.

No ano de 2002, ao realizar a especialização na Universidade Potiguar – UNP, ao final do curso, como exigência para a obtenção do título de especialista em Direito do Trabalho, apresentou a monografia que teve por denominação “Coibição das práticas discriminatórias na relação de emprego das pessoas portadoras de deficiência – proteção da lei”. O trabalho abordou questões a respeito da proteção da lei e a proibição das práticas discriminatórias contra o grupo e seus efeitos nas relações trabalhistas, atendo-se ao que ocorre com a estrutura brasileira de mercado, bem como o novo perfil dessas relações, além da luta travada pelo Ministério Público do Trabalho a fim de impedir as práticas delituosas de discriminação.

Os anos passaram, em 2006, nasceu Luiz Bernardo, seu sobrinho e afilhado. Um bebê que, até um ano e oito meses de vida, apresentava um desenvolvimento cognitivo perfeito como qualquer criança da sua idade. Entretanto, nos meses seguintes, passou a apresentar déficits de atenção, o que chamou a atenção da família. Assim, após seis meses de investigações médicas, realizadas com equipe multiprofissional, feita entre os centros hospitalares de São Paulo e João Pessoa, foi diagnosticado com a síndrome do espectro autista, assim, passa-se a ter uma criança com autismo no lar.

A família mobiliza-se na busca de toda e qualquer informação sobre o transtorno e depara-se com poucos estudos, informações parcas, restrições de profissionais especializados para tratar da criança, educação inclusiva de faz de conta, dentre tantos outros aspectos importantes que agora cercam a nova realidade. Foi preciso mergulhar em águas turvas e seguir adiante. Sempre olhando para o futuro, a mãe do pequeno autista questionou-se e, também, a tia da criança, como seria a vida do indivíduo autista quando adulto. Terá oportunidades de acesso ao trabalho como os demais? Quais as perspectivas? Qual profissão terá? Assim, com o objetivo de que Luiz

Bernardo possa participar de uma sociedade verdadeiramente inclusiva e para todos, das indagações acima aflorou a atual dissertação de mestrado. Face ao exposto, a mestranda possui afeição pela problemática, por razões de ordem personalíssima, pois possui um sobrinho portador da síndrome. O afeto que nutre por ele, o anseio por uma vida independente e melhor para a criança e para todas as pessoas com autismo são as molas propulsoras desse estudo, motivos primordiais para iniciar as pesquisas nessa área do saber, que tem a singela intenção de contribuir, com a propagação de informações sobre o autismo e no estudo de políticas públicas, destinadas à geração de renda e ao acesso ao trabalho do grupo.

É importante destacar que a relevância social do tema dessa pesquisa consiste na grande quantidade de pessoas com deficiência no Brasil. De acordo com o Censo do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística - IBGE de 2010, trata-se de um universo de quase 46 milhões de pessoas, e segundo estimativas de organismos internacionais, esses números saltam para, aproximadamente 650 milhões de habitantes com algum tipo de deficiência em todo o mundo. De acordo com o Banco Mundial, torna-se dificultoso conhecer o número exato, já que cada país tem uma forma distinta de método para realizar a coleta de dados (Fonte: site Biblioteca Virtual). Não se dispõe de números precisos no que diz respeito à quantidade de pessoas com espectro autista, entretanto, o órgão norte-americano *Centers for Disease Control and Prevention* assinala que o autismo incide em duas até seis pessoas em cada mil, sendo mais frequente no sexo masculino (MELLO, 2004, p.17). E o Ministério da Saúde estima o número de dois milhões de pessoas com autismo no Brasil.

Constatou-se a oportunidade do estudo devido à míngua de registros na literatura de pesquisas ou projetos que apreciassem a inclusão da pessoa com autismo no mercado de trabalho. Essa razão também fez com que se deparasse com a limitação da temática para a viabilidade do estudo, devido à escassez de informações. Quando realizado o estudo exploratório, na revisão da literatura, encontraram-se muitos textos que versam sobre educação inclusiva¹, outros tantos relacionados à saúde² e biografias

¹CHARCZUK, Maria Solange Bica. Crianças psicóticas e autistas: a construção de uma escola. Porto Alegre: Mediação, 2003.

²MELLO, Ana Maria S. Ros de. Autismo: guia prático. 4ª. ed. São Paulo: AMA; Brasília: CORDE, 2004.

de autistas³. Entretanto, obras sobre Direito do Trabalho e Autismo não foram encontradas.

Destaca-se que foi eleita a denominação “pessoa com deficiência⁴” para ser usada ao longo da pesquisa, por ser esse o conceito, abraçado pela Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência, adotado pela Organização das Nações Unidas – ONU, em 2006, então ratificada pelo Brasil através do Decreto Legislativo nº186/2008 e promulgada pelo Decreto nº 6.949/2009. Também se faz necessário trazer a lume a definição de autismo.

Mello considera

Autismo uma síndrome definida por alterações presentes desde idades muito precoces, tipicamente antes dos três anos de idade, e que se caracteriza sempre por desvios qualitativos na comunicação, na interação social e no uso da imaginação (...) sendo responsável por um padrão de comportamento restrito e repetitivo, mas com condições de inteligência que podem variar do retardo mental a níveis acima da média (2004, p.16).

Dessa maneira, o autismo afeta o sujeito em três áreas: interação social, comunicação – linguagem verbal e não verbal – e comportamento – atividades e interesses restritos, estereotipados e repetitivos. Também ocorre em qualquer classe social, cultural e grupo étnico da população. Nem todos os indivíduos com autismo apresentam as mesmas características, em que os graus dos sintomas variam de leve a grave, em intensidade (MISSAGLIA, 2008).

Logo, apresentou-se como problema da presente pesquisa, verificar de que maneira os sujeitos institucionais responsáveis pela inclusão⁵ dos autistas no mercado de trabalho representam a lei n.º8.213/91.

E a hipótese trabalhada foi a seguinte: se a lei n.º 8.231/91 afirma que às empresas com 100 ou mais empregados estão obrigadas a preencherem de 2% a 5%

³CRUZ, Deusina Lopes da. Um autista muito especial. Porto Alegre: Mediação, 2008.

⁴ Pessoas com deficiência são aquelas que têm impedimentos de longos prazos de natureza física, mental, intelectual ou sensorial, os quais, em interação com diversas barreiras, podem obstruir sua participação plena e efetiva na sociedade em igualdades de condições com as demais pessoas (CDPD, 2009, p.479).

⁵ Conceitua-se inclusão social como o processo pelo qual a sociedade se adapta para poder incluir, em seus sistemas sociais gerais, pessoas com necessidades especiais e, simultaneamente, estas se preparam para assumir seus papéis na sociedade. Constitui-se em um processo bilateral no qual as pessoas, ainda excluídas, e a sociedade buscam, em parceria, equacionar problemas, decidir sobre soluções e efetivar a equiparação de oportunidades para todos (SASSAKI, 2003, p.41).

dos seus cargos com pessoas com deficiência, então, não contempla as especificidades de cada tipo, restringindo sua aplicabilidade quanto à inclusão do autista no mercado laboral.

No seu estudo, Barbosa Filho (2011, p. 23,40), ao apreciar a lei n.º8.213/91, também chamada como lei de cotas, argumenta que o instrumento jurídico deixa a desejar quanto a temas essenciais, pertinentes à inclusão das pessoas com deficiência no universo do trabalho, que vão desde o recrutamento, contratação e retenção desse público. Logo, a norma demonstra apenas a porcentagem de trabalhadores que o setor privado deverá possuir em seu quadro funcional. Vale destacar que, como as pessoas com autismo não se enquadram nas hipóteses definidoras de deficiência trazidas pela lei de cotas, a norma também silencia quanto aos pontos acima elencados, deixando à margem a síndrome do espectro autista. Portanto, como formalmente enquadrá-las na lei de cotas? Tal questão será tratada no capítulo quatro.

A presente dissertação tem como objetivo geral estudar, na perspectiva dos Direitos Humanos, a lei n.º8.213/91 e sua aplicabilidade, com vistas a identificar as estratégias de inclusão das pessoas autistas no mercado laboral, tanto na lei, como nas empresas que a utilizam.

Assim, para que a dissertação de mestrado se torne um material genuíno, apresenta-se como objetivos específicos:

- Levantar a doutrina existente em torno da lei n.º8.213/91;
- Identificar, na Constituição Brasileira, os artigos que tratam da inclusão das pessoas com deficiência no mercado laboral;
- Estudar a literatura relativa aos Direitos Humanos e políticas de inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho;
- Elaborar roteiro de entrevista a ser aplicado na fase de levantamento de dados;
- Desenvolver um estudo piloto com a aplicação de questionários a um universo de três entrevistados;
- Transcrever os resultados das entrevistas e refinar o roteiro das mesmas para uma população maior;
- Analisar o material coletado no estudo piloto para reelaborar o roteiro de entrevista aplicado a partir do diagnóstico do estudo exploratório;

- Analisar os dados qualitativamente a partir dos pressupostos teórico-metodológicos da análise de conteúdo de Bardin e Minayo;
- Produzir o relatório da pesquisa.

Com a apreciação dos resultados preliminares da amostra do Censo demográfico de 2010 do IBGE, justificou-se a necessidade do estudo. Tais dados demonstram que em 10 anos o número de pessoas com deficiência no país quase dobrou. Antes havia 25 milhões de pessoas; atualmente, são quase 46 milhões. Os primeiros resultados apontam uma população de mais de 2 milhões de deficientes intelectuais. Ao refiná-los, verificando-os por Região e Unidade da Federação, em especial, aquela onde foi realizada a pesquisa, obtêm-se os seguintes números: no Nordeste, são 14.133,713 pessoas com algum tipo de deficiência; na Paraíba, são 1.045.631 pessoas com deficiência, destas 827.079 são pessoas com deficiência intelectual.

Não existem estatísticas oficiais, todavia, no VIII Congresso Brasileiro de Autismo, realizado na cidade de João Pessoa/PB, em 2010, foi informado que, somente naquela capital, há aproximadamente 36 mil⁶ autistas. Os números são alarmantes quando comparados com a quantidade de pessoas com deficiência no Estado. Trata-se de um contingente populacional significativo; portanto, não devem estar excluídos do mundo do trabalho, e por ser esse um problema latente, necessitou ser discutido no

⁶ Dados informados no dia 28 de outubro de 2010, durante a Mesa Redonda: Políticas públicas para pessoas com autismo e deficiência intelectual, coordenada pela Sra. Janine Marta Coelho Rodrigues, e integrada por: Andréa Lins – representante do Ministério da Saúde; Érika Pisaneschi – coordenadora da área técnica de saúde da pessoa com deficiência do Ministério da Saúde; Marizete A. Muller – representante do Ministério da Educação; Deusina L. da Cruz – representante do Ministério do Desenvolvimento Social e Combate a Fome; Marisa F. Silva – presidente da Associação Brasileira de Autismo; Maria Helena de A. Roscoe – representante do Conselho Nacional de Saúde/Comissão Intersetorial de Saúde Mental; Maria do Carmo T. R. Vieira – Conselheira Titular do CONADE; - Sra. Sandra - Secretária de Educação Municipal de João Pessoa, que declarou ter apenas 4 autistas matriculados na rede de ensino municipal de João Pessoa naquela data.

É útil tomar conhecimento do número de pessoas com autismo e suas circunstâncias para fornecer os serviços adequados e remover barreiras. Os países em desenvolvimento coletam os dados sobre a deficiência através de censos e usam medidas focadas em uma limitada seleção de deficiências. No Brasil, o IBGE não incluiu o autismo no censo de 2010, deixando a síndrome ausente quanto aos dados sobre a prevalência de deficiências. O objetivo fundamental da coleta de dados populacionais sobre pessoas com deficiência é identificar as estratégias para melhorar seu bem-estar. Portanto, como realizar tal melhora na vida dos autistas se não se dispõe de informações oficiais? Como avaliar políticas públicas e programas dirigidos ao público autista sem saber quantos são e quem são? Assim, a maioria dos países em desenvolvimento relatam taxas de prevalência de deficiências menores porque coletam dados para um conjunto limitado de deficiências, que conseqüentemente, geram estimativas menores de prevalência. Conclui-se que há a necessidade de coleta de dados mais robustos, comparáveis e completos que devem ser dirigidos as pessoas com autismo. (RELATÓRIO MUNDIAL SOBRE A DEFICIÊNCIA, 2012, p.24, 32, 275).

âmbito acadêmico. Logo, o trabalho apresenta uma importância acadêmica e social de relevo, já que, historicamente, estudaram-se as oportunidades de trabalho das pessoas com deficiência, embora o tratamento jurídico as pessoas de espectro autista tenham sido preterido pelas pesquisas científicas e políticas públicas. Assim, a dissertação tentou contribuir com a academia, no que diz respeito à inclusão de pessoas com autismo no mercado laboral.

Diante desse quadro, indagou-se: qual a participação das pessoas com deficiência, especialmente, autistas, no mercado formal de emprego? Quantas poderiam ser contratadas e não mais sobreviver de assistencialismo? Quanto poderia ser economizado pelos cofres públicos ao deixarem de efetuar o Benefício da Prestação Continuada – BPC?

Pastore (2000, p.44), argumenta que apenas 2% da população economicamente ativa das pessoas com deficiência participam do mercado formal brasileiro. Verificou-se ser esse saldo insignificante diante de outros países, onde essa inclusão varia de 30% a 45%. O autor relata ainda que, na Espanha, a cada dois anos, essa taxa cresce 10%, uma realidade ainda muito distante do Brasil.

Menciona-se ainda outro obstáculo que precisa ser ultrapassado pelas pessoas com transtorno do espectro autista, que é a contratação por parte das empresas de pessoas com deficiência de menor limitação aparente. Nessa perspectiva, foi indispensável analisar como a aplicação do cumprimento efetivo dos direitos fundamentais sociais das pessoas com autismo no contexto que circunda o direito ao trabalho poderia proporcionar mudanças significativas, que lhes possibilitasse uma vida independente.

Logo, considera-se que a inclusão, apresenta uma perspectiva e aspecto bem maior do que a simples inserção da pessoa autista no mercado de trabalho, uma vez que busca valorizar o direito à cidadania, que qualquer um tem, direito esse que concerne a toda sociedade.

Quanto à metodologia usada, foi pormenorizada em capítulo próprio. Foi feito o estudo da lei n.º8.213/91 e sua aplicabilidade a partir de levantamento bibliográfico, e, realizou-se a identificação das lacunas na legislação n.º8.213/91, a identificação dos entraves legais e das políticas públicas para a inclusão das pessoas com autismo no mercado de trabalho, através da análise de conteúdo de Bardin utilizada

para a interpretação dos dados, aplicando-se um roteiro de entrevista semiestruturado a quatro grupos sociais distintos.

As perspectivas de resultados que se pretendeu alcançar com a pesquisa, além, dos descritos no objetivo geral, foram contribuir para a elaboração de programas de responsabilidade social, voltados para as empresas da iniciativa privada e fornecer subsídios para futuras políticas públicas, destinadas às pessoas com autismo.

Ao final da dissertação, será disponibilizado, aos integrantes da pesquisa, o relatório discutido e substanciado, verificando de que maneira os sujeitos institucionais, responsáveis pela inclusão dos autistas no mercado de trabalho, representam a lei n.º8.213/91 e sua aplicabilidade, indicando os entraves legais, as estratégias de inclusão e algumas sugestões de políticas públicas. Os dados foram tratados de modo a manter o sigilo das partes participantes, através da assinatura do Termo de Consentimento Livre e Esclarecido, e serão confeccionados artigos científicos destinados à publicação acadêmica.

Estima-se que a repercussão e os impactos sociais com a realização da pesquisa sejam positivos, já que possuem a finalidade de fornecer informações que favoreçam a inclusão da pessoa com autismo no mercado de trabalho, através de geração de renda, capaz de proporcionar uma vida digna e independente ao portador do espectro autista, além de auxiliar no desenvolvimento de políticas públicas que tenham como foco o acesso do autista ao mercado laboral.

A pesquisa não trouxe riscos e dificuldades aos entrevistados e sujeitos sociais. As informações obtidas, através das entrevistas, são confidenciais e foi assegurado o sigilo, e os dados não serão divulgados de forma a possibilitar a identificação. Vale ressaltar que estão guardados, armazenados e seguros junto ao Laboratório de Direito – Grupo de Pesquisa Linguagem e Direito, sob a responsabilidade do pesquisador principal.

A dissertação está estruturada em cinco capítulos. O primeiro versa sobre a fundamentação teórica e o percurso metodológico utilizados na pesquisa que dão suporte à análise do objeto investigado: a inclusão das pessoas com autismo no mercado de trabalho. Nesse capítulo, também se esboça a caracterização dos sujeitos participantes, como sexo, idade, escolaridade, estado civil e se é detentor de deficiência ou não, abrangendo a análise de dados que foram coletados nas entrevistas.

O segundo capítulo é constituído por três tópicos: o primeiro apresenta o espectro autista ao leitor, abordando sua contextualização e caracterização. Nesse tópico, teve-se a intenção de informar noções sobre a síndrome e conceitos básicos de saberes estranhos ao Direito, com o intuito de que o leitor aprecie outros pontos de vista referentes à problemática tratada; o segundo trata dos distintos significados do trabalho e a construção da identidade do indivíduo; o terceiro trata a respeito da Constituição Federal de 1988 e os direitos fundamentais das pessoas com deficiência.

O terceiro capítulo é constituído pelos mecanismos de inclusão social e o direito ao trabalho, realçando a importância da igualdade substancial e das ações afirmativas para a inclusão da pessoa com autismo nas relações laborais, além de destacar aspectos jurídicos relevantes na análise da lei de cotas.

O quarto capítulo traz a inovação do conceito de deficiência trazido pela Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência e o impacto proporcionado diante da lei de cotas, além dos aspectos referentes ao trabalho.

O último capítulo trata da inclusão empregatícia dos que possuem o transtorno do espectro autista na cidade de João Pessoa-PB, apontando os resultados, as cinco categorias temáticas e a discussão dos dados da pesquisa.

E, por fim, as considerações finais, apresentando os principais resultados obtidos no processo investigativo, analisados à luz das formulações teórico-metodológicas em face da problemática da inclusão da pessoa com autismo no mercado de trabalho e, desta maneira, se possível, contribuir, fornecendo subsídios para a política destinada ao grupo vulnerável.

Apesar da considerável especificidade do assunto abordado, compreendeu elementos suficientes para abranger uma dissertação num programa de pós-graduação *strictu sensu*. O assunto é de extrema relevância, por se tratar de uma temática inovadora, de tal forma que as pesquisas científicas ainda estão caminhando acerca da problematização. Nota-se que a pesquisa estabelece íntima comunicação com a área de concentração em Direito, Processo e Cidadania. Nessa perspectiva, os aspectos que envolvem os direitos das pessoas com deficiência – autistas - e suas oportunidades de trabalho permitem enquadrar o presente estudo na linha de pesquisa “Jurisdição e Direitos Humanos”. Parafraseando Lígia Amaral, prefaciando Giordano (2000, p.16),

trata-se de um trabalho que merece ser lido com os olhos da alma, mesmo que escrito com letras acadêmicas.

CAPÍTULO 1 PERCURSO METODOLÓGICO

Para o estudo da norma jurídica n.º8.213/91 e sua aplicabilidade, também chamada como lei de cotas, foi necessária a construção da fundamentação teórica que forneceu subsídios para maior raciocínio sobre a problemática em questão: a inclusão da pessoa com autismo no mercado de trabalho. Foi realizado o levantamento bibliográfico, com base nas fontes primárias: doutrinas e relatórios de pesquisas sobre as representações sociais do mercado de trabalho das pessoas com deficiência, realizadas por consultorias que têm, como foco, a inclusão sócioeconômica do grupo no mercado laboral, e fontes secundárias, através da revisão de literatura. O estudo bibliográfico traz, ao investigador, a prudência necessária, para tomar conhecimento sobre aquilo que está sendo produzido na área de interesse da sua pesquisa. Assinala Triviños que

o processo de avaliação do material bibliográfico que o pesquisador encontra lhe ensinará até onde outros investigadores têm chegado em seus esforços, os métodos empregados, as dificuldades que tiveram de enfrentar, o que pode ser ainda investigado etc (...). (1987, p.99-100).

Poucas são as fontes que tratam do tema “Autismo e Trabalho”. Entretanto, cumpre estabelecer a fundamentação teórica com a qual se trabalhou ao longo da pesquisa. Assim, elencam-se alguns autores e as ideias em torno do tema deficiência, sobre o qual foram colhidos alguns aportes teóricos na Universidade Vale dos Sinos – UNISINOS, em razão do que foi produzido naquele Programa de Pós-Graduação e da participação da mestranda em Projeto de Cooperação Acadêmica da Capes – PROCAD UFPA/UNISINOS/UNICAP – “A repercussão das decisões do Sistema Interamericano no âmbito brasileiro”, realizado naquela instituição de ensino, onde teve acesso a alguns dos livros abaixo elencados.

Barbosa Filho (2011) analisa aspectos jurídicos referentes à lei n.º8.213/91, e também constrói um modelo de avaliação da qualidade de vida no trabalho para as pessoas com deficiência; Schwarz (2009) aborda como se pode produzir resultados positivos por meio da lei de cotas, para que o Brasil se torne um país mais justo, inclusivo e democrático, além de realçar os desafios da contratação de pessoas com deficiência; Neri (2003) debate a efetividade e os potenciais impactos da lei de cotas,

revela uma avaliação empírica do sistema de cotas e também traz retratos da inclusão empregatícia formal das pessoas com deficiência; Sasaki (2003) descreve a luta contra a exclusão e indica como pode ser construída uma sociedade para todos, tendo como caminho a inclusão; Sposati (2004) discute sobre a proteção social de cidadania das pessoas com deficiência e confronta estudos e experiências realizados no Brasil, França e Portugal, sistematizando a concretização dos direitos fundamentais de proteção social, elencando temas, como justiça social, o benefício da prestação continuada como mínimo social. A autora (1995) também discute outros temas referentes aos direitos sociais dos desassistidos, enfocando a banalização da pobreza como paisagem comum do cotidiano.

Werneck (1999) assinala como a escola, a família, a mídia de uma maneira geral - sendo educadora e voltada à saúde pública - e a literatura – sendo aplicada como instrumento na luta contra a discriminação - podem assessorar e favorecer a realização de uma sociedade inclusiva, em que todos são responsáveis nesse processo pela mudança de mentalidade, além de desmistificar informações inadequadas sobre a deficiência e doenças crônicas recebidas desde a infância. A autora (2000) também relata a responsabilidade/dever dos cidadãos pela qualidade de vida das pessoas com deficiência para o avanço da sociedade inclusiva no Brasil, destacando o papel da escola regular e especial, enfatizando o tema da diversidade humana diante da pluralidade cultural brasileira; Goffman (2008) reexamina os conceitos de estigma e identidade social à luz da antropologia social. Relata ainda o sentido da palavra estigma na Antiguidade Clássica e Era Cristã. Enfatiza que, com o desenvolvimento dos estudos de patologia social, o estigmatizado foi tido como o protótipo do banido social e por culpa totalmente sua, estando, portanto, à margem da sociedade. O autor então indaga quem é o marginal: a sociedade ou aquele que ela estigmatizou? Portanto, trata de pessoas estigmatizadas, como a prostituta, o epilético, os gogos, os homossexuais, os colostomizados, a cônjuge de doente mental entre outros.

Batista (2000) destaca o paradigma da inclusão no âmbito da educação profissional e do emprego; Martínez (2005) relata os dilemas éticos da deficiência mental quanto à exclusão social; Lancilloti (2003) trata da profissionalização da pessoa com deficiência, abordando a inclusão do grupo no mercado de trabalho formal em Mato Grosso do Sul, além de discorrer sobre a educação especial e o papel da escola na sociedade contemporânea; Araújo (1994) apresenta a proteção constitucional do grupo,

em situação de vulnerabilidade. O livro intitulado “A proteção constitucional das pessoas portadoras de deficiência” encontra-se em sua 4ª edição, que foi ampliada e atualizada em 2011. O autor apresenta a multiplicidade de enfoques que o problema da pessoa com deficiência comporta e os reflexos que deles resultam diante da inclusão do grupo ao convívio social; Laffer (1991) assinala a necessidade de afirmação dos Direitos Humanos diante do risco de sua descartabilidade; Amaral (1994) propõe pensar sobre a diferença diante da deficiência, destacando a participação dos profissionais, da família e da sociedade na qualidade de vida da pessoa com deficiência, levando em consideração os fatores psicológicos, de integração e desenvolvimento de potencialidades; e Pastore (2000) sugere inovações institucionais para a ampliação da qualificação profissional e aperfeiçoamento do sistema de cotas.

Vale, também, ressaltar as publicações de autores que apontaram, de forma específica, a problemática sobre a inclusão no mercado de trabalho da pessoa com deficiência, entre eles, tem-se Amaral (1994); Araújo (1994); Bahia (2009); Carvalho (2008); Ferraz (2012); Fonseca (2012); Gurgel (2010); Moraes (2009); Pastore (2000); Sasaki (2003); Schwarz (2009); Shimono (2008) e Souza (2010). E entre aqueles que destacam o transtorno do espectro autista estão: Charczuk (2008); Cruz (2008); Lazzeri (2010); Mello (2004); Missaglia (2008); Orrú (2009); Rodrigues (2010); Sasaki (2011); Silva (2012); Stelzer (2010); e Williams, Wright (2008).

É, justamente, a partir desse arcabouço teórico, sucintamente exposto, que se formou a base necessária para o estudo proposto, estabelecendo, assim, o “caminho do pensamento” (MINAYO, 1999, p.99) que orientou a dissertação.

Para realizar a segunda parte do presente estudo, a pesquisa empírica, levou em consideração as informações fornecidas por Minayo (1999, p.101 - 102) ao detalhar as atividades que devem ser realizadas durante a exploração do campo. Entre elas, estão à escolha do espaço e do grupo da pesquisa, que devem ter sua adequação prática ao delineamento do objeto teórico, com o intuito do aprofundamento e abrangência da compreensão do grupo social que será entrevistado. Portanto, a autora destaca que um dos critérios necessários para a amostragem, é definir claramente, os grupos sociais mais relevantes para as entrevistas. Logo, a pesquisa qualitativa privilegia os sujeitos sociais que detêm os atributos que o investigador pretende conhecer.

Assim, após o estudo da lei n.º8.213/91 e sua aplicabilidade, investigou-se a identificação das lacunas na legislação de cotas, identificação dos entraves legais e das

políticas públicas para a inclusão das pessoas com autismo no mercado de trabalho, por meio de um roteiro de entrevistas semi estruturadas, realizadas com quatro grupos sociais distintos, formando o total de 10 entrevistados:

a) três representantes governamentais federais que tratam do planejamento de políticas públicas, voltadas para pessoas com deficiência.

Sendo, um representante da Secretaria Nacional de Promoção dos Direitos das Pessoas com Deficiência – SNPDP, pois é a instituição responsável em organizar e sistematizar as políticas públicas e programas dirigidos ao grupo vulnerável, além de promover ações de eliminação da discriminação contra a pessoa com deficiência. Os outros dois sujeitos da pesquisa entrevistados pertencem ao Conselho Nacional dos Direitos da Pessoa com Deficiência – CONADE. Trata-se do órgão que averigua a evolução e aplicação das políticas públicas nacionais, voltadas para as pessoas com deficiência. Logo, o sujeito entrevistado é o Presidente do órgão, e o segundo participante é a Conselheira Titular do órgão deliberativo que representa as pessoas com autismo e examinam se as políticas implantadas estão trazendo benefícios às pessoas portadoras do espectro autista;

b) um representante do Ministério Público Estadual da Paraíba e um representante da Procuradoria Regional do Trabalho da 13ª região que fiscalizam a aplicação da lei n.º8.213/91.

As fiscalizações realizadas pelo Ministério Público Estadual da Paraíba e pela Procuradoria Regional do Trabalho da 13ª Região, favorecem a efetivação dos direitos humanos das pessoas com autismo quanto à garantia de acesso do grupo ao mercado de trabalho na capital paraibana, pois estão diretamente vinculados a certificar-se da fruição do direito ao trabalho dessas pessoas;

c) três membros de instituições não governamentais que velam pelos direitos das pessoas com deficiência e autistas.

Duas das Associações foram selecionadas porque prestam auxílio exclusivamente as pessoas com autismo na cidade de João Pessoa. Outro dado importante é que, como não se dispõe na capital de bancos de dados de empresas de consultorias em Recursos Humanos, para a colocação de pessoas com autismo nas empresas, as associações possibilitariam à pesquisadora entrar em contato direto com os

familiares ou com pessoas com autismo aptas a participar do estudo, todavia autistas aptos não foram encontrados;

d) e dois empregadores privados que desenvolvem programas de responsabilidade social.

Investigam-se duas empresas privadas. Uma no ramo têxtil e outra no ramo varejista de alimentos. Como critério para o recorte, estabeleceu-se o número de funcionários definido de acordo com a lei de cotas. Ambos empregadores devem possuir 3% de trabalhadores com deficiência.

O presente estudo que trata da inclusão da pessoa com autismo no mercado de trabalho na cidade de João Pessoa, em pesquisa de campo, para a coleta de dados, utilizou para o registro, um roteiro de entrevista semi estruturada (Anexo II), que continha também um espaço para ser preenchido com dados de identificação dos sujeitos participantes. Ressalta-se que o roteiro de entrevista foi inspirado no livro de Barbosa Filho (2011), intitulado “Qualidade de vida no trabalho: um modelo de avaliação da qualidade de vida no trabalho para pessoas com deficiência”.

De acordo com a revisão de literatura feita pela mestranda, se destacam no quadro abaixo, os grupos sociais entrevistados por alguns autores, em suas pesquisas qualitativas de campo, além dos instrumentos utilizados para as coletas de dados, as abordagens teóricas, bem como os objetivos dos estudos quanto à problemática pessoa com deficiência e inclusão no universo laboral. Por conseguinte, aponta-se:

Autores	Grupos Entrevistados	Instrumentos de coleta de dados	Abordagens teóricas	Objetivos
Giordano (2000)	<ul style="list-style-type: none"> a) Empregadores ou Encarregados; b) Pessoas com deficiência mental empregadas; c) Técnicos em habilitação; d) Aprendizes. 	Roteiro de entrevista semi estruturada.	Análise de Conteúdo de Bardin (1977).	Conhecer a representação do trabalho aliada à do trabalhador com deficiência mental.

Barbosa Filho (2011)	<ul style="list-style-type: none"> a) Empregadores e seus representantes; b) Pessoas com deficiência empregadas e desempregadas (exceção da deficiência mental); c) Profissionais de reabilitação; d) Profissionais responsáveis pela fiscalização da legislação trabalhista (DRT, INSS, MPE e MPT). 	Roteiro de entrevista semi estruturada.	Análise do Discurso; Abordagem qualitativa baseada em Goldenberg (1999) e Richardson et al. (1999); Abordagem quantitativa.	Desenvolvimento de um modelo de avaliação de qualidade de vida no trabalho para organizações empregadoras de pessoas com deficiência.
Lobato (2009)	<ul style="list-style-type: none"> a) Empregadores ou Funcionários de Recursos Humanos; b) Pessoas com deficiência empregadas; 	Roteiro de entrevista semi estruturada.	Análise de Conteúdo de Bardin (1977); Giordano (2000); Minayo (1999); Ludke (1986); André (1986); Manzine (2004); Souza (2006); Deslandes (2006).	Investigar as implicações que a lei de cotas trouxe para contratação de pessoas com deficiência no mercado formal de trabalho.
Severino (2007)	<ul style="list-style-type: none"> a) Empregadores ou Funcionários de Recursos Humanos de empresas privadas e públicas; b) Pessoas com deficiência empregadas; 	Roteiro de entrevista semi estruturada, observação assistemática e análise documental.	Interpretação baseada em Karl Marx (1969); Ponchmann (2000); Antunes (1999); Martins (1997); Yasbek (2001); e Sposati (1999). Abordagem de	Apreender os determinantes que viabilizam o processo de inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho em Mossoró

			natureza qualitativa.	segundo a política Nacional para a Integração de Pessoas Portadoras de Deficiência.
Lancillotti (2003)	<p>a) Empregadores de empresas privadas e públicas;</p> <p>b) Pessoas com deficiência empregadas (exceção da deficiência mental);</p>	Roteiro de entrevista semi estruturada.	-	Observar a efetividade das leis n.º8.213/91 e n.º8.112/90 na absorção da força de trabalho de pessoa com deficiência que está empregada e apreender sob que justificativa esta é absorvida pelo mercado.
Tanaka (2007)	a) Funcionários de Recursos Humanos de empresas privadas.	Roteiro de entrevista semi estruturada, baseado em Carreira (1996); Aloisi (1999); e Manzini (2003).	Análise de Conteúdo de Bardin (1977) especificamente, categoria temática; Abordagem quantitativa e qualitativa.	Desenvolver uma escala – instrumento para mensurar - de atitudes sociais de empregadores em relação ao trabalho da pessoa com deficiência e sua inserção na empresa no estado do Paraná.
Souza (2010)	a) Funcionários de Recursos Humanos de empresas privadas.	Roteiro de entrevista semi estruturada.	Análise do Relato Verbal utilizado por Micheletto (2009); Leme (2009); Tune e Simão (1998); e	Analisar criticamente as melhores práticas de recrutamento e de seleção, direcionadas a

			Manzini (1995); Abordagem qualitativa baseada em Ezzy (2002).	pessoas com deficiência, candidatas a emprego em empresas submetidas à lei de cotas na cidade do Rio de Janeiro.
Shimono (2008)	a) Pessoas com deficiência empregadas.	Roteiro de entrevista semi estruturada.	Análise de Conteúdo de Bardin (1977).	Analisar a trajetória do processo de inclusão no mercado de trabalho das pessoas com deficiência, levantar aspectos facilitadores e dificultadores no contexto da escola e da empresa, centrada em narrativas autobiográficas.
Lazzeri (2010)	a) Coordenador de Educação Especial; b) Professores capacitados em educação especial	Roteiro de entrevista semi estruturada e diário de campo.	Análise de Conteúdo de Bardin (1977); Abordagem qualitativa baseada em Minayo (1999); Vergara (2009).	Investigar como está organizado o sistema da rede municipal de ensino fundamental de Santa Maria/RS para os alunos com autismo e psicose.

Quadro 1: Revisão da literatura a respeito dos grupos entrevistados, instrumentos utilizados para coleta de dados, abordagens teóricas e objetivos dos estudos (Elaborado pela pesquisadora).

Apesar dos estudos apresentados no quadro acima, possuem objetivos distintos, averigua-se entre os autores e suas pesquisas, um consenso quanto: à realização de entrevistas com determinados grupos sociais; a identificação do uso do roteiro de entrevista semi estruturada como instrumento utilizado para colher os dados necessários; e as abordagens teóricas baseadas em Bardin (1977), Minayo (1999) e Manzine (1995).

Destaca Vergara que as

entrevistas são úteis como um recurso em si mesmo, ou como parte do processo. Neste ultimo caso, por exemplo, podem ser pertinentes para oferecer informações que permitam a aplicação de um questionário, ou como iluminadoras de observações participantes ou não, ou como complemento de pesquisa documental (2009, p.5).

Vale realçar que se utilizou um único roteiro de entrevistas para os quatro grupos participantes. O roteiro semi estruturado possui quesitos que se alicerçam em teorias que se entrelaçam aos objetivos do estudo. O roteiro semi estruturado investigou se os participantes possuem conhecimento da lei de cotas; a existência de uma cultura inclusiva das pessoas com autismo no universo laboral e no espaço público; os entraves para as empresas realizarem a contratação das pessoas com autismo, além da contribuição que dão para o tema.

Portanto, serviu o roteiro como um norteador à pesquisadora, permitindo a flexibilidade para a inclusão de novos assuntos e indagações durante a realização da entrevista.

Para Minayo (1999, p.108), a entrevista semi estruturada “combina perguntas fechadas e abertas, onde o entrevistado tem a possibilidade de discorrer sobre o tema proposto, sem respostas ou condições prefixadas pelo pesquisador”.

Logo, a entrevista é empregada para lograr dados referentes a fenômenos que não podem ser notados. Assim, é possível averiguar o conteúdo das opiniões dos sujeitos envolvidos como um elemento. A entrevista também cria uma relação de interação entre pesquisadora e sujeitos pesquisados.

Assim, a entrevista semi estruturada foi uma boa ferramenta, ao proporcionar à mestrandia uma base de dados coletados, diante dos mesmos quesitos

dirigidos aos sujeitos sociais entrevistados. A realização das entrevistas do presente estudo foi baseada nos ensinamentos de Minayo (1999) e Bardin (1977).

Com o aval do Laboratório de Direito – Grupo de Pesquisa, Linguagem e Direito as entrevistas ocorreram no local de trabalho dos sujeitos participantes, com exceção de duas, que foram realizadas durante o Encontro de Conselhos Estaduais e Municipais de Direitos das Pessoas com Deficiência. Os horários foram previamente agendados.

Durante a realização da entrevista, foi feita a apresentação pessoal da pesquisadora e da instituição educacional a qual pertence, além de explicados os motivos do estudo. Os sujeitos sociais foram comunicados das finalidades da pesquisa, ocasião em que também foram apresentados documentos aos participantes, entre eles a carta de apresentação, assinada pela coordenadora da instituição explicitando os objetivos da pesquisa; em seguida, foi rogada a autorização para assentamento das falas e a assinatura de um Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (Anexo I), para a participação de cada integrante na pesquisa. Esse convite elenca as perspectivas de resultados e benefícios esperados com o estudo, a opção de livre participação ou não da pesquisa, a garantia do sigilo dos dados, o esclarecimento de que a pesquisa não implicaria prejuízo financeiro, pessoal ou profissional entre outros aspectos.

O tempo de duração das entrevistas foi de, aproximadamente, 50 minutos. Todas as entrevistas semi estruturadas foram gravadas com a anuência dos sujeitos entrevistados, através de gravador digital marca Sony ICD-PX820 e, posteriormente, degravadas. Para o desenvolvimento do estudo, utilizou-se também microcomputador marca HP para o registro, transcrição dos dados e elaboração da dissertação. Tal informação é necessária como requisito de reprodutibilidade da pesquisa.

Foi validado o instrumento de coleta de dados com a realização prévia de entrevistas para testar o conteúdo do roteiro semi estruturado no estado do Rio Grande do Sul, durante a participação da pesquisadora em Projeto de Cooperação Acadêmica da Capes – PROCAD UFPA/UNISINOS/UNICAP – “A repercussão das decisões do Sistema Interamericano no âmbito brasileiro”, realizado na Universidade Vale dos Sinos – UNISINOS, durante o período de 13 de novembro a 14 de dezembro de 2011.

Nessa oportunidade, desenvolveram-se atividades enriquecedoras para a concretização da pesquisa, onde a mestranda obteve a possibilidade de ampliar seus

conhecimentos sobre a temática inclusão de pessoas com autismo no mercado de trabalho, através da participação em seminários, visitas a associações de autismo e trocas de experiências com familiares que possuem entes queridos com o espectro autista.

Na primeira semana de PROCAD, participou do II Encontro Estadual de Educação em Direitos Humanos no Ensino Superior, realizado no Centro Universitário Metodista do IPA, em Porto Alegre. O evento foi promovido por esse Centro Universitário em parceria com o Comitê Estadual de Educação em Direitos Humanos do Rio Grande do Sul.

Em seguida, esteve presente ao I Encontro do Conselho Nacional da Pessoa com Deficiência Sul, com a participação dos Conselhos Estaduais e Municipais dos Estados do Rio Grande do Sul, Paraná e Santa Catarina.

Compareceu ao II Encontro de Ações Inclusivas – Inclui Senac -RS, que apresentou o projeto piloto de inclusão de pessoas com deficiência intelectual e autismo no mercado laboral em parceria com a rede de supermercados Zafari.

Esteve presente ao Ciclo de Debates Direito e Política, que tratou do painel “Políticas de Cotas”, tendo como palestrante Dr. Roberto Caldas, Juiz da Corte Interamericana de Direitos Humanos, evento realizado pela Procuradoria Regional do Estado do Rio Grande do Sul.

Participou, também, da Conferência Democracia, Violência e Participação, ministrada pela filósofa e professora da USP Dra. Marilena Chauí, realizada na Câmara Municipal de Porto Alegre, integrante do projeto Debates Capitais.

O trânsito pelos seminários descritos possibilitou, à mestranda, conhecer pessoas de diversas instituições que estão vinculadas diretamente com a política de inclusão de pessoas com deficiência e autistas. Esse fato tornou oportuno à realização das entrevistas semi estruturadas durante o estudo piloto.

Assim, conheceu duas instituições que defendem e promovem os direitos das pessoas com autismo, uma na cidade de São Leopoldo, e outra na cidade de Canoas. Aquela associação aceitou o convite para participar da pesquisa, entretanto essa não, pois o representante não se considerou apto para responder ao roteiro. Uma terceira instituição, localizada na cidade de Porto Alegre, foi convidada, mas declinou pela falta de horários disponíveis para participar da entrevista.

Continuando a validação do instrumento de coleta de dados, realizou-se entrevistas com indivíduos envolvidos na efetivação dos direitos das pessoas autistas, entre elas: o Presidente do Conselho Estadual das Pessoas com Deficiência do RS, deficiente visual desde o nascimento; o representante do Ministério Público Estadual da cidade de São Leopoldo, pessoa sem deficiência que, em parceria com a associação da cidade de São Leopoldo que participou do estudo piloto, escreveu um livro sobre os direitos e a cidadania das pessoas com deficiência. Na publicação, intercala conhecimentos teóricos e casos práticos que foram solucionados pela intervenção do MP, da Defensoria Pública e das Associações Civis junto ao Poder Judiciário; e o representante da Associação de pessoas com autismo da cidade de São Leopoldo, pessoa sem deficiência, que fundou a instituição e que trabalha com autismo há quase 30 anos, coordenando cursos de capacitação em autismo para profissionais nas áreas de saúde e educação.

Os contatos foram feitos pessoalmente seguidos do agendamento das entrevistas, que ocorreram no local de trabalho dos participantes. Aos sujeitos entrevistados, foi entregue toda a documentação que diz respeito aos aspectos éticos do estudo – carta de apresentação e TCLE. Através da realização do estudo-piloto foi possível ajustar os questionamentos, bem como a postura da mestrandia diante dos participantes.

Acredita-se que o PROCAD trouxe uma boa contribuição para a formação acadêmica e auxílio na construção da dissertação de Mestrado.

Ao fazer o recorte das políticas públicas nacionais para a inclusão das pessoas com deficiência no universo laboral, tendo, como ponto focal, a lei de cotas e as pessoas com autismo, a partir da análise de conteúdo da primeira amostra de dados, coletados no Rio Grande do Sul, onde foi feito o estudo piloto, aprimorou-se o instrumento metodológico para ser aplicado no Estado da Paraíba, na capital João Pessoa.

Logo, a pesquisadora é impelida a saber como se efetiva a aplicação da lei n.º8.213/91 que determina a inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho, detendo-se a parcela de trabalhadores com autismo, na capital paraibana.

Desta maneira, é apropriado demonstrar um panorama das pessoas com deficiência no Estado da Paraíba.

De acordo com o censo demográfico de 2010, procedido pelo IBGE, a Paraíba conta com 223 municípios e possui 3.766.528 habitantes, aproximadamente 75% da população reside na área urbana. O Produto Interno Bruto – PIB do Estado é de R\$25.696.641,00, e o rendimento mensal urbano é o *quantum* de R\$ 482,00, onde 58,1% dos paraibanos vivem com até meio salário mínimo. Apenas 39,24% da população é economicamente ativa. A taxa de analfabetismo da população, entre o grupo de idade de 24 a 59 anos, chega a 21,6%. Percebe-se que a porcentagem diminuiu, pois, em 2000, passava de 30%. A cidade de João Pessoa possui 723.514 habitantes e extensão territorial de 211,5km².

O maior percentual de pessoas com deficiência no país está no Estado da Paraíba que, empatado com o Rio Grande do Norte, possui 27,8% da sua população com deficiência, seguido do Ceará com 27,7% (Fonte: Site O Jangadeiro *on line*). Portanto, são 1.045.962 de habitantes com algum tipo de deficiência. O *ranking* permanece estático, pois no Censo de 2000 também apresentava a taxa mais alta de pessoas com deficiência dentre os Estados brasileiros. No entanto, o percentual aumentou de modo significativo, antes era 18,76% da população.

Para dar maior visibilidade, o quadro abaixo demonstra o *ranking* dos municípios paraibanos, segundo o número da população residente com deficiência intelectual e que sobrevivem com até um salário mínimo, de acordo com dados do Censo 2010 do IBGE. Elegeu-se tal tipo de deficiência por possuir características semelhantes com as encontradas nas pessoas com autismo, como as limitações nas habilidades de comunicação, de cuidados pessoais e sociais.

Municípios	Número residente de pessoas com deficiência intelectual	Número de pessoas com deficiência intelectual que vivem com até um salário mínimo
João Pessoa	11.005	641
Santa Rita	2.290	69
Bayeux	2.131	71
Cabedelo	890	31

Campina Grande	5.265	163
----------------	-------	-----

Quadro 2: *Ranking* dos municípios paraibanos, segundo número de pessoas com deficiência intelectual que se mantêm com até um salário (Fonte: IBGE, Censo 2010. Elaborado pela pesquisadora).

Verifica-se que a capital é a cidade que possui o maior número de pessoas com deficiência intelectual no Estado, sem considerar a grande região metropolitana que compõe a cidade de João Pessoa, formada por Santa Rita, Bayeux e Cabedelo. No Estado, são 2.192 pessoas com deficiência intelectual que vivem com uma renda mensal de até um salário mínimo, inexistindo sujeitos que possuam renda entre 20 e 30 salários na Paraíba. E sem rendimento algum, está uma população de 2.951 pessoas. O número de homens com deficiência intelectual que reside na área urbana supera o de mulheres, são 25.551 contra 20.808. Esses números demonstram o nível de pobreza a que estão submetidos, o que revela as privações materiais sofridas pelo grupo, esboçando a débil inclusão social a que estão destinados. Trata-se de um grande desafio a inclusão diante das barreiras sociais, políticas, culturais e econômicas que atravessam diariamente, especialmente, no cenário de produção e geração de renda. Essa não é uma sociedade para todos.

1.1 Caracterização dos sujeitos

Na fase de coleta de dados, foi utilizado um roteiro semi estruturado (Anexo II) para a realização das entrevistas, e, assim, feita a investigação com os seguintes grupos de atores sociais, sujeitos da pesquisa, formando o total de 10 entrevistados:

a) três representantes governamentais federais que tratam do planejamento de políticas públicas, voltadas para pessoas com deficiência;

b) um representante do Ministério Público Estadual da Paraíba e um representante da Procuradoria Regional do Trabalho da 13^a região que fiscalizam a aplicação da lei n.º8.213/91;

c) três membros de instituições não governamentais que velam pelos direitos das pessoas com deficiência e autistas;

d) e dois empregadores privados que desenvolvem programas de responsabilidade social.

Buscou-se entrevistar pessoas com autismo para incluí-los como sujeitos participantes da pesquisa; entretanto, não foram encontradas pessoas no espectro aptas a participar. Infelizmente, deparou-se somente com um autista, empregado no mercado formal de trabalho na cidade de João Pessoa.

Para realizar o perfil da amostra, foi feita a análise prévia do material coletado e acrescentado os dados de fichas de registros que, juntos, apresentaram o perfil de cada participante. Os perfis individuais, descritos abaixo, não seguem a ordem cronológica da realização das entrevistas. Optou-se por chamar os sujeitos entrevistados por P, que significa Participante, ao invés de utilizar-se de um nome fictício qualquer para a identificação. Quanto às empresas, referiu-se à área de atuação informando tão somente o segmento. Se tratando das Associações, se ocultou os nomes das instituições, não os emitindo. Essas medidas são tomadas com o objetivo de manter o sigilo de alguns dados. Entretanto, quanto aos representantes governamentais federais que tratam do planejamento de políticas públicas, voltadas para pessoas com deficiência e os representantes responsáveis pela fiscalização na aplicação da lei n.º 8.213/91, foram informados os órgãos e instituições investigadas, mantendo sob sigilo o nome dos participantes que as representam.

Os participantes possuíam entre 31 e 55 anos, sendo quatro mulheres e seis homens. A maioria dos participantes é casada, havendo um solteiro, outro divorciado e um terceiro que não informou o estado civil. Quanto ao grau de escolarização, possuem nível superior, apenas um participante não o detém.

A maioria dos participantes reside em João Pessoa, havendo um da cidade de Cabedelo, considerada região metropolitana da capital, e outros dois de Brasília. Obteve-se a adesão espontânea de todos os participantes, que foram indicados como a pessoa adequada para responder pela política de inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho. Elucida-se que as entrevistas foram feitas individualmente.

1.1.1 Primeiro Grupo: representantes governamentais federais que tratam do planejamento de políticas públicas, voltadas para pessoas com deficiência

Investigam-se três representantes governamentais federais que tratam do planejamento de políticas públicas, voltadas para pessoas com deficiência. Um participante pertence à Secretaria Nacional de Promoção dos Direitos das Pessoas com Deficiência - SNPDP e os outros dois entrevistados pertencem ao Conselho Nacional dos Direitos da Pessoa com Deficiência – CONADE.

A – Trata-se a Secretaria Nacional de Promoção dos Direitos das Pessoas com Deficiência de um órgão que compõe a Secretaria de Direitos Humanos da Presidência da República. Sua atuação é marcada pela articulação e coordenação das políticas públicas, voltadas ao grupo. Entre as muitas competências da Secretaria, destacam-se (Fonte: site da Secretaria Nacional de Promoção dos Direitos das Pessoas com Deficiência):

- Assistir o Ministro Chefe de Estado nas questões relativas a pessoas com deficiência;
- Exercer a coordenação superior dos assuntos, das ações governamentais e das medidas referentes à pessoa com deficiência;
- Coordenar ações de prevenção e eliminação de todas as formas de discriminação contra a pessoa com deficiência e propiciar sua plena inclusão à sociedade;
- Coordenar, orientar e acompanhar as medidas de promoção, garantia e defesa dos ditames da Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência, mediante o desenvolvimento de políticas públicas de inclusão da pessoa com deficiência;
- Estimular que todas as políticas públicas e os programas contemplem a promoção, a proteção e a defesa dos direitos da pessoa com deficiência;
- Coordenar e supervisionar o Programa Nacional de Acessibilidade e o Programa de Promoção e Defesa dos Direitos das Pessoas com Deficiência, bem como propor as providências necessárias à sua completa implantação e ao seu adequado desenvolvimento;

- Desenvolver articulações com instituições governamentais, não governamentais e com as associações representativas de pessoas com deficiência, visando à implementação da política de promoção e defesa dos direitos da pessoa com deficiência;
- Estimular e promover a realização de audiências e consultas públicas envolvendo as pessoas com deficiência nos assuntos que as afetem diretamente;
- Fomentar a adoção de medidas para a proteção da integridade física e mental da pessoa com deficiência;
- Coordenar as ações de prevenção e de enfrentamento de todas as formas de exploração, violência e abuso de pessoas com deficiência;
- Acompanhar e orientar a execução dos planos, programas e projetos da Política Nacional para Inclusão da Pessoa com Deficiência;
- Assessorar o Ministro Chefe de Estado na articulação com o Ministério Público, os órgãos dos Poderes Judiciário, Legislativo e Executivo federal e dos entes federados e entidades da sociedade civil nas ações de combate à discriminação da pessoa com deficiência;
- Emitir parecer técnico sobre projetos de lei afetos à área, que estejam em tramitação no Congresso Nacional, submetendo à consideração do Secretário Especial novas propostas legislativas de interesse da Secretaria Especial;
- Propor e elaborar atos normativos relacionados à pessoa com deficiência, em sintonia com as diretrizes do Secretário Executivo;
- Analisar as propostas de convênios, termos de parceria, acordos, ajustes e congêneres na área da pessoa com deficiência, realizando o seu monitoramento e fiscalização da execução física, no âmbito da política nacional de inclusão da pessoa com deficiência;
- Participar da elaboração da proposta orçamentária da Secretaria Especial, conforme orientação do Ministro Chefe de Estado;
- Fomentar a implantação de desenho universal e tecnologia assistiva requeridas pelas pessoas com deficiência na pesquisa e no desenvolvimento de produtos, serviços, equipamentos e instalações;
- Coordenar a produção, a sistematização e a difusão das informações relativas à pessoa com deficiência, gerenciando o sistema nacional de informações sobre

- deficiência e outros sistemas de informações sob sua responsabilidade, em articulação e conforme as diretrizes estabelecidas pelo Secretário Executivo;
- Apoiar e promover estudos e pesquisas sobre temas relativos à pessoa com deficiência para a formulação e implementação de políticas a ela destinadas;
 - Apoiar e estimular a formação, atuação e articulação da rede de Conselhos de Direitos das Pessoas com Deficiência;
 - Propor e incentivar a realização de campanhas de conscientização pública, objetivando o respeito pela autonomia, equiparação de oportunidades e inclusão social da pessoa com deficiência;
 - Colaborar com as iniciativas de projetos de cooperação e de acordos de cooperação com organismos internacionais no que tange à área da deficiência;
 - Exercer as funções de Secretaria-Executiva do CONADE e demais órgãos colegiados afetos à Secretaria, zelando pelo cumprimento de suas deliberações;
 - Exercer as funções de Secretaria-Executiva da Comissão Interministerial de Avaliação, de que trata o Decreto no 6.168, de 24 de julho de 2007.

Durante o primeiro dia do Encontro de Conselhos Estaduais e Municipais de Direitos das Pessoas com Deficiência, entrou-se em contato com o Assistente Técnico que atua na área de acessibilidade da SNPDP, que aceitou o convite. A entrevista ocorreu no terceiro e último dias do Encontro. Esse entrevistado denomina-se Participante 1 = P1.

P1 é casado e tem filhos. É sociólogo e urbanista, possui especializações em planejamento urbano e políticas públicas e atua na área, voltada à questão da acessibilidade. Não possui deficiência. Cabia-lhe, durante o Encontro, palestrar, apresentando aos presentes o Plano Viver sem Limites.

B - O Conselho Nacional dos Direitos da Pessoa com Deficiência – CONADE faz parte da estrutura organizacional da Secretaria Nacional de Promoção dos Direitos das Pessoas com Deficiência. É órgão superior, colegiado deliberativo, criado para auxiliar e apreciar o desenvolvimento e evolução das políticas públicas nacionais, voltadas para as pessoas com deficiência. O CONADE avalia as políticas setoriais na área de educação, saúde, trabalho, assistência social, transporte, cultura, turismo, desporto, lazer e políticas urbanas (Fonte: site da Secretaria Nacional de Promoção dos Direitos das Pessoas com Deficiência).

Realizou-se contato por e-mail institucional com o CONADE, que aceitou o convite. As entrevistas ocorreram no primeiro dia do Encontro de Conselhos Estaduais e Municipais de Direitos das Pessoas com Deficiência. O primeiro entrevistado será denominado de Participante 2 = P2 e o segundo de Participante 4 = P4.

P2, com 33 anos de idade, não informou o estado civil nem se tem filhos. É servidor público, bacharel em Direito, especialista em Direito do Estado e ativista dos direitos das pessoas com deficiência. É Presidente do CONADE. Possui deficiência visual e física com a amputação da mão esquerda desde os oito anos de idade.

P4, com 55 anos de idade, divorciada, tem filhos, um deles é portador do espectro autista. É psicopedagoga, Conselheira Titular do CONADE representando a Associação Brasileira de Autismo – ABRA, ativista dos direitos das pessoas com autismo, fundadora de duas associações, voltadas para a sociabilidade da pessoa autista em dois Estados do país, Paraíba e Rondônia.

1.1.2 Segundo Grupo: um representante do Ministério Público Estadual da Paraíba e um representante da Procuradoria Regional do Trabalho da 13ª Região que fiscalizam a aplicação da lei n.º8.213/91

Investiga-se um participante, representante do Ministério Público Estadual da Paraíba e um participante, representante da Procuradoria Regional do Trabalho da 13ª Região que fiscalizam a aplicação da lei n.º8.231/91.

A – O trabalho de fiscalização do Ministério Público Estadual da Paraíba favorece à efetivação dos direitos humanos na perspectiva metaindividual. A instituição é um importante agente de mudanças nas ações de inclusão das pessoas com deficiência. O Ministério Público da Paraíba possui o setor chamado Núcleo Psicossocial que assessora os Centros de Apoio Operacionais – Caop da instituição. Entre as principais atribuições do Núcleo, estão a realização de campanhas educativas, o levantamento e avaliações de políticas públicas (Fonte: site Ministério Público Estadual da Paraíba).

Os Centros de Apoio são órgãos responsáveis por assistir as atividades funcionais do Ministério Público. Os Caops estão encarregados da elaboração da política institucional setorial e uniforme, de acordo com a temática de abrangência de

cada um e com atuação geográfica estadualizada, mediante a execução de programas e ações especializadas, acompanhamento das demais políticas nacionais, regionais e estadual pertinentes, realizando atos de cooperação com outros órgãos públicos e instituições e tarefas de intercâmbio e integração entre os órgãos de atuação - artigos 5º, IV, “a” e 59, da Lei Complementar Estadual nº 97/2010 – (Fonte: site Ministério Público Estadual da Paraíba).

O Ministério Público Estadual conta com os seguintes Centros Operacionais – Caops: Criança e do Adolescente; Consumidor; Meio Ambiente e dos Bens de Valor Artístico, Estético, Histórico, Urbanístico, Turístico e Paisagístico; Patrimônio Público, Fazenda Pública e Terceiro Setor; Criminal e Execução Penal; Cíveis e de Família; Cidadania e Direitos Fundamentais; Saúde; e Educação.

O Centro de Apoio da Cidadania e Direitos Fundamentais tem como foco principal a defesa dos direitos das pessoas com deficiência e dos idosos. O Centro participa de várias ações no Estado da Paraíba, voltadas às demandas das pessoas com deficiência, entre elas, a elaboração de minutas de projetos de lei estadual, auxilia a realização de fóruns regionais, informando os Conselhos Municipais das Pessoas com Deficiência a respeito da Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência, colabora com a reestruturação do Conselho Estadual da Pessoa com Deficiência, realiza termos de ajustamentos de conduta, quando necessários, entre outras ações que garantam o usufruto dos direitos fundamentais do grupo (Conforme informações coletadas durante a realização da entrevista; Fonte: site Ministério Público Estadual da Paraíba).

Realizou-se contato telefônico com o Centro de Apoio da Cidadania e Direitos Fundamentais; em seguida, ocorreram algumas trocas de e-mails, seguidas do agendamento da data para a realização da coleta de dados. O roteiro de entrevista foi aplicado ao representante do Caop que se passa a denominar de Participante 7 = P7.

P7 é casado e tem filhos. Trabalha no MP estadual há mais de vinte anos, é formado em Direito. Labora há mais de seis anos no Caop da Cidadania e Direitos Fundamentais. E não possui deficiência.

B - A Procuradoria Regional do Trabalho da 13ª Região é parte integrante do Ministério Público da União, sua circunscrição é todo o Estado da Paraíba. A instituição está incumbida da defesa da ordem jurídica do regime democrático e dos

interesses sociais e individuais indisponíveis, segundo art. 127 CF/88. Poderá o MPT atuar de duas maneiras: como órgão interveniente ou, ainda, como órgão agente (Fonte: site Procuradoria Regional do Trabalho 13º Região).

Quando interveniente, deverá fiscalizar a norma jurídica nos processos advindos dos Tribunais Regionais do Trabalho - TRT e do Tribunal Superior do Trabalho – TST, cabendo aos procuradores emitir pareceres. Também participam das sessões de julgamento e interpõem recursos quando necessários. Quando agente, será parte nos processos, defendendo os trabalhadores na efetivação dos direitos difusos, coletivos e indisponíveis, além de receber denúncias, instaurar procedimentos investigatórios administrativos, inquéritos civis públicos ou medidas judiciais, entre elas, a ação civil pública ou coletiva e ação anulatória trabalhista (Fonte: site Procuradoria Regional do Trabalho 13º Região).

A partir de 1999, o MPT desenvolve suas ações em seis áreas: erradicação do trabalho infantil e regularização do trabalho adolescente; combate ao trabalho escravo; regularização do trabalho indígena; combate a todas as formas de discriminação no trabalho; preservação da saúde e segurança do trabalhador; regularização dos contratos de trabalho. Para tanto, criou algumas Coordenadorias, entre elas, encontra-se a Coordenadoria Nacional de Promoção de Igualdade de Oportunidades e Eliminação da Discriminação no Trabalho – COORDIGUALDADE, através da Portaria n.º273, que funciona, desde 2002, no Estado da Paraíba.

A COORDIGUALDADE visa à proteção dos obreiros que sofrem discriminação nas relações laborais, entre eles, os trabalhadores com deficiência, estando alicerçada na exclusão ou preferência, impossibilitando o acesso ao mercado de trabalho ou, ainda, alterando a igualdade de oportunidades de trabalho (Fonte: site Procuradoria Regional do Trabalho 13º Região). A Coordenadoria também estabelece as estratégias usadas pelo MPT na defesa e atuação do direito ao trabalho das pessoas com deficiência. Vale destacar que a inclusão laboral da pessoa com autismo foi estabelecida em 2012 como uma das prioridades temáticas.

Realizou-se contato telefônico com a COORDIGUALDADE que, prontamente, aceitou o convite para participar da pesquisa, seguiu-se o envio de muitos

e-mails para marcar a data da entrevista. O representante da COORDIGUALDADE denomina-se Participante 8 = P8.

P8 tem 42 anos de idade, é solteiro e tem filho. Há quatorze anos, labora no MPT, é bacharel em Direito e mestre em Serviço Social. Labora na COORDIGUALDADE desde sua fundação, há dez anos. Destaca-se que, desde 1999, está à frente das ações de inclusão das pessoas com deficiência no Estado da Paraíba - pioneiro nesse processo, quando ainda não havia a unificação nacional desse tipo de trabalho, ocorrido com a instituição das Coordenadorias (Fonte: site Procuradoria Regional do Trabalho 13ª Região). Não possui deficiência.

1.1.3 Terceiro Grupo: membros de instituições não governamentais que velam pelos direitos das pessoas com deficiência e autistas

Investigam-se três instituições não governamentais que velam pelos direitos das pessoas com deficiência e autistas. Todas as associações aceitaram prontamente participar da pesquisa, e sentiram-se satisfeitas em contribuir com o estudo. As instituições possuem um traço em comum: são formadas por familiares. São pais de crianças com autismo, ou outros tipos de deficiência, que as sustentam, todas sem fins lucrativos.

Verifica-se que as associações que lidam unicamente com pessoas no espectro autista estão mais empenhadas para a inclusão de adolescentes e crianças autistas que adultos com autismo.

Como se encontrou apenas uma pessoa com autismo, trabalhando no mercado formal da cidade de João Pessoa, foi-se em busca de familiares para que falassem sobre a questão da empregabilidade do autista na capital.

A – A primeira Associação investigada, com três anos de fundação, presta serviços educacionais, terapêutico, clínico e assistencial às pessoas com autismo. O objetivo da instituição é fornecer atendimento gratuito. Para isso, buscou parcerias com a Prefeitura Municipal de João Pessoa. Todavia, o convênio firmado não é suficiente para arcar com as despesas com material humano especializado e infraestrutura. Assim, há também uma módica contribuição dos pais destinada à manutenção do espaço.

Ainda, com o objetivo de angariar fundos, iniciou, em 2012, o serviço de telemarketing para ampliar o número de doações e aumentar os atendimentos prestados. A instituição também realiza mensalmente reuniões com diversas famílias que possuem ente querido com autismo, para a troca de experiências e informações.

Para a aplicação do roteiro de entrevista, foi feito contato telefônico e, de imediato, agendou-se a data para a realização da entrevista com a Presidente da Associação. A representante da Associação denomina-se Participante 3 = P3.

P3 tem 34 anos de idade, é casada e tem filhos. É dona de casa, não possui formação superior, e dedica-se à causa da inclusão da pessoa com autismo desde o nascimento do filho mais novo que é portador do espectro autista. Foi uma das fundadoras da instituição. E não possui deficiência.

B – A segunda Associação entrevistada, tem 16 anos de existência, não possui parcerias com outros órgãos públicos. Assim, arca com a compra de alimentos, de material pedagógico, a manutenção dos equipamentos e do imóvel, além dos programas de capacitação dos funcionários que são qualificados pela própria associação. A sua diretoria é composta por abnegados pais de pessoas com autismo, eleitos em assembleia, que se dedicam a causa. A instituição desenvolve diversas atividades de sociabilização dirigidas à inclusão das pessoas com autismo de maneira individualizada. Para tanto, usa os métodos ABA e TEACCH.

Realizou-se contato telefônico com a Associação e determinou-se a data da entrevista com a Diretora-Presidente. A representante da Associação denomina-se Participante 6 = P6.

P6 tem 38 anos de idade, é casada e tem um filho com autismo. É médica, possui especializações em Saúde Mental, com ênfase em autismo, Dermatologia e Saúde da Família. Não possui deficiência.

C – A terceira Associação atende a pessoas com diversos tipos de deficiência e é a mais bem estruturada entre as investigadas. Além de prevenir a deficiência, capacita e inclui as pessoas com deficiência, através de programas de estimulação, ações pedagógicas, terapêuticas e a qualificação para o trabalho. Para tanto, possui os seguintes profissionais: assistentes sociais, psicólogos, professores, fonoaudiólogos, fisioterapeutas, dentistas, professores de educação física e artes.

O público alvo é composto de pessoas carentes. Para a sua manutenção, conta

com o auxílio da comunidade que trabalha como voluntários e recebe subvenções federais, estaduais e municipais.

Realizou-se contato telefônico com a Presidente da Associação, marcou-se uma visita para informar sobre a finalidade da pesquisa e agendou-se data para a realização da coleta de dados, através do roteiro de entrevista com a psicóloga da instituição, familiarizada com a temática do acesso e inclusão no trabalho. A representante da Associação denomina-se Participante 10 = P10.

P10 tem 50 anos de idade, é casada e tem um filho. É psicóloga e trabalha nessa instituição há mais de vinte anos, lidando com pessoas com deficiência. Não possui deficiência.

1.1.4 Quarto Grupo: empregadores privados

Investigam-se duas empresas privadas. Uma no ramo têxtil e outra no ramo varejista de alimentos. Como critério para o recorte, estabeleceu-se o número de obreiros delimitado segundo a lei de cotas que antevê fixado o percentual de vagas disponível para pessoas com deficiência.

A - Uma das atividades mais produtivas e tradicionais, no Estado da Paraíba, é a atividade têxtil, que cresce de forma acelerada, expressando a importância do setor no perfil econômico do Estado. Atualmente, o polo conta com 167 empresas que empregam 12.000 obreiros, segundo informações da Companhia de Desenvolvimento da Paraíba - CINEP. A indústria têxtil, participante da pesquisa, está instalada no Distrito Industrial de João Pessoa, desde 1989, tem como atividade principal a preparação e fiação de fibras de algodão. A empresa assumiu, dentro do país, um conceito de alta qualidade para fios 100% algodão, tornando-se referência para outras indústrias nacionais. Hoje, produz cerca de 1.500 toneladas mensais e comercializa seu produto em todo o Brasil, além do Mercosul, Europa e América do Norte. É considerada uma empresa moderna, devido a seu maquinário de última geração, de procedência suíça e italiana. Conta com incentivos do Fundo de Apoio à Industrialização – FAIN, possui de 201 a 500 funcionários, devendo preencher 3% de suas vagas com empregados com deficiência (Fonte:www.cinep.gov.br).

Realizou-se contato telefônico com o Setor de Recursos Humanos da empresa têxtil que, após esclarecimentos sob o objetivo do estudo, aceitou o convite para participar da presente pesquisa. A entrevista foi agendada com o Gerente de Recursos Humanos da empresa, que se passa a denominar de Participante 9 = P9. Marcada previamente a data da entrevista, não foi possível a concretização, devido a outros compromissos de última hora do entrevistado, mas, sucedeu-se a entrevista em nova data.

P9 tem 47 anos de idade, é casado, tem filhos. Trabalha na área de RH desde 1985, é formado em Administração de Empresas e cursou mestrado em Recursos Humanos. Labora há 3 anos nessa indústria e é responsável pela contratação de pessoas com deficiência. E não possui deficiência.

B – A indústria varejista de alimentos que participou da pesquisa é uma empresa internacional que possui lojas distribuídas em todo o território brasileiro. A primeira loja situou-se na cidade de São Paulo em 1975. Desde então, o grupo se expandiu por diversas regiões do país. A empresa possui programas de responsabilidade social que promove a inserção no mercado de trabalho de funcionários com deficiência. Atualmente, na cidade de João Pessoa, possui 305 funcionários, assim, precisa preencher 3% do quadro funcional com pessoas com deficiência. Destaca-se que foi responsável pela inclusão do primeiro trabalhador com autismo no mercado de trabalho de João Pessoa, e infelizmente, a única encontrada durante a pesquisa. A pessoa com autismo exerce a função de empacotador.

Após inúmeros contatos telefônicos e e-mails dirigidos ao setor de Recursos Humanos e duas idas à sede da empresa varejista de alimentos, elucidada a finalidade da pesquisa, foi aceito o convite para participar do presente estudo. A entrevista foi marcada com o Gerente de Serviços, que será denominado de Participante 5 = P5.

P5 tem 31 anos de idade, é casado, não tem filhos. É formado em Administração de Empresas e cursou especialização em Recursos Humanos. Trabalha há 10 anos na rede de supermercados e é responsável por acompanhar cotidianamente o ingresso e permanência dos trabalhadores com deficiência que laboram na empresa. E não possui deficiência.

1.2 Metodologia para Análise dos dados

O estudo propõe uma pesquisa de natureza qualitativa acerca da inclusão no mercado de trabalho, das pessoas com autismo. Na análise qualitativa, o que serve de informação é a presença ou a ausência de uma determinada característica de conteúdo que se levou em atenção.

Ressalta Minayo que o método qualitativo

é o que se aplica ao estudo da história, das relações, das representações, das crenças, das percepções e das opiniões, produtos das interpretações que os humanos fazem a respeito de como vivem, constroem seus artefatos e a si mesmos, sentem e pensam (1999, p.57).

A opção teórica utilizada, neste estudo, para a interpretação e análise dos dados da pesquisa foi à técnica da análise de conteúdo de Bardin, especificamente, a análise por categorias temáticas.

Segundo Bardin, a análise de conteúdo pode ser definida como

um conjunto de técnicas de análise das comunicações visando obter, por procedimentos, sistemáticos e objetivos de descrição do conteúdo das mensagens, indicadores (quantitativos ou não) que permitam a inferência de conhecimentos relativos às condições de produção/recepção (variáveis inferidas) destas mensagens (1977, p.42).

Bardin (1977, p.07) assinala que tal análise, enquanto esforço de interpretação, oscila entre o polo do rigor da objetividade e o polo da fecundidade da subjetividade.

Portanto, na análise de conteúdo, o texto é um meio de expressão do sujeito, em que o analista busca categorizar as unidades de texto⁷ que se repetem – indicadores de frequência, inferindo uma expressão que as represente. Dessa forma, permite

⁷ De acordo com o material, a unidade de texto pode ser a palavra ou a frase (BARDIN, 1977, p.36).

produzir inferências⁸ do conteúdo da comunicação de um texto replicáveis ao seu contexto social (CAREGNATO, 2006, p.682).

Comenta Franco que

se a descrição – e enumeração das características do texto, resumida após um tratamento inicial – é a primeira etapa necessária e se a interpretação – a significação concedida a essas características – é a última fase, a inferência é o procedimento intermediário que vai permitir a passagem, explícita e controlada, da descrição à interpretação (2007, p.29).

Dessa maneira, o pesquisador elabora os significados ligando a interpretação das diretrizes/dados, fornecidas pelos sujeitos participantes, ao conhecimento teórico utilizado para o estudo do tema inclusão no mercado de trabalho das pessoas com autismo (CAREGNATO, 2006).

Assim, para a realização da análise dos dados recolhidos, foram realizadas as seguintes operações: a) pré-análise do material coletado, realizando uma leitura flutuante⁹ do conjunto das comunicações e da organização do material que constituiu o *corpus* da pesquisa, para, em seguida, realizar o desmembramento do texto em unidades, formando categorias, através da construção de indicadores precisos. Utiliza-se a pré-análise para organizar a pesquisa, no sentido de metodizar as ideias iniciais com o objetivo de edificar um plano de análise; b) exploração do material¹⁰, efetuando a classificação e agregação dos dados para a especificação dos temas. A exploração do material é tida como a fase mais extensa; c) e, por fim, feito o tratamento dos resultados

⁸ Inferência é a operação lógica, pela qual se admite uma proposição em virtude da sua ligação com outras proposições já aceitas como verdadeiras (BARDIN, 1977, p.39). Designa-se por inferência a operação mental pela qual obtemos de uma ou mais proposições outra ou outras que nela(s) estava(m) já implicitamente contida(s). As inferências podem ser divididas em dois tipos: imediatas e mediatas. a) A inferência imediata consiste em extrair de uma só proposição outra proposição, à qual se atribui o valor de verdade ou falsidade. A inferência imediata pode ser obtida por oposição ou conversão. b) A inferência mediata consiste numa conclusão obtida a partir de duas ou mais proposições. Estes tipos de inferências podem ser de três tipos: analógicas, indutivas e dedutivas (Fonte: Navegando na Filosofia - <http://afilosofia.no.sapo.pt/Inferencia.htm>).

⁹ A leitura flutuante consiste em estabelecer contato com o referencial teórico pertinente à temática em estudo, fornece subsídios à pesquisadora para a exploração do material coletado (LOBATO, 2009, p.67).

¹⁰ A exploração do material consiste em operações de codificação, na qual os dados brutos são transformados sistematicamente e agregados em unidades, que conduzem a criação de categorias de análise (LOBATO, 2009, p.67; BARDIN, 1977).

brutos obtidos e a interpretação para que demandem significados (MINAYO, 1999, p.210; BARDIN, 1977, p.100).

Desta maneira, após averiguar as premissas teóricas do método de análise de conteúdo, verifica-se a fase de categorização dos dados (LAZZERI, 2010, p.54).

Para Minayo, a análise por categorias temáticas consiste

em descobrir os núcleos de sentido que compõem uma comunicação cuja presença ou frequência signifiquem alguma coisa para o objetivo analítico visado. (...) qualitativamente a presença de determinados temas denota os valores de referência e os modelos de comportamento presentes no discurso (1999, p.209).

Vale destacar que as categorias temáticas emergiram do *corpus* que se tem em mãos após a fatigante leitura das transcrições das entrevistas dos sujeitos participantes, realizada repetidas vezes. Assim, a partir do desmembramento dos dados coletados, feita a eleição dos indicadores, seguida do reagrupamento, obtêm-se as seguintes categorias temáticas e subcategorias:

Categorias Temáticas	Subcategorias Temáticas
Categoria 1º - Conhecimento sobre a lei n.º8.213/91.	Subcategoria 1 - O que pensam à respeito da lei n.º8.213/91.
Categoria 2º - Representação acerca da viabilidade da lei n.º8.213/91.	Subcategoria 1 - Obstáculos que inviabilizam o cumprimento da lei n.º8.213/91.
Categoria 3º - Representação quanto as principais implicações da lei n.º8.213/91.	-
Categoria 4º - Representação frente à cultura brasileira de inclusão da pessoa com autismo no mercado laboral e espaço público.	Subcategoria 1 - Conhecimento de autistas empregados.

Categoria 5º - Representação diante da contratação de pessoas com deficiências mais leves em detrimento daqueles que possuem outras severas.	-
--	---

Quadro 3: Categorias temáticas e Subcategorias temáticas (Fonte: Elaborado pela pesquisadora).

Assim, espera-se ter apresentado uma metodologia válida para verificar a hipótese do trabalho em questão.

Adiante, abordar-se-ão informações a respeito do indivíduo autista, bem como suas características, pois, diante da ausência de informações e falta de conhecimento sobre o espectro autístico - que possui aspectos variados -, considera-se necessário trazer esclarecimentos que auxiliem na compreensão do tema da dissertação.

CAPÍTULO 2 AUTISMO, TRABALHO E CONSTITUIÇÃO FEDERAL

2.1 Prazer eu existo! Definições e contextualizações do autismo

Em 1911, Eugen Bleuler foi o primeiro estudioso a inserir a denominação “autismo” na literatura médica, e tinha por fim descrever pessoas que possuíam dificuldades para interagir com outras, trazendo como consequência o isolamento. O estudioso verificou alguns sinais desta condição que passou a chamar “A’s”: Autismo, Associações Frouxas, Ambivalência e Afeto Inadequado. Tratava a síndrome como um distúrbio da consciência onde há o desligamento total ou apenas em parte do sujeito em relação à realidade e vida interior (STELZER, 2010, p.08; RODRIGUES, 2010, p. 18; ORRÚ, 2009b, p. 19).

Jean Piaget, no ano de 1936, acreditava que o autismo significava o primeiro estágio no desenvolvimento da inteligência das crianças consideradas normais. Relatava que tal inteligência iniciava-se de fenômenos sensitivos-motores sem direção e, por isso, autista. Acreditava que o autista não possuía a percepção dos objetivos e problemas que precisavam de solução; logo, seu pensamento não era adaptado à realidade externa, criando, portanto, um mundo de fantasias e sonhos (STELZER, 2010, p.08).

Léo Kanner, na década de 40, foi um dos primeiros pesquisadores a estudar o autismo. Psiquiatra austríaco, domiciliado em Baltimore, nos Estados Unidos, tornou-se o primeiro psiquiatra infantil do país. Voltou-se à pesquisa, no Hospital Johns Hopkins, com um grupo de onze crianças, oito meninos e três meninas, que possuíam um comportamento considerado estranho. Eram detentores de estereotípias¹¹ e grande dificuldade de estabelecer relações interpessoais, além de ecolalia¹². Apresentavam outras características, como atrasos no uso da comunicação e linguagem, pois, apesar de oito crianças a desenvolverem, não se comunicavam com as outras pessoas. Portavam obsessividade expressiva, como também repetiam atividades ritualizadas. O estudioso ressaltou que essas crianças viviam em um mundo particular, isolados, já que não eram capazes de responder a estímulos exteriores. Destacou que as crianças com poucos

¹¹ Estereotípias são repetições de gestos.

¹² Ecolalia é a repetição automática de sons ou palavras ouvidas.

meses de nascimento, ao serem alimentadas, recusavam a comida, e afirmou que o alimento foi a primeira intrusão traumática do mundo externo em suas vidas. Observou que as crianças eram detentoras de boa aparência, inteligentes e possuíam uma memória muito boa (STELZER, 2010, p.08; RODRIGUES, 2010, p. 17; ORRÚ, 2009a, p.21; ORRÚ, 2009b, p. 19).

Ao observar atentamente os genitores dos menores, Kanner percebeu que eram muito inteligentes, possuíam nível superior, interessavam-se por literatura, medicina, artes, ciências e pouco por pessoas, bem como realçou que oito mães haviam cursado a faculdade, o que, para a época, não era nada comum. Relatou que eram frios, entretanto preocupados com seus filhos, chegando a fazer relatos minuciosos dos pequenos (STELZER, 2010, p.08).

De frente com esse quadro, Kanner denominou-o de “Distúrbio Autístico do Contato Afetivo”, sobre o qual explanava o isolamento social do sujeito autista, que chamou de retraimento autístico. Em 1948, revisitou inúmeras vezes o conceito de autismo e, em 1949, passou a chamá-lo de “Autismo Infantil Precoce”. Já, em 1956, estimou que precisara compreender, de forma mais aprofundada, a síndrome em níveis biológicos, psicológicos e sociais, além de realizar uma reestruturação quanto à idade de aparecimento dos sintomas nas crianças autistas, ao averiguar que o espectro autístico poderia surgir depois de um desenvolvimento supostamente normal. No ano de 1973, alvitrou que a bioquímica passasse a estudar o autismo e afirmou que a síndrome fazia parte do quadro das psicoses infantis, mas diferenciava o autismo da esquizofrenia (ORRÚ, 2009a, p.21; ORRÚ, 2009b, p. 19; MELLO, 2004, p. 15; RODRIGUES, 2010, p. 19).

No início da década de 70, retomou o contato com as onze crianças com as quais iniciara sua pesquisa; portanto, diagnosticadas como autistas. Conseguiu retomar contato com nove delas, agora adultas. Verificou que dois sujeitos possuíam uma profissão e relacionamentos pessoais, contudo haveria neles dificuldade de sociabilização. Os outros sete encontravam-se em instituições, destinadas para pessoas com deficiência, sem o desenvolvimento da comunicação com os demais e permanecendo com as mesmas características de quando crianças, comprovando dessa maneira o diagnóstico do autismo (STELZER, 2010, p.10).

Kanner foi um dos precursores a estudar a constituição de pessoas autistas. Depois dele, surgiram outros tantos pesquisadores preocupados com o desenvolvimento

social desse segmento, entre os quais se destaca Hans Asperger (1944), médico pediatra austríaco, que redigiu artigo científico, intitulado “Psicopatologia Autista da Infância” em alemão. Kanner e Asperger, apesar de não se conhecerem, usavam o mesmo termo. O médico narrava garotos com a inteligência e linguagem preservadas, e que, todavia, possuíam o comportamento autista, bem como não eram detentores de sociabilização (STELZER, 2010, p.11; RODRIGUES, 2010, p. 19; MELLO, 2004, p. 15).

Outro pesquisador, Bruno Bettelheim, psicólogo, na década de 50, passou a estudar o autismo na perspectiva freudiana, como uma síndrome de alteração do ego, resultante de uma rejeição dos pais que se dava de uma maneira inconsciente. Suas teorias culpabilizavam os pais pelos atrasos de seus filhos. Indicava como tratamento a psicoterapia para pais e menores com autismo; contudo, não se percebia a melhora das crianças, mas, apenas, o aumento da angústia dos pais e o contínuo comportamento autista dos filhos. O trabalho desenvolvido pelo pesquisador foi tido como o mais negro da história do autismo, pois ele se recusou a mudar sua tese a respeito dos pais das crianças autistas. Embora existissem inúmeras evidências contra, propagou a teoria das “mães-geladeira”. Em 1967, publicou um livro, intitulado “A Fortaleza Vazia”, em que defendia que o autismo infantil surgiu da vontade dos pais de que a criança não deveria existir. O livro foi voltado para pessoas leigas e não para classe médica e tornou-se um campeão de vendas. A versão trazida no livro não foi aceita por todos da psiquiatria e psicologia nos EUA. Ocorreu, naquela época, que qualquer problema psicológico nas crianças passou a ser atribuído ao fator materno, independente de o comportamento maternal ter contribuído ou não para a enfermidade do menor. Realça-se que muitos teóricos eram contrários a tal hipótese. Logo após o suicídio de Bruno Bettelheim, surgiram denúncias sobre plágio. (STELZER, 2010, p.15-17; ORRÚ, 2009b, p. 20).

Clara Claiborne Park afirmava que esse tipo de abordagem clínica podia ter levado pais, que antes eram calorosos e engajados, a parecerem distantes. E destacou que “profissionais-geladeira” poderiam ter dado origem aos “pais-geladeira”. Rutter mencionava que outras tantas pesquisas que investigaram pais de crianças autistas e pais de crianças que possuíam outras dificuldades de comunicação não demonstravam diferenças significativas entre elas. (STELZER, 2010, p.19).

A partir da década de 60, é que essa perspectiva passou a modificar-se, pois outras maneiras de compreensão do autismo foram consideradas. Além disso, ampliaram-se as produções de artigos científicos, referindo-se ao tema. Bernard

Rimland, psicólogo, diagnosticou seu próprio filho com autismo infantil, passando a usar vitamina B6 e magnésio no tratamento de autismo. Mais tarde, juntamente com sua esposa, fundou a *National Society for Autistic Children*, que passou depois a chamar-se *Autism Society of America* (SILVERMAN *apud* STELZER, 2010, p.20; MELLO, 2004, p. 17). Nessa época, usavam como tratamento nos indivíduos autistas o choque elétrico, tido então como terapia, e o LSD – ácido D-lisérgico, como remédio (STELZER, 2010, p.30).

A partir de 1970, unidos, pais e profissionais da saúde passaram a compreender o autismo como uma enfermidade de desenvolvimento neurológico. Já na década de 80, a Academia Americana de Psiquiatria e a Organização Mundial da Saúde publicaram, respectivamente, o Manual Estatístico DSM-III e a Classificação Internacional das Doenças – CID, incluindo o autismo em seus quadros. Nos anos 90, a maioria dos teóricos acreditava que o autismo era uma doença neurológica orgânica (STELZER, 2010, p.25 – 28; ORRÚ, 2009b, p. 24). E, utilizados desde essa época até os dias de hoje, como tratamento comportamental em todo o planeta, estão os modelos ABA – *Appelied Behavioral Analysis* e o TEACH – *Treatmente and Education of Autistic and Related Communication Hadicapped Children* (STELZER, 2010, p.31; RODRIGUES, 2010, p. 79, 84; WILLIAMS, WRIGHT, 2008, p.295; MELLO, 2004, p. 35-37).

Nota-se que, com o passar dos anos, a síndrome recebeu distintas denominações. Bender, em 1959, chamava-a de autismo esquizofrênico, enquanto que Van Krevelen, de *autismus infantus*, em 1971. Já Rutter, de tríade de deterioração social, e Wing, de síndromes autistas. Por fim, Colemam e Gillberg, de desordens autistas (RODRIGUEZ – BARRIONUEVO *apud* STELZER, 2010, p.12; RODRIGUES, 2010, p. 18; ORRÚ, 2009b, p. 39).

A origem da palavra autismo é grega – *autós* – que significa “por si mesmo”. Assinala Orrú (2009a, p. 17) tratar-se de um termo usado pela psiquiatria, denominando comportamentos que se centralizam em si mesmos, ou seja, no próprio indivíduo. Apesar de o senso comum crer que autismo é uma doença, na verdade é uma síndrome.

O dicionário médico Stedman (1987) designa como síndrome,

o agregado de sinais e sintomas associados a uma mesma patologia e que em seu conjunto definem o diagnóstico e o quadro clínico de uma condição médica. Em geral são um conjunto de determinados sintomas, de causa desconhecida ou em estudos, que são classificados, geralmente com o nome do cientista que o descreveu ou o nome que o cientista lhes atribuir. Uma síndrome não caracteriza necessariamente uma só doença, mas um grupo de doenças (ORRÚ, 2009a, p. 18).

Para a *Autism Society of America* – ASA (1999), a síndrome é “um distúrbio de desenvolvimento, permanente e severamente incapacitante” (ORRÚ, 2009a, p.21). Esse conceito não é apropriado, pois destoa da realidade de muitas pessoas com autismo que estudam, trabalham e desenvolvem relações sociais no meio em que vivem. Há autistas que possuem uma boa concentração, focando áreas de interesses específicos para desenvolver habilidades, destacando-se as musicais, artísticas e matemáticas¹³. Gauderer (1986) relatava o autismo como uma inadequação do sujeito ao meio social ou doença crônica, como se fosse um mal incurável, de origem orgânica (GAUDERER *apud* ORRÚ, 2009b, p. 22). Verifica-se que a definição de autismo é baseada em comportamento, apesar de haver outras tantas etiologias (NILSSON, 2003, p. 09). Gillberg (1990) define autismo como uma “síndrome comportamental com etiologias múltiplas e curso de um distúrbio do desenvolvimento”. Isso não é tudo. Afirma que o autismo é derivado de uma disfunção orgânica, biológico, e não um problema dos pais (GILLBERG *apud* ORRÚ, 2009, p.20). Williams e Wright (2008, p.03) corroboram essa ideia, mencionando que a síndrome não é causada pelos pais, e que se trata de uma condição que prossegue até a vida adulta.

A *National Autistic Society* (2008) estima que a causa desencadeadora do autismo foi cotejada com muitos fatores, entre eles, as vacinas, alergias a alguns alimentos e modificação na alimentação, intoxicação por metais pesados, tecnologia sem fio, exposição muito cedo à televisão, idade avançada dos pais, entre outros fatores (ORRÚ, 2009a, p.23; GOLDSTEIN, 2006, p.11). Todavia, até o momento não foi

¹³ Para maiores informações buscar em *Autismo e Realidade*. Alemanha – Empresa berlinense emprega autistas como consultores de TI. <http://www.autismoerealidade.com.br/2011/11/autistas-chegam-ao-mercado-de-trabalho/>;

Autistas chegam ao mercado de trabalho. <http://www.autismoerealidade.com.br/2012/12/alemanha-empresa-berlinense-emprega-autistas-como-consultores-de-ti/>.

comprovada a ligação entre as vacinas e a causa da síndrome. Ocorre que os bebês iniciam a maioria das injeções entre dezessete e dezoito meses, período em que, possivelmente, surgem os primeiros sinais do espectro; daí, a ligação entre os eventos (WILLIAMS, WRIGHT, 2008, p.05). Também realçam a estreita relação entre infecções e autismo. Apesar de, há muitos anos, ser descartada a causa do autismo vinculada à rejeição materna, a psicanálise ainda trabalha com essa hipótese (MELLO, 2004, p. 17). As causas são desconhecidas, não se sabe ao certo, mas, a todo instante, assinalam causas ambientais, genéticas e psicológicas.

O autismo possui maior incidência no sexo masculino que no feminino, antes dos três anos, ocorrendo de forma aproximada entre duas a sete em cada mil pessoas, o que o faz a terceira incapacidade do desenvolvimento mais comum (ORRÚ, 2009a, p.22; GOLDSTEIN, 2006, p.07; WILLIAMS, WRIGHT, 2008, p.03; RODRIGUES, 2010, p. 20).

É bom registrar que o Brasil não o contempla no censo do IBGE, não informando, especificamente, o número de pessoas autistas no país, dado determinante para realizar o planejamento de políticas públicas e programas de ação em torno do diagnóstico precoce e que também demonstraria que o autismo poderia estar presente em qualquer classe social, religião, raça ou etnia.

Somente em 2011, o país iniciou o desenvolvimento de um sistema nacional de indicadores sobre Direitos Humanos - DH. Tal instrumento é necessário para a promoção de políticas de DH, usufruindo de dados que demonstrem a realidade social tendo em foco essa perspectiva, além da sociológica, econômica ou geográfica. A Secretaria de Direitos Humanos da Presidência da República - SDH informa que dados a respeito de grupos mais vulneráveis estão dispersos em vários instrumentos, o que torna mais difícil fazer um raio X do problema, pois os elementos do IBGE são utilizados para a avaliação de desempenho de variáveis macroeconômicas e setoriais (Fonte site Equipe Inclusive).

Para diagnosticar o autismo, o Brasil adota critérios internacionais agregados; portanto, utiliza a Classificação Internacional de Doenças – CID-10 da Organização Mundial de Saúde – OMS, publicada em 1993 e adotada no país em 1996. Usa também o Manual de Diagnóstico e Estatística de Transtornos Mentais – DSM-IV, da Academia Americana de Psiquiatria. O espectro autístico concentra-se na categoria “Transtornos Invasivos do Desenvolvimento”, que apresenta anormalidades qualitativas

no desenvolvimento global do sujeito, capazes de variar quanto ao grau do acometimento e combinação de sintomas de pessoa para pessoa, quanto ao comprometimento da interação social, da comunicação ou, ainda, do repertório restrito de atividades. Essa categoria abraça, também, outras síndromes que compõem um espectro e o mesmo conjunto de comportamentos, entre as quais estão: Transtorno Autista, como já elencado, Transtorno de Rett, Transtorno Desintegrativo da Infância, Transtorno de Asperger e Transtorno Invasivo do Desenvolvimento sem outra especificação (ORRÚ, 2009a, p.26; ORRÚ, 2009b, p. 25; WILLIAMS, WRIGHT, 2008, p.20).

Como são usados dois critérios internacionais para o diagnóstico, há uma terrível confusão quando os médicos utilizam-se de palavras distintas para descreverem os mesmos sinais. Desta feita, ao lançar mão das expressões “*transtorno¹⁴ do espectro do autismo ou síndrome do espectro autístico*”, estarão tratando de um termo que compreende todos os diagnósticos acima (WILLIAMS, WRIGHT, 2008, p.20).

Vale a pena demonstrar o quadro elucidativo trazido por Williams e Wright (2008, p.21), que traz as classificações diagnósticas DSM-IV e CID-10 usadas na descrição dos mesmos sintomas, apesar de deixar de fora o Transtorno de Rett e Transtorno Desintegrativo da Infância.

CID-10	DSM-IV
Autismo Infantil	Transtorno Autista
Síndrome de Asperger	Transtorno de Asperger
Autismo Atípico	Transtorno Invasivo do Desenvolvimento sem outra especificação – PDD-NOS

Quadro 4: Classificações diagnósticas DSM-IV e CID-10 usadas na equivalência de terminologias do transtorno do espectro autista.

¹⁴ Os termos transtorno e distúrbio se somam as palavras mental e psíquico, com o objetivo de explicar qualquer anormalidade, sofrimento ou comprometimento de ordem psicológica e/ou mental (Fonte site Equipe Inclusive).

No autismo infantil ou transtorno autista, há o comprometimento da interação social, da comunicação e do repertório restrito de atividades e estereotípias (WILLIAMS, WRIGHT, 2008, p.21).

Quanto à síndrome ou transtorno de Asperger, descrito em 1944 por Hans Asperger, teve seu conceito desenvolvido por diversos teóricos ao longo das décadas - Van Krevelen, em 1963; Lorna Wing, em 1981 e Christopher Gillberg, em 1998. Os sujeitos acometidos possuem o comprometimento da interação social e repertório restrito de atividades, mas não há o comprometimento da comunicação, sendo a linguagem preservada, contudo com interpretação literal. São também detentores de inteligência média ou acima desta, capazes de desenvolver escolarização regular sem dificuldades de aprendizagem (WILLIAMS, WRIGHT, 2008, p.21; GOLDSTEIN, 2006, p.09; RODRIGUES, 2010, p. 65; STELZER, 2010, p.13).

O autismo atípico ou transtorno invasivo do desenvolvimento sem outra especificação distingue-se do autismo típico, por desenvolver-se depois dos três primeiros anos de idade. Demonstra também um grave distúrbio em uma das áreas afetadas pelo espectro (ORRÚ, 2009a, p.25; WILLIAMS, WRIGHT, 2008, p.20).

Em 1908, o transtorno desintegrativo da infância foi narrado como uma deterioração lenta das funções intelectuais, sociais e de comunicação. A criança que a detém possui um desenvolvimento comum até, aproximadamente, os dois primeiros anos de idade; em seguida, há a perda demasiada da linguagem, das habilidades motoras e controle dos esfíncteres (GOLDSTEIN, 2006, p.09; RODRIGUES, 2010, p. 61).

Por fim, o transtorno ou síndrome de Rett foi clinicamente explicado por Andreas Rett, em 1966, neuropediatra e professor da Universidade de Viena. Todavia, o nome “Síndrome de Rett” foi batizado por Bengt Hagberg, professor da Universidade de Gotemburgo, na Suécia, difundindo, entre os países da língua inglesa, a síndrome. Além das características elencadas no autismo infantil, os indivíduos portadores da síndrome apresentam déficits específicos, como a desaceleração do crescimento do crânio, anormalidades respiratórias e problemas motores, o que é diagnosticado na maioria das vezes em meninas (GOLDSTEIN, 2006, p.10; RODRIGUES, 2010, p. 57; STELZER, 2010, p.13).

Existem outras nomenclaturas que, esporadicamente, são usadas, como autismo de alto desempenho que, apesar de possuir os mesmos comprometimentos do

espectro, apresenta nível de inteligência acima da média (WILLIAMS, WRIGHT, 2008, p.21).

O autismo é um guarda-chuva que abriga sintomas e graus de manifestações extremamente, variados, por isso é chamado de espectro autista; portanto, devido à alta dificuldade do diagnóstico, aconselha-se que o indivíduo seja avaliado por equipe multiprofissional, com o intuito de afastar outras síndromes ou doenças, assinalando-se que não há um marcador biológico para ser detectado (MELLO, 2004, p. 23; WILLIAMS, WRIGHT, 2008, p.13-15; BIDERMAN, 2013).

Relata-se que o autismo também pode vir congregado a outras doenças, como epilepsia, X-frágil, deficiência mental, hiperatividade, déficits de atenção, deficiência auditiva e problemas perinatais (ORRÚ, 2009a, p.28 - 30). Contudo, não é possível constatar a síndrome através da aparência pessoal, como no caso do Down (RODRIGUES, 2010, p. 20).

Por ser uma síndrome comportamental, pode implicar comprometimento da comunicação, da sociabilização, ausência de contato ocular, ou o detém por curto período, com problemas de sono, bem como distúrbios do desenvolvimento neuropsicológico variáveis de acordo com o histórico de vida de cada pessoa, do meio ambiente em que está inserido, das condições clínicas, do quociente intelectual e nível linguístico, além de sua personalidade própria, pois é sujeito de vontades e direitos. Portanto, são inúmeras as características que cercam a síndrome, na qual algumas áreas funcionam muito bem, e outras são bastante comprometidas (ORRÚ, 2009a, p.30 – 32; MELLO, 2004, p. 19; GOLDSTEIN, 2006, p.07; WILLIAMS, WRIGHT, 2008, p.03-17). Assim, destaca-se que o autismo pode ser explicado em três níveis: o primeiro decorre da observação do comportamento das pessoas com autismo; o segundo diz respeito ao nível cognitivo delas, sua percepção e interpretação; o terceiro nível, o biológico, ou seja, o que ocorre em seus cérebros (NILSSON, 2003, p. 08).

Menciona-se que não existe um padrão fixo para a forma como o espectro autístico irá se manifestar, nem tão pouco uma idade determinada. Geralmente, os sinais ocorrem de maneira progressiva, e os sintomas específicos variam muito (WILLIAMS, WRIGHT, 2008, p.04).

Destaca-se que o autismo é diferente do retardo mental, pois este apresenta um desenvolvimento defasado de maneira uniforme, enquanto naquele é irregular.

Logo, essa desordem do desenvolvimento traduz-se em um estilo cognitivo diferenciado (NILSSON, 2003, p. 07). Inseridas no espectro autista há pessoas com todos os graus de inteligência (GOLDSTEIN, 2006, p.11).

É recorrente genitores narrarem que a criança tinha um período de normalidade, como qualquer criança neurotípica¹⁵, antes de manifestar o espectro autístico (MELLO, 2004, p. 14). Outro aspecto que aflige os pais diz respeito ao comportamento social no espaço público. A partir do momento em que vão crescendo, as outras pessoas são mais impacientes diante da variação comportamental dos autistas. As pessoas com autismo não se comportam mal de forma voluntária; elas tão somente não sabem o que os demais aguardam delas em distintas situações sociais (NILSSON, 2003, p.41; WILLIAMS, WRIGHT, 2008, p.09).

Outra peculiaridade das pessoas com autismo é que não compreendem o uso de metáforas. Se, por exemplo, lhes for dito que “choverá canivetes”, entenderão a frase em seu sentido literal. Portanto, é importante dialogar de maneira clara e objetiva, através de uma comunicação direta no desenvolvimento da linguagem (ORRÚ, 2009a, p.35).

Enfatiza-se que o melhor desenvolvimento do sujeito autista vincula-se a um atendimento especializado nas áreas de saúde e educação, a fim de ser incentivado a enfrentar as circunstâncias do dia a dia, o que envolve situações financeiras e culturais de cada família (RODRIGUES, 2010, p. 34).

Não há como escrever sobre autismo e não destacar o impacto emocional, sofrido pela família diante do diagnóstico recebido. Há uma confusão de sentimentos: vivencia-se um luto num primeiro momento. Os membros da família sentem-se culpados, perdidos e possuem medo do futuro. As aspirações quanto à profissão dos filhos, o que será deles diante da ausência dos genitores e como os demais membros da família irão lidar com a nova situação, são questionamentos que permeiam a todo instante o imaginário dos pais especiais (WILLIAMS, WRIGHT, 2008, p.29).

A postura que pais, irmãos, tias e avós devem ter é a aceitação, o que torna mais fácil digerir o diagnóstico. Auxiliar, de forma prática, no novo cotidiano da criança com autismo, apreciando-a diante das aptidões que é capaz de desenvolver e do

¹⁵ Indivíduo que não apresenta distúrbios significativos no funcionamento psíquico (Fonte site Equipe Inclusive).

progresso obtido. Manter atitudes positivas e o entusiasmo. Lidar de maneira saudável com o estigma, para que, de forma racional, possa quebrar os paradigmas em volta (WILLIAMS; WRIGHT, 2008). E o mais importante: amá-la, especialmente, de forma genuína. São essas as melhores maneiras de ajudar no desenvolvimento do indivíduo autista.

Ante as definições e contextualizações expostas sobre autismo, menciona-se que a pesquisa se refere à inclusão, no mercado laboral, das pessoas do espectro autista, ou seja, que possuam condições autísticas ou similares ao autismo. Aponta-se que há muito o que se fazer diante do espectro autístico. É necessário conhecê-lo, admiti-lo e buscar o apoio necessário para ajudar a constituição social das pessoas com autismo, proporcionando-lhes a inclusão no universo do trabalho e a independência delas, dizendo um sonoro “não” ao conformismo. Mãos à obra.

2.2 O trabalho e a construção da identidade

Ao mencionar o valor do trabalho na construção da identidade do indivíduo em uma sociedade capitalista, é importante ressaltar a concepção de trabalho, formulada por Marx, pois, para o filósofo, o trabalho era um ato social e ponto central do novo ser social. Assim conceituava-o como

um processo de que participam o homem e a natureza, processo em que o ser humano com sua própria ação, impulsiona, regula e controla seu intercâmbio material com a natureza (...) atuando assim sobre a natureza externa e modificando-a, ao mesmo tempo modifica sua própria natureza (MARX *apud* SEVERINO, 2007, p.27).

Marx reflete o trabalho como expressão fundante do indivíduo. O homem, ao realizar o ato fundamental do trabalho, transforma sua realidade numa nova maneira de sociabilidade. Logo, na relação entre o homem e a natureza, ele passa a transformá-la, dando-lhe a forma que desejou, imaginou, além de, também, modificar a sociedade. Significa reconhecer o trabalho como elemento central na constituição da realidade social, determinado de maneira histórica, que, de forma concreta, desenvolve-se e adquire novas determinações e, da transformação recíproca entre o homem e a natureza, originam-se novas necessidades, novas possibilidades, novos conhecimentos,

assumindo conformações distintas em cada época, ainda que mantendo elementos comuns (SEVERINO, 2007, p.16).

Contudo, com o passar dos tempos, a compreensão que se tem sobre o trabalho modificou-se. A força de trabalho igualou-se a uma mercadoria de consumo, pertencente ao capitalismo, como se fosse apenas mais um produto.

As transformações sociais e econômicas, ocorridas no final do século XX, demarcam a passagem da Modernidade para a Pós-Modernidade. Anteriormente, o trabalho era tido como fonte do valor econômico, através do salário e das jornadas de trabalho, em que as relações laborais se caracterizavam pela permanência no emprego e continuidade na atividade empresarial, protegido pelas normas jurídicas trabalhistas e, portanto, ponto central para a construção da identidade. Adquiria-se uma identidade única, central, integral e para toda a vida. Agora, a Pós-Modernidade difere a compreensão que tem sobre o trabalho, pois, além de ser caracterizada por uma mudança nos estilos de vida, nas formas de produção, as relações empregatícias são marcadas pela precarização das forças de trabalho, pela vulnerabilidade, fragmentação, descontinuidade, flexibilidade e transitoriedade. Foram alteradas as modalidades de organização, de gestão, refletindo-se na identidade dos trabalhadores e trazendo como consequência a precarização do direito fundamental ao trabalho.

Para Bauman (2005), a Pós-Modernidade, ao tornar a identidade do indivíduo fragmentada, transformou-a em líquida, alterando a edificação da subjetividade do sujeito. Tal subjetividade deixou de ser construída através do trabalho e passou a ser erigida pelo consumo. Logo, a identidade passa a ser um bem de consumo, que se compra e se joga fora sempre que desejar, sendo assim transitória.

Ao se referir ao universo laboral, Coutinho (2007, p.31) comenta que o contexto atual contribui, de maneira pontual e decisiva, para a fragmentação dos sujeitos, reforçando a fragilidade e condição provisória da identidade do obreiro. A concepção pós-moderna de fragmentação da identidade decorreria da dúvida, da insegurança no emprego e da cultura de risco que marcam o capitalismo contemporâneo. As novas características geram, no trabalhador, sensações de insegurança e incertezas, dificultando a construção de uma identidade profissional, já que não está vinculado, de maneira estável, a atividade laboral que desempenha.

Destarte, as modificações em curso no mundo do trabalho afetaram a classe trabalhadora, convertendo-a em mais heterogênea, fragmentada e complexificada (ANTUNES *apud* COUTINHO, 2007, p.33).

Bendassolli (2007) aborda as modificações ocorridas entre a questão da identidade e o significado da importância do trabalho na pós-modernidade, relatando não ser mais esse o ponto central para se construir a identidade, assim, o sujeito do trabalho está em crise. O autor relata que como o trabalho, hoje, disputa espaço com outras narrativas identitárias que se destacaram na pós-modernidade trouxe como consequência a ambiguidade, que foi ocasionada pela fragmentação de uma realidade complexa. Se antes se tinha a visão do trabalho de carteira assinada, capaz de garantir certa estabilidade, e o Estado como protetor do direito ao trabalho, isso não mais acontece, pois abriu-se espaço para frescas narrativas sobre o sentido do trabalho e como pode contribuir para a composição da identidade, desta forma, o trabalho torna-se apenas mais uma narrativa entre tantas. Enumera, ainda, a identidade como uma narrativa construída ao longo do tempo de vida de um indivíduo, que tem por objetivo fornecer uma linguagem coerente de que pode lançar mão para edificar e organizar o sentido de sua existência no tempo-espaço, e também lidar com seus relacionamentos sociais. Para o autor, esta ligação entre trabalho e identidade não deixa de existir, ela somente afrouxa os laços, por isso traz narrativas públicas que tratam da diversidade do sentido e do valor do trabalho na atualidade, e seus reflexos para a identidade em formação, capazes de gerar ambiguidades e dilemas.

Na narrativa moral-disciplinar, o que está em evidência não é a questão individual, mas os valores ligados ao grupo. Não se leva em conta o prazer pessoal, mas os deveres, como, por exemplo, cumprir a carga horária semanal de 44h, seguir as resoluções da empresa a que pertence, respeitar hierarquia e ter disciplina. Desta maneira, a identidade do indivíduo jamais estará vinculada ao labor que desempenha, pois o trabalho é percebido como um papel social a ser levado a cabo. Na narrativa romântico-expressiva, o obreiro exerce o domínio sobre sua obra, através da diligência, do talento com que o realiza. Não se leva em consideração a remuneração alcançada, ou o *status* que a obra pode render. Por isso, o trabalho é notável na edificação da identidade, por estar ele sempre em atividade. O trabalho na narrativa consumista é uma forma de ter satisfação para o indivíduo que o realiza. Nesta situação, a satisfação será capaz de gerar um melhor desempenho e um aumento na produtividade. Assim, o setor

de Recursos Humanos de uma empresa se detém cada vez mais na questão da satisfação, não só dos funcionários, mas também dos clientes, sempre com a finalidade de alavancar os lucros. A identidade assumida em tal narrativa deve trazer, ao indivíduo, prazer para si e não para a coletividade na realização do trabalho, deve trazer prestígio social e ingresso aos bens de consumo. Essa narrativa é apoiada pelo mercado (BENDASSOLLI, 2007, p. 236, 242).

A narrativa instrumental trata do emprego e traz consigo a veia liberal do capitalismo. Assim, o indivíduo deve ser eficiente e produtivo nas funções que realiza, junto à empresa a que está subordinado. Não é levado em consideração o sentido que o trabalho tem para os indivíduos que estão nele inseridos, por isso não há a conexão deste com a identidade. O que importa é a capacidade produtiva do trabalho. Ressalta-se, ainda, que estejam inseridas em tal narrativa outras considerações, entre elas: a meritocracia do trabalho; o trabalho como forma de obtenção de renda; e, ainda, como uma maneira de atingir *status*. A meritocracia permite a diferenciação entre os indivíduos, pois leva em conta o talento que se possui na realização de um determinado trabalho. A renda é realçada porque é através do trabalho que se a adquire, com o objetivo de obter produtos, ou seja, precisa-se da remuneração para consumir. Nessa dimensão, a identidade possui um elo muito forte com a capacidade de consumo de cada indivíduo, rondando, neste sujeito, o medo de não ter condições econômicas suficientes para lidar com este tipo de identidade, por isso o trabalho deixa de representar a personalidade da pessoa. Já o trabalho como fonte de *status* realça a necessidade do indivíduo de ser reconhecido socialmente, através da carreira que possui, neste caso, não se leva em consideração a auto realização no trabalho desempenhado, mas a possibilidade de estar inserido em um estrato social diferenciado (BENDASSOLLI, 2007, p.247).

Na narrativa gerencialista, destaca-se que esta se conecta com discursos da gestão empresarial, em que cada sujeito deve ser empreendedor de si mesmo, ressaltando-se as características individuais, onde só deve crer em seu capital humano, social e intelectual, pois se baseia numa sociedade de mercado livre. Menciona-se, também, que foi na década de 1990, na era Collor, que esta cultura chegou ao Brasil, com a abertura ao mercado internacional. O trabalho deverá refletir a personalidade do indivíduo, por isso não há de se falar mais em trabalho, mas, em projeto. O sujeito deve gerir sozinho sua carreira, sem o auxílio de ninguém, nem de nenhuma instituição

social, pois o trabalho não é mais visto como emprego, porém como projeto de vida. Por isso, tem, como metas, melhor qualidade de vida, aquisição de bens materiais, realização profissional, tendo em mente o equilíbrio entre vida e trabalho. Vocabulários constantes nessa narrativa são as palavras “mudança” e “desvalorização da experiência”. Esses itens são capazes de inserir uma enorme insegurança nas pessoas. Ressalta-se que esta narrativa vem sendo alimentada pelos gurus, consultores empresariais e mídia, através das revistas (BENDASSOLLI, 2007, p.257). Também se leva em consideração a aparência do sujeito, que deverá saber comportar-se socialmente e vestir-se, além de ser uma pessoa saudável e competente.

Assinala Souza (2005, p.209) que, diante do trabalho precário, do desemprego, ou pela discriminação sofrida no espaço laboral, proporcionado pelo sistema capitalista da nova ordem estrutural, é possível o indivíduo ter sua identidade esfacelada, e essa exclusão ter, como consequência, a formação de uma nova identidade. Assim, para a autora, existe uma consistente relação entre a lógica da inclusão e da exclusão.

De maneira semelhante pensa Coutinho (2007), pois, nas situações de demissão, o obreiro deixa de pertencer a uma determinada categoria, já que se desliga da rotina laboral e do espaço de trabalho, perdendo seu lugar e sua condição de trabalhador de determinada empresa, especificamente. Tal situação também contribuirá para a formação de outra identidade devido a nova condição. Senão, veja-se:

(...) não tendo mais suas ações definidas em função do seu trabalho, como ocorria até então, nem a possibilidade de autodenominar-se como pertencente àquele grupo, esta situação de desemprego, como também aquelas de inserção informal e/ou precária no mundo do trabalho, passam a ser constitutivas, elas próprias, dos processos identificatórios, na medida em que o trabalhador se vê impedido de continuar se identificando de modo como vinha fazendo e acaba desenvolvendo novas identificações, à luz de sua nova condição (2007, p.34).

Ocorre que, com o sistema de elaboração da identidade no trabalho, o sujeito levita em torno dessas inúmeras narrativas, que podem trazer insegurança, ansiedade e perplexidade, pois o indivíduo nem sempre tem condição para lidar com esta situação gerada pela Pós-Modernidade, já que não conta mais com a assistência de instituições fortes, como, por exemplo, Estado e Igreja, possui somente sua crença e desejos.

Entretanto, considera-se que, apesar das distintas narrativas, do declínio dos laços empregatícios e de empregos instáveis, mesmo considerando que o trabalho não é mais o ponto focal na construção da identidade, esse, ainda, possui importante destaque na vida do sujeito e na edificação dela, principalmente, para a inclusão da pessoa com autismo no mercado de trabalho, pois o labor é o instrumento de transformação capaz de proporcionar-lhe uma vida independente e autônoma, sendo o ofício, uma importante ferramenta para a composição da cidadania.

Assim, verificar-se-á o papel da Constituição Federal diante da proteção e promoção dos direitos fundamentais das pessoas com deficiência. Assunto do tópico a seguir.

2.3 A Constituição Federal e os direitos fundamentais das pessoas com deficiência

A Constituição Federal de 1988 foi marcada pelo compromisso com os direitos humanos, pela participação da sociedade civil organizada e retorno da democracia no Brasil, ocasionando avanços no campo jurídico para a promoção dos direitos das pessoas com deficiência e a participação na vida social, subsidiando políticas, concretizando anseios e proporcionando maior igualdade de direitos, diante da histórica exclusão que foram relegadas e, assim, equacionando conflitos sociais e políticos.

Argumenta Sarmiento (2012, *on line*), que a Constituição brasileira de 1988 contém o que talvez seja o mais amplo elenco de direitos fundamentais do constitucionalismo mundial, composto pelas liberdades civis clássicas e também por direitos econômicos e sociais. Para o autor, os direitos fundamentais estabelecem valores que se centram na dignidade da pessoa humana e na solidariedade social, tornando-os de observância compulsória do Estado e da sociedade. Os grupos menos favorecidos vislumbram a Constituição Cidadã como um instrumento nas suas lutas emancipatórias, diante de demandas legítimas de transformação social, entre elas, a luta pela inclusão das pessoas com deficiência. Assim, a transposição dos seus princípios e valores para o mundo real tornou-se um objetivo a ser alcançado por juristas que acalentam um projeto de justiça para o país.

Em razão da consagração do princípio da dignidade da pessoa humana pela Constituição Federal de 1988, tem-se por definição a mencionada por Ingo Sarlet:

(...) qualidade intrínseca e distintiva reconhecida em cada ser humano que o faz merecedor do mesmo respeito e consideração por parte do Estado e da comunidade, implicando, neste sentido, um complexo de direitos e deveres fundamentais que assegurem a pessoa tanto contra todo e qualquer ato de cunho degradante e desumano, como venham a lhe garantir as condições existenciais mínimas para uma vida saudável, além de propiciar e promover uma participação ativa e corresponsável nos destinos da própria existência e da vida em comunhão com os demais seres humanos, mediante o devido respeito aos demais seres humanos que integram a rede da vida (SARLET *apud* LEITE, *in* FERRAZ, 2012, p. 62).

A dignidade está ligada às liberdades e às condições materiais para a sobrevivência do ser humano. Tal princípio possui um núcleo duro chamado de mínimo existencial, entre eles, o acesso à saúde e à renda mínima. A dignidade já existia antes de ser proclamada pela Constituição, à vista disso, não se pode afirmar ser uma criação do constituinte, todavia cabe ao Estado assegurá-la (SARMENTO 2012, *on line*).

Diante da conceituação acima, destaca-se que se trata de um conceito aberto e em construção, a dignidade é um atributo do ser humano e deve ser respeitada pelos demais, não podendo a pessoa humana ser diminuída ou comparada a um objeto, devendo o Estado não realizar ações atentatórias à dignidade humana, mas, ao contrário, deverá protegê-la, promovendo-a. Assim, as pessoas com deficiência são detentoras de dignidade humana (LEITE *in* FERRAZ, 2012, p.64).

Logo, dessa forma, reputa-se, como conteúdo do direito à inclusão social das pessoas com deficiência, o direito à igualdade, o direito à saúde, o direito ao trabalho, o direito à vida familiar, o direito à educação, entre outros. Ressalta-se que a maioria desses direitos diz respeito a prestações positivas, realizadas pelo Estado, através de intervenções diretas, assumindo a participação efetiva para a concretização do auxílio material, viabilizadas por políticas públicas, sendo aplicáveis de forma direta as relações jurídico-privadas (ARAÚJO, 2011, *on line*).

O princípio da igualdade funciona como a principal regra para a aplicação do direito à inclusão em sociedade do grupo em situação vulnerável. A Lei Maior, ao adotar o conceito de igualdade, abrange duas modalidades: a igualdade perante a lei ou formal, que não admite privilégios diante da norma, recebendo tratamento parificado; e

a igualdade na lei ou material, que autoriza desigualar na lei em busca da isonomia. Compreende-se, portanto, que essa população multifacetada, por sua condição, possui o direito de romper a igualdade formal em circunstâncias que participe com as demais pessoas, desde que haja lógica na situação que autorize a discriminação. O direito à igualdade também deve ser empregado nas relações empregatícias, desenvolvidas pelos trabalhadores com deficiência no universo laboral, desde o ingresso, até o seu desligamento da empresa, pois a deficiência verificada no exame de saúde não pode ser um obstáculo, quando a capacidade da pessoa com deficiência permita-lhe executar as atividades em função das quais o exame foi feito, respeitada a situação de habilitação. Ainda em casos de incertezas, se determinadas tarefas podem ser realizadas ou não pelo obreiro candidato à vaga, por força do artigo 3º, IV, da CF/88, não se deve hesitar em fazer a inclusão, devendo ocorrer a aprovação na seleção de trabalho, em concurso público ou no teste para ingresso no emprego. Assim, o desempenho do candidato e sua capacitação serão verificados, no estágio probatório ou no contrato de experiência (GONÇALVES, *apud* ARAÚJO, 2011, *on line*; ARAÚJO, 2011, *on line*).

Assinala Silva (*in* FERRAZ, 2012, p.111) que o direito à saúde foi constitucionalizado, no Brasil, pela primeira vez, de forma expressa pela Lei Fundamental de 1988, como sendo direito de todos e dever do Estado, que deverá estabelecer ações que garantam o exercício efetivo desse direito.

Portanto, cabe, ao Estado, assegurar o acesso a serviços de saúde e à prevenção de doenças, estabelecendo políticas de saúde, voltadas às pessoas com deficiência, já que tais benefícios são universais, integrais e igualitários. Vale salientar que tais serviços devem ser gratuitos ou de baixo custo, com preços acessíveis e de qualidade (SILVA *in* FERRAZ, 2012, 112). No caso das pessoas com autismo, deverá garantir o diagnóstico precoce, o atendimento por equipe multiprofissional, a terapia nutricional adequada, medicamentos, informações e assistência aos pais das crianças autistas diante do tratamento oferecido. As desvantagens, enfrentadas pelas pessoas com autismo, podem ser superadas quando proporcionado o acesso a uma assistência de saúde adequada.

O Brasil ratificou, em 2009, a Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência - CDPD, e, para cumprir as determinações assumidas no tratado, lançou, em novembro de 2011, o Plano Nacional dos Direitos da Pessoa com Deficiência, mais conhecido como Plano Viver sem Limite que promove o exercício dos direitos das

peças com deficiência, e tem como um dos seus eixos o direito à saúde. O Plano privilegia a prevenção das causas de deficiência, a ampliação e qualificação da rede de atenção à saúde da pessoa com deficiência, prestando máxima atenção, as terapias de habilitação¹⁶ e reabilitação¹⁷. Os serviços devem ser oferecidos o mais próximo possível da residência das pessoas com deficiência, inclusive na área rural. Os programas de saúde serão custeados pela União, Estados, Distrito Federal, Municípios, órgãos participantes e entidades públicas e privadas. O Plano instituiu objetivos para a área da saúde, que deverão ser cumpridos entre o período 2011-2014 (SILVA *in* FERRAZ, 2012, p.118), são eles:

- a) Triagem neonatal: teste do pezinho completo; sistema nacional de monitoramento e busca ativa;
- b) Protocolos clínicos e diretrizes terapêuticas: triagem auditiva neonatal; deficiências visuais; síndrome de Down; autismo; paralisia cerebral; amputados; outras;
- c) Rede de habilitação e reabilitação: qualificação dos serviços em parceria com instituições de excelência; quarenta e cinco centros de referência em habilitação e reabilitação, com veículos acessíveis;
- d) Órteses e próteses: dezenove novas oficinas ortopédicas e qualificação de sessenta oficinas ortopédicas; formação de seiscentos e sessenta profissionais; aquisição, adaptação e manutenção de órteses e próteses, inclusive, de cadeira de rodas;
- e) Atendimento odontológico – qualificação de quatrocentos e vinte centros de especialidades odontológicas; vinte e sete centros cirúrgicos; capacitação de seis mil equipes.

Bem, almeja-se que, de fato, o Estado cumpra os compromissos, acima assumidos, para com a saúde das pessoas com deficiência, não usando a desculpa de escassez de recursos.

Também é dever do Estado fornecer assistência social estendida a todos, prestando segurança de modo universal, a quem dela precisar, independente de

¹⁶ Termo utilizado para a população que teve diagnosticada a deficiência até os três primeiros anos de vida, em que a pessoa não vai readquirir habilidades, e sim, iniciar seu desenvolvimento psicomotor (SILVA *in* FERRAZ, 2012, p. 117).

¹⁷ Significa recuperar-se, restituir as habilidades (SILVA *in* FERRAZ, 2012, p.117).

contribuição à Seguridade Social. Aqueles que buscam a assistência social são pessoas vulneráveis, economicamente débeis, que não conseguem, por si, satisfazer as necessidades básicas ou, ainda, desenvolver sua personalidade, encontrando-se em situação de insegurança total. Então, enquanto a saúde é um direito extensível a todos, a assistência só é devida a quem dela carecer, correspondendo a um autêntico direito subjetivo à proteção (SAVARIS *in* FERRAZ, 2012, p.232).

Destarte, deve, o Estado conferir a habilitação e reabilitação do grupo, integrá-los à vida comunitária, além de fornecer o benefício da prestação continuada para aqueles que não possuem condições de prover seu sustento nem de ser sustentado pelos familiares. A habilitação visa a prepará-los para o trabalho, educação e lazer; trata-se de um treinamento para o ingresso na vida social, que se tem como exemplos a oficina protegida e o tratamento fisioterápico. Já a reabilitação cuida daqueles que, por algum motivo, perderam a habilitação que um dia tiveram (ARAÚJO, 2011, *on line*).

O trabalho assegura condições de sobrevivência à pessoa humana, possibilita a vida independente, traz a autoestima e o bem estar daquele que se encontra empregado, em um mercado cada vez mais exigente. A Carta Magna também assegura o direito ao trabalho às pessoas com deficiência, devendo ter acesso às oportunidades de trabalho que qualquer operário comum possui para sua subsistência, vedando a discriminação quanto ao salário e admissão do obreiro com deficiência. Além disso, assegura a profissionalização, aprecia a reserva de vagas nos concursos públicos para cargos e empregos públicos e no mercado de trabalho da iniciativa privada. Assim, passa a integrar o processo produtivo, gerando renda e contribuindo com o sistema previdenciário e meio social, exercendo a cidadania e afirmando a dignidade da pessoa humana como princípio constitucional. Averigua-se que está inserido no conteúdo do direito ao trabalho, o direito à acessibilidade, para transpor barreiras físicas, de informação, serviços, entre outros. Dessa forma, é salutar o acesso ao transporte do obreiro com deficiência, de maneira que esteja garantida a locomoção ao trabalho para realizar suas atividades de forma segura, através de transportes públicos e aquisição de automóveis adaptados, ou, ainda, com a eliminação das barreiras arquitetônicas, já que verifica-se, ainda, a existência de logradouros públicos tão somente com degraus, sem rampas, elevadores ou corrimões, demonstrando a necessidade de eliminar essas desvantagens sociais.

Como considera Barcellos

a acessibilidade é uma pré-condição ao exercício dos demais direitos por parte das pessoas com deficiência. Sem ela não há acesso possível às pessoas com deficiência. Por isso a acessibilidade é tanto um direito em si quanto um direito instrumental aos outros direitos (*in* FERRAZ, 2012, p. 117).

Percebe-se que a acessibilidade oportuniza as pessoas com deficiência serem inclusas, participando de todos os aspectos da vida social, de maneira independente e autônoma, não podendo sua efetivação estar sujeita à conveniência do Estado.

Sustenta Araújo (2011, *on line*) que o direito à vida familiar é o direito que possui a pessoa com deficiência de se relacionar com uma família esclarecida, saudável, sem preconceitos, e que essa aceitação não seja disfarçada pela piedade, superproteção, ou, ainda, tenha que conviver com a segregação. Para o autor, a segregação é um comportamento reprovável, que tem a finalidade de esconder a pessoa com deficiência, evitando o contato social, o que traz maiores dificuldades de referência comunitária diante da ausência do convívio. Logo, a inclusão incentiva comportamentos sociais, proporcionando a independência do grupo. Assim, a segregação por parte da família, pode ser amenizada se o Estado oferecer um serviço de informação esclarecedor, capaz de conscientizar os entes queridos para que aceitem e auxiliem as pessoas com deficiência com afeto.

Não é possível admitir que, em pleno século XXI, a pessoa com deficiência sofra violências e admoestações do próprio núcleo familiar que deveria assegurar-lhe o bem estar.

O direito fundamental à educação das pessoas com deficiência também foi resguardada pela Lei Maior. A inclusão educacional do grupo deve ocorrer de preferência na rede regular de ensino, através de atendimento educacional especializado, favorecendo a diversidade em sala de aula, formada pelo convívio de alunos com e sem deficiência, para que, juntos, possam desenvolver suas potencialidades e adquirirem instrução. Tal direito tem como finalidade o pleno desenvolvimento da pessoa, o seu preparo para o exercício da cidadania e a qualificação para o trabalho. Também está assegurada a igualdade de condições para acesso e permanência nas escolas (SEGALLA *in* FERRAZ, 2012, p.130).

Todavia, as crianças com autismo têm seu direito desrespeitado diariamente. Verifica-se, através dos relatos dos pais, a discriminação das escolas durante o ato da matrícula. Ao informarem que seus filhos possuem o espectro autista, as vagas antes disponíveis deixam de existir, sendo impedidos de obterem educação, validando a exclusão social. Ou, ainda, quando a vaga permanece disponível, os valores das mensalidades são mais altos que os cobrados para os demais alunos, sendo as crianças penalizadas pelas necessidades que possuem, pois, em alguns casos, precisam de uma auxiliar pedagógica. Garantir matrículas não é suficiente. É primordial velar pelo conhecimento oferecido. É importante considerar que as escolas públicas ou privadas devem estar preparadas para receber pessoas com qualquer tipo de deficiência, devem estar estruturadas fisicamente e capacitar seus professores para a educação inclusiva¹⁸, para a prestação de um ensino de qualidade, através de currículos adaptados, não podendo se eximir de tamanha responsabilidade. Por sua vez, também se faz necessário o engajamento dos pais das crianças autistas, com o objetivo de chamar atenção para o problema, apresentando denúncias ao Ministério Público e buscando apoio dos Conselhos Estaduais e Municipais das Pessoas com Deficiência, das associações voltadas às pessoas com deficiência, da Ordem dos Advogados do Brasil, dos movimentos pastorais das igrejas, entre outros tantos movimentos organizados existentes, pois, na verdade, consiste a família como um agente de mudança ao reagir a situação.

Logo, é preciso politizar a inclusão, aceitar as diferenças e engrandecer-se com os desiguais, reconhecer a diversidade e incorporá-la em todos os níveis do ensino (SEGALLA *in* FERRAZ, 2012, p.130). Assim, é inadmissível ser negado às pessoas com autismo o direito de cidadania.

Como reflete Shimono,

A escolarização de pessoas com deficiência é o caminho para sua inclusão social. Independente da alternativa educacional, o espaço da escola representa possibilidades de experiência de pertencer, ser aceito e respeitado. Assim, quando se fala do preparo da escola inclusiva é importante destacar as relações entre alunos e professores, pois as marcas que deixam podem fazer toda a diferença (2008, p.109).

¹⁸ “A escola inclusiva, que é uma escola de todos, ensina não apenas conhecimento técnico-científico, mas valores, princípios e atitudes. Ensina a viver junto, a conviver em ambiente de tolerância e harmonia em meio à diversidade (SEGALLA *in* FERRAZ, 2012, p.132).”

Segalla (*in* FERRAZ, 2012, p. 134 -137) relata que o aluno apenas poderá desenvolver-se plenamente como ser humano, se tiver oportunidade de vivenciar as diferenças, criando uma situação de solidariedade e respeito à pluralidade, pois, só através da vivência, será ele preparado para o exercício da cidadania, já que será educado na cidadania. Leciona a autora que é vedada a separação do ambiente escolar comum, não podendo o aluno com deficiência ser segregado, argumentando que o atendimento educacional especializado é complementar ao ensino regular e nunca substituto dele. Assinala que, com a ratificação da CDPD, o país deverá assegurar um sistema educacional inclusivo em todos os níveis de ensino.

Dessa maneira, como destaca Werneck (2000, p.64), “incluir não é favor, mas troca. Quem sai ganhando com essa troca? Todos, em igual medida. Conviver com as diferenças humanas é direito do pequeno cidadão, deficiente ou não. Juntos construirão um país diferente”. Assim, após vinte e cinco anos de promulgação da Constituição Federal de 1988, torna-se inconcebível acatar a frágil desculpa das escolas de não estarem preparadas para receber alunos com deficiência.

Vale a pena realçar que, mesmo cabendo a CF/88 assegurar o mínimo existencial para a fruição efetiva dos direitos humanos fundamentais, conforme preconiza seu texto, é inegável o hiato existente entre o instrumento jurídico e a realidade social, vivenciada todos os dias pelas pessoas com deficiência. Diante do vácuo existente, verificar-se-á, no próximo item, a importância da igualdade substancial para essa parcela da população na construção de um país mais justo e solidário.

CAPÍTULO 3 MECANISMOS DE INCLUSÃO SOCIAL E O DIREITO AO TRABALHO

3.1 Igualdade Substancial: utopia?

Rotta (2008, p.64) divide a evolução do princípio da igualdade em três fases: Na primeira, ainda na Idade Média, a regra que prevalecia era a desigualdade em favor daqueles mais ricos e poderosos, que teriam cada vez mais privilégios. A segunda fase, surgida com o Estado Liberal e o Iluminismo, trazia a noção de que todos são iguais perante a lei, devendo esta ser aplicada aos membros da mesma camada social de forma indistinta. É conhecida na doutrina como a igualdade formal. E, por último, a terceira fase, que surgiu com o Estado Social, em que a lei deveria ser aplicada, respeitando-se a desigualdade dos desiguais ou de forma igual aos iguais.

A Constituição Federal de 1988 consagra, em seu texto, o princípio da igualdade formal, segundo o qual, todos são iguais perante a lei – art. 5º, *caput*. Trata-se de uma igualdade genérica e abstrata, que consubstancia uma garantia, ainda não suficiente, para acabar com o fantasma da exclusão social.

Gomes destaca que trata de

uma construção jurídico-formal, segundo a qual a lei, genérica e abstrata, deve ser igual para todos, sem qualquer distinção ou privilégio, devendo o aplicador fazê-la incidir de forma neutra sobre as situações jurídicas concretas e sobre os conflitos interindividuais (2001, p.87).

A igualdade jurídica formal tem por intuito vedar a discriminação, mas o fato de constar no texto constitucional proibição a respeito não significa que ela deixou de existir. Ao contrário, percebe-se que, ainda, não ocorre a fruição plena dos direitos fundamentais das pessoas com deficiência, o que traz como consequência a desigualdade social entre esse grupo e os demais. Assim, tratar igualmente todos, sem nenhum tipo de distinção, não foi capaz de dissipar a marginalização sócioeconômico que os aflige.

Entretanto, para combater as práticas sociais que levam à exclusão e complementar a igualdade formal, a CF/88, em seu artigo 3º e seus incisos, também traz

consigo a igualdade substancial, ao consagrar como objetivos fundamentais, constitucionais, a construção de uma sociedade livre, justa e solidária, visando a erradicar a pobreza e a marginalização, combater as desigualdades sociais e regionais, bem como promover o bem de todos os cidadãos, sem qualquer tipo de preconceito e discriminação. Essa igualdade possui outros nomes, como igualdade material, igualdade de resultados, igualdade efetiva ou concreta, e tem como finalidade promover a igualdade econômica, social e cultural.

Observa-se que estão inseridos no texto normativo do art.3º verbos que indicam ação, ou seja, a designação de comportamentos ativos por parte do Estado para efetivar a igualdade de forma real, capaz de produzir um movimento de mudanças, de transformação social (ROCHA, 1996, p.289-290).

A doutrina constitucional ampliou a terminologia do princípio da igualdade, seu conteúdo e forma de aplicação. Foi percebida a insuficiência da formalização da norma constitucional, bem como a necessidade de interpretação da norma de acordo com a experiência sócio-histórica à qual ela é aplicada (ROCHA, 1996, p.284).

Logo, passa a Carta Magna a trabalhar em duas vertentes: combater a discriminação como medida repressivo-punitiva e promover a igualdade de fato com a implementação de ações que acelerem a equiparação das pessoas com deficiência às demais, utilizando, como mecanismo, as ações afirmativas. Isso significa que o sujeito passa a ser individualizado, especificado, particularizado. Para isso, institui-se um tratamento diferenciado para grupos que são considerados vulneráveis, a fim de fomentar a justiça social e proporcionar o acesso igualitário ao trabalho (PIOVESAN, 2010).

Dessa maneira, a Constituição Federal de 1988 deu efetividade substancial ao princípio da igualdade e promoveu a igualdade material, pois, só através dessa, alcançar-se-á a igualdade de oportunidades, oferecendo proteção especial às pessoas com deficiência, através da atuação do Estado.

Destaca Piovesan que

a igualdade formal toma a igualdade como um dado e um pressuposto, acenando para uma atuação estatal marcada pela neutralidade. Já a igualdade material toma a igualdade como um resultado ao qual se pretende chegar, acenando para uma atuação estatal marcada pelo protagonismo, tendo como base o impacto e efeito concreto e real de leis e políticas públicas no

exercício de direitos, considerando os diversos grupos e suas eventuais desvantagens e vulnerabilidades sociais (2010, p. 17).

O Estado deixa de ser neutro, estático, e passa a ser dinâmico, interferindo e promovendo o bem estar de acordo com o texto constitucional. A igualdade material, estabelecida através da lei, deve ser usada para destacar as especificidades dos sujeitos e oferecer um tratamento diferenciado àqueles que dela necessitam. Assim, pratica-se o direito à diferenciação, através da qual se tem a valorização do “diferente” como meio para se chegar à “equidade” como fim.

Rocha assinala que

de um conceito jurídico passivo mudou-se para um conceito jurídico ativo, quer-se dizer, de um conceito negativo de condutas discriminatórias vedadas passou-se a um conceito positivo de condutas promotoras da igualação jurídica. (...) a igualdade posta em movimento, em processo de realização permanente; a igualdade provocada pelo Direito segundo em sentido próprio a ela atribuído pela sociedade (1996, p.286 - 287).

É através das ações afirmativas que se materializa o princípio da igualdade real. São medidas temporárias que, quando alcançadas suas finalidades, deixam de existir. Como exemplo, a CF/88 elenca em seu artigo 37, VII, a reserva de cargos públicos a pessoas com deficiência, igualando-as juridicamente com os demais, demonstrando, de maneira límpida, a moderna concepção do princípio. A aplicação das ações afirmativas deve ser observada tanto no âmbito público quanto no privado, pois é “através delas que se transita da igualdade formal para a igualdade material e substantiva” (PIOVESAN, 2010, p. 249).

Gomes (2001, p.103) realça que a CF/88 não se limita a vedar a discriminação, ela vai além, utilizando-se de medidas que, de maneira concreta, implementam a igualdade material.

Ao invés de fomentar políticas públicas que beneficiariam a todos, o Estado considerará questões como a deficiência, no momento de efetivação das ações governamentais adotadas, com o objetivo de evitar o prolongamento das arbitrariedades e injustiças. O “encorajamento” do Estado possibilita às empresas analisarem, em sua formação, a representação de cada grupo no mercado laboral. Daí surgiu a ideia de igualdade de oportunidades, através da imposição de reserva legal de cargos para o

acesso de grupos vulneráveis a setores do mercado de trabalho. Destarte, poderem ser consideradas as ações afirmativas como a “mais avançada tentativa de concretização do princípio jurídico da igualdade”, o que vem a ser assegurado de modo formal e material pelo texto constitucional (GOMES, 2001, p.93-95).

Verifica-se que a consolidação da cidadania das pessoas com deficiência ainda necessita das ações afirmativas, para fortalecer o direito ao trabalho como um direito humano. Rocha (1996, p.295) argumenta que cidadania não combina com desigualdade, nem República com preconceito, muito menos democracia com discriminação. Assim, reafirma o uso daquele instrumento para a superação do problema que convencionou chamar não cidadão.

A paz e a harmonia social podem ser alcançadas com o uso das ações afirmativas, ao possibilitar a inclusão nos processos produtivos e benefícios do progresso de grupos em situação de vulnerabilidade, ao partilhar de forma equitativa os recursos e as riquezas (GOMES, 2001, p.91).

Considerando o exposto, conclui-se que a igualdade substancial representa a concepção moderna do princípio da igualdade, no qual o Estado deixa a cômoda posição de neutralidade; sendo dinâmico, e assegurando o bem estar da pessoa com deficiência, oferecendo um equilíbrio nas relações entre autistas e sociedade no que diz respeito à igualdade de oportunidades, sendo essa transformação jurídica operacionalizada através das ações afirmativas.

3.2 Ações afirmativas especialmente necessárias

A pressão da sociedade civil organizada e dos grupos socialmente excluídos alavancou o estímulo das políticas inclusivas, através das ações positivas, voltadas ao acesso ao trabalho.

A ação afirmativa¹⁹ surgiu nos Estados Unidos nas décadas de 50 e 60. Originou-se com a luta da sociedade civil negra americana, que visava a combater a discriminação, vivenciada pelo grupo na vida diária. Logo, os direitos civis dos negros foram defendidos através de ações coletivas, que resultaram na instituição das políticas

¹⁹ Denominada nos EUA como *affirmative action*.

de cotas para os negros. Na Europa, é conhecida como gestão da diversidade²⁰; na África do Sul e Canadá, utiliza-se a expressão ação positiva²¹. E, no Brasil, além da nomenclatura “ação afirmativa”, também é chamada de discriminações reversas e discriminação positiva (GURGEL, 2010, p.52; FONSECA, Fonte: site Equipe Inclusive).

Aponta Gomes o conceito de Ações Afirmativas como

(...) o conjunto de políticas públicas e privadas de caráter compulsório, facultativo ou voluntário, concebidas com vistas ao combate à discriminação racial, de gênero, por deficiência física e de origem nacional, bem como para corrigir ou mitigar os efeitos presentes da discriminação praticada no passado, tendo por objetivo a concretização do ideal de efetiva igualdade de acesso a bens fundamentais como a educação e o emprego (2001, p. 40).

Os países adotam medidas especiais de proteção, que têm como fim diminuir os resultados de um passado histórico de discriminação e exclusão social, de modo que possam garantir a equiparação das pessoas com deficiência aos demais entes. Vale reforçar que não são os indivíduos que são levados em conta, mas o grupo a que pertencem.

Fraser (2001, p.55) expõe a Concepção Bidimensional da Justiça. Para a autora, a justiça deve trazer consigo redistribuição de bens socioeconômicos e o reconhecimento de identidades. Ela menciona ainda que “esta concepção trata da redistribuição e do reconhecimento como perspectivas e dimensões distintas de justiça. Sem reduzir uma à outra, abarca ambas em um marco mais amplo”.

Como Fraser, Gurgel (2010, p.53) retorna a justiça e sustenta que a ação afirmativa é um instrumento jurídico de transformação social que tem por fundamento ético a justiça distributiva, no sentido de haver uma redistribuição de bens e benefícios entre os membros da sociedade; e a justiça compensatória, que se fundamenta na possibilidade de corrigir erros do passado de discriminação que atingiram grupos vulneráveis.

²⁰ Denominada na Europa como *diversity management*.

²¹ Denominada na África do Sul e Canadá como *positive action*.

Vale a pena apresentar as ações afirmativas no direito comparado que visam a incluir as pessoas com deficiência no mercado formal de emprego. Essa política internacional varia quanto a percentuais da reserva de vagas obrigatórias, formas de incentivos fiscais e contribuições empresariais para a criação de fundos públicos que têm como objetivo custear programas de capacitação e formação profissional para pessoas com deficiência em âmbito público e privado.

Na Europa, a Espanha²² prevê o percentual de 2% para as empresas com mais de cinquenta funcionários, na lei n.º 66/97, bem como a norma jurídica constante da lei n.º 63/97 outorga incentivos fiscais, reduzindo 50% das cotas patronais da seguridade social. Em países como a França e a Alemanha, empresas com menor número de trabalhadores, distintamente do Brasil²³, são obrigadas a possuir em seus quadros funcionais o grupo em situação de vulnerabilidade. Portanto, a legislação alemã prevê uma porcentagem de 6% para empresas com mais de 16 empregados, além de incentivar a contribuição empresarial para um fundo de capacitação profissionalizante, voltado para pessoas com deficiência. Já a legislação francesa estabelece o mesmo percentual, contudo para empresas com quadro de pessoal a partir de 20 empregados (MTE, SIT, 2007, p.14; SCHWARZ, 2009, p.41). Também bastante difundida na Europa é a utilização de cooperativas sociais para o trabalho de pessoas com deficiência, o que contribui consideravelmente para o aumento das oportunidades de trabalho das pessoas do segmento vulnerável. A Itália é o país que dela mais faz uso (PASTORE, 2000, p. 54).

A Áustria concede à empresa que tenha mais de 25 empregados a possibilidade de contribuir para o fundo de capacitação profissionalizante, ou reservar até 4% dos seus cargos para pessoas com deficiência. Quanto à demissão, naquele país, o empregado com deficiência só poderá ser demitido se houver o consentimento de uma comissão, que tem como missão supervisionar os temas ligados à deficiência. Na Bélgica, esse percentual deverá ser discutido e, portanto, negociado entre sindicatos de

²² Na Espanha, a Fundação ONCE, coordenada por pessoas com deficiência visual, foi fundada em 1988 para proporcionar treinamento, empregabilidade e acessibilidade, financiada pela loteria nacional (RELATÓRIO MUNDIAL SOBRE A DEFICIÊNCIA, 2012, p.252).

²³ No Brasil, a Light é uma empresa pública de eletricidade no Rio de Janeiro que emprega pessoas com deficiência e com suas ações gera publicidade positiva. No verso da conta de luz da companhia aparece a imagem de uma cadeira de rodas com a mensagem: “Na Light, o número de trabalhadores com deficiência é maior que o exigido por lei. A razão é simples – para nós o mais importante é ter pessoas de valor (RELATÓRIO MUNDIAL SOBRE A DEFICIÊNCIA, 2012, p.252).”

empregados e empregadores, pois há um sistema de cotas legalmente instituído; entretanto, não há um percentual estipulado. Já, na Irlanda, existe a previsão das cotas, todavia, para o setor público. No Reino Unido²⁴, o Judiciário poderá estabelecer cotas quando provocado por parte interessada. No Japão, as empresas que não cumprem a cota contribuem com um fundo, cujos recursos são usados para financiar empresas que cumprem a cota legal de 1,8%, aquelas com mais de 56 empregados (MTE, SIT, 2007, p.14; SCHWARZ, 2009, p.44, 47).

Nos países latino-americanos, a Colômbia é responsável por uma norma avançada, a lei n.º361/97, que faculta isenção de tributos nacionais e taxas de importação para empresas que tenham, pelo menos, 10% dos seus quadros, preenchidos com operários com deficiência. No Peru, a Lei Geral da Pessoa com Deficiência prevê que as empresas que empregam pessoas com deficiência obtenham preferência nos processos de licitação, como também a dedução da renda bruta de uma percentagem das remunerações pagas a esses funcionários. O Uruguai demanda dos particulares que adquiram a concessão de bens ou serviços públicos, que empreguem pessoas com deficiência; entretanto, não estipula o percentual almejado (MTE, SIT, 2007, p.14; SCHWARZ, 2009, p.46).

Shimano (2008) destaca a existência de países que não aderiram ao sistema de cotas - quer sejam isoladas ou não -, pois compreenderam que não se trata de política afirmativa capaz de impulsionar a geração de oportunidades de trabalho para pessoas com deficiência, mas, que redundaria em uma forma de discriminação. Entre eles estão: Dinamarca, Canadá, Suécia, Nova Zelândia e Finlândia (SHIMANO *apud* SOUZA, 2010, p.16).

No Brasil, já se fez alusão à criação de uma contribuição de cidadania voltada às empresas que não contratassem trabalhadores com deficiência; entretanto, é

²⁴ No Reino Unido, o programa Caminhos para o Trabalho, implementado em 2003, fornece apoio nos campos de empregabilidade e saúde para pessoas com deficiência. Conselheiros pessoais oferecem ajuda para encontrar emprego e treinamento profissional, aumentando a probabilidade de serem empregados (RELATÓRIO MUNDIAL SOBRE A DEFICIÊNCIA, 2012, p.258).

Em 1980 surgiu na comunidade do Reino Unido, o Fórum de Empregadores pela Deficiência – EFD. Essa foi a primeira organização no mundo a promover igualdade para as pessoas com deficiência, sem fins lucrativos e integralmente financiada por 400 membros, incluindo mais de 100 empresas globais. A organização facilita aos empregadores empregar e fazer negócios com pessoas com deficiência. Isso encoraja as empresas verem as pessoas com deficiência em termos de oportunidades iguais, capacidades e investimento no potencial humano. Também foi pioneiro na abordagem sistemática de recrutamento, permitindo empregadores oferecer milhares de empregos, além disso, introduziu iniciativas similares com redes de empregadores no Brasil (RELATÓRIO MUNDIAL SOBRE A DEFICIÊNCIA, 2012, p.258).

algo bastante polêmico, pois pode trazer como consequência o pagamento de uma taxa que autorizaria a discriminação no universo laboral (NERI, 2003, p.57).

Ferreira Filho (2007, p.116) indica critérios que devem ser observados para estabelecer a constitucionalidade das medidas especiais de proteção, quais sejam:

- Regra de Objetividade: deve ser identificado o grupo vulnerável; no caso em tela, as pessoas com autismo, bem como seu âmbito;
- Regra de Proporcionalidade: a medida da vantagem decorrente das regras deve ser ponderada em face da desproporcionalidade a ser corrigida;
- Regra de Adequação e Razoabilidade: as normas de vantajamento devem ser adequadas à correção do desigualamento a corrigir;
- Regra de Finalidade: o objetivo dessas normas deve ser a correção de desigualdades sociais;
- Regra de Temporariedade: as medidas devem ser temporárias;
- Regra da não-onerosidade excessiva para outros grupos ou para a sociedade como um todo.

Percebe-se, então, que as ações afirmativas almejam promover a inclusão dos grupos excluídos, nos espaços públicos, como também favorecer a fruição de direitos fundamentais garantidos, mas não devidamente efetivados.

Outro importante aspecto é apresentado por Gomes (2001), ao definir a Teoria do Impacto Desproporcional como

toda e qualquer prática empresarial, política governamental, de cunho legislativo ou administrativo, ainda que não provida de intenção discriminatória no momento de sua concepção, deve ser condenada por violação do princípio constitucional da igualdade material, se em consequência de sua aplicação, resultaram efeitos nocivos de incidência especialmente desproporcional sobre certas categorias de pessoa (2001, p.24).

A Teoria do Impacto Desproporcional, amplamente usada nos Estados Unidos, que corresponde à discriminação indireta que ocorre no Brasil é uma forma de discriminação velada, que, por fazer parte do cotidiano, já não é percebida como deveria

ser. Eis uma situação: cotidianamente, depara-se com surdos que trabalham como embaladores em grandes redes de supermercados, que são contratados pelas empresas com o objetivo de cumprir a lei de cotas – Lei n.º 8.213/91. Nesta situação, a pessoa com deficiência é duplamente discriminada; primeiro, porque é utilizada como mão de obra mais barata que outros com deficiência, já que não necessita de mudanças arquitetônicas nem de equipamentos especiais para contratação; segundo, porque se lhe retira a possibilidade de estar em postos de destaque na estrutura da empresa por sua potencialidade, talento e capacidade produtiva.

Gurgel sustenta que

há que pensar na especificidade das medidas especiais destinadas às pessoas portadoras de deficiência. A vulnerabilidade dessas decorre da ordem fisiológica, independentemente de fatores sociais aos quais estejam vinculados. Não há que pensar na suspensão das Ações Afirmativas, pois sempre será necessária sua aplicação para a inclusão das pessoas com deficiências (2010, p.55).

Muito nobre a colocação da autora, mas propõe-se o tema referente às pessoas autistas, exatamente, para provocar a discussão e fomentar o debate sobre questões do segmento autístico, com o objetivo de alcançar a inclusão através da fraternidade, solidariedade e reflexão. Chegará o dia em que elas deixarão de ser um grupo vulnerável, serão inclusas, produtivas e respeitadas em todas as suas especificidades. Então, as ações afirmativas não serão mais necessárias, pois cada membro da sociedade passará a colocar-se no lugar do outro, no lugar do autista.

No começo do século XXI, percebe-se que a comunidade internacional e o Brasil dão início a uma onda de normas jurídicas e políticas de governo em prol das discriminações reversas. Em 2001, o Ministério da Justiça criou em seu âmbito medidas de ações afirmativas para os cargos de direção e serviços terceirizados, estabelecendo que 5% destes cargos fossem ocupados por pessoas com deficiência. Em 2002, foi instituído o Programa Nacional de Ações Afirmativas, através do Decreto Federal n.º 4.228/02, no âmbito da Administração Pública. Tem como viés estimular empresas que demonstrem desenvolver políticas compatíveis com o Programa, premiando-as, sendo esse um dos critérios de pontuação em licitações públicas.

Salta aos olhos a quantidade de países que são signatários da Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência: mais de 140. O Brasil também a

ratificou, em 2008, adotando-a como Emenda Constitucional. Esse instrumento normativo traz uma visão de autossuficiência da pessoa com deficiência. A ONU criou o preceito “Nada sobre as pessoas com deficiência, sem as pessoas com deficiência”. Com isso, os movimentos sociais de militância em defesa dos direitos das pessoas com deficiências frisam que refere-se ao primeiro tratado de direitos humanos do século XXI.

Comenta Regina Atalla, Presidente da Rede Latino-America de Organizações não Governamentais de Pessoas com Deficiência e suas Famílias – RIADIS, em Carta aberta à sociedade civil sobre a Convenção, publicada em 19/02/2011, no site Inclusive, que essa “incorpora avanços e mudanças profundas na abordagem e no tratamento dos direitos desta parcela da população no campo civil, social, político, cultural, econômico que não podem ser mais desconsideradas”, sendo necessário regulamentar seus dispositivos, para que haja a sua aplicação imediata de maneira completa, pois 70% dos brasileiros deficientes encontram-se em situação de miserabilidade (Fonte: site Equipe Inclusive).

O Desembargador Federal do Trabalho da 9ª. Região, Ricardo Tadeu Marques da Fonseca, deficiente visual que jamais fez uso da lei de cotas, em entrevista concedida ao site Inclusive, em 14/12/2010, relata a falta de conhecimento dos juízes sobre esta Convenção, que possui valor constitucional, e destaca a urgência de disseminação de informações sobre o tratado referido (Fonte: site Equipe Inclusive).

Outro passo em direção à discriminação positiva é o Projeto de Lei n.º 3.638/00, que cria o Estatuto da Pessoa com Deficiência e que está, há mais de dez anos, em tramitação no Congresso Nacional. Trata-se de uma importante codificação de leis já existentes e de algumas novidades que foram inseridas, como a prioridade na tramitação de ações judiciais e programas específicos de educação profissionalizante. Porém, o Estatuto ainda não foi votado, porque se alega estar em dissonância com a Convenção e, em razão disso, necessita de um debate maior para seu amadurecimento.

Uma medida importante na consolidação das ações afirmativas ocorreu em 2008, quando o Brasil deu início ao Programa Nacional de Direitos Humanos III – PNDH-3 como forma de efetivar a promoção dos direitos humanos, que tem como característica a interministerialidade no desenvolvimento das diretrizes nacionais que orientam a atuação da Administração, sendo compartilhada a responsabilidade entre União,

Estados, Municípios e Distrito Federal no que diz respeito à execução de políticas públicas.

Para Piovesan (2010, p.390), “a grande contribuição do PNDH-3 foi atribuir aos direitos humanos o status de política pública que passa a ser objeto de planejamento governamental”.

Menciona-se que ações do PNDH-3 são destinadas às pessoas com deficiência, como característica de especificação do sujeito, trazendo à tona temas da pós-modernidade, como educação em direitos humanos, multiculturalidade, o acesso à justiça como forma de inclusão social, o diálogo sobre qualquer tema no espaço público entre movimentos sociais e o Estado.

A verdade é que sair do mundo do papel para o mundo operacional leva algum tempo; entretanto, ações, como as elencadas, são passos importantes para a concretização dos direitos fundamentais e, para que estes prevaleçam, deve haver o aumento das pressões sociais.

Como conclamou Santos

vamos para a rua, doutores. Vamos para a rua, intelectuais, vamos mais fazer do que ouvir e falar, vamos fazer alguma coisa. A discussão é necessária sim, para o planejamento, e não para esvaziar-se em si mesma. Vamos pra rua. Para fazer alguma coisa pela e para efetivação dos direitos humanos (1998, p.21).

Assim, quanto às ações afirmativas em prol das pessoas autistas, os familiares, ativistas e representantes de organizações de pessoas autistas articularam-se e foram às ruas, às mídias, às universidades, às Casas Legislativas Municipais e Estaduais, ao Congresso Nacional. Dessas mobilizações e embates, resultaram leis estaduais e municipais, cujo teor traduz pleitos universais do segmento autista.

A Associação em Defesa do Autista - ADEFA propôs junto à Comissão de Direitos Humanos do Congresso Nacional o PL n° 1.631/11²⁵, que institui a Política Nacional de Proteção dos Direitos da Pessoa com Transtorno do Espectro Autista. O projeto foi sancionado pela Presidente Dilma Roussef em 27/12/12, agora Lei n.º12.764,

²⁵ Quando a mestrandu deu início à pesquisa referente à inclusão da pessoa com autismo no mercado de trabalho na capital paraibana, em março de 2011, o PL n.º1.631/11 ainda se encontrava em tramitação no Congresso Nacional, sendo transformado na Lei Ordinária n.º 12.764 em 27.12.2012, já no final da dissertação.

também chamada Lei Berenice Piana, com o objetivo de homenagear os pais das crianças autistas que bravamente lutaram por essa conquista. A norma possibilita que o Governo Federal articule ações voltadas à proteção dos autistas, pois estabelece os direitos fundamentais da pessoa autista. O instrumento jurídico discorre a respeito das características da síndrome e equipara-os com pessoa com deficiência para todos os efeitos legais. Essa “nova” condição é de suma importância para que gozem de outros direitos ainda não estendidos ao grupo, como o atendimento preferencial em bancos e repartições públicas e a reserva de vagas no mercado de trabalho, tema da presente dissertação. A legislação cria um cadastro único dos autistas com a finalidade de produzir estatísticas nacionais sobre o problema.

A lei n.º12.764/12 estabelece, como diretrizes, a intersectorialidade no desenvolvimento das ações e das políticas e no atendimento à pessoa com transtorno do espectro autista; a participação da comunidade na formulação de políticas públicas, voltadas às pessoas com autismo e controle social da sua implantação, acompanhamento e avaliação, ações essas consideráveis que dão vez e voz aos pais, autistas e associações das pessoas com autismo, estimulando o empoderamento do grupo multifacetado; a atenção integral às necessidades de saúde, objetivando o diagnóstico precoce, o atendimento multiprofissional e o acesso a medicamentos e nutrientes fortalecendo o direito à saúde; o estímulo à inserção da pessoa com autismo no mercado de trabalho na tentativa de diminuir a exclusão do autista na iniciativa privada e setor público, observadas as peculiaridades da deficiência e as disposições do Estatuto da Criança e do Adolescente; a responsabilidade do poder público quanto à informação pública relativa ao transtorno e suas implicações com o intuito de informar, sensibilizar e conscientizar sobre a síndrome; o incentivo à formação e à capacitação de profissionais especializados no atendimento à pessoa com transtorno do espectro autista, bem como a pais e responsáveis, devido à escassez de material humano; o estímulo à pesquisa científica, com prioridade para estudos epidemiológicos tendentes a dimensionar a magnitude e as características do problema relativo ao transtorno no País. Com o objetivo de que tais diretrizes sejam realmente efetivadas, terá o poder público a faculdade de firmar contrato ou convênio com pessoas jurídicas de direito privado.

A Lei Berenice Piana determina que a pessoa com autismo não será submetida a tratamento desumano ou degradante, vedando também a discriminação por motivo da deficiência que possui, inclusive, não sendo impedida de participar de planos

médicos privados à saúde em razão de sua condição nem, tão pouco, ter sua matrícula recusada pela escola, sendo esta punida com multa, infelizmente, situações corriqueiras na vida dessas pessoas.

No entanto, a norma jurídica foi sancionada com o veto de dois dispositivos que geraram controvérsias entre os pais. Esses artigos dispunham sobre o atendimento especial aos alunos que não conseguem frequentar o ensino regular, devido às necessidades que possuem, e são encaminhados a uma escola especial por não se adaptarem a uma escola regular. O governo argui que tal possibilidade seria um ato de exclusão, o que contraria a Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência, pois vislumbra o tratado, que as pessoas com deficiência devem ter acesso ao ensino regular inclusivo. O segundo veto diz respeito ao direito à jornada especial de trabalho a servidor público que tenha sob seus cuidados cônjuge, filho ou dependente autista. Esse benefício só é assegurado aos próprios servidores com deficiência, não sendo extensivo aos familiares. A razão do veto é que a ampliação apenas pode ser realizada por iniciativa do próprio Executivo. Não obstante, questiona-se: como uma mãe, servidora pública, fará para cuidar do tratamento do filho autista que necessita de várias terapias para o progresso de sua saúde? Deverá ele ser privado do tratamento necessário e da companhia da genitora?

A legislação n.º12.764/12 é mais uma útil e valiosa ferramenta para que as pessoas com autismo desfrutem dos direitos fundamentais que são detentoras, eliminando o grave problema que os assola, a discriminação e o desrespeito com a cidadania do grupo. Por conseguinte, aumentando a visibilidade da população para a síndrome e proporcionando mais qualidade de vida aos autistas e seus familiares.

Afinal,

temos todos um compromisso social em respeitar os direitos humanos, em efetivá-los, independentemente de sermos membros do Poder Público ou não. O mundo, ou pelo menos quase toda a população mundial, quer vivenciar os direitos que estão no papel (SANTOS, 1998, p.22).

As políticas públicas compensatórias, como as ações afirmativas, podem decorrer de muitas maneiras, ou seja, via medidas judiciais, imposições legais, ações voluntárias instigadas ou não por leis abertas, bem como políticas de isenções fiscais ou

bolsas de ensino. Portanto, implementam providências obrigatórias ou facultativas, provenientes de órgãos públicos ou privados. Assim, podem ser decorrentes da lei ou de decisões judiciais a instituição de cotas, bem como seus percentuais (MTE, SIT, 2007, p.18).

Leciona Schwarz (2009, p.20) que a lei n.º 8.231/91, também conhecida como lei de cotas, foi resultado do trabalho de mobilização das próprias pessoas com deficiência, que reivindicaram um plano de ação por parte do Poder Público para dissipar, de forma mais célere, a desigualdade acumulada ao longo dos anos. Todavia, a lei somente foi regulamentada oito anos mais tarde, em 1999, através do Decreto Federal n.º 3.298/99, com que se iniciou a inclusão socioeconômica, pois as empresas se ajustaram à norma jurídica e passaram a adotá-la em seus quadros funcionais.

A lei de cotas surge com o intuito de criar oportunidades de trabalho para as pessoas com deficiência que viviam às margens do processo de empregabilidade e geração de renda devido às barreiras atitudinais sociais e arquitetônicas do meio ambiente. Desse modo, a norma jurídica exerce a ação afirmativa decorrente da lei, determinando, no art. 93, quantas pessoas com deficiência a empresa deverá manter contratada: a contratação de 2% de pessoas com deficiência em empresas com até 200 empregados; a partir de 201 até 500 funcionários, o percentual passa para 3%; de 501 a 1.000 operários, aumenta para 4%; e de 1.001 acima, o percentual chega a 5%. Trata-se de uma obrigação que deverá ser cumprida pelas empresas de iniciativa privada.

A lei n.º 8.213/91 materializa os primados da Constituição Federal de 1988, promovendo o valor social do trabalho e da livre iniciativa, a dignidade humana, o princípio da igualdade material, instigando o combate ao preconceito e discriminação que gira em torno das pessoas com deficiência, o que, de fato, favorece uma política inclusiva e tenta dar um basta ao assistencialismo.

3.3 Aspectos jurídicos relevantes na análise da Lei de Cotas

A lei n.º 8.213/91 é a legislação específica que disciplina a reserva de vagas no mercado de trabalho para as pessoas com deficiência no setor privado. Sendo o seguinte artigo:

Art. 93. A empresa com 100 (cem) ou mais empregados está obrigada a preencher de 2% (dois por cento) a 5% (cinco por cento) dos seus cargos com beneficiários reabilitados ou pessoas portadoras de deficiência, habilitadas, na seguinte proporção:

- I - até 200 empregados.....2%;
- II - de 201 a 500.....3%;
- III - de 501 a 1.000.....4%;
- IV - de 1.001 em diante.5%.

§ 1º A dispensa de trabalhador reabilitado ou de deficiente habilitado ao final de contrato por prazo determinado de mais de 90 (noventa) dias, e a imotivada, no contrato por prazo indeterminado, só poderá ocorrer após a contratação de substituto de condição semelhante.

§ 2º O Ministério do Trabalho e da Previdência Social deverá gerar estatísticas sobre o total de empregados e as vagas preenchidas por reabilitados e deficientes habilitados, fornecendo-as, quando solicitadas, aos sindicatos ou entidades representativas dos empregados.

Apesar de ser uma lei previdenciária, pois dispõe sobre os planos de benefícios da previdência social, passou a ser conhecida mesmo como “lei de cotas”, devido aos percentuais exigidos pela norma jurídica, voltados à empregabilidade do grupo.

Tem-se como intenção analisar a política de cotas, por ser o maior instrumento capaz de proporcionar a inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho desde sua criação. É necessário avaliar se a legislação atingiu o objetivo da política que foi traçada, ou seja, a inclusão de qualquer tipo de pessoa com deficiência nas empresas de iniciativa privada, através do mercado formal de emprego, bem como o acesso ao trabalho.

A implantação da política compensatória faz-se necessária diante da história de exclusão e discriminação, vivenciadas pelas pessoas com deficiência. São ações estatais que, compartilhadas com as empresas e a sociedade civil organizada, visam à superação do viés assistencialista, promovendo, assim, a emancipação do público alvo.

Comenta Neri (2003, p.51) que essa norma está fundamentada no princípio da inclusão, por defender o direito de todo cidadão aos serviços de educação, saúde e

assistência social, ao trabalho e à acessibilidade, propondo a igualdade de oportunidade de grupos em relação ao contexto social mais amplo.

É oportuno ressaltar que a lei n.º 8.231/91, ao estabelecer cotas compulsórias, empregadas na admissão e demissão, afirma que as empresas com 100 ou mais empregados estão obrigadas a preencher de 2% a 5% dos seus cargos com pessoas com deficiência; contudo, deixa alheios outros temas que giram em torno da inclusão no mercado formal de emprego, como a problemática abordada na dissertação: a inclusão da pessoa com autismo no mercado de trabalho.

Aprecia-se como barreira enfrentada pela pessoa com autismo, o fato da síndrome do espectro autista não se enquadrar nas hipóteses definidoras de deficiência trazidas pela lei de cotas, pois a norma utiliza-se tão somente do modelo biomédico de deficiência, deixando para trás o modelo social. A lei n.º 8.213/91 não considera a pessoa com autismo como uma pessoa com deficiência que, também, necessita das cotas como proteção legal e ação afirmativa para auxiliar sua inclusão no espaço de trabalho. Destaca-se que tamanha generalidade da legislação ao informar somente os percentuais não contribui para a existência da diversidade no espaço laboral, dificultando, assim, a inclusão desse público, podendo ser considerado também outro obstáculo. Avançar-se-á no conceito de deficiência em item próprio mais à frente.

Antes da existência da lei n.º 8.213/91, poucas eram as empresas que contratavam pessoas com algum tipo de deficiência; conseqüentemente, raros são os casos daqueles que adquiriram alguma experiência profissional. Por conseguinte, recomenda-se que as empresas capacitem-nas, nos casos em que haja exigência de experiência para o desenvolvimento de determinada função. Ou, ainda, quando o cargo exige que o trabalhador seja polivalente, desempenhando inúmeras funções. Nesse caso, será possível desmembrá-las de forma a adequar o cargo às peculiaridades dos candidatos com deficiência, conforme estabelecido pela Recomendação n.º 168 da OIT (MTE, SIT, 2007, p.26 - 28).

Para melhor compreensão de como a cota é calculada, é necessário destacar que a legislação infraconstitucional leva em conta o número total de obreiros que a empresa possui, e não o número designado em cada estabelecimento desta.

Assim, imagina-se uma grande rede de supermercados que possui estabelecimentos em diversas capitais. Aí, os trabalhadores com deficiência podem estar

lotados apenas em uma dessas cidades; entretanto, a quantidade deverá ser suficiente para o cumprimento da lei de cotas de acordo com o percentual a que a empresa está submetida.

Portanto, não há a exigência de serem distribuídos, proporcionalmente, entre os estabelecimentos/filiais da empresa, pois inexistente força de lei para que isso venha ocorrer, tratando-se de decisão interna da mesma. Todavia, o Ministério do Trabalho e Emprego - MTE, através da Secretaria de Fiscalização do Trabalho – SIT, com base no respeito às comunidades locais, recomenda a distribuição proporcional entre os inúmeros estabelecimentos, onde as pessoas com deficiência devem estar alocadas em todos os setores, na medida do possível, como previsto na Recomendação n.º 168 da Organização Internacional do Trabalho - OIT (MTE, SIT, 2007, p.26).

Maior avalia que o

trabalho é um direito de cada pessoa humana e possibilita às pessoas com deficiência independência econômica e psicológica, pois o próprio indivíduo alcança sua emancipação, exerce sua autonomia e, por sua vez, a sociedade passa a vê-la como agente de mudanças socioeconômicas em nosso país. (...) Entretanto, a noção de acesso ao trabalho como fator de promoção humana tem motivado cada vez mais empresários a buscar a contratação de pessoas com deficiência em seus municípios de origem, tal como fazem com os demais funcionários (2009, p.60).

Identifica-se que essa opção da empresa em escolher onde irá cumprir o percentual de cargos, de acordo com suas necessidades, decorre de uma omissão da lei de cotas (NERI, 2003, p.53).

Interessante ressaltar que a lei de cotas atinge também as instituições sem fins lucrativos que, por sua vez, são obrigadas a preencher seus quadros com trabalhadores com deficiência. Além delas, estão inseridas também as associações, sociedades e fundações (MTE, SIT, 2007, p.26 - 27). Contudo, a lei n.º 8.213/91 silencia a respeito quando trata das empresas com atividades sazonais, com grande variação de mão de obra durante o ano, empresas que realizam atividades com prazo determinado e pequenas e micro empresas, sendo, assim, considerado um erro de praxe do instrumento jurídico (NERI, 2003, p.53; FONSECA, Fonte: site Equipe Inclusive).

No que tange às empresas que terceirizam serviços, vale ressaltar que, no caso de empregado com deficiência que é contratado por empresa terceirizada,

definitivamente, não incide nesta o percentual aplicável à empresa tomadora, devendo as duas empresas estar submetidas à reserva legal de vagas individualmente (NERI, 2003, p.53; MTE, SIT 2007, p.26 - 27). Elas alegam que não conseguem cumprir a regra e pedem a flexibilização da lei de cotas. Por outro lado, a Central Única dos Trabalhadores – CUT e Ministério Público do Trabalho - MPT discordam da solicitação e realçam a falta de empenho por parte dos empresários diante da inclusão profissional das pessoas com deficiência (Fonte: site Equipe Inclusive). Se há resistências com as demais pessoas com deficiência, quando se trata de autismo, a objeção, também, persiste diante da desinformação do setor empresarial a respeito da síndrome.

Adverte Pastore (2000. p.81, 195) que o país adotou a política de cotas isoladas ao atar as pessoas com deficiência ao emprego formal, diretamente ligado à empresa contratante, não dando vez ao trabalho por projeto ou subcontratação. Logo, o sistema de reserva legal de vagas se restringe, exclusivamente, ao vínculo empregatício direto.

Quanto ao contrato de trabalho do empregado com deficiência, inexistem qualquer regra especial para a assinatura da carteira de trabalho, devendo-se aplicar as regras gerais da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT. Também se faz necessário demonstrar que, o empresário que contrata apenas operários com deficiências leves tem seu ato tipificado como crime. Essa atitude demonstra a falta de envolvimento da empresa, e respeito quanto à cidadania do grupo que, ainda hoje, encontra-se em situação de vulnerabilidade (MET, SIT, 2007, p.29).

É bem sabido que atitudes culturais não são mudadas através de decretos ou leis infraconstitucionais; portanto, assegurar a contratação com observância dos percentuais fixados na lei n.º 8.231/91 não é o suficiente para garantir a plena e satisfatória inclusão da pessoa com deficiência no mundo do trabalho. O imenso desafio é a inclusão da pessoa com deficiência, em especial, do autista, por sua potencialidade e não pelo atributo da deficiência que possui, com a quebra do paradigma, encarada como uma oportunidade de aprendizado para todos aqueles envolvidos direta ou indiretamente nesse processo.

Vale salientar que a lei n.º 8.213/91 possui peculiaridades quanto à dispensa do obreiro com deficiência, pois o intuito é que a cota legal seja mantida nos quadros da empresa. Logo, quando não for por justa causa, tratando-se de um contrato por prazo

indeterminado ou determinado, a dispensa deverá ocorrer após a contratação de outro profissional com deficiência em condições semelhantes. Isso não significa que o novo trabalhador deva possuir a mesma deficiência ou ocupar o mesmo cargo. Neri (2003, p. 42 - 44) descreve que a lei de cotas impõe dificuldade para a dispensa de um empregado com deficiência. O autor assinala que, se, por sua vez, a legislação amplia o contingente de pessoas com deficiência e diminui demissões; por outro, dificulta contratações, pois o empregador vê-se obrigado a ter um operário com deficiência no posto de trabalho.

Acredita-se que, se houvesse uma equipe multiprofissional no setor de iniciativa privada, como há na administração pública, que a utiliza para auxiliar o ingresso das pessoas com deficiência aos cargos e empregos públicos, no mesmo padrão que determina o Decreto n.º 3.298/99, o início da carreira na empresa transcorreria de forma mais amena, o que seria um mecanismo alternativo para a permanência da pessoa com autismo no emprego. A equipe multiprofissional e o setor de recursos humanos, ao trabalharem juntos, poderiam transpor os entraves existentes nas empresas quanto à acessibilidade na execução das tarefas e às atribuições do cargo, proporcionando o melhor desempenho desses profissionais com o objetivo de enquadrarem-se no perfil exigido pelo setor. Portanto, a não existência de acompanhamento por profissionais, atuantes na área da deficiência em questão – no caso, autismo – e de três profissionais integrantes da carreira desejada pelo candidato autista, pode ser identificada como um entrave ao seu melhor desenvolvimento e adaptação no mercado de trabalho.

Experiência similar foi realizada em Berlim, na Alemanha, pela Auticon, uma empresa de assessoria em Tecnologia da Informação - TI. A firma disponibiliza trabalhadores com síndrome de Asperger – uma das variações do autismo - como consultores de TI para a iniciativa privada. Mencionam que, de acordo com dados estatísticos, apenas 15% dos autistas com síndrome de Asperger interessam-se pela área de TI. Com o objetivo de que o espaço laboral não se torne um entrave ao autista consultor, a Auticon disponibiliza os chamados treinadores de trabalho. No primeiro momento, o treinador identifica questões da seguinte ordem: qual ambiente se adapta a cada funcionário, qual o tipo certo de iluminação, que tipo de barulho deve ser evitado, onde deve se localizar a mesa de trabalho, se a temperatura deve ser mais quente ou mais fria. Feita essa etapa, e realizada a inclusão do autista em uma empresa, será o treinador de trabalho, responsável pela concepção adequada do local de trabalho e auxiliará o diálogo com outros funcionários e com os chefes sobre as características do

autismo tendo como foco os Asperger (Fonte: site Autismo e Realidade). Diante dessas informações, pode a lei de cotas conter, em seu teor, artigo que trate do acompanhamento da pessoa com autismo por uma equipe multiprofissional, para a reserva legal de vagas na iniciativa privada.

Outro aspecto importante diz respeito à fiscalização da lei de cotas, que apenas passou a ocorrer em 2001. De fato, a lei n.º 8.213 é de 1991, mas só foi implementada em 1999, pelo Decreto Federal n.º 3.298, que regulamentou as cotas no setor privado. Portanto, o instrumento jurídico não possui 22 anos de existência; na prática, são apenas 14 anos (SCHWARZ, 2009, p.214).

Quanto ao cumprimento da norma, cabe, aos auditores fiscais, a fiscalização e inspeção do setor privado que, diante do descumprimento da legislação, deverão lavrar auto de infração, seguido de multa administrativa, além de dirigir relatório ao Ministério Público do Trabalho – MPT, que possui uma Comissão Permanente de Estudos para a inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho. Os Procuradores do Trabalho, por sua vez, assumindo o papel de agente político na implementação da inclusão, promovem a conversação através das audiências públicas entre os atores sociais, diretamente envolvidos no processo de inclusão da pessoa com deficiência: empresários, gestores públicos e organizações não governamentais. Promovendo a informação, retiram o véu da ignorância e esclarecem as potencialidades para o trabalho que possuem os operários com deficiência. Se, depois das tentativas de aproximação, persistir o descumprimento, deverá o MPT atuar através do termo de ajustamento de conduta, convencendo a data para que a empresa adeque-se à lei de cotas. Se mais uma vez ocorrer o não cumprimento, poderá ajuizar ação civil pública, cuja sentença imporá multa e indenização social (MTE, SIT, 2007, p.51 - 52).

O Ministério Público do Trabalho, da 13ª Região no Estado da Paraíba, informou, em entrevista, que, apesar de realizar, há cerca de treze anos, o trabalho de inclusão de pessoas com deficiência, não efetuou, até então, nenhum voltado para a inclusão da pessoa com autismo no mercado laboral. Logo, não adotou uma medida específica para enfrentar essas dificuldades. Mencionou, ainda, que a COORDIGUALDADE, na sua última reunião nacional que ocorreu em maio de 2012, decidiu criar uma comissão para fazer um estudo sobre a inclusão da pessoa com autismo, diante dos casos que já estão surgindo no país e das dificuldades de

procuradores diante do tema. O objetivo é levantar problemas, discutir e buscar soluções, voltadas ao espectro autista.

Bahia e Santos (2009) desenvolveram, em 2005, estudo investigativo junto a uma empresa do setor elétrico. A pesquisa tinha como objetivo descobrir quais as razões que a levavam a contratar empregados com deficiência. As autoras diagnosticaram que o principal motivo para a contratação era obedecer à ordem jurídica, ou seja, a reserva legal sobre cargos, devido à fiscalização feita pelas Delegacias Regionais do Trabalho – DRTs. Informaram, ainda, que esse tipo de contratação trazia como benefício o ganho de imagem perante consumidores e fornecedores (BAHIA, SANTOS *apud* SOUZA, 2010, p.35).

Os empecilhos apontados pelo setor empresarial para a contratação de trabalhadores com deficiência são a carência referente à educação, ao transporte, à informação, aos distintos processos de recrutamento e contratação diante da diversidade de deficiências existentes (SCHAWARZ, 2009, p. 10, 14).

Sasaki (2005) enumerou outras barreiras excludentes, além das descritas acima. Entre elas estão: a arquitetônica, a comunicacional, a atitudinal, a metodológica – métodos de trabalho -, a instrumental – instrumentos usados durante a execução do trabalho -, e a programática – leis e políticas públicas que perpetuam a exclusão. Por conseguinte, para o autor, ou a sociedade é capaz de transpassar todas as barreiras, ou os grupos em situação de vulnerabilidade permanecerão excluídos (Fonte: site Etur).

Para Pastore (2000, p.71), os fatores que inviabilizam as oportunidades de trabalho para as pessoas com deficiência seriam: a falta de qualificação profissional e o despreparo dos candidatos ao cargo; a persistência de desinformação e a falta de esclarecimento dos tomadores, das potencialidades produtiva dos serviços prestados, além da falta de estímulos que facilitem a contratação; e, por fim, a falta de preparo da comunidade para lidar com pessoas com deficiência. Segmentos do setor terceirizado reclamam da ausência de apoio do MTE e MPT para encontrar candidatos com deficiência capacitados (Fonte: site Equipe Inclusive).

Durante a pesquisa “Retratos da Deficiência no Brasil”, realizada por Neri, em 2003, o autor constata que persistem os preconceitos quanto à capacidade contributiva das pessoas com deficiência, num contexto competitivo que orienta parte das empresas e relaciona o preconceito em torno do desconhecimento das possibilidades

e limitações desse tipo de trabalhador, de estar inserido como agente ativo do processo de produção, desde que disponibilizadas as oportunidades de fazer progredir seu potencial. Sendo assim, as empresas legitimavam que os trabalhadores com deficiência possuíam uma produtividade aquém dos sem deficiência; portanto, esse fator inviabilizava economicamente sua admissão no setor da iniciativa privada (NERI, 2003, p.42, 75). Os empresários firmam-se nas limitações aparentes e não investigam as potencialidades dos trabalhadores com deficiência (PASTORE, 2000, p. 26).

As barreiras atitudinais, a ausência de informações sobre o espectro autista e a potencialidade produtiva, também, são obstáculos enfrentados pelas pessoas com autismo, devido à falta de divulgação e palestras sobre o transtorno. A desinformação, também ocorre em outros países como na Alemanha, onde vivem cerca de 250 mil autistas com síndrome de Asperger. Eles são, frequentemente, classificados como inaptos para trabalhar pela Agência Federal do Trabalho alemã, onde somente 15% possuem um trabalho formal. Como a grande maioria têm dificuldades de integração no espaço social laboral, torna-se complicado acolher os requisitos feitos pelas empresas, entre eles: espírito de grupo, sensibilidade em lidar com outras pessoas e habilidade de comunicação. Como não funcionam da forma como, geralmente, espera-se no mercado de trabalho, não encontram emprego. Os Aspergers são, muitas vezes, bem qualificados, podem pensar de forma lógica e analítica, são detalhistas, são bons na gestão de qualidade por raciocinarem de forma bem estruturada, todavia, ainda assim, não são selecionados e contratados pela iniciativa privada. O caso dessas pessoas com autismo ilustra um potencial pouco explorado no mercado. Portanto, para proporcionar maior inclusão do autista no mundo do trabalho, é interessante que as empresas baseiem-se no conhecimento profissional que os candidatos às vagas já possuam, já que aprendem temas de forma autodidata, como as relacionadas às questões de informática, por exemplo (Fonte: site Autismo e Realidade).

É relevante considerar as vantagens financeiras que esse tipo de contratação acarreta para a economia alemã: desfrutará de uma capacidade, ainda, inexplorada; o Governo Federal diminuirá sua carga assistencial; e as pessoas com autismo terão a oportunidade de ingressarem no universo do trabalho e de sentirem-se produtivos, de bem consigo mesmos (Fonte: site Autismo e Realidade). Fatores que também podem ser explorados pela economia brasileira.

Outro fator preocupante diz respeito à questão da educação. Shimono (2008) constata que há relação entre qualificação e escolaridade da pessoa com deficiência, nas falas do setor empresarial, quanto às vagas reservadas aos empregados com deficiência (SHIMONO *apud* SOUZA, 2010, p.13).

Lobato (2009) investigou, através de pesquisa feita em empresas privadas, se a lei n.º 8.213/91 gerou a elevação de oportunidades de trabalho para pessoas com deficiência. A autora perquiriu, também, se as novas oportunidades estavam baseadas em um paradigma inclusivo, capaz de favorecer a contratação e retenção desses empregados. Os entrevistados mencionaram ser embaraçoso contratá-los, devido à baixa escolaridade e qualificação profissional das pessoas com deficiência. Além disso, os empresários citaram que não possuíam meios para recebê-los e mantê-los, por não ter as empresas as adequações necessárias. O estudo concluiu que o setor da iniciativa privada contrata essa clientela, atendendo apenas à determinação legal, devido à fiscalização executada pelo Ministério Público do Trabalho, apesar de a lei cumprir seu papel ao aumentar as oportunidades (LOBATO *apud* SOUZA, 2010, p.21).

No ano de 2006, a pesquisa, intitulada “População com Deficiência no Brasil – Fatos e Percepções”, executada pela Federação Brasileira de Bancos – FEBRABAN, demonstrou a baixa escolaridade das pessoas com deficiência, que chegava a 78,7%. O grupo vulnerável possuía até sete anos de estudo.

Já, em 2011, a pesquisa sob o nome “Pessoa com deficiência: expectativas e percepções do mercado de trabalho” abate o mito da não qualificação das pessoas com deficiência, já que 61,5% dos participantes possuem grau de qualificação a partir do ensino superior incompleto, chegando até a pós-graduação concluída. Todavia, apesar do aumento da capacitação, os empregados com deficiência são unânimes em responder que não veem possibilidade de crescimento profissional e uso de seu potencial dentro das empresas. O estudo demonstra que, para as pessoas com deficiência, a oportunidade mais atrativa de emprego é aquela que una fatores como pacotes de benefícios e plano de carreira, salário e ambiente de trabalho (I.Social, 2011, p.05, 11, 18, 21). Contudo, não se pode deixar de destacar as barreiras que devem ser ultrapassadas pelas pessoas com deficiência na realização dos estudos. A dificuldade tem início nos transportes públicos, pois poucos são adaptados. As avenidas e calçadas são desniveladas, ou contam com carros estacionados nos passeios públicos.

Tanaka (2007) conduziu projeto que analisou a concepção de empregadores da iniciativa privada sobre as pessoas com deficiência. O estudo comprovou que, apesar da norma jurídica de reserva legal de vagas ser eficiente para a inserção do seguimento no mercado de trabalho, a inclusão ocorre em postos de pouca complexidade (TANAKA *apud* SOUZA, 2010, p.24). Outro importante dado é observado pela pesquisa realizada em 2011, ao descrever que 41,2% das pessoas com deficiência consideram que o mercado de empregabilidade está estável, e, apenas, 21,6% respondem que está aquecido (I.Social, 2011, p.14).

O emprego formal, no Brasil, para essa população multifacetada é bastante reduzido. No ano de 2003, a empregabilidade dos trabalhadores com deficiência era de 2,05%, e o grupo de empresas de melhor desempenho era constituído por aquelas com 100 a 249 e de 250 a 500 empregados, com os percentuais de 2,6% e 3,05% respectivamente (NERI, 2003, p.67 - 68). Entretanto, conferindo dados da Relação Anual de Informações Sociais – RAIS, observa-se uma retração no mercado quanto à contratação. Se em 2003, os contratados representavam 2,05%, em 2007 houve um declínio: eram 348.818 trabalhadores com deficiência, no percentual de 0,98%. Novamente, outra queda ocorreu em 2008 para 323.210 empregados, de 0,82%. Mais uma vez, em 2009, aconteceu a queda do número de operários com deficiência, e a representatividade baixou para 288.593, com a diminuição do percentual para 0,7%. Em 2010, ocorreu um exíguo aumento, e os números passaram para 306.000; porém, o percentual de 0,7% permaneceu. Assim, a diminuição sistemática de contratação também está sendo percebida pelas pessoas com deficiência. (I.SOCIAL, 2011, p.02 - 14). É considerável realçar que não foi possível acrescentar dados da RAIS 2011, pois o prazo legal para a entrega das declarações, por parte das empresas, encerrara-se em março de 2012, de acordo com a Portaria nº401; sendo assim, ainda não estão disponibilizados.

A realidade brasileira é bem distante da europeia e da japonesa, onde a proporção chega a variar entre 30% e 45% de pessoas com deficiência que trabalham legalmente. Nos Estados Unidos, entre os que são severamente comprometidos, o grau chega a 10% (PASTORE, 2000, p.75).

Aspecto importante diz respeito ao número de pessoas com deficiência que trabalham ou já trabalharam, em algum momento, devido à lei de cotas. É o percentual significativo de 72,4% contra 27,6% que não fez uso dela (I.SOCIAL, 2011, p.07).

Diante dos números, conclui-se que a norma jurídica ainda é a maior responsável pela inclusão social, no mercado de trabalho, dos operários com deficiência, entretanto, ainda, deixa à deriva as pessoas com autismo.

Quanto aos postos de trabalho, em 2003, os operários com deficiência ocupavam maior número de cargos nos setores de serviço, seguido pela indústria (NERI, 2003, p. 42). Constata-se que, em 2006, uma maior concentração nas funções administrativas, o que se mantém nos dias atuais, pois a maior empregabilidade concentra-se nos cargos de assistente administrativo e telefonista (FEBRABAN, 2006, p.16; I.SOCIAL, 2011, p.11).

No que diz respeito aos processos de recrutamento e contratação, Souza (2010, p.75, 91) conduziu estudo em empresas privadas junto ao setor de Recursos Humanos, com a intenção de verificar se as práticas de recrutamento e seleção, utilizadas pelo setor privado, são apropriadas para o público de pessoas com deficiência que ingressa no mercado de trabalho. Descobriu a autora que tal prática é inapropriada, confirmando sua hipótese. Constatou o desconhecimento das práticas de recrutamento e seleção, voltadas para candidatos desse segmento, por parte dos profissionais de Recursos Humanos, faltando-lhes a capacitação profissional necessária, além de identificar a discriminação ao longo das etapas do processo, eis que os referidos profissionais creem que os processos direcionados às demais pessoas devem ser o mesmo aplicado ao candidato com deficiência. Afirma Sousa que, durante o recrutamento dos candidatos, não há uma ampla divulgação das vagas disponíveis; por essa razão, traz a impressão para as empresas de que o profissional com deficiência é escasso, resultado também apontado por Carvalho (2008). Logo, quando as pessoas com deficiência procuram emprego, enfrentam o despreparo dos profissionais de Recursos Humanos. Por fim, relatou a falha da lei n.º 8.213/91, consistente em não apontar qualquer amparo técnico aos profissionais envolvidos no processo de contratação, apesar de a norma promover a inclusão. Portanto, se o processo de seleção não contempla as hipóteses de deficiências previstas na lei de cotas, pois a legislação nem sequer menciona a matéria, que dirá um método de recrutamento destinado aos autistas, sendo essa falta de prenúncio mais uma omissão da norma jurídica, o que não facilita em nada a almejada inclusão desse público.

Assim, urge a compreensão para elaborar um processo seletivo adaptado à especificidade individual, independente da deficiência, seja pessoa com autismo ou não,

pois as organizações é que devem transformar-se e não as pessoas com deficiência (SOUZA, 2010, p.52).

Aponta Schwarz (2009, p. 29,124, 128) a necessidade de somar e unir as ações de recrutamento e contratação, formando um conjunto de medidas, coordenadas entre diversos atores e departamentos da empresa, que criará um programa institucional, sob a responsabilidade da organização e não apenas do departamento de Recursos Humanos - RH. O autor assinala que este processo de seleção deve estar focado nas competências do profissional e não em sua deficiência. Contudo, percebe-se que, corriqueiramente, as empresas já determinam os cargos que serão ocupados – os mais baixos na pirâmide organizacional, devido ao estigma da pouca qualificação - e limitam os tipos de deficiência, relacionados aos quadros funcionais que, muitas vezes, são as mais leves. Portanto, o que se destaca não são as habilidades do candidato, mas a deficiência que possui. Então, é necessário que a atuação do departamento de RH seja isenta de qualquer prejulgamento, pois, assim, será capaz de estender o leque de contratações, tornando a empresa cada vez mais inclusiva, ampliando as oportunidades de acesso ao trabalho das pessoas com autismo.

Schwarz (2009, p.125) destaca que há uma certa dificuldade de localizar as pessoas capacitadas que se ajustem ao perfil exigido; entretanto, ao examinar, de modo mais detalhado, a questão, identificou que a maioria das vagas é destinada a pessoas com deficiência leve.

Foi o que ocorreu com o engenheiro de telecomunicações Gustavo Adolfo de Medeiros, autista de alta funcionalidade, que, apesar de pesquisador e mestre na área de inteligência artificial e neurociência computacional pela Universidade Federal do Rio de Janeiro, em relato ao site Inclusive, evidenciou a ausência de políticas públicas que garantam a inclusão de autistas no universo laboral e a necessidade de flexibilização durante a contratação da pessoa com deficiência, pois, apesar da sua qualificação acadêmica e aprovação em concurso público para o Banco do Brasil, permanece desempregado. Afirma, ainda, que, durante o processo seletivo, seus avaliadores tentaram inseri-lo no setor tecnológico, contudo a norma da instituição obrigava-o a permanecer, ao menos por um ano, em agência bancária, lidando com o público, situação que exigia do autista ser sociável, difícil tarefa para quem possui o espectro (Fonte: site Equipe Inclusive).

Kirton e Greene (2000) também registram essa questão, informando que as empresas preferem deficiências leves, e que tal atitude pode ser considerada como prática discriminatória (KIRTON, GREENE *in* SOUZA, 2010, p.37).

A I.Social, empresa de consultoria com foco exclusivo na inclusão socioeconômica de pessoas com deficiência no mercado de trabalho, responsável por desenvolver e implementar programas corporativos de inclusão em empresas da iniciativa privada, relata que seu banco de currículos está abarrotado dos nomes de pessoas qualificadas, porém não incluídas por possuírem deficiências mais severas - são cadeirantes, cegos ou com paralisia cerebral. Dessa forma, de 200 vagas que a consultoria possui, 95% são destinadas a pessoas com deficiências físicas leves ou auditivas com exigência de leitura labial e oralidade (SCHWARZ, 2009, p.128; I.Social, 2011, p.01).

Schwarz nota que

concentrar a contratação em um tipo único de deficiência, buscar apenas deficiências leves, quase imperceptíveis, ou associar determinadas tarefas a tipos de deficiência são atitudes discriminatórias que ferem os princípios da igualdade de oportunidades e trabalho digno (2009, p.161).

De acordo com os percentuais acima, demonstrados pela I.Social (2011) e os estudos apontados por Barbosa Filho (2011), há a tendência para a contratação de pessoas surdas, pois, para esse tipo de deficiência, não é necessário realizar nenhuma forma de adaptação ou adequações ambientais. Senão destaca-se:

(...) Selecionam apenas os trabalhadores que se enquadram na definição legal descrita, desde que não exijam adequações ambientais ou, no máximo, um mínimo investimento nesse sentido, jamais investem em ajudas técnicas. Pessoas surdas ou com pequenas restrições de mobilidade têm sido as preferidas nesse intuito, o que gera um compreensível descontentamento de outros, ainda que disponham de formação profissional adequada e superior a muito dos contratados. Infelizmente, nesse pensamento, perdem a empresa, os profissionais qualificados, enfim, a nação (BARBOSA FILHO, 2011, p.43).

De acordo com os dados da RAIS 2010, são 306.000 os números de obreiros com deficiência em atividade no país. Diante desse total, verifica-se a predominância dos seguintes classificados:

Tipos de Deficiência	Percentuais
Deficiência física	54,47%
Deficiência auditiva	22,49%
Deficiência visual	5,79%
Deficiência mental	5,10%
Deficiência múltiplas	1,26%

Quadro 5: Representatividade de empregados inseridos no mercado laboral brasileiro de acordo com o tipo de deficiência (Fonte: RAIS 2010. Elaborado pela pesquisadora).

Desse modo, demonstrados os percentuais, é averiguado a maior empregabilidade da deficiência física e auditiva, à vista disso, torna-se urgente a necessidade de se quebrar mais essa barreira atitudinal, para a busca por melhores condições de vida e oportunidades iguais para as pessoas autistas, que poderiam ser incluídas via colocação seletiva²⁶, com flexibilidade da jornada de trabalho e ambiente laboral adequado às suas especificidades.

Neri (2003, p.58), ao realizar sua pesquisa, afirma que o setor privado ao contratar o percentual de 5% de pessoas com deficiência, demite o mesmo número de trabalhadores sem deficiência, por está seu quadro completo. Relata casos em que empregadores remuneravam os empregados com deficiência para permanecer em suas residências e constarem nas folhas de pagamento, com o objetivo de preenchimento das cotas. Refere-se a outras situações em que empresários dão preferência ao pagamento de multas, à manutenção de obreiros com deficiência. São casos realmente dramáticos. A respeito, o autor sugere, como punição, a perda de privilégios, como obtenção de certidão negativa de débitos junto ao Instituto Nacional de Seguridade Social – INSS, ou participação em licitações.

²⁶ Entende-se por colocação seletiva: o processo de contratação regular, nos termos da legislação trabalhista e previdenciária, que independe da adoção de procedimentos especiais para sua concretização, não sendo excluída a possibilidade de utilização de apoios especiais – art.35, III, Decreto n.º3.298/99. São procedimentos especiais: os meios utilizados para a contratação de pessoa que, devido ao seu grau de deficiência, exija condições especiais, tais como jornada variável, horário flexível, proporcionalidade de salário, ambiente de trabalho adequado às suas especificidades, dentre outros – art. 35, §2º, Decreto n.º3.298/99 - (MTE, SIT, 2009, p.35).

Ao estabelecer as cotas, a norma jurídica considerou tão somente o tamanho das empresas, e não a natureza das atividades desenvolvidas, o grau de risco no trabalho, a capacidade de realização de adaptações ambientais, entre outros aspectos. (PASTORE, 2000, p.141). Dessa forma, para que a empresa, realmente, seja considerada inclusiva, é *conditio sine qua non* oferecer vagas que vão além da base da pirâmide organizacional e redirecionar as oportunidades de maneira que contemplem uma maior diversidade de deficiências, constando, neste rol, pessoas do espectro autista, para que se quebre o ciclo de exclusão dentro da inclusão. Pois quando são realizados maiores investimentos em ajudas técnicas, gera-se o aumento de possibilidade de contratações (SCHWARZ, 2009, p.131). Por ser a lei de cotas norma de natureza jurídica de ordem pública, deve ser cumprida sem restrição e de forma obrigatória, indo de encontro ao poder potestativo do empresário/empregador, que poderá estabelecer como critério de admissão do operário com deficiência, somente a demonstração de habilidade e qualificação profissional para a atividade que será desempenhada (GURGEL *in* FERRAZ, 2012, p.426).

Outro ponto focal, levantado pelas empresas, é o transporte, que se pode traduzir por acessibilidade. Entende-se por acessibilidade todos os recursos que possibilitam o acesso e o uso por qualquer pessoa, de modo seguro e autônomo, dos espaços, mobiliários e equipamentos urbanos, das edificações, dos meios de transporte e dos sistemas e meios de comunicação (SCHWARZ, 2009, p.185). Assim, como previsto no Decreto n.º 5.296/04, os transportes devem estar adaptados de acordo com as normas da Associação Brasileira de Normas Técnicas – NBR n.º 9.050 até 2014.

A pessoa com autismo também utiliza a acessibilidade com o objetivo de alcançar independência nos aspectos sociais da vida, podendo, para esse fim, também lançar mão de ajudas técnicas.

Compreende-se por ajuda técnica:

toda tecnologia desenvolvida no intuito de proporcionar às pessoas com deficiência um maior grau de independência – capacidade de execução - em suas atividades domésticas ou ocupacionais diárias, ampliando ou restaurando funcionalidades limitadas ou pela expansão da sua autonomia – capacidade de decisão – (BARBOSA FILHO, 2011, p.55).

Há situações em que a pessoa com espectro autista necessita de um espaço físico bem estruturado para desenvolver suas atividades, sejam ocupações do cotidiano, educacionais ou laborais. Para sua organização, utiliza-se de figuras, que servem como apoios visuais para estruturar sua rotina de trabalho, informando-a das ações laborais, desempenhadas ao longo do dia. Instrui o autista anunciando qual será a 1ª etapa do trabalho a ser desenvolvida e, depois de finalizada, seguir-se-á para 2º etapa, e, assim, sucessivamente, até a última fase, concluindo sua jornada de trabalho.

O processo acima citado facilita seu deslocamento pelos espaços da empresa e garante maior autonomia e independência durante sua circulação (Fonte: site Autismo e Realidade).

É válido relatar que o mobiliário, utilizado pela pessoa com autismo, como, por exemplo, uma mesa de trabalho, deverá ser colocado em uma posição que auxilie a sua concentração no momento de realizar suas tarefas, de maneira que não o disperse (Fonte: site Autismo e Realidade).

Outro ponto importante é a acessibilidade associada à comunicação. Há autistas que não utilizam a comunicação verbal e, para serem compreendidos, fazem uso de *tablets*, através de um programa chamado Livox. Trata-se de um *software* de comunicação alternativa, ou seja, uma ajuda técnica, indicado para pessoas sem fala ou escrita funcional, que fornece a conversão de textos em voz, com sons naturais, além de conter muitos símbolos e figuras (Fonte site Agora eu Consigo). Essa tecnologia específica torna o acesso a elas possível. É uma forma de adequar as informações que são levadas até as pessoas com autismo, proporcionando-lhes a liberdade de ação.

Portanto, ações combinadas favorecem a inclusão da pessoa com autismo no mercado de trabalho e espaços públicos. Dessa maneira, através da acessibilidade no espaço laboral, é possível oferecer igualdade de oportunidade às pessoas com autismo, para que possam desenvolver suas atividades da mesma forma que as demais. Ressalta-se que a acessibilidade utilizada irá variar segundo a necessidade de cada sujeito autista e sua peculiaridade.

Vislumbra-se, como mecanismos alternativos para a empregabilidade das pessoas com autismo, além da inserção laboral via lei de cotas, as apontadas por Pastore (2000, p.81, 91-93, 152, 195). O autor cita o teletrabalho, que é uma atividade realizada a distância, através do uso da informática, podendo ser executado na própria residência

do trabalhador, além de ser de baixo custo, pois não há o vínculo empregatício formal. Relaciona também o trabalho em domicílio, em que as pessoas receberiam encomendas de empresas e distribuidores, ou, ainda, integrariam ateliês e oficinas caseiras. Foi o que ocorreu com Fernanda Raquel Nascimento, autista, que, de forma progressiva, laborando em sua residência, transformou em profissão o que era uma de suas formas de comunicação, o desenho. Atualmente, realiza trabalhos de ilustração para a Livraria Saraiva, em São Paulo. A mesma possui a intenção de, aos poucos, prestar expediente no escritório da rede de livrarias. Outro ponto positivo é que a empresa iniciou um plano para a contratação de pessoas com diferentes tipos de transtorno, entre eles, o autismo, após o primeiro contato com a desenhista (Fonte: site Autismo e Realidade). Outras modalidades apontadas pelo autor, capazes de ampliar as oportunidades de trabalho para os autistas são as cooperativas²⁷, o empreendedorismo²⁸ e o trabalho em oficina protegida²⁹. Todas essas modalidades de trabalho são formas que podem ser utilizadas pelas pessoas com autismo, de modo que lhes proporcionem realizar o trabalho a contento.

Não é o propósito da pesquisa realizada pela mestranda estabelecer a relação entre os vários graus de autismo e o modo de inserção no mercado laboral, ou, ainda, o tipo de trabalho que poderiam desempenhar, diante das muitas características do espectro e das particularidades de cada pessoa com autismo, além da necessidade do conhecimento técnico na área da saúde. Por exemplo, como já demonstrado, há pessoas com síndrome de Asperger que podem necessitar de uma colocação seletiva e a adoção de procedimentos especiais para a sua contratação, como a adequação do ambiente laboral as suas necessidades, como no caso da colocação da mesa de trabalho em local apropriado. Entretanto, outras pessoas com Asperger não necessitam de auxílio e laboram via emprego competitivo, não precisando, de nenhuma forma de apoio, conseguindo ultrapassar a barreira da sociabilização.

²⁷ Entende-se por cooperativas: a associação de pessoas que possuem interesses comuns, que possuem o mesmo objetivo de auferir lucro nas atividades econômicas realizadas em colaboração. As cooperativas buscam uma posição de competitividade no mercado em geral (PASTORE, 2000, p.155).

²⁸ Compreende-se por empreendedorismo: pessoa que inicia ou cria algo, almejando satisfação econômica e pessoal.

²⁹ Depreende-se por oficina protegida: a unidade que funciona através de uma relação de dependência com entidade pública ou beneficente de assistência social, e que tem por intuito propagar programas de habilitação profissional para adolescente e adulto com deficiência, por meio do trabalho remunerado, atentando a emancipação econômica e pessoal (MTE, SIT, 2009, p.36).

No entanto, com o intuito de deixar o mínimo de lacuna, a resposta foi encontrada, no livro “Mundo Singular”, lançado em 2012, pela psiquiatra Ana Beatriz Barbosa Silva, que diante da formação acadêmica que tem, esclarece o trabalho que a pessoa com autismo pode desempenhar, de acordo com o variado grau do espectro autista.

Para a autora,

Quando nos referimos a alguém com comprometimento grave, devemos pensar em profissões com atividades rotineiras para serem executadas no mercado de trabalho. Para pessoas com comprometimento moderado, devemos investir em treinamentos para atividades práticas. Essas pessoas poderão ter grande sucesso em tarefas repetitivas e, muitas vezes, com riqueza de detalhes, por exemplo, como montar placas eletrônicas de computador e autopeças, participar de controles de qualidade ou de sistema financeiro. Já para pessoas com alto funcionamento ou com traços de autismo, temos um leque variado de possibilidades dependentes de suas habilidades. (...) As pessoas com autismo tendem a ser honestas ao extremo, o que nos levaria a pensar na confiabilidade que podemos ter nessas pessoas que, praticamente, ditariam as normas éticas da empresa ou de um setor público. As pessoas com autismo tendem a ser bastante apegadas à rotina; uma vez adaptadas aos seus horários, dificilmente chegarão atrasadas ou sairão mais cedo. Uma rotina bem estabelecida pode aumentar a produtividade da empresa. (...) Poderíamos pensar ainda que tende a apresentar interesses restritos, o que a levaria a fazer tarefas repetitivas do dia a dia de uma empresa sem problemas. Ela tem ainda uma tendência de valorizar a parte pelo todo, o que pode torná-la bastante detalhista e apta a perceber pequenos erros. Algumas de suas habilidades e seu comprometimento com o trabalho não são vistos em nenhum outro funcionário (...) (SILVA, 2012, p.244).

Há outro aspecto econômico que deve ser levado em consideração: o consumo. As pessoas com transtorno do espectro autista estão inseridas em todas as faixas etárias e classes sociais, a contratação formal de emprego torna real seu poder aquisitivo e aumenta suas escolhas, incluindo-as na cadeia de consumo, tornando-as clientes em potencial.

Vale assinalar pontos que merecem ser observados no momento de inclusão de pessoas autistas no mercado de trabalho, listados pelo Escritório de Estatísticas do Trabalho dos Estados Unidos (Fonte: site Autismo e Realidade):

- Qualidades: os autistas possuem facilidade de concentração para desenvolver atividades repetitivas, como por exemplo, tarefas de estocagem, catalogação e checagem;

- Foco: apesar da dificuldade de realizar tarefas que não lhes interessam, realizam com eficiência e rapidez tarefas em suas áreas de interesse;
- Cuidados: as pessoas com autismo possuem um maior rendimento quando são montadas rotinas bem estruturadas, sem muitas variações e com cargas horárias não muito extensas;
- Comunicação: como possuem dificuldades de interação social direta, outros meios de comunicação devem ser priorizados;
- Ambiente: deve ser silencioso e organizado.

Discutidos os pontos importantes da lei n.º8.231/91, seus requisitos e barreiras que dificultam a contratação de pessoas com deficiência e autismo no mercado de trabalho, observar-se-ão, em seguida, os impactos que a Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência efetua na lei de cotas, oportunizando a inclusão de novos grupos, como as pessoas com o espectro autista, portanto, foco do próximo capítulo.

CAPÍTULO 4 O TRATAMENTO INTERNACIONAL E AS PESSOAS COM AUTISMO

4.1 A Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência: novo conceito de pessoa com deficiência e a reserva legal de cargos

Em 2001, o Presidente do México, Vicente Fox, expôs, à Organização das Nações Unidas – ONU, um texto que deu início à propositura da Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência - CDPD, com a finalidade de construir uma Convenção com características específicas que atendessem a esse segmento, pois, apesar de já existirem outras Declarações que tratavam das pessoas com deficiência, como, por exemplo, a Declaração do Deficiente Mental, de 1971, nenhuma conseguiu modificar o modo de conduta dos Estados-signatários e das sociedades, que continuavam a tratá-las de maneira invisível e estigmatizadas (GALLEGOS, 2011, p.209).

Até o resultado final, ocorreram muitos debates para que fosse possível a construção de um consenso entre 192 países, Organizações Não Governamentais - ONGs e pessoas com deficiência, que participaram ativamente desse processo, tendo sido essa também uma novidade na metodologia de trabalho, ao proporcionar a participação direta dos maiores interessados. Trata-se de um projeto de aperfeiçoamento e pioneirismo que ocorreu nas sessões do Comitê *Ad Hoc* da ONU. Nas sessões realizadas pelo Comitê *Ad Hoc* para a construção da CDPD, foi salutar e necessária a participação dos interessados no processo de elaboração, pois os delegados, representantes dos diversos países, não compreendiam a fundo os problemas que, diretamente, faziam parte do universo dessa população multifacetada. Logo, a vivência dessas pessoas foi imprescindível para a criação de uma Convenção prática e aplicável às suas realidades (GALLEGOS, 2011, p.209).

Vale destacar o papel ativo das organizações não governamentais que representavam as pessoas com deficiência. Elas tinham como lema, durante o período de negociação da Convenção, “Nada de nós sem nós”; dessa maneira, para abordar temas tão particulares e próprios, devido à sua especificidade, foi imprescindível trazer para o debate a comunidade de pessoas com deficiência. Fonseca (FONSECA *in*

FERRAZ, 2012, p. 19) menciona que 71% de conteúdo da Convenção foi obtido pela contribuição direta de ONGs devidamente credenciadas, oriundas dos cinco continentes. Isso foi possível devido à edificação de uma ampla rede de comunicação. Durante as reuniões, os textos eram redigidos em Braille, em tecnologias acessíveis e através de linguagem de sinais, o que possibilitou o conhecimento do que era discutido por toda a comunidade das pessoas com deficiência em todo o mundo (GALLEGO, 2011, p. 209).

Atalla reforça que

a construção desse tratado seguiu um caminho inédito na ONU, ao criar o Comitê Especial, um Grupo de Trabalho de composição mista – estados e sociedade civil – para elaborar um rascunho da Convenção (2011, p.210).

Avalia-se como uma experiência democratizante que ocorreu na ONU, pois o sistema inclusivo permitiu a adoção de instrumentos úteis e capazes de atingir a realidade das pessoas com deficiência.

A Convenção é o primeiro tratado global de direitos humanos do século XXI, contando com 147 assinaturas registradas e 99 ratificações. A América Latina e o Caribe encabeçam a lista de países-signatários que a convalidaram, reforçando que o grupo vulnerável deve usufruir de todos os direitos humanos e liberdades fundamentais. Assim, Gallego adverte que, para que haja a implementação efetiva da Convenção, é necessário,

em cada país, ensinar e convencer cada pessoa, com ou sem deficiência, a se juntar ao movimento por uma sociedade mais global e inclusiva, que valorize a diferença, reconheça a diversidade e esteja disposta a desafiar os obstáculos que ainda persistem (2011, p.211).

A CDPD é o instrumento jurídico adequado para que os direitos humanos gerais sejam acessíveis a grupos vulneráveis (FONSECA, Fonte: site Equipe Inclusive).

É importante abordar datas, para melhor compreensão do processo de ratificação da Convenção pelo Brasil. Em 2006, a Assembleia Geral da ONU promulgou o instrumento internacional, que foi assinado pelo Brasil em 2007, na pessoa do Presidente da República, exercendo a função de Chefe de Estado. O tratado passou a

viger, no cenário internacional, em 13 de maio de 2008 e a ter eficácia no território nacional, nesse mesmo ano, através do Decreto-Legislativo n.º186/08, que aprovou o conteúdo da Convenção, internalizando-o como norma constitucional, e autorizou a ratificação pelo Presidente da República. A ratificação e a promulgação ocorreram ao mesmo tempo, através do Decreto Executivo n.º 6.949, de 25 de agosto de 2009, determinando que a Convenção seja cumprida integralmente.

Vale dizer que o país, com a ratificação desse instrumento, assumiu compromissos na ordem nacional e no cenário internacional. Ao todo, a Convenção tem 50 artigos, que se ocupam de inúmeros direitos, entre eles, civis, políticos, econômicos, sociais e culturais. “Com a Convenção da ONU, se não houver acessibilidade significa que há discriminação, condenável do ponto de vista moral e ético e punível na forma da lei” (VANUCHI, CDPD, 2010, p.05).

O Brasil conferiu ao tema dos direitos humanos *status* ministerial, a partir do momento em que vinculou a Secretaria de Direitos Humanos à Presidência da República. E, atualmente, faz parte de um terço de países membros da ONU que dispõem de legislação para as pessoas com deficiência. Portanto, o Estado trabalha na promoção e defesa da educação inclusiva, do acesso ao trabalho como uma obrigação entre os hemisférios norte e sul (MAIOR, CDPD, 2010, p. 09).

As obrigações gerais, assumidas pelos governos, que ratificaram a CDPD deverão ser cristalizadas através de planos, programas e políticas públicas para a inclusão do grupo vulnerável.

É necessário mostrar observações sobre a terminologia deficiência - pois muito se discute em torno desta questão - para que se torne possível transpor a ponte e compreender o impacto do novo conceito de pessoa com deficiência, abordado pela CDPD na legislação brasileira.

A propósito disso, Barbosa Filho (2011, p. 39) salienta que

a denominação de portador está associada à ideia de contágio, transmissão, derivada da não diferenciação das afecções infecto-contagiosas daquelas que não o são. Muito dessa percepção enganada é resultante do desconhecimento dos mecanismos de transmissão, o que somente veio a ser bem definido com o desenvolvimento da microbiologia em fins do século XIX e início do século XX.

Na ordem jurídica, a Carta Magna de 1988 adotou a expressão “pessoa portadora de deficiência”, decorrente da atuação de médicos junto aos processos trabalhistas e previdenciários.

Há autores, como Araújo (*in* AMARAL JÚNIOR & JUBILUT, 2009, p.32), que veem o uso deste termo como um avanço na inclusão, já que se concentra o núcleo do termo na palavra “pessoa” e não mais em “deficiência”, como fora usada pelo texto constitucional de 1967. Contudo, Barbosa Filho (2011, p.39) encara de outra forma a questão, argumentando que a legislação pátria, ainda, utiliza aquele termo por ser carente de políticas sociais mais amplas.

Outra expressão bem difundida é “pessoa com necessidades especiais”, mas empregada, muitas vezes, de forma errada, pois deve o termo ser direcionado a determinadas condições específicas, como, por exemplo, usar óculos, algo tão corriqueiro em nosso cotidiano, estar gestante ou ser idoso. Para Sasaki a expressão é tida como um gênero em que está inserida a pessoa com deficiência (SASSAKI, 2003, p. 12-36).

Já as associações e entidades que lutam em defesa desse grupo julgam mais adequado o uso da expressão “pessoa com deficiência”, devido o fomento de uma discussão a nível mundial da qual o Brasil fez parte e na qual se chegou a esse consenso. Por isso, os documentos que foram redigidos, a partir da década de noventa até o início do século XXI, estão adotando essa nomenclatura. Para chegar a esse entendimento coletivo, as entidades basearam-se nos seguintes pontos de vista (SASSAKI, 2011, Fonte: site Equipe Inclusive):

- Não esconder ou camuflar a deficiência;
- Não aceitar o consolo da falsa ideia de que todo mundo têm deficiência;
- Mostrar com dignidade a realidade da deficiência;
- Valorizar as diferenças e necessidades decorrentes da deficiência;
- Combater neologismos que tentam diluir as diferenças, tais como “pessoas com capacidades especiais”, “pessoas com eficiências diferentes”, “pessoas com habilidades diferenciadas”, “pessoas deficientes”, “pessoas especiais”, “é desnecessário discutir a questão das deficiências porque todos nós somos imperfeitos”, “não se preocupem, agiremos como avestruzes com a cabeça dentro da areia”, “aceitaremos vocês sem olhar para as suas deficiências”;

- Defender a igualdade entre as pessoas com deficiência e as demais pessoas em termos de direitos e dignidade, o que exige a equiparação de oportunidades para pessoas com deficiência atendendo às diferenças individuais e necessidades especiais, que não devem ser ignoradas;
- Identificar nas diferenças todos os direitos que lhe são pertinentes e a partir daí, encontrar medidas específicas para o Estado e a sociedade diminuïrem ou eliminarem as “restrições de participação” (dificuldades ou incapacidades causadas pelos ambientes humano e físico contra as pessoas com deficiência).

Assim, a palavra “portadora” deixa de ser considerada. Afinal de contas, a pessoa com deficiência é detentora de uma deficiência, mas não a porta; não se trata de almejar levá-la, ou não, consigo.

O Brasil, ao ratificar a Convenção n.º 159 da Organização Internacional do Trabalho – OIT e a Convenção Interamericana para a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação Contra as Pessoas Portadoras de Deficiência adotou o conceito de deficiência, trazida por ambas, para fins de proteção legal.

Já o Decreto n.º 3.298/99 que trouxe o conceito de pessoa com deficiência aplicável às relações de trabalho, em 2004, teve sua redação atualizada e revista pelo Decreto n.º 5.296/04 que introduziu uma nova definição, também, usada para fins da lei de cotas. Senão, vejamos art. 5º, §1, I e alíneas:

I - pessoa portadora de deficiência, além daquelas previstas na Lei n.º 10.690, de 16 de junho de 2003, a que possui limitação ou incapacidade para o desempenho de atividade e se enquadra nas seguintes categorias:

a) 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;

b) 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;

c) 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 60°; ou a ocorrência simultânea de quaisquer das condições anteriores;

d) 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:

1. comunicação;
2. cuidado pessoal;
3. habilidades sociais;
4. utilização dos recursos da comunidade;
5. saúde e segurança;
6. habilidades acadêmicas;
7. lazer; e
8. trabalho;

e) deficiência múltipla - associação de duas ou mais deficiências.

No entanto, apesar da síndrome do espectro autista não constar entre as categorias de deficiência, inseridas no Decreto n.º5.296/04, as pessoas com autismo poderiam fazer uso dele para incluir-se no universo laboral, pois, dentre as peculiaridades, exibidas pelo transtorno, como a limitação na comunicação verbal, no cuidado pessoal, na sociabilização, encontram-se entre as restrições de habilidades adaptativas da deficiência mental trazida pela norma.

Diniz e Barbosa (*in* BRASIL, 2010, p.202 - 210) informam que, no século XIX, estabeleceram-se alguns modelos biomédicos de classificação dos corpos com impedimentos, com o intuito de servir de parâmetros para as políticas públicas, voltadas à saúde e ao bem-estar, o que tornou o olhar médico soberano. As autoras mencionam que o modelo biomédico da deficiência justifica ser viável a classificação e catalogação dos impedimentos corporais que acometem variações tidas como indesejadas em relação a um imaginário de corpo normal. Comentam que por ser o corpo anômalo, sua habitabilidade seria desafiada pelos sentimentos de rejeição e incapacidade. Todavia, elucidam que, em meados do século XX, a narrativa biomédica viu-se questionada pelo modelo social que trouxe nova roupagem à interpretação de deficiência. Para o modelo social, a deficiência não está submetida aos impedimentos corporais e, por isso,

necessita ser revista, de maneira abrangente, a cultura da normalidade, para que seja assegurada a igualdade entre pessoas com deficiência e as demais, devendo a deficiência ser compreendida como opressão ao corpo. Assim, o modelo social transfere o olhar dos impedimentos do corpo para a ordem social que discrimina, quando menospreza a diversidade na vida social e inflige barreiras na participação de todos em condições de igualdade. É bem verdade que o conceito de deficiência, baseado no modelo biomédico, através da avaliação clínica, ainda é o pilar utilizado pelas políticas públicas para a inserção das pessoas com deficiência no universo laboral, deixando para trás o modelo de deficiência social, esse sim, capaz de auxiliar em uma efetiva inclusão no mercado de trabalho (SIMINELLI *apud* SOUZA, 2010, p.25).

Contudo, depois da ratificação da Convenção dos Direitos das Pessoas com Deficiência pelo Brasil, urge a imediata modificação conceitual, utilizada para fins da reserva legal de cargos, não podendo mais abranger tão somente a ideia clínica, relacionada à patologia.

Afirma-se que essa “virada conceitual” acerca da pessoa com deficiência traz reflexos em toda a legislação brasileira, alcançando regras e princípios, pois alterou, radicalmente, o enfoque político sobre elas, onde o discurso paternalista não tem mais vez (FONSECA *in* FERRAZ, 2012, p. 22). A Classificação Internacional de Doenças – CID, sozinha, não pode mais ser considerada a medida a ser usada, devendo ser utilizada junto com outros critérios. A questão da deficiência deixou de ser clínica para ser social (FONSECA, site Equipe Inclusive). Nesse novo cenário político, a deficiência sentencia a opressão e desigualdade sofridas pelas pessoas com impedimentos corporais (DINIZ; BARBOSA *in* BRASIL, 2010, p.201).

O preâmbulo da CDPD demonstra, de maneira cristalina, que acolheu o modelo/conceito social da pessoa com deficiência, que o mesmo está em processo aberto e em construção, contendo os aspectos sociais, clínicos e funcionais das deficiências. A letra “e” traz o seguinte:

(...) a deficiência é um conceito em evolução e que a deficiência resulta da interação entre pessoas com deficiência e as barreiras devidas às atitudes e ao ambiente que impedem a plena e efetiva participação dessas pessoas na sociedade em igualdade de oportunidades com as demais pessoas (Decreto nº 6.949/2009).

Assim sendo, o propósito da Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência é “promover, proteger e assegurar o exercício pleno e equitativo de todos os direitos humanos e liberdades fundamentais por todas as pessoas com deficiência e promover o respeito pela sua dignidade inerente” (CDPD, 2010, p.21). Depreende-se que o primeiro artigo da Convenção sintetiza a preocupação de garantir a eficácia dos direitos humanos em todos os seus matizes, para que as pessoas com deficiência desenvolvam-se plenamente como cidadãos, superando a notória exclusão decorrente de aspectos culturais, tecnológicos e sociais que as tolhem; em suma, a emancipação das pessoas com deficiência (FONSECA *in* FERRAZ, 2012, p. 23).

A Convenção traz em seu âmago o conceito de pessoas com deficiência:

Pessoas com deficiência são aquelas que têm impedimentos de longos prazos de natureza física, **mental**, intelectual ou sensorial, os quais, em interação com diversas barreiras, podem obstruir sua participação plena e efetiva na sociedade em igualdades de condições com as demais pessoas (CDPD, 2009, p.479, grifo nosso).

A relevância do conceito, trazido por essa Convenção, prende-se ao fato de ter sido debatido com a sociedade civil organizada, que vela pelos direitos das pessoas com deficiência de diversos países, abrindo espaço para o diálogo social e a tentativa de aproximação dos problemas e limitações que possuem em comum.

Logo, Fonseca (*in* FERRAZ, 2012, p. 24 - 27) sustenta que as limitações físicas, mentais, intelectuais e sensoriais são consideradas atributos que, em interação com as barreiras sociais, excluem as pessoas que os apresentam da participação na vida política. Enuncia, também, a deficiência como algo inerente à diversidade humana que deve ser equiparado ao gênero, idade, raça, origem, orientação sexual. Realça que os atributos não possuem nenhuma deficiência, mas que, esta, sim, encontra-se nas barreiras sociais que excluem essas pessoas do acesso aos direitos humanos básicos. Conclui o autor que a deficiência está na sociedade e não na pessoa.

O teórico assinala que essa definição contém forte relevância jurídica, porque incorpora na tipificação das deficiências, além dos aspectos físicos, sensoriais, intelectuais e mentais, a conjuntura social e cultural em que o cidadão com deficiência está inserido, vendo nesta o principal fator de cerceamento dos direitos humanos que são inerentes a pessoas com deficiência (FONSECA *in* FERRAZ, 2012, p. 27).

Já lecionava Pastore desde 2000, que as pessoas deixam de ser deficientes, no momento em que a sociedade lhes proporciona condições adequadas, pois boa parte das limitações decorre das barreiras que lhes são impostas pelo meio social, afastando-as da vida comum. São maneiras deficientes de tratar pessoas eficientes. O autor aposta que a deficiência tem suas raízes diretamente ligadas ao meio social e ao tratamento que os demais dispensam às pessoas com deficiência, mais do que as limitações que possuem (2000, p.13).

Identifica-se que a inovação do conceito está em reconhecer, de forma explícita, que o meio ambiente social e econômico pode ser a causa ou fator de agravamento da deficiência, o que demonstra uma alteração da percepção da deficiência. Portanto, a deficiência é o resultado da interação entre o indivíduo e seu meio ambiente e não algo que reside intrinsecamente naquele (PIOVESAN *in* FERRAZ, 2012, p.47).

Outra novidade, trazida pela CDPD, é a inclusão de uma nova categoria de deficiência: a psicossocial. Também nomeada deficiência psiquiátrica ou deficiência por saúde mental. Nessa, estão inseridas as pessoas com transtornos mentais, ou seja, espectro autista, psicose infantil, esquizofrenia, transtorno de déficit de atenção e hiperatividade, entre outros. Portanto, se se trata de uma pessoa com impedimentos de natureza mental, ela é uma pessoa com deficiência psicossocial. É válido destacar que os transtornos mentais, historicamente, foram referidos fora das categorias tradicionais de deficiência. Entretanto, passa-se a reconhecer que a seqüela de um transtorno mental, agora, é tida como mais uma categoria de deficiência. Esse novo prisma será capaz de impulsionar o aumento de políticas públicas para pessoas com deficiência psicossocial, já que 40% dos países não possuem nenhum tipo de programa de saúde mental (SASSAKI, 2010, *on line*).

Desta feita, antes da CDPD, tínhamos cinco categorias de deficiência: múltipla, mental, física, visual e auditiva. Depois da ratificação do tratado, passamos a ter quatro: física, mental, intelectual e sensorial. O quadro demonstrado por Sasaki (2010, *on line*) traz a nova configuração:

Se uma pessoa tem impedimentos ...	Ela é uma pessoa ...
... de natureza física	... com deficiência física

... de natureza mental (saúde mental)	... com deficiência psicossocial
... de natureza intelectual	... com deficiência intelectual
... de natureza sensorial	... com deficiência auditiva
... de natureza sensorial	... com deficiência visual

Quadro 6: Novas categorias de deficiência apresentadas pela CDPD.

Portanto, os vocábulos “mental” e “intelectual” não são sinônimos, pois possuem naturezas distintas. Assim, com o advento da CDPD, as características da deficiência mental, elencadas pelo Decreto n.º5.296/04, passou a ser chamada de deficiência intelectual. E os impedimentos de natureza mental – saúde mental -, agora, geram a deficiência psicossocial (SASSAKI, 2011, p.10-14).

Ressalta-se que, mesmo sendo a legislação brasileira abundante e avançada, ela é frágil e que essa fragilidade está evidenciada diante de sua ineficácia e do grande desconhecimento de seu conteúdo pelos juristas e pessoas com deficiência (FONSECA *in* FERRAZ, 2012, p.29). Destaca Araújo (*in* FERRAZ, 2012, p. 55) que, como a CDPD possui valor igual ao de emenda constitucional, pois seguiu todo o rito da Emenda Constitucional n.º 45, o sistema jurídico brasileiro passou a adotar a nova expressão “pessoa com deficiência”, além de revogar leis ordinárias que possam ir de encontro ao Tratado. Assevera, portanto, que a Convenção, quanto à terminologia de pessoa com deficiência, produz efeito imediato:

(...) e não se pode falar em conceito de pessoa com deficiência para determinado fator ou situação. Não podemos utilizar um conceito para obter isenção de determinado imposto, e outro conceito para obter o salário mínimo existencial ou para as vagas reservadas. A Convenção inova, avança e torna revogada a legislação brasileira anterior (ARAÚJO *in* FERRAZ, 2012, p.56).

Cabe, ao Brasil, harmonizar todo o ordenamento jurídico, as políticas públicas e os planos de ações com a nova concepção de deficiência, sancionada pela Convenção, o que importa rever o conceito de deficiência e o grau de incapacidade para o trabalho, usados como bases para a concessão de benefícios, como, por exemplo, o

Benefício da Prestação Continuada – BPC e a lei de cotas, superando-se, assim, a conceituação clínica de deficiência.

Quanto ao autismo, para a Classificação Internacional de Doenças – CID -10, da Organização Mundial de Saúde trata-se de:

um transtorno invasivo do desenvolvimento, definido pela presença de desenvolvimento anormal e/ou comprometimento que se manifesta antes da idade de três anos e pelo tipo característico de funcionamento anormal em todas as três áreas: de interação social, comunicação e comportamento restrito e repetitivo (MELLO, 2004, p.60; Fonte: site Equipe Inclusive).

Para o Estatuto da Pessoa com Deficiência, PLS n.º06/2003 que tramita na Câmara dos Deputados como PL n.º7.699/2006 e, ainda, não foi aprovado, o conceito de autismo que, atualmente, está inserido no anteprojeto é o seguinte:

Autismo: comprometimento global do desenvolvimento, que se manifesta tipicamente antes dos três anos, acarretando dificuldades de comunicação e de comportamento, caracterizando-se frequentemente por ausência de relação, movimentos estereotipados, atividades repetitivas, respostas mecânicas, resistências a mudanças nas rotinas diárias ou no ambiente e a experiências sensoriais (ARAÚJO *in* AMARAL JUNIOR & JUBILUT, 2009, p.482).

Galindo (*in* FERRAZ, 2012, p.105) aponta que o transtorno do espectro autista é uma síndrome caracterizada pelo isolamento individual, dificuldades de interação e desenvolvimento socioafetivo. De grau bem variável, em uma escala que vai de leve a grave. Capaz de afetar a linguagem falada e apresentar dificuldades sensoriais. Necessita de muitas intervenções terapêuticas e ocupacional.

Tais informações são apenas noções elementares sobre o autismo. Afinal, não há aqui a pretensão de discorrer sobre a síndrome, diante da ausência de formação acadêmica necessária para tanto. Contudo, é útil realçar alguns de seus traços. Na verdade, essas características variam de acordo com o grau de comprometimento neuronal de cada pessoa autista e o seu ritmo de desenvolvimento. Superar as barreiras que isolam o autista não é impossível; basta dispor dos tratamentos adequados. O autista é capaz de desenvolver relações afetuosas, ter uma vida produtiva, ser independente e exercitar a cidadania. Parafraseando Neri (2003, p.03), diz-se que a deficiência de conhecimentos é, particularmente, alta em relação ao grupo de pessoas com deficiência

e, em se tratando do espectro autista, maior ainda. Assim, as representações sociais que a sociedade cria a respeito dos vários tipos de deficiência definem a maneira como serão tratadas tais pessoas. Portanto, para algumas deficiências, a compreensão e tolerância é bem maior, enquanto que, para outras, como no caso do espectro autista, continua bem reduzida (PASTORE, 2000, p. 17).

Como exemplo do que foi dito acima, elencam-se grandes personalidades que tiveram traços autistas. Entre elas: Thomas Jefferson, de acordo com o escritor Norm Ledgin, que redigiu o livro *Diagnosing Jefferson*; o pintor Vincent Van Gogh, citado no livro *Thinking in Pictures*, escrito pela também autista Temple Grandin; o premiado cientista Albert Einstein, dono do Nobel de Física em 1922; o diretor da Microsoft Bill Gates e o filósofo Ludwig Wittgenstein. São apenas algumas pessoas que tiveram êxito na profissão que elegeram, independentemente, da suposta deficiência (Fonte: site Autismo.com).

Juridicamente, os conceitos elencados são importantes e necessários para a promoção dos direitos fundamentais das pessoas com deficiência, em especial, os autistas. Mas serão de pouca valia, se não houver a eficácia social, a conscientização da sociedade pelo respeito ao grupo.

Realça Galindo (*in* FERRAZ, 2012, p.106) que o autismo, tecnicamente, é uma síndrome e não uma deficiência; entretanto, devido ao fato de o indivíduo necessitar de inúmeras intervenções e adaptações, alega que os preceitos legais alusivos às pessoas com deficiência deverão também ser aplicados e dirigidos a ele. Todavia, é bom esclarecer que, com o advento da CDPD, agora, as pessoas com autismo estão inclusas na nova categoria de deficiência, a psicossocial.

Assim, concluí-se que o Decreto n.º 5.296/04, que traz o conceito de pessoa com deficiência para fins de reserva legal de cargos, encontra-se defasado diante da CDPD. Augura-se que, ao ser reestruturado, deverá aperfeiçoar a classificação das deficiências, utilizando-se de novo critério mais amplo, e passe a adicionar a pessoa com espectro autista para fim de cota, inserindo novo grupo. Afinal, precisa-se compreender que a humanidade é múltipla, é plural e, por isso, nunca haverá alguém igual a outrem. Portanto, a deficiência é inerente à diversidade humana. Almeja-se ultrapassar a concepção de que a exclusão da pessoa com deficiência é devida a essa ou aquela família. Mister se faz entender que todos são responsáveis por oferecer instrumentos institucionais para construção de uma sociedade, verdadeiramente,

inclusiva. Destarte, aprofundar-se-ão os comentários acerca das garantias, trazidas pela Convenção, quanto ao direito ao trabalho, item do próximo ponto.

4.2 A Convenção e o direito ao trabalho

A Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência traz, em seu conceito de pessoa com deficiência, componentes importantes que tratam de peculiaridades do segmento, que serão utilizados para compor a reserva legal de cotas nas relações de trabalho. Considera que possuem impedimentos a longo prazo, enumera a natureza da deficiência, sendo física, intelectual, sensorial e mental, evidenciando que há a diversidade na deficiência, e, por fim, aponta que as barreiras atitudinais e ambientais existentes na sociedade podem ser empecilhos para a participação plena do grupo (GUGEL *in* FERRAZ, 2012, p.413; SASSAKI, 2010, *on line*; SASSAKI, 2011, p. 10-14; SASSAKI, 2011, p. 12-19).

Ao inserir em seu *corpus* a deficiência mental, dá um passo significativo no caminho da inclusão das pessoas com deficiência mental no âmbito do trabalho, pois as doenças mentais não são contempladas na lei de cotas (SCHWARZ, 2009, p.140). Por sua vez, pessoas que possuam autismo, esquizofrenia, depressão, síndrome do pânico, paranoia, transtorno obsessivo-compulsivo terão oportunidades de acesso ao trabalho através da reserva legal de vagas. Assim, “a nova concepção de deficiência mental está ligada as funções mentais do corpo e que podem gerar transtornos mentais, (...) controlados por meio de medicamentos” (GUGEL *in* FERRAZ, 2012, p.413). O Decreto n.º 5.296/04 chamava de deficiência mental o que a CDPC batizou de deficiência de natureza intelectual, apenas foi o nome que mudou, mas as características permanecem as mesmas, encontradas no Decreto, e que já foram expostas no tópico acima. Destarte, manteve os mesmos conceitos para as deficiências de natureza física e sensorial (GUGEL *in* FERRAZ, 2012, p.413; SASSAKI, 2010, *on line*; SASSAKI, 2011, p. 10-14; SASSAKI, 2011, p. 12-19).

O segundo artigo da CDPD traz vários conceitos que possuem, como pano de fundo, a acessibilidade, que é extremamente necessária para a inclusão do trabalhador com deficiência em sua relação empregatícia. São definições alusivas à

comunicação, discriminação por motivo de deficiência, adaptação razoável e desenho universal (GUGEL *in* FERRAZ, 2012, p.413).

O artigo 27 da Convenção dispõe sobre o trabalho e emprego, reconhecendo o direito das pessoas com deficiência, em igualdade de oportunidades com as demais; portanto, traz de volta os enunciados na Convenção n.º159/83 da Organização Internacional do Trabalho – OIT (CDPD, 2010, p.37). Para tanto, o Tratado assegura o uso da ação afirmativa como o instrumento capaz de promover a igualdade real. Salvaguarda também a liberdade de escolha do trabalho, em um ambiente que seja inclusivo e, principalmente, acessível às pessoas com deficiência, de forma que proporcione sua integração nas relações de emprego e autonomia financeira. A Convenção proíbe a discriminação no mercado de trabalho, bem como nas etapas empregatícia (CDPD, 2010, p.37). O Tratado também dispõe a respeito do meio ambiente de trabalho, que deverá ser seguro e salubre, atendendo às normas de higiene, saúde e segurança, sob pena de incidir na discriminação (GUGEL *in* FERRAZ, 2012, p.418-419). A CDPD visa, também, a proteger os operários com deficiência de assédio no trabalho, bem como de qualquer forma de injustiça, além de assegurar a igualdade salarial com as demais pessoas e o exercício, por eles, dos direitos trabalhistas e sindicais, bem como a reparação de eventuais danos material ou moral (CDPD, 2010, p.37, 38).

Também promove a Convenção a qualificação profissional, estimula oportunidades de trabalho autônomo, de empreendedorismo, cooperativismo e negócio próprio. Vale mencionar que muitos desses direitos estão assegurados pela Constituição Federal de 1988 e pela CLT. (CDPD, 2010, p.37, 38; GUGEL *in* FERRAZ, 2012, p.418-419). Esses outros meios de trabalho inseridos no instrumento, torna viável a emancipação econômica e pessoal do grupo, destacando que a ordem jurídica nacional dispõe das leis n.º 5.764/71, que delibera sobre a Política Nacional de Cooperativas, e a de n.º 9.867/99, que discerne a respeito da Criação e Funcionamento de Cooperativas Sociais, o que torna real tais possibilidades. Portanto, fomenta a empregabilidade das pessoas com deficiência no serviço público, bem como no setor privado, através de ações afirmativas, incentivos e outras medidas, além de motivar a reabilitação profissional e as adaptações nos ambientes de trabalho. Por fim, reafirma a liberdade de trabalho com a vedação do trabalho escravo e da exploração desse grupo em situação de

vulnerabilidade que, por sua vez, é tipificada, no Código Penal Brasileiro, como infração penal (CDPD, 2010, p.38; GUGEL *in* FERRAZ, 2012, p.421).

Desde a década de 90, o Brasil possui um amplo arcabouço jurídico para alcançar o pleno emprego das pessoas com deficiência, que visa a promover a sustentabilidade e a vida independente. Trata-se das normas, lei n.º 8.112/90, que dispõe sobre o regime jurídico dos servidores civis da União, e a lei n.º 8.213/91, que dispõe sobre benefícios previdenciários como já descritos anteriormente.

O instrumento jurídico, referente à lei n.º 8.112/90 assegurou às pessoas com deficiência o direito de inscrição em concurso público para provimento de cargo, estando reservado, para elas, o percentual mínimo de 05% até 20% das vagas oferecidas no concurso. A crítica é feita à forma de aplicação da legislação, pois, devido à existência de um percentual mínimo, esse nunca tem sido ultrapassado nas seleções de concurso, em que as vagas destinadas a pessoas com deficiência, dificilmente, atingiram o patamar de 20%. Além disso, as instituições públicas não dispõem de meios técnicos para o auxílio na adaptação, muitas vezes, tornando-se caso de polícia e de decisões judiciais a inclusão das pessoas com deficiência no ambiente de trabalho da administração pública.

Na esfera privada, como já mencionada, o art. 93 da lei n.º 8.213/91, também conhecida como a lei de cotas, determina a reserva de vagas em empresas com mais de 100 empregados, em um percentual que varia de 2% a 5%, dependendo da quantidade total de trabalhadores que compõem seus quadros.

Averigua-se que a deficiência física é a que possui uma maior e melhor inclusão, em detrimento da visual, intelectual e múltipla. Esse quadro destaca a ausência de diversidade no mercado empresarial e a prática discriminatória. Vale salientar que a desigualdade também surge quanto ao gênero, pois há maior inclusão de homens deficientes que mulheres com deficiência no mercado formal de trabalho. Em 2010, foram 9.272 trabalhadores e 5.166 trabalhadoras (1º Relatório Nacional da República Federativa do Brasil sobre o cumprimento das disposições da Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência, 2010, *on line*).

Para Sasaki (2005) (Fonte: site Etur), a inclusão é um processo de mudança do sistema social comum, que deve acolher toda a diversidade humana. Portanto, uma empresa inclusiva, para o autor, deverá ter seus sistemas e fluxos de trabalho moldados,

bem como sua política interna, suas normas, modo de produção e equipamentos, enfim, todo e qualquer tipo de auxílio para acolher as pessoas, independentemente das limitações que possuem, sendo necessário adaptar o espaço e não a pessoa a este. Nota, ainda, que a empresa inclusiva apresenta benefícios ao grupo excluído, na medida em que seus membros passaram a integrar uma sociedade que os acolheu e que se modificou. Ora, caso isso não ocorresse, permaneceriam invisíveis. Informa, também, que esse comportamento traz vantagens aos empregados sem deficiência, já que a diversidade humana produz relações de amizade e respeito mútuo. Salienta que em termos de experiência, a diversidade enriquece o local de trabalho, bem como as análises de problemas, possibilitando soluções criativas, o que a torna mais competitiva. E conclui que uma empresa não inclusiva almejará encaixar uma pessoa com deficiência, exatamente, naquela função cujos requisitos estarão presentes na pessoa, de forma que não requeira nenhuma adaptação no ambiente de trabalho, realçando que, quando não há contato com a diversidade, a visão torna-se restrita.

Marino (2009, p.182) considera que uma empresa de iniciativa privada, para ser inclusiva, além da contratação, também é capaz de dispor de acessos facilitadores – arquitetônico/ informações. Ao departamento de Recursos Humanos, cabe envolver outras áreas, como área médica e de engenharia predial, para que possíveis adaptações sejam customizadas de acordo com cada profissional contratado.

Schwarz afirma que

já está comprovado por experiências no Brasil e no exterior que uma empresa que contempla a diversidade entre seus colaboradores adquire um diferencial competitivo, pois, diante de mercados cada vez mais globalizados, saber lidar com as diferenças é fundamental para o sucesso e a sustentabilidade do negócio (2009, p.22).

O Brasil possui regras que dispõem a respeito da responsabilidade social das empresas. Trata-se da Norma 16001, desenvolvida pela Associação Brasileira de Normas Técnicas – ABNT, que designa requisitos mínimos referentes a um sistema de gestão de responsabilidade. O intuito da norma é atender à demanda dos consumidores com temáticas voltadas à cidadania, ética, direitos humanos, desenvolvimento econômico, desenvolvimento sustentável e inclusão social. Para a empresa ser

detentora desse certificado, basta implementar programas e metas de responsabilidade social que, quanto ao trabalho, deverão prever direitos do trabalhador, como a livre associação, a negociação, além de remuneração justa e benefícios básicos. Deverá haver a promoção da diversidade, o combate à discriminação, o compromisso com o desenvolvimento profissional, bem como a promoção da saúde e da segurança. A questão da inclusão, para as empresas socialmente responsáveis, não é encarada como uma obrigação legal, mas tida como um compromisso de sua política de responsabilidade social, capaz de promover o respeito e a diversidade no ambiente de trabalho. Para tanto, faz-se mister desenvolver um programa de capacitação, recrutamento, seleção, contratação e desenvolvimento dos empregados com deficiência. Assim, existe um enorme segmento de mercado formado por pessoas com deficiência, sendo necessário, para alcançá-lo, possuir uma linguagem adequada e acessível (MTE, SIT, 2007, p.54).

Para promover maiores oportunidades de trabalho, que vão além do emprego formal, vinculados diretamente às empresas, assim, com a finalidade de atender às obrigações assumidas ao ratificar a Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência, durante o período de 2008 a 2011, o Brasil estendeu as ações do programa Economia Solidária em Desenvolvimento para atender às pessoas com deficiência e minimizar a exclusão social que gira em torno delas, em que o programa passou a contar com orçamento próprio (1º Relatório Nacional da República Federativa do Brasil sobre o cumprimento das disposições da Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência, 2010, *on line*).

Desde 2010, o MTE destina 10% das vagas para pessoas com deficiência, e ampliou o cadastramento para preenchimento de vagas no mercado de trabalho no SINE; contudo, os postos do SINE, ainda, não dispõem da acessibilidade necessária para o atendimento aos trabalhadores com deficiência (1º Relatório Nacional da República Federativa do Brasil sobre o cumprimento das disposições da Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência, 2010, *on line*).

Nas esferas sindicais, o Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos – DIEESE realizou uma pesquisa que tem por fim apresentar as cláusulas constantes de acordos e convenções coletivas de trabalho que asseguram garantias aos trabalhadores com deficiência. Comprovou-se que 35% do universo

pesquisado dispõem de alguma cláusula relativa às pessoas com deficiência. O setor industrial possui o maior percentual, chegando a 43%, enquanto o setor rural possui o menor percentual de garantias (1º Relatório Nacional da República Federativa do Brasil sobre o cumprimento das disposições da Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência, 2010, *on line*).

Entretanto, a comunidade de trabalhadores com deficiência, em relação aos demais trabalhadores em geral, possui um número bastante reduzido; por isso, eles não contam com uma defesa forte por parte dos sindicatos. Não fazem parte das diretorias daquelas entidades e, muitas vezes, nem sequer são filiados a elas. Portanto, os problemas enfrentados para a inclusão no mercado de trabalho pelo segmento, dificilmente terão um lugar de destaque entre as prioridades do movimento sindical (PASTORE, 2000, p.102).

Como parte das ações programadas para atender aos requisitos da Convenção, em novembro de 2011, o Governo Federal lançou o “Plano Viver sem Limites”, que trouxe mudanças e aperfeiçoamento ao tema que trata do acesso ao trabalho das pessoas com deficiência. O Plano traça novas regras para o Benefício de Prestação Continuada – BPC e para o campo do trabalho. Mesmo não sendo considerado como uma aposentadoria, nem pensão, o benefício é operacionalizado pelo Instituto Nacional de Seguridade Social - INSS, onde ocorrem as revisões médicas a cada dois anos. Os recursos para pagamento do BPC são oriundos do Fundo Nacional de Assistência Social. Trata-se de um benefício mensal pago aos idosos e às pessoas com deficiência, independente da idade, que não tiverem meios próprios ou familiares para sua manutenção, devendo a renda bruta familiar *per capita* ser inferior a um quarto do salário mínimo ao mês (Fonte: site Equipe Inclusive).

O Governo Federal, através do Plano Viver sem Limites, regulamentou, por decreto, a alteração na lei n.º 8.742/93 – Lei Orgânica da Assistência Social, a partir da sanção da lei n.º 12.470, de 31 de agosto de 2011, que dispõe, dentre outras questões, sobre a suspensão desse benefício, mediante o ingresso do beneficiário no mercado de trabalho, que agora obterá o retorno imediato ao mesmo quando da saída do emprego. Apesar do período de suspensão não constar em lei, o Ministério do Desenvolvimento Social e Combate à Fome, órgão gestor do BPC, proporá que a suspensão seja por dois anos. Vale ressaltar que essas medidas visam a promover o acesso ao trabalho aos

beneficiários com deficiência do BPC, prioritariamente, com idade de 16 a 45 anos, e baixa escolaridade. Com o intuito de atingir esse objetivo, foram desenvolvidas algumas estratégias para buscar ativamente essas pessoas, entre elas realizar visitas domiciliares, diagnósticos, fazer a avaliação do potencial de trabalho das pessoas com deficiência, fornecer o acesso ao sistema regular de ensino, à reabilitação clínica, à qualificação profissional e ao trabalho, disponibilizando recursos no valor de R\$ 72.240.000 (setenta e dois milhões, duzentos e quarenta mil reais) que serão investidos até 2014. As cidades de Santo André e São Paulo já participam do projeto, desde 2010, que terá sua ampliação para mais oito capitais, entre elas, João Pessoa, durante os anos de 2012 - 2013. E entre 2013 - 2014, a meta é implantar o BPC em todas as capitais, metrópoles e municípios de grande porte, beneficiando 46.698 pessoas com deficiência inseridas em acompanhamento. (PLANO VIVER SEM LIMITES, 2011, p. 19; Fonte: site Equipe Inclusive).

São boas as medidas que se referem ao benefício, já que persiste não só no âmbito empresarial, mas no imaginário popular a crença de que o grupo em situação de vulnerabilidade opta mais por receber auxílio do Instituto Nacional da Seguridade Social - INSS, que se esforçar por oportunidades de emprego (SOUZA, 2010, p.70). É necessário que o BPC Trabalho, como tem sido chamado, atenda às especificidades de cada deficiência, ao favorecer o acesso ao trabalho, dentre as estratégias que foram desenvolvidas pelo Governo Federal para resgatá-las. No caso das pessoas com autismo, o diagnóstico deverá ser realizado por uma equipe multiprofissional; ao avaliar o potencial de trabalho, devem ser consideradas as habilidades delas; ao auxiliar o acesso ao ensino, deve ser feito, através de professores capacitados em autismo, e fornecer a estrutura adequada através de currículos adaptados e salas multifuncionais (Fonte: site Equipe Inclusive).

Essa mudança é muito importante, pois, devido à percepção da renda no valor de um salário mínimo, fonte de subsistência de muitas famílias, as pessoas com deficiência eram resistentes e permaneciam na informalidade, pois, ao conseguir uma oportunidade formal de emprego, perdiam o benefício, e, caso fossem despedidas e não tendo mais nenhuma forma de sustento, seria necessário passar novamente por todas as perícias médicas, realizadas pela Previdência, para, mais uma vez, comprovar a deficiência e restabelecê-lo. Logo, com o Plano Viver sem Limites, o beneficiário

retorna ao BPC sem retornar à reavaliação médica, caso não permaneça no emprego. Anteriormente, perdia-se o benefício mesmo se a pessoa com deficiência trabalhasse como microempreendedor individual. Assim, a pessoa com deficiência passará a contribuir, e o país terá uma contrapartida contributiva (Fonte site Equipe Inclusive).

Fonseca afirma que

embora reconheçam-se amplos avanços na colocação de pessoas com deficiência nas empresas e mesmo na esfera pública, desde 2000, época em que se começaram a implementar as normas em questão, muito há que se fazer com vistas à universalização desses direitos, já que há um déficit crônico de formação educacional e profissional das pessoas com deficiência em nosso País. Há que se superar, sobretudo, a política pública assistencialista que vem a desestimular o ingresso do cidadão com deficiência no mundo competitivo (*in* FERRAZ, 2012, p.29).

As pessoas com autismo não estão inseridas entre o rol de beneficiários do BPC, entretanto há uma Proposta de Emenda à Constituição, a PEC n.º528/2010³⁰, com esse fim. Por sua vez, a PEC desobriga as pessoas com autismo, deficiência intelectual e deficiência múltipla de comprovarem a renda familiar mínima, sob a justificativa de considerar a situação de vulnerabilidade social mais severa, que gera desigualdade mais acentuada, já que, geralmente, as famílias possuem maiores despesas com seus dependentes, que precisam de cuidados constantes, ocorrendo maior onerosidade, havendo gastos com cuidadores, terapias e outros serviços para garantir-lhes uma vida digna. O gasto adicional das famílias pode comprometer a qualidade de vida dos autistas, por isso precisariam de uma proteção social mais abrangente. Realçando, ainda, o medo existente nos familiares de um dia não conseguirem garantir tais condições. Para o deputado Eduardo Barbosa, autor da propositura, a instituição da renda mínima para essas pessoas estaria fundamentada no princípio da solidariedade, previsto no texto constitucional e na conjuntura acima.

A lei n.º 12.470/11 também validou a aprendizagem profissional remunerada sem a perda do BPC. Dessa maneira, as pessoas com deficiência,

³⁰ Aguarda criação de comissão temporária. A proposição está sujeita a apreciação do Plenário da Câmara dos Deputados.

contratadas como aprendizes, permaneceram recebendo o benefício juntamente com o salário, pelo período contratual estabelecido, ou seja, determina que o salário recebido durante o contrato de aprendizagem não poderá ser levado em conta para o cálculo da renda *per capita* da família diante da condição do recebimento do benefício da assistência social (Fonte: site Equipe Inclusive; GUGEL *in* FERRAZ, 2012, p.428).

A legislação n.º 10.097/00, conhecida como Lei da Aprendizagem, complementada pela lei n.º 11.180/05, agora fomentada pelo Governo Federal devido a ratificação da CDPD, prevê, por parte das empresas, a contratação de aprendizes com deficiência, independentemente da idade – pois, para os demais, o limite é de vinte e quatro anos, para, posteriormente, contratá-los como empregados. Assim, incentiva que a qualificação profissional seja ofertada pelos próprios empregadores, que obterão mão de obra já devidamente qualificada para contratos por prazo indeterminado (MTE, SIT, 2007, p.34).

O contrato de aprendizagem é um contrato especial com prazo determinado, de duração máxima de dois anos, que tem como objetivo propiciar a formação técnico-profissional do trabalhador. Sem dúvida, trata-se de um instrumento de capacitação profissional que deve ser usado para habilitar os trabalhadores com deficiência. Constituí-se como aspecto relevante unir a formação teórica com a prática dentro da empresa contratante (MTE, SIT, 2007, p.34).

As instituições qualificadas para ministrar cursos de aprendizagem são os Sistemas Nacionais de Aprendizagem ou Sistema S, as escolas técnicas de educação e agrotécnicas, e entidades sem fins lucrativos que prestem assistência ao adolescente e a educação profissional (MTE, SIT, 2007, p.34).

Não se pode olvidar que o número de aprendizes com deficiência não é considerado para complementar as cotas exigidas pela lei n.º 8.213/91. Schwarz (2009, p.71) identifica que “um aprendiz com deficiência não pode contar, simultaneamente, para a cota de aprendizagem e de pessoas com deficiência. Ou seja, não há sobreposições de cotas, uma vez que cada uma delas tem finalidades e condições próprias”.

O contrato especial de aprendizagem garante todos os direitos trabalhistas, mas, quanto ao FGTS, os respectivos depósitos são de 2%, ao invés de 8%. A promoção desse tipo de contrato iniciou-se em novembro de 2008, através da atuação do MPT, com projeto-piloto em 10 Estados, entre eles, Rio Grande do Sul, via rede de supermercados Zaffari. Entretanto, apesar do crescimento na empregabilidade de aprendizes, no período de 2007 a 2010, segundo dados da RAIS, que possibilita o monitoramento efetivo de cláusulas sociais da legislação, esses números continuam ínfimos, pois representam apenas 0,59%, não atingindo nem 1% dos aprendizes com deficiência, contratados em todo o país. Dentre as empresas privadas, com obrigação legal de contratação de pessoas com deficiência, de acordo com a lei de cotas, sem aprendizes, foi alcançado o patamar de 45,22% de cumprimento. Diante desses percentuais, percebe-se a urgência de campanhas de conscientização, voltadas para empregadores no que tange à questão da responsabilidade social (1º Relatório Nacional da República Federativa do Brasil sobre o cumprimento das disposições da Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência, 2010, *on line*).

O Plano Viver sem Limites que regulamentou a lei n.º 12.470/11, além de mudar as regras do BPC e contrato de aprendizagem, modificou também a lei n.º 8.213/91, nos artigos que tratam da pensão previdenciária para o segurado com deficiências intelectual e mental, declarado absoluta, ou relativamente incapaz, judicialmente. A nova composição tem por fim adaptar o sistema nacional de previdência à Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência e garantir o direito ao trabalho e emprego. Portanto, poderão trabalhar, com vínculo direto com a empresa, e, ainda, através de outras formas de trabalho, como por conta própria ou integrar cooperativas, reduzindo em 30% o valor da pensão enquanto permanecerem no mercado de trabalho. Caso ocorra a extinção do vínculo ou da atividade remunerada, a pensão será restabelecida em sua totalidade. Essa mudança mantém o direito de cidadania dessas pessoas, que somente deverão ser interditas para proteger seus interesses em relação a terceiros, sob a ótica negocial, respeitando-se seus demais direitos civis (GUGEL *in* FERRAZ, 2012, p. 429).

Todas essas ações afirmativas que alteraram de maneira considerável as inúmeras legislações brasileiras foram realizadas para atender aos compromissos, assumidos pelo Brasil, ao ratificar a CDPD. Dessa forma, visa a atender aos propósitos,

inseridos no Tratado, de assegurar o exercício de todos os direitos humanos e liberdades fundamentais por todas as pessoas com deficiência. Entretanto, são necessários programas de ação que tenham como pontos focais o empreendedorismo, o trabalho por conta própria e o cooperativismo, capazes de, efetivamente, proporcionar a inclusão no âmbito do trabalho.

Como demonstrado, a Convenção, em questão, dilacera os muros dos guetos institucionais de maneira bastante abrangente, na educação, no trabalho, no esporte, no lazer, na cultura, na saúde e nas políticas de assistência social, para antever a pessoa com deficiência em toda sua completude, com o objetivo de ser vista e respeitada como cidadã autônoma e senhora do seu destino. Portanto, percebe-se a lide entre direitos humanos e mercado, onde as “pessoas com deficiência não devem ser levadas para o mercado, mas sim, trazer o mercado para as pessoas com deficiência, aquele existe para servir esse e não o contrário” (FONSECA, Fonte: site Equipe Inclusive).

Assim, avalia-se que o Brasil, depois que ratificou a CDPD, busca adequar-se a ela, através das ações acima elencadas, com o propósito de atender às demandas legítimas das pessoas com deficiência, no intuito de fazer avançar a inclusão do grupo no mercado de trabalho. Como o objetivo da dissertação é verificar a aplicabilidade da lei n.º8.213/91, com vistas a identificar as estratégias de inclusão das pessoas autistas no mercado laboral, tanto na lei como nas empresas que dela fazem uso, serão, no próximo capítulo, analisadas a efetividade da lei de cotas e o avanço das pessoas com espectro autista no mercado empresarial da cidade de João Pessoa. Então, segue-se adiante.

CAPÍTULO 5 RETRATOS DA INCLUSÃO EMPREGATÍCIA DAS PESSOAS COM AUTISMO NA CIDADE DE JOÃO PESSOA - PB

5.1 Resultados e Discussão dos dados da Pesquisa

A seguir, apresentam-se as categorias temáticas, trechos analisados das falas dos participantes e a discussão dos dados coletados. Inicia-se com o tema referente ao conhecimento sobre a lei n.º8.231/91 e prossegue-se com a representação acerca da viabilidade da lei n.º8.213/91, a representação quanto às principais implicações da lei n.º8.213/91, a representação frente à cultura brasileira de inclusão da pessoa com autismo no mercado laboral e espaço público e, por fim, a representação diante da contratação de pessoas com deficiências mais leves em detrimento daqueles que possuem outras severas.

5.1.1 Categoria 1º: conhecimento sobre a lei nº 8.213/91

A presente categoria temática concentra as respostas dos participantes, referentes ao conhecimento sobre a lei n.º8.213/91, e o que pensam a respeito do instrumento jurídico.

Ao questionar os participantes se conheciam a lei n.º8.213/91 que trata da inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho, constata-se que nove entrevistados responderam positivamente e apenas um sujeito da pesquisa - P3 - disse não saber o que a norma trata. No entanto, a pesquisadora aproximou o instrumento jurídico ao cotidiano do participante, o que lhe permitiu opinar sobre as questões subsequentes.

A obtenção desse resultado demonstra que os quatro grupos sujeitos da pesquisa estão familiarizados com a lei de cotas e o aspecto relacionado ao universo laboral, estando informados sobre o direito fundamental do acesso ao trabalho que possuem as pessoas com deficiência. Sendo a legislação, muitas vezes, o meio que as conduzem à relação empregatícia. Contudo, diagnostica-se que esse conhecimento não é suficiente para efetivar a inclusão dos autistas no mercado de trabalho na cidade de João Pessoa, conforme se verificará mais adiante.

Subcategoria 1: o que pensam a respeito da lei n.º8.213/91

Com o intuito de aprofundar a análise, indagou-se aos sujeitos entrevistados sobre o que pensam a respeito da lei n.º8.213/91.

Avalia-se, pela fala de quatro participantes – P1, P5, P7, P10 – que a lei de cotas é uma medida importante, justificando tal relevância através da premente necessidade de inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho, com o objetivo de promoção dos direitos humanos, apontando, inclusive, a necessidade de sua efetivação para a melhora da condição e qualidade de vida do grupo em situação de vulnerabilidade.

... O fato é que a lei de cotas, ela traz para a realidade da (...) do mundo do trabalho exatamente essa possibilidade de tá (...) exercendo, avançando nessa política de direitos humanos (P1).

... Essas pessoas tem feito um trabalho tem feito um papel excepcional (...) a indústria varejista de alimentos deveria investir mais nessas pessoas (...) que não acreditavam nelas e hoje passam a acreditar (P5).

... É fruto de uma demanda e de uma ação de empoderamento do segmento que reclamava essa necessidade de nós termos cota e hoje, graças à Deus isso é uma realidade (P7).

... E você vê lançando ele assim no mercado de trabalho, ele se sente muito, mas muito (...) ele se sente, na verdade, um cidadão (P10).

Diante do exposto, é possível observar que, para os entrevistados, a lei de cotas oportuniza a inclusão da pessoa com deficiência no mercado laboral, assegura a melhora da condição de vida do grupo, na tentativa de uma vida independente, readquire a autoestima, além de promover o direito fundamental ao trabalho como um direito humano.

Em 2010, a Secretaria de Direitos Humanos da Presidência da República efetuou uma pesquisa sobre a percepção dos Direitos Humanos no Brasil. O estudo verificou que 92% dos participantes compreendem a igualdade entre pessoas com e sem deficiência uma questão de direitos humanos. Também, constatou-se que 95% dos entrevistados consideram muito importante as políticas de atenção dirigidas ao segmento, e 88% responderam que as cotas para pessoas com deficiência no mercado devem existir (DINIZ; BARBOSA *in* BRASIL, 2010, p.202).

Diniz e Barbosa acentuam que ser sensível às particularidades de cada sujeito e seus impedimentos é um grande desafio na promoção dos direitos humanos para as pessoas com deficiência. Portanto,

políticas de proteção aos interesses e necessidades dessa população devem ser tão diversas quanto são os impedimentos e seus significados para as comunidades e indivíduos. (...) As cotas no mercado de trabalho podem ser entendidas pelo menos de duas maneiras. A primeira como uma medida de reconhecimento. A segunda, como uma medida política afirmativa de reparação de desigualdades. O pressuposto de justiça por trás da política de cotas é de que o trabalho consiste numa esfera fundamental de sociabilidade, traduzindo-se em um direito humano a ser garantido para todas as pessoas (DINIZ; BARBOSA *in* BRASIL, 2010, p.207).

Com efeito, a lei n.º8.213/91 tenta promover a igualdade substancial, elencada pela CF/88, com o intuito de combater as práticas sociais que levam à exclusão, consagrando a construção de uma sociedade justa e solidária, através da erradicação da pobreza e combatendo as desigualdades sociais, sem qualquer tipo de preconceito e discriminação. São ações que aceleram a equiparação das pessoas com deficiência às demais, utilizando, como mecanismo de ações afirmativas, as cotas. A reserva legal de vagas institucionaliza o tratamento diferenciado ao grupo considerado vulnerável, o que fomenta a justiça social e o acesso ao trabalho.

Nesse sentido, é possível observar a mudança na atuação do Estado para promover a igualdade substancial ao criar a lei de cotas, ele deixou de ser neutro e passou a ter um protagonismo dinâmico ao considerar as desvantagens do grupo vulnerável (PIOVESAN, 2010, p.17). Segundo Rocha (1996, p.286-287), o Estado passa a promover a igualdade posta em movimento. A CF/88 não veda tão somente a discriminação, segue mais adiante e implementa a igualdade material como um dos objetivos fundamentais constitucionais. As cotas possibilitam à empresa a oportunidade de proporcionar a diversidade em seus setores de formação (GOMES, 2001, 93-95, 101). Verifica-se que a reserva legal de vagas no mercado de trabalho para pessoas com deficiência precisa das ações afirmativas para que o direito ao trabalho seja visto como direito humano (ROCHA, 1996, p. 295).

Analisa-se, em uma das falas, que os operários com deficiência desempenham, com profissionalismo, as tarefas que lhes são atribuídas por empregadores que, antes, não acreditavam em suas habilidades.

Averigua-se na fala de outros dois participantes – P8 e P9 – que, apesar de ser a lei uma boa medida de inclusão, o instrumento jurídico traz consigo uma vantagem e muitas desvantagens. A vantagem é a criação da política afirmativa em si, com a finalidade de promover a inclusão das pessoas com deficiência no espaço laboral; as desvantagens são a abrangência genérica da norma por não tratar de outras etapas de contratação dos empregados com deficiência e a postura adotada pelas pessoas com deficiência, diante das oportunidades de emprego formal proporcionadas pelas cotas.

... Têm mérito a sua própria existência (...) apesar da inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho já estar contemplado em diplomas normativos internacionais que consagram os direitos humanos, a lei 8.213 tem a vantagem de ser numérica, a partir daqueles percentuais, haveria que ser feita à inclusão no mercado de trabalho (...) A desvantagem é de ser uma lei genérica que não estabeleceu diretrizes ou diferenças para determinadas situações específicas do dia-a-dia, do meio de produção, da atividade que é desenvolvida (P8).

... A inclusão sem essa obrigatoriedade seria muito mais complexa (...) Percebo na minha prática diária é que infelizmente esses portadores de deficiência acabam não valorizando a oportunidade por terem ciência de que existe um mercado de trabalho extremamente favorável, as empresas realmente precisam muito desse público pra poderem atender às cotas (P9).

Portanto, infere-se que, como vantagem, tem-se a criação da legislação em si, que decorreu da forte militância dos movimentos sociais em prol das pessoas com deficiência. A demanda do acesso ao trabalho foi sendo amadurecida e, com a contingência, deu-se corpo à ação afirmativa que instrumentalizou a criação da lei n.º 8.213/91 para mitigar os longos anos de exclusão das pessoas com deficiência do universo do trabalho.

A teoria da concepção bidimensional de justiça de Fraser (2001, p.55) afirma a importância da justiça na redistribuição de bens socioeconômicos. Como a autora, Gurgel (2010, p.53) também confirma que a ação afirmativa possui como fundamento ético a justiça distributiva. Portanto, são as ações afirmativas hábeis para corrigir o desigualamento que, ainda, existe quanto à problemática da inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho e favorecer a fruição do direito fundamental ao trabalho, possibilitando a autossuficiência do grupo (FERREIRA FILHO, 2007, p 116).

Todavia, mesmo considerando que a lei de cotas materializa os primados da CF/88, ao promover o valor social do trabalho, verifica-se, como desvantagem da norma,

ser ela bastante genérica, deixando de enunciar premissas que tratam do emprego formal, o que não favorece uma política inclusiva.

Por ser a lei n.º8.213/91 muito abrangente e tratar apenas de percentuais e dispensa, averigua-se que não contempla as especificidades de cada tipo de deficiência, restringindo sua aplicabilidade, quanto à inclusão da pessoa com deficiência psicossocial/autistas, e, já que as peculiaridades são muitas, não devem ser tratadas de modo genérico. Assim, é necessário tratar de outros temas que giram em torno da empregabilidade da pessoa com deficiência/autista.

Questões como as identificadas por Neri (2003) merecem atenção. Relata o autor que cabe à empresa eleger o local onde cumprirá as cotas, caso tenha várias filiais, portanto essa faculdade é tida como uma omissão da legislação de cotas. A norma também silencia quanto às empresas sazonais, e pequenas e micro empresas (NERI, 2003, p.53; FONSECA, fonte: site Equipe Inclusive). Com o objetivo de aumentar a taxa de empregabilidade das pessoas com deficiência, Pastore (2000) destaca outra fragilidade da lei n.º 8.213/91 e relata que as empresas que trabalham em conexão com empresas terceirizadas, cooperativas ou trabalho autônomo realizado em domicílio, devem poder incluir essas modalidades de trabalho em suas cotas, já que o sistema jurídico brasileiro aprecia essas formas de trabalho. Contudo, o Brasil adotou a política de cotas isoladas ao estabelecer o emprego formal, restringindo, exclusivamente, ao vínculo empregatício direto o sistema de reserva legal (PASTORE, 2000. p.81, 195). Com a finalidade de modificar o horizonte que se apresenta, pode o Governo Federal ofertar maior incentivo, destinando-o à promoção do trabalho autônomo, domiciliar, cooperado e empreendedorismo, voltados à pessoa com autismo, através de linhas de créditos, e sendo o poder público o avalista (PASTORE, 2000, p.152).

Barbosa Filho (2011, p. 23), também, constata que a norma n.º8.213/91 não trata de temas importantes relacionados à inclusão de trabalhadores com deficiência. O instrumento jurídico não revela como deve ser realizada a seleção nem a contratação da mão de obra das pessoas com deficiência, bem como quanto à qualificação, formação profissional, além de não prever nenhum tipo de retorno financeiro às empresas. No mesmo sentido, Lobato (2009) afirma que a lei de cotas, ao estabelecer postos reservados às pessoas com deficiência, não trouxe instruções técnicas claras referentes aos procedimentos que deveriam ser adotados como um todo (LOBATO *apud* SOUZA, 2010, p.13). Os aspectos apontados funcionariam como moduladores de incentivos a uma maior

quantidade de empresas para contratar mais empregados com deficiência (PASTORE, 2000, p.141).

Constata-se que são pertinentes as falas dos participantes e averigua-se que estão em sintonia com as teorias apontadas quando ressaltam que as cotas são aplicadas de maneira genérica, pois, leva-se em conta apenas o número de trabalhadores que cada empresa possui e não a diversidade de deficiências existentes. Dessa maneira, é interessante verificar as características de cada empresa e sua área de atuação, realizando um mapeamento e averiguando qual o cargo que melhor atende à deficiência que o operário possui.

Percebe-se que assegurar a contratação com observância dos percentuais fixados na lei n.º 8.231/91 não garante a satisfatória inclusão da pessoa com deficiência no mundo do trabalho. O imenso desafio é a inclusão da pessoa com deficiência psicossocial/autista por sua potencialidade.

A outra desvantagem, verificada na fala de um dos participantes, é a postura adotada pelos operários com deficiência, devido à ausência de comprometimento diante das oportunidades de emprego formal proporcionadas pelas cotas.

Entretanto, a pesquisa realizada por Neri (2003, p.42 - 44) demonstra que essa assertiva não prospera. No quesito tempo de emprego formal, observa-se que 36,23% têm idade acima de 5 anos e que os vínculos empregatícios mais antigos prevalecem entre as pessoas com deficiência. Em pesquisa mais recente, esses dados se confirmam, pois 49,4% possuem entre 2 a 5 anos de permanência no mesmo emprego (I.SOCIAL, 2011, p.12).

Infere-se das respostas dadas pelos três participantes – P2, P4 e P6 – que conhecem a reserva legal de vagas e acreditam-na adequada, a desvantagem da norma n.º8.213/91, quanto a carência de políticas públicas e a ausência de capacitação das pessoas com deficiência, como se observa nesses trechos:

... não cumprimos as cotas por falta de políticas públicas (P2).

... O grande problema que eu vejo nessa questão de emprego pra pessoa com deficiência é a parte da capacitação. Se eles tem dificuldade de ter escolaridade, como é que vão arranjar emprego? (P4).

... Aqui no Nordeste agente ainda tá muito aquém sobre essa história de profissionalização de autistas (...) acho que aqui na Paraíba ninguém conseguiu ainda profissionalizar um autista pro mercado de trabalho (P6).

Destacam-se, nas falas, a ausência de políticas públicas gerais, voltadas para a educação profissionalizante e capacitação do grupo.

Constata-se, pois, que a pequena participação das pessoas com deficiência nas relações laborais decorre da falta de políticas públicas, ações concretas, programas de incentivos fiscais que proporcionem o desenvolvimento de obreiros com deficiência qualificados, e não da escassez de normas jurídicas, decretos ou fiscalização. Urge a necessidade da criação de programas de inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho para assegurar o acesso à renda e a bens de consumo.

De fato, observa-se que as políticas públicas são instrumentos de ação governamental capazes de efetivar o direito social ao trabalho, visto que tal direito vem sendo continuamente violado pelo setor da iniciativa privada, devido à existência de imensa lacuna na norma protetiva ao não abranger aspectos e faces que permeiam o início do processo de inclusão até seu término com a contratação.

Vale a pena enfatizar que, quando não há o vínculo empregatício direto com a empresa, a atuação em outras formas de trabalho é bem pequena. Apenas 1% das pessoas com deficiência são empreendedores, e somente 3,4% são autônomos (I.SOCIAL, 2011, p.09). Os dados demonstram a necessidade, por parte do Governo Federal, de fomentar ações concretas, voltadas a essas modalidades de trabalho, já que ainda é baixo o vínculo empregatício formal entre as pessoas com deficiência, das quais só 10,4% possuem carteira assinada (FEBRABAN, 2006, p.16).

Com a ratificação da CDPD pelo país, o Brasil assumiu obrigações internas e de âmbito internacional que serão cristalizados através de planos, programas e políticas públicas para a inclusão do grupo vulnerável, com o objetivo de proporcionar sua integração nas relações de emprego e autonomia financeira. Espera-se que o tratado possibilite a mudança do mercado empresarial.

Assim, torna-se transparente que a lei n.º8.213/91 é incapaz de, sozinha, admitir o ingresso, a retenção e o prosseguimento do trabalhador com deficiência, sendo necessária a adoção de programas de qualificação profissional. No próximo item, tratar-se-á da representação dos entrevistados acerca da viabilidade da lei de cotas.

5.1.2 Categoria 2º: representação acerca da viabilidade da lei n.º8213/91

A segunda categoria temática tem como principal foco a viabilidade da norma n.º 8.213/91, referente à efetividade de seu cumprimento.

Os sujeitos da pesquisa foram questionados a respeito do que pensam sobre a viabilidade do cumprimento da lei n.º8.213/91. Os dados colhidos na investigação das falas dos seis entrevistados – P2, P3, P4, P5, P6, P7 – evidenciam a existência de uma grande distância entre o conteúdo do instrumento jurídico e o efetivo cumprimento dele. Apesar das empresas conhecerem a exigência normativa, ainda, são resistentes quanto a sua implementação. Se a legislação torna viável a inserção do grupo estigmatizado no universo laboral, por outro viés, inclui tão somente um número reduzido de trabalhadores com deficiência, não atingindo nem, sequer, o que determina a reserva legal de vagas.

... o grande desafio é após vinte anos da existência dessa legislação, nós ainda não conseguimos cumprir as cotas. E não cumprimos não por falta de pessoas com deficiência para preenchê-las, não cumprimos por falta de políticas públicas (P2).

... O que eu sei é que acontece pouco, né? Pelo menos com os autistas não tem acontecido (P3).

... Eu acho que seria muito bom que fosse cumprida essa lei (...) então existe muita coisa que tem que ampliar dentro dessa lei, mas se cumprissem pelo menos o que já tem escrito, ajudaria muitas pessoas com deficiência (P4).

... As pessoas ainda tem uma certa resistência, elas sabem que tem que fazer esse tipo de preferência, porém existe um pouco de receio em relação a isso pelo fato de nunca ter apostado nessas pessoas e não terem experiências anteriores para aderir a ideia (P5).

... Eu vejo o pessoal dando emprego pra surdos, pra cegos, pra cadeirantes, pra síndrome de down, mas pro autismo, eu ainda não conheço aqui. Tá sendo, mas, dentro do autismo ainda não. (P6).

... Nós sabemos da sua hiposuficiência e é com base nisso que o Estado tem que garantir, seja como gestor, fazendo a absorção desse percentual de mão-de-obra, como também na fiscalização de que a iniciativa privada também cumpra essa determinação legal (P7).

A lei n.º8.213/91 surge com o intuito de criar oportunidades de trabalho para as pessoas com deficiência que viviam às margens do processo de empregabilidade e geração de renda devido às barreiras atitudinais sociais e arquitetônicas ambientais. Entretanto, apesar dessa meta, a distância entre o conteúdo da lei de cotas e sua efetividade é concreta, pois, apesar da lei ser datada de 1991, somente foi regulamentada oito anos mais tarde, em 1999, através do Decreto Federal n.º 3.298/99, em que se iniciou a inclusão socioeconômica quando as empresas se ajustaram à norma jurídica. Nos anos posteriores, foram baixadas Portarias do MTE, definindo as formas de fiscalização, multas e competências. Em 2001, apenas 12 empresas no país disponibilizavam 600 vagas para pessoas com deficiência, de acordo com os dados do próprio MTE. De lá até os dias atuais, representam somente 1% do total de empregados no país (SCHWARZ, 2009, p.214). Por conseguinte, a reserva de vagas não tem 22 anos de existência; na prática, são apenas 14 anos.

Apesar de comprovada a distância entre o conteúdo da norma n.º8.213/91 e sua efetividade, dois participantes - P1 e P10 - referiram crer em sua perfeita implementação gerando situações de empregabilidade para a pessoa com deficiência.

... o cumprimento da lei, ele vem sendo efetivado, né, nós temos o resultado disso em dados concretos (P1).

... Acho que foi uma coisa muito boa que aconteceu (...) hoje colocar o deficiente intelectual no mercado de trabalho e outros deficientes foi uma conquista (P10).

Para os participantes - P8 e P9 -, a lei é efetivada, entretanto, com resistências.

... Como estamos em 2012, eu diria que o trabalho hoje é de maior facilidade de cumprimento (...) as resistências são pontuais, então agente tem resistências em determinadas atividades econômicas ou produtivas, que imaginam que pelas suas características teria dificuldades de receber as pessoas com deficiência (...) você tem dificuldade com tipos determinados de deficiência que podem gerar uma rejeição (P8).

... Eu acho que as empresas, elas estão se adequando a cumprirem. Acho que as empresas acabam não cumprindo por falta dessa pessoa com essa característica (...) se não o fazem é por falta de material humano (P9).

Dos relatos anteriores, pode-se chegar às seguintes relutâncias: a) empresas que possuem determinada atividade econômica; b) certas deficiências que são capazes de gerar rejeições; c) e falta de material humano.

Quanto às empresas que possuem determinada atividade econômica: a questão das empresas terceirizadas é uma pauta que gera polêmica entre alguns segmentos, como os prestadores de serviço, vigilância e segurança privada, pois requerem, a todo instante, a flexibilização da legislação, alegando que não conseguem cumprir a lei de cotas devido à natureza da sua atividade (Fonte: site Equipe Equipe Inclusive), conforme se verifica na fala de um dos participantes – P8.

Infelizmente, quanto a certas deficiências que são capazes de gerar rejeições, encontra-se o espectro autista que, devido à ausência de informações sobre a síndrome, trouxe, como consequência, a baixa empregabilidade do autista no mercado de trabalho. São tão raras as oportunidades de inclusão, que os casos de sucesso, geralmente, são estampados nos periódicos, e é assim, na maioria das vezes, que se toma conhecimento do fato.

Quanto à falta de pessoas com deficiência, afirma Sousa (2010, p.75, 91) que, durante o recrutamento dos candidatos, não há uma ampla divulgação das vagas disponíveis que deveria ser realizada pelo setor de recursos humanos; por essa razão, traz a impressão para as empresas de que o profissional com deficiência é escasso, resultado também apontado por Carvalho (2008), corroborando a fala do outro participante – P9.

Conclui-se que a ocorrência de pessoas com deficiência está formalmente empregada por indicação da lei de cotas, não se compreende que exaure ou sorva todos os trabalhadores com deficiência, especialmente, os autistas.

Subcategoria 1: obstáculos que inviabilizam a efetividade da lei n.º8.213/91

Identifica-se, através dos dados colhidos que a lei de cotas não é devidamente efetivada pela existência de alguns obstáculos que inviabilizam o cumprimento da legislação, entre eles, estão:

a) A barreira atitudinal e ambiental da sociedade e das empresas que não percebem o potencial das pessoas com deficiência e as veem como incapazes, sendo o preconceito o responsável por essas ações, conforme apreciado pela pesquisadora nas falas dos oito entrevistados - P2, P3, P4, P5, P6, P7, P8, P10.

... Nós temos, sem dúvida alguma (...) uma barreira atitudinal dos empresários, que ainda percebe a pessoa com deficiência como uma pessoa incapaz, incapaz mesmo de não produzir nada. Não consegue perceber que uma pessoa com deficiência, embora com algumas limitações físicas ou sensoriais, pode ter muitas habilidades e com isso contribuir muito para o processo produtivo da sua empresa (P2).

... O empresário vai ter que ter uma confiança naquela situação daquele deficiente. Então, assim, fica meio difícil. Ele deve pensar: mas se o governo tem as obrigações de cumprir as leis e não cumpre, eu como comerciante tenho minhas restrições né? (...) tenho visto alguns deficientes que produzem muito bem nos supermercados, mas até convencer o comerciante que isso vai dar certo (...) (P3).

... A empresa para cumprir a lei, eles têm que se preparar para receber essas pessoas (...) (P4).

... Ter mais empresas que apostem mais nessas pessoas, que invistam mais nessas pessoas, que não só apontem pra o trabalho em si, mas que acompanhem, eu vejo que isso não acontece (P5).

... Eles têm cotas pra deficientes, mas é a falta de conhecimento dos empresários de saber o que é o autismo, o que eles podem fazer, como é que eles vão ser úteis, o potencial. Acho que aqui em João Pessoa tá engatinhando (P6).

... Falta de conscientização de alguns empresários da iniciativa privada (...) inclusive o governo oferece alguns incentivos, então nós não vemos porque existir ainda alguma empresa que tenha essa rejeição (P7).

... a discriminação é quase sempre um desdobramento do preconceito, e a legislação, não só a 8.213, mas toda legislação que há em vigor é que pode se revelar eficaz para combater a discriminação, mas não o preconceito. Então, ele não é juridicamente tutelável porque ele também não é materialmente manifestável ou perceptível (P8).

... esses meninos tão indo pra lá, mas não só pela lei, mas pelas condições que eles têm, pelo potencial que eles têm, que infelizmente foi preciso vir uma lei pra que eles possam mostrar (...) (P10).

Depreende-se, dos relatos anteriores, a discriminação que cerca o segmento. Há uma verdadeira depreciação quanto à capacidade de produção das pessoas com deficiência; em razão disso, os empregadores não apostam nas potencialidades que possuem. Devido à falta de conhecimento dos empresários sobre o espectro autista, as

peças com autismo são desacreditadas, já que é destacada apenas a deficiência e não a habilidade que detém. A exclusão está diretamente ligada ao autismo, somada ao preconceito e a mascarada baixa produtividade. Diante desse cenário opoente, como garantir o direito humano ao trabalho aos autistas? É necessário sobrepujar o preconceito para que ocorra a inclusão de maneira efetiva e ampla.

b) Enumera-se o custo de investimento em adaptações ou ajudas técnicas averiguado na fala de cinco entrevistados - P4, P5, P6, P8, P9 - inferindo que o empregador possui a errônea noção de grandes despesas na realização dessas ações. Todavia, três participantes – P3, P7, P10 - discordam dessa colocação.

... eu acredito sim que o investimento em ajudas técnicas seja um obstáculo (...) (P4).

... acredito sim, esse tipo de projeto, vamos dizer assim, é bastante caro. Talvez uma parceria de governo e empresas, agente entraria com uma parte e o governo com outra, seria interessante, porém, isso não acontece (P5).

... Sim. Eu acho que os empresários nem conhecem o que pode ser adaptado pro autista trabalhar (P6).

... você pode até estar aberto para incluir, mas que ajudas técnicas estamos disponibilizando pra minimizar as dificuldades do trabalhador com deficiência na sua rotina de trabalho? (...) além do custo pecuniário em si, há aquele de as empresas acharem que precisam alterar suas rotinas e tornar aquele lugar onde as pessoas estão trabalhando adequado para uma pessoa (P8).

... Eu acho que pode ser sim. Se tenho vagas que posso cumprir sem ter um investimento em acesso ou ferramentas, então eu vou fazer isso (...) então se não houver uma contrapartida do governo, algum tipo de incentivo, isso é um dificultador (P9).

As considerações anteriores são suficientes para ponderar que a iniciativa privada não tem o desvelo em executar as adequações no ambiente laboral essenciais para a inclusão dos operários com deficiência, pois, se há a possibilidade de cumprimento das cotas sem a realização desses investimentos, serão, então, contratadas pessoas com deficiência que, aparentemente, não exijam o auxílio de ajudas técnicas ou que a deficiência seja compatível e conciliável com a estrutura física das empresas, não ocorrendo a diminuição dos óbices e aumentando o número de pessoas excluídas do mercado de trabalho, além de não fomentar a diversidade. O quadro pode sofrer

mudanças se ocorrer uma contrapartida do Estado, através de incentivos financeiros, dirigidos com esse objetivo, pois afirmam os representantes das empresas entrevistadas que não recebem subsídios ou propostas de parcerias por parte do governo. Pronuncia-se, ainda, no sentido de que as empresas desconhecem o que pode ser adaptado aos operários com autismo para realizarem o trabalho a contento, como a organização de rotinas no ambiente de trabalho, o uso de comunicações alternativas e disposições de mobiliários. Logo, verifica-se, através dos depoimentos, a exclusão firmada e instituída pelas barreiras arquitetônicas.

Quanto aos que discordam dessa colocação do custo de investimentos em adaptações ou ajudas técnicas ser um empecilho à contratação de pessoas com deficiência/autistas pelas empresas, expõe-se a fala dos entrevistados:

... Não, eu não acredito. Se o autista tiver condições de estar no mercado de trabalho, ele não vai precisar de muitas adaptações, porque ele não tem deficiência física (P3).

... Se o empresário tem essa visão, ele está totalmente errado. Então o empresário não pode sob hipótese alguma, dizer que seu custo vai ser um entrave à absorção dessa mão-de-obra. Quem pensar assim, está pensando totalmente errado (P7).

... Não. (P10).

Avalia-se que o Participante 3 ao crer que, caso o autista tenha condições de está inserido no mercado de trabalho não precisará de adaptações, pronuncia-se no sentido de relacioná-las com as utilizadas pelas pessoas com deficiência física. Ledo engano. O percurso teórico, apresentado no Capítulo 3, vai de encontro ao depoimento, pois oferece subsídios suficientes para indicar que o trabalhador com autismo poderá, ou não, precisar de ajudas técnicas no desempenho das atividades de trabalho, como um espaço físico bem estruturado, com o uso de apoios visuais para organizar sua rotina laboral, o que torna mais fácil a circulação pelos espaços da empresa; o uso de *tablets* para a comunicação verbal, através do programa Livox que proporciona liberdade de ação, entre outros instrumentos.

Depreende-se dos dados da pesquisa, conforme fala do Participante 7, a imprescindibilidade de um trabalho de sensibilização concernente às empresas, quanto à

necessidade de inclusão das pessoas com deficiência e pessoas com transtorno do espectro autista no mercado laboral, transformando a visão do empregador diante das realizações dos apoios úteis, para que possam os obreiros com deficiência demonstrar suas potencialidades.

c) Os dados obtidos na investigação demonstram, como obstáculo, a ausência do Poder Público na construção de políticas públicas e ações concretas, voltadas para a empregabilidade do grupo, realçando a necessidade da formação escolar e qualificação profissional das pessoas com deficiência/autistas, conforme analisado nas falas de oito participantes - P1, P2, P3, P4, P6, P7, P8, P9.

... baixa escolaridade, isso tem que ser enfrentado, né, o oferecimento, né, não só da educação pra pessoa com deficiência desde a sua primeira infância, mas também garantir que aquelas pessoas com deficiência já adultas, que tenham condições de acesso ao mercado de trabalho possam fazer isso e garantir a elas que ela tenha acesso à escolarização em modelos diversos que a gente tem hoje pra jovens e pra adultos, né? Outra medida importante é a capacitação e qualificação dessas pessoas (P1).

... o poder público tem que desenvolver mais ações, tanto da conscientização, da sensibilização, pra mostrar a potencialidade, as capacidades de uma pessoa com deficiência, quanto no investimento de alternativas de qualificação profissional (...) vamos falar da qualificação profissional, isso, acho que começa sim no poder público, desde a educação para os cursos profissionalizantes (P2).

... A educação inclusiva não é fácil para o autista (P3).

... geralmente as pessoas com deficiência são de baixa renda, usam a escola pública e se tá deficitária pras pessoas sem deficiência, imagina pras pessoas com deficiência que precisam de algum tipo, que precisa de um certo material estruturado, como pros autistas (...) eles fazem sala de recurso, mas é só um faz de conta (...) as escolas tem que tá preparadas pra recebê-los (P4).

... a lei da inclusão é muito bonita, mas é uma utopia porque ninguém é treinado pra dar continuidade a inclusão (...) quem lida com inclusão é pai e mãe de autista. Somos nós que levamos profissionais pra dentro das escolas, que treinamos e capacitamos, pagamos professores para ficarem com os meninos para aprenderem (P6).

... Temos pessoas com deficiência que têm a mais alta capacitação em termos de escolaridade, temos também outros que não se dedicam tanto, mas o que vemos na verdade é essa necessidade. (...) se você põe numa mesma arena vários atores e dentro existe um ator que é um autista, logicamente ele vai ter oportunidade, se tiverem a atenção necessária, e aí o termo educação inclusiva (P7).

... passados 21 anos de existência da lei, ainda hoje há dificuldades em relação a capacitação das pessoas com deficiência (...) se você imagina que o trabalhador sem qualquer limitação no Brasil já pode apresentar-se não adequadamente capacitado, então a conclusão que você vai chegar é que os

trabalhadores com deficiência psicossocial também devem estar com dificuldades no mínimo idênticas (P8).

... a qualificação dessas pessoas é muito pequena. Então eu não sei se tá associado à limitação que elas têm também, mas a qualificação é um limitador (P9).

Nota-se que as considerações anteriores são suficientes para inferir que a qualificação profissional das pessoas com deficiência é usada como desculpa para perpetuar a exclusão do grupo, pois a deficiência é considerada um limitador. Identifica-se, ainda, que compete ao Estado enfrentar a questão social, devendo executar políticas que promovam a qualificação profissional, através de uma educação, verdadeiramente, inclusiva, principalmente, capacitando os profissionais envolvidos na preparação dos trabalhadores com autismo, para que ofereçam a atenção necessária, com o intuito de executarem, da melhor maneira as atribuições de uma relação de trabalho.

Para a garantia da qualificação profissional, voltada às pessoas com deficiência, torna-se necessária uma articulação entre Estado, associações e empresas, devendo as últimas, também, ser responsável pela capacitação, através da oferta de cursos, que sejam teóricos ou técnicos, inclusive, destinados a aprendizes autistas, sendo também coadjuvantes na formação desses profissionais. Dessa maneira, é possível cumprir as exigências das cotas, sem usar a desculpa da ausência de profissionais eficazes ou da baixa produtividade. Vale conjecturar que as empresas ainda terão ganhos quanto à imagem perante a sociedade de consumidores. Assim, cabe, aos empregadores, contratá-los e prepará-los para o mercado de trabalho.

A fala de um participante – P10 - apresentou uma perspectiva diferente ao referir que concorda com a afirmativa de que faltam políticas públicas, voltadas à qualificação do grupo; entretanto, ressalta que a ausência de escolaridade não impede a inclusão da pessoa com deficiência no mercado laboral.

... olhe, muitas vezes falam da preparação. Agente tem que compreender também e aprender a aceitar as limitações de cada um (...) a gerente da empresa que trabalha com produtos importados abriu espaço pra nossa Associação e fechou os olhos pra escolarização e disse que são funcionários (nota) 10 (P10).

Evidencia-se, no depoimento acima, que o que merece ser levado em consideração, no momento da admissão do emprego, é a habilidade do trabalhador; portanto, a competência deve justapor-se à deficiência.

Os três empecilhos demonstrados na pesquisa que inviabilizam a efetividade da lei n.º8.213/91: a barreira atitudinal e ambiental da sociedade e das empresas; o custo de investimento em adaptações ou ajudas técnicas; e a ausência de políticas públicas destinadas à qualificação profissional das pessoas com deficiência e autistas, também, são relatados por muitos autores.

Schwarz (2009, p. 10, 14) indica que as empresas brasileiras apresentam, como grandes dificuldades para a contratação dos trabalhadores com deficiência, a carência referente à educação, à informação a respeito das deficiências, aos distintos processos de recrutamento e contratação diante da diversidade de deficiências existentes. Para Sasaki (2005) (Fonte: site Etur), além das descritas acima, estão: a arquitetônica, a comunicacional, a atitudinal, e a programática – leis e políticas públicas que perpetuam a exclusão. Para Pastore (2000, p.71), os fatores que obstaculizam as oportunidades de trabalho para as pessoas com deficiência são: a falta de qualificação profissional, a persistência de desinformação e a falta de esclarecimento dos tomadores das potencialidades dos serviços prestados, além da falta de estímulos que facilitem a contratação.

No campo de trabalho, a deficiência é agravada pela inexistência de ajudas técnicas, pois as empresas e a sociedade não disponibilizam os ajustes necessários, o que termina por aprisionar os operários com deficiência dentro do seu próprio corpo. Logo, as oportunidades de trabalho dependem da disposição da própria sociedade em abrir e construir espaços para as pessoas com deficiência realizarem atividades produtivas (PASTORE 2000, p.27 - 28).

De acordo com Schwarz (2009, p.188), na medida que são reconhecidas as peculiaridades dos trabalhadores com deficiência e providenciados os suportes para que sejam minimizadas as deficiências, o crescimento deles, na empresa, deverá estar relacionado ao seu desempenho profissional, e não mais às barreiras físicas, tecnológicas ou de comunicação. Assim, é possível de destacar-se que as empresas possuem maneiras deficientes de tratar pessoas eficientes (PASTORE, 2000, p.13). Dessa maneira, ações que, quando combinadas, através da acessibilidade no espaço laboral e a ausência de barreiras atitudinais, possuem um amplo potencial de favorecer a inclusão da pessoa com autismo no mercado de trabalho.

Faz-se mister democratizar a informação quanto à capacidade dos trabalhadores autistas de desenvolver uma atividade laboral, pois a falta de promoção,

por parte do Estado traz, como consequência, a disponibilização para o grupo social vulnerável de vagas em níveis hierárquicos inferiores e mal remunerada, sem chances de crescimento na estrutura empresarial. Isso, também, acontece quando deixam de contratar por imaginar que realizar as adaptações razoáveis no local de trabalho traria um custo elevado ou alteraria a rotina de trabalho (SCHWARZ, 2009, p. 16).

Shimono (2008) averigua que há uma estreita relação entre qualificação e escolaridade da pessoa com deficiência nos discursos das empresas de iniciativa privada quanto aos postos reservados aos empregados com deficiência (SHIMONO *apud* SOUZA, 2010, p.13). Lobato (2009) reforça, através de pesquisa feita em empresas privadas, que os tomadores de serviço relatam possuir dificuldades de contratá-los, devido à baixa escolaridade e qualificação profissional das pessoas com deficiência (LOBATO *apud* SOUZA, 2010, p.21). A pesquisa realizada pela FEBRABAN, em 2006, aponta dado semelhante, indicando que 78,7% das pessoas com deficiência, empregadas possuem até sete anos de estudo.

Conforme os dados coletados, a pesquisa realizada pela mestranda demonstra que só um participante - P5 - crê em um avanço na qualificação dos trabalhadores com deficiência:

(...) o André que tem autismo já conseguiu concluir o 2º grau dele e tá fazendo outros cursos (...) eu tenho uma visão positiva em relação a isso. O Claudionor ele tem uma deficiência mental leve, agora tá fazendo uma graduação em turismo, ele começou a fazer isso, depois que foi incluso no mercado de trabalho (P5).

A investigação mais recente, de 2011, corrobora a fala do participante já que derruba o mito da não qualificação das pessoas com deficiência, pois 61,5% de seus entrevistados possuem grau de qualificação, a partir do ensino superior incompleto, chegando até a pós-graduação concluída (I.Social, 2011, p.05, 11, 18, 21). A pesquisa da FEBRABAN, também, demonstra que o mercado de trabalho para pessoas com deficiência está aquecido, e esse fator as tem estimulado a buscar cursos de qualificação de mão de obra. Aquelas que estão ainda desempregadas desejam aperfeiçoar-se para se candidatar às vagas oferecidas, e as que já estão inseridas desejam alcançar postos melhores. (SCHWARZ, 2009, p.28, 127). A pesquisa realizada por Neri (2003, p.40)

diagnostica que as pessoas com deficiência que possuem de 8 a 12 anos de estudo têm uma maior participação no mercado formal de trabalho. Portanto, os operários com deficiência passam a investir na qualificação diante da formação de um mercado inclusivo que está surgindo. Todavia, maior grau de educação não é garantia de inclusão, pois o setor da iniciativa privada oferece as vagas da base da pirâmide organizacional que, por sua vez, emprega profissionais de baixa qualificação, eis que 84% estão em posições operacionais. Logo, a qualidade da inclusão não está sendo levada em consideração, visto que operários com deficiência qualificados não têm a oportunidade de crescimento profissional ou não encontram cargos à altura de suas capacidades, diante da baixa qualidade das vagas ofertadas (I.Social, 2011, p.05, 11, 18, 21). Vale ressaltar que as escolas não estão preparadas para recebê-los, não há salas multifuncionais, nem material, ou currículo adaptado, nem, tampouco, professores capacitados; mas há um dado positivo. Desde 2010, os cursos de qualificação profissional, realizados com recursos do MTE, destinam, obrigatoriamente, 10% das vagas para pessoas com deficiência, além da ampliação do cadastramento para preenchimento de vagas no mercado de trabalho no SINE (1º Relatório Nacional da República Federativa do Brasil sobre o Cumprimento das Disposições da Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência, 2010, *on line*).

Assim, é necessária a triangulação entre o Estado, empresa e associação. O Estado, realizando seu trabalho, adotando e executando políticas públicas destinadas às pessoas com autismo, de forma transversal, atendendo à demanda dos empregados autistas, e com orçamento estatal instituído para tais ações. Deve também propagar maiores informações sobre a lei de cotas, disseminando-as no sentido de empregar todo e qualquer tipo de deficiência, aumentar o número de fiscalizações, referente ao cumprimento das cotas e fornecer subsídios fiscais às empresas que empregam autistas; à empresa, cabe-lhe o desempenho da responsabilidade social na capacitação das pessoas com autismo, realizando cursos de aprendizagem, que são de baixos custos; e associação voltada para autistas, que deverá sensibilizar os atores envolvidos e ir em busca de ofertas de trabalho ao segmento, difundir os direitos sociais trabalhistas das pessoas com autismo, conscientizá-las e fortalecerem-se em prol da defesa e garantia dos interesses do grupo. Não é possível responsabilizar as pessoas com autismo pelos pouquíssimos postos de trabalho ocupados, ou pela ausência de capacitação profissional

para ocupá-los. A inclusão das pessoas com autismo, no contexto produtivo, é um desafio que deve ser ultrapassado.

d) O último obstáculo examinado para a contratação do operário com deficiência pelas empresas, mas não menos importante, é a postura da pessoa com deficiência diante do assistencialismo proporcionado pelo BPC.

(...) penso que está nas próprias pessoas com deficiência a dificuldade. Infelizmente nós temos ainda uma cultura, em regra, de esperar que as coisas caiam do céu, né, e aí fica a questão do comodismo, aí temos a questão do benefício prestação continuada, que dificulta bastante (...) temos a situação que a pessoa com deficiência muitas vezes prefere ficar na comodidade, do comodismo do benefício, porque nós também temos uma realidade que hoje, a pessoa com deficiência, que recebe o benefício de prestação continuada, recebe R\$ 545,00 (P2).

... eu acho que ninguém ainda foi atrás aqui pra essa lei de cotas. Aqui da Paraíba eu não sei se alguém foi atrás e pediu e exigiu que fosse cumprida, que eu sei que tem adultos autistas aqui na Paraíba (P6).

... A minha experiência aqui é que num primeiro momento a gente tenha a contratação, num primeiro momento, às pessoas vem interessadas, mas rapidamente se desinteressam, são avessas a cumprirem regras e quando você procura colocar essas regras, a maioria pede pra sair ou começa a ter um comportamento que não é adequado da empresa (P9).

... a questão salarial, porque hoje o deficiente intelectual que está inserido no mercado de trabalho são aqueles que é empacotadores, *office boy*, é esse trabalho assim, nível mais baixo, que na verdade seu salário é o salário mínimo. Então, o salário mínimo ele recebe como BPC sem fazer nada, entendeu a situação? (P10).

Chama a atenção as falas dos entrevistados para o comportamento das pessoas com deficiência, que desrespeitam as regras das empresas e conservam condutas inadequadas ao espaço de trabalho, o que compromete a permanência no emprego. Outro ponto, realçado na análise dos dados, é que deixam de buscar oportunidades laborais para não perderem o Benefício da Prestação Continuada, demonstrando a ausência de empenho em realizar um trabalho formal, pois é preferível continuar com o auxílio que se aventurar a ficar sem ele. Essa paisagem é mais um elemento que dificulta a inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho, além de ser vista como uma acomodação, pelos depoimentos dos participantes.

Com a finalidade de quebrar essa causa impeditiva e atender aos requisitos da Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência, em novembro de 2011, o Governo Federal lançou o “Plano Viver sem Limites”, que trouxe inovações ao tema. O Plano dispõe que a suspensão desse benefício ocorrerá mediante o ingresso do beneficiário no mercado de trabalho, e obterá o retorno imediato ao mesmo, quando da saída do emprego. Logo, o beneficiário retorna ao BPC sem retornar a reavaliação médica, caso não permaneça no mercado empresarial. A suspensão será por dois anos. Destaca-se que essas medidas visam a promover o acesso ao trabalho aos beneficiários com deficiência do BPC, com idade de 16 a 45 anos com baixa escolaridade (PLANO VIVER SEM LIMITES, 2011, p. 19; Fonte site Equipe Inclusive). Dessa forma, há a boa expectativa de que caia por terra a ideia, ainda, existente entre as empresas que, essa população multifacetada opta por receber auxílio do INSS, que batalhar por oportunidades de emprego (SOUZA, 2010, p.70).

Antes do Plano, perdia-se o benefício, mesmo se a pessoa com deficiência trabalhasse como microempreendedor individual. Agora, passam a contribuir como trabalhadores, deixando para trás a figura do assistencialismo, e o Brasil tem uma contrapartida contributiva (Fonte site Equipe Inclusive). Com o Plano, o trabalhador com deficiência possui também a possibilidade de aprendizagem profissional remunerada sem a perda do BPC. Logo, as pessoas com deficiência, contratadas na condição de aprendizes, permanecem recebendo o benefício juntamente com o salário, pelo período contratual estabelecido, o que favorece a inserção nas relações de trabalho (Fonte site Equipe Inclusive; GUGEL *in* FERRAZ, 2012, p.428). Outro fator positivo é que, para a realização do contrato de aprendizagem, não há a obrigatoriedade de comprovar a escolaridade do aprendiz com deficiência intelectual, levando-se em consideração as habilidades relacionadas à profissão (GUGEL *in* FERRAZ, 2012, p.428).

Os dados empíricos certificam obstáculos que impedem a viabilidade da lei n.º8.213/91 para sua efetiva implementação, no universo laboral, das pessoas com deficiência/autistas, trazendo à tona a fragilidade e precarização a que estão expostos diante do processo produtivo, no panorama social da capital paraibana. Quando inclusos, estão inseridos em funções de baixo *status* social, independente da capacitação profissional que são detentores, sem a possibilidade de ascensão, nem se verifica por parte do setor empresarial oferecer novas funções que exijam o auxílio de ajudas

técnicas. Considera-se que há desigualdade no acesso ao trabalho das pessoas com autismo no setor empresarial paraibano, o que traz, como consequência, o confinamento ao espaço doméstico, por fim, a segregação.

No item seguinte, aprofundar-se-á a análise, trazendo a representação quanto às principais implicações da lei n.º8.213/91 dos dados apreendidos junto aos quatro grupos entrevistados.

5.1.3 Categoria 3º: representação quanto às principais implicações da lei n.º8.213/91

Essa categoria temática tem por intuito discutir as repercussões advindas das cotas. Para tanto, os participantes foram questionados sobre quais as principais implicações da lei n.º8.213/91 diante do processo de inclusão laboral do trabalhador com deficiência. Com o objetivo de nortear a categoria, os trechos trazem elementos positivos e negativos que tratam desde o aumento da autoestima das pessoas com deficiência diante da inserção e os reflexos das preocupações relacionadas com o custo - financeiro ou não - para as empresas.

Dos resultados, infere-se que a maioria dos participantes – P1, P2, P5, P6, P7, P8 e P10 - destaca implicações positivas de natureza social. Os dados coletados ressaltam que a efetivação da referida lei assegura melhores condições de vida para as pessoas com deficiência, salientando, como aspecto global, o bem-estar subjetivo e a efetivação da inclusão como suportes para uma nova representação do deficiente por parte da sociedade, bem como a aceitação por parte desta. Seguem os dados:

... esse ingresso que vai garantir à pessoa a sua cidadania, sua autoestima, (...) envolve um país que se pensa, um país democrático que quer todas as pessoas, todos os seus cidadãos tenham os direitos constitucionais garantidos (P1).

... as implicações que uma legislação dessa natureza traz são basicamente a inclusão da pessoa com deficiência, o resgate da auto estima da pessoa com deficiência e a demonstração de que as pessoas com deficiência são efetivamente capazes, são produtivas, são pessoas como quaisquer outras

peessoas, que para tanto, só precisam de oportunidades e de algumas adaptações (P2).

... acho que o principal ponto em relação a isso é o aceiteamento, as pessoas tentarem aderir a ideia e tentarem acompanhar no dia-a-dia,...) além de serem incluídas no mercado de trabalho, elas também tem que ser aceitas pelas outras pessoas (P5).

... profissionalizá-los (P6).

... o que nós precisamos efetivamente é de disponibilizarmos condições para que essas pessoas sejam inseridas no mercado de trabalho. (...) não é só oferecer a vaga, é necessário que nós ofereçamos as condições e os meios para que as pessoas exerçam seus trabalhos (P7).

... as implicações mais diretas são a boa vontade do empregador incluir (...) adaptar o ambiente de trabalho (...) então o impacto que aquelas pessoas com deficiência iria gerar no meio ambiente do trabalho, na rotina da organização (P8).

... eu não vejo nada de negativo, pelo contrário, vejo tudo positivo. Não é à toa que através dela que muitos conseguiram seu lugar ao sol (P10).

Vislumbra-se a importância do trabalho diante da expressão “lugar ao sol”. Nesta, está contida o aspecto subjetivo social, diretamente ligado à fruição dos direitos de cidadania, ao reconhecimento que traz a aceitação pelos demais membros sociais, à dignidade do grupo, à valorização das potencialidades, sendo vistos como pessoas capazes e produtivas, o que auxilia na formação de melhores profissionais, o aumento da autoestima e também a satisfação das necessidades materiais. O trabalho constitui-se uma superação e emancipação do cidadão com deficiência, que ultrapassa as diferenças quando está incluso, resgatando a independência do segmento e o respeito ante os demais.

Segundo o Relatório Mundial sobre a Deficiência (2012, p.244), o comprometimento produtivo de pessoas com deficiência aumenta o bem-estar individual, além de contribuir para a produtividade da nação. Assim, o trabalho traz benefícios sociais e pessoais, somados ao senso de dignidade humana e coesão social, garantindo, aos indivíduos, desenvolver plenamente suas capacidades e talentos.

Por meio do trabalho, transpassa-se a barreira da improdutividade, sendo uma fonte de realização profissional. Através da inclusão, o trabalho possibilita a diversidade e a frequência em outros espaços públicos de cultura, educação e lazer, promovendo, dessa forma, uma via de integração social.

Muito embora, diante da importância do trabalho e seus significados como forma de provimento econômico, meio de sociabilização, e de satisfação pessoal, acima apresentados, as implicações negativas também foram citadas por outros três entrevistados – P3, P4, P9 – entre elas: a barreira atitudinal de não aceitação das pessoas com deficiência e a ausência de acessibilidade por acreditar no aumento do custo financeiro das empresas para a execução das adaptações necessárias.

... aqui na Paraíba, com o atendimento precário que agente tem recebido pra essas pessoas, eu não acredito na inclusão. Os autistas com deficiência mental, que são 75% dos casos, esses, provavelmente, não serão beneficiados dessa lei (P3).

... o ambiente que se esbarra é a parte da acessibilidade e da aceitação dentro do trabalho (...) as empresas estarem preparadas pra receber essas pessoas com deficiência. As implicações que eu vejo são essas de barreiras (P4).

... para a empresa pode ter um aumento de custo no sentido de ter que tá adequando-a a esse profissional que ela tá recebendo. Tem que haver um investimento no que diz respeito a você ter uma condição de tá recebendo esse profissional, de tá adequando o supervisor, o chefe desse profissional (P9).

Em estudo sobre essa problemática, Lobato (2009) reverbera a fala de um dos entrevistados, ao informar que as empresas não possuem meios para recebê-los e mantê-los, devido à ausência de adequações. Isso não é tudo. Apresentou, como corolário, que a lei de cotas não trouxe nenhum tipo de estímulo ao setor privado para realizar as adequações necessárias aos obreiros com deficiência, mas que existem empresas que os contratavam antes mesmo da obrigatoriedade da lei, traço esse também apontado por um dos participantes. E, por fim, salienta a necessidade imediata dos governos municipais de realizarem programas que beneficiem a inclusão do grupo no mercado de trabalho (LOBATO *apud* SOUZA, 2010, p.21).

No contexto do trabalho, as adaptações também podem ser consideradas como um elemento de motivação ao obreiro com deficiência, que se sente valorizado, o que contribui para o seu maior rendimento dentro da iniciativa privada, superando mitos e preconceitos diante das suas habilidades.

Sasaki (2005) acrescenta que a lei de cotas não contribuiu para a inclusão de pessoas com deficiência no mercado formal de emprego pelo fato de o percentual

convencionado ser muito pequeno, além de afirmar que a lei é discriminatória e não soluciona o problema da exclusão quando impõe a contratação (Fonte: site Etur).

Vale assinalar que as pessoas com deficiência não se limitam a um grupo específico. Distribuem-se como homens, mulheres ou jovens, idosos, ou crianças, nas variadas classes sociais, e regiões do país, não devendo, por isso, ser rotulados pela deficiência que possuem. Como enfatiza Maior

Podem estar incluídos no universo das pessoas portadoras de deficiências homens ou mulheres de qualquer faixa etária, de qualquer raça ou etnia, de qualquer religião ou que tenham nascidos deficientes ou que tenham adquirido a deficiência durante a vida. Portanto, o contingente de pessoas portadoras de deficiências é heterogêneo, e representa a única minoria social à qual qualquer um poderá, em alguma ocasião pertencer. A existência de pessoas portadoras de deficiência reflete simplesmente uma consequência da fragilidade da vida humana (1998, p.18).

Para promover a mudança de horizonte advinda das implicações negativas e para combater a impressão de aumento nos custos das empresas que recebem operários com deficiência, o Governo Federal pode impulsionar políticas de transferências indiretas, em que benefícios são repassados tanto aos empregados com autismo quanto aos empregadores, são eles: complementação salarial quando houver redução na carga horária do autista; redução de contribuições sociais, diante da qual o Estado complementa com uma parte, além de isenções de impostos, total ou parcial, para adquirir ajudas técnicas ou realizar adaptações no ambiente de trabalho (NERI, 2003, p.77).

As políticas de transferências nos países mais avançados, também, são dirigidas aos empregadores, pois têm o objetivo de elevar a contratação e fazer as adequações ambientais úteis no local de trabalho do operário com deficiência (PASTORE, 2000, p.144).

Quanto à implicação negativa de atendimento precário, citado por um dos participantes, infere-se que é possível amenizá-la com o estímulo de parcerias para a qualificação profissional do empregado autista com diversos atores sociais como, por exemplo, a firmada entre a FEBRABAN, instituições de ensino e a Prefeitura Municipal de São Paulo, que capacitaram 500 pessoas com deficiência, com idades que variam dos 18 aos 65 anos, para a formação no setor bancário (SCHWARZ, 2009, p.30). Outro

auxílio é a criação de um adicional de renda custeado pelo Governo Federal, destinado, exclusivamente, à educação do autista de baixa renda (NERI, 2003, p.77).

Na categoria temática seguinte esboçar-se-á a representação que os participantes têm acerca da cultura brasileira de inclusão da pessoa com autismo no mercado laboral e espaço público.

5.1.4 Categoria 4º: representação frente à cultura brasileira de inclusão da pessoa com autismo no mercado laboral e espaço público

A categoria temática concentra as respostas relacionadas à representação dos participantes, em se tratando do modo como a cultura brasileira configura a inclusão do autista no mercado de trabalho e no espaço público.

Para tanto, os sujeitos da pesquisa foram questionados se existe, no país uma cultura de inclusão da pessoa com transtorno do espectro autista no mercado de trabalho e espaço público.

Foi possível inferir que a maioria dos participantes – P1, P2, P4, P5, P7 e P8, possui uma visão negativa diante da cultura brasileira frente à inclusão da pessoa com autismo no mercado de trabalho e no espaço público, o que traz, como consequência, a não aplicabilidade da lei de cotas de forma eficaz ao segmento.

Conforme a análise dos dados, há muito o que se fazer para que a cultura brasileira dirija um olhar favorável e construtivo para as pessoas com deficiência, e singularmente para o autista.

... a questão da responsabilidade social de uma empresa envolvendo a questão da diversidade é ainda uma discussão bastante recente. Então as empresas que nada mais são pessoas que administram negócios, elas são culturas ainda bastante resistentes à questão da diversidade (...) o olhar das empresas ainda sobre essas pessoas é um olhar não da potencialidade, mas sobre o olhar da fragilidade da deficiência, então essa cultura tem que mudar (P1).

... agente tem sim a dificuldade da barreira atitudinal, não da barreira material ou econômica (P2).

... não, eles não têm o menor interesse (...) aqui no nordeste há um preconceito muito grande quanto a isso (...) é muito bom você ser o bonito para a empresa (...) faz toda uma diferença, é o autista não é (P4).

... há ainda uma certa discriminação muito elevada. Essa cultura existe superficialmente (nas empresas), se a fiscalização fosse mais elevada acho que teria mais pessoas inclusas (P5).

... toda essa exclusão é problema de cultura da nossa sociedade. Algumas pessoas não conseguem ver que a pessoa autista, apesar de sua diferença, ela é uma pessoa que pode ser incluída, pode participar ativamente de todas as ações, seja no trabalho, na vida social e cultural (P7).

... se você pegar qualquer dado e comparar por décadas, vai ver que hoje tem muito mais pessoas com deficiência no mercado de trabalho que antes, mas, isso significa que somos uma sociedade inclusiva? É só sair à rua que vai chegar à conclusão de que nós não somos propriamente uma sociedade inclusiva, nossas cidades são hostis às pessoas com deficiência (P8).

Identifica-se que os depoimentos citam barreiras atitudinais, discriminação diante das potencialidades das pessoas com deficiência, hostilidade, pequena fiscalização dos órgãos competentes, entre outros fatores que não proporcionam a inclusão dos autistas no mercado de trabalho e espaço público.

A fala de um dos participantes destaca que uma fiscalização mais intensa pode proporcionar maior inclusão. Sua impressão é comprovada por estudos como o de Bahia e Santos (2010). As autoras diagnosticam como o principal motivo das empresas, para a contratação dos operários com deficiência, a obediência à ordem jurídica diante da fiscalização, realizada pelas DRTs. Cabe, aos auditores fiscais, a fiscalização e inspeção do setor privado que, diante do descumprimento da legislação, devem lavrar auto de infração e multa e dirigi-lo ao MPT (MTE, SIT, 2007, p.51 – 52; BAHIA, SANTOS *apud* SOUZA, 2010, p.35; LOBATO *apud* SOUZA, 2010, p.21).

Para coibir a discriminação e promover a igualdade no universo laboral, cumprindo o disposto na CDPD, o MPT vem desenvolvendo ações relevantes nesse contexto, reprimindo os abusos, fiscalizando, avaliando e controlando as empresas; dessa forma, atenuando as desigualdades sociais que ainda persistem. Entre 2005 e julho de 2010, devido à fiscalização exercida, foram inseridos no mercado de trabalho 121.809 trabalhadores com deficiência, o que contribui para a diversidade no ambiente de trabalho, além de que a instituição, também, promove a conscientização do empresariado para a remoção das barreiras atitudinais, reconhecendo a importância de oferecer acessibilidade para esse público (1º Relatório Nacional da República Federativa do Brasil sobre o cumprimento das disposições da Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência, 2010, *on line*).

A pesquisa de Neri (2003) confirma os dados, coletados nos depoimentos dos participantes, quanto à discriminação das empresas diante das potencialidades produtivas dos operários com deficiência, quando constata que, ainda, existem preconceitos quanto à capacidade contributiva das pessoas com deficiência. As empresas reconhecem que as pessoas com deficiência possuem uma produtividade aquém dos empregados sem deficiência; portanto, esse fator inviabiliza economicamente a admissão no setor da iniciativa privada (NERI, 2003, p. 42, 75; PASTORE, 2000, p. 26). Os empregadores visam a atender somente ao preenchimento da reserva legal e não diversificam o material humano da empresa. Persiste o tabu de que são profissionais desqualificados e de baixa produtividade (I.Social, 2011, p. 30). Tanaka (2007) demonstra que a inclusão ocorre em postos de pouca complexidade e de menor grau escolar, além de que o desconhecimento, por parte do empresariado, compromete o objetivo de relacionar as vagas existentes com as habilidades dos candidatos, restringindo-as (TANAKA *apud* SOUZA, 2010, p.24).

Quanto aos processos de recrutamento e contratação, os trabalhadores com deficiência relatam que os profissionais de recursos humanos e gestores estão desinformados em relação à problemática que envolve o mercado inclusivo, e observam ser necessário criar maior conscientização e preparo sobre o tema e questões correlatas (I.SOCIAL, p.26). Constata-se, também, em todas as etapas do processo de recrutamento a existência de práticas discriminatórias. Demonstra-se a existência de valorização do modelo clínico de deficiência e assinala-se que existem preferências por alguns tipos de deficiência, devido à ausência de motivação para a remoção de barreiras ambientais e atitudinais. (SOUZA, 2010, p.75, 91; SCHWARZ, 2009, p. 29,124, 128).

A CDPD veda qualquer discriminação no mundo laboral, baseada na deficiência, nas diferentes etapas de vínculo de emprego, inclusive, quanto ao recrutamento, contratação, admissão, ascensão profissional e todas as particularidades que digam respeito ao mercado de trabalho (CDPD, 2010, p.37). A discriminação que ocorra por ação ou omissão, direta ou indireta, certamente, viola a dignidade e valores da pessoa com deficiência. A empresa inclusiva contrata um percentual além do que determina a norma infraconstitucional e possui provas científicas de que a diversidade enriquece o local de trabalho, além de prover acesso físico/arquitetônico e de informações, bem como ferramentas que deem condição para a pessoa com deficiência

exercer suas funções como qualquer outro colaborador da empresa (SASSAKI, 2005, Fonte: site Etur; MARINO, 2009, p.182).

Contudo, os dados coletados que demonstram um aumento dos lucros nas empresas que investem na valorização da diversidade, ainda, são escassos.

A empresa que é responsável socialmente supera as adversidades e é capaz de incluir trabalhadores com as mais variadas deficiências, o que traz consequências positivas, como o aumento da solidariedade e tolerância entre os demais membros, a melhora do clima organizacional e a melhora da imagem das empresas diante da sociedade, clientes e fornecedores. (SCHWARZ, 2009, p.217). Empregadores que amadureceram a experiência de contratar trabalhadores com deficiência tendem a valorizar o bom desempenho desses. Da mesma maneira, empregados com deficiência que se beneficiaram de programas de apoio transmitem, aos empresários, os sinais positivos de que sua produtividade compensa os seus custos (PASTORE, 2000, p. 62). Destarte, a Constituição Federal de 1988 considera a empresa brasileira uma entidade cuja finalidade é social; logo, um espaço de cidadania (FONSECA, Fonte site Equipe Inclusive).

Para promover a mudança do pensamento discriminatório e estimular a inclusão social/empresarial das pessoas com deficiência, tendo em pauta as pessoas com autismo, o MTE deve, em nível nacional, promover campanhas e palestras de sensibilização nas empresas, divulgando a capacidade e potencialidades das pessoas com autismo e maiores informações nos espaços públicos sobre a síndrome, pois são ações simples, mas capazes de proporcionar uma boa publicidade, maior informação e, principalmente, aceitação dos demais.

Dos dados colhidos na investigação, depreende-se que os participantes - P3, P6, P9 e P10 - divergem dos demais, pois os depoimentos apontam haver um avanço quanto à cultura de inclusão de pessoas com deficiência/autistas, no mercado laboral e no espaço público, como segue nos trechos abaixo:

... dependendo do lugar onde você mora existe uma inclusão. Então depende da cultura e da condição de conhecimento das pessoas (...) se uma síndrome é bem divulgada existe já uma aceitação legal da sociedade (...) como você vê a síndrome de down (P3).

... eu acho que tá melhorando. Bem devagarzinho (...) hoje em dia eu to vendo mais agente mostrar a cara, ir pra rua e levar os meninos. (...) mas as empresas ainda fazem (inclusão) por causa da lei (P6).

... eu acho que é um processo (P9).

... é um sonho que hoje tá se tornando realidade (...) agente hoje percebe mais deficientes na sociedade (P10).

Subcategoria 1: conhecem autistas empregados

Com o objetivo de aprofundar a análise, dois questionamentos foram feitos aos participantes do estudo:

a) O primeiro, se possuem algum conhecimento sobre a contribuição das empresas para o atendimento do disposto na legislação n.º8.213/91.

Compreende-se que todos os participantes desconhecem qualquer tipo de contribuição das empresas privadas para atender ao que dispõe a legislação. Nota-se que as organizações não promovem cursos de capacitação profissional, destinados à empregabilidade das pessoas com deficiência/autistas, ou realizam as adaptações úteis, no espaço laboral, com o objetivo de assegurar a inclusão e absorver esse tipo de mão de obra. Infere-se da fala do Participante 07 que a resistência das empresas em contribuir com a norma jurídica só será sanada com punições. Evidencia-se assim:

... só existe um meio dessa resistência ser cortada, é com a punição (...) e tem que ser a punição tanto criminal como a civil, especificamente aquela proibição dessas empresas contratarem com o governo e também aquela que atinge os cofres das empresas, que são multas, que deveriam ser astronômicas (P7).

b) A segunda indagação, se conheciam alguma pessoa com autismo, inclusa no mercado de trabalho. De fato, apesar de ser notado algum avanço no que se refere à visibilidade do tema no espaço público, infere-se que a maioria dos entrevistados – P2, P3, P4, P7, P8, P9 e P10 - indicaram não conhecer pessoas com autismo, empregadas formalmente, verificando que apenas três participantes – P1, P5 e P6 – enunciaram conhecer.

... Olha conhecimento de fato, eu não conheço, posso falar que li recentemente uma matéria publicada na Veja (P2).

... pra dizer que afirmo que eu conheço um autista no mercado de trabalho, eu não conheço (...) já ouvi falar que tem um caso de autista na Paraíba inserido (...) mas não conheço o diagnóstico dessa pessoa (P3).

... Não. O preconceito. (P4).

... Aqui no estado da Paraíba, especificamente em João Pessoa, onde eu atuo, não tenho conhecimento (P7).

... não conheço (...) apesar de nós estarmos, no caso da Paraíba, há cerca de 13 anos com um trabalho de inclusão de pessoas com deficiência, nós não fizemos até então nenhum trabalho voltado para a inclusão de pessoas com deficiência psicossocial e menos especificamente, ainda com autismo (...) a COORDIGUALDADE decidiu criar uma comissão para fazer um estudo sobre o tema (P8).

... não, autista não conheço (P9).

... eu não sabia que existia nenhum autista ainda no mercado de trabalho (P10).

Quanto aos Participantes que possuem conhecimento de pessoas com autismo inclusas no mercado de trabalho:

... agente conhece sim. A pessoa autista passou num concurso público no estado de São Paulo. (...) a Secretaria vai acompanhar essa situação exatamente pra tá vendo e orientando, porque, obviamente, aquele que tá acompanhando certamente não tem conhecimento sobre a questão do autismo (P1).

... conheço o André. (...) quando eu tomei essa decisão de contratar um autista, eu tive de pesquisar primeiro o que era um autista (...) a pior parte pra mim foi entender o que é um autista, tive que estudar primeiro (...) me preocupei com a inclusão dele perante os outros colaboradores porque as pessoas gostam de brincar demais (...) me surpreendi porque hoje ele é um dos melhores funcionários aqui dentro da empresa (P5).

... eu conheço muito do mundo das artes. Na Paraíba não. (P6).

O fato da maioria dos participantes não ter conhecimento de pessoas com autismo, empregadas na cidade de João Pessoa, traz à tona duas informações importantes: a primeira é que inexistem dados oficiais sobre o número de autistas inclusos no mercado laboral, na capital, segundo informações, colhidas junto às instituições responsáveis pela fiscalização da lei n.º8.213/91 – MPT e MPE; a segunda diz respeito à ausência de empoderamento das associações participantes, voltadas ao autismo quanto à promoção do trabalho. Verifica-se que, quanto ao tema, inclusão da

pessoa com autismo no mercado de trabalho, as entidades não são articuladas com outros movimentos sociais e instituições. É bem sabido que o acesso ao trabalho é capaz de restabelecer a autoestima, autonomia e cidadania das pessoas com deficiência psicossocial; entretanto, para que isso ocorra, mister se faz que as associações e pessoas com autismo sejam mais participativas nas políticas, ações e tomadas de decisões que dizem respeito ao segmento.

O empoderamento refere-se

ao processo de mobilizações e práticas destinadas a promover e impulsionar grupos e comunidades no sentido de seu crescimento, autonomia, melhora gradual e progressiva de suas vidas – material e como seres humanos dotados de uma visão crítica da realidade social (GOHN, 2004, p.23).

As associações, geralmente formadas e coordenadas por familiares de pessoas com autismo, são também tidas como educadores sociais; portanto, quando se relacionam com outros atores sociais e passam a integrar uma rede, possuem uma chance maior de visibilidade social, pois articulam-se de forma política e, assim, criam uma rede transversal. Na cidade de Porto Alegre, em setembro de 2012, foi realizada uma feliz parceria entre o MPT, SENAC-RS, Superintendência do Trabalho e Emprego do Rio Grande do Sul e uma associação de autismo, que tem como objetivo a realização de um curso de aprendizagem para pessoas com autismo, através de um contrato de trabalho especial, em que a pessoa com autismo deve ter a idade mínima de 14 anos e, desde o início do curso, o aprendiz será contratado pela empresa parceira, com carteira de trabalho assinada, não havendo perda do BPC. Combinação semelhante também pode ser estabelecida na cidade de João Pessoa com a reunião de setores, empenhados em alavancar a inclusão dos autistas na região, contudo é necessário maior representatividade das associações a fim de que ocorra o reconhecimento por parte de outros setores, como o empresarial, por exemplo.

Constata-se que as associações de autismo possuem alguns empecilhos que dificultam o empoderamento, entre eles, a ausência de recursos econômicos, a carência de infraestrutura e de profissionais especializados para trabalharem com pessoas com autismo. O tempo de existência das entidades varia: uma possui 16 anos; a outra, 03 anos. Em ambas, os recursos humanos e materiais disponíveis, ainda, são tímidos. Como precisam garantir a sobrevivência das entidades, não restam tempo nem dinheiro

para contribuir em uma politização, no sentido de assumirem seu papel protagonista, muito menos espaço para articulação com outros grupos no intuito de aprofundar estudos sociais.

Para que o empoderamento ocorra, é importante que as associações, voltadas ao autismo, tenham uma agenda em comum, que faça parte da pauta de cada uma o tema inclusão no trabalho. É essencial que seus dirigentes possuam maior acesso às informações e capacitação para a construção de estratégias capazes de proporcionar a inclusão do grupo de forma bem sucedida, pois é verídica a falta de compreensão de assuntos relacionados ao mercado laboral por ser, ainda, uma realidade distante e não vivenciada pelo grupo na cidade de João Pessoa. Logo, o educador tem que se formar e ser informado, sendo imprescindível que os dirigentes façam cursos de formação geral e formação específica (GOHN, 2004, p.24). Deve haver o intercâmbio de publicações, de comunicações em listas de e-mails a respeito do cotidiano vivenciado pelas pessoas com autismo com as demais categorias de deficiência. Aponta-se que é fundamental que as associações esclareçam as possibilidades das pessoas com espectro autístico e, para isso, poderiam participar de eventos do movimento das pessoas com deficiência em geral que tratem da problemática trabalho, ampliando a atuação nos espaços públicos não estatais (SASSAKI, 2011, p. 12-19). Além da construção de agendas anuais de congressos e manifestações públicas, como a ocorrida no dia mundial de conscientização do autismo em 02 de abril (GOHN, 2004, p.26).

Ações, como as acima expostas, de forma gradativa, proporcionam o empoderamento das pessoas com autismo e associações, afinal, como reforça Almeida

a associação é tomada como um espaço de informação e sociabilidade, lugar em que experiências podem ser compartilhadas, bem como de construção de autonomia e estratégia política para melhorias (...) a associação é um dispositivo, com a formação de focos de resistência que podem ser expandidos no sentido da obtenção de direitos e criação de cidadania (2010, p.583).

Analisar que as associações participantes, dedicadas a sociabilização das pessoas com autismo, são abertas a execuções de pesquisas, desenvolvimento de estágios, trocas de experiências, e que, recentemente, estão atuando junto aos Conselhos de Pessoas com Deficiência na Paraíba, são pontos positivos. Percebe-se, na verdade, que, apenas, ainda não sabem qual caminho percorrer em busca da inclusão laboral. É

preciso que, também, tornem-se mediadoras de empregos e auxiliem na emancipação dos trabalhadores autistas. Assim, acredita-se que, quando se lançarem em busca das bases sólidas necessárias, serão protagonistas de suas próprias histórias, auxiliando na mudança e transformação da sociedade paraibana em prol da justiça social. Esse é, sem dúvida, um desafio instigante.

5.1.5 Categoria 5º: perspectiva diante da contratação de pessoas com deficiências mais leves em detrimento daqueles que possuem outras severas

Durante as entrevistas, quando os sujeitos pesquisados foram indagados se o custo de investimento em adaptações ou ajudas técnicas eram entraves à contratação das pessoas com deficiência/autistas pelas empresas brasileiras, a maior parte dos participantes respondem de forma afirmativa. No entanto, essa pergunta não se tornou uma categoria temática, pois foi absorvida pela Categoria 2º: a representação acerca da viabilidade da lei n.º8.213/91, subcategoria temática 1: obstáculos que inviabilizam a lei n.º8.213/91.

Contudo, ainda dos depoimentos dos participantes quanto ao questionamento acima, infere-se que trouxe à tona a preocupação latente com a contratação, pela iniciativa privada, de pessoas com deficiências mais leves, em detrimento daqueles que possuem outras severas, por crer que aqueles não necessitam que as empresas realizem investimentos em ajudas técnicas ou adaptações diante do pacto convencionado. Logo, devido a esses dados, emergiu a Categoria 5º: perspectiva diante da contratação de pessoas com deficiências mais leves em detrimento daqueles que possuem outras severas.

Perante o aumento do número de pessoas com deficiências leves que estão sendo cada vez mais contratadas para suprir a lei de cotas nos quadros funcionais das empresas de iniciativa privada, em detrimento daqueles que possuem outras deficiências mais severas, observa-se nos trechos das falas dos sujeitos entrevistados – P1, P2, P5, P6, P7, P8 – a má condução da lei n.º8.213/91, principalmente, perante a ação discriminatória e a possibilidade da ausência de diversidade no ambiente laboral. Vale ressaltar que um único participante – P10 – absteve-se a responder.

... a política de inclusão da cota não é a política voltada pra deficiência leve (...) como é o caso da surdez (...) é que as empresas não querem colocar pessoas com deficiência mais severa nos seus quadros, pelas dificuldades que ela tem de entender a deficiência (P1).

... sei que hoje a proporção de pessoas com deficiência intelectual e deficiência visual, ela é muitíssimo maior do que a proporção em que elas estão empregadas. Se pegar os dados da RAIS, vai perceber que o percentual entre os empregados com deficiência, de pessoas com deficiência intelectual, deficiência visual são muito pequenos, giram em torno de três, quatro por cento, enquanto que os deficientes auditivos e os físicos preenchem a maioria dos outros cargos (P2).

... Sim, infelizmente é discriminatória (P5).

... eu acredito que seja discriminatória porque o que eles acreditam do autismo é que é um ser com muita dificuldade, com muita incapacidade (P6).

... ela não diversifica (...) a pessoa com a deficiência auditiva é muito “mais fácil” de ela ser absorvida do que outra pessoa que tenha qualquer outro tipo de deficiência. Se assim ocorrer, e nós temos certeza de que ocorre, há uma discriminação sim (P7).

(...) a COORDIGUALDADE chegou a identificar o que nós chamávamos de discriminação dentro da cota ou uma preferência por deficiência (...) ou seja, ao invés de eu recusar expressamente um trabalhador com determinada deficiência, o que poderia mostrar uma atitude comissiva e discriminatória, dou preferência para ter aquele trabalhador com deficiência auditiva que é mais fácil de lidar com ela (P8).

Averigua-se que as organizações privadas contratam, cada vez mais, pessoas com deficiências leves, como é o caso das pessoas com deficiências auditivas e físicas, em detrimento de pessoas com deficiências severas, especificamente, com deficiências visuais, intelectuais e psicossociais, que são os autistas. Ou, ainda, contratam obreiros com deficiências que se amoldem às adaptações já existentes nos espaços laborais. Dessa maneira, desconsideram as necessidades, apresentadas pelos trabalhadores com deficiência para o desempenho da função ou, simplesmente, não os incluem no mercado de trabalho, deixando de efetuar a contratação. Ocorre que existe uma seleção entre os diversos tipos de deficiência, havendo uma discriminação dentro da própria cota, ou seja, é a preferência por determinados tipos de deficiência. Tal situação proporciona a

exclusão das pessoas com autismo, a rejeição da deficiência ou a formação de uma relação de trabalho, demasiadamente, precária devido ao pequeno índice de contratação.

Os dados colhidos na investigação evidenciam o aumento de pessoas com deficiência sensorial auditiva, sendo admitidas cada vez mais para suprir a lei de cotas nas empresas. Esse elemento destaca que a legislação de cotas não atingiu o objetivo da política que foi traçada, a inclusão de todo e qualquer tipo de pessoa com deficiência nas empresas de iniciativa privada.

Portanto, diante da contratação de pessoas com deficiência, não poderá a empresa contratar somente as com deficiências leves, pois tal ação é considerada como um ato discriminatório, o que demonstra a falta de responsabilidade social das empresas quanto à cidadania do grupo (MET, SIT, 2007, p.29).

Em 2003, a empregabilidade das pessoas com deficiência era de 2,05% (NERI, 2003, p.67 - 68). Verificando a RAIS 2010, observa-se uma retração no mercado quanto à contratação. Em 2003, os contratados representavam 2,05%; em 2007, houve um declínio, passaram a 0,98%; em 2008, eram 0,82%; em 2009, a representatividade baixou para 0,7% e, em 2010, esse percentual permaneceu o mesmo 0,7% (I.SOCIAL, 2011, p.02 - 14). Se ocorresse o fidedigno cumprimento da lei de cotas, seria 900 mil o número de vagas a serem ocupadas por trabalhadores com deficiência. As estimativas demonstram que só 5% das pessoas com deficiência, em idade produtiva, trabalham formalmente no país, o que demonstra os limites da norma jurídica, usada como instrumento de ação afirmativa (Fonte: site Equipe Inclusive).

Destaca-se que parte das vagas, oferecidas no mercado, são destinadas às pessoas com deficiência física ou auditiva leve, o que acarreta concentração de oportunidades para poucos “tipos de deficiência”, não se contemplando, nos processos de recrutamento e seleção, aqueles que possuem deficiências mais severa, como o autista. (SCHARWZ, 2009, p.125; KIRTON; GREENE *in* SOUZA, 2010, p.37; I.Social, 2011, p.01). Dos 306.000 trabalhadores com deficiência, empregados no mercado formal de trabalho, segundo dados da RAIS 2010, 54,47% possuem deficiência física, contra 5,10% com deficiência intelectual. Logo, tal empecilho precisa ser ultrapassado pelas pessoas com autismo: a contratação de pessoas com deficiência de menor limitação aparente. A dificuldade de sociabilização dos autistas acarreta o preconceito e a exclusão no momento da contratação de emprego formal.

Percebe-se que a maior inclusão refere-se à deficiência física, sendo menores as pertinentes às deficiências visual, múltipla e intelectual. Assim, ao concentrar-se na contratação de trabalhadores com um único tipo de deficiência, e não garantindo o acesso ao trabalho a todos nessa situação, ocorre a prática discriminatória e a não diversidade no ambiente de trabalho. Fonseca comenta que “não dá para fugir da necessidade técnica de uma lei que aprimore a lei de cotas em vários sentidos” (Fonte site Equipe Inclusive; 1º Relatório Nacional da República Federativa do Brasil sobre o Cumprimento das Disposições da Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência, 2010, *on line*).

Diante do quadro de exclusão que se apresenta, verifica-se a importância da criação de programas de inclusão social, voltados para as pessoas com autismo, que devem ser propagadas por todas as esferas de governo, em parceria com as entidades representativas das pessoas com autismo, de forma que possibilitem, no decorrer dos anos, a mudança de postura do mercado empresarial. O Procurador do Ministério Público do Trabalho, Flávio Gondim, reforça a necessidade de mobilização e cooperação das instituições representativas das pessoas com deficiência, com o objetivo de alavancar o número de inserções do segmento no mercado de trabalho, destacando que esse papel não vem sendo bem desempenhado pelas entidades (Fonte site Equipe Inclusive). Uma boa medida que, também, pode ser estabelecida pelo MPT é reverter parte das multas, resultantes do não cumprimento da política de inclusão por parte do setor privado - o não cumprimento do termo de ajustamento de condutas -, à qualificação das pessoas com autismo, por via das organizações em prol do grupo.

Para auxiliar na inserção do segmento no mercado laboral, o MTE em parceria com o CONADE, pode elaborar e desenvolver um banco de dados junto ao SINE e os Núcleos Regionais de Informações sobre Deficiência do Sistema Nacional de Informações sobre Deficiência - SISCORDE, onde constem currículos de pessoas com autismo que estejam disponíveis para as empresas de todo o país, com o intuito de que se possa encontrá-las e contratá-las.

Nessa perspectiva, o Governo Federal, também, pode contar com a contribuição do Sistema S, para realizar a capacitação das empresas, para que possam mapear melhor as vagas existentes e proporcionar o casamento entre o autista qualificado e a função que ocupará. Também é possível, numa triangulação, o estabelecimento de parcerias entre o Sistema S, empresas e organizações de pessoas

com transtorno do espectro autista, para impelir o treino/prática dos demais operários com os quais trabalhará o autista, a fim de recebê-lo e auxiliá-lo nas tarefas que irá desempenhar.

Destaca-se que o Banco Nacional de Desenvolvimento Econômico e Social – BNDS é possuidor de linha de financiamento público federal, destinado a programas de inclusão das pessoas com deficiência para financiar programas empresariais através do Programa de Apoio a Investimentos Sociais de Empresas - PAIS. Entre os itens financiáveis estão a capacitação de pessoal para o convívio no trabalho com pessoas com deficiência, além da capacitação das pessoas com deficiência para assumirem postos de trabalho e consultoria técnica para a realização de projetos e atividades (MTE, SIT, 2007, p.55).

Depois de inclusos no setor privado, os Conselhos Municipais e Estaduais das Pessoas com Deficiência podem proporcionar o acompanhamento do autista na empresa, por equipe multiprofissional. Schwarz (2009, p.169) destaca que essa providência favorece a integração com os colegas e a chefia, bem como auxilia nas adaptações às rotinas de trabalho, e que, esse tipo de ação é capaz de fomentar a produção e incentivar o desenvolvimento profissional e pessoal, o que traz, como consequência, a permanência do autista na empresa.

Outra providência que pode auxiliar na inclusão é a possibilidade de as empresas contarem em dobro, no limite de suas cotas, a contratação de trabalhadores com autismo severo / baixa funcionalidade, ou, ainda, de incluir na cota esses mesmos trabalhadores quando contratados através de entidades de trabalho protegido (PASTORE, 2000, p.160 - 162).

Desse modo, é imprescindível a implementação de uma rede de apoio destinada às pessoas com autismo, pois verifica-se que o sistema de cotas não é suficiente para consagrar sua inclusão no mercado de trabalho. As ações conjuntas são importantes para a promoção da educação, capacitação e qualificação profissional, contratação e manutenção no emprego, além de fomento e incentivos econômicos ao setor privado. Percebe-se, como necessário, o somatório de cotas, assim como estímulos às empresas e mecanismos de apoio.

Enfatiza Pastore que a rede de apoio

é uma articulação de instituições formais e não-formais que atuam no sentido de educar, formar, reabilitar, informar, intermediar e criar estímulos para inserir, reter e recolocar os portadores de deficiência no mercado de trabalho da maneira menos traumática possível e, uma vez dentro dele, assisti-los com amparo técnico, psicológico, econômico e social (2000, p.180).

O sistema híbrido que traz impulso e penalidade econômica é mais bem recebido pelo setor privado, o que acarreta resultados mais positivos ao bem-estar do obreiro com deficiência. São escassos os países que usam o sistema de cotas isoladas; por isso, a reserva legal de vagas está vinculada a medidas de caráter educacional e econômico. São sistemas de subsídios e deduções, que dão origem aos chamados “programas compreensivos”, que, por sua vez, estão obtendo os melhores resultados. As melhores estratégias consagram ações que inibem a discriminação e incluem as pessoas com deficiência no mercado laboral com desejo e apreço e não as ações que somente fiscalizam e punem as empresas que não contratam (PASTORE, 2000, p.127-139).

Pode-se enfatizar que flexibilizar a forma de preencher as cotas faz-se necessária, dessa maneira, o trabalhador autista pode ser contratado, diretamente pelas empresas, através das instituições de trabalho protegido, ou, ainda, por via do trabalho em domicílio, desde que essas vias não ultrapassem 50% das cotas progressivas estipuladas. Logo, todas as formas de trabalho devem ser introduzidas no sistema de cotas (PASTORE, 2000, p.166, 196).

Para promover a inclusão das pessoas com autismo, outra medida pode ser o aperfeiçoamento da legislação de cotas para inclusão das empresas de pequeno porte. Já existe tramitando no Congresso Nacional, o projeto de lei n.º2.967/00, que determina que as empresas que possuam de 50 a 100 empregados deverão reservar em seus quadros funcionais 1% de suas vagas a pessoas com deficiência. O PL admite ainda que subtraiam, da alíquota de contribuição patronal para a Previdência Social, a importância total dos gastos efetuados com a qualificação profissional do grupo. E, por fim, para receber qualquer tipo de incentivo fiscal ou realizar contratos com o Poder Público, teria que demonstrar o cumprimento da reserva legal. A proposta do PL deverá ser apreciada, ainda, pela Comissão de Constituição e Justiça (Fonte site Equipe Inclusive).

Visa-se a patrocinar “mais políticas estruturais que possibilitem a geração de renda futura do que políticas que busquem apenas compensar problemas passados”. O mercado de trabalho, para ser moldado, precisa lançar mão de instrumentos

econômicos e não econômicos, capazes de fomentar o incentivo de inclusão social no acesso ao trabalho (NERI, 2003, p.04, 75).

Todavia, três participantes – P3, P4 e P9 – discordam dos demais. Depreende-se dos dados coletados que a organização empresarial não possui preferência para realizar a contratação de pessoas com deficiências leves, em detrimento das severas, e afirmam não ocorrer discriminação no ato.

... eu não vejo como discriminação (...) eu acho que é uma oportunidade (P3).

... eu acho que não. Não é preconceito, é você colocar a pessoa certa no local certo (P4).

... eu acho que não. Tem que haver um aprimoramento da legislação (...) nós temos que ter investimentos, você só vai conseguir isso, se, incentivar as empresas a fazerem essa contratação, se tiver uma contrapartida, porque senão vai continuar acontecendo isso (P9).

Entretanto, a preferência por determinados tipos de deficiência gera a contratação desproporcional ao que determina o instrumento jurídico n.º8.213/91. Portanto, no ato da contratação, para as empresas, a deficiência deve ser compatível com o cargo ou função a ser desenvolvida pelo trabalhador com deficiência, isentando-se a organização de fazer os investimentos devidos. Assim, a lei de cotas é lesada, por não ser devidamente cumprida e efetivada, ao deixar de incluir, no mercado de trabalho, todos os diversos tipos e graus de deficiências, não alargando a inclusão das pessoas com autismo. Quanto mais severa a deficiência, menor a inserção.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

A pesquisa tem, como propósito, investigar o acesso ao trabalho da pessoa com autismo como efetivação dos direitos humanos. Os objetivos que motivaram o trabalho foram analisar a lei n.º8.213/91, e sua aplicabilidade, com vistas a identificar as estratégias de inclusão das pessoas com autismo no mercado de trabalho na cidade de João Pessoa. Ao final da dissertação, considera-se que a barreira atitudinal é o maior obstáculo enfrentado pelos autistas para a promoção de uma sociedade para todos.

Apesar dos 10 sujeitos entrevistados conhecerem a lei de cotas, averigua-se que não é o suficiente para promover a inclusão do autista no mercado de trabalho. Infere-se que, apesar de ser considerada uma medida importante para a promoção da inclusão, o instrumento jurídico traz como vantagem a produção da lei em si, mas muitas desvantagens, como ser muito genérica, não elencando outros aspectos que fazem parte da contratação do grupo - traz tão somente percentuais e dispensa -, não apreciando as especificidades de cada tipo de deficiência e, ainda, a carência de políticas públicas, destinadas ao ingresso ao trabalho das pessoas com transtorno do espectro autista que refere-se a educação profissionalizante e capacitação do segmento vulnerável.

Dos dados coletados na investigação, infere-se a existência de um hiato entre o conteúdo da lei n.º8.213/91 e seu efetivo cumprimento. A norma jurídica, na maioria das vezes, induz as empresas a empregar obreiros com deficiência, estabelecendo a relação empregador x empregado. Entretanto, apesar da lei de cotas ser o principal instrumento de inclusão das pessoas com deficiência no mercado formal de emprego, ela sozinha não é suficiente para alavancar a inclusão da pessoa com autismo ou mesmo favorecer seu acesso ao trabalho. Os dados desta pesquisa demonstram que, se as cotas não existissem, as pessoas com deficiência não seriam contratadas devido à recusa velada do setor privado, quanto à apreensão com o aumento de custos adicionais, pois as empresas não atingem o que determina a norma: a contratação de qualquer tipo de deficiência.

A criação de um mercado de trabalho inclusivo torna-se difícil, diante de muitos obstáculos que inviabilizam o cumprimento da lei de cotas, conforme os dados investigados na presente pesquisa: fatores como o despreparo das empresas, dos

gestores e recursos humanos; a percepção dos empregadores acerca da síndrome do autismo; a falta de informações sobre a potencialidade dos autistas e das pessoas com deficiência em geral; o oferecimento de vagas de baixíssima qualidade; a não valorização da diversidade, bem como a única intenção por parte do setor privado de cumprir as cotas, sem a conscientização da importância da inclusão social.

A pesquisa depreende das falas dos participantes implicações positivas e negativas, de natureza social, decorrentes da lei de cotas. São elementos que tratam desde o aumento da autoestima das pessoas com deficiência e com autismo devido a inserção no mercado laboral e fruição dos direitos de cidadania, até preocupações relacionadas com o aumento do custo financeiro das empresas para realizar a contratação do obreiro com deficiência.

O estudo verifica que, na capital paraibana ainda não está formada uma cultura de inclusão das pessoas com autismo no mercado de trabalho e no espaço público. O mau alinhamento entre a lei n.º 8.213/91 e a realidade do não acesso ao trabalho das pessoas com autismo é concreto diante da carência de políticas públicas para redução das barreiras sociais e da ausência de facilitação da inclusão desse segmento no mercado de trabalho. As medidas de proteção, na maioria das vezes, são mal aplicadas. O estudo salienta que urge harmonizar elementos de regulação legal, de que constem aspectos sociais, com outros de estímulos econômicos, para a diminuição das barreiras atitudinais que impedem a efetiva inclusão. Afinal, 70% dos entrevistados indicam não conhecer pessoas com autismo empregadas formalmente.

A pesquisa pôde diagnosticar que existe discriminação no tocante a tipos de deficiências mais severas na hora da contratação. As empresas preferem os trabalhadores com deficiências física e sensoriais - auditiva leves -, em prejuízo das pessoas com autismo e com deficiências intelectuais. Afinal, aqueles exigem poucas adaptações arquitetônicas ou ajudas técnicas. E, assim, a iniciativa privada cumpre a lei de cotas. Portanto, os autistas estão em desvantagens no universo do trabalho, já que deficiências distintas são capazes de produzir também dissemelhantes graus de preconceitos. Destaca-se que o trabalho é uma forma de superar a exclusão das pessoas autistas, rompendo a ligação entre penúria e deficiência, apesar de ainda experimentarem muitas desvantagens na inserção no mercado de trabalho que outros tipos de deficiência, já que indivíduos com deficiências psicossociais e intelectuais

possuem menores chances para conseguir vagas de empregos no país, quando comparados com outros candidatos.

A pesquisa evidencia a necessária modificação do quadro. O primeiro passo, para alavancar, de modo expressivo, as estratégias de inclusão das pessoas com autismo no universo do trabalho na capital paraibana, pode ser a possibilidade de fazerem suas escolhas, tomarem suas próprias decisões, através do empoderamento do grupo estigmatizado, que assume o controle da situação. Na maioria das vezes, são excluídas dos processos decisórios de temas que as atingem diretamente. Vale ressaltar que as associações, destinadas aos autistas, estão mais empenhadas em trabalhar socialmente os adolescentes e crianças que adultos autistas. E para tornar viável, os governos estadual e municipal devem abraçar ações que favoreçam o acesso ao trabalho colaborando com o verdadeiro empoderamento das pessoas com transtorno do espectro autista – e das entidades -, com o intuito de realizarem suas próprias escolhas. Os autistas e seus familiares devem ser consultados diante da implementação de normas e programas destinados à empregabilidade. O Governo Federal deve estimular políticas de alargamento dos direitos econômicos e sociais dos autistas, abrangendo as instituições, na tomada de decisões que apontem diretrizes de acesso ao trabalho e todas aquelas que tratem de políticas públicas do segmento do universo autista. Pode, ainda, apoiar pesquisas sobre o autismo com o objetivo de ampliar a compreensão pública, estimulando o aumento de pesquisadores, e oferecer incentivos tributários aos empregadores.

É importante atentar para a institucionalização de medidas que favoreçam a inclusão da pessoa com deficiência na capital, já que o encaminhamento ao mercado de trabalho, junto ao setor privado, ocorre por intermédio de associações como a APAE, por exemplo. Portanto, as instituições merecem maior atenção, já que disseminam informações alusivas às habilidades laborais das pessoas com transtorno do espectro autista, o que favorece sua aceitação no mercado de trabalho. É importante que elas se dediquem mais à colocação desse público no universo laboral, demonstrando que esse tipo de mão de obra é capaz de trazer vantagens econômicas ao empresariado paraibano; contudo, isso pouco ocorre. As empresas devem ser encorajadas para que efetuem a contratação de trabalhadores com autismo, melhorando o entendimento público sobre a deficiência. Tal gesto aumentaria o nível de compromisso da sociedade com as pessoas autistas. As associações da cidade de João Pessoa também devem conscientizar as

peças com autismo e seus familiares de seus direitos humanos, podendo organizar grupos de advocacia para trabalhar os direitos das pessoas com deficiência.

Tratando-se da lei n.º8.213/91, a pesquisa verifica que se faz necessário o aperfeiçoamento do Decreto n.º5.926/04 nos moldes da Convenção, com o intuito de inserir nova categoria de deficiência: a psicossocial, na qual se encontra o espectro autista entre os tipos de deficiência que se enquadram para as cotas. Portanto, como o conceito de pessoa com deficiência, trazido pela CDPD, é aberto, não dificulta a inclusão de novos grupos, pois está continuamente em construção. Assim, averigua-se que deve ser revisada a legislação trabalhista e políticas públicas para que se conecte com as determinações do Tratado. É importante frisar a imprescindibilidade em fornecer canais de comunicação para que os operários com deficiência possam se expressar, prestando queixas referentes a leis não efetivadas, ou direitos humanos descumpridos.

Compreende-se que mais importante que a denominação utilizada nos conceitos de deficiência e autismo é o respeito e a dedicação que se deve ter para a concretização dos direitos sociais deste grupo vulnerável. Logo, o princípio da igualdade é, sem dúvida, o esteio das garantias e prerrogativas de que gozam os autistas, constituindo norma de caráter democrático, extensível a todos, que põe o grupo vulnerável em situação de inclusão social. Desta feita, é necessário a injeção de tratamentos desiguais para pessoas ou situações específicas, não ofendendo ao princípio da igualdade, reconhecendo a importância das chamadas “ações afirmativas” para a implementação de ações governamentais estaduais e municipais que tornem viável a igualdade de oportunidades.

Assim, tem-se em perspectiva considerar maneiras alternativas de trabalho em prol das pessoas com autismo, no sentido de ampliar suas oportunidades no acesso ao trabalho, não, exclusivamente, de emprego formal, já que a inclusão do grupo no universo laboral da capital paraibana, ainda, não é satisfatória, sendo esse um grande desafio.

O estudo verifica a necessidade de construir uma rede de apoio, destinada aos trabalhadores com autismo, através da articulação de diversos atores responsáveis pela inclusão do grupo no mercado de trabalho. A criação de um banco de dados na cidade de João Pessoa é capaz de suprir a demanda por distintas informações. As pessoas com autismo depositam currículos contendo informações acerca da qualificação profissional e escolaridade. O setor privado alimenta as informações referentes às

funções disponíveis, aos horários, à remuneração percebida, aos cursos de qualificação e aprendizagem de que dispõem os candidatos, lecionando habilidades que gerem renda e transfiram conhecimento sobre o mercado de trabalho, e oferecem instalações adaptadas. As associações auxiliam nos processos de treinamento profissional, acompanhamento do segmento durante o período de contratação, monitora e avalia os serviços prestados, fomentando sobre a síndrome e retirando dúvidas dos demais empregados. A comunidade local, as pessoas com autismo e seus familiares podem proporcionar acesso aos ambientes comunitários, divulgar no centro da comunidade os direitos das pessoas com deficiência, aconselhar e participar de campanhas de *marketings* social, de fóruns de discussões, participar como voluntários de pesquisas sobre deficiência. Todos esses elementos reunidos podem gerar um maior número de autistas inseridos no universo laboral pessoense, superando os obstáculos associados à deficiência.

Tendo por alicerce as considerações precedentes, confirma-se a hipótese que orientou o estudo, qual seja: se a lei n.º8.213/91 afirma que as empresas com 100 ou mais empregados estão obrigadas a preencher de 2% a 5% de seus cargos com pessoas com deficiência, então, não contemplam as especificidades de cada tipo, restringindo sua aplicabilidade quanto à inclusão do autista no mercado de trabalho, devido à ausência de uma política empregatícia clara que considere as necessidades das pessoas com autismo.

É considerável acrescentar que, muito embora o cumprimento dos objetivos deste trabalho tenha possibilitado trazer a lume dados relevantes sobre a problemática averiguada, algumas lacunas permaneceram abertas e que podem ser traçadas como metas de investigações futuras, por exemplo, a contraposição de desenvolvimento de inclusão da pessoa com autismo entre distintas regiões, bem como a efetivação de pesquisa mais ampla acerca da perspectiva de entes e profissionais que lidam diretamente com a inclusão das pessoas com autismo, frente à lei n.º8.213/91. A literatura científica que trata da inclusão da pessoa com autismo no mercado de trabalho foi um fator limitante para o desenvolvimento da pesquisa. Outro item que limitou o estudo foi o número de empresas envolvidas; entretanto, uma delas é a organização que possui em seus quadros um autista formalmente empregado na cidade de João Pessoa, pois, nesta cidade, os autistas estão excluídos da relação laboral.

Por fim, pode-se indicar, também, que, em discussões futuras, sejam abordados os avanços que essas medidas recentes de discriminação positiva, como a adoção da Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência e a Lei Berenice Piana, produziram, bem como, os efeitos da promoção dos direitos sociais das pessoas com espectro autista, para um melhor entendimento sobre o tema.

A partir da geração de dados sobre a deficiência, particularmente, sobre o autismo na cidade de João Pessoa – PB, acredita-se colaborar com a redução da desinformação que circula sobre a inclusão dessa população multifacetada e, assim, fomentar discussões que contribuam para uma mudança da sociedade na capital paraibana quanto o mercado de trabalho.

REFERÊNCIAS

ABEL, Ivan José. **Justiça social e dignidade humana**: uma reflexão sobre o poder judiciário. Bauru –SP: EDUSC, 2005.

ALMEIDA, K.S.; DIMENSTEIN, M; SEVERO, A.K.. **Empoderamento e atenção psicossocial**: notas sobre uma associação de saúde mental. Interface – comunicação, saúde, educação, v.14, n.34, p.577-589, jul./set. 2010. Disponível na internet via [URL:http://www.scielo.br/pdf/icse/v14n34/aop1410.pdf](http://www.scielo.br/pdf/icse/v14n34/aop1410.pdf) . Acesso em 28 set 2012.

AMARAL JUNIOR, Alberto do / JUBILUT, Liliana Lyra (orgs.). **O STF e o Direito Internacional dos Direitos Humanos**. São Paulo: Quartier Latin, 2009.

AMARAL, Lúcia Assumpção. **Pensar a diferença**: deficiência. Brasília: CORDE, 1994.

ANDRADE, Denise Lapolla de Paula Aguiar. Portadores de deficiência – sujeitos de direitos. **Revista do Ministério Público do Trabalho**, São Paulo, ano X, nº19, p. 55-62, mar. 2000.

ARANHA, Maria Salete Fábio. **Trabalho e emprego**: instrumento de construção da identidade pessoal e social. São Paulo: Sorri-Brasil; Brasília: CORDE, 2003

ARAÚJO, Luiz Alberto David. **A proteção constitucional das pessoas portadoras de deficiência**. Brasília: CORDE, 1994.

_____. O direito das pessoas com deficiência e as convenções internacionais. *In* AMARAL JUNIOR, Alberto do / JUBILUT, Liliana Lyra (orgs.). **O STF e o Direito Internacional dos Direitos Humanos**. p. 460 - 486. São Paulo: Quartier Latin, 2009.

_____. **A proteção constitucional das pessoas portadoras de deficiência**. 4º ed. Brasília: CORDE, 2011.

_____. A convenção sobre os direitos das pessoas com deficiência e seus reflexos na ordem jurídica interna no Brasil. *In* FERRAZ, Carolina Valença [et al.].

Manual dos direitos das pessoas com deficiência. p. 52 – 60. São Paulo: Saraiva, 2012.

ATALLA, Regina. Entrevista com Luis Gallegos Chiriboga, presidente do Comitê Ad Hoc que elaborou a Convenção sobre os direitos das pessoas com deficiência. SUR. **Revista Internacional de Direitos Humanos/ SUR – Rede Universitária de Direitos Humanos** – v.1.n.1., São Paulo, 2011.

AUTISMO E REALIDADE. **Alemanha – Empresa berlinense emprega autistas como consultores de TI.** Disponível na internet via URL: <http://www.autismoerealidade.com.br/2011/11/autistas-chegam-ao-mercado-de-trabalho/>. Acesso 20 dezembro 2012.

AUTISMO E VIDA. **Autistas chegam ao mercado de trabalho.** Disponível na internet via URL: <http://www.autismoerealidade.com.br/2012/12/alemanha-empresa-berlinense-emprega-autistas-como-consultores-de-ti/>. Acesso 20 dezembro 2012.

BAHIA, Melissa S.; SANTOS Ernani M. dos. “Práticas empresariais para a inclusão profissional de pessoas com deficiência: um estudo de caso”. In CARVALHO – FREITAS, Maria Nivalda; MARQUES, Antônio Luiz . **Trabalho e pessoas com deficiência: pesquisas, práticas e instrumentos de diagnóstico.** Curitiba: Juruá, 2009.

BAPTISTA, Claudio Roberto. **Avanços em políticas de inclusão: o contexto da educação especial no Brasil e em outros países.** Porto Alegre: Mediação, 2009.

BARBOSA FILHO, Antonio Nunes. **Qualidade de vida no trabalho: um modelo de avaliação da qualidade de vida no trabalho da pessoa com deficiência.** São Paulo: Blucher Acadêmico, 2011.

BARCELLOS, Ana Paula de. A acessibilidade como instrumento de promoção de direitos fundamentais. In FERRAZ, Carolina Valença [et al.]. **Manual dos direitos das pessoas com deficiência.** p. 172 – 191. São Paulo: Saraiva, 2012.

BARDIN, Laurence. **Análise de conteúdo.** Lisboa: Edições 70, 1977.

BATISTA, Cristina Abranches Mota. **Inclusão dá trabalho.** Belo Horizonte: Armazém de Idéias, 2000.

BAUMAN, Zygmunt. **O mal-estar da pós-modernidade.** Rio de Janeiro: Jorge Zahar Ed., 1998.

_____. **Identidade**. Rio de Janeiro: Jorge Zahar Ed., 2005.

BELISÁRIO FILHO, José Ferreira. **Inclusão**: uma revolução na saúde. Rio de Janeiro: WVA, 1999.

BENDASSOLLI, Pedro Fernando. **Trabalho e identidade em tempos sombrios**: insegurança ontológica na experiência atual com o trabalho. Aparecida-SP: Idéias & Letras, 2007.

Biblioteca Virtual. **Especial**: pessoas com deficiência. Disponível na internet via URL: <http://www.bibliotecavirtual.sp.gov.br/especial/200907-pessoascomdeficiencia1.php>. Acesso em 12 maio 2012.

BITTAR, Eduardo C. B.. **Democracia, justiça e direitos humanos**: estudos de teoria crítica e filosofia do direito. São Paulo; Saraiva, 2011.

BOBBIO, Norberto. **A era dos direitos**; Tradução de Carlos Nelson Coutinho; apresentação de Celso Lafer. Nova Ed. 5ª reimpressão. Rio de Janeiro: Elsevier, 2004.

BOLONHINI JUNIOR, Roberto. **Portadores de necessidades especiais**: as principais prerrogativas e a legislação brasileira. São Paulo: Arx, 2004.

BRASIL. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília-DF: Senado, 2010.

BRASIL, Coordenadoria Nacional para Integração da Pessoa Portadora de Deficiência. **Acessibilidade**. Brasília: Secretaria Especial de Direitos Humanos, 2008.

BRASIL. **Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991**. Lei de Benefícios da Previdência Social. Vade Mecum. 11. ed. São Paulo: Saraiva, 2011.

BRASIL. **Lei nº 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. Vade Mecum. 11. ed. São Paulo: Saraiva, 2011.

BRASIL. **Decreto n.º 3.298/1999**. 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. Disponível na

internet via URL:http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/d3298.htm. Acesso em 12 dez 2011.

BRASIL. **Decreto n.º 5.296/2004**. Regulamenta as Leis n.ºs 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. Disponível na internet via URL:http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2004-2006/2004/decreto/d5296.htm. Acesso em 12 dez 2011.

BRASIL. **Decreto n.º 7.612/2011**. Institui o Plano Nacional dos Direitos da Pessoa com Deficiência - Plano Viver sem Limite. Disponível na internet via URL:http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2011-2014/2011/Decreto/D7612.htm. Acesso em 12 dez 2011.

BRASIL. **Decreto n.º 6.949/2009**. 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. Disponível na internet via URL:http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2009/decreto/d6949.htm. Acesso em 12 dez 2011.

BRASIL, Ministério do Trabalho e Emprego. **A inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho**. 2.ed. Brasília: MTE, SIT, 2007.

BRASIL, Ministério da Saúde. **Saúde mental e economia solidária: inclusão social pelo trabalho**. Brasília: editora do Ministério da Saúde, 2005.

BRASIL. Secretaria de Direitos Humanos da Presidência da República. **Programa Nacional de Direitos Humanos (PNDH-III)**. Brasília: SEDH/PH, 2010.

BRASIL. Presidência da República. **Direitos humanos: percepções de opinião pública – análises de pesquisa nacional/organização Gustavo Venturi**. Brasília: Secretária de Direitos Humanos, 2010.

CAREGNATO, Rita Catalina Aquino. **Pesquisa Qualitativa: análise de discurso versus análise de conteúdo**. Florianópolis: Texto Contexto Enfermagem, 2006.

CARVALHO, Daniela. **A inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho**: uma visão atual. 2008. 72 f. Dissertação (Mestrado em Distúrbios do Desenvolvimento) – Universidade Mackenzie, São Paulo, 2008.

CARVALHO – FREITAS, Maria Nivalda; MARQUES, Antônio Luiz. **Trabalho e pessoas com deficiência**: pesquisas, práticas e instrumentos de diagnóstico. Curitiba: Juruá, 2009.

CARVALHO, José Murilo de. **Cidadania no Brasil**: o longo caminho. 8.ed. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2006.

CARVALHO, Juliana. **Na minha cadeira ou na tua?** São Paulo: Editora Terceiro Nome, 2010.

CASTTELS, Manuel. **O poder da identidade**. 7. Reimpressão. São Paulo: Paz e Terra, 2010.

CHARCZUK, Maria Solange Bica. **Crianças psicóticas e autistas**: A construção de uma escola. 2.ed., Porto Alegre: Mediação, 2008.

Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência. 3.ed. Brasília: Secretaria Especial de Direitos Humanos, 2010.

COUTINHO, Maria Chalfin. Identidade e Trabalho na contemporaneidade: repensando articulações possíveis. **Revista Psicologia e Sociedade**; nº19, edição especial 1: 29-37, 2007.

CROCHIK, José Leon. **Perspectivas teóricas acerca do preconceito**. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2008.

CRUZ, Deusina Lopes da. **Um autista muito especial**. Porto Alegre: Mediação, 2008.

CULLETON, Alfredo. **Curso de direitos humanos**. São Leopoldo: Unisinos, 2009.

CUNHA, Edilson Alkimin. **Organização Internacional do Trabalho – OIT: Adaptação de ocupações e o emprego do portador de deficiência**. Brasília-DF: Gráfica Valci Editora Ltda, 1997.

DEMO, Pedro. **Política social, educação e cidadania**. 12.ed. Campinas-SP: Papyrus, 2010.

DIAS Adelaide Alves. **Educação, direitos humanos e inclusão**: currículo, formação docente e diversidades socioculturais. João Pessoa: Editora Universitária da UFPB, 2009.

DIAS, Luiz Cláudio Portinho. **Panorama atual da pessoa portadora de deficiência física no mercado de trabalho**. Disponível na internet via URL: <http://www.ambitojuridico.com.br>. Acesso em: 24 out. 2010.

Dicionário enciclopédico de teoria e de sociologia do direito / sob a direção de André-Jean Arnaud ... [ET al.]; [tradução de: Patrice Charles, F. X. Willaume]. – Rio de Janeiro: Renovar, 1999.

EQUIPE INCLUSIVE. **Estatuto da pessoa com deficiência gera polemica na Câmara Federal**. Disponível na internet via URL: <http://www.inclusive.org.br/?p=17695> . Acesso em 27 junho 2011.

EQUIPE INCLUSIVE. **Os juízes não conhecem a Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência, que tem valor constitucional**. Disponível na internet via URL: <http://www.inclusive.org.br/?p=18167> . Acesso em 29 junho 2011.

EQUIPE INCLUSIVE: **Carta aberta da sociedade civil sobre a comissão de defesa dos direitos da pessoa com deficiência**. Disponível na internet via URL: www.inclusive.org.br/?p=18519 . Acesso em 04 julho 2011.

EQUIPE INCLUSIVE. **Brasil não dispõe de políticas de inclusão no mercado de trabalho**. Disponível na internet via URL: <http://www.inclusive.org.br> e <http://www.12.senado.gov.br>. Acesso em 23.11.2010.

EQUIPE INCLUSIVE. **Frente quer aumentar multas para quem descumprir cotas de deficientes**. Disponível na internet via URL: <http://www.inclusive.org.br/?p=20241> . Acesso em 07.07. 2011.

EQUIPE INCLUSIVE. **Como chamar as pessoas que têm deficiência**. Disponível na internet via URL: <http://www.inclusive.org.br/?p=18446> . Acesso em 04.02. 2011.

EQUIPE INCLUSIVE. **Vinte anos da lei de cotas.** Disponível na internet via URL: <http://www.inclusive.org.br/?p=20422> . Acesso em 21.07. 2011.

EQUIPE INCLUSIVE. **Desembargador defende a lei de cotas, inclusive para pequenas e médias empresas.** Disponível na internet via URL: <http://www.inclusive.org.br/?p=20473> . Acesso em 27.07. 2011.

EQUIPE INCLUSIVE. **Presidente Dilma sanciona lei que permite trabalho para beneficiários do BPC.** Disponível na internet via URL: <http://www.inclusive.org.br/?p=20881> . Acesso em 04.09.2011.

EQUIPE INCLUSIVE. **Comissão da Câmara aprova ampliação de cota para trabalhadores com deficiência no setor privado.** Disponível na internet via URL: <http://www.inclusive.org.br/?p=21204> . Acesso em 06.10.2011.

EQUIPE INCLUSIVE. **O Brasil começa a desenvolver sistema de indicadores sobre direitos humanos.** Disponível na internet via URL: <http://www.inclusive.org.br/?p=21328> . Acesso em 19.10.2011.

EQUIPE INCLUSIVE. **Empresas querem flexibilizar cota de deficientes no mercado de trabalho.** Disponível na internet via URL: <http://www.inclusive.org.br> e http://www.camara_dos_deputados.jusbrasil.com.br. Acesso em 01.12.2011.

EQUIPE INCLUSIVE. **Lei de cotas para deficientes não deve ser flexibilizada, defende CUT.** Disponível na internet via URL: <http://www.inclusive.org.br/?p=21732> . Acesso em 07.12.2011.

EQUIPE INCLUSIVE. **Manifestação pública – contra a flexibilização da lei de cotas.** Disponível na internet via URL: <http://www.inclusive.org.br/?p=21993> . Acesso em 05.02.2012.

EQUIPE INCLUSIVE. **Plano Viver sem Limites.** Disponível na internet via URL: <http://www.inclusive.org.br/> e <http://www.programaviversem limite.com.br>. Acesso em 07 fevereiro 2012.

FEBRABAN – Federação Brasileira de Bancos. **População com deficiência no Brasil. Fatos e percepções.** Coleção FEBRABAN de Inclusão Social. São Paulo: FEBRABAN, 2006.

FERRAZ, Carolina Valença [et al.]. **Manual dos direitos das pessoas com deficiência**. São Paulo: Saraiva, 2012.

FERREIRA FILHO, Manoel Gonçalves. **Direitos Humanos Fundamentais**. 9. ed. São Paulo: Saraiva, 2007.

FONSECA, Ricardo Tadeu Marques da. O trabalho protegido do portador de deficiência. **Caderno Pestalozzi**, Niterói-RJ, ano I, nº2, jul.1999.

_____. O novo conceito constitucional de pessoa com deficiência: um ato de coragem. *In* FERRAZ, Carolina Valença [et al.]. **Manual dos direitos das pessoas com deficiência**. p. 19 – 32. São Paulo: Saraiva, 2012.

_____. **A ONU e o seu conceito revolucionário de pessoa com deficiência**. Disponível na internet via <http://styx.nied.unicamp.br:8080/todosnos/noticias/a-onu-e-o-seu-conceito-revolucionario-de-pessoa-com-deficiencia/>. Acesso em 04 de fevereiro de 2012.

FRANCO, M. L. P. B. **Análise de conteúdo**. Brasília, 2.ed.: Liber Livro Editora, 2007.

FRASER, Nancy. **A justiça social na globalização**. Disponível na internet via URL: <http://www.eurozine.com> . Acesso em 08.02.2012.

_____. **Redistribución, reconocimiento y participación: hacia un concepto integrado de la justicia**, in Unesco, Informe Mundial sobre La Cultura, 2001-2001.

GALINDO, Bruno. Direito à liberdade: dimensões gerais e específicas de sua proteção em relação às pessoas com deficiência. *In* FERRAZ, Carolina Valença [et al.]. **Manual dos direitos das pessoas com deficiência**. p. 96 – 108. São Paulo: Saraiva, 2012.

GALLEGOS, Luis. Entrevista com Luis Gallegos Chiriboga, presidente do Comitê Ad Hoc que elaborou a Convenção sobre os direitos das pessoas com deficiência. **SUR. Revista Internacional de Direitos Humanos/ SUR – Rede Universitária de Direitos Humanos – v.1.n.1.**, São Paulo, 2011.

GATJENS, Luis Fernando Astorga. Análise do artigo 33 da Convenção da ONU: o papel crucial da implementação e do monitoramento nacionais. **SUR. Revista Internacional de Direitos Humanos/ SUR – Rede Universitária de Direitos Humanos** – v.1.n.1., São Paulo, 2011.

GIDDENS, Anthony. **As conseqüências da modernidade**. 2. Reimpressão. São Paulo: Editora da Universidade Estadual Paulista, 1991.

GIORDANO, Blanche Warzée. **(D)eficiência e Trabalho**: analisando suas representações. São Paulo: Fapesp, 2000.

GOFFMAN, Erving. **Estigma**: notas sobre a manipulação da identidade deteriorada. 4.ed. Rio de Janeiro: LTC, 2008.

GOMES, Joaquim B. Barbosa. **Ação afirmativa e princípio constitucional da igualdade**. Rio de Janeiro: Renovar, 2001.

GOHN, Maria da Glória. Empoderamento e participação da comunidade em políticas sociais. **Revista Saúde e Sociedade**. V.13, n.2, p.20-31, maio-ago 2004. Disponível na internet via [URL:www.scielo.br/pdf/sausuc/v13n2/03.pdf](http://www.scielo.br/pdf/sausuc/v13n2/03.pdf). Acesso em 28 set 2012.

GOLDSTEIN, Ariela. **O autismo sob o olhar da terapia ocupacional**. Minas Gerais: UFMG, 2006.

GURGEL, Yara Maria Pereira. **Direitos humanos, princípio da igualdade e não discriminação**: sua implicação às relações de trabalho. São Paulo: LTr, 2010.

GUGEL, Maria Aparecida. O direito ao trabalho e ao emprego. In FERRAZ, Carolina Valença [et al.]. **Manual dos direitos das pessoas com deficiência**. p. 412 – 431. São Paulo: Saraiva, 2012.

HERKENHOFF, João Baptista. **Curso de Direitos Humanos**. 3v. V.I: Gênese dos Direitos Humanos. São Paulo: Acadêmica, 1994.

_____. **Direito e utopia**. 5.ed. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2004.

_____. **Como aplicar o direito:** à luz de uma perspectiva axiológica, fenomenológica e sociológico-político. 9.ed. Rio de Janeiro: Forense, 2004.

IBGE. **Censo 2010.** Disponível na internet via URL: <http://www.ibge.gov.br>. Acesso em 10 maio 2012.

Informações sobre o Autismo – Brasil. **Autismo.com** ,Disponível na internet via URL: http://www.autismo.com.br/aut_famo.html. Acesso em 15 julho 2011.

I.SOCIAL. **Pessoas com deficiência:** expectativas e percepções do mercado de trabalho. Disponível na internet via URL:http://www.isocial.com.br/download/contratacaodedeficientes_deficiencia_relatorio-2011.pdf. Acesso em 31 janeiro 2012.

JANGADEIRO ON LINE. **Ceará está entre os três estados com maior índice de pessoas com deficiência do país.** Disponível na internet via <http://www.jangadeiroonline.com.br/ceara/ceara-esta-entre-os-tres-estados-com-maior-indice-de-pessoas-com-deficiencia-do-pais/>. Acesso em 20 Jan 2013.

KROHLING, Aloísio. **Direitos humanos fundamentais:** diálogo intercultural e democracia. São Paulo: Paulus, 2009.

LAFER, Celso. **A reconstrução dos Direitos Humanos:** um diálogo com o pensamento de Hanna Arendt. 1.reimpressão. São Paulo: Companhia das Letras, 1991.

LAKATOS, Eva Maria; MARCONI, Marina de Andrade. **Metodologia do trabalho científico.** 4.ed. São Paulo: Atlas, 1992.

LAKATOS, Suzana. **Jornal do Advogado.** Ed OAB-SP e CAASP, São Paulo, 2004.

LANCILLOTTI, Samira Saad Pulchério. **Deficiência e trabalho:** redimensionando o singular no contexto universal. Campina-SP: Autores Associados, 2003.

LAZZERI, Cristiane. Educação Inclusiva para alunos com autismo e psicose: das políticas educacionais ao sistema de ensino. 2010. 82f. **Dissertação** (Mestrado em Educação) Universidade Federal de Santa Maria, Santa Maria –RS, 2010.

Legislação Brasileira sobre Pessoas Portadoras de Deficiência. (Série Legislação; n.21, 415p), 5. ed. Brasília: Câmara dos Deputados, Edição Câmara, 2009.

Legislação brasileira sobre pessoas portadoras de deficiência. 6.ed. Brasília: Câmara dos Deputados, Edições Câmara, 2010.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Direito e processo do trabalho:** na perspectiva dos direitos humanos. Rio de Janeiro: Renovar, 2003.

LEITE, George Salomão. A dignidade humana e os direitos fundamentais da pessoa com deficiência. In FERRAZ, Carolina Valença [et al.]. **Manual dos direitos das pessoas com deficiência.** p. 61 – 68. São Paulo: Saraiva, 2012.

LIMA, Ana Lúcia Coelho de. **Dispensa discriminatória na perspectiva dos direitos fundamentais.** São Paulo: LTr, 2009.

LLAVADOR, José Beltran. **Ciudadanía y educación.** Valencia: Editorial Germania, 2002.

LOBATO, Beatriz Cardoso. **Pessoas com deficiência no mercado de trabalho:** implicações da lei de cotas. 2009. 149 f. Dissertação (Mestrado em Educação Especial) – Centro de Educação e Ciências Humanas, Universidade Federal de São Carlos, São Carlos, 2009.

MAIOR, Isabel Loreiro. Políticas sociais para as pessoas portadoras de deficiência no Brasil. **Revista Ação pela Cidadania,** São Paulo, nº1, maio, 1998.

MARTÍNEZ, Julio L. *Exclusión social y discapacidad.* Madrid: Fundación Promi, 2005.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do Trabalho.** 27.ed. São Paulo: Atlas, 2011.

MELLO, Ana Maria S. Ros de. **Autismo:** guia prático. 4.ed. São Paulo: AMA, 2004.

MENEZES, Cláudio Armando Couce de. **As garantias dos direitos sociais e laborais e as dimensões de sua efetividade:** direito ao trabalho e a não discriminação. Medidas judiciais e pretensões cabíveis. Disponível na internet via URL: <http://www.anamatra17.org.br> . Acesso em 15/02/2012.

MINAYO, Maria Cecília de Souza. **O desafio do Conhecimento:** pesquisa qualitativa em saúde. 6.ed. São Paulo: Hucitec, 1999.

MISSAGLIA, Vivian W. O que todos deveriam saber sobre autismo. **Revista Educando**. Ano 3, Edição 15, Maio/Junho, 2008.

MORAES, Maria Carolina do E. S. et.al. “Processos de contratação de pessoas com deficiência em empresas: a (re) produção dos desiguais. Uma experiência na região metropolitana do Rio de Janeiro”. In CARVALHO – FREITAS, Maria Nivalda; MARQUES, Antônio Luiz. **Trabalho e pessoas com deficiência: pesquisas, práticas e instrumentos de diagnóstico**. Curitiba: Juruá, 2009.

MTE, SIT. **A inclusão de pessoa com deficiência no mercado de trabalho**. 2.ed. Brasília: MTE, SIT, 2007.

NERI, Marcelo. **Retratos da deficiência no Brasil**. Rio de Janeiro: FGV/IBRE/ CPS, 2003.

NILSSON, Inger. A educação de pessoas com desordens do espectro autístico e dificuldades semelhantes de aprendizagem. **Temas sobre desenvolvimento**, v. 12, n.68, p.05-45, 2003.

O Estado de São Paulo. **ONG Mão Amiga**. 2006, p. A26, disponível em <http://maoamigaong.trix.net/estadospaulo260605.pdf>, acesso em outubro 2010.

OIT. **Oportunidades de trabalho para portadores de deficiência: um guia para as organizações de empregadores**. Brasília: CORDE, 1994.

_____. **Oportunidades de trabalho para portadores de deficiência: um guia para as organizações de trabalhadores**. Brasília: CORDE, 1994.

OLIVEIRA, Roberto Veras de. **Qualificar para que? Qualificação para quem?: o que se espera da qualificação profissional hoje**. Campina Grande: EDUFCEG, 2006.

ORRÚ, Sílvia Ester. **Autismo**: o que os pais devem saber? Rio de Janeiro: Wak Ed., 2009a.

_____. **Autismo, linguagem e educação**: interação social no cotidiano escolar. Rio de Janeiro: Wak Ed., 2009b.

PASTORE, José. **Oportunidades de trabalho para portadores de deficiência**. São Paulo: LTR, 2000.

PEIXINHO, Manoel Messias. **O sistema de cotas raciais e o princípio constitucional da isonomia**: um estudo sobre a cidadania, a igualdade e as ações afirmativas no Brasil. Disponível na internet via URL:
http://www.compedi.org.br/manaus/arquivos/anais/manaus/direito_humano_td_manoel_peixinho_e_ricardo_guanabara.pdf . Acesso em 10/02/12.

PEREIRA, Flávio Henrique Unes. **Cidadania e inclusão social**: estudos em homenagem à professora Miracy Barbosa. Belo Horizonte: Fórum, 2008.

PIOVESAN, Flávia. **Direitos humanos e direito do trabalho**. São Paulo: Atlas, 2010.

_____. **Temas de direitos humanos**. 4.ed. São Paulo: Saraiva, 2010.

_____. Convenção da ONU sobre os direitos das pessoas com deficiência: inovações, alcance e impacto. *In* FERRAZ, Carolina Valença [et al.]. **Manual dos direitos das pessoas com deficiência**. p. 33 – 51. São Paulo: Saraiva, 2012.

RAMOS, André de Carvalho. **Teoria geral dos direitos humanos na ordem internacional**. Rio de Janeiro: Renovar, 2005.

Relatório Mundial sobre a Deficiência / World Health Organization, The World Bank; tradução Lexicus Serviços Linguísticos. – São Paulo: SEDPcD, 2012.

1º Relatório Nacional da República Federativa do Brasil sobre o cumprimento das disposições da Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência –

2008/2010. Disponível na internet via URL:
<http://portal.mj.gov.br/sedh/corde/relatorio.pdf>. Acesso em 11 julho 2011.

RIBEIRO, Lauro Luiz Gomes. **Manual de direito da pessoa com deficiência.** São Paulo: Editora Verbatim, 2010.

ROCHA, Carmen Lúcia Antunes. Ação afirmativa: o conteúdo democrático do princípio da igualdade. **Revista de Informação Legislativa**, n.º131 jul./set., Brasília, 1996.

RODRIGUES, Janine Marta Coelho. **A criança autista: um estudo psicopedagógico.** Rio de Janeiro: Wak Editora, 2010.

ROTTA, Mariza. Pessoas com deficiência e o acesso ao mercado de trabalho: a luz do princípio da igualdade. **Revista UNIOESTE/MCR**, v.8, n.º14, 2008.

SANTOS, Cleber Mesquita dos. **Os direitos humanos, o Brasil e o desafio de um povo.** São Paulo: LTr, 1998.

SANTORO, Emilio. **Direitos humanos em uma época de insegurança.** Porto Alegre: Tomo Editorial, 2010.

SARMENTO, Daniel. **Ubiquidade constitucional: os dois lados da moeda.** Disponível na internet via URL: <http://www.danielsarmento.com.br>, acesso em 18 dez 12.

SASSAKI, Romeu Kazumi. **Inclusão – construindo uma sociedade para todos.** 5. ed. Rio de Janeiro: WVA, 2003.

_____. Vida independente: história, movimento, liderança, conceito, reabilitação, emprego e terminologia. São Paulo: **Revista Nacional de Reabilitação**, 2003.

_____. Deficiência psicossocial: a nova categoria de deficiência. Fortaleza: **Agenda 2011 do Portador de Eficiência**, 2010.

_____. Incluindo pessoas com deficiência psicossocial. Parte 1. **Revista Reação**, ano XIV, n.78, p.10-14, jan./fev. 2011.

_____. Incluindo pessoas com deficiência psicossocial. Parte 2. **Revista Reação**, ano XIV, n.79, p.12-19, mar. /abr. 2011.

_____. **Inclusão implica em transformação**. Entrevista aos Amigos Metroviários dos Excepcionais, 2005. Disponível na internet em <http://www.etur.com.br/conteudocompleto.asp?idconteudo=6891>. Acesso em 07.02.2012.

_____. **Uso da palavra “autista” com sentido estigmatizante**. Disponível na internet via URL: <http://www.inclusive.org.br/?p=18948> . Acesso em 11 julho 2011.

_____. **Em Foco**. 2005. Disponível na internet via URL: <http://www.centrinho.usp.br/enfoco/index.html>. Acesso em 11 julho 2011.

SAVARIS, José Antonio. Os direitos de previdência e assistência social da pessoa com deficiência. In FERRAZ, Carolina Valença [et al.]. **Manual dos direitos das pessoas com deficiência**. p. 229 – 259. São Paulo: Saraiva, 2012.

SAVIDAN, Patrick. **Repensar a igualdade de oportunidades**. São Paulo: Paulus, 2010.

SAWAIA, Bader. **As artimanhas da exclusão**: análise psicossocial e ética da desigualdade social. 11.ed. Petrópolis-RJ: Vozes, 2011.

SCHAAR, Marta. Negociando sexualidade na Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência. SUR. **Revista Internacional de Direitos Humanos/ SUR – Rede Universitária de Direitos Humanos – v.1.n.1.**, São Paulo, 2011.

SCHWARZ, Andrea. **Cotas**: como vencer os desafios da contratação de pessoas com deficiência. São Paulo: I.Social, 2009.

SECRETARIA NACIONAL DE PROMOÇÃO DOS DIREITOS DAS PESSOAS COM DEFICIENCIA. **Sobre a Secretaria**. Disponível via internet <http://www.pessoacomdeficiencia.gov.br/app/sobre-a-secretaria>. Acesso em 20 de janeiro de 2013.

SEGALLA, Juliana Izar Soares Fonseca. Direito à educação. In FERRAZ, Carolina Valença [et al.]. **Manual dos direitos das pessoas com deficiência**. p. 128 – 146. São Paulo: Saraiva, 2012.

SHIMONO, Sumiko O. **Educação e trabalho**: caminhos da inclusão na perspectiva da pessoa com deficiência. 2008. 118 f. Dissertação (Mestrado em Educação) – Faculdade de Educação, Universidade de São Paulo, São Paulo, 2008.

SILVA, Aida Maria Monteiro. **Políticas e fundamentos da educação em direitos humanos**. São Paulo: Cortez, 2010.

SILVA, Ana Beatriz Barbosa Silva. **Mundo singular**: entenda o autismo. Rio de Janeiro: Objetiva, 2012.

SILVA, Jorge da. **Trabalhando com a diversidade no Planfor**: raça/cor, gênero e pessoas portadoras de necessidades especiais. São Paulo: Editora Unesp, 2001.

SILVA, Roberta Cruz da. Direito à saúde. In FERRAZ, Carolina Valença [et al.]. **Manual dos direitos das pessoas com deficiência**. p. 109 – 127. São Paulo: Saraiva, 2012.

SIMONELLI, Angela Paula. **Contribuições da análise da atividade e do modelo social para a inclusão no trabalho de pessoas com deficiência**. 2009. 221 f. Tese (Doutorado em Educação) – Faculdade de Filosofia e Ciências, Universidade Estadual Paulista, São Paulo, 2007.

SOARES FILHO, José. **Elementos de direito coletivo do trabalho**. São Paulo: LTr, 2011.

SOUZA, Danielle Castelões Tavares de. **Análise das práticas de recrutamento e de seleção de pessoas com deficiência para o trabalho em empresas privadas**: cumprimento à lei nº 8.213/91. 2010. 101 f. Dissertação (Mestrado em Educação) – Faculdade de Educação, Universidade do Estado do Rio de Janeiro, Rio de Janeiro, 2010.

SOUZA, Vanessa A. de. **Políticas Públicas e a construção da identidade nas relações de trabalho**. Porto Alegre: Revista Civitas, v. 5, n.1, Jan-Jun.2005.

SPENGLER, Fabiana Marion. **Conflito, jurisdição e direitos humanos: (des)apontamentos sobre um novo cenário social.** Ijuí-RS: Editora Ijuí, 2008.

SPOSATI, Aladaíza. **Proteção social de cidadania: inclusão de idosos e pessoas com deficiência no Brasil, França e Portugal.** São Paulo: Cortez, 2004.

_____. **Os direitos (dos desassistidos) sociais.** 3.ed. São Paulo: Cortez, 1995.

STELZER, Fernando Gustavo. **Uma pequena história do autismo.** Cadernos Pandorga de Autismo, v. 01. São Leopoldo –RS: Editora Oikos, 2010.

SUNG Jung Mo. **Conversando sobre ética e sociedade.** 16.ed. Petrópolis-RJ: Vozes, 2009.

TEPERINO, Maria Paula. **Comentários à legislação federal aplicável as pessoas portadoras de deficiência.** Rio de Janeiro: Forense, 2011.

TERVISAN, Amarildo Luiz. **Diferença, cultura e educação.** Porto Alegre: Sulina, 2010.

TONETTO, Mauricio. **O preconceito e os limites da liberdade.** Disponível na internet via URL: www.inclusive.org.br/?p=19358 . Acesso em 07 julho 2011.

TRIVIÑOS. A. N. S. **Introdução à pesquisa em ciências sociais: a pesquisa qualitativa em educação.** São Paulo: Atlas, 1987.

VERGARA, C. S. **Métodos de coleta de campo.** São Paulo: Atlas, 2009.

WERNEWCK, Cláudia. **Sociedade inclusiva: quem cabe no seu todos?.** Rio de Janeiro: WVA, 1999.

_____. **Ninguém mais vai ser bonzinho na sociedade inclusiva.** 2.ed. Rio de Janeiro: WVA, 2000.

WILLIAMS, Chris. WRIGHT, Barry. **Convivendo com autismo e síndrome de Asperger**: estratégia prática para pais e profissionais. São Paulo: M. Books do Brasil Editora Ltda, 2008.

ANEXO I – Termo de Consentimento Livre e Esclarecido – TCLE

Você está sendo convidado a participar da pesquisa intitulada **Autismo: o acesso ao trabalho como efetivação dos direitos humanos**. Portanto você foi selecionado de forma intencional para participar de entrevista semi estruturada, contudo, sua participação não é obrigatória. Assim, a qualquer momento poderá desistir de participar e retirar seu consentimento. Sua recusa não trará nenhum prejuízo em sua relação com o pesquisador.

Os objetivos desta pesquisa são estudar, na perspectiva dos Direitos Humanos, a lei n.º8.213/91 e sua aplicabilidade, com vistas a identificar as estratégias de inclusão das pessoas autistas no mercado laboral, tanto na lei, como nas empresas que a utilizam.

Sua participação nesta pesquisa consistirá na fase de trabalho de campo, participar de entrevista, em que será utilizado um roteiro semi estruturado, ocasião em que deverá ser rogada a autorização para assentamento das falas e a assinatura deste Termo. Para a realização da análise dos dados recolhidos, as entrevistas serão gravadas e transcritas na íntegra. Os benefícios relacionados com sua participação neste estudo será auxiliar-nos a identificar entraves legais e de políticas públicas para a inclusão das pessoas com autismo no mercado de trabalho, bem como, contribuir para a elaboração de programas de responsabilidade social voltados para as empresas da iniciativa privada. Vale ressaltar que não há riscos relacionados à sua participação.

As informações obtidas através dessa pesquisa serão confidenciais e asseguramos o sigilo sobre sua participação. Os dados não serão divulgados de forma a possibilitar sua identificação e estarão guardados, armazenados e seguros junto ao Laboratório de Direito – Grupo de Pesquisa Linguagem e Direito, sob a responsabilidade do pesquisador principal.

Será fornecido ao entrevistado uma cópia deste Termo onde consta o telefone e endereço do pesquisador principal, podendo tirar dúvidas sobre o projeto e sua participação, agora ou a qualquer momento.

Dados do pesquisador principal:

- Nome: Virgínia Colares Soares Figueirêdo Alves;
- Assinatura: _____;

- Endereço: Rua Dr. Luiz Ribeiro Bastos, nº80, Poço da Panela, Recife –PE, Cep.:52.060-490;
- Telefone: (81) 3268-7458.

Declaro que entendi os objetivos, riscos e benefícios da minha participação na pesquisa e concordo em participar.

O pesquisador me informou que o projeto foi aprovado pelo Comitê de Ética em Pesquisa em Seres Humanos da Universidade Católica de Pernambuco – UNICAP, que funciona na Pró-Reitoria Acadêmica da Universidade Católica de Pernambuco, localizada na Rua Almeida Cunha, nº245, Santo Amaro, Bloco G4, 8º andar, Cep.: 50050-480, Recife – PE, Brasil. Telefone (81) 2119.4376 – Fax (81)2119.4004 – Endereço eletrônico: pesquisa_prac@unicap.br.

Recife, _____ de _____ de 20_____

Sujeito da pesquisa

Pai / Mãe ou Responsável Legal

ANEXO II – Roteiro de entrevistas

PESQUISA: AUTISMO: o acesso ao trabalho como efetivação dos direitos sociais.

ENTREVISTA Nº: _____

Entrevistado(a): _____

Data: Início: h. Término: h.

Pessoa com deficiência: () Não () Sim Tipo:

Atividade:

Escolaridade:

Outros Comentários:

QUESTÕES

1. O entrevistado (Sr. Sra.) tem conhecimento sobre a reserva de vagas imposta pela lei de cotas n.º 8.213/91 para as pessoas com deficiência nas empresas brasileiras?
2. O que pensa a respeito dessa medida legal e a viabilidade do cumprimento dela?
3. Quais as principais implicações dessa lei?
4. O senhor acha que, no Brasil, existe uma cultura de inclusão dos autistas no mercado de trabalho e espaço público?
5. O senhor tem algum conhecimento da contribuição de empresas para o atendimento do disposto na legislação? Já ouviu falar em alguma pessoa com autismo incluída no mercado de trabalho?
6. Na sua opinião, o custo de investimentos em adaptações ou ajudas técnicas é de alguma forma, entrave a contratação de pessoas com deficiência pelas empresas brasileiras?

ANEXO III – História dos termos usados para chamar as pessoas com deficiência

Quadro 7: Trajetória dos termos utilizados ao longo da história em atenção às pessoas com deficiência, no Brasil (SASSAKI, Fonte site Equipe Inclusive)

ÉPOCA	TERMOS E SIGNIFICADOS	VALOR DA PESSOA
<p>No começo da história, durante séculos.</p> <p>Os Romances, os nomes de instituições, as leis, mídias e outros meios mencionavam “os inválidos”.</p>	<p>“Os inválidos”. O termo significava “<u>indivíduos sem valor</u>”. Em pleno século 20, ainda se utilizava este termo, embora já sem nenhum sentido pejorativo.</p>	<p>Aquele que tinha deficiência era tido como socialmente inútil, um peso morto para a sociedade, um fardo para a família, alguém sem valor profissional.</p>
<p>Século 20 até ± 1960.</p> <p>“Derivativo para incapacitados”.</p> <p>Após a I e a II Guerras Mundiais, a mídia usava o termo assim: “A guerra produziu incapacitados”.</p>	<p>“Os incapacitados”. O termo significava, de início, “<u>indivíduos sem capacidade</u>” e, mais tarde, evoluiu e passou a significar “<u>indivíduos com capacidade residual</u>”. Durante várias décadas, era comum o uso deste termo para designar pessoas com deficiência de qualquer idade. Uma variação foi o termo “os incapazes”, que significava “<u>indivíduos que não são capazes</u>” de fazer algumas coisas por causa da deficiência que tinham.</p>	<p>Foi um avanço da sociedade reconhecer que a pessoa com deficiência poderia ter capacidade residual, mesmo que reduzida.</p> <p>Mas, ao mesmo tempo, considerava-se que a deficiência, qualquer que fosse o tipo, eliminava ou reduzia a capacidade da pessoa em <u>todos</u> os aspectos: físico, psicológico, social, profissional etc.</p>
<p>De ± 1960 até ± 1980.</p> <p>No final da década de 50, foi fundada a Associação de Assistência à Criança Defeituosa – AACD (hoje denominada Associação de Assistência à Criança Deficiente).</p> <p>Na década de 50 surgiram as primeiras unidades da Associação de Pais e Amigos dos <u>Excepcionais</u> – Apae.</p>	<p>“Os defeituosos”. O termo significava “<u>indivíduos com deformidade</u>” (principalmente física).</p> <p>“Os deficientes”. Este termo significava “<u>indivíduos com deficiência</u>” física, intelectual, auditiva, visual ou múltipla, que os levava a executar as funções básicas de vida (andar, sentar-se, correr, escrever, tomar banho etc.) de uma forma diferente daquela como as pessoas sem deficiência faziam. E isto começou a ser aceito pela sociedade.</p> <p>“Os excepcionais”. O termo significava “<u>indivíduos com deficiência intelectual</u>”.</p>	<p>A sociedade passou a utilizar estes três termos, que focalizam as deficiências em si sem reforçarem o que as pessoas não conseguiam fazer como a maioria.</p> <p>Simultaneamente, difundia-se o movimento em defesa dos direitos das pessoas superdotadas (expressão substituída por “pessoas com altas habilidades” ou “pessoas com indícios de altas habilidades”). O movimento mostrou que o termo “os excepcionais” não poderia referir-se exclusivamente aos que tinham deficiência intelectual, pois as pessoas com superdotação</p>

		também são excepcionais por estarem na outra ponta da curva da inteligência humana.
<p>De 1981 até ± 1987.</p> <p>Por pressão das organizações de pessoas com deficiência, a ONU deu o nome de “Ano Internacional das Pessoas Deficientes” ao ano de 1981.</p> <p>E o mundo achou difícil começar a dizer ou escrever “<u>pe</u>soas deficientes”. O impacto desta terminologia foi profundo e ajudou a melhorar a imagem destas pessoas.</p>	<p>“Pessoas deficientes”. Pela primeira vez em todo o mundo, o substantivo “deficientes” (como em “os deficientes”) passou a ser utilizado como adjetivo, sendo-lhe acrescentado o substantivo “pessoas”.</p> <p>A partir de 1981, <u>nunca mais</u> se utilizou a palavra “indivíduos” para se referir às pessoas com deficiência.</p>	<p>Foi atribuído o valor “pessoas” àqueles que tinham deficiência, igualando-os em direitos e dignidade à maioria dos membros de qualquer sociedade ou país.</p> <p>A Organização Mundial de Saúde (OMS) lançou em 1980 a <i>Classificação Internacional de Impedimentos, Deficiências e Incapacidades</i>, mostrando que estas três dimensões existem simultaneamente em cada pessoa com deficiência.</p>
<p>De ± 1988 até ± 1993.</p> <p>Alguns líderes de organizações de pessoas com deficiência contestaram o termo “pessoa deficiente” alegando que ele sinaliza que a pessoa inteira é deficiente, o que era inaceitável para eles.</p>	<p>“Pessoas portadoras de deficiência”.</p> <p>Termo que, utilizado somente em países de língua portuguesa, foi proposto para substituir o termo “pessoas deficientes”.</p> <p>Pela lei do menor esforço, logo reduziram este termo para “portadores de deficiência”.</p>	<p>O “portar uma deficiência” passou a ser um valor agregado à pessoa. A deficiência passou a ser um detalhe da pessoa. O termo foi adotado nas Constituições Federal e Estaduais e em todas as leis e políticas pertinentes ao campo das deficiências. Conselhos, coordenadorias e associações passaram a incluir o termo em seus nomes oficiais.</p>
<p>De ± 1990 até hoje.</p> <p>O art. 5º da Resolução CNE/CEB nº 2, de 11/9/01, explica que as necessidades especiais decorrem de três situações, uma das quais envolvendo dificuldades vinculadas a deficiências e dificuldades não-vinculadas a uma causa orgânica.</p>	<p>“Pessoas com necessidades especiais”.</p> <p>O termo surgiu primeiramente para substituir “deficiência” por “necessidades especiais”. Daí a expressão “portadores de necessidades especiais”. Depois, esse termo passou a ter significado próprio sem substituir o nome “pessoas com deficiência”.</p>	<p>De início, “necessidades especiais” representava apenas um novo termo.</p> <p>Depois, com a vigência da Resolução nº 2, “necessidades especiais” passou a ser um valor agregado tanto à pessoa com deficiência quanto a outras pessoas.</p>
<p>Mesma época acima.</p> <p>Surgiram expressões como “crianças especiais”, “alunos especiais”, “pacientes especiais” e assim por diante numa tentativa de amenizar a contundência da palavra “deficientes”.</p>	<p>“Pessoas especiais”. O termo apareceu como uma forma reduzida da expressão “pessoas com necessidades especiais”, constituindo um eufemismo dificilmente aceitável para designar um segmento populacional.</p>	<p>O adjetivo “especiais” permanece como uma simples palavra, sem agregar valor diferenciado às pessoas com deficiência. O “especial” não é qualificativo exclusivo das pessoas que têm deficiência, pois ele se aplica a qualquer pessoa.</p>

<p>Em junho de 1994.</p> <p>A Declaração de Salamanca preconiza a educação inclusiva para todos, tenham ou não uma deficiência.</p>	<p>“Pessoas com deficiência” e pessoas sem deficiência, quando tiverem necessidades educacionais especiais e se encontrarem segregadas, têm o direito de fazer parte das escolas inclusivas e da sociedade inclusiva.</p>	<p>O valor agregado às pessoas é o de elas fazerem parte do grande segmento dos excluídos que, com o seu poder pessoal, exigem sua inclusão em todos os aspectos da vida da sociedade. Trata-se do empoderamento.</p>
<p>Em maio de 2002.</p> <p>O Frei Betto escreveu no jornal <i>O Estado de S.Paulo</i> um artigo em que propõe o termo “portadores de direitos especiais” e a sigla PODE.</p> <p>Alega o proponente que o substantivo “deficientes” e o adjetivo “deficientes” encerram o significado de falha ou imperfeição enquanto que a sigla PODE exprime capacidade.</p> <p>O artigo, ou parte dele, foi reproduzido em revistas especializadas em assuntos de deficiência.</p>	<p>“Portadores de direitos especiais”. O termo e a sigla apresentam problemas que inviabilizam a sua adoção em substituição a qualquer outro termo para designar pessoas que têm deficiência. O termo “portadores” já vem sendo questionado por sua alusão a “carregadores”, pessoas que “portam” (levam) uma deficiência. O termo “direitos especiais” é contraditório porque as pessoas com deficiência exigem equiparação de direitos e não direitos especiais. E mesmo que defendessem direitos especiais, o nome “portadores de direitos especiais” não poderia ser exclusivo das pessoas com deficiência, pois qualquer outro grupo vulnerável pode reivindicar direitos especiais.</p>	<p>Não há valor a ser agregado com a adoção deste termo, por motivos expostos na coluna ao lado e nesta.</p> <p>A sigla PODE, apesar de lembrar “capacidade”, apresenta problemas de uso:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) Imaginem a mídia e outros autores escrevendo ou falando assim: “<i>Os Podes de Osasco terão audiência com o Prefeito...</i>”, “<i>A Pode Maria de Souza manifestou-se a favor ...</i>”, “<i>A sugestão de José Maurício, que é um Pode, pode ser aprovada hoje ...</i>” 2) Pelas normas brasileiras de ortografia, a sigla PODE precisa ser grafada “Pode”. <p>Norma: Toda sigla com mais de 3 letras, pronunciada como uma palavra, deve ser grafada em caixa baixa com exceção da letra inicial.</p>
<p>De ± 1990 até hoje e além.</p> <p>A década de 90 e a primeira década do século 21 e do Terceiro Milênio estão sendo marcadas por eventos mundiais, liderados por organizações de pessoas com deficiência.</p>	<p>“Pessoas com deficiência” passa a ser o termo preferido por um número cada vez maior de adeptos, boa parte dos quais é constituída por pessoas com deficiência que, no maior evento (“Encontrão”) das organizações de pessoas com deficiência, realizado no Recife em 2000, conclamaram o público a adotar este termo. Elas esclareceram que não são “portadoras de deficiência” e que não querem ser chamadas com tal nome.</p>	<p>Os valores agregados às pessoas com deficiência são:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) O do empoderamento (uso do poder pessoal para fazer escolhas, tomar decisões e assumir o controle da situação de cada um) e 2) O da responsabilidade de contribuir com seus talentos para mudar a sociedade rumo à inclusão de todas as pessoas, com ou sem deficiência.

