

**A Inclusão de Pessoas com Deficiência no Mercado de Trabalho Brasileiro:
Perspectivas e Desafios**

**Inclusion of People With Disabilities in The Brazilian Labor Market:
Perspectives and Challenges**

Alice Gerlane Cardoso da Silva

Doutorado em Administração pela Universidade Federal de Minas Gerais
E-mail: alicegerlane@hotmail.com

Diogo Henrique Helal

Doutor em Sociologia e Política pela Universidade Federal de Minas Gerais
Professor da Universidade Federal da Paraíba
E-mail: diogohh@yahoo.com.br

Endereço: Alice Gerlane Cardoso da Silva

CEPEAD - Centro de Pós-Graduação e Pesquisas em
Administração - FACE/UFMG - Avenida Presidente
Antônio Carlos, 6627 - Sala 4012 - Pampulha - Belo
Horizonte - MG. CEP: 31270-901.

Endereço: Diogo Henrique Helal

Fundação Joaquim Nabuco - Av. Dezanete de Agosto,
2187 - Casa Forte - Recife-PE, Brasil, CEP: 52061-540.

Editor Científico: Tonny Kerley de Alencar Rodrigues

**Artigo recebido em 06/06/2017. Última versão
recebida em 21/07/2017. Aprovado em 22/07/2017.**

**Avaliado pelo sistema Triple Review: a) Desk Review
pelo Editor-Chefe; e b) Double Blind Review
(avaliação cega por dois avaliadores da área).**

Revisão: Gramatical, Normativa e de Formatação

RESUMO

Este ensaio objetiva refletir sobre a inclusão das pessoas com deficiência (PcD) no mercado de trabalho brasileiro, evidenciando as perspectivas e desafios para as organizações e sociedade. Percebe-se que as pessoas com deficiência ainda encontram obstáculos para a sua aceitação na sociedade, sendo vítimas de preconceitos, principalmente no que se refere ao mercado de trabalho. Conclui-se que a inclusão de pessoas com deficiência no trabalho vem sendo reconhecida como uma questão importante de estudo, e como objeto de políticas públicas. Destaque-se, entretanto, que, apesar dos avanços legais, a inclusão profissional de pessoas com deficiência e mais amplamente a diversidade no trabalho, ainda se constituem como grandes desafios para as empresas brasileiras. Constatou-se, por exemplo, que o número de contratação de pessoas com deficiência no mercado de trabalho ainda se encontra muito aquém do percentual que a lei prevê.

Palavras-Chave: Pessoas com Deficiência. Mercado de Trabalho. Brasil.

ABSTRACT

This essay analyzes the inclusion of people with disabilities (DP) in the Brazilian labor market, highlighting the perspectives and challenges for organizations and the society. It is noticed that people with disabilities still face obstacles to their acceptance in society, being victims of prejudice, especially with regard to the labor market. We conclude that the inclusion of disabled people in work has been recognized as an important academic issue, and as an object of public policy. Stand out, however, that despite legal advances, it is clear that the professional inclusion of people with disabilities and more broadly the diversity at work, still constitute a major challenge for Brazilian companies. It was found, for example, that the number of hiring people with disabilities in the labor market is still far below the percentage that the law provides.

Keywords: People With Disabilities. Labour Market. Brazil.

1 INTRODUÇÃO

Os estudos sobre a inclusão das pessoas com deficiência (PcD) vêm, nos últimos anos, sendo consolidados com o foco direcionado à inclusão no mercado de trabalho, uma vez que esse tema tem se configurado como uma questão atual, polêmica, e de grande importância para as organizações, por se referir a um grupo relevante socialmente.

No Brasil, segundo o Censo realizado em 2000, pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), existem 24,5 milhões de pessoas com algum tipo de deficiência, o que representa 14,5% da população brasileira. Desse número, nove milhões estão em idade de trabalhar, sendo que um milhão (11,1%) exerce alguma atividade remunerada, e 200 mil (2,2%) possuem registro em carteira de trabalho (GIL, 2002). Dessas pessoas, pouco menos da metade nasce com deficiência, enquanto a maioria apresenta algum tipo de deficiência depois dos 16 anos, principalmente durante a vida laboral (CONFERENCIA INTERNACIONAL DEL TRABAJO, 2007).

Carvalho-Freitas (2009, p. 124) define a pessoa com deficiência como:

Aquela que possui alteração parcial ou completa de um ou mais segmentos de seu corpo, acarretando comprometimento da função física, auditiva, visual ou intelectual e que em função de contingências históricas, sociais e espaciais, essa alteração poderá resultar em perda da autonomia para a pessoa, trazer problemas de discriminação social e dificultar a inserção social das pessoas com deficiência.

Ao longo da história, essa parcela da população viveu em quase total segregação social (ARANHA, 2003). Até a década de 1970, prevaleceu o paradigma assistencialista, caracterizado por práticas de tutela das PcD e por sua exclusão social, tanto no mundo do trabalho como em vários âmbitos da vida em sociedade (GIL, 2005). Nos anos 1980, sobressaiu o paradigma da integração (SASSAKI, 2006), no qual a premissa principal era a da necessidade de mudança das PcD para se adequarem à sociedade (BAHIA, 2006). A partir dos anos 1990, ganhou espaço o paradigma da inclusão social, baseado no princípio de que é a sociedade que deve estar apta a atender e a conviver com PcD (ARANHA, 2003; WERNECK, 2003; SASSAKI, 2002).

A inserção de pessoas com deficiência nas organizações ganhou força com a promulgação das Leis nº 8.112/90 e nº 8.213/91 (Leis de Cotas), que determinam um percentual de contratação obrigatória de PcD nas empresas públicas e privadas, em função do número de funcionários. A Lei de Cotas tem sido um instrumento utilizado para encorajar as organizações a praticarem a diversidade. No entanto, destaca-se que seu cumprimento apenas

permite a inserção das pessoas com deficiência nas organizações, e não a inclusão em si. Para garantir a inclusão de PcD, a organização precisa buscar informações relevantes sobre os tipos de deficiência, suas limitações e capacidades, bem como apresentar ações inclusivas, que propiciem a participação plena da pessoa com deficiência, a valorização da sua potencialidade humana e da sua capacidade produtiva (CARVALHO-FREITAS *et al*, 2010b).

De acordo com Carreira (1997, p. 24), a “falta de conhecimento por parte dos administradores, da capacidade de trabalho da pessoa com deficiência” dificulta a inclusão dos indivíduos com deficiência no mercado de trabalho. Robbins (2010, p. 40) aponta como um dos “tipos de discriminação as políticas e práticas discriminatórias, atitudes tomadas por representantes da organização que negam oportunidades iguais de desempenho ou oferecem recompensas desiguais”. No entanto, à semelhança de qualquer outro cidadão, o indivíduo com deficiência tem direito ao trabalho, como forma de afirmação pessoal e social, e que, no uso de suas aptidões, possa desempenhar as atividades que são inerentes ao cargo ocupado. Portanto, contratar uma pessoa com deficiência apenas para cumprir a Lei, sem remover barreiras que facilitem o acesso dessa pessoa, contribui para aumentar o preconceito de que ela não possui competência laboral (TANAKA; MANZINI, 2005). O preconceito em torno da capacidade contributiva no contexto empresarial é um dos maiores obstáculos para a inclusão social (CARVALHO-FREITAS *et al*, 2010b).

Tendo como referência essas constatações, o objetivo deste trabalho é refletir sobre a inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho no contexto brasileiro, evidenciando as perspectivas e desafios para as organizações e para a sociedade como um todo. A realização deste tipo de estudo faz-se relevante por mapear a questão da inclusão das pessoas com deficiência no contexto brasileiro, além de oferecer dimensões de análise que poderão ser utilizadas em futuras pesquisas e no diagnóstico e planejamento de ações dentro das organizações.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

2.1 Deficientes e Trabalho: conceitos e evolução histórica

Os direitos das pessoas com deficiência e sua inserção social passaram a ocupar espaço na agenda política internacional a partir da década de 1970, devido à ação de organizações de defesa de direitos, organismos multilaterais e governos. Um dos marcos no processo que busca garantir igualdade de oportunidades de inserção social de pessoas com

deficiência em relação a outros membros da coletividade foi a aprovação, em 1975, pela Organização das Nações Unidas (ONU), da Declaração Universal dos Direitos das Pessoas Portadoras de Deficiência. No campo mais específico dos direitos ao trabalho, constitui referência a promulgação, pela Organização Internacional do Trabalho (OIT), em 1983, da Convenção Internacional n.159, que chama a atenção para a necessidade de fomentar o acesso de PcD a oportunidades de ocupação produtiva, recomendando a adoção de políticas nacionais ativas de apoio a essas pessoas, para que possam obter e conservar espaços no mercado de trabalho (RIBEIRO; CARNEIRO, 2009).

Ao longo dos anos, a denominação utilizada para se referir às pessoas com alguma limitação física, mental ou sensorial admitiu vários formatos (ARANHA, 1995; CARVALHO-FREITAS; MARQUES, 2007; FONSECA, 2006). Inicialmente eram os inválidos, incapazes, excepcionais e pessoas deficientes, até que a Constituição de 1988 incorporou a expressão pessoa portadora de deficiência, assim como, pessoas com necessidades especiais ou pessoa especial. Porém, a expressão pessoa com necessidades especiais é um gênero que contém as pessoas com deficiência, mas também acolhe os idosos, as gestantes, enfim, qualquer situação que sugira tratamento diferenciado. Atualmente, a expressão pessoa portadora de deficiência foi abandonada, considerando que as deficiências não se portam, estão com a pessoa ou na pessoa (LEAL; MATTOS; FONTANA, 2013). Logo, embora a deficiência traga elementos que mobilizam as pessoas e faça que as PcD sejam vistas de forma diferenciada, a maneira de concebê-la e lidar com ela se modifica através do tempo e em culturas. (CARVALHO-FREITAS; MARQUES, 2010a).

O Decreto nº 6.949 (BRASIL, 2009), que promulga a Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência, considera a pessoa com deficiência:

[...] aquela que tem impedimentos de longo prazo de natureza física, mental, intelectual ou sensorial, os quais, em interação com diversas barreiras, podem obstruir sua participação plena e efetiva na sociedade em igualdade de condições com as demais pessoas. (p. 1).

A Organização Internacional do Trabalho (OIT), por sua vez, considera a pessoa com deficiência aquela:

[...] cujas perspectivas de obter emprego apropriado, reassumi-lo, mantê-lo e nele progredir são substancialmente reduzidas em virtude de deficiência física, auditiva, visual, mental ou múltipla devidamente reconhecida, agravadas pelas dificuldades locais de inclusão no mundo do trabalho [...] (SECRETARIA INTERNACIONAL DO TRABALHO, 2006, p. 5).

Segundo Bechtold e Weiss (2003), a pessoa com deficiência é aquela que apresenta, em caráter temporário ou permanente, significativas diferenças físicas, sensoriais ou intelectuais, decorrentes de fatores inatos ou adquiridos, que acarretam dificuldades em sua interação com o meio social, necessitando, por isso, de recursos especializados para desenvolver seu potencial e superar ou minimizar suas dificuldades. Porém, para Araújo (*apud* NUNES *et al*, 2008), o que define a pessoa com deficiência não é falta de um membro nem a visão ou audição reduzidas. O que caracteriza a PcD é a dificuldade de se relacionar, de se integrar na sociedade, o grau de dificuldade para a integração social é que definirá quem é ou não deficiente.

Para que uma sociedade se torne mais justa e igualitária, faz-se necessário o reconhecimento de que a pessoa com deficiência é cidadã como qualquer outra, com o mesmo direito à livre escolha e a usufruir das oportunidades disponíveis na sociedade, qualquer que seja seu tipo de deficiência e o grau de comprometimento que apresente, cabendo à sociedade reorganizar-se, para garantir a qualquer um, independentemente das peculiaridades individuais, acesso a tudo que a constitui e a caracteriza (BEZERRA; VIEIRA, 2012; TANAKA; MANZINI, 2005).

É possível afirmar, contudo, que a relação da sociedade com a deficiência vem evoluindo ao longo dos séculos; em parte, por pressão da academia científica, do governo, de organismos internacionais e das associações de defesa dos direitos das pessoas com deficiência. Observa-se, entretanto, que o caminho para a efetiva inclusão das PcD ainda é longo e que boa parte dela ocorrerá via trabalho.

No que se refere a relação entre as PcD e o mercado de trabalho, Sasaki (2006), especificamente, identifica quatro fases: 1) exclusão – quando se considerava uma crueldade que deficientes trabalhassem, prevalecendo o protecionismo e a visão de que os deficientes não tinham capacidade laborativa; 2) segregação – quando as pessoas com deficiência ficavam internadas em instituições e ali trabalhavam, com remuneração baixa e sem vínculo de emprego, ainda prevalecendo o elo paternalista; 3) integração – quando as pessoas já obtêm vínculo de emprego, mas não se faz qualquer adaptação nas empresas, salvo pequenos ajustes nos postos de trabalho e, com frequência, são criados setores exclusivos de deficientes; 4) inclusão – em que o mundo do trabalho tende a considerar os dois lados, o da pessoa com deficiência e o da empresa, que precisam ser preparados para uma nova relação de convívio, uma situação de inclusão.

Cabe dizer que, inclusão é, geralmente, confundida com integração, devido ao fato de seus significados encerrarem, analogicamente, uma mesma ideia, ou seja, a inserção das

peças com deficiência nos sistemas sociais. Mas, inclusão e integração diferem, grandemente, em vários aspectos (MONTEIRO *et al*, 2011). Enquanto, a Integração tem como premissa a ideia de que o indivíduo com deficiência é quem "deve" se adaptar à sociedade (WERNECK, 2003; BAHIA, 2006), a Inclusão é compreendida como o processo pelo qual a sociedade se adapta para poder incluir, em seus sistemas sociais gerais, pessoas com deficiência e, simultaneamente, estas se preparam para assumir seus papéis na sociedade (SASSAKI, 2006).

Nesta perspectiva, a inclusão, diferentemente da integração, conceito também trabalhado junto à inserção das pessoas com deficiência na sociedade, se diferencia exatamente ao propor que haja modificação da sociedade como pré-requisito para a pessoa com deficiência buscar seu desenvolvimento e exercer a cidadania. (SASSAKI, 2006). Sendo assim, o que se busca como percepção da adaptação das políticas é exatamente que estas se adaptem, no intuito de tratar por igual os portadores de deficiência enquanto diferentes, da mesma forma dos demais colaboradores no mercado de trabalho.

No quadro a seguir, apresenta-se a evolução histórica acerca das diferentes posturas e ações que caracterizam a inserção profissional das pessoas com deficiência.

Quadro 1 – Evolução Histórica da inserção profissional da PcD.

Paradigma Social	Assistencialista	Integração	Inclusão
Período em que predomina	Década de 1970	Década de 1980	A partir dos anos 1990
Terminologia utilizada para se referir a PcD	Deficientes	Pessoas Portadoras de Deficiência (PPD)	Pessoas com Deficiência
Forma de Inserção Profissional	Fora do ambiente empresarial por meio da contratação de cooperativas sociais e oficinas protegidas	Dentro do ambiente empresarial, porém em locais específicos	Em todos os ambientes da empresa
Tipos e graus de deficiências	Física, auditiva, visual e intelectual	Física, auditiva, visual e intelectual	Física, auditiva, visual e intelectual

	consideras severas	consideras leves	
Premissa	Tutela	PPD se adequam as empresas	Empresas se adequam as PcD
Acessibilidade	Elemento não contemplado	Restrita ao aspecto arquitetônico	Observância de aspectos arquitetônicos, comunicacionais, metodológicos, instrumentais, programáticos e atitudinais
Motivação para contratação	Caridade	Obrigação legal; pressões sociais	Valorização da diversidade

Fonte: Bahia e Schommer (2010).

Percebe-se que as terminologias para se referir a pessoas com deficiência (este é o termo mais aceito atualmente, relacionado ao paradigma da inclusão) vem mudando, estando em desuso o termo deficiente. Ressalta-se, porém, que ainda são presentes, em parte da legislação brasileira, os termos pessoas portadoras de deficiência ou pessoas portadoras de necessidades especiais, típicos do paradigma da integração.

Salienta-se, também, que muitos pesquisadores se referem à inclusão como o processo mais indicado para atender à necessidade de desenvolvimento das pessoas com deficiência (GIL, 2002; CARVALHO-FREITAS; MARQUES; SCHERER, 2004; SASSAKI, 2006) e para a construção de uma sociedade para todos (SASSAKI, 2006). Segundo os pressupostos inclusivistas, as pessoas com deficiência têm o direito de gozar plenamente da vivência social, tendo acesso aos mesmos recursos disponíveis a todo e qualquer cidadão (MONTEIRO *et al*, 2011). Nesse sentido, para Mor Barak (2005), a inclusão reflete a contribuição completa e efetiva da pessoa com a organização, tendo acesso a todos os canais de informação. Conforme Gil (2002), essa nova abordagem traria uma série de consequências positivas, dentre as quais destaca os benefícios específicos para as pessoas com deficiência, como melhor formação e maior empregabilidade e remuneração, e os benefícios para as empresas, como ganhos comerciais, melhoria na imagem e capacidade para o desenvolvimento de novos produtos e processos.

Para Sasaki (2005), a inclusão preconiza a potencialização das pessoas com deficiência, sem direcioná-las a funções específicas, oportunizando o desenvolvimento de suas habilidades por meio de adaptações na função, no ambiente e nas ferramentas de trabalho. Esses procedimentos básicos consistem em promover singulares condições que atendam às necessidades da pessoa para que ela exerça, com sucesso, as mais variadas funções (SASSAKI, 2005). Em última instância, a inclusão é vista por Carvalho-Freitas *et al* (2010b), como um conjunto de ações da sociedade e das organizações para oferecer condições de pleno exercício da cidadania e de desenvolvimento do potencial profissional das pessoas com deficiência, buscando o desenvolvimento do trabalho com autonomia por parte dessas pessoas, o acesso à informação, segurança no trabalho, possibilidade de desenvolvimento, integração social, participação nas decisões; pertença organizacional, etc.

Apesar de o termo inclusão já ser bem discutido entre os acadêmicos, no que se refere as PcD e o mercado de trabalho, são vários os mecanismos sociais que contrapõem ou dificultam a efetivação desse direito. Tais mecanismos podem variar de espécie, transvertendo-se em impedimento arquitetônico, comunicacional, institucional, metodológico, programático e atitudinal (MONTEIRO *et al*, 2011). As barreiras de comunicação são aquelas que impedem uma plena comunicação interpessoal, escrita e virtual. Já as barreiras atitudinais referem-se aos valores e concepções sobre as pessoas com deficiência e sobre a deficiência e associam-se à discriminação, ao preconceito, aos estigmas e aos estereótipos (VIVARTA, 2003).

Gestores e profissionais de Recursos Humanos têm enfrentado dificuldades para lidar com esse novo desafio. De acordo com Carvalho-Freitas (2009), a inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho tem mostrado dificuldades para inserir e gerir o trabalho dessas pessoas: as formas como os gerentes veem a deficiência, adequação das condições e práticas de trabalho por parte das empresas e a necessidade de avaliar a satisfação das pessoas com deficiência inseridas no mercado de trabalho.

3 RESULTADOS E DISCUSSÕES

3.1 Relação entre as pessoas com deficiência e o trabalho: responsabilidades organizacionais

O cenário de aceleradas mudanças que caracteriza o ambiente empresarial e social na atualidade impõe às organizações novos desafios e demandas. Para conseguir e garantir um

lugar no mercado de trabalho, o profissional precisa estar bem qualificado e sempre atualizado. A realidade ainda é mais complicada para as pessoas com deficiência que, além de todos esses agravantes, têm que se deparar com o preconceito. Conforme Costa, Nepomuceno, Rezende e Gomes (2011), antes mesmo de a PcD acessar o mercado, são-lhe criados obstáculos para se inserir no mundo do trabalho pois, supostamente, lhe faltariam a competência e a habilidade, consideradas imprescindíveis pelo capital.

Segundo Pastore (2000), o potencial dos deficientes está além do percebido pela sociedade, e a compreensão de sua capacidade de trabalho resultará no direito a seu ingresso no mercado, que deve atentar-se à questão. Na maioria das vezes, desperdiçam-se talentos em função de as pessoas não estarem preparadas para lidar com a diferença. Assim, entre as responsabilidades que passam a ser atribuídas às empresas na atualidade, uma delas é seu engajamento no combate ao preconceito e à discriminação, criando oportunidades de trabalho e renda a pessoas tradicionalmente estigmatizadas, discriminadas ou marginalizadas (BAHIA, 2009). Ainda nesse sentido, Bahia (2006) argumenta que as organizações podem e devem reconhecer as potencialidades das pessoas com deficiência antes e depois de contratá-las. No entanto, faz-se necessário que ocorram mudanças nas práticas de gestão, as quais demandem a implantação de programas pautados na diversidade e reflexão sobre a forma de tratamento dispensado aos colaboradores.

Diante disso, as instituições e empresas que tem interesse em contratar pessoas com deficiência devem vê-la como qualquer outra contratação. Para isso, espera-se, de qualquer trabalhador nessas condições profissionalismo, dedicação e assiduidade, atributos essenciais a qualquer funcionário. Dubne (*apud* RAMALHO; RESENDE, 2006) acredita que a partir da contratação de pessoas com deficiência, que se encontram marginalizadas no processo de reconhecimento de sua cidadania, faz-se necessário recusar a exclusão, a segregação e os preconceitos que as cercam, providenciando práticas de equiparação de direitos.

Uma empresa inclusiva é, então, aquela que acredita no valor da diversidade humana, contempla as diferenças individuais, efetua mudanças fundamentais nas práticas administrativas implementam adaptações no ambiente físico, adapta procedimentos e instrumentos de trabalho, treina todos os recursos humanos na questão (SASSAKI, 2006, p.63).

De acordo com Bahia (2006), o ideal seria que as organizações se tornassem mais inclusivas, investindo em ações de atração, manutenção e incentivo à mão-de-obra diversificada, criando ambientes receptivos aos tradicionalmente segregados do convívio social. Porém, na prática, as diferenças ainda são consideradas perdas de tempo e problemas a

serem resolvidos. Não basta contratar a PcD só por obrigatoriedade legal. É preciso oferecer oportunidades para que ela desenvolva suas habilidades e permaneça na empresa, atendendo aos critérios de produtividade estabelecidos.

Entretanto, ainda se constata dificuldades da sociedade para efetivar suas presunções inclusivas. Segundo Nambu (2003), as resistências ocorrem, sobretudo, devido à ausência de informações e a equívocos arraigados na sociedade, como por exemplo, a ideia de corpo deficiente estar vinculada à de corpo improdutivo (HEINSKI, 2004).

Assim, mais do que contratar PcD, o desafio é criar condições para que elas possam desenvolver-se no ambiente de trabalho, tendo suas potencialidades reconhecidas e suas dificuldades trabalhadas. Isso passa pela mudança de crenças e práticas que costumam estar sedimentadas nos empregadores, empregados e na sociedade em geral. A gestão da diversidade, e a inserção de PcD em particular, não são, portanto, um pacote com soluções prontas que resolve a questão da discriminação e do preconceito, e sim um processo em que as pessoas aprendem a interagir com as diferenças (HEINSKI, 2004).

Algumas pesquisas apresentam que, mesmo em empresas que já trabalham com a inserção de pessoas com deficiência, os gerentes têm muitas dúvidas sobre a questão da deficiência e sobre a forma de lidar com a PcD no cotidiano de trabalho (CARVALHO-FREITAS, 2007). Porém, outras pesquisas têm indicado, também, a resistência por parte de muitos profissionais de Recursos Humanos em relação a essa política, afirmando que as pessoas com deficiência são acomodadas, fazem-se de coitados e têm um índice de absenteísmo alto (NASCIMENTO; DAMASCENO; ASSIS, 2011). Também a associação da deficiência com a ineficiência (DAUFEMBACK, 2008) e a alegação de baixa qualificação profissional das PcDs (TANAKA; MANZINI, 2005; ARAÚJO; SCHMIDT, 2006) são justificativas recorrentes para a não inserção de PcDs nas organizações.

Por outro lado, estudos mostram que o trabalho associado a um emprego desempenha papel importante entre os grupos historicamente marginalizados, contribuindo para a diminuição das taxas de pobreza, do isolamento social e para o aumento da participação política desses grupos (SCHUR, 2002). Ademais, contribui para melhorar a percepção que as pessoas com deficiência têm de si mesmas (CARVALHO-FREITAS; MARQUES; SCHERER, 2004; MARTINS, 1996; OLIVEIRA, 1993).

Cumprido lembrar que o direito à acessibilidade não torna uma sociedade verdadeiramente acessível a todos, mas minimiza as iniquidades existentes para as pessoas com deficiência, permitindo-lhes oportunidades até então inexistentes, abrindo espaços de autonomia e conquista de outros direitos inacessíveis (SIMONELLI; CAMAROTTO, 2011).

3.2 Visão Internacional das pessoas com deficiência

As primeiras políticas internacionais de emprego para pessoas com deficiência datam das décadas de 1920 e 1930. Países como Portugal, Espanha, França, Itália, Alemanha, Áustria, Bélgica, Holanda e Irlanda, adotaram a forma de cota e, nos EUA, Canadá, Suécia, Finlândia e Dinamarca a opção foi investir em reabilitação vocacional, estratégias de treinamento e políticas antidiscriminatórias. Na União Soviética, adotou-se o emprego reservado pelo Estado em determinadas empresas (METTS, 2000). A reserva de cotas para pessoas com deficiência surgiu, inicialmente, para atender acordos pós I Grande Guerra e recomendações da OIT, assegurando uma percentagem de postos de trabalho para veteranos de guerra com deficiência, com um sistema de penalidades para aqueles que não as cumprissem. Posteriormente, as cotas passaram a incorporar pessoas acidentadas no trabalho e, após a II Grande Guerra, países como, Reino Unido, Holanda, Irlanda, Bélgica, Grécia e Espanha adotaram sistemas de cotas mais amplos, abrangendo outros tipos de deficiências (METTS, 2000).

Na última década do século XX, o Reino Unido deixou o sistema de cotas, enquanto Holanda, Portugal, Irlanda, Bélgica, Alemanha e França reformaram os seus sistemas. Atualmente, contudo, o sistema de cotas ainda persiste em metade da União Europeia e muitos países emergentes em todo o mundo passaram a adotá-lo (METTS, 2000). Os Estados Unidos não adotam um sistema de cotas, mas sua norma antidiscriminatória – ADA (*American with Disabilities Act*), criada em 1980, que abrange outros aspectos dos direitos civis além do direito ao trabalho, uma vez que foi fortemente influenciada pelos movimentos sociais da década de 1960 (FRANCIS; SILVERS, 2000).

Em Portugal, onde não existe o equivalente a uma lei de cotas, mas sim incentivos governamentais às empresas que contratam PcD, prevalecem motivações baseadas em valores pessoais, juntamente com visão estratégica. A liderança de um gestor e a repercussão das primeiras iniciativas dele na empresa como um todo mostram como elementos éticos individuais de um gestor podem influenciar as estratégias, mesmo em uma grande empresa. Em ambos os casos, a visão estratégica do tema, relacionada à responsabilidade social, embora influencie as práticas de inserção de PcD, não é sua motivação original (BAHIA; SCHOMMER, 2006).

Destarte, é relevante ressaltar, a exemplo, algumas legislações, consideradas mais significativas, acerca desta temática, a saber: Portugal: art. 28 da Lei nº 38/04, Espanha: a Lei nº 66/97 que ratificou o art. 4º do Decreto Real nº 1.451/83, França: o Código do Trabalho

Francês em seu art. L323-1, Itália: Lei nº 68/99 no seu art. 3º, Áustria: Lei federal, Colômbia: Lei nº 361/97, Nicarágua: Lei nº 185, Panamá: Lei nº 42/99, Peru: Lei Geral da Pessoa com Deficiência, Venezuela: Lei Orgânica do Trabalho de 1997, Japão: Lei de Promoção do Emprego para Portadores de Deficiência de 1998, dentre outros (MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO, 2007).

As pesquisas, tanto nacionais quanto internacionais, revelam as dificuldades que as pessoas com deficiência enfrentam para ingressarem, manterem-se e crescerem dentro das empresas (LEWIS; ALLEE, 1992); a falta de preparo do mundo industrial para absorvê-las, devido às adaptações de postos de trabalho, as quais precisariam ser feitas em alguns deles (SILVA, 1993); a necessidade de se repensar as práticas de Recrutamento e Seleção por parte das empresas (CARVALHO-FREITAS; MARQUES; SCHERER, 2004); a maior chance de se contratar PcD por grandes empresas que tenham profissionais de Recursos Humanos (GOSS; GOSS; ADAM-SMITH, 2000); e as contradições por parte das empresas ao contratar PcD, que vão desde a segregação, contratação por grupos e categorias, em trabalhos considerados inferiorizados, mantendo atitudes de discriminação, até atitudes de inserção que reconhecem o desempenho das PcD e a necessidade de a empresa se adequar às necessidades diferenciadas das pessoas (BATISTA, 2004).

3.3 Leis Nacionais sobre Pessoas com Deficiência

A Convenção 159 sobre Reabilitação Profissional e Emprego de Pessoas com Deficiência, da Organização Internacional do Trabalho (OIT, 1983), aprovada em 1983, considera deficientes para o trabalho todas as pessoas cujas possibilidades de obter e conservar um emprego adequado e de progredir nele fiquem substancialmente reduzidas, devido a uma deficiência de caráter físico ou mental devidamente comprovada. Esta norma internacional, incorporada pelo Brasil por meio do decreto 129/91 (BRASIL, 1991), ressalta que devem ser adotadas medidas, pelos países signatários, com a finalidade de atingir igualdade efetiva de oportunidades e de tratamento entre trabalhadores com deficiência e os demais trabalhadores (SIMONELLI; CAMAROTTO, 2011). Em consequência da Convenção 159 da OIT, houve expressivo aumento, do número de países que instituíram legislação voltada para a obrigatoriedade de garantia de emprego a esse grupo considerado vulnerável (MOURÃO; SAMPAIO; DUARTE, 2012).

A Constituição Federal de 1988, para promover a inserção das pessoas com deficiência no mundo do trabalho, passou a dispensar um tratamento diferenciado aos indivíduos com

deficiência, estabelecendo uma reserva legal de cargos, conhecida como Lei de Cotas. A legislação sobre acesso de pessoas com deficiência ao trabalho entrou em vigor há mais de 14 anos, mais precisamente por meio das Leis nº 8.112 (art. 5º, § 2º), de 11 de dezembro de 1990, que estabelece em até 20% o percentual de contratação obrigatória de profissionais com deficiência (e/ou reabilitados) em empresas públicas, e da Lei 8.213, de 24 de julho de 1991, dispondo, em seu Art. 93, que o setor privado é obrigado a destinar 2 a 5% de seus postos de trabalho a indivíduos com deficiência, desde que habilitados, de forma proporcional ao número total de empregados: de 100 a 200 empregados – 2%; de 201 a 500 – 3%; de 501 a 1000 – 4% e de 1001 em diante – 5% (BRASIL, 1990 e 1991).

Ao apresentar as razões da criação da Lei de Cotas, o Ministério do Trabalho e Emprego (MTE) esclarece que foi uma tentativa de superação do viés assistencialista e excludente, visando à inclusão efetiva (MOURÃO; SAMPAIO; DUARTE, 2012). Segundo a avaliação do Ministério, o fato de a Constituição Federal assegurar que todos são iguais perante a lei não exclui a medida afirmativa da Lei de Cotas, que “trata de materializar a igualdade real entre as pessoas a partir do pensamento de que a verdadeira igualdade consiste em se tratar igualmente os iguais e desigualmente os desiguais, na justa medida da desigualdade” (BRASIL, 2007, p. 12).

Segundo Vasconcelos (2010), o desenvolvimento de uma política pública de inclusão no trabalho exige não só a implementação do sistema de cotas como fator indutor de novas vagas e da discussão e mobilização em torno do tema. Faz-se também necessário um conjunto de medidas que envolvam a inclusão escolar, o estímulo à habilitação e ao desenvolvimento profissional, a reabilitação de pessoas vitimadas por acidentes ou doenças. Destacam-se, a seguir, as principais legislações sobre PcDs no Brasil:

- A Constituição Federal de 1988 (art. 227 § 2º) estabelece normas de construção de logradouros e de edifícios de uso público e sobre normas de fabricação de veículos de transporte coletivo, a fim de garantir o acesso adequado às pessoas portadoras de deficiência.
- A Lei 7.853/89, regulamentada pelo Decreto Federal 3.298, de 20 de dezembro de 1999, estabelece o apoio às pessoas portadoras de deficiência.
- A Lei 9.610/98 prevê que as editoras devem permitir a reprodução de obras e demais publicações, por elas editadas sem qualquer remuneração, desde que haja concordância dos autores, para que a reprodução seja feita por Imprensa Braille ou centros de produção de Braille, credenciados pelo Ministério da Educação e do

Desporto e pelo Ministério da Cultura, e o material transcrito se destine, sem finalidade lucrativa, à leitura de pessoas cegas.

- A Lei 10.098/00, regulamentada pelo Decreto Federal 5.296, em 2 de dezembro de 2004, define normas gerais e critérios básicos para a promoção da acessibilidade das pessoas portadoras de deficiência ou com mobilidade reduzida às vias públicas, parques, espaços públicos, edifícios públicos ou de uso coletivo, edifícios privados, veículos de transporte coletivo e sistemas de comunicação e sinalização.
- A Lei 10.048/00, regulamentada pelo Decreto Federal 5.296, em 2 de dezembro de 2004, determina que os logradouros e sanitários públicos, bem como os edifícios de uso público, terão normas de construção, para efeito de licenciamento da respectiva edificação, baixadas pela autoridade competente, destinadas a facilitar o acesso e o uso desses locais pelas pessoas portadoras de deficiência.
- A Lei 10.226/00 acrescenta parágrafos ao art. 135 do Código Eleitoral, determinando a expedição de instruções aos juízes eleitorais, pelos Tribunais Regionais Eleitorais, para orientá-los na escolha dos locais de votação de mais fácil acesso para o eleitor portador de deficiência física.
- Pelo Decreto 5.296/04 (art. 47), é obrigatória a acessibilidade nos portais e sítios eletrônicos da administração pública na rede mundial de computadores (internet) para o uso das pessoas portadoras de deficiência visual, garantindo-lhes o pleno acesso às informações disponíveis.
- De acordo com o Decreto 5.296/04 (art. 51), cabe ao Poder Público incentivar a oferta de aparelhos de telefonia celular com recursos sonoros que indiquem todas as operações e funções neles disponíveis no visor. O incentivo também vale para aparelhos de televisão equipados com recursos tecnológicos que permitam sua utilização, de modo a garantir o direito de acesso à informação pelas pessoas portadoras de deficiência auditiva ou visual.

Acredita-se que a reforma e/ou homologação de leis, que asseguram o direito ao trabalho e a condições respectivas à pessoa com deficiência, tem possibilitado a inclusão desta população no mercado de trabalho, e oportunizado espaços para que este sujeito possa demonstrar suas habilidades e competências em ambientes favoráveis à sua adaptação (LEAL; MATTOS; FONTANA, 2013). Porém, as dificuldades enfrentadas pelas pessoas com deficiência ainda são recorrentes (SIMONELLI; CAMAROTTO, 2011). Em média, apenas

14% das empresas com 100 a 200 empregados cumprem a cota legal, e 86% das empresas desse grupo não apenas descumprem a norma, como não têm nenhum empregado com deficiência. Em todas as faixas de estabelecimentos, 75% das empresas não empregaram nenhuma pessoa com deficiência, e apenas um pequeno grupo de empresas, em todas as faixas, cumpre a cota e chegam a ter mais de 5% de empregados com deficiência. (BRASIL, 2002).

Percebe-se, então, que a simples existência de leis, por si só, não se constitui uma medida segura para garantir o acesso e a permanência da pessoa com deficiência no trabalho. Mesmo que o seu direito ao trabalho já esteja assegurado por lei, na prática, a jornada ainda é bastante longa, pois existem alguns fatores que precisam ser analisados antes de se pensar em uma inserção efetiva e eficiente dessa população no mercado de trabalho. Dentre eles, destacam-se o preparo profissional e social da pessoa com deficiência que está buscando o mercado de trabalho e também as condições estruturais, funcionais e sociais do ambiente que irá recebê-la como funcionária, para que não se corra o risco de admiti-la simplesmente por benevolência ou mera obrigatoriedade de lei (TANAKA; MANZINI, 2005).

Por fim, apesar dos significativos avanços que as legislações internacionais e brasileiras estabeleceram para a promoção adequada da inserção das pessoas com deficiência nas organizações, ao que evidenciam os indicadores (CONADE, 2007) estes avanços legais não foram suficientes para coibir certas práticas irregulares. Muitas empresas, mesmo portadoras de um discurso formal inclusivista (antidiscriminatório), frequentemente descumprem os percentuais de contratação de profissionais com deficiência. E quando, raramente, o cumprem, o fazem somente pela iminência de uma aplicação de multa (SARAIVA; IRIGARAY, 2009).

4 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A inclusão de pessoas com deficiência no trabalho vem sendo reconhecida como uma questão importante de estudo, e como objeto de políticas públicas. Destaque-se, entretanto, que, apesar dos avanços legais, percebe-se que a inclusão profissional de pessoas com deficiência e mais amplamente a diversidade no trabalho, ainda se constituem como grandes desafios para as empresas brasileiras. Constatou-se, por exemplo, que o número de contratação de pessoas com deficiência no mercado de trabalho ainda se encontra muito aquém do percentual que a lei prevê. Segundo Simonelli e Camarotto (2011), em 2007, mais de 22 mil pessoas com deficiência foram incorporadas ao trabalho formal no Brasil. São

números expressivos, porém muito tímidos para uma economia como a brasileira que, no mesmo ano, criou 1,61 milhão de empregos formais.

Tal situação é constatada na literatura sobre inclusão da pessoa com deficiência no mundo do trabalho, sendo justificada, com base nas inúmeras dificuldades alegadas pelas empresas para não cumprirem as cotas: as peculiaridades de seus ramos de atividades, que ofereceriam periculosidade ou demandariam especialização técnica e habilidades não condizentes com o perfil usual de PcD que se candidatam às vagas; a dificuldade de encontrar no mercado PcD habilitadas e qualificadas para o exercício das atividades profissionais, em profissões com regulamentação específica na legislação trabalhista; argumentos de incapacidade biológica; e argumentos sobre a inconstitucionalidade da Lei de Cotas, ou de que não deve caber às empresas, e sim ao Estado, o enfrentamento desse tipo de questão social (RIBEIRO; CARNEIRO, 2009). Além das resistências das empresas, as PcD enfrentam dificuldades adicionais para participarem do mercado formal de trabalho, como as limitações no âmbito educacional, e aquelas causadas pela inadequação do transporte público e de equipamentos urbanos, o que limita a acessibilidade nas cidades (BAHIA; SCHOMMER, 2010).

No que se refere à Lei de Cotas, verificou-se certa preocupação no meio organizacional com o aspecto jurídico sobre a participação das pessoas com deficiência no mercado de trabalho. Assim, pode-se dizer que a obrigatoriedade prescrita na Lei nº 8.213 foi a principal responsável pela concessão de vagas às pessoas com deficiência nas empresas. Porém, percebe-se que a obrigatoriedade legal, por si só, não conseguirá resolver os problemas que essa população terá que enfrentar para alcançar a efetiva inclusão no mercado de trabalho brasileiro. Há, portanto, um longo caminho a ser percorrido pelas PcDs rumo à igualdade de oportunidades.

Este artigo buscou demonstrar que, embora sejam percebidos avanços nas práticas desenvolvidas pelas empresas, cabe sinalizar a existência de aspectos que comprometem a efetividade da inclusão das pessoas com deficiência. De acordo com Simonelli e Camarotto (2011), a maior barreira apresentada para a inclusão das pessoas com deficiência é a falta de conhecimento por parte das pessoas envolvidas na colocação destas no trabalho, sobre as atividades de trabalho, seus conteúdos e processos, além da falta de acessibilidade do ambiente físico das empresas e do estigma presente na sociedade quanto às capacidades funcionais e habilidades das pessoas com deficiência.

Acredita-se, assim, que modificações nas práticas de gestão de pessoas, com vistas a garantir a efetiva inclusão das PcD, bem como ações de sensibilização e adaptações das

condições de trabalho podem modificar a percepção do desempenho das pessoas com deficiência no cotidiano de trabalho. Outro importante desafio é desmistificar o estigma que a PcD não possui competência para disputar o mercado competitivo. Por fim, é esperado o estabelecimento de ações estruturadas e planejadas por parte das empresas, sociedade e o governo, a fim de que os fatores que dificultam a inclusão no mercado de trabalho das pessoas com deficiência sejam minimizados.

Percebeu-se que, embora haja vários estudos que contemplam as PcDs em seu ambiente de trabalho, são necessárias outras pesquisas que tratem sobre a inclusão como nova realidade na organização, seja para criticar as práticas existentes, quanto para indicar possibilidades de outras práticas nas relações de trabalho.

REFERÊNCIAS

ARANHA, M. Integração social do deficiente: análise conceitual e metodologia. **Temas em Psicologia**, 3(2), 63-70, 1995.

ARANHA, M. **Trabalho e Emprego**: Instrumento de construção da identidade pessoal e social. São Paulo: SORRI-BRASIL; Brasília: CORDE, 2003.

ARAÚJO, J. P.; SCHMIDT, A. A Inclusão de Pessoas com Necessidades Especiais no Trabalho: a visão de Empresas e de Instituições Educacionais Especiais na Cidade de Curitiba. **Revista Brasileira de Educação Especial** (Marília), 12(2), 241-254, 2006.

BAHIA, M. S. **Responsabilidade social e diversidade nas organizações**: contratando pessoas com deficiência. Rio de Janeiro: Qualitymark, 2006.

BAHIA, M. **Perspectivas para inserção profissional de pessoas com deficiência**: análise de uma experiência em curso na Bahia. Dissertação (Mestrado) - UFBA/PDGS, Salvador, 2009.

BAHIA, M.; SCHOMMER, P. Inserção profissional de pessoas com deficiência nas empresas: responsabilidades, práticas e caminhos. **O&S**, Salvador, v.17, n.54, Jul/Set, 2010.

BATISTA, C. A. M. **Inclusão**: construção na diversidade. Belo Horizonte: Armazém de Ideias, 2004.

BRASIL. **Lei 7.853/89**, regulamentada pelo Decreto Federal 3.298, de 20 de dezembro de 1999, dispõe sobre o apoio às pessoas portadoras de deficiência, sua integração social, sobre a Coordenadoria para a Integração da Pessoa Portadora de Deficiência – CORDE, institui a tutela jurisdicional de interesses coletivos ou difusos dessas pessoas, disciplina a atuação do Ministério Público, define crimes, e dá outras providências. Brasília, DF: 1999. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/17853.htm>. Acesso em: 06. Jul. 2013.

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. Brasília, DF: 1990. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8112cons.htm>. Acesso em: 05. Jul. 2013.

BRASIL. **Lei nº 8.213** de 24 de julho de 1991 (Lei das Cotas). Dispõe sobre os planos de benefícios da Previdência Social e dá outras providências. Brasília, DF: 1991. Disponível em: <<http://www.planalto.gov.br/ccivil/LEIS/L8213.htm>>. Acesso em: 05. Jul. 2013.

BRASIL. **Lei nº 9.610**, de 19 de fevereiro de 1998. Altera, atualiza e consolida a legislação sobre direitos autorais e dá outras providências. Brasília, DF: 1998. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l9610.htm>. Acesso em: 06. Jul. 2013.

BRASIL. **Lei 10.226/00**, de 15 de maio de 2001, acrescenta parágrafos ao art. 135 da Lei nº 4.737, de 15 de julho de 1965, que institui o Código Eleitoral, determinando a expedição de instruções sobre a escolha dos locais de votação de mais fácil acesso para o eleitor deficiente físico. Brasília, DF: 2001. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/LEIS_2001/L10226.htm>. Acesso em> 06. Jul. 2013.

BRASIL. **Lei 10.098/00**, regulamentada pelo Decreto Federal 5.296, em 2 de dezembro de 2004, estabelece normas gerais e critérios básicos para a promoção da acessibilidade das pessoas portadoras de deficiência ou com mobilidade reduzida, e dá outras providências. Brasília, DF: 2004. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l10098.htm>. Acesso em: 06. Jul. 2013.

BRASIL. **Decreto nº 5.296**, de 2 de dezembro de 2004. Regulamenta as Leis nºs 10.048, de 8 de novembro de 2000, que dá prioridade de atendimento às pessoas que especifica, e 10.098, de 19 de dezembro de 2000, que estabelece normas gerais e critérios básicos para a promoção da acessibilidade das pessoas portadoras de deficiência ou com mobilidade reduzida. Brasília, DF: 2004. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2004-2006/2004/decreto/d5296.htm>. Acesso em: 06. Jul. 2013.

BRASIL. **Relatório geral da República Federativa do Brasil sobre o cumprimento das disposições da Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência**. 2008-2010. Disponível em: <<http://www.defensoria.sp.gov.br/dpesp/Repositorio/40/Documentos/Relat%C3%B3rio%20Monitoramento%20Conven%C3%A7%C3%A3o%20sobre%20os%20Direitos%20das%20Pessoas%20com%20Defici%C3%Aancia%20ONU.pdf>>. Acesso em: 05. Jul. 2013.

BRASIL. **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 2007. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2009/decreto/d6949.htm>. Acesso em: 09. Jul. 2013.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. **Anuário Estatístico RAIS**. 2002.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. **A inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho**. Brasília, DF: MTE/SIT/DEFIT, 2007.

BECHTOLD, P. B.; WEISS, S. L. I. A Inclusão das Pessoas com Necessidades Educacionais Especiais no Mercado de Trabalho. **Leonardo Póis** (Santa Catarina), v. 01, p. 21-25, 2003.

BELTRÃO, D. C.; BRUNSTEIN, J. Reconhecimento e construção da competência da pessoa com deficiência na organização em debate. **Rev. Adm.** (São Paulo), v.47, n.1, p.7-21, jan./fev./mar. 2012.

BEZERRA, S. S.; VIEIRA, M. M. F. Pessoa com deficiência intelectual: a nova “ralé” das organizações do trabalho. **RAE**, São Paulo, v. 52, n. 2, P. 232-244, mar/abr. 2012.

CARREIRA, D. **Integração da pessoa deficiente no mercado de trabalho**, 1997. Disponível em <www.fgvsp.br/academico/professores/Dorival_Carreira/Omercado.doc>. Acesso em: 06. Jul. 2013.

CARVALHO-FREITAS, M.N.; MARQUES, A.L.; SCHERER, F.L. Inclusão no mercado de trabalho: um estudo com pessoas portadoras de deficiência. In: EnANPAD, 28., 2004, Curitiba. **Anais...** Paraná: Anpad, 2004. CD-Rom.

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

CARVALHO-FREITAS, M. N. Inserção e Gestão do Trabalho de Pessoas com Deficiência: um Estudo de Caso. **Revista de Administração Contemporânea**, v. 13, p. 121-138, 2009.

CARVALHO-FREITAS, M. N.; MARQUES, A. L. Formas de ver as pessoas com deficiência: um estudo empírico do construto de concepções de deficiência em situações de trabalho. **RAM. Revista de Administração Mackenzie** (Online), v. 11, p. 100-129, 2010a.

CARVALHO-FREITAS, M. N.; TOLEDO, I. D.; NEPOMUCENO, M. F.; SUZANO, J. C. C.; ALMEIDA, L. A. D. Socialização organizacional de pessoas com deficiência. **Rev. adm. empres.**, São Paulo, v. 50, n. 3, Sept., 2010b.

CARVALHO-FREITAS, M. N.; TETTE, R. P. G. Pressões no Trabalho e Receptividade de Pessoas com Deficiência. **PSICO**, v. 43, n. 4, pp. 442-451, out./dez. 2012a.

CARVALHO-FREITAS, M. N. Validação do Inventário de Concepções de Deficiência em Situações de Trabalho (ICD-ST). **Psico-USF**, v. 17, n. 1, p. 33-42, jan./abr, 2012b.

CONFERENCIA INTERNACIONAL DEL TRABAJO. La discriminación basada en la discapacidad 158. División de Población: **World Population Prospects: The 2004 Revision**, Base de datos de población, en la dirección. Conferência Internacional del Trabajo, Reunión 96, 2007.

Constituição da República Federativa do Brasil de 1988 (**art. 227 § 2º**). Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm#adct> Acesso em: 06. Jul. 2013.

COORDENADORIA NACIONAL PARA INTEGRAÇÃO DA PESSOA PORTADORA DE DEFICIÊNCIA. **Agenda Social**: Direitos de cidadania Pessoas com Deficiência. Brasília, 34p., 2007. Disponível em: <http://conade.l2.com.br/Downloads/Docs/AGENDA_SOCIAL.PDF> Acesso em: 06.Jul.2013.

COSTA, M. C. A.; NEPOMUCENO, M. F.; REZENDE, M. G. & GOMES, R. P. Estudos Sobre Deficiência e Discriminação no Brasil: Direitos Humanos em Foco. **Pesquisas e Práticas psicossociais** 6(1), São João del-Rei, janeiro/julho, 2011.

DAUFEMBACK, V. Caso embraco: contribuindo para a construção de uma sociedade inclusiva. In M. N. Carvalho-Freitas & A.L. Marques. (Org.). **Trabalho e Pessoas com Deficiência: pesquisas, práticas e instrumentos de diagnóstico**. Curitiba: Juruá, 2008.

FRANCIS, L.; SILVERS, A. Achieving the right to live in the world: american with disabilities and the civil rights tradition. In: Francis, L.; Silvers, A. **American with disabilities**: exploring implications of the law for individuals and institutions. New York: Routledge, 2000.

GIL, M. **O que as empresas podem fazer pela inclusão das pessoas com deficiência**. São Paulo: Instituto ETHOS, 2002.

GIL, M. **Panorama da deficiência no Brasil**. São Paulo: Rede Saci. 2005. Disponível em: <<http://www.saci.org.br>> Acesso em: 09. Jul. 2013.

GOSS, D.; GOSS, F.; ADAM-SMITH, D. Disability and employment: a comparative critique of UK legislation. **The International Journal of Human Resource Management**, 11:4, p. 807-821, Aug, 2000.

FONSECA, R. T. M. **O trabalho da pessoa com deficiência**: lapidação dos direitos humanos. São Paulo: LTr, 2006.

HEINSKI, R. Um estudo sobre a inclusão da pessoa portadora de deficiência no mercado de trabalho. EnANPAD, 28. **Anais ...** Curitiba: EnANPAD, 2004. Cd-rom.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. **Censo 2000**. Sistema IBGE de Recuperação Automática – SIDRA, 2002 Disponível em: <<http://www.ibge.gov.br/home/>>. Acesso em 07. Jul. 2013.

LEAL, D.; MATTOS, G.; FONTANA, R. Trabalhador com deficiência física: fragilidades e agravos autorreferidos. **Rev Bras Enferm, Brasilia**, jan-fev; 66(1): 59-66, 2013.

LEAO, M.; SILVA, L. S. Vivências de trabalhadores com deficiência: uma análise à luz da Psicodinâmica do Trabalho. **Rev. bras. saúde ocup.**, São Paulo, v. 37, n. 125, jun. 2012.

LEWIS, G. B.; ALLEE, C. L. The impact of disabilities on Federal Career Success. **Public Administration Review**, v. 53, n. 4, p. 389-397, July/Aug, 1992.

METTS, R. L. **Disability issues, trends and recommendations for the world bank (Full text and annexes)**. 2000. Disponível em: <<http://wbln0018.worldbank.org/>>

HDNet/HDDocs.nsf/2d5135ecbf351de6852566a90069b8b6/33ed2bea9901edd6852568a20069e1c1/\$FILE/Metts.pdf >. Acesso em: 05. Jul. 2013.

MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO (MPE). **A inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho**. Secretaria de Inspeção do Trabalho, Brasília, 100 p., 2007. Disponível em :<http://www.mte.gov.br/fisca_trab/inclusao_pessoas_defi12_07.pdf>. Acesso em: 03. Jul. 2013.

MONTEIRO, L. G.; OLIVEIRA, S. M. Q.; RODRIGUES, S. M.; DIAS, C. A. Responsabilidade social empresarial: inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho. **Rev. Bras. Ed. Esp.**, Marília, v.17, n.3, p.459-480, Set.-Dez., 2011.

MOR BARAK, M. **Managing diversity: toward a globally inclusive workplace**. Thousand Oaks, CA: Sage, 2005.

MOURÃO, L.; SAMPAIO, S.; DUARTE, M. Colocação Seletiva de Pessoas com Deficiência Intelectual nas Organizações: Um Estudo Qualitativo. **O&S**, v.19, n.61, p. 209-29, 2012.

NAMBU, T. S. **Construindo um mercado de trabalho inclusivo: guia prático para profissionais de recursos humanos**. São Paulo: SORRI; BRASIL: CORDE, 2003.

NASCIMENTO, L. C.; DAMACENO, G.; ASSIS, L. Mercado de trabalho para as pessoas com deficiência em Betim/MG. **Pesquisas e Práticas Psicossociais**, 6(1), 92-101, 2011.

NUNES, E.; LUZ, C. S.; ANJOS, D.; GONCALVES, A. C.; FIGUEIREDO, L. A. V.; ZAMPAULO, R. A. Inclusão social de portadores de necessidades especiais (PNEs) e a prática do turismo em áreas naturais: avaliação de seis cavidades turísticas do estado de São Paulo. **Tópicos en Educación Ambiental**, v. 1, p. 77-88, 2008.

OLIVEIRA, M. H. A. Núcleos cooperativos: uma perspectiva profissional para o portador de deficiência. **Em Aberto**, Brasília, ano 13, n. 60, p. 106-108, 1993.

ORGANIZACAO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Convenção 159 sobre Reabilitação Profissional de Pessoas Portadoras de Deficiência**. Genebra: OIT, 1983. Disponível em: <<http://dhnet.org.Br/direitos/sip/lex.64.htm>>. Acesso em: 06. Jul. 2013.

PASTORE, J. **Oportunidades de trabalho para portadores de deficiência**. SP: LTr, 2000.

RAMALHO, E. C. RESENDE, J. B. S. Dificuldades da inclusão do deficiente físico no mercado de trabalho. **Revista Científica Eletrônica de Ciência Contábeis**, São Paulo, ano IV, n. 8, outubro, p. 1-8, 2006.

ROBBINS, S. **Comportamento Organizacional**. São Paulo. Pearson Prentice Hall, 2010.

RIBEIRO, M. A.; CARNEIRO, R. A inclusão indesejada: as empresas brasileiras face à lei de cotas para pessoas com deficiência no mercado de trabalho. **O&S**, v.16, n.50, p.545-64, 2009.

SARAIVA, L. A. S.; IRIGARAY, H. A. R. Políticas de diversidade nas organizações: Uma questão de discurso? **Revista de Administração de Empresas**, v.49, n.3, p.337-49, 2009.

SASSAKI, R. K. Pessoas com deficiência: o mercado de trabalho numa perspectiva inclusiva. **Revista Sentidos**, 1(5), 6-7, 2002.

SASSAKI, R. K. **Acessibilidade total**: uma questão de direitos humanos. I CONFERÊNCIA MUNICIPAL DOS DIREITOS DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA. Diadema, 2005.

SASSAKI, R. K. **Inclusão**. 4.ed. Rio de Janeiro: WVA, 2006.

SCHUR, L. The difference a job makes: the effects of employment among people with disabilities. **Journal of Economic Issues**, 36(2), 339-348, 2002.

SECRETARIA INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Gestão de questões relativas à deficiência no local de trabalho**. Brasília: OIT, 2006.

SILVA, M. C. O. **Uma questão de competência**. São Paulo: Memnon, 1993.

SIMONELLI, A. P.; CAMAROTTO, J. A. Análise de atividades para a inclusão de pessoas com deficiência no trabalho: uma proposta de modelo. **Gest. Prod.**, v. 18, n. 1, p.13-26, 2011.

TANAKA, E. D. O; MANZINI, E. J. O que os empregadores pensam sobre o trabalho da pessoa com deficiência? **Rev. bras. educ. espec.**, Marília, v. 11, n. 2, ago. 2005.

VASCONCELOS, F. O trabalhador com deficiência e as práticas de inclusão no mercado de trabalho de Salvador, Bahia. **Rev. bras. Saúde ocup.**, São Paulo, 35 (121): 41-52, 2010.

VIVARTA, V. (Coord.). **Mídia e deficiência**. Brasília: Fund. Banco do Brasil, 2003.

WERNECK, C. **Você é gente?** O direito de nunca ser questionado sobre o seu valor humano. Rio de Janeiro: WVA, 2003.

Como Referenciar este Artigo, conforme ABNT:

SILVA, A. G. C; HELAL, D. H. A Inclusão de Pessoas com Deficiência no Mercado de Trabalho Brasileiro: Perspectivas e Desafios. **Rev. FSA**, Teresina, v.14, n.5, art. 2, p. 32-54, set./out. 2017.

Contribuição dos Autores	A. G. C. Silva	D. H. Helal
1) concepção e planejamento.	X	X
2) análise e interpretação dos dados.	X	X
3) elaboração do rascunho ou na revisão crítica do conteúdo.	X	X
4) participação na aprovação da versão final do manuscrito.	X	X