



POLÍTICAS DE INCLUSÃO DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA NO MERCADO DE TRABALHO: uma análise sobre o caso de Lavras (MG)

*José Vitor Palhares dos Santos¹
Thiago Lima Bahia Santos²
Ana Augusta Almeida de Souza³
Ricardo Braga Veroneze⁴*

Resumo

O artigo objetivou verificar as dificuldades e opiniões das pessoas com deficiência (PcDs) que estão inseridas no mercado de trabalho sobre as políticas de inclusão públicas e empresariais. Para tanto, foram realizadas entrevistas e grupos focais com pessoas com deficiência da cidade de Lavras (MG), formalmente inseridas no mercado de trabalho. Os resultados demonstraram que as dificuldades enfrentadas pelas PcDs vão muito além da implantação de políticas afirmativas. Percebeu-se que uma inclusão efetiva desses indivíduos necessita de ações conjuntas entre governo, empresas e sociedade, com vistas à erradicação do preconceito.

Palavras-chave: Pessoas com deficiência. Políticas públicas e privadas. Inclusão.

1 INTRODUÇÃO

Pessoas com deficiência são, historicamente, vítimas de preconceito e segregação social. Na Grécia Antiga, por exemplo, a deficiência era tratada como um obstáculo para a sobrevivência e subsistência do povo. Comunidades indígenas do continente americano também tinham essa visão e, por isso, bebês que nascessem com deficiência eram mortos. Atualmente, tanto os países como o Brasil, os Estados Unidos, a Austrália e organizações internacionais,

¹ Mestrando em Administração pela Universidade Federal de Minas Gerais (UFMG). Membro do Núcleo de Estudos Organizacionais e Sociedade (NEOS).

² Mestrando em Administração pela Universidade Federal de Minas Gerais. Graduação em Administração pela Universidade Federal de Lavras (UFLA).

³ Mestranda em Administração pela Universidade de São Paulo (USP). Graduação em Administração pela Universidade Federal de Lavras (UFLA).

⁴ Mestrando em Administração pela Universidade Federal de Lavras (UFLA). Graduação em Administração pela Universidade Federal de Lavras (UFLA).

como a Organização das Nações Unidas (ONU), atuam pró ativamente para diminuir os desafios que permeiam a trajetória pessoal e profissional desses indivíduos.

Os Estados Unidos da América têm um conjunto de programas, serviços e leis que compõem a política nacional de eliminação de barreiras e geração de oportunidades para pessoas com deficiência. O marco legal americano mais famoso é o ADA, *Americans with Disabilities Act*, traduzindo para o português significa “O Ato dos Americanos com Deficiência”. Esse conjunto de leis de 1990 abrange diversos aspectos da vida das pessoas com deficiência, visando garantir seus direitos ao emprego, à saúde, à educação, à mobilidade e à comunicação. Quanto ao acesso ao trabalho, a lei americana dispõe que empresas com 15 ou mais funcionários forneçam ambientes de trabalho adequado, assim como vagas de trabalho para pessoas com deficiência. A lei também exige que as práticas de contratação, remuneração e benefícios sejam igualitárias para os funcionários com deficiência (RICH; ERB; RICH, 2002).

Dentro da convenção sobre os direitos das pessoas com deficiência da ONU, o acesso ao trabalho deve ser um dos direitos garantidos. Garantir o direito de exercer igualitariamente as funções do trabalho, promover o empreendedorismo autônomo entre as PcDs, empregar PcDs no setor público, construir programas para a reabilitação vocacional e retorno ao trabalho são algumas das considerações da convenção sobre a facilitação do acesso das PcDs ao mercado de trabalho (HENDRICKS, 2007).

A Austrália é signatária da Convenção das Nações Unidas sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência desde 2008. Por isso, possui um plano estratégico nacional para que os princípios da convenção sejam concretizados em políticas e programas. O plano pretende ser concluído em dez anos e é formado por seis pilares, são eles: infraestrutura inclusiva nas comunidades, mecanismos jurídicos para proteção contra a discriminação, seguridade econômica tanto para aqueles capazes de trabalhar quanto para aqueles em casa, fornecimento de serviços de cuidados especiais nas comunidades, garantia de educação escolar e fornecimento de serviços de saúde garantidos (COMMONWEALTH OF AUSTRALIA, 2011). Fica evidente que garantir o acesso ao trabalho às PcDs continua sendo um pilar importante para as nações que visam construir uma sociedade mais igualitária.

Devido à importância do trabalho, o governo brasileiro instaurou legislação específica que regulamenta a inserção das PcDs no mercado de trabalho. Como também, criou o Conselho Nacional dos Direitos da Pessoa Portadora de Deficiência (CONADE) para acompanhar e avaliar o processo de inserção.

Apesar da mudança legal, muitas conquistas ainda precisam ser alcançadas. Dos 45,6 milhões de deficientes brasileiros, apenas 306 mil encontram-se empregados em algum tipo de atividade formal (INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA [IBGE],

2010; MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO [MTE], 2011). Além disso, entende-se que a inserção desses indivíduos no mercado de trabalho pode não representar, via de regra, sua inclusão social.

Partindo deste pressuposto, este estudo tem por objetivo verificar as dificuldades e opiniões das pessoas com deficiência (PcDs) que estão inseridos no mercado de trabalho da cidade de Lavras (MG) sobre as políticas de inclusão públicas e empresariais.

A realização deste tipo de estudo faz-se relevante por incitar as discussões sobre a inclusão das PcDs no mercado de trabalho e considerar a importância desse grupo para a economia do país, já que compõe, de acordo com o IBGE (2010), cerca de um quarto da população brasileira (24%). Dessa forma, essa população não pode continuar tendo sua força de trabalho negligenciada.

Na próxima seção será feita uma contextualização da situação do deficiente físico no Brasil e das medidas tomadas por entidades públicas e privadas para redução das desigualdades. Em seguida, são apresentados os procedimentos metodológicos utilizados na realização deste estudo, com vistas ao alcance do objetivo proposto. Posteriormente são apresentados os resultados e as considerações finais da pesquisa.

2 REVISÃO DE LITERATURA

Os debates de importância nacional para as PcDs brasileiras se iniciaram mais intensamente na década de 1980 – mesmo que desde o século XIX o Brasil já possuísse escolas para PcDs – sendo pioneiro na América Latina com o Imperial Instituto dos Meninos Cegos e o Imperial Instituto dos Surdos-Mudos. Muitos fatores da década de 1980 colaboraram para fortalecer os movimentos em prol dos direitos das PcDs (LANNA JÚNIOR, 2010).

O primeiro fator foi a ONU considerar o ano de 1981 como o ano “internacional das pessoas deficientes”, o que colocou em evidência no mundo e no Brasil a necessidade de oportunidades igualitárias para as PcDs. O processo de redemocratização do Estado brasileiro também foi de extrema importância para possibilitar os encontros nacionais entre PcDs ocorridos entre 1980 e 1983. Todo esse ambiente positivo permitiu que o Brasil reconhecesse os direitos das PcDs como de interesse público e isso viabilizou a criação da Coordenadoria Nacional para a Integração da Pessoa Portadora de Deficiência (CORDE) em 1986. Três anos depois foi criada a Política Nacional para Integração da Pessoa Portadora de Deficiência (LANNA JÚNIOR, 2010).

Fruto desta nova realidade, a Lei 8.213/1991 – mais conhecida como a Lei de Cotas – estabeleceu que todas as empresas privadas com mais de 100 funcionários deveriam destinar

uma parcela entre 2% a 5% dos seus cargos para PcDs. O artigo 5º, parágrafo 2º, assegurou ainda o direito das pessoas com qualquer tipo de deficiência de se inscrever em concurso público, em igualdade de condições com os demais candidatos, sendo-lhes reservadas até 20% das vagas. Entretanto, foi apenas em 1999, com o Decreto nº 3298 (1999), que a lei foi regulamentada (BRASIL, 1991).

Neste contexto, passaria a ser atribuído às empresas um papel além daquele de geração de riqueza econômica, sendo também esperados compromissos éticos e sociais em suas práticas organizacionais. O exercício dessa função social mais ampla tornaria a empresa mais humanizada e menos patrimonializada, na qual possíveis conflitos provenientes das diferenças humanas, como a deficiência, seriam minimizados. A empresa inclusiva seria, portanto, aquela onde os funcionários e candidatos não sofreriam, em hipótese alguma, exclusão por atributos individuais (SASSAKI, 1997; FERREIRA, 2005).

Mesmo após a regulamentação da lei de cotas, não foram vistos avanços quanto a criação de vagas para deficientes no setor privado. Para Lopes (2005), a fragilidade institucional do governo brasileiro e a capacidade das grandes corporações em destinar recursos em favor dos seus interesses, mesmo que para isso tenham que burlar a legislação, são dois fatores que contribuem para a ineficácia da lei.

A reserva de vagas de trabalho em empresas privadas só começou a ser implantada quando, em 2006, o MTE começou a fiscalizar mais intensamente as empresas e aplicar punições àquelas que descumpriam a lei de cotas. Esta postura governamental mais enérgica favoreceu a criação de novas vagas. Segundo dados do MTE, em 2005 havia 12.786 mil PcDs inseridos no mercado de trabalho. Já o último censo demográfico, realizado em 2010, aponta 20,4 milhões de PcDs trabalhando (IBGE, 2010). Nota-se um aumento expressivo nessas contratações em apenas cinco anos.

Para Bahia e Schommer (2010), as empresas podem inserir as PcDs por diferentes motivos. Os valores éticos e o senso de dever moral podem ser causas da contratação de PcDs, assim como a obrigatoriedade legal e as estratégias gerenciais, que buscam conseguir os benefícios organizacionais da diversidade por meio de fatores motivacionais.

Porém, não basta a organização cumprir as leis e inserir as PcDs. A inclusão também precisa ser alcançada. A inclusão vai além da inserção e da absorção da mão de obra das PcDs, como através da adoção de políticas de diversidade eficazes, ou seja, aquelas capazes de se desenvolverem em práticas aplicáveis nos processos seletivos, na estrutura física, na sensibilização dos funcionários. Dessa forma, fica evidente que é necessário conseguir criar um ambiente adaptado e preparado para receber o deficiente (INSTITUTO ETHOS, 2002; CARVALHO-FREITAS *et al*, 2010).

Um dos grandes entraves da inclusão é o preconceito, pois ele dificulta a promoção de políticas de estímulo à diversidade, principalmente, por estar em funcionários de nível de chefia, como a gerência (SARAIVA; IRIGARAY, 2009). Ocupação de cargos inferiores na hierarquia e discriminação por parte dos colegas de trabalho são resultados do desconhecimento sobre suas capacidades (BEZERRA; VIEIRA, 2012).

A falta de informações é um dos principais fomentadores do preconceito e combatê-lo é essencial para a inclusão das PcDs no ambiente de trabalho. Toldrá, De Marque e Brunello (2010) acreditam na disseminação de informações como um importante instrumento de desenvolvimento social. Neste sentido, a realização de palestras com o objetivo de desmistificar conceitos e sensibilizar os indivíduos é uma ação de grande importância no processo inclusivo (INSTITUTO ETHOS, 2002).

Além disso, ações de redução do preconceito, dentro das organizações, devem começar pelos níveis hierárquicos mais elevados, responsáveis pela disseminação do respeito com o diferente a partir do seu comportamento, tornando-se um exemplo a ser seguido aos outros funcionários (INSTITUTO ETHOS, 2002; CARVALHO-FREITAS, 2007).

Diante destas reflexões, questionamo-nos: Qual a perspectiva dos portadores de deficiência sobre essas políticas públicas e empresariais? A metodologia utilizada para obtenção dos resultados está descrita na seção seguinte.

3 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

Para atingir o objetivo da pesquisa de verificar as dificuldades e opiniões das pessoas com deficiência (PcDs) que estão inseridos no mercado de trabalho sobre as políticas de inclusão públicas e empresariais foi escolhida a pesquisa do tipo qualitativa, de cunho exploratório.

A coleta de dados se deu a partir da realização de duas etapas, na qual participaram pessoas com deficiência residentes na cidade de Lavras (MG), formalmente inseridas no mercado de trabalho. Utilizou-se o critério de amostragem não-probabilística por julgamento⁵, sendo os participantes indicados por associações de apoio aos PcDs.

Na primeira etapa, foram realizadas entrevistas semiestruturadas com 11 PcDs. As entrevistas foram gravadas com duração média de 50 minutos e os encontros foram agendados nos locais escolhidos pelos entrevistados. Faz-se importante ressaltar que a análise das entrevistas feitas com 4 deficientes mentais (E7, E8, E9 e E10) foram inviabilizadas devido à

⁵ Amostragem não probabilística é utilizada quando o acesso à informação sobre a população a ser analisada é limitado, por isso o pesquisador faz uso dos dados que estão ao seu alcance. Essa amostragem também é chamada de amostragem por conveniência (GUIMARÃES, 2008).

pouca clareza que estes possuem sobre os próprios direitos e o baixo reconhecimento da aplicação destes direitos em sua realidade. Na segunda etapa, foi feito um grupo focal com sete dos 11 entrevistados, os outros quatro entrevistados tiveram sua ausência justificada pela incompatibilidade de horários. A realização desta segunda etapa tornou possível o aprofundamento e debate dos temas comentados na entrevista, principalmente a discussão sobre práticas e comportamentos para a inclusão dos deficientes no ambiente organizacional.

De forma a preservar a identidade dos participantes, estes serão caracterizados por códigos alfanuméricos. A confidencialidade das empresas e de outras pessoas mencionadas nas falas dos respondentes também será preservada com a utilização de letras do alfabeto. Os quadros 1 e 2 abaixo caracterizam a amostra.

Quadro 1 - Perfil demográfico e ocupacional.

Participantes	Sexo	Idade	Escolaridade	Ocupação	Ingresso no mercado de trabalho
Entrevistado 1	Feminino	57 anos	Superior Incompleto	Operadora de Câmara Escura	Lei de Cotas
Entrevistado 2	Feminino	45 anos	Superior Completo	Professora	Concurso público
Entrevistado 3	Feminino	46 anos	Superior Completo	Professora	Concurso público
Entrevistado 4	Masculino	58 anos	Superior Completo	Professor	Concurso público
Entrevistado 5	Masculino	29 anos	Superior Completo (Ms)	Professor universitário	Concurso público
Entrevistado 6	Masculino	61 anos	Superior Completo (Dr)	Professor universitário	Concurso público
Entrevistado 7	Masculino	25 anos	Fundamental Incompleto	Garçom	Lei de Cotas
Entrevistado 8	Masculino	18 anos	Fundamental Incompleto	Empacotador de supermercado	Lei de Cotas
Entrevistado 9	Masculino	20 anos	Fundamental Incompleto	Repositor de supermercado	Lei de Cotas
Entrevistado 10	Masculino	19 anos	Fundamental Incompleto	Auxiliar de Serviços Gerais	Oportunidade dada pela instituição de ensino.
Entrevistado 11	Masculino	60 anos	Superior Completo (Dr)	Professor	Concurso público

Fonte: Elaborado pelos autores.

Quadro 2 - Tipo de deficiência.

Participantes	Deficiência	Tempo que possui a deficiência	Razão
Entrevistado 1	Visual	Adquiriu ao longo da vida	Doença congênita degenerativa
Entrevistado 2	Visual	Desde o nascimento	-
Entrevistado 3	Auditiva	Desde o nascimento	-
Entrevistado 4	Visual	Adquiriu ao longo da vida	Acidente de carro
Entrevistado 5	Físico	Adquiriu ao longo da vida	Paralisia cerebral no nascimento
Entrevistado 6	Físico	Adquiriu ao longo da vida	Acidente de carro
Entrevistado 7	Mental	Desde o nascimento	-
Entrevistado 8	Mental	Desde o nascimento	-
Entrevistado 9	Mental	Desde o nascimento	-
Entrevistado 10	Mental	Desde o nascimento	-
Entrevistado 11	Visual	Desde o nascimento	Genética (daltonismo)

Fonte: Elaborado pelos autores.

A análise dos resultados foi feita a partir da análise do conteúdo das transcrições das entrevistas e do grupo de foco. A técnica pode ser definida como um método que busca identificar o que está sendo dito em um discurso sobre um tema específico, tornando possível interpretar como os participantes percebem o tema em discussão (SILVA; GOBBI; SIMÃO, 2005; BARDIN, 2011).

Os resultados obtidos após a realização destes procedimentos encontram-se descritos na próxima seção.

4 RESULTADOS E DISCUSSÃO

A análise da perspectiva das PcDs sobre as políticas públicas e privadas para sua inclusão no mercado de trabalho foi realizada em primeira etapa por meio de entrevistas.

Assim, no que tange à categoria políticas públicas, a Lei de Cotas dividiu a opinião dos respondentes. Para os entrevistados E1, E3 e E5, a referida lei é um importante instrumento para assegurar a inserção das PcDs no mercado de trabalho. Segundo os entrevistados a lei contribui para reduzir a preferência de contratação de pessoas sem deficiência. E5 reforça que mesmo não sendo ideal, essa política foi a única maneira encontrada pelo governo para minimizar a exclusão social a que os deficientes estavam sujeitos.

Já para os entrevistados E2, E4 e E6 a Lei de Cotas é ineficaz, pois não consegue mudar as atitudes dos contratantes e demais membros da sociedade em relação as PcDs, corroborando os resultados encontrados por Saraiva e Irigaray (2009) e Bezerra e Vieira (2012). Assim, para

esses respondentes, esse tipo de política não é capaz de extinguir o preconceito e a desconfiança dos membros das organizações em relação ao deficiente. Defendem, portanto, que a contratação da PcD deve ocorrer de maneira não distintiva entre deficientes e não deficientes, pautando-se apenas nas competências individuais e profissionais dos candidatos e não em políticas de cotas.

“A maioria da população mundial ainda não parou para refletir a respeito do que seja uma pessoa portadora de necessidade especial e isso tudo para mim é fruto da não intervenção do Governo Federal” (E6). Como se observa na fala do entrevistado 6 (E6), a intervenção governamental por meio de ações afirmativas, como a política de cotas, não só é vista como ineficiente, mas também como a causa da situação de segregação. Neste sentido, conforme ressaltado por Toldrá, De Marque e Brunello (2010) e Instituto Ethos (2002), a alienação das pessoas gerada pela falta de informações contribui em grande medida para a perpetuação acrítica do preconceito.

A segunda categoria de análise, políticas privadas, evidenciou a falta de preparo das empresas para receber PcDs nos espaços de trabalho. Conforme ressaltado pelos entrevistados, a falta de adaptação nos locais e nos instrumentos de trabalho, o desconhecimento e a burocratização para realização de mudanças de acessibilidade, a omissão de auxílio e a carência de oportunidades de crescimento e desenvolvimento são algumas das dificuldades enfrentadas pelo deficiente após sua inserção nos espaços organizacionais.

Conforme ressaltado por E5, quando se fala em inserir um deficiente no ambiente organizacional não se trata apenas de realizar modificações genéricas, deve-se também procurar conhecer as especificidades daquele funcionário, de forma a atender a todas as suas necessidades.

O pessoal fala assim, vamos adequar a empresa para as pessoas com deficiência [...] você pode ter pessoas na minha condição, que consegue mexer o braço, pegar um óculos, mas, tem gente que ‘tá’ na cadeira de rodas e não consegue fazer isso. Então, esse tipo de coisa que é difícil para as empresas verem [...]. Você tem que realmente conhecer a deficiência daquela pessoa, saber o que ela vai te mostrar que ela tem ou não tem dificuldade (E5).

Além disso, também é necessário que todos os demais funcionários estejam preparados para receber o deficiente. E esta preparação deve ser baseada em uma exposição clara dos benefícios que a diversidade pode proporcionar a todos, de forma a inibir atitudes e comportamentos preconceituosos. Um relato feito por um participante revela os transtornos que a falta de informação e de respeito à diversidade podem gerar.

Acham [colegas de trabalho] que é proteção, mas, e eu corro atrás quando eu quero. Ai aquela pessoa que não possui aquela habilidade, levanta toda aquela preocupação [sobre a capacidade da deficiente]. Eu tento mostrar que tenho habilidade pra fazer, mas, a

gente percebe que às vezes os colegas ficam naquela, tentam monitorar o que a gente ‘tá’ fazendo (E2).

Percebe-se, desta forma, conforme ressaltado por Carvalho-Freitas *et al* (2010) e Instituto Ethos (2002), como a simples instauração de uma política de gestão da diversidade pode ser insuficiente para a promoção da inclusão do deficiente. Neste sentido, muito mais do que discursos, o funcionamento prático se faz necessário e fundamental neste processo.

A realização da segunda fase deste estudo tornou possível a exploração mais detalhada dos assuntos tratados na entrevista. O primeiro tema posto em discussão foi sobre as dificuldades enfrentadas pelos deficientes dentro e fora do ambiente de trabalho. Para 5 dos 7 participantes, as dificuldades enfrentadas pelas PcDs não são provenientes da falta de ação governamental, mas sim do preconceito das pessoas e sua descrença na capacidade do deficiente. Segundo o grupo, este tipo de postura social acabaria por incutir no deficiente um sentimento de incredulidade em relação à sua própria capacidade. E5, portador de deficiência física, ainda acrescentou que a acessibilidade também é uma grande dificuldade enfrentada no dia-a-dia, em virtude de poucos lugares serem adaptados para recebê-los.

O Quadro 3 elucida essas dificuldades mencionadas, através da fala dos próprios participantes.

Quadro 3 - Dificuldades vivenciadas pelas PcDs.

Participantes	Discursos
E1	“Estudei normalmente na minha vida até o segundo ano de matemática, até que eu fui barrada porque não tinha estrutura, não tinha braile, não era lei, não era obrigado. Eu fui discriminada no colégio”.
E5	“A gente sempre tem que provar para as pessoas que a gente pode. Por mais que a gente tenha conseguido ao longo dos anos um grau de independência (...) existe sempre um grau de desconfiança. Eu acho que às vezes, por não ter todos os lugares acessíveis, a gente acaba sofrendo um pouco mais”.
E9	“Eu ‘tava’ na escola, eu não tinha nada, nem sabia ler. Assim minha mãe [escutava]: ‘Seu filho nunca vai crescer (...) vai tomar bomba’”.
E10	“Eu achei que era difícil o serviço (...) [pensava]: ah, eu não sei se eu vou dar conta não”.
E11	“A professora mandava eu pegar o lápis marrom eu pegava o verde. Aí foi uma fase ruim. Assim, eu senti um pouco aquela discriminação, a turma gozava, né? E depois foi tirar carteira, também eu tive muito medo, e tenho até hoje”.

Fonte: elaborado pelos autores.

Apesar das dificuldades, todos os participantes reconhecem a importância da inclusão das PcDs no mercado de trabalho, não apenas para o deficiente, mas também para os indivíduos com

quem convivem e para a sociedade de forma geral. Segundo o grupo, ao ingressarem em uma organização, os deficientes têm a oportunidade de expor suas capacidades e habilidades, mostrando que podem realizar as atividades tão bem quanto as outras pessoas, desmistificando preconceitos. Isto faz com que a PcD sintam-se socialmente importante e em condição de igualdade.

Para tanto, o apoio da liderança se faz fundamental. Corroborando os achados do Instituto Ethos (2002), os participantes ressaltaram a importância dos chefes no acompanhamento e reconhecimento do trabalho diário. Desta forma, além de aumentar a segurança do deficiente, esse tipo de postura contribuiria para uma melhor adaptação do ambiente de trabalho às necessidades especiais do colaborador.

Percebe-se, desta forma, como a real inclusão das PcDs vai muito além da mera institucionalização de políticas ditas inclusivas. Assim, palavras e planos sem ação e acompanhamento acabam por mascarar a realidade e criar empecilhos ainda maiores para essas pessoas. Governo, entidades privadas e sociedade precisam, de fato, se empenhar na promoção de condições igualitárias para todos, começando pelo combate ao preconceito.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O caminho para promoção da igualdade ainda encontra-se muito além das atuais políticas, ditas inclusivas. Certamente muitos avanços foram conquistados ao longo do tempo, seja pela ação de movimentos sociais, seja pela imposição governamental ou mesmo pela conscientização de alguns indivíduos e entidades privadas. Porém, conforme mostrado neste estudo, nem mesmo os deficientes estão certos sobre a promoção de igualdade que as ações afirmativas podem gerar.

Enquanto alguns considerem que a política pública de cotas seja um mecanismo primordial para garantia da igualdade, outros a consideram como ineficaz e até mesmo perpetuadora da exclusão social.

Deve-se considerar que, mesmo depois de inseridos no ambiente organizacional, todos os participantes reconheceram se deparar com dificuldades estruturais e, até mesmo, com o preconceito e a discriminação. Podemos, então, afirmar que essas políticas garantem a inclusão das PcDs no mercado de trabalho?

Acredita-se que não, considerando que a adoção exclusiva de medidas afirmativas não encerra o ciclo vicioso do preconceito que incita atitudes e comportamentos resistentes à diversidade. Defende-se que medidas simultâneas nas bases de inserção social (estruturas

escolares e urbanas) sejam necessárias para a promoção da inclusão dos deficientes. A divulgação de maiores esclarecimentos também poderia ser uma alternativa para a desmistificação de muitos pressupostos equivocados e para promover nas organizações o desejo pela diversidade, não apenas pelo cumprimento legal ou por interesses de imagem, mas também pelo entendimento de seu compromisso ético e social. Além disso, a adoção de uma postura enérgica por parte de empresas e governos também poderia contribuir para inibição de posturas preconceituosas.

Este estudo, ao verificar as dificuldades e opiniões das pessoas com deficiência (PcDs) que estão inseridos no mercado de trabalho sobre as políticas de inclusão públicas e empresariais contribuiu para um entendimento mais amplo do assunto. Entende-se a impossibilidade de generalização dos resultados, devido a amostra pequena de 11 entrevistados diante de uma população superior a 45 milhões de PcDs, no Brasil. Mas, espera-se que este trabalho incite outras discussões e estudos sobre a temática, fazendo com que novos resultados sejam obtidos e novos avanços sejam alcançados.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

BAHIA, Melissa Santos; SCHOMMER, Paula Chies. Inserção profissional de pessoas com deficiência nas empresas: Responsabilidades, práticas e caminhos. *Organizações & Sociedade*, v. 17, n. 54, art. 3, p. 439-461, 2010.

BARDIN, Laurence. *Análise de conteúdo*. Lisboa: Edições 70, 2011.

BEZERRA, Sérgio Sampaio; VIEIRA, Marcelo Milano Falcão. Pessoa com deficiência intelectual: a nova “ralé” das organizações do trabalho. *Revista de Administração de Empresas*, São Paulo, v. 52, n. 2, p. 232-244, 2012.

BRASIL. *Lei n. 8.213, de 24 de julho de 1991*. Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências. Diário oficial da União. Brasília, DF: Código civil. 1991.

CARVALHO-FREITAS, Maria Nivalda. *A inserção de pessoas com deficiência em empresas brasileiras - Um estudo sobre as relações entre concepções de deficiência, condições de trabalho e qualidade de vida no trabalho*. 2007. 315f. Tese (Doutorado) – Universidade Federal de Minas Gerais, Faculdade de Ciências Econômicas, Belo Horizonte.

CARVALHO-FREITAS, Maria Nivalda; TOLEDO, Isadora D’Ávila; NEPOMUCENO, Maristela Ferro; SUZANO, Janayna de Cássia Coelho; ALMEIDA, Luciana Alves Drumond. Socialização organizacional de pessoas com deficiência. *Revista de Administração de Empresas*, v. 50, n. 3, p. 264-275, 2010.

COMMONWEALTH OF AUSTRALIA. *National Disability Strategy 2010–2020*. Disponível em: <https://www.coag.gov.au/sites/default/files/national_disability_strategy_2010-2020.pdf>. Acesso em 02 mai. 2011.

FERREIRA, Jussara Suzi Assis Borges Nasses. Função social e função ética da empresa. *Revista Jurídica da UniFil*, v. 04, n. 2, p. 67-85, 2005.

GUIMARÃES, Paulo Ricardo Bittencourt. *Métodos quantitativos estatísticos*. Curitiba: IESDE Brasil SA, 2008.

HENDRICKS, Aart. UN Convention on the Rights of Persons with Disabilities. *European Journal of Public Health*, v. 14, p. 273, 2007.

IBGE. INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. *Censo demográfico 2010: características gerais da população, religião e pessoas com deficiência*, 2010. Disponível em: <http://www.ibge.gov.br/home/estatistica/populacao/censo2010/caracteristicas_religiao_deficiencia/default_caracteristicas_religiao_deficiencia.shtm> Acesso em: 15 jun. 2012.

INSTITUTO ETHOS. *O que as empresas podem fazer pela inclusão das pessoas com deficiência*. 2002. Disponível em: <http://www.ethos.org.br/Uniethos/Documents/manual_pessoas_deficientes.pdf> Acesso em: 10 jun. 2012.

LANNA JÚNIOR, Mário Cléber Martins (Comp.). *História do Movimento Político das Pessoas com Deficiência no Brasil*. Brasília (DF): Secretaria de Direitos Humanos. Secretaria Nacional de Promoção dos Direitos da Pessoa com Deficiência, 2010.

LOPES, Gláucia Gomes Vergara. *A inserção do portador de deficiência no mercado de trabalho: a efetividade das leis brasileiras*. São Paulo: LTr, 2005.

MTE. MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO. *Inclusão do trabalhador deficiente cresce ano a ano*. 2011. Disponível em: <<http://portal.mte.gov.br/imprensa/inclusao-do-trabalhador-portador-de-deficiencia-cresce-ano-a-ano.htm>>. Acesso em: 10 jun. 2012.

RICH, Robert; ERB, Christopher; RICH, Rebecca A. Critical legal and policy issues for people with disabilities. *DePaul Journal of Health Care Law*, v. 6, n. 1, 2002.

SARAIVA, Luiz Alex Silva; IRIGARAY, Helio Arthur Reis. Políticas de diversidade nas organizações: uma questão de discurso?. *Revista de Administração de Empresas*, v. 49, n. 3, p. 337-348, 2009.

SASSAKI, Romeu Kazumi. *Inclusão Social: O Novo Paradigma*. Rede SACI, São Paulo 1997.

SILVA, Cristiane Rocha; GOBBI, Beatriz Christo; SIMÃO, Ana Adalgisa. O uso da análise de conteúdo como uma ferramenta para a pesquisa qualitativa: descrição e aplicação do método. *Organizações Rurais e Agroindustriais*, v. 7, n. 1, p. 70-81, 2005.

TOLDRÁ, Rosé Colom; DE MARQUE, Cecília Berni; BRUNELLO, Maria Inês Britto. Desafios para a inclusão no mercado de trabalho de pessoas com deficiência intelectual: experiências em construção. *Revista de Terapia Ocupacional*. São Paulo, v. 21, n. 2, p. 158-165, 2010.