



Anticapacitismo e exercício profissional: perfil de Assistentes Sociais com Deficiência



**Brasília (DF)
2023**

“Sozinhos, pouco podemos fazer; juntos, podemos fazer muito”.

Helen Keller



Sumário

Expediente **(páginas 4 e 5)**

Apresentação **(página 6)**

Capítulo 1 - Grupo de Trabalho (GT) Anticapacitismo e Exercício Profissional de Assistentes Sociais com Deficiência e a Defesa do Modelo Social de Deficiência **(página 11)**

Capítulo 2 - Pesquisa Nacional “Perfil de Assistentes Sociais com Deficiência” **(página 14)**

2.1. Perfil das/os participantes da pesquisa **(página 18)**

2.2. Concepção de deficiência **(página 27)**

2.3. Avaliação da acessibilidade no Conjunto CFESS-CRESS **(página 34)**

2.4. Condições de trabalho: aspectos gerais, éticos e técnicos **(página 58)**

Capítulo 3 - Indicações para uma política anticapacitista para o Conjunto CFESS-CRESS **(página 92)**

Referências **(página 99)**

Apêndices **(página 104)**

Resolução 992/2022 **(página 105)**

Ofício Circular CFESS 153/22 **(página 111)**

Estudo jurídico sobre legislação trabalhista e direito das pessoas com deficiência **(página 113)**



Expediente



Livro Anticapacitismo e exercício profissional: perfil de Assistentes Sociais com Deficiência

Grupo de Trabalho Anticapacitismo e Exercício Profissional de Assistentes Sociais com Deficiência

Região Nordeste

Mariana Marques da Hora (CRESS 4ª Região - PE)

Região Sudeste

Márcia Nogueira Da Silva (CRESS 7ª Região - RJ)

Paulo Santos Freitas Júnior (CRESS 7ª Região - RJ)

Região Sul

Fernanda Vicari (CRESS 10ª Região - RS)

Região Norte

Inailza Rosário Barata (CRESS 24ª Região - AP)

Região Centro-Oeste

Ester da Silva (CRESS 19ª Região - GO)

CFESS

Dácia Teles (conselheira)

Lylia Rojas (conselheira)

Assessora do GT

Daiane Mantoanelli

Assessorias

Adriane Tomazelli (assessora especial), Natália Faraj (assessora jurídica)
e Rafael Werkema (assessor de comunicação)

Revisão

Diogo Adjuto (jornalista)

Capa, projeto gráfico e diagramação

Rafael Werkema

ISBN 978-65-86322-13-2

Conselho Federal de Serviço Social - CFESS



Gestão Melhor ir à Luta com Raça e Classe em defesa do Serviço Social (2020-2023)

Presidenta

Maria Elizabeth Santana Borges (BA)

Vice-Presidenta

Maria do Socorro Rocha Silva (PA)

1ª Secretária

Dácia Cristina Teles Costa (RJ)

2ª Secretária

Carla Alexandra Pereira (MG)

1ª Tesoureira

Kelly Rodrigues Melatti (SP)

2ª Tesoureira

Francieli Piva Borsato (MS)

Conselho Fiscal

Lylia Maria Pereira Rojas (AL)

Priscilla Cordeiro Cruz de Barros (PE)

Alessandra Maria da Silva Dias (AP)

Suplentes

Elaine Junger Pelaez (RJ)

Mauricleia Soares dos Santos (SP)

Aginaldo Engel Knevez (RS)

Dilma Franclin de Jesus (BA)

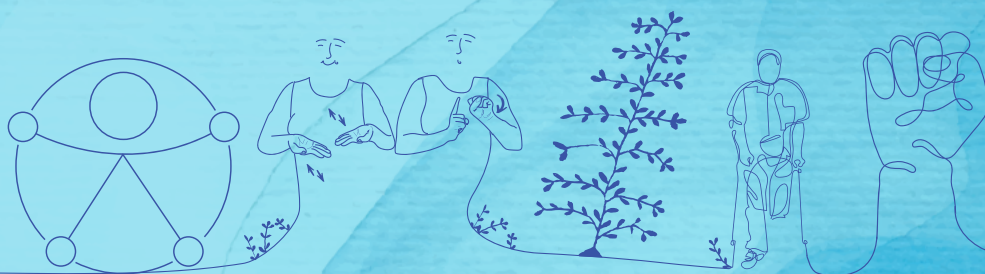
Emilly Marques Tenório (ES)

Ruth Ribeiro Bittencourt (CE)

Eunice Ferreira Damasceno Pereira (MA)

Kenia Augusta Figueiredo (DF)

Apresentação





Apresentação

É com grande alegria e entusiasmo que o Conselho Federal de Serviço Social (CFESS) publica o relatório da primeira pesquisa nacional sobre o Perfil de Assistente Sociais com Deficiência do país, que subsidiou uma série de orientações e apontamentos compartilhados ao longo do triênio 2020-2023, a partir da criação do Grupo de trabalho (GT) sobre anticapacitismo e condições éticas e técnicas de trabalho de assistentes sociais com deficiência.

A defesa de direitos e reconhecimento da luta, com necessário protagonismo do movimento de pessoas com deficiência, é tema que se faz presente na profissão há décadas que, a partir do Código Ética Profissional de 1993, passa a constar como um princípio ético-político, expresso também nas bandeiras de luta do Conjunto CFESS-CRESS, materializadas por resoluções e deliberações aprovadas pela categoria ao longo dos anos que devem seguir sendo uma prática materializado no cotidiano profissional.

A pauta anticapacitista coloca a emergência em transformar países, estados e cidades em espaços acessíveis, democráticos, com desenhos universais que garantam respeito à diversidade humana, ou seja, que incorporem diferentes corpos, mentes e necessidades. Uma proposta de relações humanas que conflita com o capitalismo, o interesse de mercado, o individualismo e o atual modelo de padrão das vidas, das mentes e das pessoas.



Por abaixo preconceitos e barreiras atitudinais que estão impregnadas em nosso modo de pensar e agir, inclusive em setores progressistas, tem sido uma tarefa árdua e corajosamente travada pelo movimento de pessoas com deficiência, que, a duras penas, tem arrancado vitórias importantes em âmbito global e também no Brasil. A Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência e a Lei Brasileira de Inclusão (LBI) trazem um novo patamar para o debate, ao localizar que as barreiras enfrentadas por pessoas com deficiência é um fenômeno social, coletivo resultante da sociabilidade burguesa. Romper as barreiras da concepção biomédica e corpóreas tem sido um desafio que também se apresenta ao Serviço Social e se mostrou um debate necessário junto às/aos assistentes sociais, especialmente daquelas/es com deficiência.

É preciso reconhecer os esforços do Conselho Federal e dos Conselhos Regionais, ao longo da história, em adequar a estrutura física de suas sedes, seus sites e comunicação institucional, além das atitudes em consonância com as legislações vigentes. Esforços também na aproximação de movimentos e da luta no campo dos direitos humanos e sociais e das políticas sociais públicas. Todavia, nos últimos dois triênios, é perceptível a qualificação do debate, a partir da aproximação intensa e atuação de assistentes sociais com deficiência, nos espaços e gestões dos CRESS.

Desta forma, a pesquisa que agora é oferecida à categoria e à sociedade, bem como as reflexões no campo das condições éticas e técnicas de trabalho de assistentes sociais com deficiência, a resolução CFESS que veda práticas discriminatórias e demais



orientações voltadas aos CRESS, no âmbito do planejamento administrativo e financeiro, de melhorias de acessibilidade e o indicativo de incorporação do debate da deficiência na formação e cotidiano profissional, resultam do trabalho e compromisso assumido das gestões dos CRESS, CFESS e, em destaque especial, das/os profissionais assistentes sociais com deficiência que têm ocupado estes espaços e demarcado uma importante iniciativa de incidência política sobre a luta anticapacitista no âmbito do Serviço Social.

O conteúdo reunido neste documento, portanto, não encerra os desafios, tampouco supera a presença de barreiras que impedem a efetiva inclusão de assistentes sociais com deficiência e, por vezes, se fazem presente no exercício profissional. Mas propicia um novo momento, apontando para debates necessários e urgentes no campo do trabalho, da ética e do cotidiano de assistentes sociais e das entidades do Serviço Social brasileiro.

Registramos nosso agradecimento ao coletivo de assistentes sociais com deficiência, às/aos profissionais que compuseram o GT e à assistente social Daiane Mantonoelli, que assessorou o grupo e conduziu a pesquisa e a análise dos dados, que nos provocam a romper padrões limitantes e nos conclama a pensarmos e construirmos democraticamente um mundo diverso e acessível. A organização política destas/es assistentes sociais foi determinante para criação do GT e priorização da pauta anticapacitista no Conjunto CFESS-CRESS.

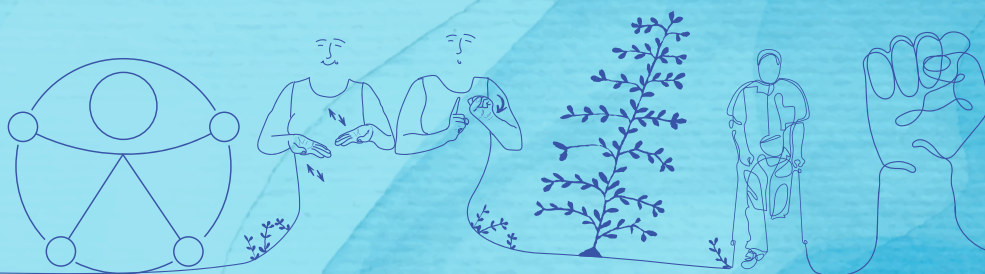
Desejamos uma leitura instigante, que convoque assistentes sociais, bachareis e estudantes de Serviço Social a se apropriarem do debate político, científico e socioeconômico que envolve a con-



dição da deficiência, pauta amplamente afetada pelo negacionismo, preponderante nas instâncias de governo do Brasil dos últimos 7 anos. E que sigamos nos inspirando em Rosa Luxemburgo, mulher com deficiência, intelectual revolucionária: *“Lutemos, por um mundo onde sejamos socialmente iguais, humanamente diferentes e totalmente livres”*.

Capítulo 1

Grupo de Trabalho (GT) Anticapacitismo e Exercício Profissional de Assistentes Sociais com Deficiência e a Defesa do Modelo Social de Deficiência





Grupo de Trabalho Anticapacitismo e Exercício Profissional de Assistentes Sociais com Deficiência e a Defesa do Modelo Social De Deficiência

O Grupo de Trabalho (GT) ***Anticapacitismo e Exercício Profissional de Assistentes Sociais com Deficiência***, criado no ano de 2021 pelo Conselho Federal de Serviço Social (CFESS), é composto por assistentes sociais com e sem deficiência, representantes do CFESS e dos Conselhos Regionais de Serviço Social (CRESS) das cinco regiões do país. Sua formação foi indicada na Plenária Nacional CFESS- CRESS, realizada em 2020.

O respectivo GT apresenta-se como uma conquista histórica para profissionais do Serviço Social com algum tipo de deficiência, marcadas/os em seu cotidiano pelo apagamento e invisibilidade em decorrência da estrutura capacitista enraizada nesta sociabilidade capitalista. É resultado do acúmulo de debates com assistentes sociais com deficiência, movimentos de pessoas com deficiência, atrelado com as experiências dos Conselhos Federal e Regionais de Serviço Social (Conjunto CFESS-CRESS) em suas agendas de lutas em defesa dos direitos deste segmento da população.

Desse modo, as ações deste grupo de trabalho foram no sentido de subsidiar o Conjunto CFESS-CRESS para a promoção da garantia de acessibilidade, por meio da eliminação das inúmeras

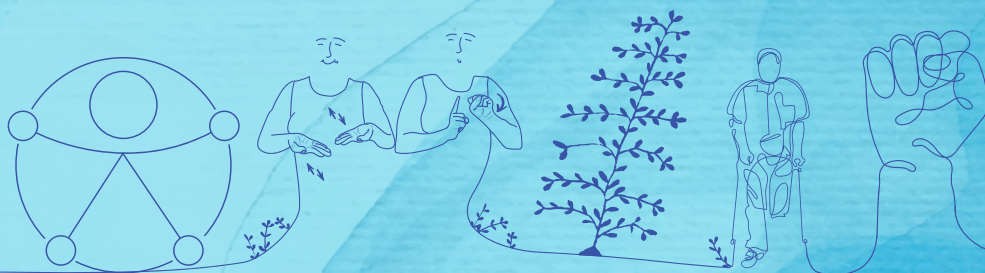


barreiras que obstaculizam a participação, em igualdade de condições, junto às demais pessoas. Para além disso, busca-se ainda fomentar a criação de espaços e condições que propiciem a participação da categoria de forma ampla, possibilitando a qualificação e a devida apropriação rumo à luta anticapacitista.

Por fim, o GT representa um salto significativo, no sentido de alavancar as pautas ligadas às condições éticas e técnicas do trabalho de assistentes sociais com deficiência, materializando o presente debate por meio de suas ações, compreendendo que não é possível avançar nessa pauta, sem contemplar o protagonismo das próprias pessoas com deficiência, conforme explicitado ao longo do presente documento.

Capítulo 2

Pesquisa Nacional Perfil de Assistentes Sociais com Deficiência





PESQUISA NACIONAL PERFIL DE ASSISTENTES SOCIAIS COM DEFICIÊNCIA

A pesquisa *Perfil de Assistentes Sociais com Deficiência* foi uma das iniciativas do grupo de trabalho Anticapacitismo e Exercício Profissional. Foi realizada pelo CFESS, com apoio dos CRESS, que mobilizaram, pelas redes sociais, as/os profissionais com deficiência a participarem do primeiro levantamento nacional sobre o perfil e as condições éticas e técnicas do exercício profissional de assistentes sociais e/ou bacharéis em Serviço Social com deficiência.

Esta iniciativa inédita contou com suporte da assessoria técnica do GT na elaboração e análise dos dados, a fim de obter informações que corroborem em ações, com ênfase no direito a condições dignas do exercício profissional de assistentes sociais com deficiência.

Assim, elaborou-se um questionário on-line, no intuito de construir e dar visibilidade ao perfil desta parcela da categoria, além de analisar as condições de acessibilidade no Conjunto CFESS-CRESS e dos espaços de atuação profissional. O questionário foi composto de 47 questões, abertas e fechadas, divididas em 10 seções. Contemplou os recursos de acessibilidade comunicacional, visando a assegurar a autonomia das/os participantes da pesquisa. Foi disponibilizado o acesso à tradução do conteúdo de todas as questões do formulário em Língua Brasileira de Sinais (Libras), bem como a descrição das imagens.



A pesquisa ficou disponível entre os dias 31 de maio e 30 de junho de 2022, propiciando a participação de assistentes sociais e/ou bacharéis em Serviço Social com algum tipo de deficiência, de todas as regiões do país, com ou sem inscrição ativa nos CRESS. A aplicação do questionário de forma on-line foi possibilitou o acesso pelas/os participantes, que espontaneamente o responderam.

Entretanto, apesar de todo o processo de mobilização, é importante pontuar que a esta pesquisa contou apenas com a colaboração de 339 participantes. Destes, 291 (85,8%) declararam possuir algum tipo de deficiência e cerca de 48 pessoas (14,2%) afirmaram não possuir deficiência. O GT optou por considerar, para fins deste relatório, apenas os dados das/os 291 respondentes que afirmaram ser pessoas com deficiência, haja vista ser o público-alvo desta pesquisa.

Ressalta-se que não se dispõe de dados concretos que informem, com precisão, o total de assistentes sociais com deficiência inscritas/os nos CRESS. Considerando que, de acordo com os dados mais recentes, a população com deficiência no Brasil corresponde a cerca de 8,4% da população total (IBGE, 2022), e que temos cerca de 240 mil assistentes sociais em nosso país (CFESS, 2022), percebe-se que o número de respondentes da pesquisa está bem abaixo do total de profissionais e bacharéis com deficiência. Contudo, avalia-se que neste momento, é uma amostra relevante e representativa para analisar, visando ao fortalecimento da profissão e do conjunto das entidades de Serviço Social acerca da presente realidade.

A análise da pesquisa foi dividida em duas etapas: a primeira



delas consistiu na organização dos dados obtidos, identificando as categorias; a segunda refere-se à análise detalhada do material, pontuando as questões significativas presentes no conteúdo recebido.

Tal organização metodológica proporcionou formas de compreensão do lugar de fala das/os protagonistas desta pesquisa (MARQUES, 2018), evidenciando, ao longo deste documento, as experiências e os relatos, acompanhados das proposições apresentadas por estas/es participantes, além de provocar reflexões sobre a percepção de seus contextos de sociabilidade.

Foram utilizados média aritmética e percentual (valores aproximados) para análise dos dados, sendo estruturados em gráficos e tabelas. Estes serão também exibidos em forma de texto, de modo a contemplar a descrição da imagem.

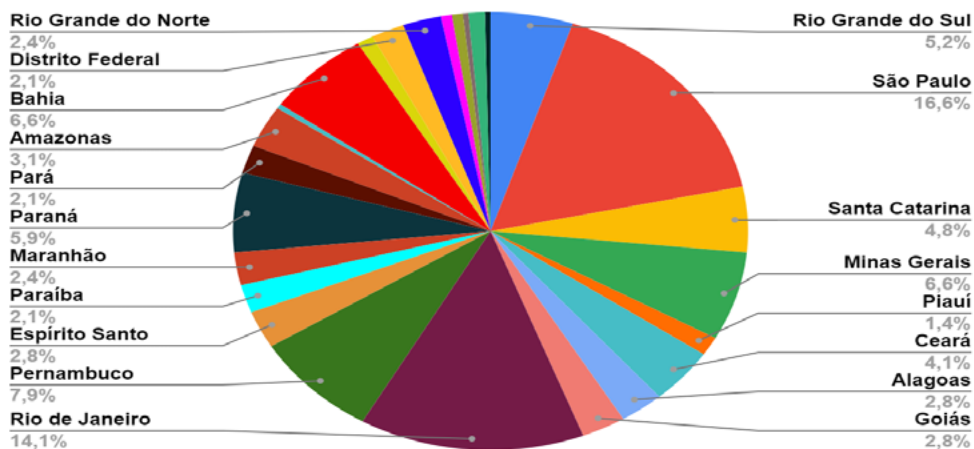


2.1. Perfil das/os participantes da pesquisa

Os dados da pesquisa relacionados ao “perfil das/os participantes” tiveram como base as informações coletadas sobre: estado de residência, faixa etária, identidade de gênero, orientação sexual, raça/etnia, graduação, pós-graduação, registro no CRESS e tipos de deficiência. Objetivou-se compreender os principais aspectos no tocante à realidade das/os participantes, além de refletir sobre de qual ponto de partida direcionaram seus relatos.

Primeiramente, apresenta-se o Gráfico 1 relacionado aos estados dos/as participantes da pesquisa:

GRÁFICO 1: PERFIL - ESTADOS



Fonte: Pesquisa CFESS, 2022.



De um total de 291 respostas, identifica-se que o estado com maior número de participantes foi São Paulo, representado por 48 participantes (16,6%), seguido pelo Rio de Janeiro com 41 (14,1%), Pernambuco com 23 (7,9%), Minas Gerais com 21 (6,6%), Bahia com 19 (6,6%), Paraná com 17 (5,9%), Rio Grande do Sul com 15 (5,2%), Santa Catarina com 14 (4,8%), Ceará com 12 (4,1%), Amazonas com 9 (3,1%), Alagoas com 8 (2,8%), Espírito Santo com 8 (2,8%), Goiás com 8 (2,8%), Maranhão com 7 (2,4%), Rio Grande do Norte com 7 (2,4%), Paraíba com 6 (2,1%), Distrito Federal com 6 (2,1%), Pará com 6 (2,1%), Piauí com 4 (1,3%), Rondônia com 3 (1,0%), Mato Grosso do Sul com 3 (1,0%), Tocantins com 2 (0,7%), Acre com 2 (0,7%), Amapá com 1 (0,3%), Sergipe com 1 (0,3%), Roraima com 1 (0,3%).

A partir dos dados levantados, identifica-se baixa adesão de determinados estados, quanto à mobilização e engajamento junto ao público-alvo da pesquisa, inviabilizando o alcance maior de participantes. Além disso, o estado do Mato Grosso não obteve nenhuma participação nesta pesquisa.

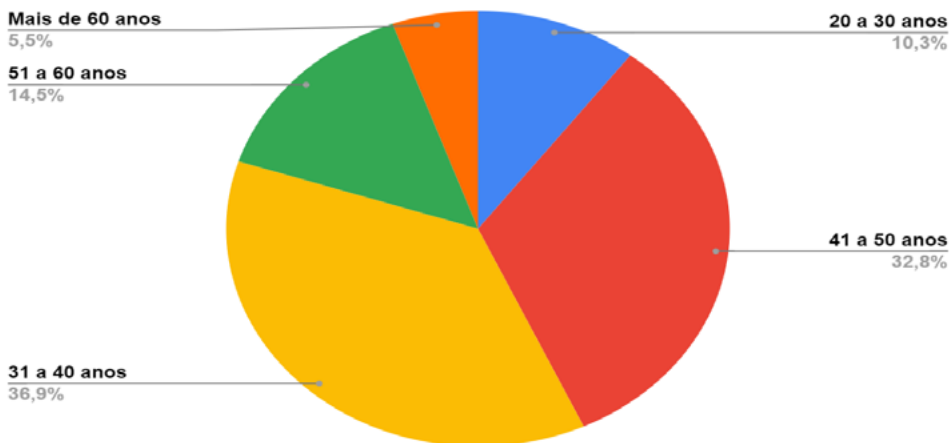
Diante dessa baixa participação, compreende-se como desafio ao Conjunto CFESS-CRESS o desenvolvimento de estratégias coletivas, visando ao contato permanente junto às/aos assistentes sociais com deficiência. Faz-se necessária também a identificação das demandas vivenciadas por esta parcela da categoria, tendo como horizonte o combate à invisibilidade e ao apagamento social, por meio do fortalecimento da luta anticapacitista no âmbito dos CRESS, assim como nos espaços profissionais.

Em relação à faixa etária das/os participantes, obteve-se o seguinte resultado, conforme Gráfico 2:



GRÁFICO 2: PERFIL - FAIXA ETÁRIA

Faixa Etária



Fonte: Pesquisa CFESS, 2022.

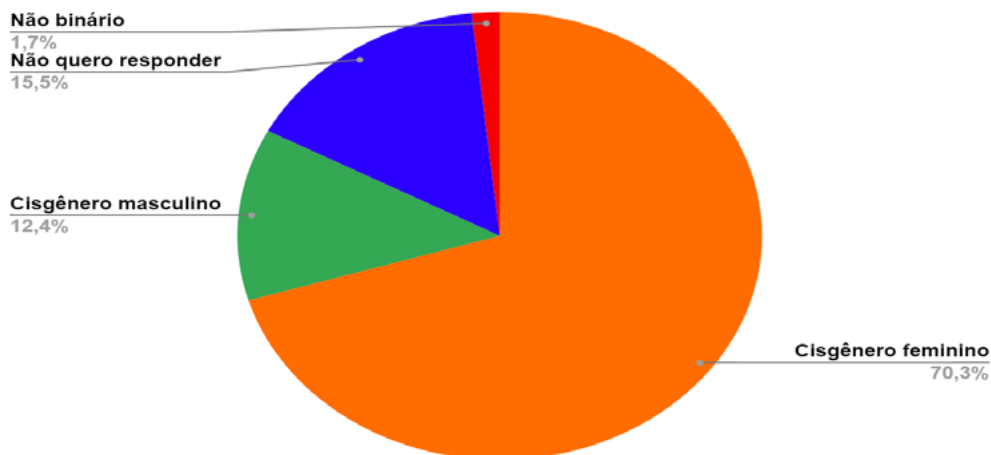
De acordo com o gráfico, identificou-se que 107 participantes (36,9%) possuem entre 31 e 40 anos, sendo a faixa etária com maior incidência. Outros 95 participantes (32,8%) entre 41 e 50 anos; 42 participantes (14,5%) entre 51 e 60 anos; 30 participantes (10,3%) entre 20 e 30 anos; 16 (5,5 %) participantes declararam possuir mais de 60 anos. Realizando-se um recorte regional, percebeu-se que as regiões norte e nordeste possuem a maioria das/os profissionais na faixa etária entre 41 a 50 anos.

Outro dado relaciona-se à identidade de gênero, conforme o Gráfico 3:



GRÁFICO 3: PERFIL - IDENTIDADE DE GÊNERO

Identidade de Gênero



Fonte: Pesquisa CFESS, 2022.

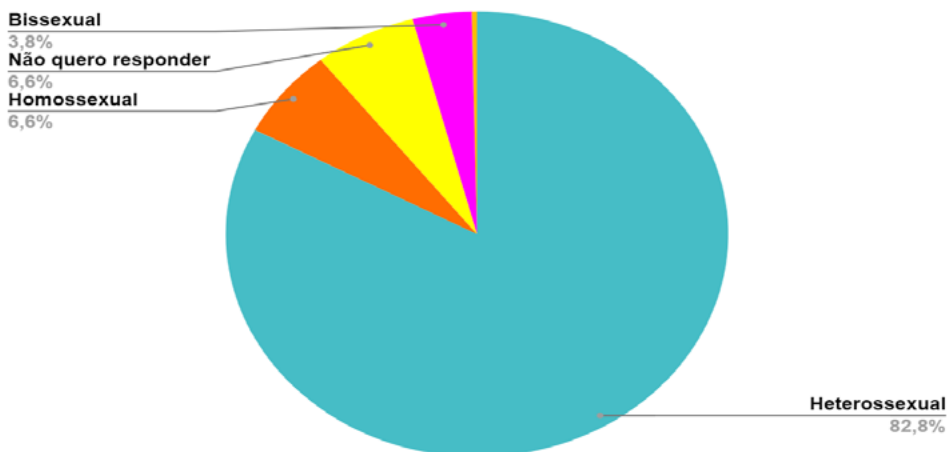
Os dados revelam que 205 participantes (70,3%), identificaram-se como cisgênero feminino, correspondendo à realidade nacional, ou seja, a profissão de Serviço Social apresenta-se majoritariamente constituída por mulheres (CFESS, 2022). Já 36 participantes (12,4%) declararam-se como cisgênero Masculino. Outros 45 participantes (15,5%) não responderam e 5 participantes (1,7%) declararam-se como não binários.

As/Os participantes da pesquisa também responderam sobre sua orientação sexual, de acordo com o Gráfico 4:



GRÁFICO 4: PERFIL - ORIENTAÇÃO SEXUAL

Contagem de Orientação sexual



Fonte: Pesquisa CFESS, 2022

Os dados evidenciam que 240 participantes (82,8%) declararam-se heterossexuais, 19 participantes (6,6%) homossexuais e 11 participantes (3,8%) bissexuais. Além disso, 1 participante (0,3%) identificou-se como pansexual e 19 participantes (6,6%) não quiseram responder.

É importante atentar-se aos elementos que dialogam com a interseccionalidade com outros marcadores sociais, dentre eles a orientação sexual. A experiência da deficiência pode ser compreendida como uma das características da diversidade humana, dentre tantas outras formas de ser e estar presente no mundo, considerando, ainda, o atravessamento com outros atravessadores de desigualda-

de social, dentre eles: raça, classe, gênero e orientação sexual. As pessoas com deficiência não estão dissociadas de um contexto social de sociabilidade desigual e excludente, sendo necessário considerar todos os aspectos que as constituem, cabendo esta interlocução junto a outros segmentos da população, os quais também experienciam discriminação e opressão, ocasionando o acirramento das desigualdades sociais, materializadas na restrição de oportunidades aos direitos sociais. É necessário apontar, para a categoria de assistentes sociais, a construção de estratégias de intervenções coletivas e organizadas sob a perspectiva emancipatória da deficiência, a qual precisa também ser interseccional, a fim de incluir a luta anticapacitista ao lado das lutas feministas, antirracistas, anti-LGBTfóbicas e anticapitalistas.

Dialogando acerca do atravessamento com os demais marcadores de desigualdade social, outro dado presente na pesquisa refere-se à raça/etnia das/os participantes, conforme ilustra o Gráfico 5:

GRÁFICO 5: PERFIL - RAÇA/ETNIA

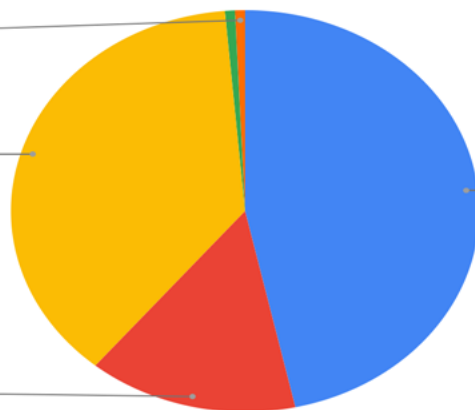
Raça/Etnia

Não quero responder
0,7%

Parda
37,6%

Preta
14,5%

Branca
46,6%



Fonte: Pesquisa CFESS, 2022.



Os dados retratam que 135 participantes (46,6%) identificaram-se como de cor branca, 109 participantes (37,6%) de cor parda, 42 participantes (14,5%) de cor preta, participantes (0,7%) de cor amarela e 2 participantes (0,7%) não quiseram responder. As regiões centro-oeste e norte apresentaram maior incidência de pardos/as. Outro dado relevante, o qual chama a atenção, diz respeito à ausência de participantes indígenas na pesquisa, retratando como desafio a aproximação e interlocução com os povos originários acerca dos debates em torno da condição da deficiência.

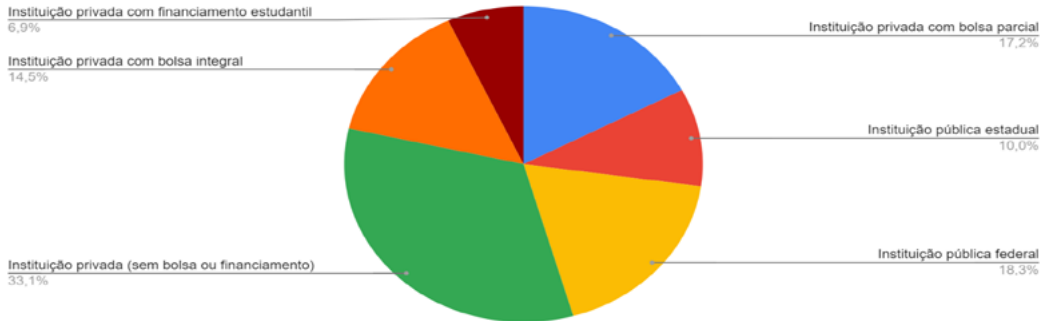
Acredita-se ser de fundamental importância a articulação entre os diversos movimentos sociais na defesa da luta anticapacitista, problematizando e tensionando os múltiplos espaços que também devem ser ocupados de forma digna e acessível pelas pessoas com e sem deficiência, possibilitando ampliar a convivência e o aprendizado com a diversidade humana, rumo à coletivização das lutas em prol de uma sociedade mais justa e solidária a todas as corporalidades.

A seguir, as informações sobre a graduação em Serviço Social (se esta foi concluída em instituição pública ou privada, e em caso de ter sido nesta última, se houve financiamento). Obtiveram-se as seguintes informações, conforme ilustra o Gráfico 6:



GRÁFICO 6: PERFIL - GRADUAÇÃO

Contagem de Você cursou a graduação de Serviço Social em:



Fonte: Pesquisa CFESS, 2022.

De acordo com o gráfico acima, a maioria das/os participantes (33,1%) declarou ter cursado a graduação em instituição privada (sem bolsa ou financiamento), totalizando 96 profissionais. Já 53 deles/as (18,3%) cursaram em instituição pública federal. Outros 50 participantes (17,2%) em instituição privada com bolsa parcial. Já 42 participantes (14,5%) em instituição privada com bolsa integral; 29 deles/as (10%) em instituição pública estadual; 21 participantes (6,9%) em instituição privada com financiamento estudantil. Portanto, a maioria das/os participantes não acessou a universidade pública para cursar Serviço Social (considerando que grande parte destes/as profissionais realizou a graduação em instituições de ensino privado).

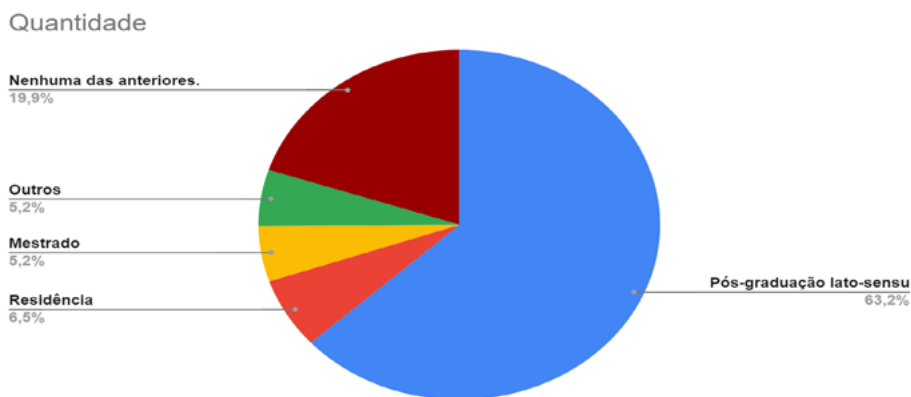
Os dados expressam a exclusão e o distanciamento das/os participantes em relação ao acesso e permanência na educação superior pública, sendo um dos possíveis entraves às diversas bar-



reiras impostas a estes sujeitos. Os dados reforçam a necessidade de associar a defesa da educação pública e de qualidade e também a ampliação deste direito na direção da inclusão. Ou seja, diz respeito à defesa do direito à educação superior, a qual deve ser assegurada de forma gratuita, inclusiva e com qualidade aos/às estudantes com deficiência. Esta luta deve pautar a reivindicação e o fortalecimento de ações afirmativas, visando a alcançar este segmento da população por meio dos mecanismos legais que asseguram o acesso, com destaque para a Lei nº 12.711/2012, mais conhecida como a Lei de Cotas nas universidades, bem como a Lei nº 13.146/2015, intitulada Lei Brasileira de Inclusão (LBI), configurando-se como importantes dispositivos legais que visam a garantir o direito à educação superior para as pessoas com deficiência.

No que diz respeito à pós-graduação, obteve-se o seguinte resultado, conforme apontado no Gráfico 7:

GRÁFICO 7: PERFIL - PÓS-GRADUAÇÃO



Fonte: Pesquisa CFESS, 2022.



Conforme o gráfico ilustra, 184 participantes (63,1%) afirmaram que possuem pós-graduação lato-sensu; 19 (6,6%) fizeram residência; 15 (5,2%) mestrado; 15 (5,2%) responderam 'outros' e 58 participantes (20%) responderam 'nenhuma das anteriores'. Os dados demonstram que a maioria das/os participantes cursou pós-graduação, revelando que há o interesse e o compromisso pelo aperfeiçoamento profissional, em consonância com os preceitos ético-políticos da profissão.

Em relação à inscrição/registro ativo nos CRESS, 244 participantes (84%) possuem registro. Já 47 participantes (16%) não possuem registro ativo nos respectivos Conselhos. Portanto, a maioria das/os participantes da pesquisa encontra-se ativa no exercício regular da profissão de Serviço Social.

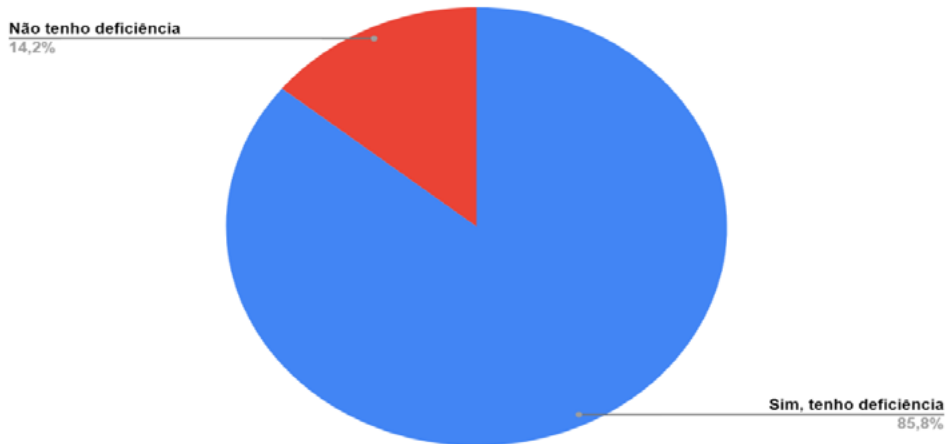
Em síntese, os dados apontam que a maioria destas/es reside na região sudeste, se identificou como cisgênero feminino, heterossexual, branca, de faixa etária predominante entre 31 e 40 anos, graduada em instituições privadas (sem bolsa ou financiamento), registrada no CRESS, tendo o título de pós-graduação lato-sensu.

2.2. Concepção de deficiência

As/Os participantes foram questionadas/os acerca da condição da deficiência, obtendo-se o seguinte resultado, conforme aponta o Gráfico 8:



GRÁFICO 8: PERFIL - DEFICIÊNCIA



Fonte: Pesquisa CFESS, 2022.

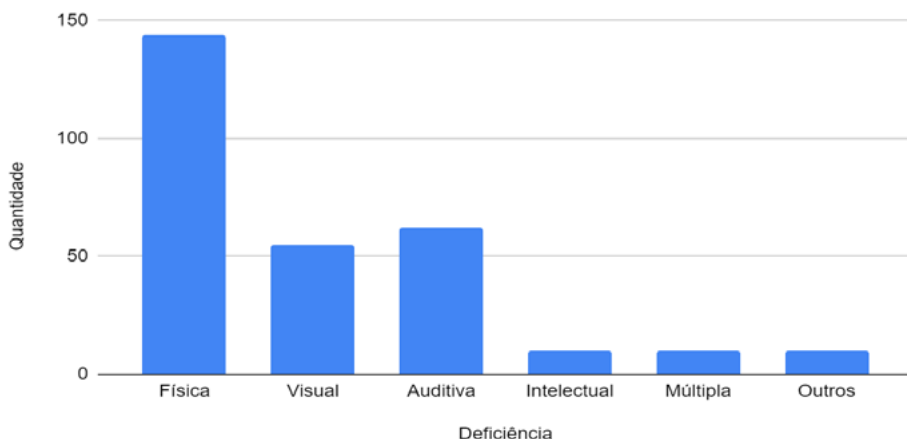
Conforme os dados revelam, 291 participantes (85,8%) declararam possuir algum tipo de deficiência. Contudo, reafirma-se que cerca de 48 pessoas (14,2%) declararam não possuir deficiência. O levantamento e apresentação dos dados referem-se apenas às respostas das/os 291 assistentes sociais e/ou bacharéis em Serviço Social com deficiência, de modo a dar visibilidade às demandas do público-alvo destinatário da pesquisa, em consonância com os objetivos pretendidos por este levantamento.

Quanto ao tipo de deficiência, ilustra-se por meio do Gráfico 9 a seguir:



GRÁFICO 9: PERFIL - TIPOS DE DEFICIÊNCIA

Quantidade versus Deficiência



Fonte: Pesquisa CFESS, 2022.

O gráfico apresenta 144 participantes (49,5%) que declararam ter deficiência física. Deles/as, 62 (21,3%) com deficiência auditiva. 55 (18,9%) com deficiência visual, 10 pessoas (3,4%) afirmaram ter deficiência intelectual, destacando que 5 deles/as declararam ter autismo. Outros 10 participantes (3,4%) declararam possuir deficiência múltipla. As/Os participantes que responderam apresentar mais de um tipo de deficiência foram identificados/as enquanto pessoas com deficiência múltipla. Além desses dados, outras/os 10 participantes (3,4%) declararam possuir condições relacionadas a doenças, manifestando as seguintes condições: doença de Parkinson, problemas de ansiedade TAG, hérnia de disco, dificuldade de



memória, doença rara, otite crônica, mastectomia radical bilateral com linfadenectomia axilar, problemas com coordenação motora, fenda palatina, doença crônica, doenças autoimunes, fibromialgia, hemofilia, câncer de mama, transplante renal, depressão, ansiedade, esquizofrenia.

Os dados acima revelam o possível desconhecimento das/os participantes, em relação à distinção entre as condições entre doença e deficiência, sendo pertinente destacar a necessidade e urgência de as/os assistentes sociais apropriarem-se da perspectiva do modelo social da deficiência, uma vez que este conceito está assegurado e legitimado pelas legislações vigentes de proteção à pessoa com deficiência, que precisam ser amplamente difundidas e debatidas pelo conjunto da categoria profissional.

O modelo social da deficiência aponta, como elemento principal, a denúncia da estrutura opressora e perversa de uma sociedade pouco sensível a acolher e conviver com os corpos com deficiência:

No modelo social, a deficiência não se encerra no corpo, ela é o produto da relação entre um corpo com impedimentos físicos, visuais, auditivos, intelectuais ou psicossociais e um ambiente incapaz de prover acessibilidade. Desse modo, o modelo social da deficiência desloca a compreensão da deficiência do corpo do indivíduo para o contexto das barreiras sociais impostas pela estrutura social. A deficiência vai além da perspectiva individualista, de âmbito privado, e passa a ser uma questão da esfera pública do Estado e da sociedade (MELLO, 2020, p. 99).

Nesta visão, é possível compreender a mudança de paradigmas em torno de um novo olhar para a condição da deficiência, trazendo para o centro das discussões, a deficiência como premissa do campo



dos direitos humanos, na ótica da justiça social e da coletividade, visto que estes sujeitos em seu contexto social experienciam a condição da deficiência, em virtude dos sistemas sociais opressivos e excludentes, conforme apontam Diniz, Barbosa e Santos (2009, p. 67):

[...] a garantia da igualdade entre pessoas com e sem impedimentos corporais não deve se resumir à oferta de bens e serviços biomédicos: assim como a questão racial, geracional ou de gênero, a deficiência é essencialmente uma questão de direitos [...] isso significa que os impedimentos corporais somente ganham significado quando convertidos em experiências pela interação social. Quanto maiores forem as barreiras sociais, maiores serão as restrições de participação impostas aos indivíduos com impedimentos corporais.

Portanto, a deficiência é compreendida como uma experiência relacional do corpo com impedimentos e a diversidade de barreiras que se apresentam na vida cotidiana em sociedade, culminando em restringir a participação dessas pessoas (DINIZ; BARBOSA; NASCIMENTO BARROS, 2020).

Ao mesmo tempo, compreende-se ser de fundamental importância atentar-se aos aspectos relacionados às barreiras enfrentadas pelas/os respectivas/os participantes, decorrentes das condições de saúde declaradas, advindas dos impedimentos corporais experienciados em seus cotidianos profissionais. Enfatiza-se que também devem ter o direito de usufruir de ambientes acessíveis e de atitudes e comportamentos anticapacitistas no âmbito do exercício profissional e de sociabilidade.



Ao Conjunto CFESS-CRESS, cabe normatizar, orientar e fiscalizar o fazer profissional, com vistas à garantia de condições éticas e técnicas de trabalho, por meio da acolhida e da identificação das necessidades no âmbito do fazer profissional. Também em sintonia com o projeto ético-político da profissão e suas bandeiras de lutas e princípios éticos profissionais, assumir o compromisso de articulação no enfrentamento e remoção das barreiras vivenciadas pelas/os inúmeras/os profissionais, incluindo assistentes sociais, em seus espaços de trabalho.

Segundo as definições da Convenção Internacional sobre os Direitos da Pessoa com Deficiência da ONU (Decreto nº 6.949, de 25 de agosto de 2009) e da Lei Brasileira de Inclusão (Lei nº 13.146, de 06 de Julho de 2015), o conceito de deficiência é visto sob a perspectiva biopsicossocial, resultando da interação entre aspectos ligados à funcionalidade do sujeito, com as barreiras por ele encontradas para a participação plena e efetiva na sociedade, em igualdade de condições com as demais pessoas. Assim, abandona-se um paradigma exclusivamente biomédico, que concentra no indivíduo a responsabilidade de se “adaptar aos ambientes”, passando-se a um novo marco, no qual os efeitos da deficiência podem ser atenuados à medida que os entraves, obstáculos, atitudes e comportamentos restritivos e/ou privativos forem minimizados, por meio da remoção das barreiras que obstaculizam tal participação

No intuito de avançar acerca da compreensão sobre o conceito de pessoa com deficiência, o Art. 1º da referida convenção define-a como: “[...] aquelas que têm impedimentos de longo pra-



zo de natureza física, intelectual ou sensorial, os quais, em interação com diversas barreiras, podem obstruir sua participação plena e efetiva na sociedade com as demais pessoas” (BRASIL, 2009).

Por fim, pontua-se, como elemento desafiador para o Serviço Social, o abandono e a ultrapassagem da perspectiva do modelo médico da deficiência, com vistas à desconstrução de paradigmas alicerçados na visão da deficiência, associada à doença, incapacidade, dentre outros estigmas que ainda persistem em se manter de forma hegemônica, por meio das intervenções junto a este segmento da população, sejam usuárias/os das políticas públicas e/ou trabalhadoras/es.



2.3. Acessibilidade no Conjunto CFESS-CRESS

O conceito de acessibilidade apresenta-se de forma ampla, preconizado no Art. 3º da Lei Brasileira de Inclusão (LBI), configurando-se como: “[...] possibilidade e condição de alcance para utilização, com segurança e autonomia, de espaços, mobiliários, equipamentos urbanos, edificações, transporte, informação e comunicação, inclusive seus sistemas e tecnologias, bem como de outros serviços e instalações abertos ao público, de uso público ou privados de uso coletivo, tanto na zona urbana quanto na rural, por pessoa com deficiência ou mobilidade reduzida” (BRASIL, 2015).

A partir desse conceito, pode-se destacar que a acessibilidade inclui, mas não se limita, a colocação de rampas de acesso, pisos podotáteis, disponibilização de tradutor/a intérprete de língua de sinais, entre outros dispositivos, tecnologias assistivas, apoios e recursos indispensáveis para promover a independência e o desenvolvimento das potencialidades e possibilidades de todas as pessoas que assim desejarem.

A LBI também apresenta o conceito de barreiras, no seu Art. 3º:

sendo, quaisquer entraves, obstáculos, atitudes ou comportamentos que limitem ou impeçam a participação social da pessoa, bem como, o gozo, a fruição e o exercício de seus direitos à acessibilidade, à liberdade de movimento e de expressão, à comunicação, ao acesso à informação, à compreensão e à circulação com segurança (BRASIL, 2015).



A supracitada legislação estabelece ainda, em seu artigo 3º, capítulo IV, seis principais barreiras, sendo elas: urbanísticas, arquitetônicas, nos transportes, nas comunicações, atitudinais e tecnológicas.

Para a efetivação da garantia da acessibilidade, é de fundamental importância a adequação às normas de acessibilidade vigentes, como medida de enfrentamento e superação de tais barreiras, aliada ao reconhecimento das singularidades das pessoas com deficiência, a partir da escuta e identificação de suas reais demandas, sob a perspectiva do lema da ONU que diz: “Nada sobre nós, sem nós”, ou seja, toda e qualquer pauta a respeito da pessoa com deficiência deve garantir a sua participação como protagonista desta construção coletiva, por meio da expressão de suas escolhas, que devem ser consideradas e respeitadas.

A seguir, os aspectos relacionados à oferta dos recursos de acessibilidade no Conjunto CFESS-CRESS.

As/Os participantes foram consultadas/os sobre a avaliação da acessibilidade no CFESS com relação: ao site, redes sociais e materiais nos eventos (presenciais e virtuais); bem como na sede do Conselho Federal. Em seguida, manifestaram-se a respeito dos CRESS de sua região, respectivamente, em relação à avaliação da acessibilidade: site, redes sociais e materiais; eventos (presenciais e virtuais); sede dos Conselhos Regionais.

Foi possível traçar um panorama das condições de acessibilidade no Conjunto CFESS-CRESS e apontar proposições a serem adotadas no intuito de promover o aperfeiçoamento dos ambien-



tes e serviços, assim como das práticas e atitudes destinadas a assegurar o atendimento acessível à categoria profissional de assistentes sociais com deficiência, estendendo ainda a usuárias/os e demais profissionais com esta condição, que possam se beneficiar desses investimentos.

Quanto ao CFESS, obteve-se os resultados da Tabela 1, referentes à acessibilidade no site, redes sociais e materiais:

TABELA 1: AVALIAÇÃO DA ACESSIBILIDADE NO SITE, REDES SOCIAIS E MATERIAIS DO CFESS

CLASSIFICAÇÃO	QUANTIDADE	%
Completa	48	16,6%
Suficiente	132	45,2%
Mediana	51	17,6%
Insuficiente	20	6,9%
Inexistente	-	-
Não tive contato e/ou acessei	18	6,2%
Não sei responder	18	6,2%
Não quero responder	4	1,3%

Fonte: Pesquisa CFESS, 2022.

Conforme os dados, a maioria das/os participantes (45,2%) afirmou que a acessibilidade no site, redes sociais e materiais do CFESS é suficiente. Seguida das respostas: mediana (17,6%), completa (16,6%), insuficiente (6,9%), não tive contato e/ou acessei (6,2%), não sei responder (6,2%) e não quero responder (1,3%). Portanto, é possível verificar que as/os participantes declararam-se satisfeitas/os e contempladas/os com as ferramentas asseguradas pelo Conselho com relação à promoção da acessibilidade.



Contudo, considerando que as tecnologias de informação e comunicação (TICs) estão em constante alteração e evolução, enfatiza-se a relevância de o Conselho seguir atento no aprimoramento das condições de acessibilidade digital, necessária para que as/os profissionais com deficiência permaneçam tendo acesso às informações em igualdade de condições. Em relação à acessibilidade nos eventos do CFESS (presenciais e virtuais), coletaram-se os resultados da Tabela 2:

TABELA 2: AVALIAÇÃO DA ACESSIBILIDADE NOS EVENTOS (PRESENCIAIS E VIRTUAIS) PROMOVIDOS PELO CFESS

CLASSIFICAÇÃO	QUANTIDADE	%
Completa	25	8,6%
Suficiente	84	28,6%
Mediana	61	21%
Insuficiente	24	8,3%
Inexistente	5	1,8%
Não participei de eventos	67	23,1%
Não sei responder	22	7,6%
Não quero responder	3	1%

Fonte: Pesquisa CFESS, 2022.

De acordo com a Tabela 2, a maioria das/os participantes (28,6%) verbalizou que a acessibilidade nos eventos (presenciais e virtuais) promovidos pelo CFESS é suficiente. Seguida das respostas: não participei de eventos (23,1%), mediana (21%), completa (8,6%), insuficiente (8,3%), não sei responder (7,6%), inexistente (1,8%) e não quero responder (1%). É possível problematizar que, apesar de a maioria das/os participantes afirmar que a acessibilidade no CFESS



se encontra suficiente, identificou-se que uma quantidade expressiva de participantes (23,1%) declarou que não participou de eventos.

Evidencia-se que o direito à acessibilidade deve ser garantido de forma permanente, buscando aperfeiçoar as práticas e mecanismos de acesso, para que a/os profissionais com deficiência possam acessar efetivamente os eventos, de forma presencial ou virtual, sentindo-se pertencentes e acolhidos pelo Conselho. Em relação à acessibilidade na sede do CFESS apresenta-se Tabela 3:

TABELA 3: AVALIAÇÃO DA ACESSIBILIDADE NA SEDE DO CFESS

CLASSIFICAÇÃO	QUANTIDADE	%
Completa	18	6,2%
Suficiente	50	17%
Mediana	26	9%
Insuficiente	16	5,5%
Inexistente	3	1%
Nunca estive na sede do Conselho Federal	144	49,7%
Não sei responder	32	11%
Não quero responder	2	0,6%

Fonte: Pesquisa CFESS, 2022.

A partir da Tabela 3, observa-se que a maioria das/os participantes (49,7%) respondeu que nunca esteve na sede do CFESS. Na sequência, obtiveram-se as seguintes respostas: suficiente (17%), não sei responder (11%), mediana (9%), completa (6,2%), insuficiente (5,5%), inexistente (1%) e não quero responder (0,6%). Acredita-se que, em virtude da distância das regiões brasileiras e de a sede do Conselho localizar-se em Brasília (DF), muitas/os profissionais não tiveram a oportunidade de acessar o referido espaço, inviabilizando expressa-



rem suas percepções a respeito. Já em relação à segunda resposta com maior devolutiva (17%), refere que a acessibilidade da sede se apresenta suficiente, revelando que as/os participantes estão contempladas/os com as condições ofertadas pelo Conselho. Enfatiza-se que o aprimoramento na oferta dos recursos de acessibilidade deve ser contínuo, a fim de contemplar um número maior de profissionais com deficiência nos espaços e serviços ofertados pelo referido órgão, em consonância com as normas vigentes de acessibilidade. Em referência aos CRESS, obteve-se os resultados da Tabela 4, referentes à acessibilidade no site, redes sociais e materiais:

TABELA 4: AVALIAÇÃO DA ACESSIBILIDADE NO SITE, REDES SOCIAIS E MATERIAIS DOS CRESS

Regiões brasileiras											Brasil	
Classificação	Centro-Oeste		Nordeste		Norte		Sudeste		Sul			
	Quantidade e porcentagem		Quantidade e porcentagem		Quantidade e porcentagem		Quantidade e porcentagem		Quantidade e porcentagem		Quantidade e porcentagem	
Completa	2	11,8%	12	13,8%	7	29,2%	15	12,8%	4	8,7%	40	13,8%
Suficiente	6	35,2%	32	36,8%	8	33,4%	49	41,9%	17	36,9%	112	38,5%
Mediana	4	23,5%	19	21,8%	4	16,6%	23	19,7%	16	34,8%	66	22,7%
Insuficiente	2	11,8%	14	16,1%	2	8,3%	16	13,7%	6	13,0%	40	13,8%
Inexistente	1	5,9%	2	2,3%	1	4,2%	2	1,7%	1	2,2%	7	2,4%
Não tive contato e/ou acessei	-	-	7	8,0%	2	8,3%	7	6,0%	-	-	16	5,4%
Não sei responder	2	11,8%	1	1,2%	-	-	4	3,4%	2	4,4%	9	3,1%
Não quero responder	-	-	-	-	-	-	1	0,8%	-	-	1	0,3%
Total	17	100%	87	100%	24	100%	117	100%	46	100%	291	100%

Fonte: Pesquisa CFESS, 2022.



Com relação à acessibilidade no site, redes sociais e materiais dos CRESS, o maior número de participantes (38,5%) sinalizou que se encontra suficiente, levando em consideração os dados de todas as regiões brasileiras. Seguindo das respostas: mediana (22,7%), completa (13,8%), insuficiente (13,8%), não tive contato e/ou acessei (5,4%), não sei responder (3,1%) e não quero responder (0,3%). Constata-se, no geral, que as/os participantes sentem-se contempladas/os com os recursos oferecidos pelos CRESS.

A região centro-oeste contou com a participação de 17 profissionais. Suas respostas em ordem decrescente: suficiente = 6 participantes (35,2%), mediana = 4 participantes (23,5%), completa = 2 participantes (11,8%), insuficiente = 2 participantes (11,8%), não sei responder = 2 participantes (11,8%), inexistente = 1 participante (5,9%), não tive contato e/ou acessei = nenhum participante (0%), não quero responder = nenhum participante (0%). A região nordeste teve a participação de 87 profissionais. Suas respostas em ordem decrescente: suficiente = 32 participantes (36,8%), mediana = 19 participantes (21,8%), insuficiente = 14 participantes (16,1%), completa = 12 participantes (13,8%), não tive contato e/ou acessei = 7 participantes (8,0%), inexistente = 2 participantes (2,3%), não sei responder = 1 participante (1,2%), não quero responder = nenhum participante (0%). A região norte contou com a participação de 24 profissionais. Suas respostas em ordem decrescente: suficiente = 8 participantes (33,4%), completa = 7 participantes (29,2%), mediana = 4 participantes (16,6%), insuficiente = 2 participantes (8,3%), não tive contato e/ou acessei = 2 participantes (8,3%), inexistente = 1 participante (4,2%), não sei responder = nenhum participante (0%), não quero responder = nenhum participante (0%). A região su-



deste teve a participação de 117 profissionais. Suas respostas em ordem decrescente: suficiente = 49 participantes (41,9%), mediana = 23 participantes (19,7%), insuficiente = 16 participantes (13,7%), completa = 15 participantes (12,8%), não tive contato e/ou acessei = 7 participantes (6,0%), não sei responder = 4 participantes (3,4%), inexistente = 2 participantes (1,7%), não quero responder = 1 participante (0,8%). A região sul contou com a participação de 46 profissionais. Suas respostas em ordem decrescente: suficiente = 17 participantes (36,9%), mediana = 16 participantes (34,8%), insuficiente = 6 participantes (13,0%), completa = 4 participantes (8,7%), não sei responder = 2 participantes (4,4%), inexistente = 1 participante (2,2%), não tive contato e/ou acessei = nenhum participante (0%), não quero responder = nenhum participante (0%).

Relacionando as regiões, constata-se que um grupo maior de participantes respondeu que a acessibilidade se encontra “completa” na região norte, mais do que na região sul. O maior percentual da “inexistência” foi identificado na região centro-oeste. A resposta do “não tive contato e/ou acessei” foi percebida nas regiões nordeste e sudeste. A resposta menos expressiva foi “não quero responder”. Sendo possível inferir que essa avaliação pode ter tido como base tanto as próprias condições dos CRESS na garantia da acessibilidade (não atribuindo a importância devida a esse direito), quanto a relação do manuseio das tecnologias pelas/os participantes da pesquisa. Muitas vezes, por não utilizarem ou não terem a oportunidade do acesso, acabam não se aproximando destes recursos digitais.

Com relação à acessibilidade nos eventos dos CRESS (presenciais e virtuais,) coletaram-se os resultados da Tabela 5:



TABELA 5: AVALIAÇÃO DA ACESSIBILIDADE NOS EVENTOS (PRESENCIAIS E VIRTUAIS) PROMOVIDOS PELOS CRESS

Regiões brasileiras											Brasil	
Classificação	Centro-oeste		Nordeste		Norte		Sudeste		Sul			
	Quantidade e porcentagem		Quantidade e porcentagem		Quantidade e porcentagem		Quantidade e porcentagem		Quantidade e porcentagem			
Completa	2	11,8%	7	8,0%	5	20,8%	10	8,6%	3	6,5%	27	9,3%
Suficiente	2	11,8%	21	24,2%	6	25,0%	32	27,4%	11	23,9%	72	24,7%
Mediana	1	5,9%	21	24,2%	7	29,2%	25	21,4%	12	26,1%	66	22,7%
Insuficiente	3	17,6%	13	14,9%	1	4,2%	14	11,9%	8	17,4%	39	13,4%
Inexistente	1	5,9%	3	3,4%	1	4,2%	3	2,6%	1	2,2%	9	3,1%
Não participei de eventos	7	41,1%	20	23,0%	4	16,6%	24	20,5%	8	17,4%	63	21,7%
Não sei responder	1	5,9%	2	2,3%	-	-	8	6,8%	3	6,5%	14	4,8%
Não quero responder	-	-	-	-	-	-	1	0,8	-	-	1	0,3%
Total	17	100%	87	100%	24	100%	117	100%	46	100%	291	100%

Fonte: Pesquisa CFESS, 2022.

Quanto à acessibilidade nos eventos (presenciais e virtuais) promovidos pelos CRESS, o maior número de participantes (24,7%) manifestou que se encontra suficiente, levando em consideração os dados de todas as regiões brasileiras. Seguida das respostas: mediana (22,7%), não participei de eventos (21,7%), insuficiente (13,4%), completa (9,3%), não sei responder (4,8%), inexistente (3,1%) e não quero responder (0,3%). Diante do exposto, deduz-se que as/os participantes mostram-se satisfeitas/os com a forma com que os CRESS estão promovendo a acessibilidade em seus eventos.



A região centro-oeste contou com a participação de 17 profissionais. Suas respostas em ordem decrescente: não participei de eventos = 7 participantes (41,1%), insuficiente = 3 participantes (17,6%), completa = 2 participantes (11,8%), suficiente = 2 participantes (11,8%), mediana = 1 participante (5,9%), inexistente = 1 participante (5,9%), não sei responder = 1 participante (5,9%), não quero responder = nenhum participante (0%). A região nordeste teve a participação de 87 profissionais. Suas respostas em ordem decrescente: suficiente = 21 participantes (24,2%), mediana = 21 participantes (24,2%), não participei de eventos = 20 participantes (23,0%), insuficiente = 13 participantes (14,9%), completa = 7 participantes (8,0%), inexistente = 3 participantes (3,4%), não sei responder = 2 participantes (2,3%), não quero responder = nenhum participante (0%). A região norte contou com a participação de 24 profissionais. Suas respostas em ordem decrescente: mediana = 7 participantes (29,2%), suficiente = 6 participantes (25,0%), completa = 5 participantes (20,8%), não participei de eventos = 4 participantes (16,6%), insuficiente = 1 participante (4,2%), inexistente = 1 participante (4,2%), não sei responder = nenhum participante (0%), não quero responder = nenhum participante (0%). A região sudeste teve a participação de 117 profissionais. Suas respostas em ordem decrescente: suficiente = 32 participantes (27,4%), mediana = 25 participantes (21,4%), não participei de eventos = 24 participantes (20,5%), insuficiente = 14 participantes (11,9%), completa = 10 participantes (8,6%), não sei responder = 8 participantes (6,8%), inexistente = 3 participantes (2,6%), não quero responder = 1 participante (0,8%). A região sul contou com a participação de 46 profissionais. Suas respostas em ordem decrescente: media-



na = 12 participantes (26,1%), suficiente = 11 participantes (23,9%), insuficiente = 8 participantes (17,4%), não participei de eventos = 8 participantes (17,4%), completa = 3 participantes (6,5%), não sei responder = 3 participantes (6,5%), inexistente = 1 participante (2,2%), não quero responder = nenhum participante (0%).

Analisando os dados entre as regiões, percebe-se que, apesar de nacionalmente os dados apontarem a acessibilidade como “suficiente”, as regiões norte e sul indicaram em maior percentagem a resposta “mediana”.

Faz-se oportuno destacar a necessidade de melhoria das condições da realização dos eventos nessas regiões. A região centro-oeste apresentou uma maior quantidade de profissionais que não participaram de eventos, não sendo possível manifestar-se a respeito deste tema. A região em que a maioria afirmou que a acessibilidade se encontra completa foi o Sudeste. Já as regiões que mais responderam “insuficiente” foram nordeste e sudeste. A resposta menos enfatizada pelas regiões foi “não quero responder”. Desta feita, compreende-se que, apesar da resposta majoritária dos/as participantes ter sido que a acessibilidade é “suficiente”, foi possível identificar um número expressivo (22,7%) de respostas “mediana”. Portanto, os dados revelam a importância de aprimoramento de realização dos eventos em formato acessível.

Perante as barreiras presentes nos eventos (presenciais e virtuais), enfrentadas pelas/os participantes, apontam-se as seguintes proposições:

- a. Divulgação do evento em formato acessível, contemplando



descrição de imagens, legendas, intérprete/janela de Libras, linguagem simples a ser também utilizada durante a realização do evento;

- b. Inscrição para o evento que contemple a identificação da/o participante enquanto pessoa com deficiência e, em caso afirmativo, se necessita de algum tipo de recurso de acessibilidade ou apoio;
- c. Credenciamento com atendimento preferencial;
- d. Garantia da acessibilidade arquitetônica (espaços físicos amplos, contendo rampas, elevadores, pisos táteis, barras de apoio, portas largas, banheiros acessíveis, bebedouros, reserva de vaga próxima ao palco principal, além de vagas de estacionamento);
- e. Oferta da acessibilidade comunicacional (contratação de serviços e profissionais devidamente qualificados/as, que realizam os serviços de audiodescrição e legendagem, confecção de materiais em braille, ampliados, em áudio, contratação de intérpretes de Libras);
- f. Promoção da acessibilidade atitudinal (equipe responsável pela organização do evento devidamente capacitada para acolher e intervir junto às demandas apresentadas pelas pessoas com deficiência, sejam elas usuárias ou profissionais;
- g. Disposição de profissionais que possam prestar apoio e suporte ao longo do evento;
- h. Utilização de linguagem simples e direta por parte das/os



apresentadoras/es e palestrantes, em velocidade média de fala, para que as/os intérpretes possam traduzir e o público com deficiência auditiva possa compreender as informações por meio da leitura labial;

- i. As apresentações de PowerPoint devem conter letras legíveis, formato de fonte ampliada e cores que auxiliam na visualização, plano de fundo do slide que contraste com o texto, elas também devem ser audiodescritas.

Em referência à acessibilidade nas sedes dos CRESS, apresenta-se Tabela 6:

TABELA 6: AVALIAÇÃO DA ACESSIBILIDADE NAS SEDES DOS CRESS

Regiões brasileiras											Brasil	
Classificação	Centro-oeste		Nordeste		Norte		Sudeste		Sul		Brasil	
	Quantidade e porcentagem		Quantidade e porcentagem		Quantidade e porcentagem		Quantidade e porcentagem		Quantidade e porcentagem		Quantidade e porcentagem	
Completa	1	5,9%	5	5,8%	4	16,6%	10	8,6%	4	8,7%	24	8,2%
Suficiente	3	17,6%	19	21,8%	6	25,0%	32	27,4%	11	23,9%	71	24,4%
Mediana	6	35,3%	25	28,8%	6	25,0%	30	25,6%	13	28,3%	80	27,5%
Insuficiente	2	11,8%	13	14,9%	4	16,6%	11	9,4%	9	19,6%	39	13,4%
Inexistente	-	-	5	5,8%	1	4,3%	4	3,4%	3	6,5%	13	4,5%
Nunca estive na sede do CRESS	4	23,5%	13	14,9%	3	12,5%	16	13,7%	3	6,5%	39	13,4%
Não sei responder	1	5,9%	7	8,0%	-	-	9	7,7%	3	6,5%	20	6,9%
Não quero responder	-	-	-	-	-	-	5	4,2%	-	-	5	1,7%
Total	17	100%	87	100%	24	100%	117	100%	46	100%	291	100%

Fonte: Pesquisa CFESS, 2022.



Sobre a acessibilidade nas sedes dos CRESS, o maior número de participantes (27,5%) declarou que se encontra mediana, levando em consideração os dados da totalidade das regiões brasileiras. Seguido das respostas: suficiente (24,4%), insuficiente (13,4%), nunca estive na sede do CRESS (13,4%), completa (8,2%), não sei responder (6,9%), inexistente (4,5%) e não quero responder (1,7%). Logo, identificou-se a expressividade do dado relacionado à quantidade de profissionais que nunca esteve na sede dos CRESS. Importante refletir sobre as possíveis justificativas da baixa participação das/os profissionais nos espaços físicos dos CRESS:

- a. Ausência de estrutura física acessível
- b. Distância das seccionais em relação à cidade das/os profissionais
- c. Existência de barreiras comunicacionais e atitudinais, profissionais sem a devida qualificação para a abordagem e atendimento ao/às profissionais com deficiência
- d. Transportes públicos e cidades inacessíveis

Diante do exposto, é coerente afirmar a necessidade da priorização de esforços para transformação desta realidade, por meio de investimentos de recursos humanos e financeiros que possam promover a garantia da acessibilidade nos espaços dos Conselhos, e das cidades, com vistas à remoção das barreiras mencionadas acima, as quais têm inviabilizado o senso de pertencimento e engajamento destas cidadãs e cidadãos junto aos seus respectivos Conselhos.



Em relação à acessibilidade na sede dos CRESS, a região centro-oeste contou com a participação de 17 profissionais. Suas respostas em ordem decrescente: mediana = 6 participantes (35,3%), nunca estive na sede do CRESS = 4 participantes (23,5%), suficiente = 3 participantes (17,6%), insuficiente = 2 participantes (11,8%), completa = 1 participante (5,9%), não sei responder = 1 participante (5,9%), inexistente = nenhum participante (0%), não quero responder = nenhum participante (0%). A região nordeste teve a participação de 87 profissionais. Suas respostas em ordem decrescente: mediana = 25 participantes (28,8%), suficiente = 19 participantes (21,8%), insuficiente = 13 participantes (14,9%), nunca estive na sede do CRESS = 13 participantes (14,9%), não sei responder = 7 participantes (8,0%), completa = 5 participantes (5,8%), inexistente = 5 participantes (5,8%), não quero responder = nenhum participante (0%). A região norte contou com a participação de 24 profissionais. Suas respostas em ordem decrescente: suficiente = 6 participantes (25,0%), mediana = 6 participantes (25,0%), completa = 4 participantes (16,6%), insuficiente = 4 participante (16,6%), nunca estive na sede do CRESS = 3 participantes (12,5%), inexistente = 1 participante (4,3%), não sei responder = nenhum participante (0%), não quero responder = nenhum participante (0%). A região sudeste teve a participação de 117 profissionais. Suas respostas em ordem decrescente: suficiente = 32 participantes (27,4%), mediana = 30 participantes (25,6%), nunca estive na sede do CRESS = 16 participantes (13,7%), insuficiente = 11 participantes (9,4%), completa = 10 participantes (8,6%), não sei responder = 9 participantes (7,7%), não quero responder = 5 participantes (4,2%), inexistente = 4 participantes (3,4%). A região sul contou com a participação de



46 profissionais. Suas respostas em ordem decrescente: mediana = 13 participantes (28,3%), suficiente = 11 participantes (23,9%), insuficiente = 9 participantes (19,6%), completa = 4 participantes (8,7%), inexistente = 3 participantes (6,5%), nunca estive na sede do CRESS = 3 participantes (6,5%), não sei responder = 3 participantes (6,5%), não quero responder = nenhum participante (0%).

Relacionando as informações entre as regiões, observa-se que a região sudeste obteve o maior resultado, com relação à resposta “completa” em relação à acessibilidade nas sedes dos CRESS. As regiões norte e sudeste obtiveram números expressivos com relação à acessibilidade como sendo “suficiente”. A região nordeste apresentou a maior porcentagem na resposta de “inexistência”. A resposta “não quero responder” foi a menos expressiva pelas/os participantes, tendo apenas presença na região sudeste. Logo, é de suma importância que o direito à acessibilidade seja cumprido, de forma que todas/os as/os profissionais possam ter acesso aos espaços e serviços dos respectivos Conselhos, em cumprimento aos direitos estabelecidos nas legislações vigentes, as quais devem ser asseguradas na sua totalidade.

As/Os participantes expressaram suas percepções acerca do enfrentamento de entraves relacionados à acessibilidade ao buscar atendimento no CFESS e/ou no CRESS, mencionando a existência das seguintes barreiras: comunicacionais, físicas e atitudinais. Identificou-se a barreira comunicacional como sendo a primeira mais referida nos relatos destas/es entrevistadas/os.

No que se refere ao conceito de barreira nas comunicações e na informação, estas referem-se a qualquer entrave, obstáculo,



atitude ou comportamento que dificulte ou impossibilite a expressão ou o recebimento de mensagens e de informações por intermédio de sistemas de comunicação e de tecnologia da informação. As/Os participantes apresentaram os seguintes exemplos:

- a. Ausência da oferta de profissionais intérpretes de Libras
- b. Não acesso a legenda em língua portuguesa nos vídeos
- c. Ausência de serviços de estenotipia
- d. Sites e materiais inacessíveis, impossibilitando o acesso às informações em condições de igualdade aos demais

Para ilustrar esta realidade, selecionaram-se alguns relatos dentre as/os participantes, como forma de visibilizar as barreiras enfrentadas em seus cotidianos:

“Já presenciei eventos do CRESS, que foram realizados sem o mínimo de acessibilidade, por exemplo, foi apresentado um vídeo sem audiodescrição, o mesmo era em inglês e legendado em português. As campanhas/materiais sem audiodescrição. Sempre me senti excluída do acesso às informações em igualdade de condições com os demais colegas assistentes sociais.

E pensar que contratar intérprete de Libras está tudo resolvido. Somos diversos dentro do aspecto da surdez e deficiência auditiva.

Falta de legenda em língua portuguesa em vídeo, falta de material informativo referente ao tema da pessoa com deficiência.

Quando há evento, reuniões carecem muito de intérpretes.



Em relação aos eventos há limitações com a contratação de intérpretes que às vezes não tem afinidade/identificação com as temáticas abordadas, por exemplo, numa live sobre a campanha das mulheres trabalhadoras, os intérpretes eram homens, em outra live sobre racismo os intérpretes eram brancos/as. Também há limitações com a qualificação e preparação desses profissionais, pois em geral não estudam previamente para o evento a ser realizado. Ainda sobre os eventos, falta a oferta de legendagem ao vivo por estenotipia.

Dificuldades comunicacionais para acesso aos serviços virtuais”.

Identificou-se, ainda, a predominância da barreira arquitetônica, ocupando a segunda colocação dentre as barreiras enfrentadas, a qual está presente nos edifícios públicos e privados. A seguir, listam-se os principais relatos:

“A sala de reuniões/cursos presenciais da sede do CRESS da minha região fica no piso superior, somente com acesso por escadas, então já deixei de participar de um evento quando morava na mesma cidade.

Falta de rampas, barras de apoio, sinalização tátil e em braille, portas pequenas e pesadas, cadeiras desconfortáveis, bancadas para atendimento inadequadas, banheiros inacessíveis, sala de reuniões e de recepção com pouco espaço para acomodar-se, estacionamento”.

Para além das barreiras comunicacionais e arquitetônicas, posicionadas em terceiro lugar, encontra-se a barreira atitudinal, a qual engloba atitudes ou comportamentos que impedem ou dificultam a participação social da pessoa com deficiência em equi-



dade de condições e oportunidades com as demais pessoas. A seguir, selecionaram-se alguns relatos da/os participantes:

“Liguei e informei minha necessidade de repetição, caso eu não entendesse a resposta, a atendente não repetiu e desligou na minha cara. Liguei novamente, me identifiquei, pedi a identificação dela e disse que estava ligando pela segunda vez porque ela tinha desligado na minha cara. O tom de resposta foi rude e a resposta foi vaga. Agradei e desliguei. Preferi ir pessoalmente, mas desisti.

O último evento presencial que estive presencialmente foi promovido pelo CFESS em Brasília e não tinha assentos reservados para PcD. Para quem tem limitação de locomoção faz toda a diferença ter acento e esse perto da porta para facilitar. No meu caso específico, tenho dores, então não consigo ficar muito tempo sentada, então preciso levantar e lugar perto da porta ajuda nisso também por ficar mais discreto e não tirar a atenção do público e palestrante.

Imóvel fora das normas da ABNT e barreiras atitudinais. Como permanecer em um evento sem banheiro? Como usufruir dos debates, cursos, seminários? Nos eventos além de não ter ninguém disponível para auxílio, eu não alcançava nem a garrafa de café. Decepção com a instituição foi enorme, no CRESS os funcionários me atenderam como se eu não tivesse autonomia e como se a culpa de eu não conseguir entrar na sala fosse minha. E a vontade de ir ao banheiro, é um problema meu. Já que não tem banheiro acessível deveria ter prioridade de atendimento em cumprimento a lei!”

Dentre outras barreiras relatadas, destacam-se:



- a. Dificuldades no atendimento remoto
- b. Ausência de profissionais capacitados/as, inclusive fluentes em Libras
- c. Pagamento da anuidade, considerando o custo da deficiência e as barreiras impostas em seus cotidianos profissionais e de sociabilidade
- d. Ausência de qualificação quanto à fiscalização a ser realizada, afeta às condições objetivas de acessibilidade nas condições de trabalho, a exemplo do que trata inclusive o sigilo profissional
- e. Insuficientes debates com temas de referência aos direitos dos/as profissionais com deficiência
- f. Morosidade nos atendimentos
- g. Tratamento com desigualdade
- h. Demoras nas respostas aos e-mails
- i. Balcão de atendimento alto
- j. Distância para acessar a entrada do CRESS
- k. Incipiente debate junto às/aos assistentes sociais com deficiência
- l. Ausência de grupo direcionado e composto por assistentes sociais com deficiência, instituído no Conjunto CFESS-CRESS
- m. Falta de envolvimento de alguns CRESS nas temáticas anti-capacitistas



n. Localização e espaço físico inacessível de alguns CRESS

Sugestões/reivindicações apresentadas pelas/os participantes:

- a. Fomentar a continuidade das iniciativas em prol da luta pela acessibilidade
- b. Assegurar a produção de materiais acessíveis, principalmente sobre o tema “assistente social com deficiência”
- c. Desenvolver estratégias que visam à ampliação de oportunidades para o acesso e permanência ao trabalho para as pessoas com deficiência em consonância com as legislações vigentes
- d. Promover fiscalizações mais rotineiras nos espaços sócio-ocupacionais, de modo a minimizar as desigualdades já existentes e propor uma cultura de equidade aos/às profissionais com deficiência
- e. Realizar capacitações continuadas para dirigentes e colaboradores/as do Conjunto CFESS-CRESS, contemplando especificidades do trabalho desempenhado por profissionais com deficiência, priorizando as temáticas acerca da Libras e os direitos das pessoas com deficiência
- f. Oportunizar a representatividade e assessoramento pelos/as diferentes profissionais com deficiência nas diversas regiões do país, levando em consideração as múltiplas vulnerabilidades expressas no contexto da diversidade humana
- g. Estimular e apoiar a participação e a representatividade de



profissionais com deficiência nos colegiados de discussão e deliberação para além dos assuntos sobre deficiência

- h. Apoiar e mediar a garantia da participação das/os assistentes sociais com deficiência em projetos, debates, deliberações e pesquisas científicas, relacionados ou não ao campo da deficiência
- i. Fortalecer o investimento de recursos financeiros, a ser priorizado na oferta dos recursos de acessibilidade por parte do Conjunto CFESS-CRESS;
- j. Propiciar a criação de espaços de diálogo permanente com o Conjunto, voltado a espaços de denúncias em razão de discriminação pela condição de deficiência, cometida pelas diversas instituições e/ou pessoas e/ou profissionais
- k. Promover o debate acerca da revisão da anuidade, a fim de flexibilizar o valor para as/os assistentes sociais com deficiência
- l. Priorizar o registro das informações da condição da deficiência e das necessidades específicas elencadas por estas/es profissionais
- m. Assegurar a presença do Conjunto nas cidades do interior, não restringindo sua atuação somente às capitais
- n. Articular com as universidades, especialmente nos cursos de graduação em Serviço Social, com o intuito de promover estudos, pesquisas no campo da deficiência, na perspectiva de ampliar e qualificar a construção coletiva dos conhecimentos acerca da presente temática



Já no que se refere às devolutivas apresentadas pelas/os participantes, destaca-se:

- a. Reconhecimento das ações que o Conjunto vem empreendendo ao longo dos últimos anos na promoção da garantia da acessibilidade, com a realização de debates sobre temáticas acerca da pessoa com deficiência, aperfeiçoamento das condições de trabalho, importância da identificação da deficiência no Documento de Identidade Profissional (DIP), além da realização de campanha sobre o anticapacitismo, acompanhada do reconhecimento do protagonismo das/os assistentes sociais com deficiência

Na oportunidade, é válido enfatizar o relato sobre a atuação do Conjunto CFESS-CRESS em relação à promoção da acessibilidade:

“Nos últimos anos está tendo uma atenção maior para a questão da acessibilidade. A nível de CFESS percebe-se avanços, principalmente no debate sobre a temática, no uso de legendas, janela de Libras e audiodescrição. Bem como na melhoria das condições de trabalho para os/as/es assistentes sociais com deficiência. A nível de CRESS, ainda precisamos provocar o diálogo, mobilizar de forma efetiva, para que mudanças reais aconteçam com relação aos profissionais. No entanto, cabe destacar que do ano passado pra cá, alguns debates e lives foram realizados no CRESS sobre inclusão, capacitismo e respeito”.

Corroborando com essa perspectiva, pontua-se que o CFESS elaborou, para o triênio 2017-2020, as “Diretrizes para normativa sobre acessibilidade no conjunto CFESS-CRESS”, com o objetivo de “Efetivar ações de acessibilidade e elaborar uma normativa de



orientação, visando superar as barreiras físicas, de comunicação e atitudinais, nas instâncias do Conjunto CFESS-CRESS” (CFESS, 2017).

A Resolução CFESS nº 992, de 22 de março de 2022, que estabelece normas vedando atos e condutas discriminatórias e/ou preconceituosas contra pessoas com deficiência no exercício profissional do/a assistente social, regulamenta os princípios II, VI e XI inscritos no Código de Ética Profissional. A presente resolução contemplou as contribuições advindas do Grupo de Trabalho *Anticapacitismo e Exercício Profissional de Assistentes Sociais com Deficiência*, configurando-se como um dos mecanismos do Conjunto CFESS-CRESS no combate ao capacitismo no âmbito do exercício profissional do Serviço Social.

Por fim, se faz pertinente reconhecer o compromisso e a legitimidade das ações que o Conjunto CFESS-CRESS vem realizando nos últimos anos, objetivando a promoção da acessibilidade em suas várias dimensões, em consonância com as reivindicações construídas pela categoria profissional, especialmente de profissionais com deficiência.

Acredita-se que as ações em prol da garantia dos direitos das pessoas com deficiência, sendo elas usuárias/os e/ou profissionais, necessitam ser aperfeiçoadas, coletivizadas e qualificadas de forma permanente, configurando-se como um desafio constante a ser pautado na agenda de lutas pela categoria.



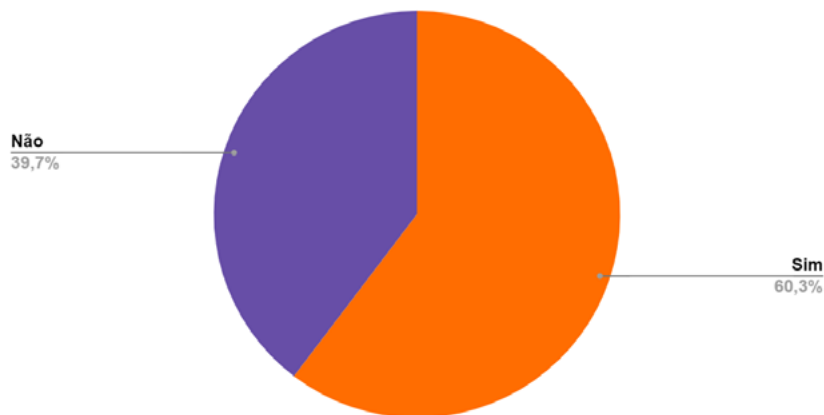
2.4. Condições de trabalho: aspectos gerais, éticos e técnicos

A presente seção tem por objetivo aprofundar os principais elementos da realidade do exercício profissional das/os assistentes sociais com deficiência, extraídos a partir da percepção das/os participantes da presente pesquisa. Serão evidenciados os aspectos gerais, éticos e técnicos que permeiam estas relações de trabalho, como forma de visibilizar tais experiências.

Cumprе mencionar que as/os assistentes sociais que possuem algum tipo de deficiência compartilham dos mesmos constrangimentos e opressões comuns aos/às demais profissionais do Serviço Social sem deficiência. Contudo, somando-se aos/às primeiros/as, o enfrentamento das inúmeras barreiras que impedem ou obstaculizam sua participação em equidade de condições com as/os demais, materializadas pelo capacitismo, conforme os dados expostos ao longo do presente documento.

Inicialmente, procurou-se verificar se as/os participantes exercem ou não a profissão de Serviço Social, obtendo os resultados do Gráfico 10, a seguir:

GRÁFICO 10: EXERCÍCIO ATUAL DA PROFISSÃO DE SERVIÇO SOCIAL



Fonte: Pesquisa CFESS, 2022.

Conforme os dados retratam, 175 participantes (60,3%) declararam estar no exercício da profissão. Contudo, 116 participantes (39,7%) afirmaram que atualmente não estão inseridos na área do Serviço Social. A partir desse resultado, evidencia-se um percentual expressivo de participantes excluídos do exercício profissional do Serviço Social. A restrição no acesso ao mercado de trabalho apresenta-se com uma realidade a ser também enfrentada em articulação com a luta geral da classe trabalhadora e, em especial, do acesso e permanência de pessoas com deficiência no mercado de trabalho. Isso tendo como desafio, conjuntamente com outros órgãos, o desenvolvimento de estratégias que possam alavancar a inserção deste segmento da categoria nos mais diversos espaços de atuação profissional, levando em consideração a restrição de



oportunidades impostas às pessoas com deficiência, em virtude das inúmeras barreiras vivenciadas em seus cotidianos.

As/Os participantes da pesquisa responderam acerca dos aspectos que permeiam o acesso ao trabalho, na condição de assistente social, por meio da Tabela 7 a seguir:

TABELA 7: SITUAÇÃO EM RELAÇÃO AO TRABALHO COMO ASSISTENTE SOCIAL

CLASSIFICAÇÃO	QUANTIDADE	%
Nunca exerci a profissão de Serviço Social em virtude da restrição de oportunidades	59	20,3%
Já atuei como Assistente Social, mas atualmente estou desempregada/o.	24	8,2%
Já atuei como Assistente Social, mas atualmente trabalho em outra profissão.	19	6,5%
Conclui o bacharelado em Serviço Social, mas, até o momento, optei a não exercer essa profissão.	13	4,5%
Não responderam	176	60,5%

Fonte: Pesquisa CFESS, 2022.

Conforme a tabela apresentada, 59 participantes (20,3%) informaram que nunca exerceram a profissão de Serviço Social em virtude da restrição de oportunidades. 24 participantes (8,2%) afirmaram já terem atuado como assistente social. Entretanto, atualmente encontram-se desempregadas/os. Já 19 participantes (6,5%) declararam já terem atuado como assistente social; no entanto, atualmente exercem outra atividade profissional. Outros/as 13 participantes (4,5%) concluíram o bacharelado em Serviço Social; contudo, até o momento, optaram por não exercer a profissão.

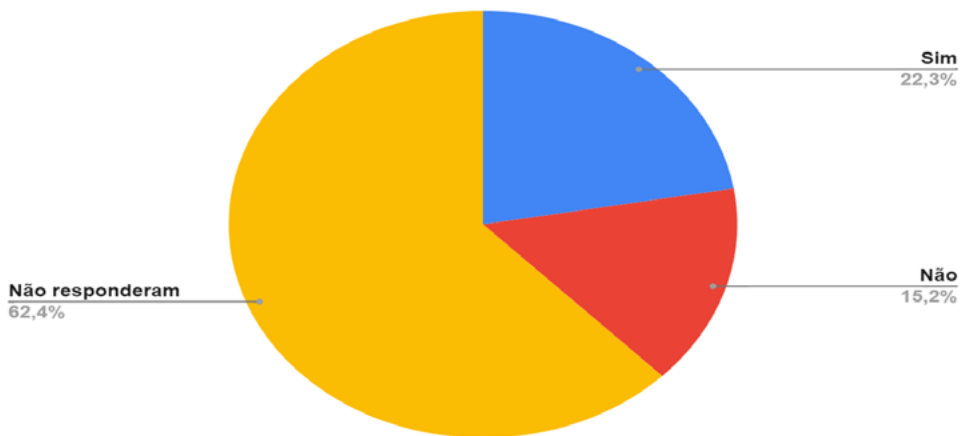


É possível identificar, pelos dados, a exclusão de participantes no exercício da profissão de Serviço Social. Visualiza-se que muitas/os delas/es encontram-se desempregadas/os, outras/os migraram para profissões distintas, ou não exercem a profissão por opção. Tal realidade mostra-se perversa e retrata o cenário de exclusão e desigualdades quanto ao acesso e permanência do direito ao trabalho, conforme abordar-se-á mais adiante.

Quanto à área/política social em que se encontram atuando as/os participantes que declararam estar exercendo o Serviço Social, coletaram-se os seguintes dados, por ordem de maior quantidade de respostas: assistência social, saúde, sociojurídico, educação, previdência social, esporte, responsabilidade social e cidadania, movimentos sociais, sociedade civil, consultoria, controle social, CRESS, formação profissional, recursos humanos/gestão de pessoas, sistema prisional/socioeducativo, socioeducação e extensão rural. Ainda nesse campo de informações, foi possível identificar que inúmeras/os profissionais declararam estar atuando em mais de uma área/política social, tendo possivelmente mais de um vínculo empregatício, revelando a precariedade de suas condições objetivas e subjetivas de vida. Algumas das respostas contemplaram até 4 áreas diferentes de atuação profissional.

Posteriormente, as/os participantes responderam quanto ao ingresso como assistente social no atual emprego, declarando se este acesso foi pelas cotas de trabalho para pessoas com deficiência, de acordo com o Gráfico 11:

GRÁFICO 11: OPÇÃO POR VAGA EM COTA PARA PESSOAS COM DEFICIÊNCIA



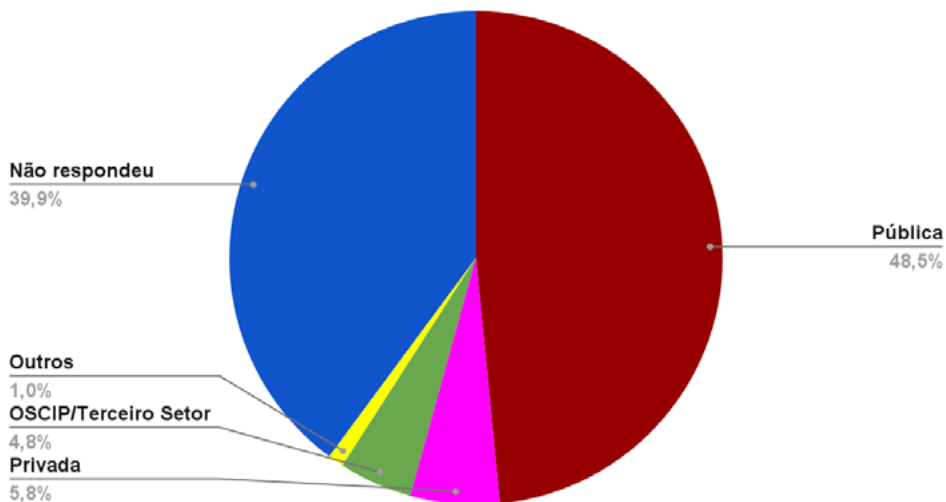
Fonte: Pesquisa CFESS, 2022.

Os dados retratam que 104 participantes (22,3%) optaram pelo acesso à vaga por meio da cota de pessoa com deficiência. Já outros/as 71 (15,2%) responderam que não optaram pela cota. No entanto, a maioria das/os participantes (116 - 62,4%) não respondeu a esse questionamento. A segunda maior resposta refere-se ao uso das cotas para ingresso no mercado de trabalho. Faz-se oportuno mencionar que as cotas para acesso ao mercado de trabalho para pessoas com deficiência representam um importante direito conquistado pelo segmento, possibilitando a equiparação de oportunidades a uma colocação profissional. Nesse sentido, é relevante enfatizar acerca da defesa da manutenção da Lei nº 8.112/90, que “Dispõe sobre o regime jurídico dos servidores públicos civis da União, das autarquias e das fundações públicas fe-

derais” (BRASIL, 1990), em que assegura a reserva de até 20% das vagas oferecidas em concursos públicos para pessoas com deficiência. Outro mecanismo que promove a inclusão no mercado de trabalho das pessoas com deficiência é a Lei nº 8.213/91 (Lei de Cotas) (BRASIL, 1991). Esta norma define os percentuais de vagas reservadas para as pessoas com deficiência nas empresas privadas, conforme a quantidade total de funcionários/as, variando de 2% (até 200 empregados) a 5% (1.001 em diante). Corroborando com estas ações afirmativas, o Estatuto da Pessoa com Deficiência (BRASIL, 2015), em seu capítulo VI, também reafirma seu compromisso e legitima o direito ao trabalho às pessoas com deficiência.

Em relação ao tipo de instituição empregadora, conforme Gráfico 12:

GRÁFICO 12: TIPO DE INSTITUIÇÃO EMPREGADORA



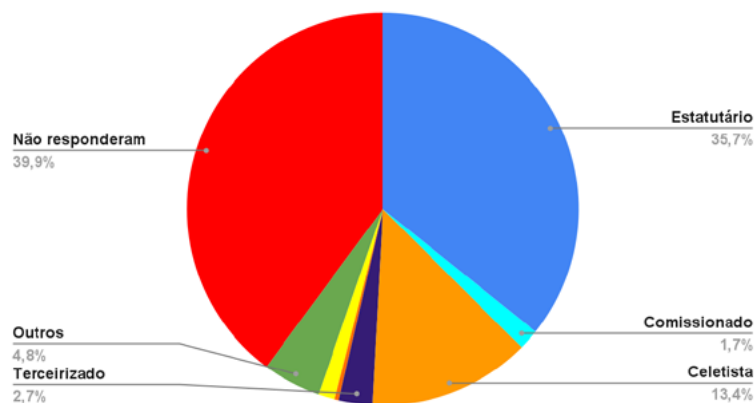
Fonte: Pesquisa CFESS, 2022.



Os dados revelam que 141 participantes (48,5%) possuem vínculo empregatício em instituições públicas. Já 17 participantes (5,8%) estão vinculados/as ao setor privado. Outros/as 14 participantes (4,8%) a Organizações da Sociedade Civil de Interesse Público (OSCIP)/Terceiro Setor e 3 participantes (1%) a outras instituições (economia mista, Organizações Sociais de Saúde e autônomo/a). A segunda resposta mais expressiva está relacionada aos/as 116 participantes (39,7%) que não responderam à questão. Salienta-se que essas pessoas são aquelas que responderam que não estão atuando na área atualmente. Sobre os dados obtidos neste tópico, é interessante refletir sobre a expressiva inserção de assistentes sociais com deficiência no setor público, considerando que majoritariamente é o setor que mais absorve as/os profissionais de Serviço Social.

No que se refere ao vínculo empregatício a que estas/es profissionais estão submetidas/os, obteve-se o seguinte resultado do Gráfico 13:

GRÁFICO 13: FORMA DE VÍNCULO EMPREGATÍCIO



Fonte: Pesquisa CFESS, 2022.



De acordo com o gráfico acima, a maioria das/os participantes (116 profissionais - 39,7%) não respondeu à questão, sendo esses que responderam que atualmente não estão inseridos/as na área do Serviço Social. Em contrapartida, 104 profissionais (35,7%) afirmaram ser estatutários/as; 39 profissionais (13,4%) responderam que são celetistas; 14 participantes (4,8%) responderam a opção “Outros”; 8 participantes (2,7%) afirmaram que são terceirizados/as; 5 pessoas (1,7%) afirmaram ser comissionados/as; 1 profissional (0,3%) respondeu ser intermitente. Observou-se a predominância do regime estatutário, o que se aproxima e corrobora com os resultados do Gráfico 12 (a maioria das/os profissionais que estão atuando, enquanto assistentes sociais, está vinculada a instituições públicas). Outro ponto relevante está relacionado à opção “Outros”, identificando as seguintes respostas: contrato, designação temporária, assessoria, consultoria, processo seletivo, residente.

Faz-se pertinente pontuar sobre a precarização das relações de trabalho, imposta a estas/es profissionais, sendo válido destacar que as/os assistentes sociais com deficiência encontram-se submetidas/os a vínculos temporários e instáveis, contratação por projeto, salários incompatíveis, dentre outras violações de direitos, em consonância com os apontamentos trazidos por Raichelis (2011):

As condições atuais do capitalismo contemporâneo - globalização financeira dos capitais e sistemas de produção apoiados intensivamente nas tecnologias de informação - promovem expressivas mudanças nas formas de organização e gestão do trabalho, decorrendo daí a existência de amplos contingentes de trabalhadores *flexibilizados, informalizados, precarizados, pauperizados*, desprotegidos de direitos e desprovidos de organização coletiva (Antunes, 2005) (RAICHELIS, 2011).



Verifica-se, portanto, os impactos advindos da precarização e exploração das relações de trabalho, pois a/o assistente social na condição de trabalhadora/o assalariado está sujeita/o a todos os dilemas, constrangimentos comuns ao conjunto de toda a classe trabalhadora.

Isso significa afirmar a existência de um cenário de transformações do mundo do trabalho, sob a influência da crise do capital, materializada por meio da retirada e deterioração de direitos sociais e trabalhistas, em detrimento da diminuição do Estado quanto à oferta de políticas públicas. Tais elementos repercutem diretamente no fazer profissional das/os assistentes sociais, que vêm sendo submetidas/os a relações de trabalho permeadas pelo sentimento de insegurança, medo quanto ao acesso e permanência no emprego, precariedade e flexibilização nas formas de contratação, uma vez que o Estado é um dos maiores órgãos empregadores da categoria do Serviço Social, conforme sinalizado acima.

Para além destes aspectos, as inúmeras formas de precarização das condições de trabalho, no âmbito do Serviço Social, também se expressam por meio da intensificação da terceirização, de subcontratação das/os assistentes sociais para o desenvolvimento de atividades individuais, por meio da contratação por Pessoa Jurídica (MEI) e/ou por empresas que prestam serviços de assessoria na área da profissão.

Paralelo à precarização do trabalho, por meio das terceirizações e de subcontratações de serviços, as relações de trabalho se expressam por meio de baixos salários, ampliação de demandas a serem atingidas com a exigência do cumprimento de resultados



imediatos, por produtividade, ausência de perspectivas de ascensão na carreira, baixa oferta de capacitação profissional, de políticas de cuidado e atenção à saúde da/o trabalhadora/o, dentre outras formas de materialização de exploração e devastação das condições de vida e de trabalho destas/e trabalhadoras/es. Nessa direção, Raichelis (2011) pontua a condição de trabalhadora/o assalariada/o a que a/o assistente social está submetida/o, enfatizando que esta/e profissional não está dissociada/o do conjunto da classe trabalhadora, pois permanece sujeita/o a todos os dilemas e constrangimentos que assolam as/os demais trabalhadoras/es:

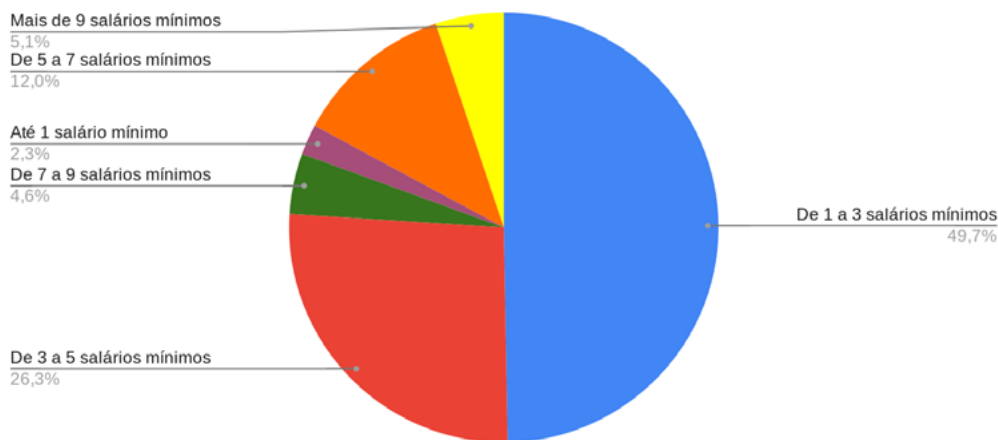
O que se observa com maior frequência - certamente em função da centralidade da classe operária na produção capitalista e dos inúmeros estudos sobre os impactos da reestruturação produtiva nas relações e condições de trabalho desta classe — é o assistente social analisar (e indignar-se) frente à exploração e ao desgaste a que são submetidos os trabalhadores assalariados, mas estabelecendo com estes uma relação de exterioridade e de não pertencimento enquanto um segmento desta mesma classe (RAICHELIS, 2011, p. 426).

Aponta-se como desafio, para as/os assistentes sociais, a compreensão sobre o senso de pertencimento e incorporação às lutas gerais da classe trabalhadora. É essencial, para a categoria, a construção de estratégias coletivas de enfrentamento e resistência, em detrimento das precárias condições de vida e de trabalho, tendo como alicerce as bandeiras de luta da profissão, as quais devem ser aliadas e articuladas com as pautas gerais da classe trabalhadora, em consonância com o projeto ético-político profissional.



Com relação à faixa salarial aproximada das/os participantes (levando em consideração o valor de referência do salário mínimo - R\$ 1.212,00), obteve-se o seguinte resultado, conforme Gráfico 14 a seguir:

GRÁFICO 14: FAIXA SALARIAL APROXIMADA



Fonte: Pesquisa CFESS, 2022.

Os dados evidenciam que 87 participantes (49,7%) declararam receber de 1 a 3 salários mínimos. Já 46 profissionais (26,3%) afirmaram receber de 3 a 5 salários mínimos; 21 profissionais (12%) recebem de 5 a 7 salários mínimos; 9 profissionais (5,1%) recebem mais de 9 salários mínimos; 8 participantes (4,6%) recebem de 7 a 9 salários mínimos; 4 profissionais (2,3%) recebem até 1 salário mínimo. Diante deste retrato, percebe-se que a maioria das/os profissionais recebe de 1 a 3 salários, enquanto a minoria recebe até um salário mínimo, fato este que



expressa a desigualdade de renda entre as/os trabalhadoras/es, impactando na precarização das condições de vida destes/as profissionais.

A seguir, os elementos inerentes às condições de acessibilidade nos espaços de atuação profissional. Em síntese, busca-se identificar os recursos de acessibilidade utilizados por estas/es trabalhadoras/es, bem como a via de acesso a estes recursos. Por fim, pretende-se visibilizar as principais barreiras enfrentadas pelas/os respectivas/os trabalhadoras/es em seus contextos de atuação profissional, elencando os aspectos centrais que têm inviabilizado o exercício de suas atribuições em condições de equidade junto aos/às demais assistentes sociais.

As/Os participantes, quando questionadas/os acerca de suas percepções sobre as condições de acessibilidade nos espaços em que exercem a profissão de Serviço Social atualmente, declararam as seguintes informações, conforme Tabela 8:

TABELA 8: PERCEPÇÕES SOBRE AS CONDIÇÕES DE ACESSIBILIDADE NOS ESPAÇOS DE ATUAÇÃO PROFISSIONAL

CLASSIFICAÇÃO	QUANTIDADE	%
Completa	23	7,9%
Suficiente	42	14,4%
Mediana	46	15,8%
Insuficiente	53	18,2%
Inexistente	11	3,7%
Não responderam	116	39,7%

Fonte: Pesquisa CFESS, 2022.



Conforme os dados, a maioria das/os participantes (116 profissionais - 39,7%) não responderam tal questionamento. A segunda resposta com maior percentagem foi a de 18,2%, em que 53 participantes percebem as condições de acessibilidade nos espaços de atuação profissional como sendo insuficientes. Sendo possível deduzir que os espaços sócio-ocupacionais não oferecem condições dignas e decentes a trabalhadores com deficiência. Apenas 23 profissionais (7,9%) alegam que a acessibilidade é completa no espaço em que atuam profissionalmente.

A Lei Brasileira de Inclusão, em seu Art.34, § 1º, diz: “As pessoas jurídicas de direito público, privado ou de qualquer natureza são obrigadas a garantir ambientes de trabalho acessíveis e inclusivos” (BRASIL, 2015). Portanto, esta legislação prevê que as/os trabalhadoras/es com deficiência permaneçam nos espaços de trabalho, tendo os suportes necessários para o atendimento de suas especificidades, assim como para propiciar o desenvolvimento de suas habilidades e potencialidades profissionais.

As/Os participantes foram indagadas/os sobre quais recursos de tecnologias assistivas utilizam (ou precisam/deveriam estar usando) regularmente no seu cotidiano de trabalho, enquanto assistente social, conforme Tabela 9. Importante lembrar que os resultados da referida tabela são correspondentes às/aos 291 participantes da pesquisa. No entanto, houve profissionais que responderam que utilizam mais de um item de tecnologia assistiva em seu espaço de trabalho. Portanto, os percentuais foram baseados nas respostas com relação ao total de participantes.

**TABELA 9: TECNOLOGIAS ASSISTIVAS NO COTIDIANO PROFISSIONAL**

CLASSIFICAÇÃO	QUANT.	%
Audiodescrição	11	3,8%
Texto ampliado	25	8,6%
Ampliador de tela	24	8,2%
Audiolivros	12	4,1%
Leitor de tela	11	3,8%
Cão-guia	-	0%
Bengala (branca)	4	1,4%
Bengala (verde)	3	1,0%
Sistema Braille	-	0%
Aparelho Auditivo	27	9,3%
Implante Coclear	2	0,7%
Legendas (em materiais audiovisuais)	14	4,8%
Transcrição de voz para texto	9	3,1%
Transcrição de texto para voz	4	1,4%
Leitura Labial	17	5,8%
Comunicação em Língua Brasileira de Sinais (Libras) ou outra língua de sinais	3	1,0%
Libras tátil (ou outra língua de sinais com método tátil)	-	0%
Tadoma	-	0%
Cão-ouvinte	-	0%
Fones abafadores de ruídos	7	2,4%
Equipamentos/software de comunicação alternativa	4	1,4%
Cão-de-assistência	1	0,3%
Cadeira de rodas manual	8	2,8%
Cadeira de rodas motorizada	2	0,7%
Bengala de apoio	4	1,4%
Bengala canadense / muletas	5	1,7%
Andador	2	0,7%



Órtese	4	1,4%
Prótese	11	3,8%
Serviços de assistência profissional (por ex.: tradutor-intérprete, guia-intérprete, leitor, etc.)	4	1,4%
Serviços de assistência pessoal	10	3,4%
Nenhuma	34	11,7%
Não responderam	126	43,3%

Fonte: Pesquisa CFESS, 2022.

De acordo com os dados da tabela, a maioria (126 participantes - 43,3%) não respondeu a tal questionamento. A segunda resposta mais referenciada foi “nenhuma”, em que 34 participantes (11,7%) não utilizam nenhum tipo de tecnologias assistiva no espaço profissional. A terceira resposta mais presente (27 participantes - 9,3%) foi o “aparelho auditivo”. Seguida do “texto ampliado” (25 participantes - 8,6%), “amplificador de tela” (24 participantes - 8,2%), “leitura labial” (17 participantes - 5,8%) e “legendas (em materiais audiovisuais)”, com 14 participantes - 4,8%. Os menores percentuais foram relacionados à “bengala (verde)”, com 3 participantes - 1%, “implante coclear” (2 participantes - 0,7%), “Cão de assistência” (1 participante - 0,3%). As alternativas que não foram escolhidas (nenhum participante): Cão-guia, Sistema Braille, Libras tátil (ou outra língua de sinais com método tátil), Tadoma e Cão-ouvinte. Outro ponto relevante que surgiu nessa questão refere-se a alguns/algumas participantes pontuarem acerca da utilização de outros recursos e apoios adotados para o desempenho de suas atividades profissionais, conforme segue: Stim toys, canetas em gel, prancheta para apoio com largura diferenciada, cadeira ergonômica, mobília, sala sem ruídos, acessibilidade arquitetônica, apoio para os pés, motorista para viagem, iluminação, adaptador para escrever e digitar, notebook/



computador, telas com tecnologia E-ink, óculos, redução de carga de trabalho, colaboração de colegas, calçado adaptado, interruptores e campainhas feliz ou sonoras não alteradas, telefones apropriados, locais para reunião apropriados, com amplificador de voz, revelando, assim, a diversidade das especificidades das/os participantes quanto ao uso dos recursos de acessibilidade em seu dia a dia.

Foram questionadas/os quanto à garantia dos principais recursos de acessibilidade de que fazem uso no exercício profissional, conforme Tabela 10. Vale salientar que os resultados da referida tabela, assim como a anterior, são correspondentes às 291 participantes da pesquisa. No entanto, houve profissionais que responderam que utilizam mais de um item de tecnologia assistiva em seu espaço de trabalho. Portanto, os percentuais foram baseados nas respostas com relação ao total de participantes.

TABELA 10: PROVEDOR/ES DOS PRINCIPAIS RECURSOS DE ACESSIBILIDADE NO TRABALHO

CLASSIFICAÇÃO	QUANTIDADE	%
Eu proporciono por conta própria a maior parte dos recursos/assistência de que preciso para o trabalho	89	30,5%
A instituição empregadora me fornece os principais recursos/assistências que utilizo no trabalho	64	22%
Alguns recursos/assistências são fornecidos pela instituição empregadora e outros por mim	23	8%
Já solicitei os recursos ao órgão empregador/gestor e não obtive acesso	17	5,8%
Não precisa de recursos	13	4,4%
Não responderam	116	39,7%

Fonte: Pesquisa CFESS, 2022.



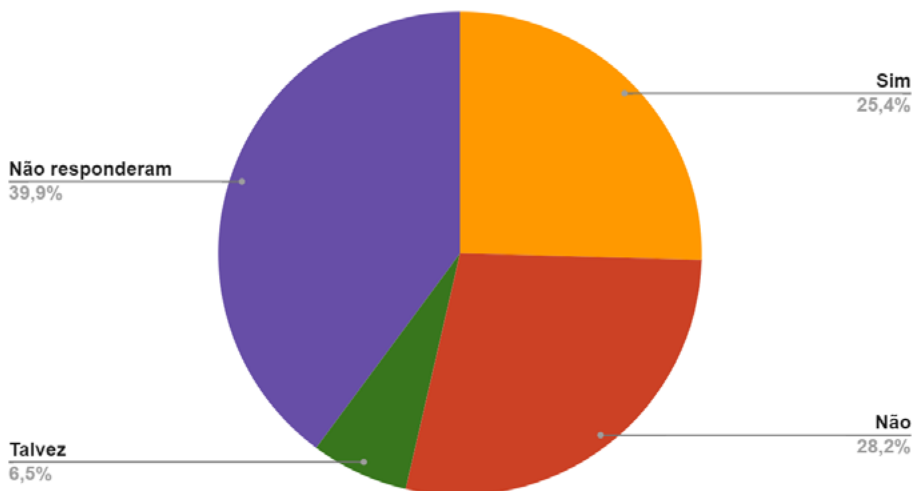
De acordo com os dados da Tabela 10, 116 profissionais (39,7%) não responderam à questão. Outros/as 89 participantes (30,5%) responderam que “Eu proporciono por conta própria a maior parte dos recursos/assistência de que preciso para o trabalho”; 64 participantes (22%) afirmaram que “A instituição empregadora me fornece os principais recursos/assistências que utilizo no trabalho”. Já 23 participantes (8%) responderam que “Alguns recursos/assistências são fornecidos pela instituição empregadora e outros por mim” e 17 participantes (5,8%) pontuaram que “Já solicitei os recursos ao órgão empregador/gestor e não obtive acesso”.

Diante dos resultados, observa-se que a segunda maior porcentagem está relacionada ao provimento dos recursos/assistências pela/o própria/o profissional. Portanto, este dado denuncia a precariedade das condições de trabalho destes/as profissionais, haja vista que são estes/as quem atualmente vêm assumindo a responsabilidade em prover os recursos de acessibilidade e apoios necessários para o desempenho de suas atribuições profissionais, revelando uma expressiva violação de direitos, sendo inclusive passível de denúncia aos órgãos competentes.

Após isso, objetivou-se verificar se as/os profissionais já sofreram discriminação e/ou preconceito em razão da deficiência, em processos de recrutamento/seleção/concursos para cargo de assistente social, de acordo com o Gráfico 15:



GRÁFICO 15: DISCRIMINAÇÃO/PRECONCEITO EM RAZÃO DA DEFICIÊNCIA EM PROCESSOS DE RECRUTAMENTO/SELEÇÃO/ CONCURSOS PARA CARGO DE ASSISTENTE SOCIAL



Fonte: Pesquisa CFESS, 2022.

Os dados apontam que 82 participantes (28,2%) não sofreram discriminação/preconceito nesse contexto. Outros/as 74 participantes (25,4%) afirmaram que já vivenciaram essas situações. Já 19 participantes (6,5%) responderam talvez; 116 participantes (39,9%) não responderam à questão. Diante desse resultado, percebe-se que muitas/os participantes não identificaram ter sofrido discriminação/preconceito.

Com relação aos aspectos relacionados à existência de barreiras, os/as profissionais foram interrogados/as sobre qual tipo de barreira mais dificulta o exercício profissional, expressando-se conforme a Tabela 11:

**TABELA 11: TIPOS DE BARREIRAS NO EXERCÍCIO PROFISSIONAL**

CLASSIFICAÇÃO	QUANTIDADE	%
Barreiras arquitetônicas	34	11,7%
Barreiras no transporte	21	7,2%
Barreiras da comunicação	22	7,6%
Barreiras de falta de acesso a recursos e tecnologias assistivas	27	9,3%
Barreiras atitudinais	27	9,3%
Não identifico barreiras	27	9,3%
Não sei responder	13	4,5%
Não quero responder	4	1,4%
Não responderam	116	39,9%

Fonte: Pesquisa CFESS, 2022.

Conforme os dados apontam, 34 participantes (11,7%) responderam que as barreiras arquitetônicas mais dificultam o exercício profissional; 27 participantes (9,3%) afirmaram que enfrentam barreiras referentes à falta de acesso a recursos e tecnologias assistivas. Outros/as 27 participantes (9,3%) responderam que sentem dificuldades com relação às barreiras atitudinais; 27 participantes (9,3%) não identificam barreiras no seu cotidiano; 22 participantes (7,6%) afirmaram enfrentar barreiras relacionadas à comunicação; 21 participantes (7,2%) mencionaram dificuldades com relação às barreiras nos transportes; 13 pessoas (4,5%) não souberam responder; 4 pessoas (1,4%) não quiseram responder. Já 116 participantes (39,9%) não responderam à questão. Apesar de a maioria das/os participantes não responder à questão, foi possível identificar que as barreiras arquitetônicas impedem muitos/as participantes de atuar profissionalmente em equidade



de condições. Evidenciou-se também a expressividade da falta de acesso a recursos e tecnologias assistivas, existência de barreiras atitudinais, e a não identificação de barreiras. Esse último dado chama atenção, pois demonstra que algumas trabalhadoras e trabalhadores com deficiência possuem maior autonomia e não reconhecem que as barreiras impedem de realizar suas atividades.

Questionou-se também se as/os profissionais já exerceram ou exercem atividade de chefia ou gestão, conforme dados a seguir: 107 participantes (36,8%) responderam que não. Outros/as 68 participantes (23,4%) afirmaram que sim; 116 profissionais (39,9%) não responderam, demonstrando, assim, que a minoria conquistou essa ascensão profissional. Tal dado comprova uma pesquisa realizada pela Santo Caos (Consultoria de Engajamento por meio da diversidade), em parceria com a Catho (site brasileiro de classificados de empregos), que realizou um levantamento com mais de 1.000 pessoas, dentre elas gestores/as e profissionais com deficiência, e identificou que “menos de 10% dos postos de liderança são ocupados por profissionais com deficiência” (CATHO, 2019). O capacitismo no mercado de trabalho coloca a pessoa com deficiência em um lugar de exclusão, invisibilidade e subestimação. Sendo contratada e incluída no trabalho por cumprimento apenas em virtude da Lei de Cotas. Além disso, cumpre ao Estado formular políticas públicas para estimular e impulsionar a inserção das/os trabalhadoras/es com deficiência, com o intuito de promover oportunidades para o segmento.

Quanto à avaliação das/os entrevistadas/os em relação à ausência ou insuficiência de acessibilidade nos espaços de trabalho, dificultando a sua seleção e manutenção para o cargo de assisten-



te social, obteve-se o seguinte resultado da Tabela 12:

TABELA 12: AVALIAÇÃO SOBRE A AUSÊNCIA OU INSUFICIÊNCIA DE ACESSIBILIDADE NOS ESPAÇOS DE TRABALHO NA SELEÇÃO E MANUTENÇÃO DO CARGO DE ASSISTENTE SOCIAL

CLASSIFICAÇÃO	QUANTIDADE	%
Sim	64	22%
Não	20	6,9%
Talvez	16	5,5%
Não sei responder	14	4,8%
Não quero responder	1	0,3%
Não responderam	176	60,5%

Fonte: Pesquisa CFESS, 2022.

De acordo com a Tabela 12, 64 participantes (22%) afirmaram que há ausência ou insuficiência de acessibilidade nos espaços de trabalho, dificultando a sua seleção e manutenção para o cargo de assistente social; 20 participantes (6,9%) relataram que não há ausência ou insuficiência de acessibilidade; 16 participantes (5,5%) pontuaram que talvez haja ausência ou insuficiência de acessibilidade; 14 pessoas (4,8%) não souberam responder, 1 profissional (0,3%) não quis responder e 176 participantes (60,5%) não responderam à questão. Apesar de a maioria não respondê-la, é possível verificar que a segunda resposta mais presente foi relacionada à ausência ou insuficiência de acessibilidade. Constatando-se que os espaços profissionais não estão preparados para oferecer acesso e permanência de qualidade aos/as trabalhadores/as com deficiência, sendo preciso que haja uma transformação dessa realidade, a fim de os/as profissionais terem seus direitos respeitados. Em contrapartida, percebe-se que há



profissionais que não percebem essa falta de acessibilidade, de modo que eles/as já estão adaptados/as aos seus contextos.

No que tange às barreiras enfrentadas pelos/as entrevistados/as nos espaços profissionais, foram 101 respostas, agrupadas nos eixos: barreiras atitudinais; barreiras arquitetônicas; barreiras comunicacionais; barreiras nos transportes, de forma a identificar as várias dimensões, conforme segue:

Barreiras atitudinais

Para compreender as barreiras atitudinais no cotidiano profissional das/os participantes da pesquisa, organizou-se esse eixo com exemplos de relatos das/os profissionais:

“Já ouvi comentários e reclamações sobre eu ser a técnica que mais tinha atestado na equipe da diretoria e fui convidada a repensar se deveria estar em um cargo de coordenação diante da minha situação física.

A principal barreira é atitudinal. Grande parte dos colegas de trabalho não repassam atividades ou responsabilidades tendo como pressuposto que pelo fato da deficiência visual não temos capacidade de nos responsabilizarmos pela tarefa. A instituição também não fornece apoio para os materiais que não são acessíveis, como materiais impressos que não podem ser acessados por pessoas com deficiência visual. Já foi solicitado, várias vezes, estagiário/a para apoio nesse sentido, mas nunca foi disponibilizado. O que ocorre é a transferência da função para outro profissional realizar a tarefa de tornar o material acessível, sobrecarregando os colegas de trabalho.



Quando duvidam da minha capacidade laboral, quando não me dão credibilidade enquanto profissionais, quando acham que sou incapaz de intervir em determinada situação, quando se posicionam por mim.

No âmbito da saúde sofrer com uma doutora que queria que eu servisse café para um usuário por que ela achava que eu era para estar na copa não no serviço social por ser gordinha e negra.

Na restrição de oportunidades para me desenvolver profissionalmente.

Por diversas vezes percebi por parte de colegas (inclusive assistentes sociais) uma resistência ao meu trabalho e a desenvolver algum trabalho juntos. Em vários momentos, colegas entravam em contato com setor em que trabalho para olhar alguma questão referente ao trabalho e não queriam ser atendidas por mim. Na época do estágio supervisionado a assistente social coordenadora do CRAS não queria me receber como estagiária por ser PCD, sendo necessário que a assistente social se responsabilizasse por mim e pelo estágio.

Minha deficiência é invalidada por outras colegas de trabalho, inclusive assistentes sociais. Não recebo nenhum apoio ou adaptação no meu ambiente de trabalho para a minha deficiência”.

Tais relatos retratam o capacitismo, conceito que será aprofundado a seguir, como forma de compreender e visibilizar tal realidade.

O capacitismo tem sido pensado para nomear a discriminação de pessoas por motivo de deficiência (DIAS, 2013; MELLO,



2016), e também tem sido compreendido como um eixo de opressão que, na intersecção com o racismo e o sexismo (WOLBRING, 2008; CAMPBELL, 2009; TAYLOR, 2017; MELLO; DE MOZZI, 2018; MELLO, 2019; GESSER, 2020), produz como efeito a ampliação dos processos de exclusão social (GUESSER; BÖCK; LOPES, 2020, p. 18).

Em linhas gerais, assim como o racismo e o machismo, o capacitismo é uma forma de nominar a opressão e discriminação sofrida pelas pessoas com deficiência. O capacitismo atravessa e constitui as relações sociais, considerando sua relação com a lógica do sistema capitalista, que opera no sentido da busca e culto da padronização dos corpos funcionais, saudáveis, visando ao alcance de um corpo perfeito, belo, produtivo, sob os padrões culturais hegemônicos deste sistema. Consequentemente as pessoas com deficiência são excluídas por não performarem tal padrão estético e produtivo de corponormatividade, conforme apontado por Mello (2020):

Na perspectiva marxista, a pessoa com deficiência é um corpo fora da ordem capitalista, porquanto um corpo de “menor valor” e “incapaz” para o trabalho e por isso um “obstáculo para a produção” (MELLO, 2020, p.101).

Nesse contexto de sociabilidade, que elege quais corpos são produtivos e eficientes, condiciona a existência humana à sua função meramente de reprodução deste sistema. Ou seja, vidas humanas são hierarquizadas, de acordo com o que se pressupõe que uma pessoa pode produzir.

O capacitismo é estrutural e estruturante, ou seja, ele condiciona, atravessa e constitui sujeitos, organizações e instituições, produzindo formas de se relacionar baseadas em um ideal de su-



jeito que é performativamente produzido pela reiteração compulsória de capacidades normativas que consideram corpos de mulheres, pessoas negras, indígenas, idosas, LGBTI e com deficiência como ontológica e materialmente deficientes (MELLO, 2020, p.18).

Com base nos apontamentos trazidos, acredita-se que, para as pessoas com deficiência participarem efetivamente dos diversos espaços sociais, é necessário desconstruir as normas e padrões vigentes corporais e comportamentais que se apresentam como opressores e inatingíveis, a fim de visibilizar que não existe uma forma única de ser, reconhecendo que os diversos marcadores da diferença se constituem como singulares e subjetivos, relacionando-se com a diversidade humana.

Prosseguindo com a exposição das barreiras, a seguir haverá o destaque relacionado às barreiras arquitetônicas enfrentadas no cotidiano profissional.

Barreiras arquitetônicas

A seguir, selecionaram-se alguns exemplos das barreiras arquitetônicas impostas aos/às participantes:

“No tocante à escada que existe para acesso ao 1º andar da escola, falta banheiro adaptado da forma correta, portas estreitas, falta de barras de apoio.

Sala em andar superior e elevador eventualmente com defeito, carga horária extensa.

Dificuldade em locomoção dentro do trabalho, no transporte, e na própria atitude dos colegas de trabalho.



Começam no trajeto de casa para o trabalho, com calçadas ruins, falta de respeito no trânsito por parte dos motoristas que não param para o deficiente atravessar, em vários locais públicos a mobilidade é complicada, o que causa o constrangimento de necessitar de ajuda para locomoção dentro do espaço (não é o meu caso).

No meu caso, somente necessito ir a outro departamento para acessar banheiro que consigo entrar com minha cadeira de rodas. Pois o banheiro dos funcionários no corredor, são estreitos e não permite o acesso da cadeira de rodas.

É a falta de acessibilidade arquitetônica, uma vez que o espaço escolar já havia construído e não teve um planejamento adequado para receber pessoas com deficiências. Devido a isso, compromete se a minha locomoção no âmbito escolar, porque o risco de haver um acidente é iminente, pois não tem corrimãos adequados, há pequenas valas abertas, rampa fora das normas da ABNT, dentre outras. Dessa maneira, fico mais dentro da sala para fazer os atendimentos com alunos, pais e demais funcionários da escola.

Em casos como o meu, deficiência física, todas as barreiras arquitetônicas. Também enfrentei inúmeras dificuldades em função do preconceito, inclusive (e principalmente) de colegas.

Os imóveis, mesmo públicos, majoritariamente não possuem acessibilidade. As ruas e relevos da cidade, também não dificultando o meu acesso às casas, instituições nas visitas técnicas

Não posso escolher meu local de trabalho ou ser designada para outros locais por falta de acessibilidade, me restringindo apenas ao máximo 2 locais. Não tenho carro acessível para



fazer visita, dependendo muitas vezes das colegas para fazê-lo”.

Os relatos revelam que os locais de trabalho e, de forma mais geral, as cidades, não têm acessibilidade adequada. Questões relacionadas à falta de rampas dentro das normas, elevadores, barras de apoio, banheiros adaptados, calçadas apropriadas, respeito no trânsito, evidenciam que a presença das barreiras arquitetônicas no cotidiano das/os participantes dificultam a autonomia de seu exercício profissional. Isso pode resultar em dificuldades no livre acesso das/os profissionais à totalidade do espaço de trabalho, atendimento de necessidades fisiológicas, adequação da metodologia de trabalho (limitando a circulação a apenas uma sala ou pavimento do espaço de trabalho, não realização de visitas domiciliares). Assim, é possível refletir sobre até que ponto é a/o profissional com deficiência quem deve se adequar ao espaço físico, e não o contrário. Acessibilidade é direito, não favor.

Promover espaços e serviços acessíveis é viabilizar possibilidades das/os profissionais com deficiência, e outras pessoas, participarem, permanecerem e transitarem com segurança e independência nestes. Respeitando, assim, a diversidade humana e as possibilidades dos vários corpos com e sem deficiência.

Outra barreira abordada pelas/os participantes da pesquisa foi a comunicacional, conforme conteúdo a seguir.

Barreiras comunicacionais

As principais barreiras apontadas pelas/os participantes no âmbi-



to comunicacional:

“As dificuldades de acesso à tecnologia para ampliar materiais, dificuldades com sistemas da gestão que geram documentos com letras minúsculas, e a própria falta de equipamentos nos setores com impressoras e scanners para digitalização de documentos.

Como a instituição não fornece tecnologia assistivas e adaptações razoáveis para garantir acessibilidade comunicacional, eu, como assistente social surda, deixo de fazer diversas atividades que fazem parte das minhas competências e atribuições, isso limita bastante as possibilidades de intervenção nos casos que acompanho. Além disso, o impacto negativo para mim, para a equipe e para a instituição é gigantesco, pois fico em posição de desigualdade em relação às colegas da equipe mesmo tendo formação e habilidades que as outras não têm. Fico impedida de assumir coordenação de ações e não posso nem mesmo representar a equipe/instituição em reuniões e/ou eventos. É importante registrar também que a falta de acessibilidade no ambiente de trabalho desencadeou um processo de adoecimento mental que atrapalha meu rendimento/produtividade no trabalho.

Minha deficiência apareceu, com maior necessidade, há 12 anos quando passei a usar aparelho. Nem sempre os ambientes são favoráveis, como a acústica! Locais sem condições de uma comunicação reservada. Enfrento a insalubridade sem receber; periculosidade; sensibilidade das chefias.

Dificuldade de leitura dos autos dos procedimentos físicos e virtuais, pois o sistema de gerenciamento de autos é inacessível, por isso, há grande dificuldade de consulta e manipulação dos autos.



No meu caso, tenho deficiência auditiva unilateral esquerda, que dificulta minha audição e consequentemente uma comunicação correspondente, isso dependendo do local, ambiente em que me encontro, principalmente em reuniões quando pessoas querem falar ao mesmo tempo.

A depender do local onde estou, às vezes se faz necessário as pessoas repetirem o que dizem ou falar um pouco mais alto. Mesmo eu falando sobre minha surdez, algumas pessoas se sentem incomodadas. Outros momentos invalidam minha deficiência por eu falar normalmente e não usar recurso de libras.

Conforme apontado nos comentários acima, assistentes sociais com deficiência sensorial (visual, auditiva e/ou vocal) se deparam cotidianamente com barreiras em seus espaços de trabalho que limitam e prejudicam sua atuação profissional e, consequentemente, o atendimento à população usuária.

Essas barreiras comunicacionais devem ser urgentemente derrubadas por ações das instituições ou empresas empregadoras. Mas, infelizmente, a realidade é que muitas vezes as/os profissionais com deficiência ficam dependendo da boa vontade de colegas, para ter acesso a informações básicas e/ou ficam subutilizadas/os, sem possibilidade de executar adequadamente as intervenções próprias das atribuições e competências do Serviço Social.

Essa realidade, em que a pessoa trabalhadora com deficiência é inserida no espaço de trabalho, mas não é incluída de forma equitativa, precisa ser combatida com força e urgentemente. A legislação brasileira já garante o direito de acessibilidade comunicacional, então, empregadores, sejam públicos ou privados, devem



se adequar às normas, fornecendo equipamentos, tecnologia assistiva e profissionais de apoio, sempre que necessário para a/o assistente social com deficiência.

Barreiras nos transportes

Abaixo, destacam-se exemplos das barreiras presentes nos transportes, apontadas pelas/os participantes:

“No transporte público, principalmente trem, são poucas as estações que têm escadas rolantes e, quando têm, não estão funcionando.

No deslocamento para o trabalho, por conta da falta de políticas públicas no acesso ao transporte e mobilidade urbana”.

É nítida a falta de investimentos na priorização de políticas públicas afetas a transportes, calçadas, abrangendo a acessibilidade nas cidades, inviabilizando o exercício pleno da cidadania por corpos que fogem dos padrões cultuados e almejados por esta sociedade, colocando em risco suas vidas e o desejo de transitar livremente com segurança e autonomia por todos os espaços, que são dela por direito ocupar.

É importante reafirmar que esses/es profissionais anseiam pelo direito à dignidade, a fazer suas escolhas, por meio da remoção das diversas barreiras que inviabilizam sua participação em igualdade de condições com as/os demais profissionais nos espaços de trabalho, assim como em suas cidades.



Entraves para a garantia do acesso e permanência do direito ao trabalho

Em relação aos relatos sobre a recusa do acesso ao trabalho em razão da deficiência, seguem:

“Sempre julgam que não tenho condição física para determinado trabalho, porque eventualmente precisa fazer uma visita domiciliar, então eu explico que minha deficiência apenas me impede de andar longas distâncias ou, então, tem escadas no ambiente de trabalho (e por mais que eu possa subir e descer, não acham que é seguro) escolhem outra pessoa para a vaga, mesmo que eu atenda a todos os critérios, o feedback vem em forma da minha situação física, constrangedor, deprimente.

A falta de experiência atrapalha na hora da contratação e acredito que, quando se tem deficiência, amplia mais a dificuldade.

Uma das principais barreiras que identifico é acessar as cotas de pessoa com deficiência nos editais. Ter que provar a deficiência por meio de laudos recentes. Inclusive o MPSC pede laudo para atestar deficiência, para concorrer à vaga de PCD com no máximo 120 dias; no entanto, para comprovar ser deficiente de baixa renda e obter a isenção do pagamento da inscrição, o laudo podia ser de 1 ano, isso no mesmo edital. Meu laudo possuía mais de 120 dias e não pude concorrer como candidato PCD; no entanto, tive minha inscrição deferida como PCD de baixa renda. Um descaso com as PCD.

Tentei por anos concurso, mas a lei de cotas nunca é respeitada nas instituições municipais, estaduais e federais.



Eles disponibilizam uma porcentagem das vagas concorridas no concurso, e não levam em conta que a porcentagem é do número total de trabalhadores/as da instituição em si. Com isso, nunca cheguei a ser nomeada.

Fui selecionado para um cargo, mas devido à minha deficiência, não me chamaram.

Adquiri a deficiência há um ano, estou desempregada, em auxílio doença pelo INSS. Ainda não tive nenhuma experiência profissional nesta condição. Mas acredito que teria problemas com a falta de banheiro adequado para portadores de ostomia, pois é uma realidade que enfrento no dia a dia, quando necessito usar banheiro público.

As barreiras atitudinais e arquitetônicas me impediram de obter uma carreira nessa profissão. Atualmente desempregada, também não consegui fazer uma pós!

Desejo acessar o neurologista para prover o laudo médico, mas tenho meu direito negado na rede pública.

Já passei por algumas situações, por ter que colocar o celular bem próximo da visão, ou mesmo o PC para trabalhar e as pessoas, em algumas situações, fazem um ar de preconceito, tipo piadinha. Às vezes usam fontes muito pequenas. Na verdade, as pessoas se esquecem da condição limitada devido à deficiência. Mas elas, em contrapartida, também são limitadas e não conseguem enxergar a nossa condição. Eu percebo certas situações sem precisar usar minha visão. Consigo detectar situações, enfim, vou muito mais além do que meus olhos podem ver.

Minha experiência no trabalho como assistente social se resume apenas a trabalhos voluntários e parte do estágio.



A principal barreira do momento é a falta de oportunidades para novos profissionais.

É muito difícil conseguir uma vaga para AS, imagine para um AS PCD, uma luta diária, busco sempre me capacitar para estar atenta, não vou desistir. Sou apaixonada pela minha profissão.

Imagina uma assistente social surda fazendo atendimento ao usuário? É complexo, a nossa profissão precisa ser reinventada para nós, surdos. Eu trabalhei no hospital com o uso do aparelho auditivo, mas a chefe praticava capacitismo, não por maldade, mas pela falta de conhecimento da verdadeira cultura e identidade dos surdos. Muitos usuários não queriam ser atendidos por mim. Então fui atuar nos bastidores fazendo relatório, arrumando fichários. Como a profissão do Serviço Social pode se reinventar tendo uma surda ou PCD para atuar em campo? Complexo.

Já formada em Serviço Social, há pouco tempo trabalho atuando como assistente social, há 2 meses, sinto barreiras de comunicação em diversas áreas, por isso, desisti. Mudei para outra profissão, melhor caminho para mim. Há muito tempo não mais na profissão de assistente social'.

A partir desses relatos, percebe-se que há o julgamento em relação à capacidade das pessoas com deficiência de desempenhar seu trabalho, questões relacionadas às cotas e comprovação da deficiência em laudos médicos para processos seletivos, barreiras em relação à acessibilidade em suas várias dimensões. Restrições de oportunidades profissionais revelam o que ainda precisa avançar em relação à inclusão desse segmento na sociedade e, mais especificamente, no mercado de trabalho.



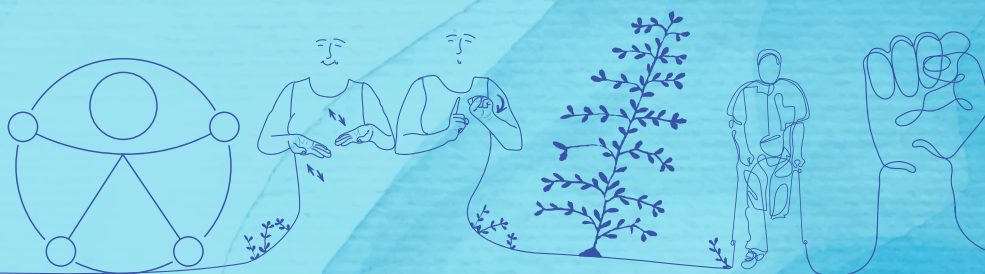
A Lei Brasileira de Inclusão (BRASIL, 2015), em seu Capítulo VI, garante direitos relacionados ao trabalho. Entre eles, o direito ao trabalho, que garanta um espaço acessível e inclusivo, igualdade de oportunidades com as demais pessoas, participação e acesso a cursos em formato acessível, promoções oferecidas pelo empregador, além do veto a qualquer tipo de discriminação por conta da deficiência, revelando, assim, que há uma base legal que assegura condições de trabalho favoráveis às pessoas com deficiência.

Logo, se faz necessário, de maneira urgente e prioritária, desenvolver e impulsionar a construção de estratégias coletivas e organizadas, em uma perspectiva interseccional, tendo como horizonte visibilizar as pautas reivindicatórias destas/es profissionais com deficiência, no intuito de combater este apagamento social, além de romper com práticas solitárias e isoladas deste segmento da categoria profissional. Compreende-se que, somente a partir do conhecimento da realidade, será possível forjar estratégias de resistência para o seu enfrentamento.

Diante do exposto, sugere-se, a seguir, a formulação de uma Política Anticapacitista para o Conjunto CFESS-CRESS, como forma de avançar sobre a temática da pessoa com deficiência dentro da categoria profissional.

Capítulo 3

Indicações para uma política anticapacitista para o Conjunto CFESS-CRESS





Indicações para uma Política Anticapacitista para o Conjunto CFESS-CRESS

A presente pesquisa configura-se como uma ação inédita, representando uma conquista expressiva para os/as inúmeros/as profissionais do Serviço Social com algum tipo de deficiência, que ao longo dos anos almejavam pela visibilidade e atenção às suas pautas reivindicatórias. Esta parcela da categoria profissional é atravessada pela estrutura capacitista, cujas relações são permeadas pela opressão, exclusão e permanecem enraizadas nesta sociedade capitalista.

As contribuições desta pesquisa têm como horizonte o direcionamento ao Conjunto CFESS-CRESS, visando a subsidiar o planejamento de ações prioritárias, tendo como elemento central a luta anticapacitista no âmbito da profissão, de modo a visibilizar a realidade das/os assistentes sociais com deficiência, considerando a complexificação desta conjuntura.

Faz-se oportuno enfatizar o protagonismo das/os assistentes sociais com deficiência na idealização dessa pesquisa, assim como na construção do questionário aplicado, na análise dos dados coletados, em consonância com o lema da ONU que diz: “Nada sobre nós sem nós”. Pois toda e qualquer matéria relacionada à existência das pessoas com deficiência, para isso, estas devem ser consultadas, e suas contribuições e proposições reconhecidas e respeitadas.



Com base nas informações recebidas, evidenciou-se a baixa adesão de determinados estados quanto à mobilização e engajamento junto ao público-alvo da pesquisa, dado que inviabilizou um alcance maior de participantes.

Compreende-se como desafio ao Conjunto CFESS-CRESS o desenvolvimento de estratégias visando à aproximação e interlocução permanente com as/os assistentes sociais com deficiência, por meio da identificação das demandas apresentadas por estas/es trabalhadoras/es, tendo como finalidade o combate à invisibilidade e ao apagamento social e o acesso aos direitos sociais. Por um Conjunto CFESS-CRESS anticapacitista, rumo à minimização das barreiras vivenciadas pelas pessoas com deficiência, propõem-se as estratégias a serem adotadas no âmbito da categoria profissional:

1) Capacitação Continuada

- Promover, de forma continuada, ações com vistas a qualificar o debate junto à categoria profissional acerca da perspectiva do modelo social da deficiência, a ser amplamente difundido e reafirmado, como forma de defender a utilização deste modo de compreender a condição da deficiência nas diversas políticas públicas a serem asseguradas às pessoas com deficiência;
- Esforço no campo do planejamento financeiro, no sentido de assegurar a capacitação a todas/os as/os trabalhadoras/es do Conjunto acerca das temáticas que permeiam o segmento das pessoas com deficiência, tendo como horizonte a minimização das barreiras impostas a estes sujeitos.



2) Assistentes sociais com deficiência e o direito ao exercício profissional sem barreiras

- Propiciar o desenvolvimento de estratégias que possam assegurar o exercício da autonomia profissional de assistentes sociais com deficiência, em decorrência da recusa da oferta da acessibilidade, da imposição de barreiras arquitetônicas, atitudinais, comunicacionais, as quais incidem diretamente na escolha dos instrumentos, bem como na definição dos procedimentos a serem utilizados no cotidiano profissional;
- Fortalecer as discussões em torno do exercício profissional de assistentes sociais com deficiência, com vistas a garantir as condições éticas e técnicas, garantindo-lhes os direitos previstos nas legislações vigentes, afetas a este segmento da população.

3) Estudantes com deficiência: interlocuções necessárias

- Desenvolver mecanismos de articulação com a Associação Brasileira de Ensino e Pesquisa em Serviço Social (Abepss), com a finalidade de promover a garantia das condições de acessibilidade para as/os estagiárias/os com deficiência;
- Fomentar as discussões em torno do capacitismo no âmbito do estágio supervisionado como forma de coibir práticas discriminatórias cometidas contra as pessoas com deficiência, sendo elas usuárias, profissionais e/ou estudantes;
- Contribuir para a construção de debates que possam contemplar os estudos no campo da deficiência, no âmbito da



formação profissional, pautando os conceitos acerca da dependência, interdependência, em consonância com as contribuições do feminismo para a compreensão da deficiência.

4) Defesa dos direitos da pessoa com deficiência

- Incorporação da pauta do capacitismo nas Bandeiras de Luta;
- Articulação constante com movimentos sociais atrelados à luta anticapacitista;
- Participação em conselhos de defesa de direitos;
- Defesa de políticas de cotas para acesso e permanência no trabalho, bem como na educação;
- Criação de comitês como estratégia de fomento de ações transversais contra outras formas de opressão, pautando a interseccionalidade entre as políticas públicas.

5) Acessibilidade no Conjunto CFESS-CRESS

- Promover o aprimoramento dos recursos de acessibilidade, para que os/as profissionais com deficiência tenham acesso às informações em igualdade de condições com os/as demais, com ênfase nos sites, redes sociais e materiais do Conjunto CFESS-CRESS;
- Assegurar as condições estruturais, contemplando o direito à acessibilidade em consonância com as normas vigentes, a ser garantido na sede dos Conselhos, bem como nos locais onde são promovidos os eventos relativos à categoria;



- Aperfeiçoar práticas e mecanismos de acesso aos eventos (presenciais e virtuais) promovidos pelo referido Conselho, para que todas/os as/os profissionais com deficiência possam participar efetivamente das atividades;
- Priorizar o investimento de recursos humanos e financeiros para a garantia da acessibilidade nos espaços dos Conselhos, com vistas à remoção das barreiras mencionadas acima, que têm inviabilizado o exercício pleno da cidadania destes/as profissionais;
- Investir no desenvolvimento de sites acessíveis, utilizando os padrões nacionais e internacionais de acessibilidade para web, oferecendo à categoria e à sociedade páginas virtuais responsivas, que podem ser acessadas em qualquer dispositivo, inclusive celulares, com as principais funcionalidades/ferramentas, como alto contraste, tamanho das letras, navegação pelo teclado, textos alternativos, guias de leitura, entre outras. Tais configurações devem também constar nos sistemas internos do Conjunto. Também nos sites disponibilizar ferramentas automáticas de sintetização de voz e de libras;
- Produzir documentos em formato PDF com acessibilidade;
- Atualização das Diretrizes para Normativa sobre Acessibilidade no Conjunto CFESS-CRESS.

A partir dos dados levantados e elaboração deste relatório, vislumbra-se como desafio constante o empreendimento de esforços por meio dos subsídios acima citados, rumo à luta antipa-

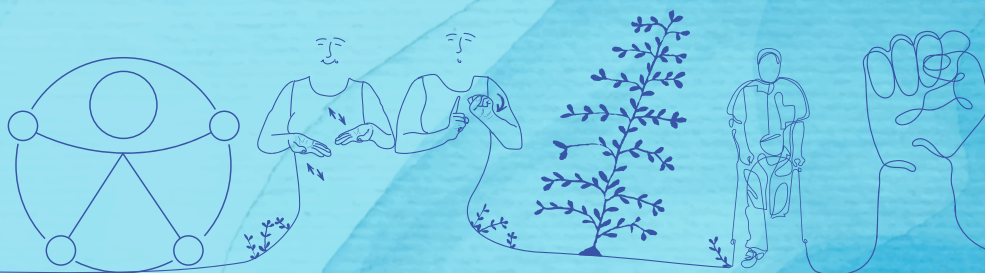


pacitista em uma perspectiva de direitos humanos, possibilitando acesso democrático com justiça social às pessoas com deficiência, sendo elas usuárias/os das políticas públicas e/ou trabalhadoras/es, como forma de dar materialidade aos desafios aqui expostos.

Almeja-se que as reflexões contidas neste documento sejam um direcionamento para a construção de um futuro anticapacitista, acessível, transformador e diverso.

Capítulo 4

Referências





Referências

BARDIN, Laurence. **Análise de conteúdo** (tradução de Luís Antero Reto, Augusto Pinheiro). São Paulo: Edições 70, 2016.

_____. **Decreto nº 6.949, de 25 de agosto de 2009**. Promulga a Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência e seu Protocolo Facultativo, assinados em Nova York, em 30 de março de 2009. Brasília, DF. 2009. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2009/decreto/d6949.htm>. Acesso em: 03 set 2022.

_____. **Lei nº 13.146, de 6 de julho de 2015**. Institui a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Estatuto da Pessoa com Deficiência). Brasília, DF. 2015. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/l13146.htm>. Acesso em: 30 ago 2022.

_____. **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. Brasília, DF. 1990. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L8112cons.htm>. Acesso em: 05 set 2022.

_____. **Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991**. Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências. Brasília, DF. 1991. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8213cons.htm>. Acesso em: 05 set 2022.



CATHO. **Obstáculos da inclusão: PcD no mercado de trabalho.** São Paulo - SP, 2019. Disponível em: <<https://www.catho.com.br/carreira-sucesso/colunistas/noticias/obstaculos-da-inclusao-pcd-no-mercado-de-trabalho/#:~:text=A%20pesquisa%20da%20Santo%20Caos,ocupados%20por%20profissionais%20com%20defici%C3%Aancia.>>. Acesso em: 07 set 2022.

Conselho Federal de Serviço Social (CFESS). **Resolução CFESS Nº 992, de 22 de março de 2022**, Brasília - DF, 2022a. Disponível em: <<http://www.cfess.org.br/arquivos/rescfess992.pdf>>. Acesso em 05 set 2022.

_____. **Perfil de assistentes sociais no Brasil:** formação, condições de trabalho e exercício profissional. Brasília - DF, 2022b. Disponível em: <<http://www.cfess.org.br/arquivos/2022Cfess-PerfilAssistentesSociais-Ebook.pdf>>. Acesso em: 12 jan 2023.

DINIZ, Debora; BARBOSA, Livia; SANTOS, Wederson Rufino dos. **Deficiência, direitos humanos e justiça.** Sur, Rev. int. direitos humanos. 2009, v.6, n. 11, p. 64-77, 2009. Disponível em <https://www.scielo.br/j/sur/a/fPMZfn9hbjYM7SzN9bwzysb/abstract/?lang=pt>>. Acesso em 05 de abril de 2022.

_____. **O que é deficiência? Coleção** Primeiros Passos. São Paulo: Brasiliense, 2007.

_____. **Diretrizes para normativa sobre acessibilidade no conjunto CFESS-CRESS.** Brasília - DF, 2017. Disponível em: <<https://www.cfess.org.br/arquivos/2020Cfess-DiretrizesNormativaAcessibilidade.pdf>>. Acesso em 04 set 2022.



GESSER, Marivete; BÖCK, Kempfer Geisa Letícia; LOPES Paula Helena. **Estudos da deficiência: anticapacitismo e emancipação social** – Curitiba: CRV, 2020. 248 p.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA (IBGE). Pessoas com Deficiência e as Desigualdades Sociais no Brasil. In: **Estudos e Pesquisas: Informação Demográfica e Socioeconômica**, n.47, Rio de Janeiro, 2022. Disponível em: <https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv101964_informativo.pdf>. Acesso em 12 jan 2023.

MELLO, Anahí Guedes de. Corpos (in) capazes. A crítica marxista da deficiência. As lutas anticapacitistas e anticapitalistas estão do mesmo lado da trincheira. In: **Revista Jacobin**, 2020 ISSN: 2675-0031 p. 99-103.

MARQUES, Giselle. Lugar de fala. In: CERINO, Beatriz. **Lugar de fala**: saiba o que significa e qual é a importância do conceito. São Paulo: Revista Versar, 2018. Disponível em: <<https://www.revista-versar.com.br/lugar-de-fala/>>. Acesso em: 28 mar 2020.

RAICHELIS, Raquel. O assistente social como trabalhador assalariado: desafios frente às violações de seus direitos. In: **Revista Serv. Soc. Soc. (107)**, Set 2011. Disponível em: <<https://doi.org/10.1590/S0101-66282011000300003>>. Acesso em: 06 set 2022.

_____. Intervenção profissional do Assistente Social e as Condições de Trabalho no SUAS. **Revista Serviço Social e Sociedade**. São Paulo: Cortez, out./dez. 2010, n. 104 p. 750-772.



SENADO FEDERAL. **Projeto de Lei nº 2693, de 2020.** Institui o piso salarial nacional dos assistentes sociais, no valor de R\$ 7315,00, para jornada de trabalho de 30 horas semanais, e determina o seu reajuste anual, com base no Índice Nacional de Preços ao Consumidor. Brasília - DF, 2020. Disponível em: <<https://www25.senado.leg.br/web/atividade/materias/-/materia/141963>>. Acesso em: 06 set 2022.

Apêndices

Resolução nº 992/2022 **(página 104)**

Ofício Circular 153/2022 **(página 111)**

Estudo jurídico sobre legislação trabalhista e direito das
pessoas com deficiência **(página 113)**

Introdução **(página 113)**

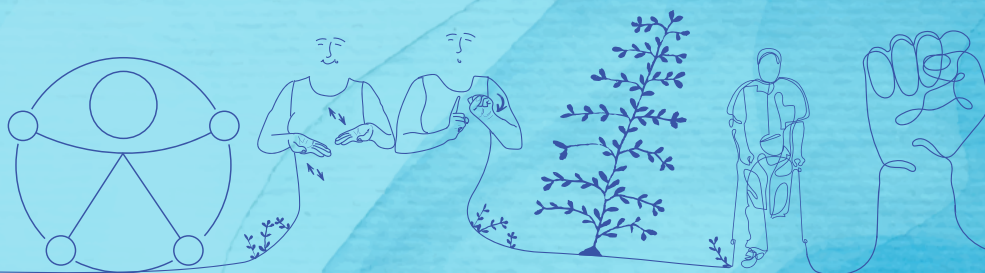
Achados da pesquisa nacional no que tange aos aspectos
laborais **(página 114)**

Levantamento de legislação aplicável sobre o trabalho da
pessoa com deficiência **(página 116)**

Levantamento jurisprudencial **(página 117)**

Conclusão **(página 162)**

Bibliografia **(página 164)**





RESOLUÇÃO CFESS Nº 992, DE 22 DE MARÇO DE 2022.

Ementa: Estabelece normas vedando atos e condutas discriminatórias e/ou preconceituosas contra pessoas com deficiência no exercício profissional do/a assistente social, regulamentando os princípios II, VI e XI inscritos no Código de Ética Profissional.

O Conselho Federal de Serviço Social - Cfess, no uso de suas atribuições legais e regimentais, que lhe são conferidas pela lei 8662/93;

Considerando a “Declaração Universal dos Direitos Humanos” que prevê que todas as pessoas nascem livres e iguais em dignidade humana e a “Declaração de Durban” adotada em setembro de 2001, que reafirma o princípio da igualdade e da não discriminação;

Considerando a Convenção da ONU sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência, que o Brasil é signatário, que tem como propósito 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;

Considerando o parágrafo 3º do artigo 5º da Constituição Federal e a vigência dos atos internacionais no solo brasileiro com equivalência de emenda constitucional, em especial o Decreto nº 6.949, de 25 de agosto de 2009, em que se tem a Promulgação da Con-



venção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência e seu Protocolo Facultativo, assinados em Nova York, em 30 de março de 2007;

Considerando as diretrizes para normativa sobre acessibilidade no Conjunto Cfess-Cress;

Considerando a dimensão do projeto ético político do Serviço Social, que sinaliza para a importância de disseminar uma cultura crítica dos direitos humanos, diferenciando-a da abordagem liberal – burguesa;

Considerando a materialização de diferentes modalidades de preconceito e discriminação que se expressam nas relações sociais e profissionais;

Considerando ser premente a necessidade de regulamentar a vedação de atos, práticas e condutas discriminatórias e/ou preconceituosas e de propiciar e fomentar o debate e a reflexão, no âmbito dos Conselhos de Serviço Social e da categoria, sobre a prevenção e o combate ao capacitismo, que representa a opressão de caráter sistêmico contra pessoas com deficiência;

Considerando os desafios postos para fazer avançar a ruptura das barreiras atitudinais no interior do Conjunto Cfess-Cress e na sociedade como um todo;

Considerando as determinações constantes na Lei Brasileira de



Inclusão nº. 13.146/2015, especialmente em seus artigos 4º e 5º;

Considerando que *“a principal barreira a ser superada é a de natureza ATITUDINAL. Isso significa dizer que o investimento na estrutura física que, muitas vezes, assume o primeiro plano nas iniciativas mais comuns sobre o tema, não tem efetividade se não for devidamente acompanhado de investimentos nas MUDANÇAS DE ATITUDE de cada um de nós que convive ou atende pessoas com deficiência nas mais diversas instâncias da sociedade, entre elas, nos Conselhos de Profissão”* (Cfess: Diretrizes para normativa sobre acessibilidade no Conjunto Cfess-Cress);

Considerando ser de competência exclusiva do Conselho Federal de Serviço Social – Cfess a regulamentação da presente matéria, conforme previsão do *“caput”* e de seu inciso I do artigo 8º da Lei 8662, de 7 de junho de 1993, publicada no Diário Oficial da União nº 107, de 8 de junho de 1993, Seção 1;

Considerando ser dever do Conselho Federal de Serviço Social zelar pela observância dos princípios e diretrizes do Código de Ética Profissional do Serviço Social, baixando normas para melhor especificar as disposições do Código de Ética do/a Assistente Social;

Considerando que a matéria foi submetida à discussão e contribuições dos Conselhos Regionais de Serviço Social – Cress e do “Grupo de Trabalho Anticapacitismo e Exercício Profissional de Assistentes Sociais com Deficiência”



Considerando a aprovação da presente Resolução pelo Conselho Pleno do Cfess, em reunião realizada em 18 de março de 2022;

RESOLVE:

Art. 1º. O/A assistente social no exercício de sua atividade profissional deverá abster-se de praticar ou ser conivente com condutas discriminatórias e/ou preconceituosas em relação a pessoas com deficiência, na relação com os/as usuários/as, com outros/as assistentes sociais e com outros/as profissionais e trabalhadores/as.

Art. 2º Para efeitos desta Resolução considera-se:

I. Deficiência: resultante 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;

II. Pessoas com deficiência: aquelas que têm impedimentos de longo prazo que em interação com diversas barreiras, podem obstruir sua participação plena e efetiva na sociedade em igualdades de condições com as demais pessoas. Abrange aquelas pessoas com deficiência física, intelectual, psicossocial, sensorial, múltipla, e outras avaliadas de forma biopsicossocial;

III. Discriminação em razão de deficiência: qualquer diferen-



ciação, exclusão ou restrição baseada em deficiência, com o propósito ou efeito de impedir ou impossibilitar o reconhecimento, o desfrute ou o exercício, em igualdade de oportunidades com as demais pessoas, de todos os direitos humanos e liberdades fundamentais nos âmbitos político, econômico, social, cultural, civil ou qualquer outros. Abrange todas as formas de discriminação, inclusive recusa de adaptação razoável.

Art. 3º O/A assistente social deverá contribuir, inclusive, no âmbito de seu espaço de trabalho, para a reflexão ética sobre o sentido da necessidade do respeito e promoção de oportunidades equitativas às pessoas com deficiência; prevenção e combate ao preconceito e discriminação.

Art. 4º É vedado ao/à assistente social a utilização de instrumentos e técnicas para criar, manter ou reforçar preconceitos, estigmas ou estereótipos de discriminação e/ou opressão às pessoas com deficiência física, mental, intelectual, sensorial.

Art. 5º É dever do/a assistente social denunciar ao Conselho Regional de Serviço Social/Cress, de sua área de ação, o/a colega que - no exercício profissional - seja conivente ou que pratique ato ou conduta discriminatória e/ou preconceituosa, contra pessoa com deficiência, nos termos do artigo 21, do Código de Ética do/a Assistente Social.

Art. 6º Os Conselhos Federal e Regionais de Serviço Social, ao to-



marem conhecimento de fatos ou de denúncias contra pessoas jurídicas ou contra indivíduos que não sejam assistentes sociais, relativas a atos e práticas de discriminação e/ou preconceito contra pessoas com deficiência, poderão, a seu critério, encaminhar às autoridades competentes para apuração e/ou oferecer representação, quando cabível, ao Ministério Público.

Art. 7º Os Conselhos Regionais de Serviço Social deverão aplicar as penalidades previstas pelos artigos 23 e 24 do Código de Ética Profissional, regulamentado pela Resolução Cfess nº 273 de 13 de março de 1993, publicada no Diário Oficial da União nº 60, de 30 de março de 1993, Seção 1, ao/a assistente social que descumprir as normas previstas na presente Resolução, após o devido processo e apuração pelos meios competentes, garantindo-se o direito a defesa e ao contraditório.

Art. 8º A presente Resolução entra em vigor na data de sua publicação no Diário Oficial da União, complementando as disposições do Código de Ética Profissional do/a Assistente Social, regulamentado pela Resolução Cfess nº. 273 de 13 de março de 1993, devendo ser amplamente divulgada pelo Conselho Federal, Conselhos Regionais de Serviço Social e Seccionais.

Maria Elizabeth Santana Borges
Presidente do CFESS

(publicada no Diário Oficial da União nº 56, de 23 de março de 2022, Seção 1, Páginas 342/343)



OFÍCIO CIRCULAR CFESS Nº153/2022

Brasília, 31 de outubro de 2022

Aos

Conselhos Regionais de Serviço Social (Cress)

Assunto: encaminha o documento “Recomendações aos Cress sobre a Acessibilidade e Anticapacitismo no Planejamento para o ano de 2023”

Prezado/a Presidente,

1. Com os nossos cumprimentos, reportamo-nos às atividades do Grupo de Trabalho “Anticapacitismo e Exercício Profissional de Assistentes Sociais com Deficiência”, composto por representantes do Cfess e de Cress, que tem desenvolvido ações pela defesa das condições éticas e técnicas para exercício profissional de assistentes sociais com deficiência e pela garantia das condições de acessibilidade no Conjunto Cfess-Cress.
2. Considerando as proposições apresentadas mediante a pesquisa sobre o perfil de assistentes sociais com deficiência; as deliberações do 49º Encontro Nacional do Cfess-Cress; e o acúmulo de debates do GT; apresentamos o documento, em anexo, que traz as “Recomendações aos Cress sobre a Acessibilidade e Anticapacitismo no Planejamento para o ano de 2023”.



3 Neste momento em que o Cfess e os Cress estão organizando as suas Propostas Orçamentárias e Planos de Metas para 2023, as ações relativas a essa temática devem ser tomadas como referência para o planejamento das ações ancoradas no contexto das realidades territoriais, bem como na autonomia política e administrativo-financeira de cada Regional._

4. Assim, tendo a defesa coletiva da deficiência como premissa do campo dos direitos humanos e na perspectiva da justiça social, com equidade no acesso a direitos, as ações que visam contribuir com a efetivação e a garantia do direito ao trabalho equânime e acessível e o enfrentamento ao capacitismo necessitam ser pautadas e aperfeiçoadas, de forma permanente, pela categoria e pelo Conjunto Cfess-Cress.

Atenciosamente,

DÁCIA TELES

Conselheira 1ª Secretária – GT Anticapacismo

Lylia Rojas

Conselheira Coodenadora da Cofi – GT Anticapacismo



Estudo jurídico sobre legislação trabalhista e direito das pessoas com deficiência (Levantamento jurídico nº1/2023)

Por Natália de Assis Faraj
Assessora Jurídica do CFESS

INTRODUÇÃO

Trata-se de levantamento jurídico construído com base na análise da Pesquisa Nacional “Perfil de Assistentes Sociais com Deficiência” realizada pelo Conjunto Cfess-Cress por iniciativa do Grupo de Trabalho “Anticapacitismo e Exercício Profissional”, que contou com a participação de assistentes sociais e/ou bacharéis em Serviço Social com algum tipo de deficiência de todas as regiões do País, com ou sem inscrição ativa nos CRESS.

Pretende-se, a partir da realização de exame da legislação vigente e da jurisprudência no âmbito do Tribunal Superior do Trabalho – TST e do Supremo Tribunal Federal - STF, apresentar alguns caminhos para subsidiar o direito das(os) profissionais assistentes sociais com deficiência trabalhadoras(es) em seus espaços sócio-ocupacionais.

A temática trabalhada partiu dos elementos extraídos pela pesquisa no que tange à percepção das/os suas/seus participantes com relação aos principais enfrentamentos da realidade do exercício profissional das/os assistentes sociais com deficiência.



Não se pretendeu, contudo, esgotar o debate, dada a sua complexidade e possibilidades de ações que poderão ser tomadas em cada caso, mas sim, a partir dos desafios colocados, e, com base na verificação realizada na legislação sobre o tema e nos entendimentos jurisprudenciais do STF e TST, apresentar algumas contribuições para subsidiar a busca pela efetivação desses direitos, originando o presente trabalho.

Achados da pesquisa nacional “perfil de assistentes sociais com deficiência” no que tange aos aspectos laborais.

Com vistas a possibilitar uma identificação e leitura crítica quanto aos principais desafios enfrentados pelas(os) profissionais assistentes sociais com deficiência, foi realizada uma análise dos achados da Pesquisa Nacional com relação às “Condições de trabalho: aspectos gerais, éticos e técnicos de trabalho” sendo possível extrair os seguintes pontos de atenção:

- Identificação de um percentual expressivo de participantes excluídos do Serviço Social, sendo que a maior parte deste grupo nunca exerceu de fato a profissão, em virtude da restrição de oportunidades.
- Existência de profissionais que declararam atuar em mais de uma área/política social, tendo possivelmente mais de um vínculo empregatício, revelando a precariedade de suas condições objetivas e subjetivas de vida.
- A política de cotas apontada como um importante direito



conquistado pelo segmento, possibilitando a equiparação de oportunidades a uma colocação profissional.

- Quanto à forma de vínculo, observou-se a predominância do regime estatutário, seguido pelo celetista, havendo ainda registros de trabalhadoras/es terceirizadas/os, comissionadas/os e intermitente. Com relação à opção outros foram identificadas ainda as seguintes respostas: “contrato, designação temporária, assessoria, consultoria, processo seletivo, residente.”
- Revelação de uma desigualdade de renda entre as/os trabalhadoras/es, impactando na precarização das condições de vida destes profissionais, ressaltando-se a importância da permanente luta e defesa da aprovação do piso salarial da categoria, através do Projeto de Lei nº 2693, de 2020 que institui o piso salarial nacional dos assistentes sociais.
- Constatação de que, em geral, os espaços sócio ocupacionais não garantem condições dignas e decentes a estes trabalhadores com deficiência, destacando-se as barreiras arquitetônicas como impeditivo para muitos participantes de atuarem profissionalmente em equidade de condições.
- Identificação de precariedade das condições de trabalho destas/es profissionais, sendo que muitas/os acabam assumindo a responsabilidade em prover os recursos de acessibilidade e apoios necessários para o desempenho



de suas atribuições profissionais, revelando uma expressiva violação de direitos, sendo inclusive passível de denúncia aos órgãos competentes.

- Expressividade da falta de acesso a recursos e tecnologias assistivas, existência de barreiras atitudinais, e a não identificação de barreiras. Constatação de que algumas trabalhadoras/es com deficiência possuem uma maior autonomia e não reconhecem que as barreiras as impedem de realizarem suas atividades.
- A minoria das/os entrevistados já exerceram ou exercem atividade de chefia ou gestão.
- Averiguação de que há profissionais que não percebem essa falta de acessibilidade, de modo que elas/eles já estão adaptados aos seus contextos.
- Relatos quanto à existência de barreiras atitudinais, barreiras arquitetônicas, barreiras comunicacionais e barreiras nos transportes.

LEVANTAMENTO DE LEGISLAÇÃO APLICÁVEL SOBRE O TRABALHO DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA

Não obstante a edição da Lei nº 13.146/2015, que instituiu a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Estatuto da Pessoa com Deficiência), observa-se que a legislação relacionada ao trabalho da pessoa com deficiência ainda é esparsa haja vista a existência de outros inúmeros normativos, dificultando o acesso e



conhecimento por parte das pessoas interessadas em garantir os seus direitos – desconhecimento inclusive revelado na Pesquisa, a exemplo da constatação de haver profissionais que não percebem a falta de acessibilidade ou estão já adaptadas/os aos seus contextos, existindo inclusive trabalhadoras/es que estão assumindo a responsabilidade em prover os recursos de acessibilidade e apoios necessários para o desempenho de suas atribuições profissionais.

Desta forma, a realização de um levantamento quanto aos principais normativos aplicáveis às(aos) trabalhadores com deficiência, constitui, antes de tudo, uma iniciativa necessária para a difusão deste conhecimento, com vistas a possibilitar uma maior cobrança pela efetivação desses direitos.

LEGISLAÇÃO APLICÁVEL ÀS(AOS) TRABALHADORES REGIDOS PELO DECRETO-LEI Nº 5.452/1.943 (CLT):

Constituição da República de 1988:

Antes da edição da Constituição Federal de 1988, as ações voltadas para as pessoas com deficiência estavam centradas na esfera do assistencialismo, práticas caritativas e cuidados familiares, quando não eram tratadas no âmbito do abandono e do encarceramento (FIGUEIRA, 2008).

A CF/88 representou um grande marco para a efetivação dos direitos fundamentais, trazendo para o Estado a responsabilidade quanto a proteção dos direitos sociais, conferindo à assistência social status de Política Pública, que, juntamente com a Previdên-



cia Social e com a Saúde, passaram a formar o tripé da Seguridade Social. O direito ao trabalho foi consagrado como um dos direitos sociais previstos no rol art. 6º da CF/88.

Com relação aos direitos laborais das pessoas com deficiência, garantias foram expressamente incorporadas, como a proibição de discriminação de salários e de critérios de admissão, trazendo, como responsabilidade do Estado, a saúde, a assistência social e o atendimento educacional especializado, além de garantir a reserva de um percentual de cargos públicos para as pessoas com deficiência. Vejamos os dispositivos do texto constitucional:

- Art. 7º: ao dispor sobre os direitos dos trabalhadores urbanos e rurais prevê em seu inc XXXI a “proibição de qualquer discriminação no tocante a salário e critérios de admissão do trabalhador portador de deficiência;”

- Art. 37: determina que a administração pública direta e indireta de qualquer dos Poderes da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios deve obedecer aos princípios de legalidade, impessoalidade, moralidade, publicidade e eficiência e, também, ao seguinte: “(viii) a lei reservará percentual dos cargos e empregos públicos para as pessoas com deficiência e definirá os critérios de sua admissão”.

- Art. 227, § 1º da CF/88 postula que o Estado deve promover programas de assistência integral à saúde da criança, do adolescente e do jovem, admitida a participação de entidades não governamentais, mediante políticas específicas e obedecendo aos seguintes preceitos: (ii) *criação de programas de prevenção e atendimento especializado para as pessoas com deficiência (in verbis:*



com deficiência física, sensorial ou mental), bem como de integração social do adolescente e do jovem com deficiência, mediante o treinamento para o trabalho e a convivência, e a facilitação do acesso aos bens e serviços coletivos, com a eliminação de obstáculos arquitetônicos e de todas as formas de discriminação.

Não se pode olvidar ainda de toda a principiologia trazida pelo texto constitucional, que irradia para todas as áreas do direito e são plenamente aplicáveis às pessoas trabalhadoras com deficiência como a dignidade da pessoa humana, a igualdade, liberdade e autonomia, da inclusão, acessibilidade, dentre outros.

Lei nº 7.853/1989: Dispõe sobre o apoio às PCD, sua integração social, sobre a Corde, institui a tutela jurisdicional de interesses coletivos ou difusos dessas pessoas, disciplina a atuação do Ministério Público, define crimes, e dá outras providências.

Em 1989 foi editada a Lei Brasileira de Integração da Pessoa com Deficiência, Lei Federal n.º 7.853/1989, que procurou estabelecer normas gerais para assegurar o pleno exercício dos direitos individuais e sociais das pessoas com deficiência e sua efetiva integração social.

A referida norma traz, em seu art. 2º, o dever do Poder Público de assegurar às pessoas com deficiência o pleno exercício de seus direitos básicos, incluindo o direito ao trabalho.

Para garantir tais direitos, o parágrafo único do art. 2º, lista,



sem prejuízo de outras, as medidas a que a Administração Pública – Direta e Indireta – no âmbito de sua competência e finalidade, deverá dispensar para a área da formação profissional e do trabalho:

III - na área da formação profissional e do trabalho:

- a) o apoio governamental à formação profissional, e a garantia de acesso aos serviços concernentes, inclusive aos cursos regulares voltados à formação profissional;
- b) o empenho do Poder Público quanto ao surgimento e à manutenção de empregos, inclusive de tempo parcial, destinados às pessoas portadoras de deficiência que não tenham acesso aos empregos comuns;
- c) a promoção de ações eficazes que propiciem a inserção, nos setores públicos e privado, de pessoas portadoras de deficiência;
- d) a adoção de legislação específica que discipline a reserva de mercado de trabalho, em favor das pessoas portadoras de deficiência, nas entidades da Administração Pública e do setor privado, e que regule a organização de oficinas e congêneres integradas ao mercado de trabalho, e a situação, nelas, das pessoas portadoras de deficiência;

Outros pontos de destaque da legislação:

- Traz rol de legitimados para propor medidas judiciais destinadas à proteção de interesses coletivos, difusos, individuais homogêneos e individuais indisponíveis da



pessoa com deficiência (Ministério Público, Defensoria Pública, pela União, pelos Estados, pelos Municípios, pelo Distrito Federal, por associação constituída há mais de 1 (um) ano, nos termos da lei civil, por autarquia, por empresa pública e por fundação ou sociedade de economia mista que inclua, entre suas finalidades institucionais, a proteção dos interesses e a promoção de direitos da pessoa com deficiência). (art. 3º)

- Criminalização da conduta de discriminação da PCD em ambiente escolar, no trabalho, em estabelecimentos hospitalares ou mesmo no concurso público. (art. 8º) – Em 2015, a partir da Lei nº 13.146/2015, houve o endurecimento das penas aplicadas.

Decreto n.º 3.298/1999: Regulamenta a Lei nº 7.853/1989 e dispõe sobre a política nacional para a integração da PCD, consolida normas de proteção, e dá outras providências.

Dez anos após a edição da Lei nº 7.853/1989, foi editado o Decreto que a regulamenta, sob o n.º 3.298/1999. Esse decreto dispõe sobre a Política Nacional para Integração da Pessoa com Deficiência na sociedade, traz a conceituação de deficiência e fixa os parâmetros de avaliação de todos os tipos de deficiência.

O seu art. 2º reforça novamente o dever do Estado de assegurar às pessoas com qualquer tipo de deficiência não só os direitos básicos, mas como também o seu pleno exercício, incluindo



direito à educação, à saúde, ao trabalho, além de outros decorrentes da Constituição da República que busca os direitos e garantias fundamentais para todo ser humano.

No que tange ao Direito ao Trabalho, o art. 6º ser diretriz da Política Nacional para a Integração da PCD “*V – ampliar as alternativas de inserção econômica da pessoa portadora de deficiência, proporcionando a ela qualificação profissional e incorporação no mercado de trabalho*”, colocando ainda em seu art. 15 a obrigação dos órgãos e entidades da Administração Pública em prestar o serviço de formação profissional e qualificação para o trabalho (inc II) .

O normativo reserva ainda duas Sessões sobre o acesso ao trabalho de pessoas com deficiência física, a seção III que trata da habilitação e da reabilitação profissional, e a seção VI, que trata do acesso ao trabalho (arts. 34 a 45).

Registra-se que os arts. 37 a 43, que dispunham a participação das pessoas com deficiência nos concursos públicos foram revogados pelo Decreto nº 9.508/2018 que passou a dispor sobre o tema.

Quanto aos artigos mencionados destacam-se:

- Art. 34: trata da inserção da pessoa com deficiência no mercado de trabalho de forma genérica.
- Art. 35: traz as modalidades de inserção da pessoa com deficiência no mercado de trabalho (colocação competitiva, colocação seletiva e promoção do trabalho por conta própria)



- Art. 36: trata da obrigatoriedade da contratação, por parte de empresas com cem ou mais empregados, de pessoas com deficiência de acordo com a quantidade de pessoas contratadas, além de fixar a substituição de pessoas com condições semelhantes em caso de dispensa.
- Art. 45: versa sobre a implementação de programas de formação e qualificação profissional voltados para pessoa com deficiência.

Lei nº 8.213/1991 (cotas no setor privado):

A referida lei dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências. Em seu artigo 93 disciplina a reserva de vagas pelo setor privado nos seguintes termos:

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%.

V - (VETADO). (Incluído pela Lei nº 13.146, de 2015)

§ 1º A dispensa de pessoa com deficiência ou de benefi-



ciário reabilitado da Previdência Social ao final de contrato por prazo determinado de mais de 90 (noventa) dias e a dispensa imotivada em contrato por prazo indeterminado somente poderão ocorrer após a contratação de outro trabalhador com deficiência ou beneficiário reabilitado da Previdência Social. (Redação dada pela Lei nº 13.146, de 2015)

§ 2º Ao Ministério do Trabalho e Emprego incumbe estabelecer a sistemática de fiscalização, bem como gerar dados e estatísticas sobre o total de empregados e as vagas preenchidas por pessoas com deficiência e por beneficiários reabilitados da Previdência Social, fornecendo-os, quando solicitados, aos sindicatos, às entidades representativas dos empregados ou aos cidadãos interessados. (Redação dada pela Lei nº 13.146, de 2015)

§ 3º Para a reserva de cargos será considerada somente a contratação direta de pessoa com deficiência, excluído o aprendiz com deficiência de que trata a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. (Incluído pela Lei nº 13.146, de 2015)

Lei nº 8.112/1990 (cotas no setor público – Administração Pública Federal)

A Lei Federal n.º 8.112/1990 dispõe sobre o regime jurídico dos servidores públicos civil da União, das autarquias e das fundações públicas federais, sendo que em seu Art. 5º, § 2º, assegura às pessoas com deficiência o direito de se inscreverem em concurso público para provimento de cargo, bem como o



percentual de vagas que serão reservados estimado em até 20% (vinte por cento) das vagas previstas em concurso.

Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência das Nações Unidas (ONU).

Em 2007 foi aprovada a Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência das Nações Unidas (ONU) que estabelece diversas medidas apropriadas para garantia do direito ao trabalho da pessoa com deficiência.

No Brasil, com a aprovação do Decreto Legislativo n.º 186/2008 na forma do § 3º do Art. 5º da CRFB/88, a Convenção foi internalizada com status de Emenda Constitucional e, após promulgada pelo Decreto Executivo n.º 6.949/2009, suas disposições passaram a compor a base axiológica do ordenamento jurídico pátrio para servir como parâmetro no controle de constitucionalidade para validade das normas brasileiras.

Lei nº 13.146/2015:

Posteriormente, em 2015, foi aprovada a Lei de Inclusão da Pessoa Com Deficiência, Lei 13.416, de 06 de julho de 2015 (Estatuto da Pessoa Com Deficiência), fortemente influenciada pelos termos da Convenção, apresenta artigos que, de certa forma, têm como papel “instrumentalizar” os preceitos contidos nos artigos convencionais.

Com relação ao trabalho da pessoa com deficiência, a Lei nº 13.146/2015 traz um capítulo específico sobre o tema, o Capítulo VI: Do Direito ao Trabalho (arts. 34 a 38), inserindo em suas seções



as Disposições Gerais, Da Habilitação profissional e da Reabilitação Profissional, Da Inclusão da Pessoa Com Deficiência no Trabalho.

Destaques:

- Direito ao trabalho de sua livre escolha e aceitação, em ambiente acessível e inclusivo, em igualdade de oportunidades com as demais pessoas.
- Obrigação das pessoas jurídicas de direito público, privado ou de qualquer natureza de garantir ambientes de trabalho acessíveis e inclusivos.
- Vedação de discriminação, participação em cursos, treinamentos, em igualdade de oportunidades com os demais empregados
- Colocação competitiva como modo de inclusão no trabalho, em igualdade de oportunidades com as demais pessoas, nos termos da legislação trabalhista e previdenciária, na qual devem ser atendidas as regras de acessibilidade, o fornecimento de recursos de tecnologia assistiva e a adaptação razoável no ambiente de trabalho.

Atos Normativos da Fiscalização do Trabalho (aplicáveis às/ aos trabalhadoras/es com deficiência que possuem vínculo empregatício):

Atualmente os procedimentos a serem adotados pela Fiscalização do Trabalho (Ministério do Trabalho e Previdência) no exercício



da atividade de fiscalização do trabalho das pessoas com deficiência que possuem vínculo empregatício encontram-se regidos pela Instrução Normativa nº 2/2021 do Ministério do Trabalho e da Previdência.

A IN 02/2021¹ trata , em seu Capítulo VIII , do cumprimento, por parte dos empregadores, das normas de inclusão no trabalho das pessoas com deficiência e beneficiários da previdência social reabilitados.

Os procedimentos a serem observados pelo Auditor-Fiscal do Trabalho estão divididos em 5 Seções:

Seção I Da fiscalização da reserva legal de cargos para pessoa com deficiência (arts. 83 a 87):

Procedimentos para verificação do cumprimento da reserva de cargos no setor privado (art. 93 da Lei 8.213/1991)

Destaque: art. 86 § 1º: Para efeito de aferição dos percentuais dispostos no caput, será considerado o número de empregados da totalidade dos estabelecimentos da empresa.

§ 4º: não serão computados para preenchimento da reserva legal (I - os aprendizes; II - os aposentados por invalidez; III - os empregados com contratos de trabalho intermitente.)

Seção II Da inclusão da pessoa com deficiência (arts. 88 a 95):

Traz os critérios para a caracterização e comprovação empregado como pessoa com deficiência para verificação da reserva de cargos)

¹ Vide em: <https://www.gov.br/trabalho-e-previdencia/pt-br/assuntos/legislacao-trabalho/PDFINn2de8denovembrede2021compilado29.12.2022.pdf>



Destaque: art. 92 – com o intuito de evitar condutas discriminatórias, traz o que o auditor do trabalho deverá verificar para ver se está sendo garantido o direito ao trabalho das pessoas com deficiência ou reabilitadas, em condições de igualdade de oportunidades com as demais pessoas:

“Art. 92. No intuito de coibir práticas discriminatórias, o Auditor-Fiscal do Trabalho deve verificar se está sendo garantido o direito ao trabalho das pessoas com deficiência ou reabilitadas, em condições de igualdade de oportunidades com as demais pessoas, com respeito a todas as questões relacionadas ao emprego, observando, dentre outros aspectos:

I - garantia de acesso às etapas de recrutamento, seleção, contratação e admissão, capacitação e ascensão profissional, sem ocorrência de exclusões de pessoas com base, a priori, na deficiência ou na condição de reabilitado;

II - distribuição, pela empresa, dos empregados com deficiência ou reabilitados nos diversos cargos, funções, postos de trabalho, setores e estabelecimentos, preferencialmente, de forma proporcional, tendo como parâmetro as reais potencialidades individuais e as habilidades requeridas para a atividade;

III - manutenção no emprego;

IV - jornada de trabalho não diferenciada, salvo exceção prevista no § 2º do art. 35 do Decreto nº 3.298, de 1999;

V - remuneração equitativa;

VI - acessibilidade ampla;

VII - condições de saúde e segurança adaptadas às neces-



sidades dos empregados”

Art. 94: Verificar a promoção das condições de acessibilidade - Norma Regulamentadora nº 17 (NR 17 – Ergonomia):

Art. 94. Caberá ao Auditor-Fiscal do Trabalho verificar se, no processo de inclusão da pessoa com deficiência ou reabilitada, a empresa promoveu as modificações dos postos de trabalho, da organização do trabalho e as condições ambientais, em conformidade com as necessidades do trabalhador, com garantia desde a acessibilidade arquitetônica até adaptações específicas de mobiliários, máquinas e equipamentos, dispositivos de segurança, utilização de tecnologias assistivas, ajudas técnicas, facilitação de comunicação, apoios e capacitação específica, dentre outros, de modo a eliminar as barreiras porventura existentes.

Parágrafo único. O Auditor-Fiscal do Trabalho deve verificar a adaptação das condições de trabalho às características psicofisiológicas dos trabalhadores, de modo a proporcionar o máximo de conforto, segurança e desempenho eficiente, conforme estabelece a Norma Regulamentadora nº 17 (NR 17 - Ergonomia).

Seção III Da aprendizagem profissional da pessoa com deficiência (art. 96):

Regras para contratação de aprendizagem profissional – promoção ao incentivo quanto a participação de pessoas com deficiência nesses programas.

Seção IV Do procedimento especial para a ação fiscal da inclusão de pessoas com deficiência ou reabilitadas:

Procedimentos que serão adotados após a constatação



do não cumprimento da reserva de vagas.

Seção V Dos concursos públicos:

Procedimentos realizados nos entes da Administração Pública que contratam sob regime celetista.

Art. 100: Cabe ao Auditor-Fiscal do Trabalho verificar a disponibilização, nos concursos públicos para contratação de empregados regidos pela Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1943, do percentual mínimo de cinco por cento das vagas de cada cargo para pessoas com deficiência, visando à necessária igualdade de oportunidades, de acordo com o art. 1º do Decreto nº 9.508, de 2018.

Outras legislações e documentos publicados:

- **Decreto nº 10.088 de 5 de novembro de 2019:** Consolida atos normativos editados pelo Poder Executivo Federal que dispõem sobre a promulgação de convenções e recomendações da Organização Internacional do Trabalho - OIT ratificadas pela República Federativa do Brasil. Traz em seu anexo XLV a Convenção nº 159 da OIT sobre Reabilitação Profissional e Emprego de Pessoas Deficientes (concluída em Genebra, em 1º de junho de 1983; aprovada pelo Decreto Legislativo nº 51, de 25 de agosto de 1989; depositada a Carta de Ratificação da Convenção em 18 de maio de 1990; entrada em vigor, para o Brasil, em 18 de maio de 1991, na forma de seu artigo 11, parágrafo 3; e promulgada em 22 de maio de 1991)



Destaques:

- Previsão de que cada país membro formule, aplique e revise periodicamente a política nacional sobre reabilitação profissional e emprego de pessoas com deficiência.
- - Essa política deverá ter por finalidade assegurar que existam medidas adequadas de reabilitação profissional ao alcance de todas as categorias de pessoas com deficiência e promova oportunidades de emprego para elas no mercado regular de trabalho.
- - Deverá ainda ter como base o princípio de igualdade de oportunidades entre os trabalhadores com deficiência e dos trabalhadores em geral. Dever-se-á respeitar a igualdade de oportunidades e de tratamento para os trabalhadores com deficiência. As medidas positivas especiais com a finalidade de atingir a igualdade efetiva de oportunidades e de tratamento entre os trabalhadores com deficiência e os demais trabalhadores, não devem ser vistas como discriminatórias em relação a estes últimos.
- **Lei 10.098/2000:** Lei de Acessibilidade: Estabelece normas gerais e critérios básicos para a promoção da acessibilidade das pessoas portadoras de deficiência ou com mobilidade reduzida, e dá outras providências.

Destaques:

- Capítulo IV: Da acessibilidade nos edifícios públicos ou de



uso coletivo,

- Capítulo V: Da acessibilidade nos edifícios de uso privado
- **Lei 10.048/2000:** Dá prioridade de atendimento às pessoas que especifica, incluindo as pessoas com deficiência.

Destaques:

- Garantia de atendimento prioritário, por meio de serviços individualizados que assegurem tratamento diferenciado e atendimento imediato a ser assegurado pelas repartições públicas e empresas concessionárias de serviços públicos, instituições financeiras.
- Reserva de assentos, devidamente identificados por parte de empresas públicas de transporte e as concessionárias de transporte coletivo.
- Facilitação do acesso e uso, por meio de normas de construção, de logradouros e sanitários públicos, bem como os edifícios de uso público.
- **Decreto nº 5.296/2004:** Regulamenta as Leis nºs 10.048/2000 e 10.098/2000 mencionadas nos tópicos anteriores (promoção de acessibilidade)

Destaques:

- Obediência às normas técnicas de acessibilidade da ABNT.



- Os projetos arquitetônicos e urbanísticos devem atender às normas técnicas de acessibilidade, com referência ao símbolo internacional de acesso, houver os instrumentos de acessibilidade forem assegurados.
- A construção, reforma e ampliação de edificações de uso público ou coletivo devem seguir as normas de desenho universal, as normas técnicas (ABNT) e demais normas específicas, como Código de Posturas, Planos Diretores entre outros.
- **Normativos que tratam de acessibilidade e inclusão arquitetônica, comunicacional, tecnológicas:** ABNT NBR 9050; ABNT NBR 15290; ABNT NBR 15599; ABNT NBR 15610; ABNT NBR 16452; ABNT NBR 16537; ABNT NBR NM 313/2007; ABNT NBR 16042; ABNT NBR NM 207; ABNT NBR ISO 7176; ABNT NBR ISO/IEC/IEEE 29119-1; ABNT NBR ISO 9241-171; MAG 3.1; e WCAG 2.1, sem prejuízo a eventuais alterações e regulamentações supervenientes;
- **Lei nº 8.899/94 e Decreto 3.691/2000:** direitos no sistema de transporte coletivo. Concessão de direito às pessoas com deficiência à gratuidade no transporte coletivo interestadual. Esta Lei foi ainda regulamentada pela Portaria Interministerial nº 003/2001, que, no entanto, afirmou que apenas as empresas de transporte rodoviário, ferroviário e aquaviário teriam o dever de oferecer essa gratuidade. Houve, assim, uma omissão quanto ao transporte aéreo.



- **Lei n. 11.126, de 27 de junho de 2005:** Dispõe sobre o direito do portador de deficiência visual de ingressar e permanecer em ambientes de uso coletivo acompanhado de cão-guia.
- **Lei n. 10.436, de 24 de abril de 2002** – Dispõe sobre a Língua Brasileira de Sinais – Libras e dá outras providências.

Legislação aplicável às(aos) trabalhadoras(es) estatutárias(os) (servidoras(es) públicos:

Com relação aos servidores públicos, cada ente da Federação terá a competência para legislar sobre as normas referentes aos direitos de seus servidores federais, estaduais, distritais ou municipais, a depender da esfera.

Na esfera da União, a Lei 8.112/1990 dispõe sobre o regime jurídico dos servidores públicos civis da União, das autarquias e das fundações públicas federais que estabelece alguns direitos específicos aos servidores federais com deficiência, a exemplo do artigo 98 que prevê jornada especial para servidores federais com filhos, dependentes ou cônjuges com deficiência, quando comprovada a necessidade por junta médica oficial.

Neste ponto, destaca-se decisão do STF no RE 1237867 em que se discutiu, à luz da Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência, aprovada nos termos do artigo 5º, § 3º, da Constituição Federal, a possibilidade de redução da carga



horária de servidor público que tenha filho ou dependente com deficiência quando inexistente previsão legal de tal benefício. Por meio do tema 1.097² o STF firmou o entendimento de que aos servidores públicos estaduais e municipais é aplicado, para todos os efeitos, o art. 98, § 2º e § 3º, da Lei 8.112/1990, abrindo um importante precedente para a efetivação dos direitos das pessoas com deficiência.

Normativos aplicáveis às(aos) servidoras(es) com deficiência no Poder Judiciário:

No âmbito do Poder Judiciário, o Conselho Nacional de Justiça editou duas Resoluções que tratam do trabalho dos(as) servidores(as) com deficiência quais sejam, a Resolução CNJ nº 343/2020 e a Resolução CNJ nº 401/2021.

Resolução CNJ nº 343/2020: Institui condições especiais de trabalho para magistrados(as) e servidores(as) com deficiência, necessidades especiais ou doença grave ou que sejam pais ou responsáveis por dependentes nessa mesma condição e dá outras providências.

Por meio desta resolução, os (as) servidores(as) com deficiência, necessidades especiais ou doença grave, bem como os que tenham filhos(as) ou dependentes legais na mesma condição, poderão ter, mediante requerimento, condições especiais de trabalho nas modalidades previstas em seu art. 2º, quais sejam:

2 RE 1237867/SP, Rel. Min. Ricardo Lewandowski, julgado em 16/12/2022 (Repercussão Geral – Tema 1.097) (Info 1080).



I – designação provisória para atividade fora da Comarca ou Subseção de lotação do(a) magistrado(a) ou do(a) servidor(a), de modo a aproximá-los do local de residência do(a) filho(a) ou do(a) dependente legal com deficiência, assim como do local onde são prestados a si ou aos seus dependentes serviços médicos, terapias multidisciplinares e atividades pedagógicas;

II – apoio à unidade judicial de lotação ou de designação de magistrado(a) ou de servidor(a), que poderá ocorrer por meio de designação de juiz auxiliar com jurisdição plena, ou para a prática de atos processuais específicos, pela inclusão da unidade em mutirão de prestação jurisdicional e/ou pelo incremento quantitativo do quadro de servidores;

III – concessão de jornada especial, nos termos da lei;

IV – exercício da atividade em regime de teletrabalho, sem acréscimo de produtividade de que trata a Resolução CNJ nº 227/2016.

Resolução CNJ nº 401/2021: Dispõe sobre o desenvolvimento de diretrizes de acessibilidade e inclusão de pessoas com deficiência nos órgãos do Poder Judiciário e de seus serviços auxiliares, e regulamenta o funcionamento de unidades de acessibilidade e inclusão.

O órgão responsável por fiscalizar o cumprimento das obrigações estabelecidas na Resolução é a Comissão Permanente de Sustentabilidade e Responsabilidade Social do CNJ, instituída pela Resolução CNJ nº 296 de 19/09/2019, a quem cabe, dentre outras atribuições: “acompanhar a execução de projetos arquitetônicos de acessibilidade e de projetos de capacitação dos profissionais



e funcionários que trabalhem com pessoas com deficiência, com fixação de metas anuais, direcionados à promoção da acessibilidade para pessoas com deficiência, no âmbito do Poder Judiciário.”

LEVANTAMENTO JURISPRUDENCIAL

Realizado o levantamento da legislação pertinente à inclusão das pessoas com deficiência no Mercado de Trabalho, a segunda parte consistiu na pesquisa da jurisprudência trabalhista sobre o tema, por meio dos informativos divulgados pelo Tribunal Superior do Trabalho - TST e principais julgamentos do Supremo Tribunal Federal - STF.

Jurisprudência do STF:

Constitucionalidade da política de cotas: O Supremo Tribunal Federal, na Arguição de Descumprimento de Preceito Fundamental n. 186, considerou constitucional a criação de cotas étnico-raciais para acesso ao ensino superior na Universidade de Brasília. Destaca-se, para o presente levantamento, o entendimento da Suprema Corte quanto às dimensões que sustentam o direito ao tratamento desigual para equiparar oportunidades, restando o julgado assim ementado:

ARGUIÇÃO DE DESCUMPRIMENTO DE PRECEITO FUNDAMENTAL. ATOS QUE INSTITUÍRAM SISTEMA DE RESERVA DE VAGAS COM BASE EM CRITÉRIO ÉTNICO-RACIAL (COTAS) NO PROCESSO DE SELEÇÃO PARA INGRESSO EM INSTITUIÇÃO PÚBLICA DE ENSINO SUPERIOR. ALEGADA OFENSA AOS ARTS. 1º, CAPUT, III, 3º, IV, 4º, VIII, 5º, I, II



XXXIII, XLI, LIV, 37, CAPUT, 205, 206, CAPUT, I, 207, CAPUT, E 208, V, TODOS DA CONSTITUIÇÃO FEDERAL. AÇÃO JULGADA IMPROCEDENTE. I – Não contraria - ao contrário, prestigia – o princípio da igualdade material, previsto no caput do art. 5º da Carta da Republica, a possibilidade de o Estado lançar mão seja de políticas de cunho universalista, que abrangem um número indeterminados de indivíduos, mediante ações de natureza estrutural, seja de ações afirmativas, que atingem grupos sociais determinados, de maneira pontual, atribuindo a estes certas vantagens, por um tempo limitado, de modo a permitir-lhes a superação de desigualdades decorrentes de situações históricas particulares. II – O modelo constitucional brasileiro incorporou diversos mecanismos institucionais para corrigir as distorções resultantes de uma aplicação puramente formal do princípio da igualdade. III – Esta Corte, em diversos precedentes, assentou a constitucionalidade das políticas de ação afirmativa. IV – Medidas que buscam reverter, no âmbito universitário, o quadro histórico de desigualdade que caracteriza as relações étnico-raciais e sociais em nosso País, não podem ser examinadas apenas sob a ótica de sua compatibilidade com determinados preceitos constitucionais, isoladamente considerados, ou a partir da eventual vantagem de certos critérios sobre outros, devendo, ao revés, ser analisadas à luz do arcabouço principiológico sobre o qual se assenta o próprio Estado brasileiro. V - Metodologia de seleção diferenciada pode perfeitamente levar em consideração critérios étnico-raciais ou socioeconômicos, de modo a assegurar que a comunidade acadêmica e a própria sociedade sejam beneficiadas pelo pluralismo de ideias, de resto, um dos fundamentos do Estado brasileiro, conforme dispõe o art.



1º, V, da Constituição. VI - Justiça social, hoje, mais do que simplesmente redistribuir riquezas criadas pelo esforço coletivo, significa distinguir, reconhecer e incorporar à sociedade mais ampla valores culturais diversificados, muitas vezes considerados inferiores àqueles reputados dominantes. VII – No entanto, as políticas de ação afirmativa fundadas na discriminação reversa apenas são legítimas se a sua manutenção estiver condicionada à persistência, no tempo, do quadro de exclusão social que lhes deu origem. Caso contrário, tais políticas poderiam converter-se benesses permanentes, instituídas em prol de determinado grupo social, mas em detrimento da coletividade como um todo, situação – é escusado dizer – incompatível com o espírito de qualquer Constituição que se pretenda democrática, devendo, outrossim, respeitar a proporcionalidade entre os meios empregados e os fins perseguidos. VIII – Arguição de descumprimento de preceito fundamental julgada improcedente. (STF - ADPF: 186 DF, Relator: RICARDO LEWANDOWSKI, Data de Julgamento: 26/04/2012, Tribunal Pleno, Data de Publicação: 20/10/2014)

O tema já havia sido objeto de debate no âmbito da cota reservada à pessoa com deficiência:

DIREITO CONSTITUCIONAL E ADMINISTRATIVO. RECURSO ORDINÁRIO EM MANDADO DE SEGURANÇA. CONCURSO PÚBLICO. CANDIDATO PORTADOR DE DEFICIÊNCIA VISUAL. AMBLIOPIA. RESERVA DE VAGA. INCISO VIII DO ART. 37 DA CONSTITUIÇÃO FEDERAL. § 2º DO ART. 5º DA LEI Nº 8.112/90. LEI Nº 7.853/89. DECRETOS NºS 3.298/99 E 5.296/2004. 1. O candidato com visão monocular padece de deficiência que impede a comparação entre os dois olhos para saber-se qual deles é o “melhor”. 2. A visão uni-



valente -- comprometedora das noções de profundidade e distância -- implica limitação superior à deficiência parcial que afete os dois olhos. 3. A reparação ou compensação dos fatores de desigualdade factual com medidas de superioridade jurídica constitui política de ação afirmativa que se inscreve nos quadros da sociedade fraterna que se lê desde o preâmbulo da Constituição de 1988. 4. Recurso ordinário provido. (Destacamos) (STF - RMS: 26071 DF, Relator: CARLOS BRITTO, Data de Julgamento: 13/11/2007, Primeira Turma, Data de Publicação: DJe-018 DIVULG 31-01-2008 PUBLIC 01-02-2008 EMENT VOL-02305-02 PP-00314)

Base de cálculo para apuração das vagas reservadas às pessoas com deficiência (art. 93 da Lei 8.213/1991):

O STF decidiu que é inconstitucional a norma que exclui trabalhadores marítimos embarcados do cálculo para apuração das vagas de PCDs. Não é possível excluir os marítimos que trabalham embarcados da base de cálculo da cota legal de pessoa com deficiência e reabilitadas.

AÇÃO DIRETA DE INCONSTITUCIONALIDADE. ART. 16-A DA LEI 7.573/1986, INSERIDO PELO ART. 1º DA LEI 13.194/2015. CONVENÇÃO DE NOVA YORK. EXCLUSÃO DOS TRABALHADORES MARÍTIMOS EMBARCADOS DO CÁLCULO PARA APURAÇÃO DAS VAGAS RESERVADAS A PESSOAS COM DEFICIÊNCIA (ART. 93 DA LEI 8.213/1991) EM EMPRESAS DE NAVEGAÇÃO. INEXISTÊNCIA DE VEDAÇÃO LEGAL OU CONVENCIONAL AO TRABALHO DE PESSOAS PORTADORAS DE DEFICIÊNCIA EM EMBARCAÇÕES. PROTEÇÃO E INTEGRAÇÃO SOCIAL DAS PESSOAS PORTADORAS DE DEFICIÊNCIA. ISONOMIA. AÇÃO DIRETA



JULGADA PROCEDENTE. 1. A Convenção de Nova York, a qual tratou dos direitos das pessoas com deficiência, foi incorporada ao ordenamento jurídico brasileiro como norma constitucional (Decreto 6.946/2009), nos termos do § 3º do art. 5º da Constituição Federal. 2. A deficiência física, por si só, não incapacita generalizadamente o trabalhador para o desempenho de atividades laborais em embarcações, não existindo exigência legal ou convencional de plena capacidade física para toda e qualquer atividade marítima. A eventual incompatibilidade entre determinadas atividades e certas limitações físicas não justifica a exclusão do trabalho marítimo do alcance da política pública de inclusão social das pessoas com deficiência. 3. A exclusão de postos de trabalho marítimo embarcado do cálculo destinado a apurar o número de vagas destinadas aos deficientes (art. 93 da Lei 8.213/1991) é desprovido de razoabilidade e desproporcionalidade, caracterizando-se como diferenciação normativa discriminatória. 4. A previsão dificulta arbitrariamente o acesso de pessoas com deficiência ao trabalho nas empresas de navegação, pois diminui a disponibilidade de vagas de trabalho para pessoas com deficiência. 5. Ação Direta julgada procedente. (ADI 5760, Relator(a): Alexandre de Moraes, Tribunal Pleno, julgado em 13/09/2019, Divulg. 25/09/2019, Public. 26/09/2019). (Destacamos)

Provas de concurso público:

Critérios de aprovação nas provas físicas para pessoas com deficiência e o direito à adaptação razoável:

ADI 6476/DF: Tese fixada: "(i) É inconstitucional a interpre-



tação que exclui o direito de candidatos com deficiência à adaptação razoável em provas físicas de concursos públicos; (ii) É inconstitucional a submissão genérica de candidatos com e sem deficiência aos mesmos critérios em provas físicas, sem a demonstração da sua necessidade para o exercício da função pública.” A exclusão da previsão de adaptação das provas físicas para candidatos com deficiência viola o bloco de constitucionalidade composto pela Constituição Federal e pela Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência – CDPD (Decreto Legislativo 186/2008), incorporada à ordem jurídica brasileira com o “status” de Emenda Constitucional (EC), na forma do art. 5º, § 3º, da CF (Precedentes: RE 676.335 e ADI 5.760). Com base nesse entendimento, o Plenário, por unanimidade, julgou procedente pedido formulado em ação direta de inconstitucionalidade, para fixar interpretação conforme a Constituição, no sentido de que: (i) o art. 3º, VI, do Decreto 9.508/2018 estabelece uma faculdade em favor do candidato com deficiência, que pode fazer uso de suas próprias tecnologias assistivas e de adaptações adicionais, se assim preferir; e (ii) o art. 4º, § 4º, do Decreto 9.508/2018 — que estabelece que os critérios de aprovação nas provas físicas poderão ser os mesmos para candidatos com e sem deficiência — somente é aplicável às hipóteses em que essa exigência for indispensável ao exercício das funções próprias de um cargo público específico. ADI 6476/DF, relator Min. Roberto Barroso, julgamento virtual finalizado em 3.9.2021 (sexta-feira), às 23:59 – Informativo STF n.º 1.028.

Criação de restrições à pessoa com deficiência por norma estadual:

Documento de identificação de cães-guia para deficientes



visuais. O STF derrubou a exigência de filiação à Federação Internacional de Cães-Guia, imposta por lei estadual de São Paulo a condutores e adestradores desses animais. A Lei Federal nº 11.126/2005, que dispõe sobre o direito da pessoa com deficiência visual de ingressar e permanecer em ambientes coletivos acompanhado de cão-guia, não prevê nenhuma obrigação de filiação à Federação Internacional de Cães-Guia. Os dispositivos que previam essa obrigação foram vetados.

O STF já definiu que a competência legislativa concorrente dos estados para dispor sobre proteção e integração social das pessoas com deficiência se aplica apenas enquanto não houver legislação nacional a respeito do tema, cabendo a eles dispor sobre as necessidades locais desses grupos. “Porém, eventual regulamentação que imponha deveres e condições ou que ocasione assimetrias regionais carece de necessária uniformização nacional, na medida em que cabe à lei federal fixar as normas gerais de proteção e integração social das pessoas com deficiência”. Vejamos o julgado:

ADI 4267/SP O proprietário de cão-guia ou seu instrutor/adestrador não estão obrigados a se filiarem, ainda que indiretamente, a federação internacional. A competência para dispor sobre necessidades locais dos portadores de deficiência é dos estados-membros. Porém, eventual regulamentação que imponha deveres e condições, ou que eventualmente ocasione assimetrias regionais ao gozo de direito por portadores de deficiência, carece de necessária uniformização nacional, na medida em que cabe à lei federal fixar as normas gerais de proteção e integração social das pessoas portadoras de deficiência, conforme indica o



art. 24, XIV, da CR/88 (Art. 24. Compete à União, aos Estados e ao Distrito Federal legislar concorrentemente sobre: (...) XIV - proteção e integração social das pessoas portadoras de deficiência). Ademais, os dispositivos legais impugnados, ao imporem aos instrutores, treinadores e famílias de acolhimento filiação compulsória a entidade privada, violam a liberdade negativa de não se associar, em flagrante inconstitucionalidade. ADI 4267/SP, relator Min. Gilmar Mendes, julgamento virtual finalizado em 22.10.2021 (sexta-feira), às 23:59 – Informativo STF n.º 1.035.

Pessoas com deficiência trabalhadoras podem ser consideradas como dependentes para efeito de imposto de renda:

ADI 5583/DF Tese fixada: “Na apuração do imposto sobre a renda de pessoa física, a pessoa com deficiência que supere o limite etário e seja capacitada para o trabalho pode ser considerada como dependente quando a sua remuneração não exceder as deduções autorizadas por lei.” As pessoas com deficiência, capacitadas para o trabalho, podem ser consideradas dependentes para efeito de imposto de renda, mesmo quando superado o limite etário previsto em lei, desde que sua remuneração não exceda as deduções autorizadas. O art. 35, III e V, da Lei 9.250/1995 introduziu discriminação indireta contra as pessoas com deficiência, já que a aparente neutralidade do critério da capacidade física ou mental para o trabalho oculta o efeito anti-isonômico produzido. Para a generalidade dos indivíduos, pode fazer sentido que a aptidão laborativa seja o critério definidor da condição de dependente em relação aos ganhos do genitor ou responsável,



tendo em vista que, sob essa circunstância, eles possuem chances de se alocarem no mercado de trabalho e proverem o próprio sustento. Tal probabilidade se reduz de forma drástica quando se trata de pessoas com deficiência, cujas condições físicas ou mentais restringem de forma mais ou menos intensa as oportunidades profissionais. A Constituição veda que o tratamento tributário (i) cause discriminação indireta, em ofensa à isonomia, (ii) prejudique o direito ao trabalho das pessoas com deficiência e (iii) afronte o conceito constitucional de renda e a capacidade contributiva de quem arca com as despesas. Com base nesse entendimento, o Plenário, por maioria, julgou parcialmente procedente o pedido formulado em ação direta para dar interpretação conforme à Constituição ao art. 35, III e V, da Lei 9.250/1995. ADI 5583/DF, relator Min. Marco Aurélio, redator do acórdão Min. Roberto Barroso, julgamento virtual finalizado em 14.5.2021 (sexta-feira), às 23:59 – Informativo STF n.º 1.017.

JURISPRUDÊNCIA DO TST:

Os informativos do TST são elaborados pela Coordenadoria de Jurisprudência do TST a partir de notas tomadas nas sessões de julgamentos, contendo resumos de decisões proferidas pelo Tribunal Superior do Trabalho. O último informativo divulgado foi o de número 266, sendo possível identificar 18 informativos relacionados com o direito ao trabalho da pessoa com deficiência, tomando-se o cuidado para não relacionar entendimentos já superados. Os informativos encontrados podem ser divididos de acordo com os seguintes temas:



Cumprimento de cotas – Lei 8.213/91:

A grande maioria dos julgados encontrados relacionam-se com o cumprimento dos percentuais previstos no artigo 93 da Lei 8.213/91.

De acordo com o entendimento jurisprudencial do TST, os percentuais previstos no artigo 93 da Lei 8.213/91 aplicam-se independentemente da atividade desempenhada pela empresa e devem considerar o número total de empregados, sem excluir cargos ou funções.

O empregador só será eximido dessa obrigação se comprovar de forma contundente que se empenhou em preencher os cargos reservados, mas não obteve sucesso. Neste sentido, a justiça do trabalho não tem admitido como justificativa não ter sido possível o preenchimento em razão da ausência de mão de obra qualificada. Em julgado recente do TST, datado de 26/08/2022 (RR-100941-85.2018.5.01.0482), e de extrema importância para a efetivação do direito ao trabalho das pessoas com deficiência, foi reconhecido inclusive o dever do empregador de qualificação, não mais adaptar a pessoa ao posto de trabalho, mas este àquela, até mesmo para não caracterizar a denominada “discriminação em razão da deficiência” por meio da recusa em promover as adaptações razoáveis.

É reconhecida ainda, uma espécie de garantia de emprego para a pessoa com deficiência contratada por meio das cotas. Isto porque, ela só poderá ser dispensada se o percentual legal estiver devidamente preenchido, ainda que com a sua dispensa, sob pena



de configurar dano moral in re ipsa (ou seja, não precisa de comprovação).

Quanto a base de cálculo a ser utilizada, o TST tem entendido pela totalidade dos empregados, sendo inclusive consideradas nulas cláusulas de convenção coletiva que excluem categoria de empregados dessa contagem (motoristas, aeronautas). A justificativa é a de que a cota poderá ser preenchida em qualquer outro setor da empresa. Por essa razão, parece que atualmente poderá estar superado o julgado de 2017 que considerou que para a vigilância armada a convenção coletiva poderia fazer a referida exclusão em face da necessidade de preservar a pessoa com deficiência. Isto porque, caso haja outros cargos na empresa a cota poderá ser preenchida por meio deles, conforme entendimentos mais recentes para outras categorias.

Vejamos os principais destaques dos julgados encontrados:

RR-100941-85.2018.5.01.0482, 7ª Turma, Relator Ministro Claudio Mascarenhas Brandao, DEJT 26/08/2022:

- “ os percentuais previstos no artigo 93 da Lei 8.213/91 aplicam-se independentemente da atividade desempenhada pela empresa e devem considerar o número total de empregados, sem excluir cargos ou funções.”
- O tratamento normativo atribuído à temática, a partir da legislação mencionada, a primeira delas com equivalência a Emenda Constitucional, impõe o dever de qualificação por parte do empregador, o que significa não mais adaptar a pessoa ao posto de trabalho, mas este àquela, até mesmo para não caracterizar a denominada “discrimina-



ção em razão da deficiência” por meio da recusa em promover as adaptações razoáveis (artigo 4º, § 1º, da Lei nº 13.146/2015).

TST-AIRR-184-37.2019.5.10.0017, 3ª Turma, rel. Min. Mauricio Godinho Delgado, julgado em 30/3/2022 – Informativo TST n.º 252:

- Descumprimento da cota de PCDs rende ensejo a auto de infração. A empresa somente se exime se demonstrar demonstração de firmes e sistemáticos esforços, ao longo do tempo.

- a ordem jurídica do País repele o esvaziamento precarizante do trabalho prestado pelas pessoas com deficiência, determinando a sua contratação de acordo com o número total de empregados e percentuais determinados, bem como fixando espécie de garantia de emprego indireta, consistente no fato de que a dispensa desse trabalhador “...” só poderá ocorrer após a contratação de substituto de condição semelhante” (§ 1º, in fine, do art. 93, Lei nº 8.213/91).

- Naturalmente que se insere neste ônus a demonstração de firmes e sistemáticos esforços, ao longo do tempo, para cumprir o micro sistema de cotas imperativo criado pela ordem jurídica, sendo inaceitável a demonstração de esforços frágeis, insuficientes e não sistemáticos no sentido do cumprimento do sistema legal, que, afinal, já existe no País há várias décadas, desde o ano de 1991.

TST-RR-11017-06.2015.5.01.0244, 7ª Turma, rel. Min. Cláudio Mascarenhas Brandão, julgado em 20/5/2020. Informativo TST nº 219:



- A exigência prevista no artigo 93 da lei nº 8.213/91 traduz obrigação ao empregador quanto ao cumprimento das cotas mínimas reservadas a empregados reabilitados ou com deficiência. Referido dispositivo consagra verdadeira ação afirmativa em benefício de pessoas que são excluídas do mercado de trabalho e muitas vezes sem condições de provar o seu potencial, a sua adaptabilidade e a possibilidade de convivência com a rotina da empresa.

- Contudo, sua leitura não permite concluir que, ao tratar da necessidade de contratação de substituto de mesma condição do ex-empregado dispensado, impôs que a nova admissão fosse feita na mesma localidade ou na mesma função anteriormente ocupada. Com efeito, exige-se apenas que seja observada a cota mínima prevista em lei, mesmo porque o direito ali previsto constitui garantia social, e não individual.

TST-RR-2249-26.2015.5.11.0014, 8ª Turma, rel. Min. Maria Cristina Irigoyen Peduzzi, julgado em 29.5.2019 – Informativo TST nº 197:

- . Esta Corte já se posicionou no sentido de reconhecer o ônus da empregadora pelo cumprimento das exigências do art. 93 da Lei 8.213/91, mas de afastar sua responsabilidade pelo insucesso em contratar pessoas com deficiência, em razão dos esforços comprovadamente empenhados. Julgados. 3. O art. 93 da Lei nº 8.213/91 não especifica as condições de cumprimento da cota legal. Assegura tão-só percentual de contratação de empregados com deficiência

TST-E-ED-ED-RR-10740-12.2005.5.17.0012, SBDI-I, rel. Min. Renato de Lacerda Paiva, 4.5.2017 (Informativo TST nº 159):



- A dispensa sem justa causa de trabalhador com deficiência ou beneficiário reabilitado, sem a correspondente contratação de outro empregado nas mesmas condições, é possível desde que a empresa mantenha o percentual de cargos preenchidos por esses trabalhadores dentro dos limites estipulados pelo art. 93 da Lei nº 8.213/91.

TST-RR-1611-79.2014.5.03.0004, 2ª Turma, rel. Min. Maria Helena Mallmann, julgado em 14/4/2021 – Informativo TST n.º 235.

- Despedida de empregado com deficiência gera danos morais “in re ipsa” se não precedida de contratação prévia de substituto.

- Gera danos morais in re ipsa a dispensa de trabalhador com deficiência, ainda que a dispensa tenha ocorrido com quitação das verbas rescisórias em valor substancial e que tal valor fosse suficiente para o sustento do autor durante o tempo de afastamento. Prescinde-se de prova o dano moral, sendo o próprio ato abusivo ensejador da reparação. O artigo 93, § 1º, da Lei nº 8.213/1991 estabelece uma regra de proteção ao trabalhador portador com deficiência que limita o exercício do direito potestativo do empregador de dispensar, sem encontrar previamente um substituto de condição semelhante, os empregados que se encontram nessa condição. A inobservância da referida norma cogente no ato de demissão enquadra o reclamado como praticante de abuso de direito.

TST-RRAg-7-59.2020.5.17.0012, 6ª Turma, rel. Min. Augusto César Leite de Carvalho, julgado em 27/4/2022)



- Embora a questão relativa à exigibilidade de indenização por danos morais em caso de ausência de cumprimento da quota legal mínima de empregados com deficiência ou reabilitados da Previdência Social seja mais comumente enfrentada sob a ótica coletiva, a ratio decidendi preva-
lente nesta Corte considera que o não preenchimento de tais quotas, por representar grave displicência em face de políticas sociais afirmativas, caracteriza danos morais in re ipsa, isto é, presumidos. Ao contrário do que conclui o Regional, é prescindível a demonstração concreta de existência de outros elementos de ordem objetiva que indiquem a ocorrência de danos contra o trabalhador prejudicado pela ausência de cumprimento da quota legal de empregados com deficiência ou reabilitados da Previdência Social. Se na ótica dos danos morais coletivos, em que os trabalhadores lesados na maioria das vezes não são individualmente determinados, é patente a configuração de danos morais in re ipsa, com maior razão tais danos devem ser presumidos quando a pessoa lesada é determinada em sua individualidade. É irrelevante o fato de que a dispensa se legitimaria se tivesse a empresa recomposto a cota reservada às pessoas com deficiência, pois importa a constatação, para que se configure o dano in re ipsa, de ter a empregadora dispensado trabalhador em condição de manifesta vulnerabilidade em circunstância na qual não poderia fazê-lo. Logo, os precedentes que adotam tal tese são perfeitamente aplicáveis ao caso sob exame, por adotarem iguais razões de decidir.

TST-E-ED-RR-658200-89.2009.5.09.0670, SBDI-I, rel. Min. Brito Pereira, 12.5.2016. (Informativo TST nº 136):



- Ação civil pública. Art. 93 da Lei nº 8.213/91. Vagas destinadas a trabalhadores reabilitados ou portadores de deficiência. Não preenchimento. Ausência de culpa da empresa. Dano moral coletivo. Não configuração.

- O descumprimento da obrigação legal de admitir empregados reabilitados ou portadores de deficiência, conforme cota estipulada no art. 93 da Lei nº 8.213/91, somente enseja o pagamento de multa e de indenização por danos morais coletivos se houver culpa da empresa. Ressalte-se, todavia, que o fato de a empresa haver empreendido esforços a fim de preencher o percentual de vagas estabelecido pela lei, não obstante leve à improcedência do pedido de condenação ao pagamento de multa e de indenização, não a exonera da obrigação de promover a admissão de pessoas portadoras de deficiência ou de reabilitados.

TST-ROT-10139-07.2020.5.03.0000, SDC, rel. Min. Kátia Magalhães Arruda, 16/8/2021 – Informativo TST nº 242:

- É inválida norma coletiva que exclui da base de cálculo de PCDs a função de motorista.

- A autonomia de vontade dos seres coletivos, manifestada mediante os instrumentos normativos autônomos, encontra limite nas normas heterônomas de ordem cogente, que tratam de direitos de indisponibilidade absoluta e normas constitucionais de ordem e de políticas públicas. No caso, os sindicatos, ao estabelecerem cláusulas que excluía a função de motorista da base de cálculo da cota de pessoas com deficiência ou reabilitados e as funções de auxiliar de viagem/trocador e motorista da base de cálculo da cota de aprendizes, atingiram interesse difuso,



que transpassa o interesse privado passível de negociação pelas categorias representadas, regulando direito dissociado das condições de trabalho dos trabalhadores, e que, portanto, não deve constar em instrumento normativo autônomo.

- Registre-se, ainda, que a jurisprudência do TST orienta-se no sentido de que o art. 93 da Lei nº 8.213/91, ao estabelecer cota mínima para contratação de pessoas com deficiência ou reabilitados pela Previdência Social, com base no percentual de incidência sobre o número total de empregados da empresa, não estabeleceu nenhuma ressalva ou exceção de cargos ou atividades para o cômputo do cálculo.

- Quanto à impossibilidade do cumprimento da cota de trabalhadores com deficiência ou reabilitados por ausência de mão de obra habilitada para o exercício da função de motorista de passageiros, que exige habilitação profissional específica – CNH Categoria D, a exigência pode ser cumprida em outros quadros das empresas, visto existir uma série de funções na cadeia da atividade econômica desenvolvida pelas empresas de transporte de passageiros capazes de absorver a mão de obra das pessoas com deficiência, na forma da lei.

AACC-1000639-49.2018.5.00.0000, SDC, rel. Min. Katia Magalhães Arruda, 23/11/2020 – Informativo TST nº 229:

- Convenção Coletiva de Trabalho. Cláusula que exclui os aeronautas da base de cálculo da cota de contratação de pessoas com deficiência (art. 93 da Lei nº 8.213/91 e art. 141 do Decreto nº 3.048/99) e de aprendizes (art. 429 da CLT). Regra que transpassa o interesse coletivo das cate-



gorias representadas para alcançar e regular direito difuso e de matéria de ordem e de políticas públicas. Nulidade.

TST-RO-76-64.2016.5.10.0000, SDC, rel. Min. Maria Cristina Irigoyen Peduzzi, 13.3.2017 (Informativo TST nº 154):

- É válida cláusula de convenção coletiva, firmada entre o Sindicato dos Trabalhadores do Estado de Tocantins – Sintvisto e o Sindicato das Empresas de Segurança Privada, de Transporte de Valores, de Cursos de Formação e de Segurança Eletrônica do Estado de Tocantins – Sindestp/TO, que restringe a base de cálculo da reserva legal de vagas para pessoas com deficiência (art. 93 da Lei nº 8.213/91) aos cargos de natureza administrativa.

- As atividades de segurança privada exigem a utilização de armas de fogo e elevado grau de aptidão física e mental, de modo que o desempenho desta função por pessoa com deficiência pode resultar em riscos à sua própria integridade física. Sob esse entendimento, a SDC, por unanimidade, conheceu do recurso ordinário em ação anulatória e, no mérito, por maioria, negou-lhe provimento para manter a integralidade da Cláusula 16ª – Contratação de portador de deficiência física habilitado ou reabilitado

TST-RR-485-83.2010.5.09.0095, 2ª Turma, rel. Min. José Roberto Freire Pimenta, julgado em 6.11.2019 – Informativo TST nº 211:

- Compete à Justiça do Trabalho julgar “as ações oriundas da relação de trabalho, abrangidos os entes de direito público externo e da administração pública direta e indireta da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios”, bem como “outras controvérsias decorren-



tes da relação de trabalho, na forma da lei”. A discussão destes autos cinge-se à relação de trabalho, cujos empregados aqui contratados seguem o regime da Consolidação das Leis do Trabalho.

- Inconteste, portanto, que a matéria discutida nestes autos, envolvendo a Itaipu Binacional e o preenchimento das cotas de pessoas com deficiência ou reabilitadas é de natureza trabalhista, o que atrai a competência desta Justiça especializada para processar e julgar o feito, nos termos do artigo 114 da Constituição Federal. Trata-se de competência em razão da matéria

- Aplica-se à CLT aos empregados da Itaipu quando houver lacuna no tratado internacional e nos casos em que se revelar mais benéfica ao trabalhador, em atenção ao princípio da norma mais favorável que norteia o Direito do Trabalho. Na linha dos precedentes desta Corte, e considerando-se que o tratado internacional não regula todos os aspectos da relação de trabalho, não há dúvidas de que normas internas, tais como a Lei nº 8.213/91, têm plena aplicabilidade ao caso dos autos, mormente por envolver questão de ordem pública mais favorável ao trabalhador. O legislador, em nítida ação afirmativa, estabeleceu no artigo 93 da Lei nº 8.213/91 que as empresas com 100 ou mais empregados estão obrigadas a preencher de 2% a 5% dos seus cargos com trabalhadores deficientes ou reabilitados. Depreende-se do citado dispositivo de lei que a reserva dessas vagas não é para qualquer empregado com deficiência, e sim para aqueles trabalhadores reabilitados ou deficientes que possuam alguma habilidade para o trabalho, ou seja, cuja deficiência permita o exercício de uma atividade laboral.



Concurso Público:

Os julgados encontrados referem-se à caracterização quanto ao conceito de pessoa com deficiência a, para efeito de enquadramento nas disposições da Lei n.º 7.853/89 e consequentemente garantia na disputa de vagas reservadas em concursos públicos.

Observa-se a ampliação da abrangência do conceito, no caso por exemplo, de deficiência auditiva unilateral, para efeito de enquadramento nas disposições da Lei n.º 7.853/89, utilizando preceitos da Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência, quando constado que a disfunção auditiva constitui elemento de obstrução quanto à sua participação plena e efetiva na sociedade em condições de igualdade com os demais.

Por outro lado, em outro julgado, entendeu-se que o acometimento de moléstia grave, por si só, não enseja o enquadramento de candidata a cargo público em vaga reservada uma vez que não houve incapacitação aferida no momento da avaliação médica.

Vejam os principais destaques dos julgados:

TST- RO- 1002366- 52.2019.5.02.0000, Órgão Especial, rel. Min. Luiz José Dezena da Silva, 9/11/2020 – Informativo TST nº 229. Reconhecimento de direito líquido e certo da impetrante, portadora de anacusia unilateral (deficiência auditiva unilateral), ao empossamento no cargo de Analista Judiciário – Área Judiciária, em vaga destinada às pessoas com deficiência.

- O art. 4º, II, do Decreto nº 3.298/1999 estabelece restrição que colide com a norma de equivalência constitucional, não sendo recepcionada pela ordem constitucional



estabelecida por meio do Decreto nº 6.949/2009

- A Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência, incorporada ao ordenamento jurídico com status de emenda constitucional pelo Decreto nº 6.949/2009, define as pessoas portadoras de deficiência como sendo “aquelas que têm impedimentos de longo prazo de natureza física, mental, intelectual ou sensorial, os quais, em interação com diversas barreiras, podem obstruir sua participação plena e efetiva na sociedade em igualdades de condições com as demais pessoas”. No caso, a Impetrante, portadora de anacusia unilateral (deficiência auditiva unilateral), enquadra-se no conceito de deficiência trazido pela convenção, pois é inegável que sua disfunção auditiva constitui elemento de obstrução quanto à sua participação plena e efetiva na sociedade em condições de igualdade com os demais.

TST-RO-166-46.2015.5.23.0000, Órgão Especial, rel. Min. Augusto César Leite de Carvalho, 5.9.2016 (Informativo TST nº 143):

- Esclerose múltipla. Incapacitação não aferida no momento da avaliação médica. Enquadramento. Impossibilidade.

- O acometimento de moléstia grave, por si só, não enseja o enquadramento de candidata a cargo público em vaga reservada às pessoas com deficiência.

- No caso, embora o laudo elaborado pela equipe médica tenha reconhecido que a impetrante possui esclerose múltipla, também registrou que, no momento da avaliação, seu quadro clínico não revelou incapacitação hábil a justificar a condição de pessoa com deficiência, nos termos do art. 4º



do Decreto nº 3.284/90. Sob esses fundamentos, o Órgão Especial, por unanimidade, negou provimento ao recurso ordinário, mantendo incólume a decisão da Corte de origem que denegara a segurança pretendida por não vislumbrar ilegalidade no ato que negou o enquadramento da impetrante como pessoa portadora de necessidades especiais.

Princípio da adaptação razoável:

Embora não esteja previsto expressamente para os empregados e empregados públicos, estando previsto na Lei 8.112/90 para os servidores federais estatutários, o TST reconheceu, com base no princípio da adaptação razoável o direito de empregada pública com dependente com deficiência fazer jus à redução da jornada sem prejuízo do salário ou dever de compensação de horário.

Vejamos os destaques com os principais entendimentos:

TST-RRAg-533- 36.2019.5.09.0965, 8ª Turma, rel. Min. Delaíde Miranda Arantes, julgado em 9/2/2022 – Informativo TST n.º 250:

- Empregada pública com dependente com deficiência faz jus à redução da jornada sem prejuízo do salário ou dever de compensação de horário

TST-RR-11204-62.2017.5.15.0144, 3ª Turma, rel. Min. Alexandre de Souza Agra Belmonte, julgado em 02/12/2020 – Informativo TST nº 230:

- “, a matriz axiológica da Constituição não somente pode, mas, sobretudo, deve servir de fonte imediata para a resolução de demandas levadas à tutela do Poder Judiciário, no-



tadamente aquelas de alta complexidade. De todo modo, a ausência de norma infraconstitucional específica não seria capaz de isentar o magistrado de, com base nos princípios gerais de direito, na analogia e nos tratados internacionais ratificados pelo Brasil, dentre eles o Pacto de San Jose da Costa Rica, reconhecer a incidência direta dos direitos sociais em determinados casos concretos, mesmo porque aqueles nomeados exemplificativamente no texto constitucional, inclusive no que diz respeito aos trabalhadores, encerram cláusulas gerais ou de conteúdo indeterminado, mas de aplicação imediata (arts. 6º e 7º, caput, in fine)."

- No âmbito da Administração Pública, a Lei nº 13.370/2016 alterou o art. 98, §3º, da Lei nº 8.112/1990 para estender o direito ao horário especial ao servidor público federal que possui cônjuge, filho ou dependente com deficiência e para revogar a exigência de compensação. (....) Ora, se o dependente do funcionário federal possui tal prerrogativa, entendemos que o filho de uma professora municipal deve desfrutar de direito semelhante. Pessoas em situações análogas não podem ser tratadas de forma absolutamente desigual, sob pena de violação do multicitado princípio da igualdade substancial, previsto tanto na Constituição Federal quanto na Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência.

- . Daí a importância do seguinte questionamento: ao negar um horário diferenciado à sua mãe, o reclamado não estaria adotando um tratamento uniforme para crianças em situações flagrantemente desiguais? Pensamos que a resposta seja positiva.

- A Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência, aprovada pela Assembleia Geral das Na-



ções Unidas em 13 de dezembro de 2006 e chancelada pelo Congresso Nacional por meio do Decreto Legislativo nº 186/2008, conforme o procedimento do art. 5º, §3º, da CF, reconhece que a deficiência “é um conceito em evolução” e que “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”. Estabelece, no art. 3º, os seus “princípios gerais”, dentre os quais se destacam o “respeito pela diferença” e a “igualdade de oportunidades”. Prevê, no art. 5.1, que “todas as pessoas são iguais perante e sob a lei a que fazem jus, sem qualquer discriminação, a igual proteção e benefício da lei”. Especificamente quanto à criança, determina, no art. 7.1 que “os Estados Partes tomarão todas as medidas necessárias para assegurar às crianças com deficiência o pleno exercício de todos os direitos humanos e liberdades fundamentais, em igualdade de oportunidades com as demais crianças”. Referidos dispositivos não apenas ratificaram o já consagrado princípio da igualdade material insculpido no art. 5º, caput, da CF, mas, também, lhe conferiram refinamento temático expresso. Assim, o direito das crianças com deficiência, de serem tratadas pelo Estado e pela sociedade em igualdade de condições e segundo as características peculiares que as diferenciam dos demais indivíduos, passou a ser literal na Constituição brasileira a partir de 25 de agosto de 2009, data da publicação do Decreto presidencial nº 6.949

TST-RR-10409-87.2018.5.15.0090, 3ª Turma, rel. Min. Alexandre de Souza Agra Belmonte, julgado em 2/6/2021 – Informativo TST n.º 239.



- Devida a redução da jornada com a manutenção do salário à empregada que é mãe de uma menina portadora de síndrome de Down e bexiga neurogênica, que necessita de cuidados especiais. [...] A Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência (CDPD) estabelece como princípio o respeito pela diferença e a igualdade de oportunidades, que devem ser promovidos pelo Estado especialmente pela adaptação razoável, que consiste em ajustes necessários e adequados que não acarretem ônus desproporcional ou indevido, requeridos em cada caso.

- O art. 2º da CDPD estabelece ainda que a recusa à adaptação razoável é considerada forma de discriminação.

- Se há direitos e garantias, como por exemplo a flexibilidade de horário, àqueles que possuem encargos resultantes de sua própria deficiência, é inadequado afastar o amparo legal e a aplicação analógica aos que assumem para si grande parte desses encargos.

TST-ReeNec e RO-41-80.2014.5.17.0000, Órgão Especial, rel. Min. Walmir Oliveira da Costa, 2.3.2015. (Informativo TST nº 100).

- Inadequação do Mandado de Segurança para discutir o direito à jornada especial de trinta horas semanais, sem compensação e sem prejuízo da remuneração.



CONCLUSÃO

Após análise e levantamento da legislação e jurisprudência, observa-se, no decorrer dos anos, a existência de uma considerável conquista no que tange a edição de normas com vistas a dirimir desigualdades e promover o integral acesso das pessoas com deficiência no mercado de trabalho, inclusive com a recepção de convenções internacionais com o status de normas constitucionais.

Contudo, um ponto que merece destaque é o de que, mesmo a edição do Estatuto da Pessoa com Deficiência em 2015, por meio da Lei nº 13.146/2015, a legislação em si é bem esparsa, haja vista a existência de outros inúmeros normativos, dificultando o acesso e conhecimento por parte das pessoas interessadas em garantir os seus direitos – desconhecimento inclusive ressaltado na Pesquisa.

Observa-se ainda, em análise da legislação e jurisprudência trabalhista, que uma das possíveis causas para a situação apontada na Pesquisa Nacional com relação ao serviço público absorver mais assistentes sociais com deficiência do que o setor privado, poderia ser o fato da Lei 8.213/1991 não exigir a ocupação das vagas no setor privado em uma função específica. Assim, não obstante seja considerada a totalidade de empregados para o cálculo do percentual a ser cumprido pela empresa, não há exigência expressa na lei de que eles sejam direcionados para todos os cargos existentes, podendo ser preenchidos por cargos de menores complexidade, o que poderia causar discriminação e desigualdade de oportunidades. Neste contexto, importante atentar-se para que as políticas públicas sejam voltadas para que a pessoa com deficiência não seja utilizada apenas para atingir cotas, em subem-



pregos, com baixos salários e em desacordo com as finalidades previstas em lei.

Em análise da pesquisa da jurisprudência trabalhista, pode-se observar que a grande maioria dos julgados do TST referem-se à discussão do cumprimento do percentual de cotas da Lei 8.213/91, ações que originariamente são ajuizadas pelo próprio empregador com vistas a discutir multas aplicadas pela fiscalização do trabalho. Após a leitura das principais dificuldades encontradas pelas Assistentes Sociais com deficiência é fácil verificar que essas questões normalmente não chegam ao Judiciário. Isso permite concluir que, no âmbito do setor privado, há receio de demissão, por parte da(o) empregado com deficiência, o que o impede de ingressar em juízo para discutir questões afetas a sua rotina de trabalho (acessibilidade, ausência de oportunidades, barreiras, discriminação) e perder o seu emprego, perdendo ainda sua principal fonte de sustento.

Dessa forma, a atuação do auditor do trabalho, por meio no exercício da atividade de fiscalização do trabalho das pessoas com deficiência, bem como a do Ministério Público do Trabalho ao ajuizar ações civis públicas, firmar termos de ajustes de conduta, dentre outros, tornam-se uma via essencial para a fiscalização do contrato de trabalho em curso.

Já com relação ao regime estatutário, cada ente federativo editará a sua norma, mas, à luz da Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência, aprovada nos termos do artigo 5º, § 3º, da Constituição Federal, o STF já entendeu pela possibilidade de aplicação de direitos independente de previsão na norma (Tema 1.097 do STF).



Por fim, não obstante a existência de vasta legislação e jurisprudência, há ainda inúmeros entraves para a efetivação desses direitos, conforme fora evidenciado pela Pesquisa Nacional “Perfil de Assistentes Sociais” o que enseja uma maior atuação do Estado quanto à efetivação de políticas públicas mais eficazes para garanti-los.

BIBLIOGRAFIA

BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/ConstituicaoCompilado.htm Acesso em: 14 fev. 2023.

BRASIL. Lei nº 7.853/1989: Dispõe sobre o apoio às PCD, sua integração social, sobre a Corde, institui a tutela jurisdicional de interesses coletivos ou difusos dessas pessoas, disciplina a atuação do Ministério Público, define crimes, e dá outras providências. Disponível em https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/L7853.htm Acesso em: 06. fev. 2023.

BRASIL. Decreto n.º 3.298/1999: Regulamenta a Lei nº 7.853/1989 e dispõe sobre a política nacional para a integração da PCD, consolida normas de proteção, e dá outras providências. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/D3298.htm Acesso em: 06. fev. 2023.

BRASIL. Lei nº 8.213/1991, de 24 de julho de 1991. Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/L8213cons.htm Acesso em: 06. fev. 2023.



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. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L8112cons.htm Acesso em: 06. fev. 2023.

BRASIL. Decreto Legislativo nº 186/2008. Aprova o texto da Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência e de seu Protocolo Facultativo, assinados em Nova Iorque, em 30 de março de 2007. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Congresso/DLG/DLG-186-2008.htm Acesso em: 06. fev. 2023.

BRASIL. Lei 13.416, de 06 de julho de 2015, Institui a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Estatuto da Pessoa com Deficiência). Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/ato2015-2018/2015/lei/l13146.htm Acesso em: 06. fev. 2023.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Previdência. Instrução Normativa nº 2, de 8 de novembro de 2021. Dispõe sobre os procedimentos a serem observados pela Auditoria-Fiscal do Trabalho nas situações elencadas. Disponível em: <https://www.gov.br/trabalho-e-previdencia/pt-br/assuntos/legislacao-trabalho/PDF/INn2de8denovembrode2021compilado29.12.2022.pdf> Acesso em: 06. fev. 2023.

BRASIL. Decreto nº 10.088 de 5 de novembro de 2019: Consolida atos normativos editados pelo Poder Executivo Federal que dispõem sobre a promulgação de convenções e recomendações da Organização Internacional do Trabalho - OIT ratificadas pela República Federativa do Brasil. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Atos2019-2022/2019/Decreto/D10088.htm Acesso em: 06. fev. 2023.



BRASIL. Lei 10.098, de 19 de dezembro de 2000. 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 em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L10098.htm Acesso em: 06. fev. 2023.

BRASIL. Lei 8.899, de 29 de junho de 1994, Dá prioridade de atendimento às pessoas que especifica, e dá outras providências. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L10048.htm Acesso em: 06. fev. 2023.

BRASIL. Decreto nº 5.296/2004 de 06 de julho de 2015, Regulamenta as Leis nos 10.048, de 8 de novembro de 2000, que dá prioridade de atendimento às pessoas que especifica, e 10.098, de 19 de dezembro de 2000, que estabelece normas gerais e critérios básicos para a promoção da acessibilidade das pessoas portadoras de deficiência ou com mobilidade reduzida, e dá outras providências Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2004-2006/2004/Decreto/D5296.htm Acesso em: 06. fev. 2023.

BRASIL. Lei 11.126, de 27 de junho de 2005, Dispõe sobre o direito do portador de deficiência visual de ingressar e permanecer em ambientes de uso coletivo acompanhado de cão-guia. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2004-2006/2005/Lei/L11126.htm Acesso em: 06. fev. 2023.



BRASIL. Lei n. 10.436, de 24 de abril de 2002 – Dispõe sobre a Língua Brasileira de Sinais – Libras e dá outras providências. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/l10436.htm Acesso em: 06. fev. 2023.

BRASIL Conselho Nacional de Justiça. Resolução CNJ nº 401/2021: Dispõe sobre o desenvolvimento de diretrizes de acessibilidade e inclusão de pessoas com deficiência nos órgãos do Poder Judiciário e de seus serviços auxiliares, e regulamenta o funcionamento de unidades de acessibilidade e inclusão.. Disponível em <https://atos.cnj.jus.br/atos/detalhar/3459> . Acesso em: 06. fev. 2023.

BRASIL Conselho Nacional de Justiça. Resolução CNJ nº 343/2020: Institui condições especiais de trabalho para magistrados(as) e servidores(as) com deficiência, necessidades especiais ou doença grave ou que sejam pais ou responsáveis por dependentes nessa mesma condição e dá outras providências. Disponível em <https://atos.cnj.jus.br/atos/detalhar/3987>. Acesso em: 06. fev. 2023.

CFESS. Pesquisa Nacional “Perfil de Assistentes Sociais com Deficiência”. 2023.

.FIGUEIRA, Emílio. Caminhando em silêncio: uma introdução à trajetória das pessoas com deficiência na história do Brasil. São Paulo: Giz Editorial, 2008.

ISBN: 978-65-86322-13-2

CDL



9 786586 322132



CFESS
CONSELHO FEDERAL
DE SERVIÇO SOCIAL

