

# Uma Discussão sobre a Efetividade das Políticas Públicas, no Brasil, para a Inserção das Pessoas com Deficiência no Mercado de Trabalho

**Raquel de Amorim Siqueira**  
raquel.amorim@inca.gov.br  
INCA

**Leonardo Ribeiro Fuerth**  
leorfuerth@gmail.com  
UNESA

**Resumo:** O Brasil conta com 45,6 milhões de pessoas que têm ao menos um tipo de deficiência, sendo que 23,7 milhões desses deficientes, em idade ativa, estão desempregados. Embora o país possua diversas leis que tratam da inclusão e proteção das pessoas com deficiência-PcDs no mercado de trabalho, como, por exemplo, a Lei de Cotas (8213/1991), ainda existe um longo caminho a percorrer para torná-las mais eficazes. Diante desse contexto, o presente estudo realiza uma análise da evolução da inserção da pessoa com deficiência no mercado de trabalho à luz da eficiência e da efetividade de resultados das políticas públicas adotadas no Brasil nas duas últimas décadas. O estudo foi desenvolvido por meio de pesquisa bibliográfica e documental através da análise de dados estatísticos do Censo IBGE 2000 e 2010 e da legislação brasileira sobre a participação das PcDs no mercado de trabalho.

**Palavras Chave:** Pessoa c/deficiência - políticas públicas - mercado de trabalho - capacitação - inclusão

## 1. INTRODUÇÃO

O Censo do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) de 2010 aponta que 45,6 milhões de pessoas declararam ter ao menos um tipo de deficiência, o que corresponde a 23,9% da população brasileira, sendo que 23,6% (20,4 milhões) da população nacional ocupada apresenta algum tipo de deficiência, enquanto outros 23,7 milhões de deficientes em idade ativa estão desempregados (IBGE, 2010).

O mesmo censo aponta que 46% dessas pessoas com deficiência - PcDs com dez anos de idade ou mais declararam ter algum tipo de ocupação durante a semana e 40,2% disseram que trabalham com carteira assinada (IBGE, 2010). Percebe-se que apesar da Lei nº 8.213/1991 (Lei de Cotas) garantir aos deficientes o direito ao emprego legal e formalizado, no Brasil, a realidade ainda está longe do ideal no amplo mercado de trabalho.

A realidade desses profissionais é de dificuldade em possuir uma atividade regular e adequada no mercado de trabalho brasileiro. Tal afirmação é lastreada em vasta literatura que trata sobre o tema, em matérias publicadas pela mídia em geral e com base em informações colhidas para esta pesquisa em empresas de recrutamento e seleção que lidam em seu cotidiano com esse problema.<sup>1</sup>

Além dessa limitação no cumprimento legal, a prática da inclusão das PcDs ainda é cerceada por problemas que ocorrem dentro do ambiente organizacional. Pesquisas acadêmicas sobre este tema revelam que muitas PcDs inseridas no mercado de trabalho sofrem com o despreparo dos seus gestores, preconceito de superiores e colegas de trabalho, barreiras arquitetônicas, contratação baseada em benefícios de imagem ou na obrigatoriedade da Lei de Cotas, e políticas de gestão inclusiva que são ineficazes na prática (ROSA et al, 2013)

A inclusão social da pessoa portadora de deficiência significa torná-la participativa de vida social, econômica e política, assegurando os seus direitos na sociedade como um todo (SIT, 2006).

Diante desse contexto, a presente pesquisa buscou realizar uma análise da evolução da inserção do deficiente no mercado de trabalho à luz da eficiência e da efetividade de resultados das políticas públicas adotadas no Brasil nas duas últimas décadas. O estudo foi desenvolvido por meio de pesquisa bibliográfica e documental dos dados estatísticos do Censo IBGE 2000 e 2010 e da legislação brasileira sobre a participação deficiente no mercado de trabalho e entrevistas com profissionais da área de recrutamento e seleção.

## 2. ALGUMAS CONSIDERAÇÕES SOBRE O TRABALHO E O TRABALHO DO DEFICIENTE

As definições de trabalho vêm sendo apresentadas por pesquisadores de diversos países, mas ainda não existe um consenso da análise dos sentidos do trabalho. Os resultados, obtidos por pesquisadores do grupo Meaning of Working International Research Team (MOW, 1987), demonstram que o sentido da atividade do trabalho pode assumir desde uma condição de neutralidade até a centralidade na identidade pessoal e social.

---

<sup>1</sup> Para esta pesquisa foram ouvidos três profissionais de duas empresas de renome na área de recrutamento, seleção e capacitação profissional de portadores de deficiência, com atuação em diversas cidades brasileiras. A pedido, por razões particulares, os nomes das empresas e dos profissionais não são revelados.

O trabalho surge da interação do homem com a natureza e foi o trabalho que ao longo da história permitiu o crescimento e a melhoria da sociedade. Para MARX (1988) “o trabalho é um processo entre o homem e a Natureza, um processo em que o homem, por sua ação, media, regula e controla seu metabolismo com a natureza”. Esta definição não pretendeu abranger formas instintivas, animais, de trabalho, mas sim, pressupõe o trabalho como algo que pertence exclusivamente ao homem.

Outra definição enfatiza que “o trabalho que ultrapassa a mera atividade instintiva é assim a força que criou a espécie humana e a força pela qual a humanidade criou o mundo que conhecemos”. (BRAVERMAN, 1981).

CREMA (2004) completa dizendo que constatou durante seus anos de trabalho no consultório que a saúde plena não se reduz a um estado de ausência de doenças, mas ela é decorrente de um fluxo de individuação, de realização do potencial inato, de alinhamento e transparência com aquilo que cada indivíduo é.

Conforme pode ser verificado através das palavras de DEJOURS (2006), a ausência do emprego ronda a realidade social causando sofrimento:

“Indubitavelmente, quem perdeu o emprego, quem não consegue empregar-se (desemprego primário) ou reempregar-se (desemprego crônico) e passa pelo processo de dessocialização progressivo, sofre. É sabido que esse processo leva à doença mental ou física, pois ataca os alicerces da identidade. Hoje, todos partilham um sentimento de medo -por si, pelos próximos, pelos amigos ou pelos filhos- diante da ameaça de exclusão”.

A exclusão do trabalho também pode ser encarada como a exclusão da própria sociedade, uma vez que conforme pressuposto de Maria Ester de Freitas (2005) a empresa moderna tem a pretensão de ser considerada como o novo sagrado da sociedade.

Por conta de suas necessidades os portadores de deficiência foram excluídos ao longo da história do mercado de trabalho. A inclusão no mercado de trabalho e de consumo é parte de um resgate de cidadania das pessoas com deficiência, que passam a ter além de necessidades especiais, desejos, vontades, necessidades de consumo, que quando confinadas em casa não existiam. Mais do que isso, descubrem que muitas atividades feitas isoladamente podem ser feitas em grupo. (GIL, 2002)

Segundo o documento promovido pelo Ministério do Trabalho e Emprego “A Inclusão das Pessoas com Deficiência no Mercado de Trabalho” (BRASIL, 2007), incapacidade define-se por: [...] uma redução efetiva e acentuada da capacidade de integração social, com necessidade de equipamentos, adaptações, meios ou recursos especiais para que a pessoa portadora de deficiência possa perceber ou transmitir informações necessárias ao seu bem-estar pessoal e ao desempenho de função ou atividade a ser exercida.

Para as pessoas com deficiência, a importância do emprego está relacionada à oportunidade de demonstrarem suas capacidades e contribuir com a sociedade, além de ser uma forma de se sentirem úteis e independentes (CARVALHO-FREITAS, 2009, apud ROSA et al, 2013).

Além disso, o trabalho para estas pessoas envolve aspectos como autoestima, prazer, auto realização, autonomia e possibilidade de conviver com outras pessoas, o que representa uma importante fonte de aceitação e, principalmente, de “humanização”. (ROSA et al, 2013)

Atualmente o ingresso no mercado de trabalho vem se tornando um problema a ser enfrentado em nossa sociedade, pois o campo de trabalho no Brasil está cada vez menos favorável e mais competitivo, isso se torna claro nas concorrências nos processos seletivos e nos concursos públicos (NERI; CARVALHO; COSTILHA, 2002 apud ARAUJO; SCHMIDT, 2006).

Se pessoas altamente qualificadas e capacitadas passam por dificuldades para acessarem vagas de emprego, maior ainda são as barreiras para as que se submetem às mesmas regras, porém com a falta de qualificação associada à ‘deficiência’ que não deve ser confundida com ‘incapacidade’. SASSAKI (2005) fala da importância de diferenciar o termo ‘deficiência’ do termo ‘incapacidade’, já que incapacidade denota um sentido negativo do funcionamento dessa pessoa.

### **3. A DEFICIÊNCIA NO BRASIL- LEGISLAÇÃO E CENSO 2000 E 2010**

Historicamente discriminadas ou excluídas, as pessoas com deficiência começaram a ter seus direitos reconhecidos há relativamente pouco tempo. No Brasil a Constituição de 1988 incorporou garantias às PcDs, proibindo a discriminação de salários e critérios de admissão, assumindo como responsabilidades com saúde, assistência social e educação, e ainda a reserva de um percentual dos cargos e empregos públicos (arts. 7º, XXXI, e 37, VIII), em igualdade de condições com os demais candidatos.

Na década de 90 foi criada a Lei 8.231/91 – conhecida como Lei de Cotas- que cuida do sistema da previdência social e assegura, no âmbito da iniciativa privada, em favor dos beneficiários reabilitados, ou das pessoas portadoras de deficiência de 2 a 5% das vagas para trabalho em empresas com mais de 100 empregados. Apesar da reserva de vagas para PcDs ter sido fixada em 91, apenas com a publicação do Decreto nº 3.298/99 ela passou a ter eficácia.

O Brasil participa ativamente das discussões sobre o direito do portador de deficiência e ratificou várias convenções e tratados internacionais. Em 2009 (Decreto nº 6.949/2009) promulgou a Convenção Internacional sobre os Direitos de PcDs, assinado em Nova York em 30 de março de 2007 e que tem como princípios: o respeito pela dignidade inerente, a autonomia individual, inclusive a liberdade de fazer as próprias escolhas, e a independência das pessoas; a não-discriminação; a plena e efetiva participação e inclusão na sociedade; o respeito pela diferença e pela aceitação das PcDs como parte da diversidade humana e da humanidade; a igualdade de oportunidades; a acessibilidade; a igualdade entre o homem e a mulher; o respeito pelo desenvolvimento das capacidades das crianças com deficiência e pelo direito das crianças com deficiência de preservar sua identidade.

Em novembro de 2011, o governo federal lançou o Plano Nacional dos Direitos da Pessoa com Deficiência - Viver sem Limite, em cumprimento às prerrogativas da Convenção sobre os Direitos da Pessoa com Deficiência, aprovada pela Assembleia Geral das Nações Unidas.

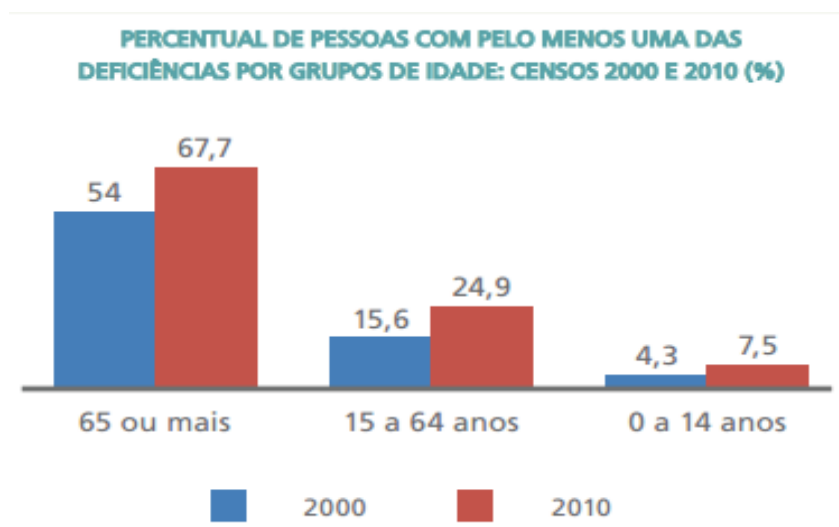
Um levantamento realizado em sites e livros especializados constatou-se que desde 1991, implantação de Lei de Cotas, mais de 81 (oitante e uma) leis e decretos a nível federal tratando sobre as PcDs e sua inclusão foram publicados. A legislação que ampara o acesso às pessoas com deficiência é avançada em nosso país. Não obstante, observa-se que mesmo após

quase duas décadas da implementação da política de cotas na iniciativa privada, ainda resta metade das vagas a serem preenchidas (BAARS, 2009)

Para demonstrar se a criação da Lei de Cotas foi capaz de gerar algum impacto quanto a maior participação do portador de deficiência no mercado de trabalho comparamos os Censos Demográficos realizados pelo IBGE nos anos de 2000 e 2010. O ideal seria extrapolar essa evolução com dados anteriores à criação da referida lei, mas como demonstrado por NERI (2003), o Censo Demográfico de 2000 informou que 14,5% da população possuía algum tipo de deficiência, e nas pesquisas anteriores esse número não passava de 2%. Tal fato se deu segundo ele, porque em face da mudança da forma de coleta de dados (que passou a seguir a últimas recomendações da Organização Mundial do Trabalho que incorporou a grupo de deficientes pessoas com alguma dificuldade de andar, ouvir ou enxergar) grande parte da população idosa foi considerada nesse percentual.

A partir do Censo 2000, a metodologia de coleta de dados para o segmento está de acordo com as orientações do Grupo de Washington<sup>2</sup> que busca o conhecimento de todo o campo da deficiência e das barreiras que a sociedade impõe às pessoas com deficiência. No Censo de 2010 houve aprimoramentos que permitiram captar com maior precisão as características desse público.

Percebe-se pela análise dos dados do IBGE 2000 comparados com os dados do IBGE 2010 que por conta novamente da mudança de métodos de investigação houve um aumento significativo no número de pessoas que se declararam deficientes.

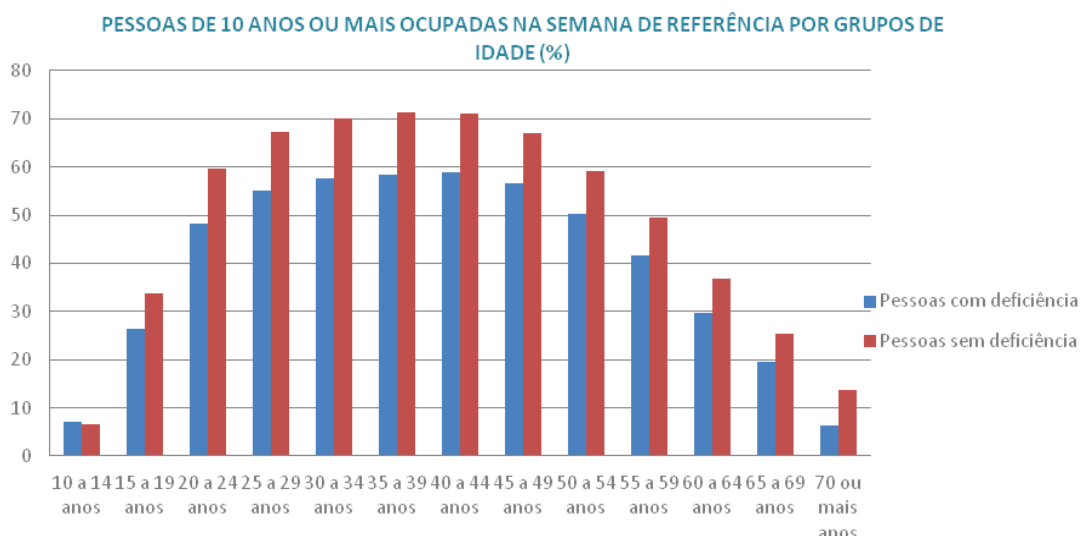


**Figura 1 - Percentual de pessoas com pelo menos uma das deficiências por grupos de idade: censos 2000 e 2010 (%).** Fonte: Cartilha do Censo 2010 – Pessoas com deficiência (SDH/PR, 2012)

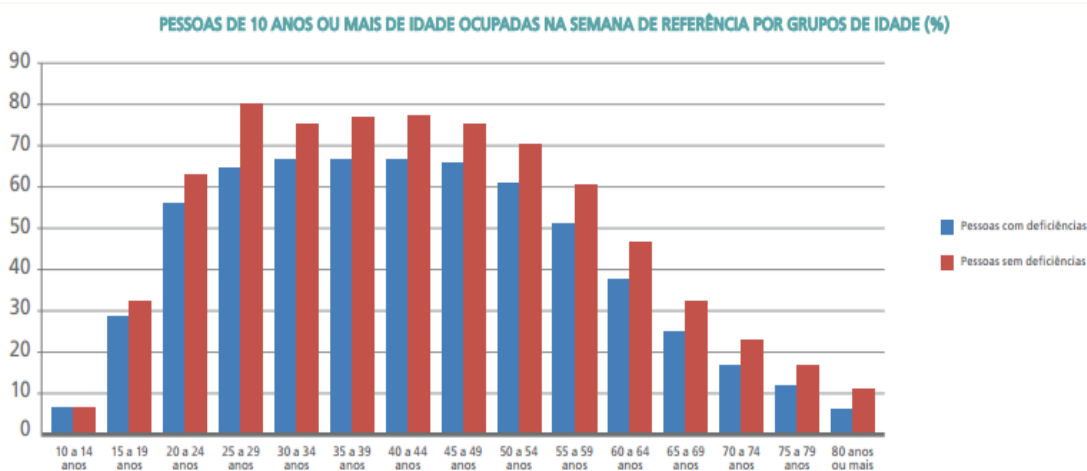
A deficiência foi classificada em 2010 pelo grau de severidade de acordo com a percepção das próprias pessoas entrevistadas sobre suas funcionalidades. As perguntas buscaram identificar as deficiências visual, auditiva e motora pelos seguintes graus de dificuldade: (i) tem alguma

<sup>2</sup> O Grupo de Washington sobre Deficiência Statistics (Washington Group on Disability Statistics) foi formado como resultado do Seminário Internacional das Nações Unidas sobre Medição de Deficiência, que teve lugar em Nova Iorque em Junho de 2001. Um resultado dessa reunião foi o reconhecimento de que o trabalho estatístico e metodológico foi necessária a nível internacional, a fim de facilitar a comparação dos dados sobre a deficiência no plano transnacional.

dificuldade em realizar; (ii) tem grande dificuldade e, (iii) não consegue realizar de modo algum; além da deficiência mental ou intelectual.



**Figura 2 - Pessoas de 10 anos ou mais ocupadas na semana de referência por grupos de idade- censo 2000(%). Fonte: IBGE, Censo Demográfico 2000**



**Figura 3 - Pessoas de 10 anos ou mais ocupadas na semana de referência por grupos de idade- censo 2010 (%)**. Fonte: Cartilha do Censo 2010 – Pessoas com deficiência (SDH/PR, 2012)

Apesar da exigência legal de cotas para trabalhadores com deficiência, a participação deles no mercado de trabalho, em 2010, ainda é baixa quando comparada à das pessoas sem deficiência. Pela análise dos gráficos pudemos notar um aumento do percentual de pessoas empregadas por grupos de referência de 2000 para 2010, mas que não foi capaz de corrigir essa discrepância entre os públicos analisados.

Em 2011, um total de 325,3 mil pessoas com deficiência tinham vínculo empregatício, de acordo com a última Relação Anual de Informações Sociais (RAIS), do Ministério do Trabalho (AQUINO, 2013).

No entanto, nas palavras de FERREIRA (2013), essa participação dos PsDs no mercado de trabalho está longe do ideal:

“Com a lei de cotas, temos conseguido que as pessoas com deficiência tenham participação no mercado de trabalho, mas a participação é tímida. Se tivéssemos todas as vagas ocupadas seriam 700 mil pessoas com deficiência empregadas e ainda são 325 mil. Temos mais vagas disponíveis do que pessoas com deficiência no mercado de trabalho”.

Parte-se do pressuposto de que o desconhecimento das capacidades das pessoas com deficiência é o maior óbice ao cumprimento da lei. Audiências públicas com os atores sociais e dirigidas pelo Ministério Público do Trabalho (MPT) e Ministério do Trabalho e Emprego (MTE), eis que a mera aproximação aqui retratada desvela mitos e esclarece a realidade dos fatos. Caso se frustrem as conversações e remanescendo descumprida a lei, o MPT tentará compor a situação por meio do Termo de Ajuste de Conduta (que não exime a empresa infratora do descumprimento da lei), que estipulará prazo para sua adequação. Sendo impossível, ainda mais uma vez, o entendimento, ajuíza-se Ação Civil Pública, que fixará multa inerente à obrigação de contratar, até que a cota se preencha, bem como indenização social pelo descumprimento pretérito da lei. (MTE, 2007).

Pesquisadores da matéria (NERI, CARVALHO e COSTILLA, 2002) afirmam no entanto que:

“A única forma de coagir as empresas a observarem a lei é a instauração de inquéritos civis pelo Ministério Público do Trabalho que propõe o cumprimento gradual do percentual de vagas através de Termos de Ajustamento de Conduta”.

O cumprimento das leis que garantem direitos aos deficientes, seja em áreas com educação, acessibilidade e trabalho tem avançado. No entanto é preciso criar uma cultura de inclusão na sociedade brasileira. No caso das pessoas com deficiência não temos leis que sejam punitivas, então, temos que fazer sensibilização, campanhas. (FERREIRA, 2013)

Ocorre que a Lei de Cotas que institui a reserva de mercado para portadores de deficiência não prevê o pagamento de multas significativas pelas empresas que descumprem a quota. Por esse motivo tramita em caráter conclusivo na Câmara dos Deputados o Projeto de Lei 5059/13, da deputada Erika Kokay (PT-DF), que estabelece critérios e atualiza os valores das multas aplicadas contra empresas que não respeitarem a cota de pessoas com deficiência em seu quadro de funcionários.

Apesar de a lei não determinar uma cota para empresas com menos de 100 funcionários, a proposta da deputada inclui esse grupo entre as passíveis de penalidades se não contratarem pessoas com deficiência.

O texto do projeto de lei estabelece um escalonamento de multas que variam de R\$6.084,00 a R\$13.713,00 dependendo no número de empregados. O valor efetivo da multa será obtido multiplicando-se o número total de empregados com deficiência que deixou de ser contratado ou o número de empregados dispensados de forma irregular pelo valor previsto para a faixa de enquadramento da empresa e não será maior que R\$ 750 mil.

Para o estabelecimento da multa, serão observados diversos critérios, como a gravidade da infração, as condições da empresa para cumprir a lei, os antecedentes da empresa no cometimento de infração da mesma natureza nos cinco anos anteriores à autuação, a extensão da infração e a situação financeira da empresa infratora.

Partimos da base legal já existente e, simplesmente, promovemos os ajustes necessários nos valores, tendo em mente o objetivo de tornar extremamente oneroso o descumprimento da lei", declarou a deputada Erika Kokay (2013).

A parlamentar também destacou o estabelecimento de critérios para a aplicação da multa. "Além de instituir valores mais condizentes com o objetivo de inibir a violação da norma em vigor, a proposta ora apresentada institui critérios que devem ser considerados para fins de gradação da multa a ser aplicada às empresas que não observarem o disposto na legislação". (KOKAY, 2013)

Quanto às mudanças na legislação de cotas, para tornar mais viável para as empresas o cumprimento da norma, BAARS (2009) em seu estudo dirigido à Câmara dos Deputados, recomenda:

Realizar um estudo do impacto da adoção de um percentual fixo de cotas de 3%, independente do tamanho da empresa, já que o índice proporcional já realiza o ajuste baseado no tamanho da empresa. Na maior parte dos países pesquisados não existe percentual progressivo, mas sim fixo. Para não haver redução no número de vagas e viabilizar o emprego das pessoas com deficiência residentes em localidades onde não há grandes empresas, recomenda-se que a reserva de 3% seja obrigatória para estabelecimentos com 50 funcionários ou mais.

#### **4. OUTROS FATORES RELEVANTES NA CONTRATAÇÃO DE PcDs**

Os problemas que as pessoas com deficiência encontram na realização de seus direitos são problemas que concernem a todos nós, brasileiros. A Constituição Federal garante aos indivíduos o desenvolvimento pleno no aprendizado, no trabalho e no acesso aos direitos nela estabelecidos. A visão de direitos humanos é baseada na não discriminação e se sustenta em três pilares principais: igualdade de oportunidade, poder de decisão sobre a própria vida e segurança para exigir os direitos.

O desenvolvimento sustentável do país depende da inclusão de todas as pessoas, do trabalho de todos, não sendo permitido que indivíduos ou grupos fiquem fora do processo. Um meio ambiente adaptado às diferenças permite que as pessoas com deficiência realizem suas aspirações, seus desejos e seu desenvolvimento pleno. Além disso, para que os direitos humanos sejam realizados de forma universal, os tratados internacionais de direitos humanos precisam ser observados por uma estrutura de monitoramento e um sistema judicial efetivo. (SDH/PR, 2012)

Nesse sentido, assevera BAARS (2009):



“Entre os diversos fatores alegados para o descumprimento das cotas, descartam-se aqueles relacionados à falta de número suficiente de pessoas com deficiência para preenchimento das vagas. Procedem, no entanto, os argumentos alegados pelas empresas quanto ao baixo nível de qualificação profissional e a dificuldade de localizar as pessoas com deficiência. Sob a ótica do ente fiscalizador, o argumento mais forte é de fato o preconceito dos empregadores. De qualquer forma, as principais dificuldades enfrentadas poderiam ser resolvidas com políticas públicas efetivas para inserção das pessoas com deficiência no mercado de trabalho”.

BAARS (2009) afirma ainda que:

Primeiramente, o Poder Público tem o dever de promover a qualificação das pessoas com deficiência. Adicionalmente, deve-se realizar ampla campanha contra o preconceito do emprego à pessoa com deficiência, que existe não somente por parte dos empregadores, mas dentro da própria família da pessoa com deficiência que a superprotege e a julga incapaz de exercer atividade produtiva. A União, por meio do Instituto Nacional do Seguro Social e Ministério do Trabalho e Emprego, detém amplo banco de dados de pessoas com deficiência aptas ao trabalho que deveria ser utilizado de melhor forma para encaminhar essas pessoas às vagas que lhe foram reservadas.

PcDs com maiores limitações possivelmente terão mais dificuldades para se inserir no mercado de trabalho pelo fato de o desempenho, no que diz respeito à redução de custos e a alta produtividade, serem fatores priorizados pelas organizações. (ROSA et al, 2013)

Como afirma RIBEIRO e CARNEIRO (2009),

“as empresas de um modo geral resistem à contratação de pessoas com deficiência, selecionando, dentro de um repertório de estratégias defensivas já relativamente institucionalizadas, aquelas que percebem como mais adequadas para retardar o enquadramento na Lei de Cotas”.

A empresa que observa a inclusão como oportunidade e trabalha para alcançar a satisfação dos novos membros, passa a ter seu esforço reconhecido pelas PcDs que, por sua vez, enxergam-no como fator relevante para a obtenção de prestígio, admiração e respeito diante da sociedade (ÁVILA-VITOR e CARVALHO-FREITAS, 2012, apud ROSA et al, 2013).

Neste sentido, cabe aos gestores de RH vincular as políticas às práticas, de forma a fazer com que a organização esteja capacitada não somente para a inserção, mas também para a inclusão das PcDs em seu ambiente de trabalho (ROSA et al, 2013).

## **5. CONCLUSÕES**

Percebe-se que embora o Brasil possua uma das legislações mais avançadas para a inclusão e proteção dos portadores de deficiência no mercado de trabalho, que ainda existe um longo caminho a percorrer para torná-las mais eficazes, no sentido de fazer com que as empresas cumpram plenamente, e efetivas, ou seja, que essas ações se enraízem como uma prática

permanente de inclusão das minorias que existem em nossa sociedade e não podem ser segregadas de forma alguma.

Aparentemente as políticas públicas ainda não têm sido suficientes para conferir aos deficientes uma vida minimamente digna e cidadã, seja por meio da conscientização da sociedade em geral ou das empresas em particular que não assumem uma preocupação genuína com esse segmento ao tentarem usar de subterfúgios para atender a legislação vigente e escapar de uma multa dos fiscais do trabalho, como relatado em entrevista mantida com uma consultora de RH.

As condições de igualdade só podem ser estabelecidas através de medidas que promovam a equiparação de oportunidades. Informações colhidas de consultoras de recursos humanos e de empresários que preferiram não revelar suas identidades asseguram que o desempenho funcional desses colaboradores PcDs é extremamente equiparável ou até mesmo superior aos dos trabalhadores considerados “normais”. A mesma fonte informa que muitas empresas sequer se sensibilizam com as eventuais multas e preferem seguir com suas políticas de pessoal que cerceiam os direitos dos PcDs.

A inspeção do Ministério do Trabalho exerce papel fundamental na execução da política afirmativa de exigência de contratação de pessoas com deficiência no que se refere à verificação do cumprimento da lei que protege esse segmento da sociedade em particular.

O estabelecimento de multas mais elevadas por infrações cometidas por empresas que não observem a legislação é um instrumento de coerção importante para que a cultura de aceitação dessa força de trabalho se firme com maior velocidade nas estruturas organizacionais e, portanto, na sociedade brasileira.

## REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

AQUINO, Yara. Mais da metade das vagas de trabalho reservadas a pessoas com deficiência não são preenchidas. **Agência Brasil – Empresa Brasileira de Comunicação. 2013. Disponível em** <http://memoria.ebc.com.br/agenciabrasil/noticia/2013-09-21/mais-da-metade-das-vagas-de-trabalho-reservadas-pessoas-com-deficiencia-nao-sao-preenchidas>>. Acesso em 12 de maio de 2014.

ARAUJO; J. P.; SCHMIDT, A. **A inclusão de pessoas com necessidades especiais no trabalho: a visão de empresas e de instituições educacionais especiais na cidade de Curitiba.** Revista Brasileira de Educação Especial / Universidade Estadual Paulista. Vol.12, nº 2, p.241- 254, 2006.

BAARS, Renata. **Análise sobre a reserva de cargos em empresas privadas para pessoas com deficiência.** Brasília: Biblioteca Digital da Câmara dos Deputados, 2009. Disponível em: [http://bd.camara.gov.br/bd/bitstream/handle/bdcamara/2661/vagas\\_deficiencia\\_baars.pdf?sequence=3](http://bd.camara.gov.br/bd/bitstream/handle/bdcamara/2661/vagas_deficiencia_baars.pdf?sequence=3)>. Acesso em 03 de fev. 2014.

BOLONHINI JÚNIOR, Roberto. **Portadores de necessidades especiais: as principais prerrogativas e a legislação brasileira.** São Paulo: Arx, 2004. ????

BRAVERMAN, Harry. **Trabalho e capital monopolista: a degradação do trabalho no século XX.** Rio de Janeiro: Editora Guanabara, 1981.

BRASIL. Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/l8213cons.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8213cons.htm)>. Acesso em: 08 de jan. de 2014.

CÂMARA DOS DEPUTADOS. **Legislação Brasileira sobre Pessoas Portadoras de Deficiência**. Brasília: Edições Câmara, 2009.

CREMA, Roberto. **Da especialização à vocação**: a educação do século XXI In. BITTENCOURT, Cláudia. *Gestão Contemporânea de Pessoas: Novas Práticas, conceitos tradicionais*. Porto Alegre: Bookman, 2004, p. 374-385.

DEJOURS, Christophe. **A banalização da injustiça social**. 7.ed. Rio de Janeiro: FGV, 2006.

FERREIRA, Antonio Jose. **Deficiente ainda encontra dificuldade para entrar no mercado de trabalho**. Brasília: EBC. Disponível em <http://www.ebc.com.br/noticias/brasil/2013/09/deficiente-ainda-encontra-dificuldade-para-entrar-no-mercado-de-trabalho>, Acesso em 21 nov 2013 . Entrevista a Yara Aquino (Agência Brasil).

FREITAS, Maria Êster. **Cultura Organizacional: identidade, sedução e carisma?** 4. ed. Rio de Janeiro: Editora FGV, 2005.

GUGEL, Maria Aparecida. **Pessoas com deficiência e o direito ao concurso público**: reserva de cargos e empregos públicos, administração pública direta e indireta. Goiânia : Ed. da UCG, 2006.

GIL, M. **O que as empresas podem fazer pela inclusão de pessoas com deficiência**. São Paulo: Instituto ETHOS, 2002. Disponível em: <[http://www.uniethos.org.br/Uniethos/Documents/manual\\_pessoas\\_deficientes.pdf](http://www.uniethos.org.br/Uniethos/Documents/manual_pessoas_deficientes.pdf)> Acesso em: 06 de fev. 2014.

IBGE. **Censo 2010**: população residente por tipo de deficiência. 2010. Disponível em: <<http://censo2010.ibge.gov.br/resultados>>. Acesso em: 08 de jan. 2014.

\_\_\_\_\_. **Censo 2000**: população residente por tipo de deficiência. 2000. Disponível em: <<http://www.ibge.gov.br/censo/divulgacao.shtm> >. Acesso em: 08 de jan. 2014.

KOKAY, Érica. **Projeto de Lei** que acrescenta parágrafos ao art. 93 da Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991, que “dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências”. Disponível em: <[http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/prop\\_mostrarintegra;jsessionid=AE9A2DB149A5B94C73B23D6E3B355DF3.node2?codteor=1060946&filename=Tramitacao-PL+5059/2013](http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra;jsessionid=AE9A2DB149A5B94C73B23D6E3B355DF3.node2?codteor=1060946&filename=Tramitacao-PL+5059/2013)> . Acesso em: 06 de fev. 2014.

MARX, Karl. **O capital: crítica da economia política**. v. I. Rio de Janeiro: Nova Cultural, 1988.

MOW, International Research Team. **The meaning of working**. New York: Academic Press, 1987.

Ministério do Trabalho e Emprego- TEM. **A inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho**. Brasília: MTE, SIT, DEFIT; 2007. p.98

NERI, Marcelo Cortes. **Retratos da Deficiência no Brasil**. Rio de Janeiro: FGV/IBRE, CPS, 2003.

NERI, Marcelo Cortes; CARVALHO, Alexandre Pinto; COSTILLA, HESSIA GUILLERMO. **Política de cotas e inclusão trabalhista das pessoas com deficiência**. 2002. Disponível em [http://www.bndespar.com.br/SiteBNDES/export/sites/default/bndes\\_pt/Galerias/Arquivos/bf\\_bancos/e0002351.pdf](http://www.bndespar.com.br/SiteBNDES/export/sites/default/bndes_pt/Galerias/Arquivos/bf_bancos/e0002351.pdf) Acesso em 28 de jan. 2014

RIBEIRO, Marco Antonio; CARNEIRO, Ricardo. **A inclusão indesejada**: as empresas brasileiras face à lei de cotas para pessoas com deficiência no mercado de trabalho. Salvador: Revista O&S v.16 - n.50, p. 545-564 - Julho/Setembro 2009.

ROSA, Marina; SANTOS, José Vitor; SOUZA, Ana Augusta; SANTOS, Thiago Lima; PRADO Agda. **Empresa Inclusiva?** Uma Análise Comparativa dos Discursos de Dirigentes e Trabalhadores com Deficiência de uma Empresa Cooperativa. ENANPAD 2013.

SASSAKI R. K. **Atualizações semânticas na inclusão de pessoas:** Deficiência mental ou intelectual? Doença ou transtorno mental? Artigo publicado na Revista Nacional de Reabilitação, ano IX, n. 43, mar./abr. 2005, p.9-10.

SDH/PR. **Cartilha do Censo 2010** – Pessoas com Deficiência / Luiza Maria Borges Oliveira / Secretaria e Direitos Humanos da Presidência da República (SDH/PR) / Secretaria Nacional de Promoção dos Direitos da Pessoa com Deficiência (SNPD) / Coordenação-Geral do Sistema de Informações sobre a Pessoa com Deficiência; Brasília : SDH-PR/SNPD, 2012.

SECRETARIA INTERNACIONAL DO TRABALHO- SIT. **Gestão de questões relativas a deficiência no local de trabalho:** Repertório de recomendações práticas da OIT/Tradução de Edilson Alkmin Cunha; revisão técnica de João Baptista Cintra Ribas. Brasília : OIT, 2006. 64 p.