



**UNIVERSIDADE FEDERAL DE OURO PRETO
INSTITUTO DE CIÊNCIAS SOCIAIS E APLICADAS
DEPARTAMENTO DE CIÊNCIAS ADMINISTRATIVAS**

**GESTÃO DA DIVERSIDADE NO CONTEXTO ORGANIZACIONAL:
o deficiente no trabalho**

ÉRICO DA COSTA ARAÚJO

MARIANA

2018

ÉRICO DA COSTA ARAÚJO

GESTÃO DA DIVERSIDADE NO CONTEXTO ORGANIZACIONAL:

o deficiente no trabalho

Trabalho de conclusão de curso apresentado ao curso de Administração da Universidade Federal de Ouro Preto, como requisito para obter o título de Bacharel em Administração.

Orientadora: Prof. Me. Ana Flávia Rezende

MARIANA
2018

A663g Araújo, Érico da Costa
Gestão da Diversidade no Contexto Organizacional [recurso eletrônico] : o deficiente no trabalho / Érico da Costa Araújo.-Mariana, MG, 2018.
1 CD-ROM; (4 3/4 pol.).

TCC (graduação em Administração) - Universidade Federal de Ouro Preto, Mariana, 2018

1. Deficientes - Emprego - Teses. 2. MEM. 3. Servidor público - Brasil - Teses. 4. Monografia. 5. Discriminação - Teses. 6. Discriminação contra os deficientes - Teses. 7. Mercado de trabalho - Teses. I.Rezende, Ana Flávia. II.Universidade Federal de Ouro Preto - Instituto de Ciências Sociais Aplicadas - Departamento de Ciências Administrativas. III. Título.

CDU: Ed. 2007 -- 331.1

: 15

: 1419874



MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO
Universidade Federal de Ouro Preto
Instituto de Ciências Sociais Aplicadas - ICSA
COLEGIADO CURSO ADMINISTRAÇÃO



FICHA DE APROVAÇÃO

ÉRICO DA COSTA ARAÚJO

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado junto ao Curso de Administração da Universidade Federal de Ouro Preto – UFOP, como requisito à obtenção do Título de Bacharel.

Orientadora: Prof^ª Ma. Ana Flávia Rezende

COMISSÃO EXAMINADORA

Ana F. Rezende

Professora Ma. Ana Flávia Rezende
Orientadora e Presidente da Banca

Pamella Thaís Magalhães Ferreira

Professora Bela. Pamella Thaís Magalhães Ferreira
Membro Avaliador

Isadora

Professora Bela. Isadora Iannini Cota Dutra
Membro Avaliador

AGRADECIMENTOS

Agradeço primeiramente a Deus, ele me fortaleceu quando me apeguei em orações pedindo a ele para me fortificar nas dificuldades enfrentadas.

Agradeço minha família, minha esposa Raquel pela paciência e apoio nos estudos e meu filhinho Eliézer, e desculpas por ficar pouco tempo com você por estar nessa jornada.

Agradeço meus amigos que me estimularam a prosseguir com a minha formação quando me acidentei, principalmente a Juliana pelo incentivo incondicional e Regina pelo suporte que me deu quando precisava.

Agradeço aos entrevistados da minha pesquisa pela disposição e hospitalidade com que me receberam e peço a Deus que ilumine os caminhos de vocês nas dificuldades que enfrentam no dia-a-dia.

Meus agradecimentos a instituição Universidade Federal de Ouro Preto por ter me dado a oportunidade de cursar Administração e meu muito obrigado a todos os professores que fizeram parte da minha formação.

Agradeço o meu amigo Prof. Diego Boava pelo apoio no início desse trabalho.

E por fim, porém não menos importante, agradeço minha querida orientadora, a Prof. Ana Flávia, por aceitar ser minha orientadora, pela disponibilidade, apoio, paciência, compreensão e incentivo na conclusão do trabalho, pois sem você não teria conseguido.

RESUMO

Esse trabalho tem como objetivo desvelar o trabalho do deficiente no setor público, bem como as resistências impostas pelo meio de trabalho a que ele é inserido e preconceitos a que são submetidos. Essa pesquisa tem a preocupação de deixar uma contribuição de caráter acadêmico e social, tanto para as instituições quanto para a sociedade e para os próprios deficientes que poderão manter-se mais orientados com os dados da pesquisa. O trabalho foi construído através de práticas metodológicas de pesquisa qualitativa, descritiva e exploratória. A presente pesquisa utilizou-se de entrevistas de história oral, onde os entrevistados são deficientes que trabalham no setor público. Foi observado que as políticas afirmativas não são cumpridas na íntegra e as pessoas com deficiências (PcD) se sentem melhor acolhidas no setor público. A formação profissional tornou-se um fator relevante para a inclusão dessas pessoas nas organizações e a acessibilidade para chegar até estas instituições e dentro delas ainda é muito tímida. Outra observação importante foi a falta de comprometimento de algumas instituições para reabilitar os funcionários que adquiriram a deficiência no trabalho e o descaso do Instituto Nacional de Seguro Social (INSS) em assegurar os direitos dessas pessoas quando elas precisam.

Palavras-chave: Deficiente, setor público, discriminação, mercado de trabalho.

ABSTRACT

This work aims to uncover the work of the disabled in the public sector, as well as the resistance imposed by the work environment to which it is inserted and the prejudices to which they are submitted. This research is concerned with leaving a contribution of an academic and social nature, both for the institutions and for society and for the disabled themselves, who will be able to remain more oriented with the research data. The work was constructed through methodological practices of qualitative, descriptive and exploratory research. The present research used oral history interviews, where interviewees are disabled working in the public sector. It has been observed that affirmative policies are not fully implemented and that people with disabilities (PcD) feel better welcomed in the public sector. Vocational training has become a relevant factor for the inclusion of these people in organizations and the accessibility to reach these institutions and within them is still very timid. Another important observation was the lack of commitment of some institutions to rehabilitate the employees who acquire the disability in the work and the neglect of the National Institute of Social Security (INSS) in assuring the rights of these people when they need it.

Keywords: Deficient, public sector, discrimination, labor market.

LISTA DE QUADROS

Quadro 1 - Descrição dos sujeitos de pesquisa.....17

Quadro 2 - Categoria e síntese do conteúdo das entrevistas.....18-19

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO.....	9
2 REFERENCIAL TEÓRICO.....	10
2.1 Entendendo a diversidade das PcD	10
2.2 Especificidades da gestão da diversidade nas empresas públicas e as políticas de inclusão (ações afirmativas).....	14
3 METODOLOGIA.....	16
4 ANÁLISE DOS DADOS	18
4.1 Cotas em função de leis	19
4.2 Acessibilidade	20
4.3 Qualificação profissional	20
4.4 Gestão do trabalho das PcD	22
5 CONSIDERAÇÕES FINAIS	23
REFERÊNCIAS	25
APÊNDICE A.....	28
Roteiro de Entrevista.....	28

1 INTRODUÇÃO

No Brasil, a legislação sobre acesso de pessoas com deficiência (PcD) ao trabalho entrou em vigor com o direito a vagas em concursos públicos e cotas junto às empresas privadas. Mesmo diante da legislação, o acesso do deficiente ao mercado de trabalho apenas caminhou em passos mais acelerados com a fiscalização mais presente do Ministério Público do Trabalho – MPT, através de punições às empresas que não acatavam o cumprimento das leis. Diante dessa rigorosa fiscalização, começaram a surgir mais oferta de vagas às PCD (pessoas com deficiência) nas empresas com a ajuda impulsionadora da mídia. Nesse sentido, imaginava-se que o mercado de trabalho estava receptivo à essa parcela da população, o que na verdade não se concretizou (TANAKA; MANZINI, 2005).

Para Simonelli e Camarotto (2008), apesar de existirem um maior estímulo à contratação formal de pessoas com deficiência, o sistema de cotas evoluiu de forma não consistente, uma vez que a maior parte das empresas não modificaram suas políticas de empregos frente às regulamentações de cotas.

De acordo com os dados da Relação Anual de Informações Sociais-RAIS, divulgada pelo Ministério do Trabalho, 403,2 mil pessoas com deficiência atuam formalmente no mercado de trabalho, correspondendo a um percentual de 0,84% do total dos vínculos empregatícios. Os resultados de ações de sensibilização já podem ser verificados pelo aumento da participação dessas pessoas no mercado de trabalho. Em 2015, o número de empregos para as PCD cresceu 5,75% em relação ao ano de 2014. Assim, observa-se o aumento progressivo da participação nos últimos anos: 0,73% em 2013 e 0,77%, em 2014. Considerando o recorte por gênero, os dados apontam que 259,0 mil postos de trabalho são do sexo masculino e 144,2 mil postos do feminino (BRASIL, 2016).

No contexto histórico brasileiro há vários grupos marginalizados e impedidos de exercer a cidadania, pois as poucas políticas públicas de ação afirmativa tem pouca eficácia e não funcionam como deveriam. Neste contexto, seria interessante, portanto, as empresas adotarem a gestão da diversidade como ponto de partida para melhorias à esses indivíduos excluídos (AQUINO ALVES; GALEÃO-SILVA, 2004).

Para Pacheco e Alves (2016), é importante percebermos que a integração social faz parte do processo social que abriu horizontes para o momento atual, por mais que um discurso ideal seria uma sociedade inclusiva para todos. Neste contexto, por mais que, na constituição brasileira de 1988 foram escritos vários capítulos, artigos e incisos sobre a inclusão à vida social da PcD, novas leis Federais que versam sobre os direitos da PcD surgem até hoje.

Em função do aumento do número de PcD, a inserção destes indivíduos no trabalho tornou-se uma questão importante de estudo pois fazem parte de um relevante grupo no ambiente social. As organizações brasileiras são obrigadas a introduzir em seus espaços a diversidade do contexto que essas pessoas estão inseridas através de políticas públicas que visam garantir a inclusão e a acessibilidade a todos (CARVALHO-FREITAS, LEAL, SOUTO, 2011).

No intuito de compreender essa dinâmica tem-se a seguinte questão de pesquisa: quais são as dificuldades enfrentadas pelos deficientes ao atuarem no setor público? Diante do exposto, objetiva-se com este trabalho desvelar o trabalho do deficiente no setor público, bem como as resistências impostas pelo meio de trabalho a que ele é inserido e preconceitos a que são submetidos.

Para prosseguimento do trabalho, no próximo tópico será elaborado o Referencial Teórico para enfatizar e justificar a pesquisa.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

A seguir, será abordado no referencial teórico, a dinâmica da diversidade e de sua gestão no contexto das PcD, bem como as especificidades dessa gestão nas empresas públicas e as políticas de inclusão (ações afirmativas).

2.1 Entendendo a diversidade das Pessoas com deficiências

Para De Oliveira (2004), o conceito de gestão da diversidade nasceu nos Estados Unidos e foi difundido no final da década de 60 em razão da discriminação racial geradas nas empresas e instituições de ensino. Através de normas federais, as empresas que sustentavam um contato mais intrínseco com o governo, como contratos, recursos e benefícios fiscais, eram incumbidas de avaliar a diversidade existente no mercado de trabalho, que incluíam mulheres, asiáticos, hispânicos e índios, já os deficientes foram incluídos em 1991, e equilibrar a quantidade de funcionários de acordo com essa diversidade

A diversidade nos anos 80 era visualizada pelas empresas apenas como uma norma que deveria ser rigorosamente seguida, porém a partir da década de 90 passou a ser considerada um investimento de grande valor para as empresas e uma estratégia de negócios (DE OLIVEIRA, 2004). A diversidade trata-se de um conjunto de atributos de indivíduos e grupos, onde as organizações deveriam entender a importância das características de seus consumidores e

funcionários através da perspectiva de suas qualidades (AQUINO ALVES; GALEÃO-SILVA, 2004).

A diversidade pode ser assimilada como um conjunto de pessoas que se relacionam no mesmo ambiente social e possuem identidades diferentes. Geralmente, nesse ambiente social a maioria e minoria coexistem, sendo que, os primeiros historicamente têm privilégios sociais de poder e vantagens sobre os recursos econômicos em relação ao segundo. A questão da diversidade vem se destacando com notoriedade através de estudos sobre o comportamento organizacional, principalmente sobre o aspecto de sua gestão dentro das organizações e de como administrá-la. Neste sentido, vários são os motivos que podem inspirar as empresas a adotar o programa de diversidade que pode ser desde a responsabilidade social a que as mesmas são impostas pelas normas governamentais até a tentativa de tornar o ambiente mais inovador, adaptado com perfis diferentes (SOUSA, 2011).

Segundo Carvalho-Freitas e Marques (2007), à diversidade é atribuída uma análise da classificação e atribuição de qualidades que diferenciam indivíduos, grupos e sociedades através do processo histórico a qual ela emergiu, para que possam ser fundamentadas suas posições sociais de desigualdade. Neste sentido também é possível utilizar do processo histórico para auxiliar o entendimento das principais formas de interpretação que modelaram e autenticaram as diferenças das PcD na sociedade e no trabalho.

Diante o exposto e de acordo com Peranzoni e Freitas (2012), para entendermos melhor a situação atual das PcD, faz necessário um resgate histórico evolutivo de como esses indivíduos foram tratados ao longo da história. Segundo as autoras, ao analisar a literatura existente sobre o assunto, percebe-se com clareza a discriminação e exclusão que transcorreram através da criação e evolução da humanidade e que atravessa até os dias atuais.

A literatura indica que as crianças que nasciam com qualquer tipo de deficiência ou malformação na Roma antiga, eram abandonados em cestos nas encostas do Rio Tigre. Por outro lado, Roma escondia as deficiências de alguns imperadores como Caio Júlio Cesar, Ápio Cláudio, Cláudio I e Nero, que por deter o poder, eram ignoradas pelo povo ao qual eram governados (PERANZONI; FREITAS, 2012).

De Santana et al (2015) afirma que na antiguidade e entre os povos primitivos, as pessoas com qualquer tipo de deficiência, seja ela limitações funcionais ou necessidades diferenciadas perante o resto da sociedade, eram visualizadas por muitos como pessoas doentes e as vezes como amaldiçoadas pelos deuses, na qual eram praticamente aniquilados por meio do abandono. Na Roma antiga, a Lei das XII Tábuas, autorizava os pais a matarem seus filhos

defeituosos e em Esparta as crianças recém nascidas frágeis ou defeituosas eram lançadas do alto do Taigeto (abismo com mais de 2400 metros de profundidade).

Também existiam povos que cuidavam dos deficientes, como é o caso dos hindus que incentivavam a participação dos cegos em atividades religiosas por acreditarem que estes tinham uma sensibilidade mais aguçada. Em Atenas os deficientes e doentes sobreviviam com algum tipo de ajuda que lhes proporcionavam, no qual, posteriormente, influenciaram os romanos que passaram a estudar a possibilidade contribuir de alguma forma assistencial ou tentar reabilitar esses indivíduos ao trabalho (DE SANTANA et al, 2015).

No final do século XV, a concepção de deficiência passou a ter uma conotação mais direta com o surgimento da revolução burguesa e o sistema econômico que eclodiu na época, contribuindo para uma mudança na concepção de homem e sociedade que passou a considerar a deficiência como atributo de pessoas improdutivas economicamente (SILVA; DESSEN, 2001).

A partir da década de 80, o trabalho tornou-se objeto de estudo para gestão da diversidade que passou a ser instrumento para converter a preocupação social em resultados. Neste contexto, vários estudos foram elaborados sobre a diversidade da força de trabalho no contexto organizacional, evidenciando a necessidade de questionamento sobre a visão preponderante de que as diferenças individuais influenciam de forma significativa o ambiente e os resultados organizacionais (SILVA SARAIVA; REIS IRIGARAY, 2009).

Estudos feitos para entender a gestão da diversidade, com ênfase em pessoas com deficiência, têm apontado várias dificuldades para inserir e gerir o trabalho realizado por essas pessoas no mercado de trabalho, entre elas estão: a maneira como os gestores abordam a deficiência, a forma de adequação e práticas de trabalho dessas pessoas por parte das organizações e a necessidade de mensurar a satisfação das PcD no mercado de trabalho (CARVALHO-FREITAS, 2007).

Para Camargo e Feijó (2017), as forças de representações sociais formada em torno do assunto deficiência e trabalho e as forças de atuação na descrença social referente ao potencial produtivo das PcD, tornou muitos gestores e profissionais já incluídos no mercado de trabalho coniventes com a concepção de que estes indivíduos são realmente incapazes. Dessa forma, caso exista segregação dessas pessoas relacionadas à deficiência, caracteriza-se desrespeito direto aos valores e dignidade inerentes à pessoa. Essas práticas de discriminação são evidenciadas quando há diferenciação da ação ou emissão, direta ou indireta relacionada com admissão, contratação, remuneração, elevação profissional e permanência no emprego das PcD.

Para Borges et al (2013), os termos como “diversidade” e “inclusão” e a conexão com a questão da deficiência foram construídos por uma extensa trajetória de movimentos mundiais pela luta por melhorarias das condições das PcD e a sua aceitação e integração social. Neste contexto, os termos em questão ajudaram esses indivíduos nas lutas emancipatórias e de integração, pois historicamente sempre foram vítimas de discriminação e exclusão do ambiente social.

É importante definir um conceito de deficiência para compreensão das concepções acerca das PcD, mesmo que, o próprio entendimento do que é deficiência não tem sido objeto de senso comum entre vários autores. Neste contexto, no decorrer da história, a deficiência está relacionada a uma situação de desvantagem. A ideia de desvantagem refere-se à condição de uma situação de desequilíbrio, que acontece quando há uma comparação de uma pessoa com alguma deficiência em relação aos demais membros de seu grupo (VIOLANTE; LEITE, 2011).

O documento mais importante na atualidade que trata dos interesses das PcD é a Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência (CDPD) que objetiva-se estudar sobre os direitos das PcD (GARGHETTI; MEDEIROS; NUERNBERG, 2013) e define a pessoa com deficiência como:

"Considera-se 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”.

Para Bueno e Paula (2006), a garantia de acessibilidade na sociedade e no trabalho passou envolver aspectos relevantes nas rotinas das PcD, como os processos sociais, programas e políticas institucionais e governamentais. Nesse sentido, uma sociedade acessível é uma exigência para uma sociedade inclusiva, que determina, respeita e atende as necessidades de todos os indivíduos. Neste contexto, o direito ao trabalho se destaca dentro dessa sociedade inclusiva, que garante e exige que as normas sejam cumpridas, determinando condições que devem ser seguidas nas rotinas de trabalho das empresas, equipamentos, mobiliários, edificações, espaços internos e externos, contribuindo para que as PcD possam ser incorporadas no mercado de trabalho.

Para Carvalho e Almeida (2007), a dificuldade de acesso à sociedade e a desvalorização das PcD pela mesma é que contribui para a falta de qualificação profissional dessas pessoas no mercado de trabalho. De acordo com as autoras, o mercado de trabalho constitui umas das maneiras mais eficazes de garantir condições de inclusão das PcD, segundo as políticas de inclusão propostas pelo Ministério da Educação.

De acordo com Veltrone e Almeida (2010), o processo de inclusão das PcD no mercado de trabalho não deve ser absorvido de maneira inocente, em que são analisados na proposta de inclusão apenas dos aspectos éticos e morais, é necessário oferecer para as organizações um profissional qualificado. Nesse sentido, quando estes indivíduos são introduzidos no mercado de trabalho sem a devida capacitação pelas organizações, estas são submetidas a preparar esse profissional para que ele obtenha e desenvolva as características esperadas por estas instituições e pelo mercado.

2.2 Especificidades da gestão da diversidade nas empresas públicas e as políticas de inclusão (ações afirmativas)

Para Aquino Alves e Galeão-Silva (2004), devido à dificuldade histórica de reconhecer certos grupos segregados no Brasil, não é possível utilizar diretamente um programa de gestão da diversidade nas organizações sem que ocorra um conflito de ideias. Mas, por outro lado, através das iniciativas de gestão da diversidade é que algumas pessoas segregadas conseguiram seu primeiro emprego e direitos que não são atribuídos no seu cotidiano, ainda que as ações afirmativas não são efetivamente concretizadas.

Maccalli et al (2015) afirma que a gestão da diversidade precisa de uma execução planejada para ser efetiva, uma vez que é necessário uma concordância com todos os atributos da política de gestão de pessoas, com ênfase nas práticas de recrutamento, seleção, treinamento, desenvolvimento, remuneração e cultura organizacional. Neste contexto, deve-se atribuir no ambiente organizacional as políticas de inclusão das PcD e a força de trabalho através de uma política compartilhada.

Desse modo, ao implementar uma gestão da diversidade bem planejada, contribuirá progressivamente para que os membros organizacionais desenvolvam seus potenciais e engajem em formas diferentes de agir e pensar de modo construtivo (MACCALI et al, 2015). Para Matte e Dos Santos (2017), a gestão da diversidade pode gerar vantagem competitiva, e por esse motivo as empresas devem atentar-se a qualquer tipo de discriminação, até mesmo nos negócios.

Segundo Hammes e Nuernberg (2015), com a implantação da lei de cotas que obrigaram as empresas a contratarem PcD, houve uma contribuição para mudança de paradigma que culminou com o princípio de inclusão. No entanto, estudos de responsabilidade Social Empresarial (RSE) tem apontado a relevância que a gestão da diversidade tem dentro das organizações e a importância da inclusão das PcD como forte aliada para uma gestão

socialmente responsável, tornando-se uma estratégia com ganhos significativos dentro das empresas.

Para as empresas se tornarem socialmente responsáveis é preciso aderir às práticas de RSE com o intuito de promover a conscientização entre empregados e empregadores rompendo as barreiras do preconceito e estimulando a igualdade. Neste contexto, a valorização e gestão da diversidade social dentro das organizações deve ser respeitada para que cada indivíduo desenvolva seus potenciais através de condições favoráveis disponíveis para isso acontecer (DE PÁDUA, 2007).

No Brasil há duas normas internacionais devidamente ratificadas, o que lhes confere status de leis nacionais, que são a Convenção nº 159/83 da OIT (Organização Internacional do Trabalho), e a Convenção Interamericana para a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação Contra as Pessoas Portadoras de Deficiência, também conhecida como Convenção da Guatemala, de 1999. Ambas conceituam deficiência, para fins de proteção legal, como uma limitação física, mental, sensorial ou múltipla, que impossibilite a pessoa em exercer as atividades normais da vida e que, em virtude desse impedimento, a pessoa tenha dificuldades de inserção social (BRASIL, 2007).

Segundo Moehlecke (2002), o termo ação afirmativa teve origem nos Estados Unidos, quando viviam na década de 60 um importante processo de reivindicações demográficas internas, reivindicando principalmente a extensão da igualdade de oportunidades a todos. Nesse período as leis discriminatórias vigentes (racismo, fascismo, nazismo...) começaram a serem eliminadas e dar espaço a uma ampla defesa de direitos, visto que o movimento negro surge como uma das principais forças atuantes neste contexto histórico.

A partir desses movimentos pelos direitos civis é que surge a ideia de ação afirmativa, exigindo do estado uma postura ativa na melhoria das condições dos negros e além de garantir leis anti-segregacionistas. A partir do debates e experiências históricas dos norte-americanos e de outros países é que chega ao Brasil o termo ação afirmativa refletindo uma variedades de sentidos em seu conceito (MOEHLECKE, 2002).

Para Maccali et al (2015), no Brasil a gestão da diversidade foi inserida no ambiente organizacional principalmente durante os anos de 1980 e 1990 com foco primeiramente na discussão sobre cotas raciais fundamentadas nas chamadas ações afirmativas. Neste contexto, as organizações brasileiras adotam as práticas das ações afirmativas como artifício de igualar as oportunidades de trabalho.

Consta no Manual do Ministério Público do Trabalho elaborado pela Comissão de Estudos para Inserção da Pessoa Portadora de Deficiência no Mercado de Trabalho, que para o

setor público, a Lei nº 8.112, de 11/12/90, assegura aos portadores de deficiência o direito de se inscreverem em concurso público para provimento de cargos cujas atribuições sejam compatíveis com a deficiência de que são portadores, reservando-lhes até 20% do total das vagas oferecidas no concurso (art. 5º, § 2º). No setor privado, a Lei nº 8.213, de 24/07/91, cujo artigo 93 obriga a empresa com mais de cem empregados a preencher de dois a cinco por cento de seus cargos, com beneficiários reabilitados ou pessoas portadoras de deficiência habilitadas, sob pena de multa. Esta, a proporção: até 200 empregados – 2%; de 201 a 500 – 3%; de 501 a 1000 – 4% de; 1001 em diante – 5% (BRASIL, 2001).

3 METODOLOGIA

Esse estudo é caracterizado quanto aos fins como descritiva e exploratória, de caráter qualitativo. A pesquisa descritiva faz uso de coletas padronizadas de dados que envolvem questionários e observação sistêmica, onde os fatos são observados, analisados, identificados, interpretados e não há interferência do pesquisador. A pesquisa do tipo exploratória faz uso de pesquisa bibliográfica ou estudo de caso, levantamento bibliográfico ou entrevistas e proporciona uma maior intimidade com o problema em estudo. Já pesquisa de caráter qualitativo, os dados obtidos são classificados indutivamente onde ocorre uma interpretação ou atribuição de significados aos fenômenos estudados (RODRIGUES et al 2007).

As pesquisas descritivas se baseiam em um grande número de coletas de dados que envolvem questionários pessoais ou pelo correio, entrevistas pessoais ou por telefone, observações, etc. para realizar este tipo de pesquisa são utilizados com mais frequência os estudos longitudinais que compreendem a coleta de informações ao longo do tempo e estudos transversais que diz respeito à coleta de informações somente uma vez no tempo (VIEIRA, 2017).

De acordo com Vieira (2017), a pesquisa exploratória tem como objetivo desmembrar um problema complexo em formas mais claras ou hipóteses mais adequadas para que possa interpretá-lo, proporcionando ao pesquisador uma maior familiaridade com o problema em questão. A pesquisa exploratória utiliza métodos amplos e instáveis, na qual empregam levantamentos de experiência, levantamentos de fontes secundárias (documentais, bibliográficas, tabelas, estatísticas, etc.), estudos de casos selecionados e observação informal que envolve nossa natural capacidade de observar continuamente objetos, comportamentos e fatos ao nosso redor.

A pesquisa qualitativa trabalha com o universo dos significados, dos motivos, das aspirações, das crenças, dos valores e das atitudes. Esse conjunto de fenômenos humanos é entendido aqui como parte da realidade social, pois o ser humano se distingue não só por agir, mas pensar sobre o que faz e por interpretar suas ações dentro e a partir da realidade vivida e partilha com seus semelhantes (MINAYO, 1993).

A pesquisa foi realizada entre dezembro de 2017 e janeiro de 2018. Os sujeitos de pesquisa foram entrevistados com auxílio de um roteiro semiestruturado (APÊNDICE A), onde 2 (dois) deles foram entrevistados nos seus respectivos ambientes de trabalho e os outros 2 (dois) foram entrevistados em suas respectivas residências, totalizando 4 (quatro) deficientes entrevistados. No quadro 1 (um) é possível observar o perfil dos entrevistados. No intuito de preservar a identidade dos mesmos optou-se por utilizara palavra “Entrevistado” seguido das iniciais dos nomes para representá-los.

Quadro 1: Descrição dos sujeitos de pesquisa

Sujeito	Sexo	Idade	Formação	Profissão	Empresa	Tempo de curso
J (Deficiente físico)	M	52 anos	Superior completo	Contador	Prefeitura de Mariana-MG	20 anos
C (Deficiente físico)	M	55 anos	Ensino médio completo	Atendente comercial	Correios de Mariana-MG	31 anos e 8 meses
W (Deficiente visual)	M	42 anos	Superior incompleto	Assistente administrativo	Prefeitura de Mariana-MG	6 anos
R (Deficiente físico)	M	36 anos	Ensino médio completo	Bancário	Banco Público de Mariana-MG	15 anos

Fonte: Elaborado pelo autor com base nos dados da pesquisa (2018).

A presente pesquisa utilizou-se de entrevistas de história oral e observações para desenvolver a compreensão da questão de pesquisa a que se propôs. De acordo com Thompson (1997), o trabalho de história oral investiga e questiona os processos de surgimento de ideias e lembranças no qual envolve uma extensão ética e política, pois é relativamente simples contribuir na produção de uma história que tem aceitação pública a pessoas de vidas e memórias segregadas e que lutam para eliminar sua opressão.

Os estudos no campo da técnica de história oral utiliza os depoimentos orais como instrumentos para preencher o espaço deixado pelas fontes escritas. Neste contexto, para

produzir o máximo de veracidade e de objetividade dos depoimentos orais coletados, utiliza-se de instrumentos como elaboração, no contexto dos estudos acadêmicos, de roteiro de entrevistas plausíveis e consistentes de forma a controlar o depoimento, bem como os estudos de outras fontes, com intuito de elaborar uma contraprova e eliminar distorções (FERREIRA, 2002).

Os dados obtidos foram analisados por meio do método análise de conteúdo, haja vista que essa metodologia tem um significado especial no campo das investigações sociais, pois é fundamentada na teoria e na prática e constitui bem mais do que uma simples técnica de análise de dados, representando uma abordagem metodológica com características e possibilidades próprias (MORAIS, 1999).

Já Segundo Olabuenaga e Ispizúa (1989), a análise de conteúdo é uma técnica para ler e interpretar o conteúdo de toda classe de documentos, que analisados adequadamente nos abrem as portas ao conhecimento de aspectos e fenômenos da vida social de outro modo inacessível.

4 ANÁLISE DOS DADOS

Na análise dos dados gerados pelas entrevistas, foram levadas em consideração quatro (4) categorias: cotas em função de leis, acessibilidade, qualificação profissional e gestão do trabalho das PcD. Essas categorias foram definidas baseado nos principais relatos dos entrevistados e no referencial teórico.

O quadro 2 sintetiza as categorias de análise demonstrando o conteúdo que compõe cada categoria e a frequência de incidência das mesmas.

Quadro 2: Categoria e síntese do conteúdo das entrevistas

CATEGORIAS	SÍNTESE DO CONTEÚDO	FREQUÊNCIAS NAS ENTREVISTAS	TOTAL DE OPINIÕES
COTAS EM FUNÇÃO DE LEIS	Caracterizam que o comprometimento com as cotas está diretamente relacionado com as normas governamentais	J, C, W, R	4
ACESSIBILIDADE	Falta de acessibilidade físicas nas empresas	J, W	4
	Falta acessibilidade físicas para chegar ao trabalho	R, W	
QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL	Falta de qualificação para mercado de trabalho	J, C, W, R	

	Pessoas qualificadas no mercado de trabalho	R	5
GESTÃO DO TRABALHO DAS PcD	Má adequação e práticas de trabalho das PcD pelas organizações	C, R	5
	Forma com que os gestores abordam a deficiência	C, R, W	

Fonte: Elaborado pelo autor com base nos dados da pesquisa

4.1 Cotas em função de leis

Maccali et al (2015) argumentam que a discussão sobre cotas foram fundamentadas na discriminação racial ao qual deu origem às políticas afirmativas. Nesse sentido, as cotas são um artifício para igualar as oportunidades de trabalho. Para Aquino Alves; Galeão-Silva (2004), através das políticas afirmativas (cotas) as pessoas segregadas (PcD) conseguiram o primeiro emprego e direitos que antes não eram concedidos, porém, essas cotas não são integralmente incorporadas de forma dinâmica pelas organizações.

“Existe a lei? Existe. É bacana? É. O único lugar que aceita o deficiente físico bacana é quando ele faz um concurso público, porque ele fez, passou, cabou. Ele vai exigir o direito dele. Agora companhia privada é muito difícil, pois se não existisse as leis, ninguém ia contratar não. (...) isso ai as empresas não corre atrás do deficiente pra dar apoio. É logico eu investi em mim pra ta aqui, sou profissional, você não vê deficiente físico caindo nas empresas ai”. (ENTREVISTADO J)

“Eu acho que não, na maioria das vezes precisam dessas cotas dentro da empresa, as vezes vão falar quem tá lá agora, mais não tá”. (ENTREVISTADO C)

“(…) tem vaga no mercado, só que as instituições não tão preparadas e não procura se preparar. Não adianta agente criar cota só pra ficar bunitinho no papel e na prática isso não acontece”. (ENTREVISTADO w)

“(…) a maioria das vezes o cara tem uma limitação e a empresa, ela tem que fazer a contratação porque é lei mesmo, entendeu? mais nem sempre eles cumprem isso ai, é questão de: não! aquele cara ali não vai produzir igual se eu tivesse contratando uma pessoa normal, entendeu? (ENTREVISTADO R)

Nessa categoria, verifica-se que na visão dos entrevistados, as cotas não são obedecidas na realidade e que as empresas não contraem as cotas como iniciativas próprias, e sim por responsabilidade social impostas pelas leis. Percebe-se nos trechos da entrevista que na realidade as cotas existem e são necessárias, porém, não são obedecidas integralmente. Dessa forma, no setor privado o mercado de trabalho é mais tímido do que no setor público, e devido a estabilidade profissional do último perante as leis, o deficiente é melhor acolhido pelo mercado de trabalho.

4.2 Acessibilidade

Carvalho-Freias, Leal e Souto, (2011) afirmam que a inserção das PcD no trabalho passou a fazer parte de importante objeto de estudos e de um relevante grupo no ambiente social. Neste contexto, são asseguradas a esses indivíduos pelas organizações, através de políticas públicas, inclusão e acessibilidade a todos. A garantia de acessibilidade tem relação direta com uma sociedade inclusiva que, mediante normas garante o direito ao trabalho das PcD e também contribui para que as condições de adaptações dessas pessoas aos diferentes ambientes no meio social e organizacional seja abordado (BUENO; PAULA, 2006).

“(...)qual a deficiência para que as empresas possam adaptar a deficiência dele, pois tem muito deficiente que por exemplo não tem tanta mobilidade, como ele vai bater um cartão, as empresas não tem informações que possam ajudá-la a montar uma estrutura de acessibilidade para o deficiente físico.” (ENTREVISTADO J)

“A secretaria de Mariana não tem nenhum item de acessibilidade, nem físico, nem técnica para auxiliar no meu trabalho, ai...onde que acaba a pessoa não inserindo no mercado por falta de acessibilidades. (...) então não me oferecia condições de segurança nenhuma para eu chegar no trabalho e o prédio que pertence ao Zezinho Salete não tem nenhuma acessibilidade física”. (ENTREVISTADO W)

“Quando eu vou pro trabalho, e a cidade aqui não oferece condições veio, as pedras, os calçamento, ai você vai subir num lugar não tem um acesso, o acesso tá difícil demais, você vai num lugar veio, acho que pra cadeirante ainda é pior veio, que o cara que tem a minha limitação, o cara ainda dá pra levar, mas o cara que e cadeirante, um idoso, é mais difícil aqui na cidade de Mariana”. (ENTREVISTADO R)

Diante dos relatos da maioria dos entrevistados, a falta de acessibilidade física tanto dentro das dependências das organizações públicas ao qual trabalham, quanto a falta de acessibilidade física do trajeto de suas residências até o trabalho são aspectos comuns que dificultam a qualidade de vida de cada um. Fica constatado em alguns fragmentos da entrevista que na realidade a acessibilidade tanto dentro quanto fora da organização é tímida, o que contribui para a redução de contratações das PcD. Outro fator observado é que muitas das vezes, a falta de acessibilidade se concretiza dentro das organizações por falta de informações referentes a estes indivíduos, como quantidade de indivíduos e tipo de deficiência, formação profissional, etc. Isso acontece em detrimento tanto dos órgãos públicos que não obtém estes dados registrados como da própria empresa que não busca ajustar ao assunto. O (Entrevistado W) ainda expos que a falta de acessibilidade técnica também é um problema comum no ambiente de trabalho.

4.3 Qualificação profissional

A falta de qualificação profissional das PcD no mercado de trabalho é uma categoria que é explicada por Carvalho e Almeida (2007), onde afirma que esse fator está diretamente

relacionado com a dificuldade de acesso à sociedade e a desvalorização desses indivíduos pela mesma. Segundo as autoras, o mercado de trabalho é a melhor maneira de garantir a inclusão dessas pessoas, e para isso, é preciso estar qualificado. Nesse sentido, Veltrone e Almeida (2010) argumentam que é necessário que as PcD estejam qualificadas para serem introduzidas nas organizações, e quando estas pessoas são inseridas no mercado de trabalho sem a devida qualificação, as empresas são distendidas de esforços para preparar esses indivíduos de acordo com as particularidades esperadas de cada uma e do mercado.

“Então, ele tem que contar com as associações, porque a sociedade não valoriza o deficiente físico, não apoia, entendeu? (...). Mas tem outra coisa também, outro ponto aí, além da falta de apoio da sociedade, a família de grande disponibilidade financeira também tem vergonha do deficiente físico no seu grupo familiar, eles preferem deixar o deficiente ganhando uns 950 reais lá quietinho do que inseri-lo na sociedade, o preconceito começa dentro da própria família, e é muitos em, eu sei porque já fui presidente da associação de deficiente e quando ia buscar os deficientes para participar da associação, os familiares diziam que ele prefere ficar aqui, que não quer ir. (...). Eles querem conquistar o direito e deveres deles, se aprimorar, né! Buscar qualificação técnica, porque ele só ganha de todo mundo quando ele se qualifica, e ele não é igual a ninguém, tem que saber mais que eles, no mercado de trabalho você tem que saber mais”. (ENTREVISTADO J)

“Teve a reabilitação né! Quando fui qualificado, aí passei de carteiro para atendente comercial, então eu tive um treinamento de 40 dias pra trabalhar no balcão como desvio de função, aí fiquei lá uns quatro anos”. (ENTREVISTADO C)

“É obrigatório isso, e nas empresas privadas também, acima de um número de pessoas tem que ter um número, uma porcentagem pra deficientes também, e tem muitas vagas no mercado, só falta pessoas com formação e capacitação. Aí a briga, o problema tá nesta, nessa formação, os setores de formação ainda não estão preparados pra formar essas pessoas para o mercado”. (ENTREVISTADO W)

“Aqui em Mariana veio, o cara tem que correr atrás, se qualificar, porque se chegar algum cadeirante, um deficiente físico chegar e bater na porta de alguma empresa ele não vai ser recebido como uma pessoa normal, então eu acho assim”. (...) apesar que o cara que é deficiente, ele tem uma qualidade boa também, tem muitos bem qualificados no mercado de trabalho, entendeu veio? Muitos correm atrás, estudam, se qualificam igual no meu caso também eu corro atrás veio”. (ENTREVISTADO R)

Nessa categoria, todos os entrevistados veem na qualificação profissional das PcDs uma oportunidade tanto para se aperfeiçoar quanto o alcançar o mercado de trabalho. O entrevistado R frisou ainda que apesar da falta de qualificação das PcDs, existe indivíduos bem qualificados no mercado de trabalho. A maioria dos entrevistados afirmam que para as PcDs serem aceitas, elas tem que buscar a qualificação profissional por si mesma, pois os setores públicos não incentivam a capacitação desses indivíduos. O “Entrevistado R” relata que existem pessoas bem qualificadas no mercado. Algumas passagens do “Entrevistado J” argumentam que parte da falta de qualificação é proveniente da segregação do próprio grupo familiar em relação ao indivíduo deficiente, onde estes são inibidos de participar das associações e outros meios sociais de inclusão, frisando ainda que muitas dessas famílias são de poder aquisitivo alto.

4.4 Gestão do trabalho das PcD

Carvalho-Freitas (2007), descreve que, a forma com que os gestores abordam a deficiência e a maneira de adequação e práticas de trabalho das PcD pelas organizações são algumas das dificuldades para inserir e gerir o trabalho realizado por esses indivíduos. Segundo Camargo e Feijó (2017), a maioria dos gestores e outros profissionais já consolidados no mercado tem a percepção de que as PcD são improdutivos, em razão das forças e representações sociais que, historicamente apoiaram na crença de incapacidade dessas pessoas. Diante do exposto, caracteriza desrespeito direto à dignidade e aos valores inerentes as PcD as práticas de discriminação por ação ou omissão direta ou indireta associada com contratação, admissão, permanência no trabalho, dentre outras.

“Os correios me direcionou para a reabilitação, mas quem dá o aval e o INPS é que me joga na reabilitação, então, olha pra você ver, a empresa não levanta um pavio pra te ajudar, por ela, ela queria que o INPS me aposentasse. (...)Os correios deveria olhar mais seus empregados, a parte de saúde dele, dependendo da idade do empregado, o tempo de serviço, se tá em condições de trabalhar ou não, se há necessidade de reabilitar ele para outro quadro de função, o INPS deveria olhar mais o auxílio doença que as vezes o funcionário tá lá com o auxílio doença, as vezes o cara não tem condições de trabalhar mais e ai ele fica no auxílio doença e ai eles vai e não aposenta o sujeito e eles ficam lá dois anos, ai mais dois anos, mais 2 anos. Tem gente ai que tá afastado te 10 anos e não aposentaram ele. O cara da prefeitura lá foi lá fazer pericia comigo e ele tinha uns 26 anos e estava na cadeira de rodas fazendo hemodiálise, ai ele estava implorando para o doutor Santos fazer a perícia dele que ele precisava subir para o hospital para fazer hemodiálise, ai atendeu ele rápido lá liberou ele e não aposentou ele, depois disso passou uns cinco, seis meses nunca mais vi o sujeito, e a informação que tive é que ele estava lá no vamos-vamos e veio a falecer. Ai eu te falo, o sujeito que ta com hemodiálise, cadeira de rodas, não pode aposentar um sujeito desses, é muito desumano”. (ENTREVISTADO C)

“(...) Eu estava lá no banco, olhando o banco, o banco não tá nem ai pra você, e eu esquecendo de mim, entendeu? ai eu entrei no INSS, os cara lá olha pra você ver, os próprios cara do INSS eles cortaram meu benefício falando que eu tinha condições de trabalhar entendeu? Rolou um negócio comigo aí foda veio. Ai o INSS corto, ai quando eu afastei foi em março se eu não mim engano, ai nem sei o que aconteceu veio, o cara viu os laudos lá do neurologista, 3 laudos do neurologista, fisioterapeuta, medico clinico, todos os laudos, e estava sem condições de trabalhar e ai eu tive que entrar na justiça ai eu fui entrei na justiça em ponte nova, ai agora que o juiz fez uma perícia judicial, ai eu fui lá e o juiz viu meu problema ai ele falou o cara tem que afastar, ai eles tiveram que me afastar.”(ENTREVISTADO R)

Nessa categoria destaca-se as falas do “Entrevistado C” e “Entrevistado R”, que relatam que há uma gestão insuficiente da empresa em relação a adequação dos empregados no trabalho, falta de comprometimento e também há uma administração insatisfatória da abordagem dos gestores do INSS (Instituto Nacional de Seguro Social) quanto a deficiência dessas pessoas,

quando alegam que esses indivíduos podem trabalhar. O entrevistado “Entrevistado W” expõe que os gestores não enxergam o efetivo trabalho que pode ser realizado por um deficiente, apenas visualiza a deficiência do indivíduo. Em algumas passagens da entrevista, é relatado pelo “Entrevistado C” que a empresa valoriza apenas os empregados saudáveis, e a partir do momento que adquirem alguma limitação em consequência das atividades que efetuam, são abandonados pela instituição que os encaminham para o INSS com intuito de aposentá-los. O “Entrevistado C” e o “Entrevistado R” ainda relataram que o INSS não respeita a deficiência do indivíduo, e quando são encaminhados para esta instituição há muita resistência para aposentar essas pessoas, que ficam sem receber o benefício porque são avaliados pela perícia médica como capazes de retornar ao trabalho. Sendo assim, muitas PcD são obrigadas a adotar meios judiciais para conseguir benefícios, aposentar ou até mesmo voltar ao trabalho através de uma reabilitação.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Essa pesquisa teve o objetivo de desvelar o trabalho do deficiente no setor público, bem como as resistências impostas pelo meio de trabalho a que ele é inserido e preconceitos a que são submetidos. Observou-se na pesquisa de campo que as políticas afirmativas existem, mas não são efetivamente cumpridas. As empresas adotam as PcD no ambiente de trabalho basicamente para atender as exigências governamentais frente as leis de inclusão ou como responsabilidade social para angariar benefícios de credibilidade perante a sociedade. Neste contexto, ficou evidenciado que no setor público as PcD são mais acolhidas e se sentem mais confortáveis que no setor privado, devido as leis que favorecem a introdução desses indivíduos no mercado e a estabilidade a que é proporcionada com o concurso público.

Corroborando com a ideia acima, a formação profissional para o mercado de trabalho, é um fator imprescindível para adequação das PcD nas organizações, tendo em vista que as empresas não dispõem de ânimo e iniciativa própria de investir no processo de inclusão viabilizado pelas políticas afirmativas. Neste sentido, as empresas estão mais dispostas a introduzir em seu ambiente de trabalho as pessoas que estão efetivamente capacitadas com formação profissional que atenda as exigências dessas instituições e do mercado. Diante do exposto, a orientação é o incentivo a capacitação, pois a grande falta de qualificação são provenientes da ausência de incentivos do setor público e do próprio grupo familiar que não expõem o membro familiar aos meios de inclusão como por exemplo, as associações para

deficientes e programas de inclusão existentes, puramente por vergonha do parente deficiente na sociedade.

Foi observado que o processo de acessibilidade apesar de ser requisito importante para uma sociedade inclusiva, deixa a desejar em muitos aspectos como por exemplo, a falta de acessibilidade física para o deslocamento das PcD até o trabalho - a cidade não oferece disponibilidade de acessibilidade para uma mobilidade física tranquila - e as instituições não estão totalmente preparadas porque não tem informações concretas de registros inerente ao deficiente físico, considerando o número de deficientes existentes na cidade e região, tipos de deficiente, a formação profissional, entre outros. Diante desse ponto de vista as empresas poderiam adaptar suas instalações de acordo com as informações que poderiam ser coletadas, armazenadas e divulgadas pelo setor público em prol das organizações e da sociedade em geral. Observou-se também que a acessibilidade técnica é um empecilho para essas pessoas, pois quando existe uma acessibilidade física satisfatória, deixa a desejar nos meios técnicos para realização do trabalho que levam esses indivíduos a desenvolverem seus potenciais.

Um fato importante observado foi a discriminação suportada pelas PcD nas empresas e no Instituto Nacional do Seguro Social (INSS), no momento em que é adquirido por esses indivíduos algum tipo de limitação ou deficiência em prol do serviço realizado no seu trabalho. Os relatos informaram que as organizações valorizam o funcionário apenas quando estão produzindo, mas quando essas pessoas adquirem alguma limitação ou deficiência, elas são enviadas para o INSS para serem afastadas e o INSS negam benefícios e as enviam de volta para as empresas alegando que elas estão habilitadas em realizar o trabalho ou obrigam as empresas a reabilitá-las em outro setor. Diante dessa situação as PcD são obrigadas a recorrer aos meios judiciais como alternativas para resolver seu o problema.

Em razão de todos os aspectos analisados, pode-se perceber que apesar do processo de inclusão ter evoluído substancialmente, ainda há muito descaso e discriminação na sociedade e nas empresas, tanto públicas quanto privadas, sendo que o setor público é mais bem avaliado na percepção dos deficientes, pois além das leis serem favoráveis para o processo de inclusão no concurso público, a estabilidade profissional traz um conforto a mais para essas pessoas em relação ao setor privado, que apesar das leis também favorecerem no ponto de vista legal para inclusão nas organizações, os deficientes estão sujeitos aos mesmos procedimentos para uma pessoa normal no trabalho, no momento em que se tem uma demissão por exemplo.

Para estudos futuros, sugere-se a partir desse trabalho estudar as correlações do setor público e privado, nas perspectivas de dependência do deficiente físico frente ao suporte que é administrado por estas organizações e pelo Instituto Nacional de Seguro Social, quando é

adquirido por essas pessoas as deficiências provenientes do trabalho que é realizado por estes indivíduos.

Essa pesquisa pode contribuir em melhorar a compreensão para a área acadêmica de como as dificuldades e discriminações colaboram para redução da qualidade de vidas das PcD no seu cotidiano, seja no trabalho ou no seu dia-a-dia. As empresas poderão absorver o conteúdo desse trabalho para perceber algumas necessidades que são pendentes nas instituições e para melhor aborda-los no momento em que adotarem o processo de inclusão no seu ambiente organizacional. Espera-se que a partir deste trabalho, todos que compõe uma sociedade segregada de preconceitos- pessoas, instituições, familiares, etc., - possam sensibilizar-se e modificar seus conceitos perante as PcD, adotando práticas de conscientização dos problemas que entornam no deficiente físico, dedicando para que todos possam ser tratados com respeito e dignidade.

REFERÊNCIAS

AQUINO ALVES, Mario; GALEÃO-SILVA, Luis Guilherme. A crítica da gestão da diversidade nas organizações. **RAE-revista de administração de empresas**, v. 44, n. 3, 2004.

BORGES, Adriana Costa et al. Reflexões sobre a inclusão, a diversidade, o currículo e a formação de professores. In: **Anais Eletrônicos do Congresso Acadêmico Científico da UEG de Porangatu**. 2013.

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

BRASIL. Ministério do Trabalho. **Cresce Número de Pessoas Com Deficiência no Mercado de Trabalho Formal**. Disponível em: < <http://www.brasil.gov.br/economia-e-emprego/2016/09/>>. Acesso em 28 ago. 2017.

BRASIL. Ministério Público do trabalho. **Manual Elaborado pela Comissão de Estudos para Inserção da Pessoa Portadora de Deficiência no Mercado de Trabalho**. Disponível em: <<http://www.pgt.mpt.gov.br/publicacoes/manual/> 9 de mar de 2001. Acesso em 20 out. 2017.

BUENO, Carmem Leite Ribeiro; PAULA, Ana Rita de. Acessibilidade no mundo do trabalho. In: **I Conferência**. 2006.

CAMARGO, M. L.; FEIJÓ, M. R. **Inclusão da Pessoa com Deficiência (PcD) no mercado de trabalho**: orientações para organizações contratantes. Araraquara: Letraria, 2017.

CARVALHO, Thaiz Angelino; ALMEIDA, Maria Amélia. Desenvolvimento de habilidades sociais em trabalhadores com deficiência física incluídos no mercado formal. In: **CONGRESSO BRASILEIRO MULTIDISCIPLINAR DE EDUCAÇÃO ESPECIAL**. 2007.

CARVALHO-FREITAS, Maria Nivalda de; MARQUES, Antônio Luiz. A diversidade através da história: a inserção no trabalho de pessoas com deficiência. **Organizações & Sociedade**, v. 14, n. 41, p. 59-78, 2007.

DE CARVALHO-FREITAS, Maria Nivalda; LEAL, Giselle Teixeira; SOUTO, Jéssica Faria. Deficiência e Trabalho: Literatura Científica Internacional DisabilityandWork: InternationalScientificLiterature, 2011.

DE OLIVEIRA, Ualison Rébula; Y RODRIGUEZ, Martius Vicente Rodriguez. Gestão da diversidade: além de responsabilidade social, uma estratégia competitiva. 2004.

DE PÁDUA, Fabiana Serralha Miranda; NOVA, Denise Franco. RESPONSABILIDADE SOCIAL EMPRESARIAL. **Revista Interface Tecnológica**, v. 4, n. 1, p. 5, 2007.

DE SANTANA, Robson Ferreira; DAMASCENO, Marie Jolly Pinto; DAMASCENO, Ingrid Alaíde Pinto. ESCOLA: VIVÊNCIA DO PROCESSO INCLUSIVO DE ALUNOS COM DEFICIÊNCIA. **Encontro Internacional de Formação de Professores e Fórum Permanente de Inovação Educacional**, v. 8, n. 1, 2015.

FERREIRA, Marieta de Moraes. História, tempo presente e história oral. Topoi (Rio de Janeiro), v. 3, n. 5, p. 314-332, 2002.

GARGHETTI, Francine Cristine; MEDEIROS, José Gonçalves; NUERNBERG, Adriano Henrique. Breve história da deficiência intelectual. **Revista Electrónica de Investigación y Docencia (REID)**, n. 10, 2013.

HAMMES, Isabel Cristina; NUERNBERG, Adriano Henrique. A inclusão de pessoas com deficiência no contexto do trabalho em Florianópolis: relato de experiência no sistema nacional de emprego. **Psicologia Ciência e Profissão**, v. 35, n. 3, 2015.

MACCALI, Nicole et al. As práticas de recursos humanos para a gestão da diversidade: a inclusão de deficientes intelectuais em uma federação pública do Brasil. **RAM. Revista de Administração Mackenzie**, v. 16, n. 2, 2015.

MATTE, Cristina; DOS SANTOS, Ana Clarissa Matte Zanardo. Diversidade nas organizações a partir da análise de artigos brasileiros (2003-2016). **Desenvolve Revista de Gestão do Unilasalle**, v. 6, n. 2, p. 163-184, 2017.

MINAYO, M.C.S. (1993) O Desafio do Conhecimento: pesquisa qualitativa em saúde. 2.ed., São Paulo: Hucitec/ Abrasco.

MOEHLECKE, Sabrina. Ação afirmativa: história e debates no Brasil. **Cadernos de pesquisa**, n. 117, p. 197-217, 2002.

MORAES, Roque. Análise de conteúdo. *Revista Educação*, Porto Alegre, v. 22, n. 37, p. 7-32, 1999.

OLABUENAGA, J.I. R.; ISPIZUA, M.A. *La descodificacion de la vida cotidiana: metodos de investigacioncualitativa*. Bilbao, Universidad de deusto, 1989.

PACHECO, Kátia Monteiro De Benedetto; ALVES, Vera Lucia Rodrigues. A história da deficiência, da marginalização à inclusão social: uma mudança de paradigma. **Acta fisiátrica**, v. 14, n. 4, p. 242-248, 2016.

PERANZONI, VanezaCauduro; FREITAS, Soraia Napoleão. A evolução do (pre) conceito de deficiência. **Revista Educação Especial**, p. 15-20, 2012.

RODRIGUES, William Costa et al. Metodologia científica. **Faetec/IST. Paracambi**, p. 2-20, 2007.

SILVA SARAIVA, Luiz Alex; REIS IRIGARAY, Hélio Arthur dos. Políticas de diversidade nas organizações: uma questão de discurso?. **RAE-Revista de administração de empresas**, v. 49, n. 3, 2009.

SILVA, Nara Liana Pereira; DESSEN, Maria Auxiliadora. Deficiência mental e família: implicações para o desenvolvimento da criança. **Psicologia: teoria e pesquisa**, v. 17, n. 2, p. 133-141, 2001.

SIMONELLI, A. P.; CAMAROTTO, J. A. Industrial task analysis aproach as a tool for inclusion of peoples whit special needs in the work market. *OccupationalTherapyInternational*, v. 15, p. 150-164, 2008.

SOUSA, Ana Carolina Torres de. A importância da diversidade e os desafios da mulher executiva numa organização hoteleira do Distrito Federal. 2011.

TANAKA, E.D.O.; MANZINI, E. J, Rev. Bras. Ed. Esp., Marília, Mai.-Ago. 2005, v.11, n.2, p.273-294.

THOMPSON, Alistair. Reconstituo a memória: questões sobre a relação entre história oral e as memórias. **Projeto História. Revista do Programa de Estudos Pós-Graduados de História. ISSN 2176-2767**, v. 15, 1997.

VELTRONE, Aline Aparecida; ALMEIDA, Maria Amélia. Perfil da pessoa com deficiência no mercado de trabalho na cidade de São Carlos-SP. **Revista Educação Especial**, v. 23, n. 36, 2010.

VIEIRA, Valter Afonso. As tipologias, variações e características da pesquisa de marketing. **Revista da FAE**, v. 5, n. 1, 2017.

VIOLANTE, Rômulo Rodrigues; LEITE, Lúcia Pereira. A empregabilidade das pessoas com deficiência: uma análise da inclusão social no mercado de trabalho do município de Bauru, SP. **Cadernos de Psicologia Social do Trabalho**, v. 14, n. 1, p. 73-91, 2011.

2.6 Como é o acesso dos deficientes para conseguir a devida qualificação? Existem incentivos que contribuem para essa atribuição?

2.7 Você já se sentiu vítima de discriminação por ser deficiente? Já foi proibido de realizar alguma atividade por esse motivo?

2.8 você acha que as leis de cotas são obedecidas integralmente para incentivar a inserção do deficiente físico no mercado de trabalho?

2.9 Para você, o que pode ser alterado para proporcionar uma maior inserção de pessoas com deficiência no mercado de trabalho?

2.10 Quais as justificativas dos empregadores para não inseri-los nas suas empresas? Quais as barreiras alegadas?

2.11 Qual a sua interpretação em relação à sociedade e a pessoa com deficiência no mercado de trabalho?

2.12 Você acha que a sociedade aceita sem resistência a inserção do deficiente ou há discriminação?

2.13 Você quer expor ou deixar alguma consideração que não foi citada acima?

Fonte: Elaborado pelo autor (2017)