



Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais

# Anais

## IV Seminário Internacional Sociedade Inclusiva

*Propostas e ações inclusivas: impasses e avanços*

Belo Horizonte  
17 a 20 de outubro de 2006

*Sessões de Comunicações*

---

Realização:



**INCLUSÃO DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA NO TRABALHO: ESTUDO  
EXPLORATÓRIO EM EMPRESAS COM MENOS DE 100 EMPREGADOS NO  
MUNICÍPIO DE CONTAGEM – MG**

***Natália C. Ribeiro Alves***

PUC Minas; UNA; Rizoma Equipe de Análise e Consultoria

***Augusto Galery***

Rizoma Equipe de Análise e Consultoria

Av. Dom José Gaspar, 500 – Prédio 30. CEP 30.535-610. Belo Horizonte/MG

Telefax: (31) 3319 4977

[natalia@pucminas.br](mailto:natalia@pucminas.br)

À medida que se empreendem esforços para a inclusão social de pessoas com deficiência (PCDs)<sup>1</sup>, tornam-se necessários estudos voltados para a forma com que representações socialmente compartilhadas podem auxiliar ou dificultar o processo de inclusão social / profissional dessas pessoas. O processo de inclusão social das PCDs busca sedimentar-se no acesso real dessas pessoas a diversos direitos sociais (GUGEL, 2001b, p. 254), entre eles, a inclusão profissional, um

---

<sup>1</sup> Optou-se, a partir da experiência com esse público, por utilizar a denominação “pessoas com deficiência” (PCDs), em vez de usar “pessoas com necessidades especiais”, terminologia mais ampla, que engloba toda pessoa que necessita de atenção especial, como idosos, obesos, portadores de doenças crônicas, gestantes, etc. (MATA, 2004, p. 16). Optou-se também por não utilizar o termo “portadores de deficiência”, mesmo sendo o utilizado pela Coordenadoria Nacional para Integração da Pessoa Portadora de Deficiência – CORDE. Segundo ressalta MATA (2004), a opção pela terminologia “pessoas com deficiência”, por ele utilizada em seu trabalho, “foi adotada por sugestão das entidades para pessoas com deficiência e de uma evolução em torno da terminologia”.

desafio para o qual o mundo começa a voltar sua atenção. Segundo a ONU, toda sociedade deve se mostrar acessível a qualquer pessoa até 2010.

Segundo dados da Organização Internacional do Trabalho (OIT, 2002), a taxa de desemprego entre as PCDs é bem mais elevada em relação à população economicamente ativa (PEA). Estudos mostram que apenas cerca de 2% da população com deficiência, no Brasil<sup>2</sup>, participa do mundo do trabalho (NERI; CARVALHO; COSTILLA, 2002, p. 1). Fatores de ordem objetiva contribuem para essa baixa taxa de empregabilidade, como a alegada falta de capacitação desse público. Por outro lado, é possível supor que outros fatores, de ordem subjetiva<sup>3</sup>, influenciem nas dificuldades que as PCD's enfrentam ao buscar o trabalho. Segundo a OIT, deve-se tratar o trabalho para as PCDs como uma atividade que corresponda às suas aptidões e a seu potencial, e não à sua deficiência (2002). Para as PCDs, o processo e o significado do trabalhar e do estar desempregado não são diferentes daqueles que ocorrem para qualquer outra pessoa. O trabalho contribui para a auto-estima, a confiança, e para a consolidação do *status* do ser humano. Ele é de fundamental importância para as pessoas, pois proporciona aprendizagem, crescimento, transformação de conceitos, aprimoramento e remuneração. O trabalho atua como eixo norteador, para além de seu caráter técnico e econômico; seu significado perpassa a estrutura socioeconômica, a cultura, os valores e a subjetividade dos trabalhadores (JACQUES, 2003, p. 110).

A exclusão da atividade produtiva reúne diversos efeitos sobre as PCDs, como rupturas identitárias, perda de *status* e reconhecimento social, exclusão, perdas de ordem financeira e profissional. É necessário seu acesso a atividades produtivas que permitam o rompimento de estereótipos e a ocupação ativa dos espaços profissionais. No entanto, as PCD's, para obter trabalho e mostrarem-se capazes, precisam romper mitos sociais que as vêem como improdutivas e dependentes, necessitando sempre de cuidados especiais, sem condições de desenvolver um trabalho que represente realização. Outra questão importante, no que diz respeito ao trabalho, é o significado simbólico de se estar empregado formalmente, expresso pelo conceito – proposto por Santos – de *cidadania regulada*:

---

<sup>2</sup> No Brasil, de acordo com o Censo do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) realizado em 2002, as PCDs englobam 24,5 milhões de pessoas.

<sup>3</sup> Diversos autores tangenciam essa questão, ao falar de “mudança atitudinal” (FONSECA, 2005); “condições psicológicas favoráveis” (GUGEL, 2001a); “barreiras atitudinais” (SASSAKI, 1999).

Por cidadania regulada entendo o conceito de cidadania cujas raízes encontram-se, não em um código de valores políticos, mas em um sistema de estratificação ocupacional, e que, ademais, tal sistema de estratificação ocupacional é definido por forma legal. Em outras palavras, são cidadãos todos aqueles membros da comunidade que se encontram localizados em qualquer uma das ocupações reconhecidas definidas em lei (SANTOS, 1998, *apud* BATISTA, 2002, p. 21).

As pessoas que se vêem fora das ocupações reconhecidas são classificadas como *pré-cidadãos*; “a regulamentação da cidadania passa pela regulamentação da profissão e pela aquisição de símbolos que a caracterizam”, tais como a carteira de trabalho (BATISTA, 2002, p. 21). A cidadania regulada seria, então, restrita ao trabalhador do mercado formal de trabalho. Vivemos em um mercado de trabalho com altos índices de desemprego e exigências cada vez maiores quanto à qualificação do candidato a emprego. As PCDs vivem de modo agravado esses problemas, apesar de haver uma legislação que assegure vagas em concursos públicos e cota de cargos a serem preenchidos nas empresas<sup>4</sup>. Trata-se de uma situação complexa: de um lado, as PCDs, que não são consideradas habilitadas ou reabilitadas<sup>5</sup>, e de outro, as empresas, que devem cumprir a legislação. Há ainda a dificuldade de não haver contingente de vagas de trabalho a preencher, sendo necessário pensar em estratégias alternativas para o cumprimento de cotas de trabalho estabelecidas para PCDs, bem como nas transformações que se processam no mundo do trabalho, expressas na redução dos postos de trabalho, precarização e desregulamentação, com a ampliação do trabalho temporário, ilegal, terceirizado, etc. (MATA, 2004, p. 14).

Diversos fatores vêm desencadeando iniciativas de inclusão profissional de PCDs, como fiscalização mais incisiva por parte dos órgãos competentes e o surgimento do paradigma de inclusão. A evolução das ações relativas à inclusão da PCD no mercado de trabalho mantém uma relação de imbricação com as transformações dos paradigmas e da própria legislação. A legislação concernente à PCD passou por sucessivas reformulações. A partir de 1981, Ano Internacional das Pessoas Portadoras de Deficiência, e a partir da declaração de princípios resultante do Congresso Mundial de Reabilitação, o Brasil iniciou mais incisivamente o movimento de transformação de suas relações com a parcela da população

---

<sup>4</sup> Constituição Federal de 1988, art. 37 do inciso VIII; Lei Federal 8.112/90, art. 5º; Constituição Estadual/95; Lei Municipal de Belo Horizonte 6.661/94, art. 1º; Lei Federal 8.218/91, art. 3º.

<sup>5</sup> Conferir: Lei Federal 8.213/91, art 89; Decreto 2.198/99, artigos 17, 18, 21 e 22; Ordem de Serviço 90, do Ministério da Saúde e Previdência Social.

brasileira constituída pelas PCDs. O processo de regulamentação da inclusão da PCD no mercado de trabalho levou o Brasil a optar por um sistema de cotas, buscando igualar as oportunidades de acesso ao trabalho para as PCDs. O Brasil vem adotando uma série de ações afirmativas<sup>6</sup> para incluir as PCDs no trabalho, desde que assinou duas convenções da OIT – Discriminação em Matéria de Emprego e Profissão, nº 111/59 e Adaptação de Ocupações e o Emprego do Portador de Deficiência, nº 159/83 (GUGEL, 2001a, p. 2) – ratificadas por decretos e leis que firmaram as diretrizes da inclusão profissional das PCDs, sendo uma das principais leis a 8.213/91, que reserva vagas em empresas com mais de 100 funcionários para pessoas com deficiência habilitadas e/ou acidentados de trabalho reabilitados, beneficiários da Previdência Social<sup>7</sup>. É papel do Ministério Público do Trabalho (MPT) buscar o cumprimento dessa lei, visando a incluir a PCD no mercado de trabalho (GUGEL, 2001a, p. 1). Entretanto, ainda são poucas as empresas que cumprem a lei.

Embora a legislação brasileira esteja voltada para o paradigma da inclusão social, a sociedade não se adapta tão facilmente às mudanças, principalmente quando o paradigma da inclusão se choca com o modelo de produção capitalista, segundo o qual as vantagens e a lucratividade devem prevalecer. Assim, busca-se, no presente artigo, verificar como as empresas reagem ao movimento social que força novas atitudes tais como a inclusão profissional de PCDs. Para isso, far-se-á uma rápida exposição teórica sobre o conceito de Sociedade Inclusiva. Em seguida, será apresentado o problema de pesquisa, bem como a metodologia utilizada para abordá-lo, analisando os resultados obtidos. Por fim, apontar-se-ão algumas conclusões da pesquisa realizada.

### **Sociedade Inclusiva**

Sociedade Inclusiva é uma sociedade para todos [...]. O objetivo principal é criar oportunidades iguais para todos, percebendo o potencial humano (RATZKA, s/d).

---

<sup>6</sup> Ações afirmativas são aquelas que buscam, ao mesmo tempo, combater sistematicamente a discriminação, reduzir a desigualdade e integrar os diferentes grupos sociais existentes (BERGMAN, 1996 *apud* MOEHLECKE, 2002).

<sup>7</sup> A Lei 8.213/91, no artigo 93, distribui a reserva de vagas nas seguintes proporções: empresas com 100 a 200 empregados, 2% das vagas; de 201 a 500 empregados, 3% das vagas; de 501 a 1000 empregados, 4% das vagas; empresas com mais de 1000 empregados, 5% das vagas.

A principal mudança paradigmática da proposta da Sociedade Inclusiva consiste em a sociedade modificar-se para aceitar todos os seus integrantes. Assim, incluir não é “moldar” o cidadão para se adequar às normas e estruturas já estabelecidas, é antes o inverso, adequar as normas e estruturas às necessidades do cidadão. Busca-se modificar o conceito de cidadania, rompendo com paradigmas de excluir as pessoas consideradas diferentes. Em especial, a partir da Segunda Grande Guerra (FONSECA, 2005, p. 1), vem-se buscando proteger as pessoas pertencentes aos grupos minoritários, ampliando seus direitos e criando para os mesmos “ambientes protegidos”. Multiplicaram-se as ações assistencialistas dos governos, assim como as entidades filantrópicas, que se prestavam a dar segurança às minorias, mas mantinham-nas segregadas, distantes do resto da sociedade, já que a “igualdade” não se aplicava a essas pessoas, que dependiam de apoios específicos para se integrar à sociedade. Fonseca (2005, p. 2) afirma que

A sociedade deve, portanto, superar os paradigmas da mera afirmação da igualdade de todos perante a lei [...] e agir, efetivamente, para [...] a igualdade substancial de participação política, econômica e profissional [...] estamos superando o viés assistencialista e caridosamente excludente para possibilitar-lhes [às minorias] a inclusão efetiva.

A proposta conceitual da Sociedade Inclusiva é aquela em que qualquer indivíduo tem “o direito de ir e vir, de trabalhar e de estudar”, sendo necessário garantir a “fruição das benesses sociais do acesso ao lazer, à cultura, à educação, à saúde e à moradia” (FONSECA, 2005). No entanto, a mudança mais importante no paradigma da Sociedade Inclusiva – aquela capaz de realmente incluir – é a de foco: saindo da “integração” da pessoa para a inclusão pela sociedade. Sasaki (1999) explica que no paradigma da integração era necessário preparar a pessoa para ser recebida por uma sociedade que continuava igual. O “problema” era da PCD:

Então vamos fazer a preparação das pessoas com deficiência, a fim de que possam inserir-se numa sociedade despreparada para conviver com elas. Quer dizer, deixamos a sociedade mais ou menos como ela é, e fomos lutando, sempre através da reabilitação, escolas especiais, oficinas de trabalho e tantos outros recursos segregativos, segregacionistas e segregadores (FONSECA, 2005, p. 2).

Em 1981, a partir da declaração de princípios, resultante do Congresso Mundial de Reabilitação Internacional, ganha força a proposição de que a sociedade deveria estar pronta para receber qualquer pessoa. “A pessoa é a mesma, o sistema e a estrutura é que mudam” (SASSAKI, 1999, p. 2). Sasaki (1997) destaca que

integração significa a “inserção da pessoa deficiente preparada para conviver na sociedade”, diferente da inclusão, que seria “uma modificação da sociedade como pré-requisito para que a pessoa com deficiência possa buscar seu desenvolvimento e exercer a cidadania” (SASSAKI, 1997, p. 43). Assim, a Sociedade Inclusiva pode ser definida como “o processo pelo qual a sociedade se adapta para incluir as pessoas até então marginalizadas, que procuram capacitar-se para participar da vida da sociedade” (IDEM, p. 3).

## **METODOLOGIA E PROBLEMA DE PESQUISA**

Buscou-se realizar uma análise da inclusão profissional de PCDs em empresas do município de Contagem – MG, através de pesquisa com empresas da região, empreendida por um programa de Inclusão Profissional de uma universidade da região, abrangendo diversos setores / ramos de atuação. O principal objetivo da pesquisa era levantar, através de entrevistas semi-estruturadas, as principais características da colocação profissional de PCDs – aceitação (inclusão, acessibilidade atitudinal), dificuldades, mitos, preconceitos, principais problemas elencados, etc. – no mercado formal de trabalho (empresas) no município de Contagem. A realização das entrevistas (trabalho de campo) deu-se no mês de junho de 2005 e, posteriormente, de agosto a novembro do mesmo ano. Participaram da pesquisa vinte e um estagiários, de diferentes cursos de graduação, sendo: um estagiário coordenando atividades do trabalho de campo; quatro, nas marcações de entrevistas, elaboração de roteiros e planilhas, mapeamento das empresas e agrupamento por localização geográfica, etc.; treze, realizando as entrevistas (trabalho de campo).

A amostra foi composta por cerca de 250 empresas, do município de Contagem, selecionadas a partir de cadastro cedido para esse propósito pelo CINCO (Centro Industrial de Contagem) - Secretaria Municipal de Indústria e Comércio de Contagem / MG e pelo Centro Industrial e Empresarial de Minas Gerais – CIEMG / FIEMG. A estratégia utilizada foi a de primeiro contemplar as empresas da amostra que possuíam maior número de funcionários (acima de 100), uma vez que estas se enquadram, na legislação vigente, no grupo das empresas que devem

necessariamente cumprir as cotas para contratação de pessoas com deficiência<sup>8</sup>. Após a consulta às empresas com esse perfil, quanto à participação na pesquisa, foram contactadas aquelas que possuíam acima de 50 funcionários e, subseqüentemente, a amostra foi completada com as demais empresas do cadastro consultado, selecionadas aleatoriamente.

O sistema de cotas proposto pela legislação brasileira tem um impacto direto nas empresas com mais de 100 empregados, que são obrigadas a incluir PCDs em seus quadros. Por outro lado, há um grande apelo à inclusão por parte das principais mídias comunicacionais e jornalísticas, além de diversas campanhas patrocinadas pelo governo e por Organizações Não-Governamentais (ONG's). Há um pressuposto implícito nesses dois movimentos de que o poder das grandes empresas, em conjunto com a força publicitária e midiática, é importante para a divulgação e a subseqüente consolidação do paradigma da Sociedade Inclusiva. Neste artigo, buscou-se, partindo desse pressuposto implícito, avaliar as opiniões das empresas com menos de 100 funcionários – e, dessa forma, não sujeitas diretamente à ação do Ministério Público do Trabalho – sobre a colocação profissional de PCDs. Buscava-se avaliar o quanto essas empresas se mostrariam abertas para a inclusão de PCDs em seus quadros, quais as dificuldades enfrentadas para isso e sugestões de como a sociedade poderia atuar para auxiliar essa inclusão. Assim, em um questionário de diagnóstico (entrevista semi-estruturada) de necessidades do empresariado de Contagem quanto à qualificação de PCDs, foram incluídas perguntas abertas (ver Quadro 1, a seguir), e as respostas, tratadas através de análise de conteúdo.

A análise de conteúdo é um método que pode ser aplicado, segundo Triviños (1987, p. 158), tanto na pesquisa quantitativa quanto na investigação qualitativa, embora com aplicações diferentes e, como qualquer outra técnica (entrevista, questionários, etc.), adquire sua força e seu valor mediante o apoio de determinado referencial teórico. Triviños recomenda o emprego desse método por se prestar ao estudo de motivações, atitudes, valores, crenças, tendências, ideologias. Segundo Bardin (*apud* TRIVIÑOS, 1987, p. 160), a análise de conteúdo é “[...] um conjunto de

---

<sup>8</sup> Houve alguma resistência para o agendamento de entrevistas, tanto por certa cautela das empresas em franquear dados muitas vezes considerados sigilosos, quanto pelo desconhecimento ou inexperiência com o tema em questão. Também o fato de se iniciar a pesquisa pelas maiores empresas (sujeitas à fiscalização pelo MPT) pode ter contribuído significativamente para essa resistência.



técnicas de análise das comunicações, visando [...] obter indicadores [...] que permitam a inferência de conhecimentos relativos às condições de produção / recepção [...] das mensagens”. Uma peculiaridade da análise de conteúdo é a de ser um “conjunto de técnicas” (IDEM), envolvendo classificação de conceitos, sua codificação, categorização, etc., devidamente embasadas num corpo teórico que estaria atravessando o conteúdo das mensagens, segundo as hipóteses do pesquisador.

## ANÁLISE E RESULTADOS

Para o presente artigo, foram consideradas as seguintes questões do questionário (entrevista semi-estruturada) aplicado (Quadro 1):

Quadro 1 – Questões analisadas no presente artigo

Dados Gerais	
Nº de funcionários	
Pessoas com deficiência	
6. Contrata pessoas com deficiência?	( ) Sim ( ) Não
7. Por que?	
Contratação de Pessoas com Deficiência	
8. Há cargos / funções em sua empresa que poderiam ser ocupados também por pessoas com deficiência?	( ) Sim ( ) Não
Dados Qualitativos	
37. Quais as principais dificuldades que tem / teria em lidar com pessoas com deficiência na sua empresa?	
38. Quais seriam as suas sugestões para facilitar a colocação no mercado de trabalho de pessoas com deficiência?	
39. E na sua empresa? [Quais seriam as suas sugestões para facilitar a colocação de pessoas com deficiência?]	

Fonte: elaboração própria.

A questão “Nº de funcionários” foi usada para fazer o corte da amostra, pois a intenção era trabalhar com as empresas que não estivessem sendo obrigadas, por lei, a fazer a inclusão. Dessa forma, foi possível focar o discurso dos empresários que não estão sofrendo pressão externa / legal para a inclusão. Dessa forma, da amostra, inicialmente com 255 questionários respondidos, foram excluídos 12 que não apresentavam respostas válidas à questão “Nº de funcionários”. Foram

excluídas ainda as empresas com menos de 5 pessoas (17,3% da amostra) e as com 100 ou mais pessoas (18,5%), ficando com um total de 156 questionários. Foram retirados ainda 12 outros questionários, sem respostas a nenhuma das quatro questões abertas selecionadas para análise no presente trabalho (questões 7, 37, 38 e 39), ficando com um total de 144 questionários (56,5% da amostra total). Destes, foram tratadas, através de análise de conteúdo, as questões abertas selecionadas (questões 7, 37, 38 e 39). Para tanto, usaram-se três categorizações que refletiam diferentes paradigmas explicitados nas respostas:

Paradigma da Exclusão: Por esse paradigma, as PCDs não participam do mercado de trabalho, sendo, assim, excluídas como cidadãs, já que não podem exercitar suas vocações e não têm mercado formal de trabalho competitivo, sendo percebidas / representadas como incapazes. Tais representações resultam não só da ideologia protecionista para com as PCD's, mas também da não-percepção de suas possibilidades laborativas (SASSAKI, 1997).

Paradigma da Integração: Esse paradigma reflete ações assistencialistas para com as PCDs, por um lado. Por outro, a responsabilidade da adaptação recai completamente na própria PCD e nas entidades filantrópicas e governamentais, eximindo o mercado de trabalho de se preparar para receber qualquer pessoa. Sasaki (1999, p. 3-4) destaca três formas do paradigma da integração, aplicadas às PCD's: 1) admissão e contratação, desde que tenham qualificação profissional e consigam utilizar os espaços físicos e os equipamentos das empresas sem nenhuma modificação; 2) as PCD's, após seleção, são colocadas em órgãos públicos ou empresas particulares que concordam em fazer pequenas adaptações nos postos de trabalho “por motivo prático e não necessariamente pela causa da integração social”; 3) as PCD's são colocadas em setores exclusivos, segregativos, com ou sem modificações, muitas vezes afastadas do contato com o público.

Paradigma da Inclusão: as respostas neste paradigma refletem o pensamento de que a sociedade e, portanto, o mercado de trabalho precisam estar prontos para receber qualquer pessoa. Assim, a PCD é vista como uma cidadã plena. Busca-se “a eliminação de barreiras físicas, programáticas e atitudinais, a fim de que as pessoas com deficiência possam ter acesso a serviços e bens necessários ao seu desenvolvimento profissional” (SASSAKI, 1999, p. 4). A percepção é de que a sociedade também precisa adequar-se às necessidades das pessoas com

deficiência. “Desse modelo social, surge o paradigma da inclusão social: a sociedade se adapta para incluir pessoas até então marginalizadas, que procuram capacitar-se para participar da vida da sociedade” (IDEM). No modelo inclusivo a empresa reduz ou elimina essas barreiras e possibilita a contratação de pessoas com deficiência.

Durante a análise de conteúdo, apareceram dois tipos de falas que foram consideradas inclusivas. Em um desses tipos, os entrevistados declaram-se totalmente prontos para a inclusão das PCDs. O segundo tipo de fala expõe dificuldades para a inclusão, como falta de infra-estrutura ou de algum conhecimento específico (como LIBRAS – Língua Brasileira de Sinais, por exemplo), mas o autor da fala admite que a necessidade de adaptação é própria e que as ações para a inclusão devem ser tomadas pela empresa.

As questões 6 e 8 foram levadas em consideração na classificação das respostas abertas. Assim, uma empresa que declara que há vagas possíveis para PCDs, mas ainda tem dificuldades infra-estruturais, por exemplo, foi classificada como inclusiva, enquanto que uma empresa que justifica não poder contratar PCDs pela falta de infra-estrutura foi classificada como excludente. Outras empresas que afirmaram poder contratar PCDs apenas para cargos burocráticos, por não possuírem infra-estrutura adaptada em todos os locais da empresa, foram classificadas no paradigma da integração<sup>9</sup>. São consideradas, como representativas do paradigma da integração, respostas do tipo “qualificação / capacitação”, quando se atribuem unicamente à falta de formação / qualificação das pessoas com deficiência as razões da não-contratação da PCD. Quando se fala em qualificação da PCD e adaptações da empresa, caracteriza-se a inclusão.

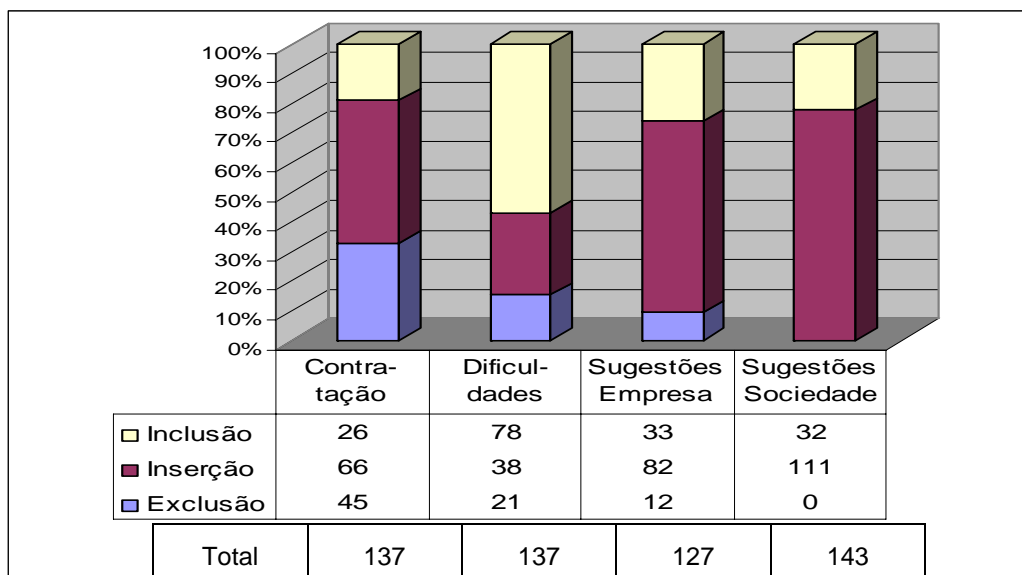
O Gráfico 1, a seguir, mostra a distribuição das respostas 7, 37, 38 e 39, classificadas nos três paradigmas – inclusão, integração e exclusão. Abaixo do gráfico, mostra-se a tabela com o número de respostas em cada categoria, para cada questão<sup>10</sup>.

---

<sup>9</sup> Uma questão refere-se às respostas relativas à falta de vagas nas empresas. Sete empresas afirmaram que não contratam PCDs hoje porque não têm nenhuma vaga disponível, para PCDs ou não. Tais respostas não poderiam ser classificadas dentro de nenhum dos paradigmas usados na classificação, por não se dispor de elementos suficientes para analisá-las; por isso preferiu-se excluir essas respostas da análise.

<sup>10</sup> Os totais referem-se ao total de respostas preenchidas e consideradas válidas para cada questão.

Gráfico 1 – Paradigmas de empresas sobre contratação de PCD's  
Contagem (MG), 2006.



Fonte: Elaboração própria.

Assim, pode-se ver que, na questão 7, referente ao porquê da contratação ou não de PCDs, tem-se que 32,8% das empresas encontram-se no paradigma da exclusão, enquanto que 48,2% das respostas mostraram-se dentro do paradigma da integração e apenas 19,0% mostraram-se inclusivas (respostas-exemplo podem ser encontradas no Quadro 2, a seguir).

Quando questionados sobre as dificuldades de se lidar com a PCD na empresa, observa-se um fenômeno interessante: o discurso inclusivo predomina (56,9% das respostas). O discurso de exclusão ainda é bastante presente, com 15,4% das respostas, e o paradigma de integração é visto em 27,7% das respostas (respostas-exemplo são relatadas no Quadro 2, a seguir).

É importante notar que 40,8% dos respondentes que não foram inclusivos na questão sobre contratação tiveram uma fala inclusiva, quando questionados sobre as dificuldades, sendo que 14,6% da amostra utilizada foi antagônica nessa questão: excludentes na contratação, mas com uma fala inclusiva na questão sobre as dificuldades. Além disso, 82,1% das empresas que tiveram uma fala inclusiva nessa questão afirmaram não contratar PCDs. Voltará a ser tratado esse assunto na conclusão desse artigo.

QUADRO 2 – Respostas-exemplo quanto às questões abertas (7, 37, 38 e 39) –  
Contagem (MG), 2006.

Respostas-exemplo	Paradigma da Exclusão	Paradigma da Integração	Paradigma da Inclusão
O porquê da contratação ou não de PCDs	“O serviço exige que a pessoa esteja em perfeita forma, devido à função desenvolvida”; “Nunca houve procura e a empresa nunca teve interesse”.	“Nunca apareceram pessoas qualificadas para o cargo”; “Contrataria para poder ajudar”; “Se o tipo de deficiência atender à empresa, não há problema”.	“Contratou PCD porque atendeu às expectativas para o cargo”; “Não faz restrições à contratação”.
Dificuldades de se lidar com a PCD na empresa	“Mexe com máquinas pesadas (é perigoso)”; “Atividade não se encaixa ou não se enquadra no perfil de pessoas com deficiências”.	“Falta de divulgação por parte das ONGs ou das PCDs”; “Não há restrições desde que o funcionário se enquadre no perfil da empresa”.	“Não teria problemas em contratar”; “É preciso adaptar a empresa à necessidade do deficiente”.
Sugestões para facilitar a colocação das PCDs na empresa	“A empresa não contrata pessoas com deficiência, pois a função desempenhada exige locomoção constante e uma dinâmica que não acompanharia as necessidades de alguém com deficiência”; “Não tem como”.	“Falta maior divulgação e capacitação”; “Incentivo do governo para aumentar a demanda”.	“Que os empresários de um modo geral facilitassem a entrada de deficiente no mercado de trabalho”; “É necessária a formação de grupos de orientação para os funcionários e adaptações na estrutura”.
Sugestões de como a sociedade pode facilitar a colocação profissional de PCDs	-	“Oferta de cursos para qualificação dessas pessoas”; “Incentivo governamental”.	“Conscientização dos empresários do potencial das PCDs”; “Empresas deveria adaptar cargos e equipar as instalações ao portador de deficiência”.

Fonte: Elaboração própria.

As sugestões para facilitar a colocação das PCDs na empresa foram, predominantemente, dentro do paradigma de integração (64,6%). As sugestões excludentes foram de apenas 9,4%, e as inclusivas foram de 26,0% (respostas-exemplo no Quadro 2).

Por fim, os entrevistados não se mostraram excludentes quando solicitados a dar sugestões de como a sociedade pode facilitar a colocação profissional de PCDs. 77,6% dos entrevistados fizeram sugestões dentro do paradigma da integração, enquanto apenas os outros 22,4% fizeram sugestões inclusivas (respostas-exemplo podem ser encontradas no Quadro 2).

Somando-se todas as 544 respostas consideradas válidas nas quatro questões abertas, tem-se que a maioria das respostas – 54,6% – estão no paradigma da integração. O discurso inclusivo aparece em 31,1% das respostas, enquanto que 14,3% delas são excludentes. Para finalizar a análise, é necessário citar as respostas sobre a contratação e a possibilidade de vagas para PCDs nas

empresas. A Tabela 1 (abaixo) apresenta as respostas agrupadas para as questões 6 (“Contrata pessoas com deficiência?”) e 8 (“Há cargos / funções em sua empresa que poderiam ser ocupados também por pessoas com deficiência?”).

Tabela 1 – Respostas agrupadas às questões sobre contratação e possibilidade de vagas para PCDs – Contagem (MG), 2006.

Contrata PCD?	Possibilidade de vagas para PCD		Total geral
	Não	Sim	
Não	22,2%	64,6%	86,8%
Sim	0,0%	13,2%	13,2%
<b>Total geral</b>	<b>22,2%</b>	<b>77,8%</b>	<b>100,0%</b>

Fonte: dados da pesquisa.

Pode-se perceber, pela Tabela 1, que 64,6% dos respondentes admitem que há vagas possíveis, em suas empresas, para a contratação de PCDs e, no entanto, a empresa afirma não contratar essas pessoas. Um total de 86,8% das empresas entrevistadas não contratam PCD.

## CONCLUSÃO

Pelo visto na análise dos resultados, conclui-se, em primeiro lugar, que o paradigma da integração predomina entre as respostas. É possível perceber que uma grande parte da amostra entende que a PCD tem direito a participar da sociedade, mas não se vê como co-responsável por essa inclusão. Tal responsabilidade cabe ao governo, às ONGs ou, em último caso, às grandes empresas. Apareceram sugestões, ainda, de que as novas empresas, criadas daqui em diante, deveriam ser acessíveis.

Uma forma freqüente de responsabilização do governo apareceu nas sugestões sobre incentivos deste às empresas. Para parte dos entrevistados, o governo deveria privilegiar as empresas que contratassem PCDs com benefícios como, por exemplo, a diminuição de impostos. Percebe-se que esse tipo de discurso demonstra como a PCD é representada, percebida como “diferente” e “inferior”, fazendo com que a empresa deva ser “compensada” ou “indenizada” quando

contrata uma PCD. Nas empresas, a representação das PCDs revela-se na cultura organizacional de diferentes formas: através da exclusão, da superproteção, da desqualificação, etc. Como coloca Mata,

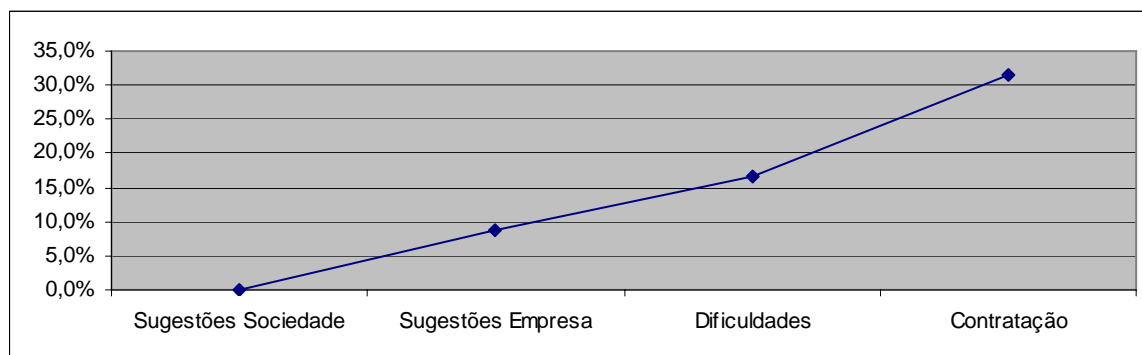
O termo *deficiente* parece sempre nos remeter ao seu oposto *eficiente*. E, portanto, esse termo significa, antes de tudo, *não ser capaz, não ser eficiente* e conseqüentemente, a *ineficiência*, numa sociedade capitalista de classes, de consumo [...] (MATA, 2004, p. 34).

Por outro lado, integrar uma PCD é percebido, para a maioria das pessoas e no nível racional, como desejável e apreciável. Conviver com essa contradição é complicado, tanto para o grupo já formado, que compartilha de valores e comportamentos próprios, como para os recém-chegados (PCDs). Os dados da pesquisa também parecem confirmar as observações de Batista:

Outra característica considerada segregativa é a relação de trabalho marcada pela categoria. Esse tipo de relação inicia-se pelo próprio processo de seleção e contratação, que são realizados em grupos e de forma diferenciada dos demais trabalhadores. A contratação realizada pela categoria pode ser também observada se a pessoa portadora de deficiência é contratada para realizar uma determinada função conforme a sua deficiência. Como exemplos, percebidos nessa pesquisa: a contratação dos “*surdos*” vista como uma possibilidade para se realizar um trabalho em um ambiente com muito ruído, a dos “*cegos*” para trabalhos que exigem sensibilidades táteis e a do “*deficiente mental*” para trabalhos repetitivos. A procura pela maior produtividade faz com que a empresa selecione as pessoas conforme sua deficiência e a possibilidade de tirar proveito da deficiência numa função pré-definida (BATISTA, 2002, p. 117).

Se, por um lado, a maioria das empresas se mostrou dentro do paradigma da integração, é digna de nota a curva das respostas excludentes (Gráfico 2). Esse gráfico mostra que quanto mais próximas de uma ação efetiva, mais excludentes se tornam as respostas. Assim, ao fazer sugestões de como a sociedade deve lidar com as PCDs, não aparecem respostas excludentes. No entanto, ao falar da própria empresa, essas respostas começam a aparecer, de forma cada vez mais acentuada, até atingir mais de 30% da amostra, quando se pergunta sobre a ação direta, ou seja, a contratação das PCDs. Essa questão faz saltar aos olhos a diferença entre o discurso e a prática, demonstrando que o discurso se modifica antes da prática.

Gráfico 2 – Porcentagem de respostas no paradigma da exclusão por questão – Contagem, 2006.



Fonte: Elaboração própria.

Outras duas análises vão ao encontro dessa conclusão: em primeiro lugar, quando se agrupam as questões sobre contratação e possibilidade de vagas, vê-se que quase 65% das empresas admitem ter vagas para PCDs, mas não as contratam. Além disso, o surgimento de um discurso inclusivo, quando se pergunta das dificuldades em se contratar PCDs, aparece como antagônico às contratações. Como foi visto, mais de 80% dos respondentes que dizem não encontrar dificuldades na contratação de PCDs não os contratam, deixando clara a diferença entre o dizer e o atuar.

Outra questão importante, quando se tratou da baixa taxa de empregabilidade das PCDs (por sua falta de capacitação desse público, por exemplo), é a discussão da própria noção de empregabilidade: o desemprego decorreria do fato de que determinados indivíduos não investiram adequadamente em si mesmos para se tornarem uma força de trabalho atraente para os empregadores, como os outros indivíduos (os empregados) o fizeram (PASTORE, *apud* MATA, 2004, p. 71). Segundo esses autores, a noção de empregabilidade operaria uma transferência, para a força de trabalho, do ônus por seu desemprego e por seu emprego. Desta forma, poder-se-ia afirmar, quanto à inclusão no mercado de trabalho, que o discurso da integração, que transfere à PCD a “responsabilidade” por sua entronização no mercado de trabalho, seria um reflexo do discurso que atribui ao trabalhador – seja ele ou não pessoa com deficiência – a responsabilidade por “buscar informações adequadas sobre quais as reais necessidades do mercado de



trabalho e se investir em si mesmo de forma diferenciada, estará em melhores condições que outros indivíduos, portanto, em uma melhor posição” (MATA, 2004, p. 71):

O conceito de empregabilidade ganha força, sobretudo entre os empresários. Trata-se de um argumento que tenta transferir para o trabalhador a responsabilidade pela manutenção, ou não, de seu emprego, cabendo a ele próprio enfrentar o desafio de se adaptar às novas formas de trabalho, que exigem: educação básica de qualidade, flexibilidade de conteúdos, constante requalificação profissional, iniciativa, polivalência, participação, discernimento, envolvimento e compromisso. A empregabilidade se torna, assim, justificativa para a exclusão social, e serve como instrumento para a nova segmentação que começa a se configurar: incluídos e excluídos do mercado de trabalho (DIEESE, 2001, *apud* MATA, 2004, p. 71).

Por fim, deve-se notar que a porcentagem total de respostas no paradigma da inclusão é duas vezes maior do que as respostas excludentes, o que já é um bom sinal. No entanto, como apenas 13,2% das empresas da amostra se colocam dispostas a contratar PCDs, vê-se que ainda há um longo caminho a percorrer.

## REFERÊNCIAS

BATISTA, C. A. M. **A inclusão da pessoa portadora de deficiência no mercado formal de trabalho**: um estudo sobre suas possibilidades nas organizações de Minas Gerais. 2002, 241 p. Dissertação (Mestrado em Ciências Sociais). PUC Minas, Belo Horizonte: 2002. Disponível em: <[http://www.biblioteca.pucminas.br/teses/CiencSociais\\_BatistaCA\\_1.pdf](http://www.biblioteca.pucminas.br/teses/CiencSociais_BatistaCA_1.pdf)>. Acesso em 20/03/06.

FONSECA, R. T. M. **A Sociedade Inclusiva e a Cidadania das Pessoas com Deficiência**. Curitiba: Procuradoria Regional do Trabalho da 9ª Região, 2005. Disponível em <[http://www.mj.gov.br/sedh/ct/corde/dpdh/sicorde/Semin%C3%A1rio%20Internacional%20Acessibilidade%20e%20Inclus%C3%A3o/A%20sociedade%20inclusiva%20e%20a%20cidadania%20das%20pessoas%20com%20defici%C3%Aancia\\_RICARDO%20TADEU\\_BRASIL\\_PPD.doc](http://www.mj.gov.br/sedh/ct/corde/dpdh/sicorde/Semin%C3%A1rio%20Internacional%20Acessibilidade%20e%20Inclus%C3%A3o/A%20sociedade%20inclusiva%20e%20a%20cidadania%20das%20pessoas%20com%20defici%C3%Aancia_RICARDO%20TADEU_BRASIL_PPD.doc)>. Acesso em 19/04/06

GUGEL, M. A. **Inserção da Pessoa Portadora de Deficiência no Mercado de Trabalho – Papel do Ministério Público do Trabalho**. Brasília: Ministério Público do Trabalho, 2001a. Disponível em <<http://www.mpt.gov.br/publicacoes/pub02.html>>. Acesso em 20/04/06.

\_\_\_\_\_. Papel e Forma de Atuar do Ministério Público do Trabalho. IN SEMINÁRIO INTERNACIONAL SOCIEDADE INCLUSIVA, 2., Belo Horizonte, 2001, **Anais...** Belo Horizonte: PUC Minas, 2001b, p. 253-259. Disponível em <<http://www.sociedadeinclusiva.pucminas.br/anais2.php>>. Acesso em 27/04/06.

IBGE (Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística). **Censo Demográfico - 2000**: Características Gerais da População: Resultados da Amostra (Tabelas Brasil: Características da população; Cor ou Raça; Religião; Deficiência). Disponível em: <[http://www.ibge.gov.br/home/estatistica/populacao/censo2000/populacao/tabela\\_brasil.shtm?c=1](http://www.ibge.gov.br/home/estatistica/populacao/censo2000/populacao/tabela_brasil.shtm?c=1)>. Acesso em 10/04/06.

JACQUES, M. da G. C. **Abordagens teórico-metodológicas em saúde/doença mental & trabalho**. *Psicol. Soc.* [online]. [s.l.], vol.15, n.1, p.97-116, jan./jun. 2003. Disponível em: <[http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0102-71822003000100006&lng=pt&nrm=iso](http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0102-71822003000100006&lng=pt&nrm=iso)>. Acesso em 10/04/06.

MATA, M. J. da. **As pessoas com deficiência nos planos de qualificação profissional em Belo Horizonte**: uma avaliação em relação às oportunidades. 2004, 143 p. Dissertação (Mestrado em Ciências Sociais). PUC Minas, Belo Horizonte: 2004. Disponível em: <[http://www.biblioteca.pucminas.br/teses/CiencSociais\\_MataMJ\\_1.pdf](http://www.biblioteca.pucminas.br/teses/CiencSociais_MataMJ_1.pdf)>. Acesso em 20/03/06.

MOEHLECKE, S. Ação afirmativa: história e debates no Brasil. **Cad. Pesquisa**. [online]. nov. 2002, no.117 [citado 18 Abril 2006], p.197-217. Disponível na Internet: <[http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0100-15742002000300011&lng=es&nrm=iso](http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0100-15742002000300011&lng=es&nrm=iso)>. ISSN 0100-1574.

NERI, M. C.; CARVALHO, A. P.; COSTILLA, H. G. **Política de cotas e inclusão trabalhista das pessoas com deficiência**. Rio de Janeiro: Fundação Getulio Vargas, 2002 (ensaios econômicos, v. 462). Disponível em <[http://federativo.bndes.gov.br/bf\\_bancos/estudos/e0002351.pdf](http://federativo.bndes.gov.br/bf_bancos/estudos/e0002351.pdf)>. Acesso em 10/04/06.

OIT (Organização Internacional do Trabalho). **La gestion du handicap sur le lieu de travail. Recueil de directives pratiques du BIT**. Genebra: Bureau International du Travail, 2002. Disponível em <<http://www.ilo.org/public/french/employment/skills/disability/download/code.pdf>>. Acesso em 27/04/06.

RATZKA, A. **Conceito de Sociedade Inclusiva**. Disponível em: <<http://www.proex.pucminas.br/sociedadeinclusiva/conceito.php>>. Acesso em 10/04/06.

SASSAKI, R. K. Mesa Redonda: Inclusão no trabalho. IN SEMINÁRIO INTERNACIONAL SOCIEDADE INCLUSIVA, 1., Belo Horizonte, 2001, **Anais...** Belo Horizonte: Puc/Minas, 1999, p. 1-7. Disponível em <<http://www.sociedadeinclusiva.pucminas.br/anaispdf/Romeu.pdf>>. Acesso em 27/04/06.

\_\_\_\_\_. **Inclusão: Construindo uma sociedade para todos**. 3ª. Edição. Rio de Janeiro: WVA, 1997.

TRIVIÑOS, A. N. S. **Introdução à Pesquisa em Ciências Sociais**. São Paulo: Atlas, 1987.