

A DINÂMICA DO MERCADO DE TRABALHO NA VISÃO DAS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA: UM ESTUDO NO MUNICÍPIO DE LAVRAS - MG

Autoria: Elizander de Souza Nora, Paula Torres Tanure, Cassiano de Andrade Ferreira, Liviane Tourino Rezende, Thiago Lima Bahia Santos, Francisval de Melo Carvalho

O objetivo geral da presente pesquisa foi identificar as principais dificuldades das Pessoas com Deficiências (PcDs) na obtenção de um emprego e, aborda também, a dinâmica do ambiente de trabalho a qual a PcDs está inserida. Nos dias atuais, pensar em diversidade de uma forma plena bem como defender sua aceitação e tolerância há de se discutir de maneira indissociável a inclusão de pessoas portadoras de deficiências. Envoltos a este assunto, nos é remetido uma sociedade e mercado de trabalho despreparados ao lidar com essas diferenças. Disseminar as informações relativas às pessoas com deficiência fazendo com que a sociedade entenda que as limitações físicas ou mentais muitas vezes não impossibilitam ou incapacitam o desenvolvimento profissional do portador e que este é um direito de todos, é função do Estado, e muitas vezes são assumidas por aqueles que possuem acesso ao conhecimento. Na revisão teórica foi abordada a evolução dos conceitos de deficiência ao longo do tempo e as maneiras legais da pessoa com deficiência inserir-se no mercado de trabalho. Também foi discutido o mercado de trabalho para o profissional com deficiência, enfocando as políticas públicas brasileiras voltadas para este assunto. Por fim, é analisada a situação da educação inclusiva no Brasil dando ênfase aos obstáculos enfrentados para o seu desenvolvimento. A pesquisa de campo foi dividida em duas etapas: na primeira, foram realizadas entrevistas com 10 profissionais com deficiência habitantes da cidade de Lavras-MG e trabalhadores formais ativos do referido município. As pessoas com deficiência participantes do estudo foram selecionadas com as indicações das associações de apoio aos deficientes de Lavras – MG. Na segunda etapa, fora realizado um Focus group com o intuito de promover a discussão sobre o assunto com todos os participantes. Os resultados indicaram que todas as PcDs participantes do estudo possuem consciência da sua condição e da realidade que vivem. Sendo de responsabilidade dessas pessoas, assim como de toda a sociedade, adequarem o meio para atenderem as necessidades de cada um entendendo, sobretudo que os deficientes e a sociedade precisam buscar essa igualdade. Além disso, a falta de preparo da sociedade para lidar com a deficiência obstaculiza a inclusão dos mesmos tanto no âmbito do trabalho como na sociedade. Por fim, a constatação de que existem profissionais despreparados para atuar com PcDs no cotidiano de trabalho, revela a complexidade da gestão da diversidade nas empresas e implica na necessidade de realização de diagnósticos e processos de sensibilização quanto às formas que os colegas de trabalho e gestores vêem o trabalho do deficiente.

INTRODUÇÃO

Nos dias atuais, pensar em diversidade de uma forma plena bem como defender sua aceitação e tolerância há de se discutir de maneira indissociável a inclusão de pessoas portadoras de deficiências. Envolto a este assunto, nos é remetido uma sociedade e mercado de trabalho despreparados ao lidar com essas diferenças.

No Brasil, segundo o censo realizado em 2000, pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), aproximadamente 24,5 milhões de pessoas são portadoras de algum tipo de deficiência. Esses números, em escala mundial, equivalem a cerca de dez por cento (10%) da população do mundo, o que significa em torno de seiscentos e cinquenta milhões de pessoas, das quais 72% delas estão em idade produtiva (Organização Internacional do Trabalho, 2009).

Disseminar as informações relativas às pessoas com deficiência fazendo com que a sociedade entenda que as limitações físicas ou mentais muitas vezes não impossibilitam ou incapacitam o desenvolvimento profissional do portador e que este é um direito de todos, é função do Estado, e muitas vezes são assumidas por aqueles que possuem acesso ao conhecimento, eis uma das motivações desta pesquisa.

Há de ser levado em consideração que o trabalho, “condição básica e fundamental de toda a vida humana” (Engels, 1990), pode servir como um meio de prover a formação de identidade tanto das pessoas portadoras de deficiência quanto dos outros grupos sociais.

Ainda assim, uma barreira comum que se encontra ao abordar a temática, está ligada à escassez de obras destinadas a discussão do assunto na literatura brasileira. O que mais preocupa é que, para algumas pessoas, a deficiência é sinônima de incapacidade, limitação incondicional, descrédito social, e ainda desperta pena em outras (Vash, 1988). Todavia as dificuldades enfrentadas pelas Pessoas com Deficiências (PcDs) não se resumem apenas a falta de informação, segundo Bersot (2004):

“Os obstáculos para emprego, enfrentados dia a dia pelas pessoas que vivenciam a marginalização pela deficiência, são muitos: transporte não adaptado; falta de preparação adequada; falta de serviços especializados de educação e saúde, falta de apoio governamental no que diz respeito aos recursos financeiros; além de barreiras sociais causadas pelo desconhecimento das deficiências e doenças por parte da população em geral”.

Em defesa a esse grupo foi criada a lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991, onde foram estabelecidas cotas para contratações de deficientes e pessoas com deficiência, especificamente no artigo 93 “a empresa com cem ou mais empregados está obrigada a preencher de dois a cinco por cento dos seus cargos com beneficiários reabilitados ou pessoas portadoras de deficiência, habilitadas” de acordo com o seu quadro de empregados.

O problema na inserção de pessoas portadoras de deficiência no mercado de trabalho não está na não funcionalidade dessa lei, mas sim no despreparo das empresas em receber estes funcionários. Além disso, é respeitável encontrar o cargo certo que seja compatível a PcD, sem diminuí-la ao lhe encarregar uma função aquém de sua preparação e muito menos uma função que esteja além de suas possibilidades (Tanaka & Manzini, 2005).

Não obstante as dificuldades das empresas em se adequar para receber as PcD Tanaka & Manzine ainda explanam o fato de faltar emprego a estes sujeitos quando releva que, na maioria das vezes, isto ocorre por displicência por parte do próprio colaborador que apresenta falta de escolaridade, de interesse e de preparação profissional e social. Igualmente se mostram ausentes às instituições especiais, que não proporcionam um treinamento adequado a estes, e, por fim, o governo que deveria dar acessibilidade à escola, disponibilizar o transporte devido e incentivar as empresas a praticarem ações sociais e efetivar as adaptações

ergonômicas para receber as PcD. No entanto, já se pode observar alguma evolução no ambiente corporativo, seja por consciência ou mesmo por receio da punição judicial. Algumas habilidades como promover a integração das PcD e se atentar as suas necessidades especiais no espaço físico da organização tornaram-se competências imprescindíveis ao gestor moderno.

Ademais, segundo Neri (2003), citado por Carvalho-Freitas (2007) em sua obra “A Diversidade Através da História: A Inserção no Trabalho de Pessoas com Deficiência”, apenas 2,05% do total de trabalhadores brasileiros são pessoas portadoras de deficiência, sendo que 29,05% deles vivem em situação de miséria e 27,61% não possuem nenhuma escolaridade.

Este artigo enfoca as principais dificuldades das Pessoas com Deficiências (PcDs) na obtenção de um emprego e, aborda também, a dinâmica do ambiente de trabalho a qual a PcDs está inserida. Ele inicia apresentando a evolução dos conceitos de deficiência ao longo do tempo e mostra as atuais formas legais de inserção da PcDs. Em seguida, faz-se uma revisão do mercado de trabalho para essas pessoas e analisa a questão da educação especial. Enfim, são apresentados os aspectos mais relevantes da metodologia de pesquisa, assim como os resultados empíricos e as respectivas conclusões acerca do estudo.

REFERENCIAL TEÓRICO

Deficiência e Inclusão

O conceito de deficiência tem evoluído ao longo do tempo, assim como a maneira de se referir aos Portadores de Necessidades Especiais. Segundo a cartilha Inclusão de Pessoas com Deficiência no Mercado de Trabalho (Ministério do Trabalho e Emprego, 2007), elaborada pelo Ministério do Trabalho e Emprego - MTE eram utilizadas expressões como “inválidos”, “incapazes”, “excepcionais” e “pessoas deficientes”, até que a Constituição de 1988, influenciada pelo Movimento Internacional de Pessoas com Deficiência, incorporou a expressão “pessoa portadora de deficiência”. Atualmente, adotam-se também as expressões “pessoas com necessidades especiais” e “pessoa especial”. Esta variação demonstra uma evolução no sentido de nominar a característica peculiar do indivíduo, no entanto sem estigmatizá-lo. A expressão “pessoa com deficiência” é hoje internacionalmente mais frequente, visto que a deficiência está com a pessoa ou na pessoa, ou seja, não é algo que se porta.

O Direito brasileiro entende a deficiência como uma limitação para o desempenho de atividades habituais, corriqueiras (Bezerra, 2009). Com base nesta ideia, cabe lembrar que o conceito de deficiência não deve ser confundido com incapacidade. Segundo Goldfarb (2007), citado por Bezerra (2009):

“As limitações trazidas por boa parte das deficiências não levam, necessariamente, à incapacidade laboral, como se constata nas contratações de portadores de deficiências levadas a efeito nos últimos anos. Na verdade, uma vez dada oportunidade às pessoas portadoras de deficiência verifica-se que as mesmas são aptas ao trabalho, cabendo apenas encontrar compatibilidade entre o trabalho oferecido e a limitação”.

Entretanto, por muito tempo as PcDs foram consideradas como incapazes pela sociedade. Observa-se que o *status* das pessoas com deficiência começou a mudar no período pós Segunda Guerra Mundial, pois muitos ex-combatentes, apesar de mutilados pela guerra, eram reconhecidos como pessoas capazes de contribuir com a sociedade, devido ao seu conhecimento e experiência (Carvalho-Freitas, 2007). Além disso, neste período constatou-se

a importância da criação de salvaguardas às minorias, uma vez que se observou que a maioria pode ser opressiva, a ponto de conduzir legitimamente ao poder o nazismo ou o fascismo.

Novamente em referência à cartilha Inclusão de Pessoas com Deficiência no Mercado de Trabalho (Ministério do Trabalho e Emprego, 2007), existem várias formas de deficiência:

1. Deficiência física é a alteração completa ou parcial de um ou mais segmentos do corpo humano, acarretando o comprometimento da função física, apresentando-se sob a forma de paraplegia, paraparesia, monoplegia, monoparesia, tetraplegia, tetraparesia, triplegia, triparesia, hemiplegia, hemiparesia, ostomia, amputação ou ausência de membro, paralisia cerebral, nanismo, membros com deformidade congênita ou adquirida, exceto as deformidades estéticas e as que não produzam dificuldades para o desempenho de funções (Decreto nº 5.296/04, art. 5º, §1º, I, “a”, c/c Decreto nº 3.298/99, art. 4º, I).
2. Deficiência auditiva é a perda bilateral, parcial ou total de 41 decibéis (dB) ou mais, aferida por audiograma nas frequências de 500Hz, 1.000Hz, 2.000Hz e 3.000Hz (Decreto nº 5.296/04, art. 5º, §1º, I, “b”, c/c Decreto nº 3.298/99, art. 4º, II).
3. Deficiência visual envolve vários conceitos, de acordo com o Decreto nº 3.298/99 e o Decreto nº 5.296/04:
 - 3.1 Cegueira – na qual a acuidade visual é igual ou menor que 0,05 no melhor olho, com a melhor correção óptica;
 - 3.2 Baixa Visão – significa acuidade visual entre 0,3 e 0,05 no melhor olho, com a melhor correção óptica;
 - 3.3 Os casos nos quais a somatória da medida do campo visual em ambos os olhos for igual ou menor que 60º;
 - 3.4 Ou a ocorrência simultânea de quaisquer das condições anteriores.
4. Deficiência mental, de acordo com o Decreto nº 3.298/99, alterado pelo Decreto nº 5.296/04, é conceituada como o funcionamento intelectual significativamente inferior à média, com manifestação antes dos 18 anos e limitações associadas a duas ou mais áreas de habilidades adaptativas, tais como:
 - 4.1 comunicação;
 - 4.2 cuidado pessoal;
 - 4.3 habilidades sociais;
 - 4.4 utilização dos recursos da comunidade;
 - 4.5 saúde e segurança;
 - 4.6 habilidades acadêmicas;
 - 4.7 lazer; e
 - 4.8 trabalho.
5. Deficiência múltipla, de acordo com o Decreto nº 3.298/99, conceitua-se como a associação de duas ou mais deficiências.

A legislação brasileira garante que todos são iguais perante a lei (Constituição Federal, 1988). Todavia, a verdadeira igualdade não se refere a tratar todos da mesma maneira, mas sim realizar tratamentos equivalentes às necessidades individuais de cada um. Barbosa, citado por Bezerra (2009), afirma:

“A regra da igualdade não consiste senão em quinhonar desigualmente aos desiguais, na medida em que se desigualam. Nesta desigualdade social, proporcionada à desigualdade natural, é que se acha a verdadeira lei da igualdade. O mais são desvarios da inveja, do orgulho, ou da loucura. Tratar com desigualdade a iguais, ou desiguais com igualdade, seria desigualdade flagrante, e não igualdade real. Os apetites humanos conceberam inverter a norma universal da criação, pretendendo, não dar a cada um, na razão do que vale, mas atribuir o mesmo a todos, como se todos se equivalessem”.

Dessa forma, percebe-se a necessidade de existir um tratamento diferenciado a Pessoas com Necessidades Especiais, o qual é garantido pela legislação brasileira na Lei n 7.853/89 e no Decreto n 3.298/99. Assim, o direito brasileiro tenta gerar oportunidades iguais às Pessoas com Deficiência, de maneira a exigir sua inserção no mercado de trabalho por meio do estabelecimento de cotas, as quais variam de acordo com o número de funcionário das empresas.

Segundo Freitas (2007), historicamente, a idéia de inclusão social começa a se difundir no Século XVIII na Inglaterra, a partir das mudanças decorrentes das reivindicações por melhores condições de trabalho e garantia de direitos, feitas pelos trabalhadores na chamada Revolução Industrial. Ainda nesse Século, surgem as instituições especializadas no atendimento das deficiências, os programas de reabilitação, e as organizações intergovernamentais que passam a apoiar a igualdade de oportunidades para as PcD.

Nesse século, são criadas, no mundo inteiro, instituições especializadas no atendimento das deficiências e implantados programas de reabilitação. Organizações intergovernamentais, como a ONU (Organização das Nações Unidas), OMS (Organização Mundial da Saúde), UNESCO (Organização das Nações Unidas para a Educação, a Ciência e a Cultura) e OIT (Organização Internacional do Trabalho), passam a apoiar a equiparação de oportunidades para as pessoas com deficiência e a criar um intercâmbio de conhecimentos sobre a deficiência. (Freitas, 2007)

No Brasil, reivindicações pela igualdade de oportunidades e para assegurar os direitos civis de PcDs ocorrem na década de 90, quando o país entra no cenário mundial com a abertura da economia nacional, resultando em várias modificações internas.

Mercado de Trabalho

Segundo Pastore (2000), “durante muito tempo, os portadores de deficiência física, sensorial ou mental foram cuidados pela caridade e filantropia”. Em termos de direito do trabalho, a declaração da Filadélfia de 1944, dispôs igualdade de oportunidades ao ressaltar que "todos os seres humanos de qualquer raça, crença ou sexo têm direito de perseguir seu bem-estar material e seu desenvolvimento espiritual com liberdade e dignidade, segurança econômica e iguais oportunidades". A partir dessa busca pela igualdade, a preocupação em inserir as pessoas portadoras de deficiência no mercado de trabalho aumenta.

Em 25 de junho de 1955 foi promulgada a Recomendação n.º 99 da OIT (Organização Internacional do Trabalho), citada como Recomendação sobre a adaptação e reabilitação profissional das pessoas com deficiência, ressaltando a necessidade de preparação que as pessoas com deficiência deveriam receber para exercer um emprego adequado e ter perspectivas razoáveis de obtê-lo e conservá-lo

Apenas décadas mais tarde a condição dos portadores de deficiências atingiu o âmbito das políticas públicas brasileiras que passaram a lhes assegurarem direitos na sociedade relativos à suas limitações físicas e/ou mentais. De acordo com a Constituição Federal (1988), 5% das vagas em concursos públicos são garantidas ao portador de necessidades especiais. Já no setor privado, a Lei 8.213/91 assegura o preenchimento de 2% a 5% do total do número de trabalhadores as pessoas portadoras de deficiência. Além desses direitos, a constituição garante que o trabalhador portador de deficiência seja contratado sem que haja discriminação tanto nos critérios de admissão quanto no salário.

O sistema de cotas, solução atualmente utilizada pelo Brasil, também é recorrente em outros países, porém para que as políticas públicas possam assegurar de fato a dignidade e a acessibilidade desses portadores, as cotas devem servir apenas como uma medida paliativa e não como base de um sistema que pretende defender a igualdade. Prova disso, foi o insucesso

das cotas em países como a Alemanha, França e Itália que precisaram partir para outras ações. (Pastore, 2000)

Outra ação adota pelo Governo Federal no Brasil está voltada para a acesso das pessoas portadoras de deficiência às universidades, através do Programa Incluir do Ministério da Educação. Esse programa está investindo R\$ 1 milhão em 33 universidades com o intuito de garantir o acesso e a permanência dessas pessoas, através de ações de conscientização sobre o problema, programas pedagógicos específicos, como os cursos de capacitação para professores e funcionários e reformas estruturais que possam garantir a acessibilidade de todos.

De acordo com Vergara e Branco (2001), no mundo globalizado, a questão da diversidade no ambiente de trabalho passa a receber a atenção das organizações que buscam praticar a cidadania corporativa. Dessa forma, as organizações se deparam com um novo e importante desafio que é a adaptação às diferenças entre as pessoas (Freitas, 2004).

O governo também segue as tendências de mudança a fim de diminuir a segregação das PcDs e segundo o ministério do trabalho, desde 2005, 107.371 PcDs foram inseridas no mercado de trabalho mediante fiscalização do MTE e de acordo com a Relação Anual de Informações Sociais (RAIS 2008), anunciada pelo ministro do Trabalho e Emprego da época, Carlos Lupi, 323,2 mil trabalhadores portadores de necessidades especiais estavam ativos no mercado de trabalho.

De acordo com Lima (2007), a Secretaria de Fiscalização do Trabalho do Ministério do Trabalho e do Emprego, nos anos de 2005 e 2006 foram contratados 32.764 colaboradores. Além disso, desde 1999, quando foi aprovada a Lei de Cotas, já existem 191 ações civis e 1.772 pedidos de ajustamento de conduta no Ministério Público do Trabalho. No entanto, apesar das leis que asseguram o acesso das PcD no mercado de trabalho, ainda não se pode garantir a efetividade do mesmo (Tanaka & Manzini; Quintão, 2005).

E por fim, há de ser levado em conta, que o mercado de trabalho está envolto em um ambiente extremamente competitivo que passa por uma transformação histórica no mundo dos negócios que se caracteriza pela globalização da economia, pela intensa competição entre as empresas e pela crescente substituição do homem pela máquina (Kilimnik, 1998). Neste sentido, o novo padrão tecnológico está acarretando no número cada vez mais reduzido de trabalhadores envolvidos no ambiente produtivo, além das exigências de contratação de funcionários multifuncionais. No Brasil, já se observa a substituição de empregos formais por trabalho temporário. Destarte, nota-se uma crise em todo o ambiente empregatício e as PcDs, assim como todos os demais trabalhadores, passam por problemas de escassez de empregos, a diferença é que faltam as primeiras oportunidades.

Pesquisa realizada com gestores e profissionais de Recursos Humanos em três organizações de Minas Gerais que possuem PcDs no quadro de funcionários constatou que não há iniciativa por parte das gerências em promover a integração dos funcionários deficientes com os demais, por considerá-los iguais. Assim, cabe a todos os empregados se socializarem através de ações particulares. (Freitas, 2009)

Tal justificativa utilizada pelos gestores acabam por discriminar a deficiência do funcionário e conseqüentemente sua necessidade diferenciada para adaptação ao ambiente de trabalho.

- “Nós não fizemos muito. Ela por si própria é uma pessoa descontraída e o ambiente de trabalho não é rígido. Ela se socializa”

- “São ações mais individuais, de acordo com quem está lidando com a situação”
(Freitas, 2009)

Ainda na análise da pesquisa realizada por Freitas (2009), verificou-se que na dimensão relacional das organizações participantes, para os funcionários deficientes a percepção de seus superiores e colegas de trabalho sobre eles é a de que possuem um desvio do padrão, da *normalidade*.

- “o primeiro erro do pessoal do serviço foi a falta de conhecimento, eles não olharam minhas potencialidades e sim a função e minha deficiência” (Freitas, 2009)

90% das PcD acreditam que outros funcionários e chefias os vêem como capazes para a execução de qualquer atividade dentro da organização, desde que adequadas ao meio (Freitas, 2009).

Educação Especial

De acordo com Glat e Nogueira (2003), a problemática da inclusão e integração de alunos no sistema regular de ensino brasileiro tem sido a questão mais discutida no Brasil no que se refere à Educação Especial.

Em Mazzota (1996), educação especial é definida como a modalidade de ensino que se caracteriza por um conjunto de recursos e serviços educacionais especiais organizados para apoiar, suplementar e, em alguns casos, substituir os serviços educacionais comuns, de modo a garantir a educação formal dos educandos que apresentem necessidades educacionais diferentes da maioria das crianças e jovens. Este mesmo autor, afirma que tais necessidades educacionais especiais decorrem da defrontação das condições particulares do aluno com as condições gerais oferecidas pelo sistema regular de ensino.

O inciso III do Art. 208 da Constituição Brasileira se refere ao atendimento educacional especializado aos portadores de deficiências, preferencialmente na rede regular de ensino". E na sua Política Nacional de Educação Especial (MEC/SEEP, 1994), o MEC estabelece como diretrizes da Educação Especial apoiar o sistema regular de ensino para a inserção dos portadores de deficiências, e dar prioridade quando do financiamento a projetos institucionais que envolvam ações de integração. Esta mesma definição foi posteriormente reforçada. na Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional (Lei n.º. 9.394/96), e recentemente nas Diretrizes Nacionais para a Educação Especial na Educação Básica (CNE / CEB, 2001). A Secretaria de Educação Especial (Seesp) desenvolve programas, projetos e ações a fim de implementar no país a Política Nacional de Educação Especial. A partir da nova política, os alunos considerados público-alvo da educação especial são aqueles com deficiência, transtornos globais de desenvolvimento e com altas habilidades/superdotação.

Dentre as ações desenvolvidas pela Seesp está o apoio técnico e financeiro aos sistemas públicos de ensino para a oferta e garantia de atendimento educacional especializado, complementar à escolarização, de acordo com o Decreto n.º 6.571, de 17 de setembro de 2008.

Entretanto, não podemos subjugar que uma proposta que vire lei seja diretamente aplicada e sabe-se que a escola inclusiva, conceito proveniente da Declaração de Salamanca (Unesco 1994), toma proporções muito maiores àquelas destinadas aos portadores de necessidades especiais, uma vez que estes não são os únicos excluídos do processo educacional. Neste sentido, Nogueira acrescenta que “é fato constatado que o nosso sistema regular de ensino, programado para atender àquele aluno “ideal”, com bom desenvolvimento psicolingüístico, motivado, sem problemas intrínsecos de aprendizagem, e oriundo de um ambiente sócio-familiar que lhe proporciona estimulação adequada, tem se mostrado incapaz de lidar com o número cada vez maior de alunos que, devido a problemas sociais, culturais, psicológicos e/ou de aprendizagem, fracassam na escola”.

A visão dicotômica de que existem possibilidades distintas de aprendizagem para diferentes alunos, de acordo com Bueno (1999), é a dificuldade principal a ser enfrentada pela educação inclusiva:

Na medida em que, por um lado, os professores do ensino regular não possuem preparo mínimo para trabalharem com crianças que apresentem deficiências evidentes e, por outro, grande parte dos professores do ensino especial tem muito pouco a contribuir com o trabalho pedagógico desenvolvido no ensino regular, na medida em que têm calcado e construído sua competência nas dificuldades específicas do alunado que atende, porque o que tem caracterizado a atuação de professores de surdos, de cegos, de deficientes mentais, com raras e honrosas exceções, é a centralização quase que absoluta de suas atividades na minimização dos efeitos específicos das mais variadas deficiências.

Além dos obstáculos comuns à educação inclusiva, o paradigma gerado em torno desta modalidade de ensino obstaculiza cada vez mais a promoção de ensino de qualidade e o reconhecimento do estudo, segundo Batista e Enumo (2004), as atitudes negativas que permeiam a inclusão escolar faz com que pais de alunos “regulares” tirem seus filhos de escolas inclusivas por temerem o rebaixamento do nível de aprendizagem de seus filhos. Dessa forma, as atitudes tanto de pais como de profissionais ligados à recrutamento, são constantes empecilhos para o êxito da inclusão escolar. De acordo com Stoiber, Gettinger e Goetz (1998), “as crenças parentais podem determinar se e como programas de inclusão escolar serão implementados”. Por fim como determina Aranha (2003), a educação inclusiva é um projeto a ser construído por todos, família e população em geral, e só terá resultados positivos quando as atitudes em relação à inclusão escolar forem positivas.

São várias as formas de se garantir uma educação inclusiva de qualidade, segundo Pivik, Mccomas e Laflamme (2002), um bom primeiro passo é a avaliação de ambientes estruturais, algumas das quais têm sido conduzidos por governos, organizações de deficientes, engenheiros, pesquisadores e profissionais de saúde. Também é importante a análise de climas e culturas da escola para promover os esforços, inclusive dentro das escolas. Segundo estes mesmos autores, o que está em causa é a interpretação e aplicação da inclusão na prática. Precisa-se assegurar que existe uma dupla abordagem tendo em conta tanto os direitos das crianças e da eficácia da sua educação. Além disso, mais que qualquer coisa, deve-se criar uma necessidade de desenvolver, além das preocupações sobre os insumos e as configurações, um foco sobre as experiências e resultados.

Por fim vale ressaltar, como salienta Haigh (2002), que como resposta à globalização do comércio e da comunicação e com o impulso dado pela concorrência nos vários bilhões de dólares no mercado internacional para o ensino superior, muitas universidades estão buscando no mercado a sua oferta educativa diferenciada a nível internacional, pois, além de uma necessidade que deve ser suprida, é mais uma forma de se manter competitivo no mercado alcançando públicos de todas as formas.

METODOLOGIA

Os participantes da pesquisa foram PcDs que já estão inseridas no mercado de trabalho e que vivem, atualmente, na cidade de Lavras – MG.

Lavras é uma cidade localizada na mesorregião do Campo das Vertentes no estado de Minas Gerais. Sua população urbana aferida em 2010 pelo Censo é de 92.171 habitantes. A cidade possui um elevado índice de qualidade de vida, sendo conhecida internacionalmente

devido aos seus centros de excelência universitária, tendo uma das melhores universidades e centro universitário do país.

A amostra foi constituída por habitantes de Lavras com diferentes perfis (renda, escolaridade, faixa etária, etc.). O período de coleta de dados foi entre 11 a 17 de Abril de 2011 totalizando 10 participantes na etapa das entrevistas e 9 participantes na etapa do *Focus group*.

Quanto à caracterização da amostra, 70% dos participantes são do sexo masculino e 30% do sexo feminino. Dentre os participantes, a maioria possuía idade entre 18 e 32 anos (50%). As demais se dividiram em: 20% entre 33 e 47 anos; 30% entre 48 e 61 anos.

Com relação à escolaridade, 30% possuem ensino superior completo; 10% possuem ensino superior incompleto e 40% possuem ensino fundamental incompleto e; 20% possuem pós-graduação.

No que tange ao tipo de deficiência, a amostra pesquisada distribui-se da seguinte maneira: 40% possuem deficiência mental; 30% deficiência visual; 20% deficiência física e; 10% deficiência auditiva.

Os participantes 7, 8, 9 e 10 possuem deficiência mental, e nasceram com a mesma. Os participantes 1, 2 e 4 possuem deficiência visual, no qual o participante 1 perdeu a visão no decorrer dos anos, dado a uma doença congênita degenerativa, enquanto 2 nasceu com essa doença e 4 perdeu a visão aos 37 anos de idade, em decorrência de um acidente de carro. Os participantes 5 e 6 possuem deficiência física, onde o participante 5 teve uma paralisia cerebral, que comprometeu sua capacidade de locomoção e fala. O participante 6, por sua vez, adquiriu a deficiência devido a um acidente que sofreu já na idade adulta, no qual obteve as 2 pernas amputadas. Com relação à pessoa com deficiência auditiva, participante 3, nasceu com essa deficiência.

Considerando os aspectos de ocupação da amostra pesquisada, observa-se que 100% dos participantes trabalham no setor terciário, ou seja, prestação de serviços.

Quadro 1 Caracterização dos sujeitos entrevistados

Participantes	Sexo	Idade	Escolaridade	Ocupação	Deficiência
Participante 1	Feminino	57 anos	Superior Incompleto	Operadora de Câmara Escura	Visual
Participante 2	Feminino	45 anos	Superior Completo	Professora	Visual
Participante 3	Feminino	46 anos	Superior Completo	Professora	Auditiva
Participante 4	Masculino	58 anos	Superior Completo	Engenheiro Agrônomo	Visual
Participante 5	Masculino	29 anos	Superior Completo (Ms)	Professor universitário	Físico
Participante 6	Masculino	61 anos	Superior Completo (Dr)	Professor universitário	Físico
Participante 7	Masculino	25 anos	Fundamental Incompleto	Garçom	Mental
Participante 8	Masculino	18 anos	Fundamental Incompleto	Empacotador de supermercado	Mental
Participante 9	Masculino	20 anos	Fundamental Incompleto	Repositor de supermercado	Mental
Participante 10	Masculino	19 anos	Fundamental Incompleto	Auxiliar de Serviços Gerais	Mental

Todos os entrevistados e participantes do *Focus group* foram indicados por associações de apoio aos deficientes de Lavras-MG e, também, estão inseridos no mercado de trabalho do município. As entrevistas foram realizadas em locais reservados escolhidos pelos próprios entrevistados a fim de evitar inibições. Quanto ao *Focus group*, este foi realizado em uma sala reservada para a reunião com uma mesa retangular em que os participantes ficavam dispostos em forma de “U” ao redor da mesa e o moderador na cabeceira, juntamente ao gravador de voz.

A pesquisa se desenvolveu em duas etapas:

Primeira Etapa: Realizou-se um estudo exploratório utilizando-se de amostra de conveniência, em virtude da dificuldade de acesso às PcDs. Os participantes da pesquisa foram profissionais com deficiência da cidade de Lavras-MG. Destes profissionais, 6 haviam ingressado em instituição pública por meio de concurso público e 4 pertenciam a instituições privadas, sendo que 3 destes haviam sido contratados pelo intermédio da Lei de Cotas e 1 através de processo seletivo realizado pela empresa. Optou-se pela abordagem qualitativa na obtenção e análise dos dados, devida a ênfase nos processos e significados dados neste tipo de método (Sale, Lohfeld e Brazil, 2002).

As entrevistas foram gravadas e duraram, em média, 55 minutos, e nelas procurou-se caracterizar as trajetórias profissionais, as dificuldades mais relevantes percebidas no processo de inclusão de PcDs além das expectativas quanto à própria carreira. Além do conteúdo gravado, foram anotados os principais aspectos mencionados das questões durante a entrevista, sendo que, ao final, retomavam-se os principais pontos anotados e certificava com o entrevistado se o entendimento das respostas estava adequado (validação subjetiva). A análise das entrevistas foi realizada por meio de análise de conteúdo (BARDIN, 1994). Utilizou-se um roteiro de entrevista elaborado a partir do referencial de Carvalho-Freitas (2007).

Segunda Etapa: após a conclusão da primeira etapa, foi realizado um *Focus group* com as PcDs já entrevistadas, sendo que, dos 10 participantes da 1ª etapa, 9 puderam comparecer, tornando viável a execução desta fase, pois segundo Silva (2007) “é recomendável que os grupos tenham tamanho médio, isto é, sejam constituídos por seis a dez pessoas”. Outro fator viabilizador do *Focus group* foi a criação de um ambiente de manifestação espontânea de cada participante propiciando, dessa forma, a interação de todos. O objetivo do *Focus group* foi aprofundar as análises das entrevistas, através de questões semi-estruturadas sobre as dificuldades relativas ao trabalho das PcDs. Compartilhando desta ideia, Silva (2007) acredita que a utilização do *Focus group* é efetiva em fornecer informações sobre o que as pessoas pensam ou sentem ou, ainda, a forma que agem.

ANÁLISE DOS RESULTADOS E DISCUSSÕES

1ª Etapa: entrevista

Após análise das informações obtidas nas entrevistas pode-se perceber alguns fatores importantes no que diz respeito à realidade da inserção das PcDs.

Ao serem questionados sobre o significado do trabalho, os entrevistados relacionaram questões importantes que as suas atividades profissionais podem proporcionar como: o sentimento de utilidade, a valorização do indivíduo, o alcance de relativa independência, a oportunidade de crescimento pessoal, a possibilidade de mostrar para a sociedade suas capacidades e, acima de tudo, representa a inserção dos deficientes na sociedade.

No que se refere à importância do trabalho, 100% das PcDs entrevistadas afirmaram que o trabalho representa um fator de extrema importância em suas vidas, fazendo-se essencial para o processo de inserção dessas pessoas na sociedade.

O relato de um dos deficientes visuais demonstra essa tamanha importância quando levantada a questão da aposentadoria por invalidez: “Era aposentadoria por invalidez, mas eu não estou inválido, quem manda no corpo não é o olho é a mente”. Além do mais, para ele, a independência adquirida através do trabalho é importante, pois: “Ajuda a construir a auto-estima e melhora a imagem do deficiente perante a sociedade”.

Outra questão levantada no que diz respeito ao exercício do trabalho, por um dos entrevistados com deficiência física: “é também uma oportunidade de sair realmente de um círculo que as pessoas com deficiência estão muito acostumadas”.

Em relação à percepção do processo de inserção das PcDs no mercado de trabalho, os entrevistados apresentaram diferentes pontos de vista. Para 50% dessas pessoas, a inserção é tida como de caráter necessário e urgente, porém se reconhecesse a evolução que esse processo já obteve, ressaltando, ainda, a existência de um longo caminho pelo frente. 30% acreditam que o problema dessa questão se encontra na formação do deficiente, tanto na educação de base quanto na capacitação profissional, o que de certa forma, assim como definido pelos entrevistados, é um problema não só dos deficientes, mas de todas as outras pessoas que estão buscando se inserir no mercado de trabalho. Para 10% das PcDs, o maior empecilho dessa problemática é a dificuldade das empresas em se adaptarem e reconhecerem a existência de uma imensa diversidade de deficiências, não entendendo que por se tratar de diferentes deficiências, estas implicam em diferentes necessidades, assim como defendida por um dos entrevistados: “É difícil porque não dá para a empresa conhecer todas as deficiências de todos os tipos, nem médico conhece. É preciso ter consciência que a deficiência não é um pacote completo. Há questões que são muito mais amplas do que apenas construir uma rampa, existem questões que só aparecerão quando aparecer algum deficiente com necessidades especiais diferentes dos que já trabalham na empresa”. E por fim, para os outros 10% restantes, a inserção das PcDs ainda está envolta a muitas barreiras e, principalmente, a muita discriminação: “A primeira creche que eu fui trabalhar ninguém conseguia entender, como é que uma pessoa deficiente visual ia ensinar alguma coisa para uma criança”.

Outro relato evidencia essa questão da discriminação: “Quando eu terminei o magistério e estava fazendo faculdade, eu passei em um concurso para professora, mas não fui nomeada porque a secretária de educação, mesmo já conhecendo o meu trabalho como professora, não se convenceu que eu, uma deficiente visual, poderia estar em uma sala de aula”.

Em relação à legitimidade da política de cotas, 70% das PcDs concordam com essa medida, por acreditarem que ela auxilia no processo da busca pela igualdade e por representar o início de uma inserção no mercado de trabalho, mesmo que representando uma obrigatoriedade. Porém, cerca de 30% destes, mesmo concordando, acreditam que essa é uma medida eficiente a curto prazo, entendendo que cabe ao Estado, futuramente desenvolver políticas públicas mais igualitárias. Essas pessoas, ainda discordam da forma como a política de cotas é interpretada por boa parte das empresas: “Elas não tem conhecimento da competência e capacidade do deficiente, mas tem conhecimento de que se não colocarem algum deficiente, receberão alguma multa. Há preocupação somente com a lei, mas em muitos casos, eles colocam o deficiente ali sem fazer nada, sem cobrar nenhum tipo de produtividade”. Os outros 30%, declararam-se totalmente contra a essa medida, alegando que as cotas não diferenciam para incluir e sim, para discriminar: “A política de cotas traz apenas uma pseudo-satisfação a algum clamor social em função de algumas coisas pontuais que acontecem”.

Uma questão muito importante levantada por um dos entrevistados, menciona a necessidade de sensibilização acerca da realidade do deficiente e que, a política de cotas auxilia nesse processo introdutório da discussão dessa realidade: “O mais importante da discussão dessa questão, independentemente das opiniões, sejam elas a favor ou contra, é que as pessoas não fiquem insensíveis quanto a isso, pois para discutir é necessário que a pessoa pense e reflita sobre isso, é um mecanismo até mesmo mais importante do que a inserção, é a questão da sensibilização”.

É importante ressaltar que dentre as PcDs entrevistas neste trabalho, 40% ocupam atualmente cargos dos quais elas foram inseridas através da política de cotas.

Em relação à existência de uma política de gestão de pessoas voltada para a inclusão de PcDs dentro do ambiente de trabalho, 100% dos entrevistados afirmaram que não há uma política específica que realize tal função, existem, porém, ações realizadas pelas instituições

públicas e privadas que auxiliam indiretamente as PcDs como, por exemplo, realizar um acompanhamento, por parte dos superiores ou até mesmo dos colegas de trabalho, a fim de se atentar e buscar atender as necessidades da PcDs que surgirem no decorrer do desenvolvimento da sua função dentro do ambiente de trabalho.

Quando questionados sobre as suas principais dificuldades encontradas, os entrevistados responderam de acordo com a sua limitação, decorrente da sua deficiência, possibilitando a realização de uma primeira análise a partir de uma classificação das deficiências, baseando-se apenas pelas dificuldades de caráter físico. Para o deficiente físico, a acessibilidade é um fator condicionante para que estes possam transitar sem maiores transtornos como, por exemplo, largura das portas e corredores, existência de rampas e corrimões, banheiros adaptados, dentre outros. Para o deficiente auditivo, a comunicação é a principal barreira encontrada para a sua inclusão tanto no mercado de trabalho quanto na sociedade em geral, uma vez que, o conhecimento de libras, linguagem utilizada pelos deficientes auditivos, é restrito e pouco disseminado. Já para o deficiente visual, as dificuldades podem ser observadas também no que diz respeito a acessibilidade, uma vez que buracos e postes em lugares errados causam graves transtornos a essas pessoas. E por fim, para o deficiente mental, a maior barreira encontrada está na dificuldade de aprendizagem decorrente da sua condição.

Ainda nessa questão é possível fazer uma análise a respeito das dificuldades de caráter psicológico que, na maioria das vezes, independem da condição do deficiente. Um dos entrevistados apontou como principal dificuldade, a aceitação da nova condição e a vergonha em utilizar a bengala como forma de orientação no intuito de não atrair atenção, muito menos, olhares piedosos: “Eu não queria usar a bengala. Eu tinha esperança, eu achava que ia ter solução”.

De modo geral, para as pessoas que adquiriram sua deficiência durante a vida, a maior dificuldade encontrada é a questão da adaptação e a da quebra de barreiras íntimas. A aceitação da própria realidade, para 100% dos entrevistados, representou uma nova maneira de encarar a vida e a sociedade: “Sofri o acidente e me deparei com duas situações, ou eu ficava revoltado ou então eu aceitava minha nova condição”.

Ainda no que diz respeito às barreiras íntimas, 60% das PcDs afirmaram sentir uma certa insegurança e muitas vezes medo das atividades e do papel que terão que assumir no ambiente de trabalho: “Você tem que se convencer que você dá conta e que você é capaz”.

Outra questão levantada pelos entrevistados é a discriminação sofrida na sociedade: “A gente sofre muito preconceito. Você passa nos lugares e você escuta as pessoas: Ah coitada!”.

Porém, muitas dificuldades ainda enfrentadas pelas PcDs não deveriam mais ocorrer, uma vez que, já lhes são assegurados muitos direitos em forma da lei. Muitas dificuldades já poderiam estar sendo resolvidas, mas o problema não está na elaboração das leis, como disse um dos entrevistados: “Já existem muitas leis, porém o próprio deficiente desconhece ou tem medo de utilizar”.

Em relação à satisfação das PcDs no que diz respeito a remuneração, 90% estão insatisfeitos quanto a esse quesito e acreditam que poderiam ganhar mais pela sua prestação de serviço. Apenas 10% acreditam ganhar o condizente as suas horas de dedicação ao trabalho.

Em relação às condições de trabalho, apenas 20% dos entrevistados avaliam como boa e os outros 80% acreditam que possam ser melhoradas. Destes, todos apresentam a falta de suporte material, como, por exemplo, computadores com programas específicos para o uso dos deficientes visuais, material de auxílio para o uso didático: “Não existia nada adaptado na sala, uma professora precisa transitar, manipular material, passar o conteúdo para o aluno. Eu mesma quem tive que montar minha sala de forma que ela seria acessível para mim e para o aluno”.

No que diz respeito às possibilidades oferecidas no ambiente de trabalho para o aprimoramento das capacidades da PcDs, 90% responderam que não lhes são oferecidas e que o trabalho desenvolvido não possibilita esse aprimoramento. Apenas 10% responderam que tem condições de desenvolverem suas capacidades.

Em relação à oportunidade de crescimento profissional, 90% das PcDs afirmam que o ambiente de trabalho o qual elas estão inseridas não lhes proporciona esse crescimento. Enquanto os outros 10% afirmam que recebem condição para esse crescimento.

Em relação à integração social dentro do local de trabalho, todos os entrevistados responderam que a relação é boa, amigável e de muito respeito: “Tem melhorado muito essa integração, porque a gente tem uma coordenadora que não tem nenhum tipo de preconceito. Isso vem muito de quem estiver à frente da equipe”.

Ao serem questionados se os seus direitos são respeitados dentro do ambiente de trabalho todas as PcDs afirmaram que sim, mas ressaltaram que muita coisa ainda pode ser feita, sendo que, 40% dos entrevistados se mostraram dispostos a cobrar isso: “Se eu tenho conhecimento do direito, eu corro atrás, eu cobro aquilo que eu tenho direito”.

Ao serem questionados se as horas dedicadas ao trabalho interferem na vida pessoal, 100% das PcDs afirmaram que conseguem conciliar bem essa questão.

As colocações finais dos entrevistados mostraram o grande envolvimento deles com a temática estuda nessa pesquisa. Dentre as necessidades específicas para cada tipo de deficiência, se destacam os seguintes comentários: “É importante para a comunicação que todos aprendam libras”; “Eu quero comentar a acessibilidade que tem de modo geral. Calçadas cheias de buracos, orelhões, lixeiras, bueiros sem tampa. Precisa ter uma indicação de quando tiver obras”; “O que eu colocaria pra fechar mesmo, é que as pessoas procurassem conhecer mais do horizonte do deficiente, porque ainda é como se tivesse uma grade. As pessoas comuns de um lado e os deficientes de outro.”

Muitas críticas também foram feitas no que se relacionam as políticas públicas: “Em termos de políticas públicas eu acho que a sociedade ainda não é conscientizada da nossa existência. O empenho do poder público em melhorar a vida do deficiente é muito aparente, tem muita purpurina, mas pouca ação de fato”. Observações também foram com base nas políticas locais: “Na hora de plantar e de regar a prefeitura é omissa, mas na hora de fazer “filminho” e colher os frutos é um espetáculo. Tem muita falsidade, muito uso político partidário eleitoral, muita falta de conscientização e muita desinformação”.

2ª Etapa: *Focus Group*

Na análise das discussões das pessoas com deficiência no Focus group foram contempladas as seguintes questões: pontos positivos da inclusão de PcDs na empresa, importância do apoio dos superiores, empenho das empresas em adotar opiniões das PcDs, desenvolvimento de novas habilidades no âmbito do trabalho, liberdade de ação para execução do trabalho e dificuldades gerais encontradas. Todas as questões foram baseadas na perspectiva da PcD e as respostas são com base nas suas experiências individuais no trabalho a qual estão inseridas.

No que se refere aos pontos positivos de uma empresa contratar um profissional com deficiência verifica-se que, para 90% das PcDs desta pesquisa, é importante a presença deste profissional, pois é uma maneira do indivíduo sem deficiências aprender a conviver com o deficiente: “às vezes as pessoas ditas normais não têm oportunidade de conviver conosco, daí quando nos vêm não sabem lidar com a situação”. Fora discutido, também nesse sentido, que a PcD consegue provar muitas vezes que desenvolve melhor uma função que um indivíduo sem deficiência: “no ambiente de trabalho sinto-me pressionada em fazer um esforço muito maior, pois sempre meus resultados são comparados”. Por fim, alguns salientaram que a maior vantagem da empresa é que ela é vista como uma empresa que preza pela

responsabilidade social: “a lei iguala a todos: é bom para a empresa respeitar a lei”. Entretanto, observou-se insatisfação do grupo ao discutirem a questão de que a empresa, muitas vezes, está preocupada somente com o preenchimento de cotas.

Em relação ao apoio dado pelo chefe à PcD, 60% do grupo sente-se apoiado de alguma forma. Foi salientado que a importância dada pelos superiores ao profissional com deficiência é de suma importância no resultado do trabalho deste indivíduo: “é necessária a ajuda para que crie condições da PcD desenvolver suas atividades como os outros”. Ainda nesse sentido, foi afirmado que em alguns casos o apoio é exarcebado: “meu chefe me apóia tanto que até me paparica”. Por fim, consentiu-se que o apoio dado ao deficiente é definitivo para o crescimento deste na empresa: “minha supervisora nunca me elogiou, só fui promovida porque meu chefe valorizava meu trabalho assim como de qualquer outro funcionário”.

No que diz respeito ao empenho da empresa em adotar opiniões de seus profissionais com deficiência, somente 30% da amostra afirmou ser ouvida e assistida, por exemplo: “quando entrei na empresa não havia adaptação nenhuma para deficientes, desde então, tudo que peço é atendido com muita prontidão e, sempre que preciso de alguma coisa a mais, é imediatamente providenciado”.

Quando foram questionados se era possível desenvolver novas habilidades no âmbito de suas atividades profissionais 70% do grupo afirmou que sim: “sempre estou aprendendo coisas novas e melhores formas de fazer meu serviço”. Os 30% restantes afirmaram que, seus cargos não têm complexidade alguma e não há maneiras de se desenvolver melhores formas de execução, sendo muitas vezes desestimulantes.

Por fim, no que tange as principais dificuldades encontradas, pôde-se perceber que existem diferenças notórias para aqueles que já nasceram com deficiência daqueles que adquiriram. Um dos participantes do grupo que gradativamente foi tornando-se deficiente visual relatou da seguinte forma: “estava acostumado a conviver em uma sociedade que me tratava normalmente e, aos poucos, fui sentindo uma mudança brusca do comportamento das pessoas em relação a mim” e, acrescentou, “quando me dei conta que não enxergava mais, mas friso, não me tornei incapaz, as pessoas que antes eu convivia já não eram as mesmas”. Enquanto que para aqueles que já nasceram deficientes o impacto frente à sociedade foi relativamente menor: “desde que nasci estou acostumado aos olhares tortos de todos, mas isso não deixa de ser incômodo”. Consensualmente, o grupo apresentou que uma das principais dificuldades no que diz respeito ao mercado de trabalho é a insegurança quanto à capacidade: “ficar sem emprego não é o problema, pois existem as cotas e mais cedo ou, mais tarde, aparecerá alguma coisa, o problema é que as pessoas têm medo de confiar no seu trabalho e isso acaba te deixando inseguro também, mas é isso ou não sair de casa”.

CONCLUSÃO

Como observação final, pode-se perceber que todas as PcDs participantes do estudo possuem consciência da sua condição e da realidade que vivem e, assim como citado por um dos entrevistados: “O mundo não foi feito para as exceções, é feito para a maioria”. Sendo de responsabilidade dessas pessoas, assim como de toda a sociedade, adequarem o meio para atenderem as necessidades de cada um entendendo, sobretudo que os deficientes e a sociedade precisam buscar essa igualdade. Em suma, o grupo também concorda que, a falta de preparo da sociedade para lidar com a deficiência, obstaculiza a inclusão dos mesmos tanto no âmbito do trabalho como na sociedade.

Além disso, a constatação de que existem profissionais despreparados para atuar com PcDs no cotidiano de trabalho, revela a complexidade da gestão da diversidade nas empresas e implica na necessidade de realização de diagnósticos e processos de sensibilização quanto às formas que os colegas de trabalho e gestores vêem o trabalho do deficiente.

Não obstante tais considerações, ressaltam-se os limites deste estudo, sendo necessárias novas pesquisas com amostras ampliadas sobre a inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho, em diferentes regiões do país, trazendo dados importantes para o subsídio de políticas públicas.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ARANHA, M. S. F. (2003) Inclusão social da criança especial. In: SOUZA, A. M. C. (Org.). A criança especial: Temas Médicos, Educativos e Sociais. São Paulo: Roca, p. 307-322.

BATISTA, M.W., & ENUMO, S.R.F. (2004) Inclusão escolar e Deficiência Mental: análise da interação social entre companheiros. Estudos de Psicologia, Natal, v. 9, n.1, p. 101-111.

BERSOT, L. F. (2004) Monografia de Conclusão do Curso de Pós-Graduação em Administração Judiciária. Fundação Getúlio Vargas. RIO DE JANEIRO.

BEZERRA, M. F. (2009) Acessibilidade ao Trabalho: a inserção do deficiente no mercado de trabalho. Revista do Curso de Direito da UNIFACS, n 109.

CARVALHO-FREITAS, M. N. ; & MARQUES, A. L. (2007). A Diversidade através da História: a inserção no trabalho de pessoas com deficiência. O&S. Organizações & Sociedade, v. 14, p. 59-78.

CARVALHO-FREITAS, M. N. & MARQUES, A. L. (2007) A Inserção de Pessoas com Deficiência em Empresas Brasileiras: Uma Dimensão Específica da Diversidade nas Organizações. In Associação Nacional dos Programas de Pós-Graduação em Administração (Org), Anais eletrônicos do XXXI Encontro da Associação Nacional dos Programas de Pós-Graduação em Administração. Rio de Janeiro. EnANPAD.

CARVALHO-FREITAS, M. N. D., Nepomuceno, Alves, L., & Almeida, D. (2009). Socialização Organizacional de Pessoas Com Deficiência, 1-10.

CARVALHO-FREITAS, M. N., & MARQUES, A. L. (2009) Trabalho e Pessoas com Deficiência: pesquisas, práticas e instrumentos de diagnóstico. Curitiba: Jaruá Editora, p. 23-42.

CONSTITUIÇÃO DA REPÚBLICA FEDERATIVA DO BRASIL : 1988 - 24. (2006) DECLARAÇÃO DE SALAMANCA. Princípios, Políticas e Prática em Educação Especial. Espanha, 1994.

ENGELS, F. O Papel do Trabalho na Transformação do Macaco em Homem, 1990

LIMA, M. (2007) Como Empregar sem Discriminar. Ciência e Profissão – Diálogos, (5), p. 19-21, 2007.

MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO [Online] Disponível na internet via WWW.URL: <http://portal.mec.gov.br/>. Acessado em março de 2011.

MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO [Online] Disponível na internet via WWW.URL: <http://portal.mte.gov.br/>. Acessado em março de 2011.

NÉRI, M., PINTO, A., SOARES, W. & Costilla, H. (2003). Retratos da deficiência no Brasil. FGV/IBRE, Rio de Janeiro.

- PASTORE, J. (2000) O Trabalho dos Portadores de Deficiência. XI Encontro Nacional de Entidades de Deficientes Físicos, ONEDEF.
- PASTORE, J. (2000) O Trabalho dos Portadores de Deficiência II. Publicado em O Estado de S. Paulo.
- QUINTÃO, D. T. R. (2005). Algumas reflexões sobre a pessoa portadora de deficiência e sua relação com o social. *Psicologia & Sociedade*, 17 (1), 17-28.
- STOIBER, K.C., GETTINGER, M., & GOETZ, D. (1998) Exploring factors influencing parents' and early childhood practitioners' beliefs about inclusion. *Early Childhood Research Quarterly*, v.13, n. 1, p. 107-124, (em Ed 7).
- TANAKA, E. D. O., & MANZINI, J. E. (2005). O que os empregadores pensam sobre o trabalho da pessoa com deficiência? *Revista Brasileira de Educação Especial*, 11 (2), 273-294.
- VASH, C. L. (1988). *Enfrentando a deficiência: a manifestação, a psicologia, a reabilitação* (pp. 101-123). São Paulo: Pioneira.
- VERGARA, S. C., & BRANCO, P. D. (2001) Empresa Humanizada: a organização necessária e possível. *Revista de Administração de Empresas*. São Paulo, v. 41, n.2, abr./jun., p. 20-30.