

COLOCAÇÃO SELETIVA DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA INTELECTUAL NAS ORGANIZAÇÕES: UM ESTUDO QUALITATIVO

Luciana Mourão*
Sérgio Sampaio**
Marli Helena Duarte***

Resumo

A colocação seletiva é uma forma legal de contratar pessoas com deficiência intelectual, mas que, por ser uma prática recente e com muitas contradições e paradoxos, merece reflexão. Este artigo tem por objetivo discutir a colocação seletiva de pessoas com deficiência intelectual no mundo do trabalho, apresentando uma reflexão crítica acerca dessa modalidade de inserção social. O estudo tomou como base uma pesquisa qualitativa realizada com trabalhadores com esse tipo de deficiência, seus familiares e empregadores em seis cidades do estado de Minas. Os resultados da pesquisa apontam que o processo de colocação seletiva ocorre de três formas distintas: (1) Produção artesanal realizada na instituição formadora; (2) Atividade produtiva da empresa contratante realizada na instituição formadora; e (3) Atividade produtiva realizada na empresa contratante. Todas são consideradas válidas, não apenas por contribuírem para preparar o indivíduo para o mundo do trabalho, mas também pelos ganhos sociais e econômicos que ensejam. O artigo discute aspectos práticos, jurídicos e teóricos relacionados a essa modalidade, apontando para a necessidade de continuidade desse debate.

Palavras-chave: Gestão da diversidade. Deficiência intelectual. Colocação seletiva. Inserção social. Diversidade.

Selective Placement of Mentally Challenged People in Organizations: a qualitative analysis

Abstract

Selective placement is a legal way to hire people with intellectual disabilities. However, it is a recent practice and is subject to many contradictions. This article discusses the selective placement of people with intellectual disabilities in the labor market and it presents a critical analysis of this type of inclusion. It is based on a qualitative study of people with such disabilities, their families and employers in six cities in the state of Minas Gerais, Brazil. The survey results indicate that the process of selective placement occurs in three different ways: (1) small-scale production carried out in educational institution (2) productive activity of the contractor performed in the educational institution, and (3) productive activity performed on the contractor's premises. All three ways are considered valid, not only for contributing to the preparation of the individual for the labor market, but also for their social and economic benefits. The article discusses the practical, legal and theoretical concepts related to selective placement, indicating the need to continue this debate.

Keywords: Diversity management. Intellectual disability. Selective placement. Social inclusion. Diversity.

* Doutora em Psicologia pela Universidade de Brasília. Professora do Programa de Pós-Graduação em Psicologia da Universidade Salgado de Oliveira - UNIVERSO - Niterói/RJ/Brasil. Endereço: Rua Marechal Deodoro, 263, 2º andar, Centro. Niterói/RJ. CEP: 24030-060 E-mail: mourao.luciana@gmail.com

** Mestre em Gestão Empresarial pela Escola Brasileira de Administração Pública e de Empresas da Fundação Getúlio Vargas - EBAPE/FGV. Presidente da Associação de Pais e Amigos dos Excepcionais de Belo Horizonte - Apae-BH - Belo Horizonte/MG/Brasil. E-mail: executivo@apaebrazil.org.br.

*** Especialista em Educação Especial pela Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais. Coordenadora de Educação Profissional da Federação das Ações do Estado de Minas Gerais - Belo Horizonte/MG/Brasil. E-mail: profissional@apaeminas.org.br

Introdução

De acordo com a Organização Internacional do Trabalho - OIT (2011), 650 milhões de pessoas em todo o mundo têm uma deficiência. Isso significa que de cada 10 pessoas, uma tem deficiência, sendo que a maior parte delas (470 milhões) está em idade de trabalhar. A OIT analisa que, enquanto muitas pessoas com deficiência estão empregadas com sucesso e plenamente integradas na sociedade, há um grupo expressivo dessas pessoas que enfrentam a pobreza e o desemprego.

No Brasil, segundo dados do Censo 2000, realizado pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE, 2003), 14,5% da população - ou seja, 24,6 milhões de brasileiros - possuem algum tipo de deficiência. Desses, 2,8 milhões (mais de 10%) são deficientes intelectuais (IBGE, 2003). No entanto, quando se leva em conta os diferentes tipos de deficiência, verifica-se que não há uma equidade na inserção no mercado de trabalho. De acordo com a Relação Anual de Informações Sociais (RAIS), publicada pelo MTE em 2008, do total de pessoas com deficiência empregadas atualmente no Brasil, 55,2% são deficientes físicos, 24,7% são deficientes auditivos e 3,9% são deficientes visuais, enquanto 3,4% apresentam deficiência intelectual (BRASIL, 2008). Esses números permitem inferir que, de fato, a pessoa com deficiência intelectual tem menores possibilidades de inserção no mercado de trabalho, sinalizando que, para a promoção do seu acesso, é necessário buscar formas alternativas de gestão.

Conforme destacam Tanaka e Manzini (2005), para que uma sociedade se torne mais justa e igualitária, é necessário promover a inclusão dos excluídos do processo social, grupo do qual fazem parte as pessoas com deficiência. É inegável que a relação da sociedade com a deficiência vem evoluindo ao longo dos séculos, em parte por pressão da academia científica, do governo, de organismos internacionais e das associações de defesa dos direitos das pessoas com deficiência. Entre os vários grupos sociais, já há o entendimento de que pessoas com deficiência devem ser tratadas como qualquer outro cidadão e que a sociedade deve se reorganizar para garantir a igualdade de oportunidades para elas. É nesse contexto que se discute a inserção da pessoa com deficiência no mercado de trabalho, inserção esta estabelecida como uma diretriz prioritária das políticas públicas sociais em todo o mundo (OIT, 1983). Em consequência da Convenção 159 da OIT, houve expressivo aumento, do número de países que instituíram legislação voltada para a obrigatoriedade de garantia de emprego para esse grupo considerado vulnerável.

No Brasil, foi estabelecida uma reserva legal de cargos, conhecida como Lei de Cotas (art. 93 da Lei nº 8.213/91). Esta prevê que a empresa com 100 ou mais empregados está obrigada a preencher de 2% a 5% de suas vagas com beneficiários reabilitados ou pessoas com deficiência (habilitadas), na seguinte proporção: de 100 a 200 empregados, 2%; de 201 a 500, 3%; de 501 a 1.000, 4% e de 1.001 em diante, 5%. É fato que, desde que a legislação brasileira estabeleceu a reserva legal de cargos, observou-se um aumento da inserção das pessoas com deficiência nas organizações de trabalho, consolidando o direito de acesso dessa população às organizações.

Em 2007, o Ministério de Trabalho e Emprego (MTE) publicou um estudo sobre a inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho. Além de detalhar a lei brasileira pertinente ao tema e as orientações para o seu cumprimento, apresenta as razões para a sua criação e faz uma análise comparativa das políticas de incentivo ao trabalho das pessoas com deficiência, vigentes em 22 países. São mostradas as providências tomadas desde a adoção da reserva obrigatória de vagas até a concessão de incentivos fiscais e o pagamento de contribuições empresariais em favor de fundos públicos destinados ao custeio de programas de formação profissional, no âmbito público e privado. Nesse sentido, o Ministério assinala que não se trata de uma tarefa exclusivamente estatal, mas que demanda uma articulação de esforços entre Estado e sociedade civil (BRASIL, 2007).

Contudo, um *survey* realizado em 2006 pela Federação Nacional das APAES, em 1.146 organizações de municípios de pequeno, médio e grande porte de 22 estados e do Distrito Federal, mostrou que no Brasil as oportunidades de emprego para as pessoas com deficiência intelectual decorrem, principalmente, da legislação existente, ou

seja, da chamada “Lei das Cotas” (FENAPAES, 2007). Diferentes pesquisas (FENAPAES, 2007; TANAKA; MANZINI, 2005) mostram que a Lei das Cotas é a principal razão para as organizações empregarem pessoas com deficiência. Essa é uma lei afirmativa e que trouxe importantes resultados para a inserção das pessoas com deficiência no mundo do trabalho. Entretanto, a simples prescrição de leis para assegurar os direitos da pessoa com deficiência de ter um trabalho não irá mudar a sua realidade, se os fatores que dificultam a sua inserção no meio social não forem detectados, discutidos e minimizados por meio de uma ação conjunta entre o indivíduo, a família, a sociedade e o governo (TANAKA; MANZINI, 2005).

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

No entanto, a respeito desse aspecto legal, Neri (2002) aponta três considerações: (a) a lei até pode obrigar a contratação de pessoas com deficiência, mas não garante que haverá uma convivência saudável entre as minorias e o grupo dominante dentro das organizações; (b) o fato de existir uma lei que obriga a contratar pessoas com deficiência não garante a contratação de pessoas com deficiência intelectual, uma vez que a cota pode ser cumprida a partir da contratação de profissionais com qualquer tipo de deficiência; e (c) embora a Lei das Cotas seja considerada um avanço em relação à legislação nacional na área, esse sistema tem atendido timidamente aos seus propósitos.

Essas considerações apontadas por Neri (2002) mostram a necessidade de se refletir sobre o fato de que a participação das pessoas com deficiência na sociedade depende de profundas transformações, cabendo à sociedade prover os suportes necessários para que esses indivíduos tenham acesso a todos os recursos disponíveis no meio social e direito ao convívio de maneira não-segregada (OLIVEIRA *et al.*, 2009). A convivência harmoniosa entre pessoas e grupos de identidades plurais não é algo que possa ser determinado por lei. É preciso ir muito além da lei, buscando formas de gerir uma força de trabalho mais diversa, sem negar os possíveis conflitos oriundos das relações entre esses grupos.

Ainda voltando-se para a legislação brasileira, a mesma define as possibilidades para a contratação dessas pessoas pelas organizações. O Decreto Nº 3.298/99, no seu artigo 35, define as seguintes modalidades de inserção laboral da pessoa com deficiência:

I - colocação competitiva: processo de contratação regular, nos termos da legislação trabalhista e previdenciária, que independe da adoção de procedimentos especiais para sua concretização, não sendo excluída a possibilidade de utilização de apoios especiais;

II - colocação seletiva: processo de contratação regular, nos termos da legislação trabalhista e previdenciária, que depende da adoção de procedimentos e apoios especiais para sua concretização; e

III - promoção do trabalho por conta própria: processo de fomento da ação de uma ou mais pessoas, mediante trabalho autônomo, cooperativado ou em regime de economia familiar, com vista à emancipação econômica e pessoal (BRASIL, 1999).

De acordo com esse decreto, consideram-se apoios especiais a orientação, a supervisão, as ajudas técnicas e outros elementos que possam compensar uma ou mais limitações funcionais, motoras, sensoriais ou mentais da pessoa com deficiência, de modo a superar as barreiras da mobilidade e da comunicação, possibilitando a plena utilização de suas capacidades de funcionalidade.

Portanto, a colocação seletiva é uma forma legal de contratar pessoas com deficiência. Contudo, tanto os empregadores quanto as organizações que preparam esse público para o trabalho se manifestam inquietos em relação a tal modalidade. Seria a colocação seletiva uma forma de inserção da pessoa com deficiência no mundo do trabalho? Que benefícios e problemas essa modalidade de contratação pode trazer? Para discutir essa questão, ponderando as vantagens e as desvantagens dessa

modalidade, bem como os casos em que deve ser aplicada, foi realizada a presente pesquisa com o apoio da Federação das APAES do Estado de Minas Gerais.

Diante disso, este artigo tem por objetivo discutir uma forma de gestão dos trabalhadores com deficiência intelectual denominada colocação seletiva, visando promover o acesso desse público ao mundo do trabalho. Para tanto, toma como base uma pesquisa qualitativa realizada com trabalhadores com esse tipo de deficiência, seus familiares e empregadores em seis municípios de Minas Gerais. A proposta é que o presente artigo permita ampliar o debate acadêmico acerca da inserção de pessoas com deficiência no mundo do trabalho - sobretudo pessoas com deficiência intelectual -, bem como oferecer algumas reflexões importantes para os gestores das empresas, sobretudo no que diz respeito às políticas de diversidade das mesmas.

O Conceito de Deficiência Intelectual

A complexidade da inserção do deficiência intelectual no mercado de trabalho explica-se pelo fato de não se saber, objetivamente, o que seria acessibilidade para esses indivíduos, diferentemente das outras deficiências, em relação às quais essa discussão se encontra mais avançada. Nesse sentido, a definição de deficiência intelectual tem um papel central, pois é com base nela que se poderá promover a sua inserção no mercado de trabalho.

O Decreto nº 3.298/99, que regulamenta a Lei nº 7.853/89 e dispõe sobre a Política Nacional da Pessoa com Deficiência, define em seu artigo 4º que a pessoa portadora de deficiência intelectual é aquela que possui

funcionamento intelectual significativamente inferior à média, com manifestação antes dos dezoito anos e limitações associadas a duas ou mais áreas de habilidades adaptativas, tais como: comunicação; cuidado pessoal; habilidades sociais; utilização da comunidade; saúde e segurança; habilidades acadêmicas; lazer; e trabalho (BRASIL, 1999).

Posteriormente, o artigo 4º acima descrito foi alterado pelo Decreto nº 5.296, de 2 de dezembro de 2004, porém, a definição da categoria "pessoa portadora de deficiência na categoria 'deficiência mental'" não sofreu alterações, permanecendo a mesma definição legal de 1999.

A respeito da nomenclatura utilizada, vale destacar que, atualmente, o termo considerado tecnicamente correto é "pessoas com deficiência intelectual", uma vez que deficiência não é algo que as pessoas tenham "porte". Na mesma linha, a Antiga Associação Americana de Retardo Mental (AARM) passou a se chamar Associação Americana de Deficiência Intelectual e de Desenvolvimento (AADID). No entanto, em toda a legislação brasileira e em alguns artigos científicos, ainda, se emprega o termo deficiência mental.

Sobre o conceito de deficiência intelectual, a AAMR (2002) atualizou a definição e a classificação de deficiência intelectual, passando a vê-la como uma incapacidade caracterizada por importantes limitações, tanto no funcionamento intelectual quanto no comportamento adaptativo, expressos nas habilidades conceituais, sociais e práticas. Essa nova definição e classificação estão centradas no indivíduo - em suas potencialidades e limitações -, no seu ambiente, nas suas necessidades e nas diferentes formas de apoio que ele deve receber ou ser-lhe retirado, para que possa construir uma vida pessoal satisfatória (BARBOSA, 2009).

Para entender essa mudança, o autor sugere observar três aspectos:

- a) a deficiência intelectual deve ser definida no contexto social, ou seja, deve ser considerado o impacto social resultante da interação entre a pessoa com deficiência e o ambiente que a cerca, focalizando-se comportamentos funcionais e o apoio recebido;
- b) o apoio adequado reduz limitações funcionais, possibilitando à pessoa com deficiência intelectual uma melhor participação comunitária; e
- c) os padrões de habilitação focalizam cinco aspectos: as melhores práticas, as potencialidades da pessoa, o ambiente, os serviços integrados de apoio e o indivíduo como elemento central.

Corroborando a importância dessa mudança, as pesquisas desenvolvidas por Mourão (2004) e Cavalcante e Minayo (2009) confirmam a relevância do contexto social para o desenvolvimento das capacidades da pessoa com deficiência intelectual. Cavalcante e Minayo (2009) estudaram as representações sociais sobre direitos e violência na área da deficiência e concluíram pela necessidade de dar maior atenção não apenas ao deficiente, mas, principalmente, à família e aos profissionais que cuidam dele. A pesquisa de Mourão (2004), sobre os resultados de um programa de capacitação de professores que trabalham com educação especial, mostrou correlação positiva entre os professores mais capacitados para formar profissionalmente as pessoas com deficiência intelectual e a quantidade de pessoas com tal deficiência empregadas. Esses resultados confirmam a tese de que a deficiência intelectual é definida no contexto social, em que o apoio recebido exerce grande impacto sobre a pessoa com deficiência.

Porém, é comum que os apoios necessários sejam confundidos com superproteção, sendo subestimada a capacidade de expressão e decisão da pessoa com deficiência intelectual. Segundo Tomasini (1996), à pessoa com deficiência, raramente, é dada a palavra, e suas reações, na maioria das vezes, são entendidas a partir de uma perspectiva circunscrita ao seu quadro de deficiência, o que limita a percepção de comportamentos significativos. Por um lado, mudam as estratégias e os métodos, ampliam-se os recursos para atendimento dessas pessoas; por outro lado, permanece inalterada a forma de relacionamento com esse grupo de indivíduos. Na maior parte das vezes, outras pessoas determinam e eles obedecem, em uma relação de absoluta desigualdade (TOMASINI, 1996).

É preciso refletir sobre o conceito de deficiência intelectual para que ele não seja compreendido como pessoas incapazes de tomarem decisões e de cuidarem de si próprias. Conforme destacado na pesquisa de Campbell-Whatley (2008), deficientes com elevado nível de autodeterminação e autoconceito mais positivo demonstram maior capacidade para tomar decisões sobre seus trajetos pessoais e, também, são mais capazes de se autodefender, assim como de se envolver e de viver em comunidade. Nesse sentido, é preciso esclarecer que essas pessoas possuem, sim, características que as diferenciam dos demais em termos de capacidade intelectual, mas que isso não significa incapacidade para o trabalho ou para a vida social.

Diversidade nas Organizações

De acordo com Fleury (2000), a diversidade está relacionada ao respeito à individualidade e ao seu reconhecimento. Isto é, a diversidade estaria ligada à forma pela qual os indivíduos percebem suas identidades. Conforme salientam Saraiva e Irigaray (2009), é comum que indivíduos de identidades minoritárias sejam alvo de discriminação nas organizações. Eles citam uma série de estudos que evidenciam que pessoas negras, com deformação facial, com deficiência física, obesas, deficientes intelectuais, homossexuais e cegas são estigmatizadas.

De forma crescente, a diversidade vem se fazendo presente na agenda das empresas, mas a discussão acerca do conceito de diversidade mostra falta de consenso. Nkomo e Cox (1999) consideram que diversidade é algo muito abrangente que não pode ser definido por raça ou gênero, pois envolve, também, idade, história pessoal e corporativa, além de formação educacional, função e personalidade. Incluiria, ainda, estilo de vida, preferência sexual, origem geográfica, tempo de serviço na organização e *status* de privilégio ou não privilégio, bem como atuação na área administrativa ou de produção.

Para Alves e Galeão-Silva (2004), o “novo discurso” das relações de trabalho apresenta a miragem de que a diversidade na organização permitiria maior liberdade para o trabalhador. A partir do exemplo de um programa de diversidade de uma multinacional no Brasil e de artigos sobre o tema, os autores criticam os discursos das organizações na ótica da teoria crítica, mostrando que, em um país com profundas desigualdades sociais, o discurso e a *práxis* da diversidade estão profundamente

impregnados pela ideologia gerencial. Apesar da ideia de diversidade buscar opor-se à estandardização da sociedade industrial, os autores argumentam que, nas organizações, a diversidade é uma falsa novidade, pois ela não muda o valor das pessoas, que continuam sendo vistas pela ótica da produção.

Ainda de acordo com esses autores, uma análise psicossocial do significado da diversidade nas organizações é esclarecedora. Eles ponderam que, no discurso da diversidade, os estereótipos são iguados a quaisquer características individuais perceptivas e que, nesse processo, as características grupais pejorativas são particularizadas e retiradas do seu contexto político, sendo apagadas as pistas do conflito social. Para eles,

o risco dessa estratégia é imaginar que a tensão entre preconceituosos e vítimas desaparecera com essa redução. As pessoas são negras por sua cor da pele, mas são discriminadas por atribuições de significados feitas por grupos e introjetadas pelas pessoas envolvidas. A mudança na semântica organizacional não muda os significados construídos historicamente e nem facilita a convivência nas organizações (ALVES; GALEÃO-SILVA, 2004, p. 4).

Argumentam, ainda, que a hipótese de que o contato entre diferentes grupos minoritários diminui o preconceito se mostrou errada, pois este se torna maior em alguns casos.

Em outro estudo, Saraiva e Irigaray (2009) analisaram a efetividade da implementação de políticas de estímulo à diversidade em filiais brasileiras de uma empresa multinacional. Os resultados encontrados sugerem contradições entre os discursos e as práticas adotadas. Os autores avaliam que essas contradições se devem a arraigados preconceitos dos próprios empregados, a certa permissividade no nível gerencial e às políticas de estímulo à diversidade e inclusão direcionadas, preferencialmente, para o mercado e não para o atendimento das demandas da sociedade.

A análise da literatura de diversidade mostra que, por um lado, tem crescido a preocupação com a temática (refletida, inclusive, no aumento da literatura produzida sobre o tema), por outro lado, ainda há muitos avanços a serem feitos, uma vez que as políticas de diversidade não representam um item preferencial no rol das iniciativas sociais, sendo possível identificarem contradições entre o discurso formal e a ação prática das organizações (ESTEVES 1999). No presente artigo, o foco da discussão vai se voltar não apenas para a inserção de minorias nas organizações de trabalho, mas, especificamente, para a inserção de pessoas com deficiência intelectual, conforme discutido nas próximas seções. Contudo, não se pode perder de vista que a inserção é apenas uma das partes deste processo e que a permanência e qualidade de vida dessas pessoas no trabalho dependem de uma política de gestão da diversidade e não apenas de estratégias iniciais de colocação no mercado de trabalho.

Estudos Empíricos sobre a Inserção da Pessoa com Deficiência no Mundo do Trabalho

Em um estudo sobre as oportunidades de trabalho para as pessoas com deficiência intelectual, Carvalho (2003) analisa que a maioria desse público não tem tido uma chance no mercado de trabalho. Para a autora, investir em medidas efetivas que assegurem a igualdade de oportunidades no mundo do trabalho é um desafio para as famílias e para a sociedade. A autora analisa que faltam alternativas para a qualificação profissional e para a inserção no trabalho das pessoas com deficiência intelectual. Para ela, "urge a expansão de mecanismos geradores de oportunidade. Investimento na educação profissional faz-se indispensável, como parte de um projeto maior de educação e profissionalização para as pessoas com deficiência intelectual" (CARVALHO, 2003, p. 52).

Por sua vez, Goyos e Araújo (2006) trazem importante contribuição para o planejamento da formação de pessoas com deficiência intelectual para o trabalho. Além de apresentarem uma reconstituição histórica da relação entre a pesquisa brasileira e a deficiência intelectual, os autores abordam a legislação vigente e realizam um impor-

tante levantamento teórico que traz conceitos fundamentais para se compreenderem as relações da pessoa com deficiência intelectual com o trabalho. Sugerem, também, uma discussão sobre os conteúdos apresentados, evidenciando que são muitos os desafios a serem vencidos, os quais vão muito além de questões meramente jurídicas.

A respeito do investimento em educação e da orientação para o trabalho, vale citar o estudo realizado por Escobal *et al.* (2005). Os autores testaram se o arranjo instrucional contribuiria para o desempenho no trabalho de adultos com deficiência intelectual, incluindo situações de escolha. O experimento foi conduzido com três adultos com deficiência intelectual, os quais aprenderam, inicialmente, uma tarefa de trabalho com e sem o arranjo instrucional, por meio de técnicas de controle de estímulos, de modelagem e esvanecimento e de instruções verbais. Os autores objetivavam prover assistência imediata, aumentar ou manter a frequência do comportamento e prevenir erros na rotina da tarefa. A estratégia experimental consistia em cinco fases sequenciais: ensino da tarefa e pré-treino (fases realizadas em grupo), treino individualizado (com e sem arranjo instrucional), treino para escolha e avaliação sob extinção. Os resultados mostraram que a adoção do arranjo instrucional diminuiu o tempo de realização da tarefa e a média de erros durante a sua execução. A pesquisa revela que o arranjo instrucional permitiu aos participantes maior controle da situação de trabalho e, aliado à oportunidade de escolha, possibilitou que estes trabalhassem mais estimulados e com maior independência.

O estudo de Tissi (2000) abordou a condição de trabalho com deficiência no comércio ambulante de São Paulo como vivência de processos de exclusão e, paradoxalmente, de inclusão social. A autora observa que os ambulantes concebem o trabalho como elemento que proporciona relacionamentos sociais, conferindo dignidade e respeito na sua rede de relações, embora, no plano da sociabilidade, mostre-se contraditório. A autora sugere encarar as situações de privação como um efeito da conjunção de dois vetores, conforme previsto por Castel (1994, p. 23): “um eixo de integração/não integração pelo trabalho e um eixo de inserção/não inserção em uma sociabilidade sociofamiliar”.

Outro estudo importante foi realizado por Tanaka e Manzini (2005) visando identificar o ponto de vista dos empregadores sobre a pessoa com deficiência, o seu trabalho e a sua admissão como funcionário de uma empresa. Os autores realizaram entrevistas semiestruturadas com seis responsáveis pelo setor de recursos humanos de empresas pertencentes aos ramos de comércio, indústria e prestação de serviços que possuíam funcionários com diferentes tipos de deficiência. Os entrevistados acreditavam que as pessoas com deficiência tinham condições de exercer um trabalho, mas apontaram dificuldades oriundas de quatro atores sociais:

- a) do próprio deficiente – que apresenta escolaridade mais baixa, falta de interesse e de preparação, tanto profissional quanto social;
- b) da empresa – que não tem condições adequadas, tanto em nível de ambiente físico quanto social, e a quem falta conhecimento sobre a deficiência;
- c) das instituições especiais – pela inadequação de seus programas de treinamento profissional e social, além da falta de contato com as empresas para conhecerem suas necessidades; e
- d) do governo – a quem caberia proporcionar acesso à escola e ao transporte, bem como incentivar as empresas a promoverem adaptações ergonômicas e a desenvolverem programas de responsabilidade social.

Entre os resultados da pesquisa, destacam-se, ainda, o fato de a contratação das pessoas com deficiência decorrer, sobretudo, da obrigatoriedade da lei e de os deficientes ocuparem cargos que exigem pouca qualificação. Por fim, a concepção de que as dificuldades desse trabalhador eram decorrentes das suas condições orgânicas prevaleceu na fala dos entrevistados.

O artigo de Oliveira *et al.* (2009) discute alguns dos principais aspectos das políticas de emprego adotadas nos EUA, na União Europeia e no Brasil, para favorecer a inserção desses indivíduos no mercado de trabalho. Os autores analisaram documen-

tos legais considerando o ano de publicação do documento, os objetivos, a definição de deficiência e as estratégias de inserção da pessoa com deficiência no mercado de trabalho. Eles concluíram que há avanços e a preocupação comum de garantir à pessoa com deficiência o ingresso na atividade profissional, embora, haja divergências nas políticas de emprego relacionadas às particularidades de cada contexto. No entanto, avaliam que cabe refletir sobre quais as ações a serem implementadas, para que a política de cotas resulte na efetiva participação das pessoas com deficiência no mercado de trabalho. Para eles, ainda existem dificuldades para se adotar uma nova concepção de deficiência, bem como de elaborar objetivos claramente contextualizados com a proposta de uma sociedade aberta a todos.

Um estudo que pode contribuir para a mensuração das ações de adequação das condições e práticas de trabalho para inserção de pessoas com deficiência é o de Carvalho-Freitas (2009b) que construiu uma escala para contribuir com a análise e gestão das condições de inserção de pessoas com deficiência. A escala foi aplicada em 163 gerentes de 18 empresas brasileiras e foram extraídos três fatores com indicadores adequados de validades psicométrica: Sensibilização, Adaptações e Práticas de Recursos Humanos, o que evidencia a necessidade de as organizações se prepararem, em múltiplas frentes, para a inclusão de pessoas com deficiência.

A pesquisa de Carvalho-Freitas *et al.* (2010) identificou, a partir de três dimensões do processo de socialização (biográfica, relacional e organizacional), as principais características desse processo com trabalhadores com deficiência. Foram identificadas ações de busca de domínio do trabalho, de integração ao grupo de trabalho e ações de conhecimento dos valores da organização pelas próprias pessoas com deficiência, bem como ausência de táticas de socialização sistematizadas nas organizações. Esse estudo evidenciou, também, a associação positiva entre as táticas de socialização individualizadas e a percepção de ações de adequação das práticas e condições de trabalho para as pessoas com deficiência.

Por fim, a que se considerar o estudo de Lee, Abdullah e Ching Mey (2011) que buscou identificar os condutores e inibidores de emprego para pessoas com deficiência na Malásia. A pesquisa explorou as habilidades e traços psicológicos necessários às pessoas com deficiência, a fim de conseguir emprego e as barreiras para seu emprego. A pesquisa foi conduzida a partir de entrevistas com professores com deficiência visual. Os resultados fornecem reflexões não apenas sobre a questão do emprego para pessoas com deficiência visual, mas, também, sobre os problemas encontrados por pessoas com outros tipos de deficiência. Nesse sentido, os autores discutem medidas que possam ser tomadas para melhorar a taxa de emprego das pessoas com deficiência no país, as quais incluem a revisão e atualização constante da formação profissional oferecida às pessoas com deficiência por parte do governo e das ONGs envolvidas, no sentido de aproximar a formação das reais necessidades do mercado. Além dessa questão das competências profissionais, o estudo de Lee, Abdullah e Ching Mey (2011) mostra, ainda, que os parâmetros de autodeterminação (otimismo, confiança, honestidade, franqueza e resiliência) são traços psicológicos positivos que podem contribuir para melhorar a empregabilidade das pessoas com deficiência.

Uma análise conjunta dessas pesquisas empíricas aponta para um crescimento das pesquisas científicas na área e para preocupações relacionadas aos aspectos psicológicos das pessoas com deficiência, aos aspectos de formação profissional e, também, de preparação da sociedade e das organizações para permitir uma adequada inserção no trabalho desse público-alvo.

Método

A abordagem adotada para realização desta pesquisa foi a qualitativa, o que permitiu estudar o fenômeno na sua totalidade, explorando os paradoxos e contradições e dando maior flexibilidade aos pesquisadores, para adequação do fenômeno abordado à estrutura teórica. Apesar de reconhecer a diversidade existente entre trabalhos qualitativos, Godoy (1995) ressalta e enumera um conjunto de características essenciais

capazes de identificar uma pesquisa desse tipo, considerando: (i) o ambiente natural como fonte direta de dados e o pesquisador como instrumento fundamental; (ii) o caráter descritivo; (iii) o significado que as pessoas dão às coisas e à sua vida como preocupação do investigador; e (iv) o enfoque indutivo.

Assim, a presente pesquisa é de enfoque indutivo, natureza descritiva, buscando identificar de que forma ocorrem as contratações de trabalhadores com deficiência intelectual na modalidade colocação seletiva e quais são os significados que os diferentes atores envolvidos nesse processo atribuem a essa forma de inserção no mundo do trabalho. Assim, para a coleta de dados, optou-se por trabalhar com entrevistas individuais e grupo focal, a fim de aprofundar as percepções dos atores sociais participantes da pesquisa acerca da temática central de nosso estudo. As informações relativas aos participantes, aos instrumentos de coleta de dados e aos procedimentos de coleta e análise de dados serão detalhados a seguir.

Participantes

Na presente pesquisa, considerou-se como unidade de análise os atores sociais envolvidos no processo de colocação seletiva de pessoas com deficiência intelectual, num total de 23 pessoas. As unidades de observação foram os especialistas que trabalham com a formação profissional de pessoas com deficiência intelectual, das associações de Pais e Amigos dos Excepcionais (APAEs) e da Federação das APAES de Minas Gerais, os representantes de empresas que contratam pessoas com deficiência intelectual na modalidade de colocação seletiva, os trabalhadores com deficiência intelectual contratados nessa modalidade e seus familiares. O detalhamento dos atores sociais pesquisados e do método de coleta de dados utilizado com cada público é detalhado na tabela que se segue:

Tabela 1 - Participantes da Pesquisa e Respective Métodos de Coleta de Dados

Atores sociais pesquisados	Método de coleta de dados	Nº participantes
Especialistas que trabalham com a formação profissional de pessoas com deficiência intelectual	Grupo de discussão focal	12
Representantes de empresas que contratam pessoas com deficiência intelectual na modalidade de colocação seletiva	Entrevista em profundidade	2
Trabalhadores com deficiência intelectual contratados na modalidade colocação seletiva	Entrevista em profundidade	6
Pais e mães dos trabalhadores com deficiência intelectual contratados por colocação seletiva	Entrevista em profundidade	3
Total de participantes		23

Adotou-se o corte seccional, uma vez que foram coletadas informações sobre como se dá a contratação de trabalhadores com deficiência intelectual na modalidade colocação seletiva, com coleta de dados em um momento único. A pesquisa foi realizada em 2009, nas seguintes cidades de Minas Gerais: Lagoa Santa, Três Marias, Pará de Minas, Pedro Leopoldo, Santa Luzia e Sete Lagoas. Essas cidades foram escolhidas pelo fato de estarem no universo geográfico estabelecido pela pesquisa (Estado de Minas Gerais), e pelo fato de nessas cidades haver uma atuação das Associações de Pais e Amigos dos Excepcionais (APAEs) no sentido de: (a) preparar as pessoas com deficiência intelectual para o mercado de trabalho; e (b) buscar parceiros que façam a contratação dessas pessoas.

Instrumentos e procedimentos de coleta de dados

Para as entrevistas, foi utilizado um roteiro com cinco perguntas centradas nos resultados da colocação seletiva para as pessoas com deficiência intelectual, seus familiares e para as empresas que realizaram as contratações. Esse roteiro foi submetido à apreciação de especialistas que atuam na área para verificar a adequação do vocabulário e para a checagem da sequência das perguntas e abrangência do fenômeno estudado. O objetivo do instrumento de coleta de dados era permitir que a conversa e as reflexões sobre o tema fluíssem, deixando-se que os pesquisados falassem livremente a respeito.

Para o grupo de discussão focal, não havia um roteiro previamente estabelecido, mas sim algumas questões norteadoras, sendo a coleta de dados baseada no relato de experiências das APAEs de cada uma das cidades, seguido de debate coletivo. Assim, os dados foram coletados de duas formas distintas: (a) por meio de entrevistas semiestruturadas realizadas nos municípios pesquisados; e (b) por meio de grupo de discussão focal no encontro promovido pela Federação das APAES de Minas Gerais, em Belo Horizonte, em abril de 2009.

Todos os participantes foram esclarecidos do objetivo da pesquisa e participaram livremente dos processos de coleta de dados. A todos eles foi dado retorno sobre os dados coletados, tendo sido produzido e divulgado para os pesquisados um *working paper* com os resultados desse processo.

Procedimentos de análise de dados

Na pesquisa qualitativa, a interpretação assume um foco central, uma vez que “é o ponto de partida (porque se inicia com as próprias interpretações dos atores) e é o ponto de chegada (porque é a interpretação das interpretações)” (GOMES *et al.*, 2005, p.189). A análise de dados desta pesquisa foi a análise de conteúdo categorial (BARDIN, 1977; BAUER, 2010). De maneira sintética, pode-se dizer que, para a realização do procedimento de análise de dados nesta pesquisa, foram executados os seguintes passos: (1) leitura flutuante dos depoimentos (do grupo focal e das entrevistas); (2) codificação; (3) seleção de verbalizações-chave; (4) identificação de temas e subtemas; (5) atribuição de nomes para as categorias preliminares; (6) definição das categorias-síntese; e (7) análise pertinente a cada categoria. Com o intuito de preservar a identidade das pessoas ouvidas, de quem elas mencionaram e das empresas participantes, todos são identificados por nomes fictícios, respeitando-se as diferenças de gênero.

Como resultado desse processo, os depoimentos das entrevistas foram agrupados em três categorias que emergiram dos dados, todas três relativas às formas da modalidade de colocação seletiva. As três categorias foram: Produção artesanal realizada na instituição formadora; Atividade produtiva da empresa contratante realizada na instituição formadora; e Atividade produtiva realizada na empresa contratante. Essa categorização que emergiu dos dados, diferenciando três formas de implementação da colocação seletiva, foi confirmada pelos especialistas da área de inserção profissional de pessoas com deficiência no âmbito do movimento apaeano, que confirmaram a existência dessas possibilidades de contratação.

Em relação ao grupo focal, é apresentada uma síntese das ideias centrais relativas à modalidade de colocação seletiva e, também, aos impactos advindos desse processo. Tais conclusões foram sendo tiradas durante a própria discussão, resultando em um processo consensual entre os especialistas envolvidos na pesquisa.

Resultados : a análise das três categorias de colocação seletiva no trabalho

Os relatos das experiências de inserção de pessoas com deficiência intelectual no mercado de trabalho pela colocação seletiva apontam que, por essa modalidade, a

inserção ocorre de três formas. O quadro a seguir descreve tais modalidades a partir de uma síntese das falas dos pesquisados, evidenciando que os mesmos apontam para “diferentes públicos” que seriam atendidos em cada modalidade.

Quadro 1 - Formas de Implementação da Modalidade de Colocação Seletiva

Formas de implementação	Descrição	Público-alvo
Categoria 1: Produção artesanal realizada na instituição formadora	Pessoa com deficiência contratada para a confecção de produtos artesanais na APAE. Sua produção é entregue à empresa contratante sem que haja vínculos com as atividades produtivas da organização.	Pessoas com maior grau de comprometimento intelectual
Categoria 2: Atividade produtiva da empresa contratante realizada na instituição formadora	Pessoa com deficiência contratada para confeccionar os mesmos produtos que os demais contratados da empresa. Nesse caso, realiza seu trabalho no ambiente da APAE	Pessoas com maior grau de comprometimento de moderado a alto
Categoria 3: Atividade produtiva realizada na empresa contratante	Pessoa com deficiência contratada para produzir diretamente na empresa contratante, contando com apoio inicial da instituição formadora para a sua adaptação.	Pessoas com maior grau de comprometimento de leve a moderado

A descrição dessas categorias emergiu das falas dos especialistas durante o grupo de discussão focal e, também, da fala de familiares das pessoas com deficiência intelectual. Para tais atores sociais, a deficiência intelectual não pode ser considerada como uma deficiência de igual grau de comprometimento para todos que a apresentam. Assim, enquanto alguns apresentam um grau de comprometimento intelectual mais leve (por exemplo, com limitações associadas a apenas algumas das áreas de habilidades adaptativas, como comunicação, habilidades sociais e trabalho, sem afetar outras habilidades como cuidado pessoal, utilização da comunidade e habilidade de lazer), outros podem apresentar um grau de comprometimento mais alto, com comprometimento de mais habilidades adaptativas e/ou com o funcionamento intelectual muito inferior à média.

Nas APAEs, a avaliação do grau de comprometimento das pessoas com deficiência intelectual é feita por uma equipe multidisciplinar, buscando oferecer a cada um as oportunidades de acordo com suas habilidades naquele dado momento e proporcionar desafios que permitam o seu desenvolvimento. Um aspecto importante a se considerar é que se tem como pressuposto a capacidade dessas pessoas de desenvolverem progressivamente suas habilidades adaptativas, razão pela qual se evitam “rotulações” que caracterizem as pessoas como tendo um determinado grau de comprometimento. Assim, reavaliações são rotineiramente feitas, o que permite reclassificar as pessoas com deficiência e modificar os desafios que lhe são apresentados.

No que diz respeito, especificamente, à questão da presente pesquisa, se a colocação seletiva seria uma forma de inserção da pessoa com deficiência no mundo do trabalho, encontrou-se que não existe apenas uma forma de colocação seletiva, tendo sido identificadas três formas de colocação nessa modalidade, cada uma representando uma categoria de análise, as quais serão apresentadas a seguir.

Categoria 1: Produção artesanal realizada na instituição formadora

Mesmo na modalidade na qual a pessoa com deficiência permanece na instituição formadora produzindo artesanato e sendo remunerada por tal atividade (que seria a forma de colocação seletiva com menor inserção no mundo do trabalho), os resultados da pesquisa evidenciam uma mudança no valor atribuído ao trabalho. Isso fica evidenciado neste trecho do depoimento da responsável pelo programa de trabalho, emprego e renda de uma das APAEs estudadas:

Eles trabalham na APAE, apesar de serem contratados pela empresa, nas oficinas de artesanato. Eles usam o crachá da empresa... Todos sabem que são funcionários da empresa e não da APAE.

Os depoimentos das pessoas com deficiência e de seus familiares confirmam que, apesar do trabalhador com deficiência intelectual permanecer na APAE e não trabalhar na atividade da empresa que o contrata, tal forma de inserção no mercado de trabalho lhe traz ganhos:

Eu precisava trabalhar. Sabe bem como é família... Antes de trabalhar, eu me sentia péssima, não tinha dinheiro. Precisava comprar as coisas e tinha que ouvir minha família falando, falando... A conta na farmácia sem pagar: ficava de cara grande. Antes, eu via as coisas que tinha vontade e não podia comprar... Comprei um guarda-roupa; agora, vou comprar uma cama. Antes de trabalhar, a minha conta da farmácia estava atrasada. A nossa alimentação era somente arroz, feijão e muito macarrão. Eu não conseguia fazer dieta. Agora, minha alimentação mudou para melhor porque, senão, eu estaria mais gorda do que estou... Imagina! [...] Se eu perdesse o emprego, eu não saberia o que fazer. Rezo todos os dias para não perder o emprego. Não quero nem pensar! Seria péssimo para a minha vida! Quero aposentar lá. (Priscila - trabalhadora com deficiência intelectual, 30 anos)

No caso do Diogo, foi muito bom, pois ele cresceu como homem. Esse trabalho ajuda a fazer com que ele tenha mais responsabilidade em casa. A visão que tenho de meu filho é outra. Hoje, tem condições de dar presente para a irmã, a madrinha, com o dinheiro dele. Ele é responsável por isso. Seu dinheiro vai para a poupança, que fará a diferença quando eu morrer. Foi ele que juntou, trabalhou para isso. (Juraci - pai de pessoa com deficiência intelectual empregada)

Para a empresa contratante, há uma valorização e um reconhecimento das pessoas com deficiência intelectual como seres capazes e produtivos na sociedade, o que pode ser percebido pelo discurso de um representante da empresa XYZ, quando ele disse que "os brindes que eles confeccionam prestigiam a nossa empresa". Esse depoimento mostra que a contratação de pessoas com deficiência e a exibição de sua produção são bem vistas socialmente, o que pode representar um ganho de imagem para as organizações que aderem a tal prática. Porém, é preciso ressaltar que como a pessoa com deficiência não está no dia a dia da organização, essa contratação não reflete uma prática de diversidade.

Categoria 2: Atividade produtiva da empresa contratante realizada na instituição formadora

Outra forma de contratação desses trabalhadores observada na pesquisa de campo é quando as pessoas com deficiência intelectual são contratadas pela empresa, realizando atividade produtiva para a empresa contratante, mas nas instalações da própria entidade (APAE) que possui especialistas para lidar com esse público. Nesse caso, como no anterior, apesar do fato de trabalhar na APAE, verifica-se na pesquisa de campo que há um resgate da dignidade e da autonomia da pessoa com deficiência intelectual, conforme mostra o depoimento a seguir.

O salário da minha filha está sendo muito abençoado para toda a família. Paga plano de saúde para mim e os irmãos. É baratinho. Ela já tem da empresa. Antigamente,

não tínhamos quase nada. Hoje, com o trabalho de Mônica, temos televisão, fogão novo, sofá, e tudo comprado em nome dela. Ah!... Me deu também um tanquinho. Lavava roupa na mão... Ô sofrimento!... O dinheiro da minha filha ajuda muito na despesa da casa. Ai de mim se não fosse ela! Nós valorizamos demais a Mônica... Ela trabalha, é respeitada. (Cláudia - mãe de trabalhadora com deficiência intelectual)

Outro elemento importante nesses discursos refere-se à díade ocupado/desocupado. As falas das pessoas com deficiência revelam uma importância ao “estar ocupado” em oposição ao “ficar em casa sem fazer nada”, que é apresentado como algo negativo.

Sempre tive vontade de trabalhar e quando comecei foi muito bom. Antes, eu não fazia nada. Ficava em casa à toa. Eu sempre achava que não conseguia fazer as coisas. Hoje, eu sei que consigo e posso ajudar minha mãe. Gosto de mim desse jeito. (Sandra - trabalhadora com deficiência intelectual, 32 anos)

Quanto aos depoimentos de representantes das organizações contratantes, o discurso mostra que as pessoas com deficiência nessa modalidade somente são consideradas “como qualquer funcionário da empresa” nos dias de confraternizações.

Nas festas, confraternização de final de ano e reuniões, eles participam como qualquer funcionário, e os outros colaboradores sem deficiência passam a respeitar mais, a ter um pouco mais de paciência com o colega de trabalho. (João - representante da empresa ABC, que tem 400 funcionários, 12 dos quais com deficiência)

Durante a discussão de grupo, a participação das pessoas com deficiência nas confraternizações das empresas contratantes também apareceu como um tema espontâneo nas falas de alguns profissionais que lidam com inserção dessas pessoas no mundo do trabalho. Alguns membros do grupo salientam que

A relação entre os funcionários que trabalham dentro da APAE e os funcionários que trabalham na empresa se dá em momentos de confraternização, o que é importante para a interação social das pessoas com deficiência intelectual.

Também foi relatada, como estratégia de interação adotada por algumas empresas, a realização de visitas periódicas desses funcionários às instalações da empresa contratante, o que foi visto como positivo pelos profissionais do movimento apaeano que atuam na área, uma vez que permite uma aproximação gradual da pessoa com deficiência com o ambiente de trabalho. Assim, embora o propósito da colocação seletiva seja que a pessoa com deficiência atue diretamente no ambiente de trabalho da empresa contratante, produzindo como os demais funcionários, é preciso considerar que as outras modalidades encontradas - quando a pessoa com deficiência permanece na instituição formadora exercendo atividades de trabalho - também, trazem ganhos para a pessoa com deficiência e seus familiares.

Categoria 3: Atividade produtiva realizada na empresa contratante

A discussão do grupo focal entre os especialistas da área apontou como “forma ideal de contratação por colocação seletiva” aquela na qual a pessoa com deficiência intelectual realiza a atividade produtiva na própria empresa contratante. Contudo, nessa categoria, o discurso das pessoas com deficiência intelectual contratadas não se diferencia muito dos estágios iniciais, no que diz respeito à percepção do ganho que tiveram com a conquista de autonomia e independência. Assim como nas outras formas de contratação, nesta aparece, também, nos discursos a díade ocupação/desocupação, sendo esta ligada a aspectos como “fazer nada”, “xingar” e “reclamar da vida”. A maior autoestima conquistada é um elemento igualmente presente nesses discursos. Muitas vezes, está relacionado ao conceito de mudança (“sou uma pessoa mudada e feliz”), fato que é evidenciado neste trecho do depoimento de uma trabalhadora com deficiência intelectual:

Antes de trabalhar, ficava à toa em casa. Ia só para o colégio. Mudou muita coisa para melhor. Agora, está bem melhor. [...] O dinheiro é para arrumar a casa e comprar coisa

pessoal. Compro roupa, sapato. Em casa, arrumei parte da casa, o meu quarto. Tem uma doação mensal que faço para APAE. Comprei uma geladeira e uma televisão. [...] Sem o trabalho, acho que estaria na rua, fazendo nada, só xingando e reclamando da vida (Fátima- 21 anos).

Quanto ao representante da empresa, do seu discurso depreende-se que o foco da gestão de pessoas está em “adequar o portador de deficiência à atividade proposta”. Isto é, a concepção adotada é a predominante no mundo do trabalho, em que, conforme já assinalado, as atividades estão no centro do processo produtivo, cabendo aos trabalhadores se adequarem aos cargos e não o contrário. É o que mostra o depoimento que se segue:

A empresa ABC, assim como outras empresas, tenta adequar o portador de deficiência à atividade proposta. Temos hoje vários colaboradores portadores de deficiência que trabalham conosco, tanto no escritório como no projeto. [São] pessoas que, assim como os demais colaboradores, têm meta de produtividade, trabalham sob pressão; enfim, são tratados da mesma forma que os outros. (Manoel - representante da empresa XYZ, que tem 272 funcionários, 15 dos quais com deficiência)

Se, por um lado, o depoimento acima evidencia que a lógica produtivista não muda com a contratação direta da pessoa com deficiência intelectual, por outro lado, é inegável que a presença dessas pessoas na organização e o fato de serem cobradas “da mesma maneira que os outros” mudam a forma como elas são vistas pelos seus pares no ambiente de trabalho. A capacidade produtiva e de adaptação social nesses casos fica muito mais evidenciada e já se pode falar em gestão da diversidade por parte das organizações.

Quanto aos depoimentos dos parentes das pessoas contratadas por colocação seletiva, eles revelam que os familiares passam a vê-las como indivíduos autônomos e capazes, e não mais como “coitadinhas”. A igualdade no tratamento das pessoas com deficiência no ambiente familiar, também, está presente no discurso dos pais entrevistados, como um ganho advindo da inserção no mundo do trabalho. Ao comparar o discurso dos familiares com o das pessoas com deficiência, observa-se que o destas reforça a ideia de mudança manifestada por seus parentes, associando tal mudança a um processo de amadurecimento pessoal decorrente do fato de estarem trabalhando. Trechos dos depoimentos desses familiares são apresentados a seguir:

Tudo diferente. A Silvana ficou mais independente... Antes, quando entrou no setor, chorava muito e emburrava; depois, tudo mudou. Quando começou na empresa FGH, ela amadureceu muito. [...] Ela tem compromisso com o trabalho e gosta muito de estar trabalhando. [...] Na família, as pessoas estão enxergando ela com outros olhos. Minha mãe, por exemplo, falava sempre assim, “coitadinha”, e fazia tudo por ela. Agora, trata ela como trata as outras netas; com carinho, sem passar a mão na cabeça. Ela é uma ótima filha. Não dá trabalho nenhum. É muito responsável. (Soraia - mãe de trabalhadora com deficiência intelectual).

Resultados do grupo de discussão de especialistas em formação de pessoas com deficiência

Os profissionais especialistas em deficiência intelectual, representantes das APAEs das seis cidades que participaram do grupo de discussão focal, foram unânimes em avaliar que a colocação seletiva é uma modalidade de emprego que deve ser destinada a pessoas com deficiência intelectual, as quais necessitam de procedimentos e de apoio especial.

Os profissionais do movimento apaeano, que coordenam a inserção de pessoas com deficiência intelectual no mundo do trabalho relataram, na discussão em grupo, que alguns empregados alegam que a modalidade de colocação seletiva é importante, pelo alto grau de periculosidade da atividade fim de suas empresas. Isso dificulta a contratação de pessoas com deficiência intelectual, pelo risco a que estariam submetidas, caso atuassem dentro da empresa.

Em relação aos impactos da contratação pela modalidade de colocação seletiva, os especialistas apontaram resultados para os diferentes atores sociais envolvidos no

processo. Eles falaram dos próprios deficientes, da suas famílias, das organizações que contratam as pessoas com deficiência e, também, da comunidade de modo geral. Os impactos percebidos para cada ator foram falados em diferentes momentos do grupo focal e sintetizados no Quadro 2.

Quadro 2 - Síntese dos Impactos da Colocação Seletiva para Diferentes Atores Sociais

Atores sociais	Impactos percebidos
Pessoa com deficiência intelectual	Ampliação da atuação no grupo familiar
	Desenvolvimento das habilidades necessárias a uma futura inclusão na empresa
	Elevação da autoestima
	Vivência do dia a dia do trabalho, enfrentando <i>stress</i> e assumindo o cumprimento de normas, regras e a produção
	Maior estabilidade emocional
	Conquista de autonomia e independência em relação à família
Família da pessoa com deficiência intelectual	Valorização da PD no grupo familiar
	Geração de renda
	Melhor qualidade de vida
	Alimentação mais saudável
	Distribuição dos deveres no lar
Empresa contratante	Cumprimento da responsabilidade social
	Melhoria da imagem perante a sociedade
	Conscientização de que é possível incluir as pessoas com deficiência intelectual, desde que com o apoio necessário
	Cumprimento da lei de cotas
Comunidade	Ampliação e conscientização da comunidade quanto às possibilidades de desenvolvimento da pessoa com deficiência intelectual
	Maior participação nos espaços da comunidade, favorecendo a reorganização desses espaços para recebimento da pessoa com deficiência (consumidor, espaços religiosos, academia etc.)

Fonte: resultados da pesquisa

O quadro acima mostra uma diversidade de ganhos advindos da colocação seletiva de pessoas com deficiência intelectual para os diferentes atores sociais. Revela que esses ganhos não se restringem apenas à pessoa com deficiência, mas, também, aos familiares, à empresa contratante e à própria comunidade.

Vale destacar que, embora os especialistas tenham um discurso com uso de terminologia mais técnica e um grau mais crítico em termos do que seja inserção social, eles apresentam vários resultados que vão ao encontro dos depoimentos colhidos nas entrevistas em profundidade com os demais atores sociais. Esse achado revela que existe uma percepção compartilhada em relação aos ganhos que a modalidade de colocação seletiva pode trazer para os indivíduos e para as organizações, considerando-se as três formas nas quais ela pode ser realizada.

Discutindo os Resultados da Pesquisa à Luz da Revisão Bibliográfica

Os resultados da presente pesquisa mostram que pessoas com deficiência intelectual, que conseguiram inserção no mercado de trabalho em função da colocação seletiva, percebem muitos ganhos pessoais, sociais e econômicos derivados do ato de

trabalhar. Nos depoimentos colhidos por Mourão (2004), fica clara a mudança que o trabalho acarreta na identidade social das pessoas com deficiência intelectual, como exemplifica essa fala de um trabalhador com deficiência: “agora, eu sou importante na minha família, eu sou responsável, eu estou trabalhando igual todo mundo”. Nesse sentido, se a sociedade capitalista é pautada pelo mérito produtivo, a exclusão do mundo do trabalho é, também, um tipo de exclusão social. A esse respeito, Carvalho (2003, p. 46) analisa que, para a pessoa com deficiência intelectual, o trabalho significa vitória e não se sujeitar ao estigma da deficiência, “implica inscrever-se socialmente, ocupar lugar e função social”.

Não obstante ao fato de o trabalho representar um ganho social, é necessário refletir se a colocação seletiva seria de fato uma forma vantajosa de inserir pessoas com deficiência intelectual no mundo do trabalho. Não se pode fugir da discussão de que essa modalidade de contratação (sobretudo, quando a pessoa com deficiência não atua diretamente na empresa) pode representar uma não-inserção, pois essa pessoa não participa do dia a dia da organização, ficando restrita a visitas técnicas agendadas e ao comparecimento em dias de confraternização.

Nesse sentido, é necessário lembrar a proposta de Castel (1994) quando este afirma que o recorte dos dois eixos da integração no trabalho e da inserção relacional configura zonas diferentes do espaço social. A zona de integração supõe garantias de trabalho permanente e a possibilidade de mobilizar suportes relacionais sólidos; a zona de vulnerabilidade é aquela cujo eixo do trabalho é precário e as redes relacionais frágeis. Na outra ponta, a zona de exclusão, por sua vez, conjuga ausência de trabalho e isolamento social. Nesse sentido, não se pode considerar que o fato de estarem recebendo um salário pelo seu trabalho - sem contemplar o aspecto relacional - garanta por si o distanciamento da zona de exclusão.

Isso não significa que a colocação seletiva nas modalidades em que o indivíduo atua fora do ambiente da organização caracterize-se como elemento de exclusão. Realmente, mesmo nesses casos, as pessoas com deficiência e seus familiares percebem benefícios, como o reconhecimento da capacidade produtiva dessas pessoas, o recebimento de um salário (relacionado ao mérito produtivo e que, nesse sentido, distingue-se do Benefício de Prestação Continuada - BPC) e o fato de responder pela qualidade e pela quantidade do que é produzido. Mas, é necessário refletir que o trabalho nas organizações de formação deve ser entendido como um passo inicial - para casos de deficiências com maior grau de comprometimento intelectual - e não como uma forma definitiva de emprego, o que poderia configurar como uma continuação dos processos excludentes.

Apesar dessa ressalva, não se pode negligenciar o fato de que os discursos das pessoas com deficiência intelectual em relação ao trabalho mostram que, nas diferentes formas da colocação seletiva, há uma conquista da inclusão no espaço familiar. O reconhecimento da família dá sustentabilidade e apoio para o resgate de sua autoestima, favorecendo a conquista de novos espaços. Além disso, o aspecto financeiro é relevante porque cria nessas pessoas o direito ao exercício do papel de consumidor e, também, lhes proporciona maior autonomia em relação aos seus familiares. Há, ainda, que se considerar o fato de essas pessoas, apesar de deficientes, terem a capacidade produtiva de auxiliar no equilíbrio familiar e, assim, modificar a forma como são percebidas pelos parentes.

Tissi (2000), no seu estudo, reforça esse argumento, ao afirmar que o processo e as condições de trabalho atestam que inclusão e exclusão não são polos antagônicos. Podendo-se inferir que, em qualquer desses estágios, as pessoas com deficiência intelectual fazem parte de um processo produtivo e, mais do que isso, de um processo social que se desdobra em múltiplas relações e dimensões sociais. Para Tissi, a inserção no trabalho, independentemente da sua forma, promove a integração econômica, gera renda e possibilita a própria subsistência e a da família, bem como o acesso ao consumo e aos recursos materiais.

Ainda segundo essa autora, a essa integração econômica, imbricam-se ganhos no plano simbólico, que são os valores éticos e morais associados à inserção no trabalho e aos seus resultados materiais, expressos em dignidade por se constituir em

uma família e opor-se aos vagabundos, aos que não têm disposição ou capacidade para o trabalho e aos mendigos, categorias ligadas, nas suas representações, à desonestidade (TISSI, 2000). No plano da sociabilidade, a inserção no trabalho promove a ampliação das relações sociais, pessoais ou comerciais, sejam boas ou ruins, fazendo oposição ao isolamento.

Dessa forma, a discussão aponta que não é somente o trabalho dentro da empresa que favorece a inserção desses trabalhadores. As formas de colocação seletiva, nas quais o trabalho acontece na instituição de defesa dessas pessoas, podem ser vistos como processuais e importantes para a pessoa com deficiência intelectual desenvolver-se como indivíduo na sociedade, como ser humano produtivo e consumidor. Também é importante para as empresas, que passam a ter algum contato com esses trabalhadores que se iniciam no mundo do trabalho.

Nesse sentido, é preciso não só discutir se a modalidade de colocação seletiva, em qualquer de suas formas, seria ou não considerada cumpridora das cotas de contratação de pessoas com deficiência, mas, também, discutir aspectos que vão além da lei, uma vez que

contratar a pessoa com deficiência apenas para cumprir uma lei, sem remover os obstáculos existentes no caminho que ela terá que percorrer para buscar um trabalho, acabará colaborando para criar o estigma de que ela não possui competência para disputar o mercado competitivo (TANAKA; MANZINI, 2005, p. 292).

O grupo de discussão focal considerou que a alternativa de emprego apoiado poderia funcionar como uma "ponte" para uma contratação, que permitiria uma integração social mais ampla da pessoa com deficiência intelectual com o mundo do trabalho e com a sociedade em geral. Tal conclusão é reforçada pelo estudo de Mourão e Borges-Andrade (2005), referido na base teórica, o qual aponta para uma maior valorização do conhecimento pelas empresas, em contraponto às limitações cognitivas dos trabalhadores com deficiência intelectual, demonstrando, assim, que é preciso refletir sobre alternativas de promoção do acesso desse público ao mercado de trabalho.

Sem dúvidas, a percepção da diversidade como questão social vai muito além do mero cumprimento de uma obrigação legal, pois, além de contratar a pessoa, é preciso inseri-la, o que demanda sensibilização de todos que atuam na organização e não apenas de seus dirigentes ou da área de gestão de pessoas. Segundo Carvalho-Freitas (2009a), a percepção dos benefícios da contratação de pessoas com deficiência está associada com as ações de sensibilização, ou seja, aumentando-se as ações de sensibilização, aumenta-se, também, esse tipo de percepção entre as pessoas.

Contudo, não se pode deixar de observar que as falas dos empregadores sobre o trabalho da pessoa com deficiência, no estudo de Tanaka e Manzini (2005), revelam que o foco da gestão de pessoas está em "adequar o portador de deficiência à atividade proposta". Isto é, a concepção adotada é a predominante no mundo do trabalho, no qual as atividades estão no centro do processo produtivo, devendo o trabalhador se adequar aos cargos e não o contrário, como propõe a teoria ergonômica de linha francôfônica. Esse achado referenda a literatura que indica um deslocamento da preocupação com a dimensão social da diversidade para uma dimensão técnica, ou seja, o foco no ser humano como recurso a ser administrado (ALVES; GALEÃO-SILVA, 2004).

Reforçando a dificuldade de muitas organizações brasileiras em lidar com a diversidade, o estudo de Ribeiro e Carneiro (2009) aponta para a baixa receptividade ou adesão à lei de cotas empregatícias por parte das empresas implicadas no processo. A pesquisa realizada pelos autores em uma das Procuradorias Regionais do Trabalho do MPT, em Belo Horizonte, envolveu todos os processos de autuação por não cumprimento da norma legal, ao longo do período 2000-2007. As informações disponibilizadas pelos autores permitiram elucidar as principais estratégias defensivas adotadas pelas empresas com vistas a contornar, protelar ou minimizar a contratação compulsória de pessoas com deficiência. Ribeiro e Carneiro (2009) mostraram a seletividade incrustada nas contratações que as empresas são constrangidas a fazer, nas quais há uma clara priorização do deficiente físico não cadeirante, em detrimento dos demais tipos de deficiência.

A respeito da prática das empresas de concentrarem-se num único tipo de deficiência ou de buscarem apenas pessoas com deficiências leves, o MTE considera que essa atitude pode ser entendida como uma prática discriminatória e que a finalidade da legislação é garantir o acesso ao trabalho a pessoas de todas as categorias de deficiência (BRASIL, 2007). Contudo, as pesquisas mostram que as pessoas com deficiência intelectual ou deficiência múltipla são as que têm menos chances de conseguir trabalho. Como as características de limitação cognitiva das pessoas com deficiência intelectual vão de encontro ao que é valorizado atualmente no mundo do trabalho - onde o aumento da demanda cognitiva é uma realidade (MOURÃO; BORGES-ANDRADE, 2005) -, é preciso pensar em estratégias que ampliem o contingente de contratados com esse tipo de deficiência nas organizações. Nesse sentido, fica evidente a necessidade de se pensar formas de contratação que consigam espaço para as pessoas com deficiência intelectual nesse cenário tão pouco amistoso. A modalidade de contratação seletiva parece ser uma das saídas para a inserção de tais pessoas no trabalho, merecendo ser mais pesquisada e discutida.

Considerações Finais

O presente estudo buscou debater se a colocação seletiva seria uma forma de inserção da pessoa com deficiência no mundo do trabalho e quais seriam as vantagens e desvantagens dessa modalidade de contratação. Uma primeira consideração a ser feita é que, seja por meio da colocação seletiva ou de outra modalidade (como a contratação competitiva), o fato de a pessoa com deficiência estar trabalhando, mostrando sua capacidade produtiva e recebendo um pagamento em troca do seu trabalho representa um importante ganho social.

Os resultados desta pesquisa permitem concluir que o trabalho é uma das vias para se construir a cidadania dos que têm deficiência intelectual. Os dados mostram que o fato de trabalhar modifica a forma como esse tipo de deficiente é visto pelos seus familiares, pela sociedade e por eles próprios, com visíveis reflexos sobre a autoestima, a autonomia e o reconhecimento social.

De acordo com os resultados desta pesquisa, o ideal é desenvolver um processo de trabalho com as empresas para que a colocação seletiva ocorra de forma que esses trabalhadores exerçam suas atividades dentro da empresa. Essa é a melhor forma de garantir o acesso, a igualdade de oportunidades e, quiçá, a inclusão dessas pessoas no meio empresarial. Observa-se, no entanto, que, mesmo quando os trabalhadores com deficiência intelectual exercem suas atividades fora da empresa, produzindo no ambiente das instituições de formação profissional, também, é promovida a independência dessas pessoas e a sua valorização social, uma vez que elas passam a receber pelo que produzem, ao invés de serem contempladas com um benefício social para pessoas "incapacitadas".

Os dados da pesquisa qualitativa mostram que as pessoas com deficiência intelectual têm capacidade produtiva, embora nem sempre estejam preparadas para serem contratadas por uma organização de trabalho e exercerem seu ofício neste ambiente. Talvez, no caso dessas pessoas, a colocação seletiva possa ser feita em etapas. Primeiro, elas podem começar a ter sua produção artesanal comprada pela empresa contratante, o que pode ser proveitoso para a aprendizagem sobre cobrança de desempenho e relacionamento com chefia; passando, depois, a produzirem produtos diretamente relacionados às empresas contratantes, o que evidencia sua capacidade produtiva em outros setores que não apenas o artesanato, além de contribuir para a aprendizagem das exigências sociais de cumprimento dos padrões de qualidade de produção, e; finalmente, começarem a atuar no ambiente organizacional, no qual, além da questão da aprendizagem da produção, há uma série de outras aprendizagens relativas ao convívio social, ao relacionamento entre pares, ao atendimento das normas de segurança no trabalho etc..

Assim, a presente pesquisa permite concluir que a modalidade de colocação seletiva, em qualquer uma das três formas identificadas por este estudo, poderá dar

início à aproximação da pessoa com deficiência intelectual com o mundo empresarial, o que permite atuar sobre as resistências discriminatórias existentes, deixando evidente para os executivos a potencialidade desse público e, ao mesmo tempo, preparando as pessoas com deficiência para irem assumindo responsabilidades de maneira paulatina.

Os resultados apresentam um avanço em relação à literatura investigada na medida em que não foi encontrado nenhum estudo anterior que ouvisse diferentes atores - empregadores, trabalhadores, especialistas e familiares - sobre os possíveis ganhos e perdas da colocação seletiva de pessoas com deficiência intelectual no mundo do trabalho. Portanto, novas possibilidades de enriquecimento do debate acadêmico-científico acerca da inserção social de pessoas com deficiência, por meio do trabalho, passam a ser colocadas.

O estudo, também, traz algumas conclusões importantes para os gestores que atuam nas organizações de trabalho, na medida em que apresenta formas de se fazer uma adaptação paulatina das pessoas com deficiência no mundo do trabalho e levanta algumas reflexões acerca da responsabilidade do setor privado nesse processo de inclusão, trazendo depoimentos de empregadores que estão experimentando contratar pessoas com deficiência intelectual.

Observa-se a necessidade de novos estudos que ampliem as análises sobre colocação seletiva apresentadas neste artigo. Os questionamentos aqui levantados (além de outros) precisam estender-se tanto ao que tange à academia como ao espaço das organizações de trabalho, pois as reflexões sobre a *práxis* da diversidade, de modo geral, e da inserção das pessoas com deficiência intelectual, de modo particular, podem contribuir para a construção de formas de organização social mais harmoniosas e justas.

Referências

ALVES, M. A.; GALEÃO-SILVA, L. G. A crítica da gestão da diversidade nas organizações. *Revista de Administração de Empresas*, Rio de Janeiro, v. 44, n. 3, p. 20-29, 2004.

AMERICAN ASSOCIATION ON MENTAL RETARDATION. *Retardo mental: definição, classificação e sistema de apoio*. Tradução: Magda França Lopes. 10. ed. Porto Alegre: Artmed, 2002.

BARBOSA, D. F. *Deficiência intelectual: definição e sistemas de apoio*. Belo Horizonte: Federação das APAES do Estado de Minas Gerais, 2009. Working paper.

BARDIN, L. *Análise de conteúdo*. Lisboa, Portugal: Edições 70, 1977.

BAUER, M. W. Análise de conteúdo clássica: uma revisão. In: BAUER, M.W.; GASKELL, G. *Pesquisa qualitativa com som, imagem e texto*. 8ª ed. Petrópolis: Vozes, 2010. p. 189-217.

BRASIL. *Lei nº 8.213* de 24 de julho de 1991 (Lei das Cotas). Dispõe sobre os planos de benefícios da Previdência Social e dá outras providências. Brasília, DF: 1991. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil/LEIS/L8213.htm>. Acesso em: 10 nov. 2009.

_____. *Decreto Nº 3.298*. Decreto presidencial de 20 de dezembro de 1999. Dispõe sobre a política nacional das pessoas com deficiência e consolida normas de proteção.

_____. *Decreto nº 5.296*. Decreto presidencial de 2 de Dezembro de 2004. Dispõe sobre a regulamentação das Leis nºs 10.048, de 8 de novembro de 2000, que dá prioridade de atendimento às pessoas que especifica, e 10.098, de 19 de dezembro de 2000, que estabelece normas gerais e critérios básicos para a promoção da acessibilidade das pessoas portadoras de deficiência ou com mobilidade reduzida, e dá outras providências.

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

_____. *Características do emprego formal segundo a relação anual de informações sociais*. Brasília, DF: MTE/PDET, 2008. Disponível em: <<http://www.mte.gov.br/pdet>>. Acesso em: 25 jun. 2010.

CAMPBELL-WHATLEY, G. D. Teaching students about their disabilities: increasing self-determination skills and self-concept. *International Journal of Special Education*, v. 23, n. 2, p. 137-144, 2008.

CARVALHO, E. N. S. Trabalho e construção da subjetividade: focalizando a pessoa com deficiência intelectual. In: *Trabalho e deficiência mental: perspectivas atuais*. Brasília, DF: Federação Nacional das APAES, 2003. p. 35-50.

CARVALHO-FREITAS, M. N. de. Inserção e gestão do trabalho de pessoas com deficiência: um estudo de caso. *Revista de Administração Contemporânea*, v.13, n. especial, p.121-138, 2009a.

_____. Ações de adequação das condições e práticas de trabalho para inserção de pessoas com deficiência. *Psicologia para a América Latina*, México, n. 16, art. 9, jun., 2009b.

_____; TOLEDO, I. D.A.; NEPOMUCENO, M. F.; SUZANO, J.C.C.; ALMEIDA, L.A.D. Socialização organizacional de pessoas com deficiência. *Revista de Administração de Empresas*, v. 50, n. 3, p. 264-275, 2010.

CASTEL, R. Da indigência à exclusão, a desfiliação. Precariedade do trabalho e vulnerabilidade relacional. In: LANCETTI, A. (Org.). *Saúde e loucura*. 4 ed. São Paulo: Hucitec, 1994. p.21-48.

CAVALCANTE, F. G.; MINAYO, M. C. S. Representações sociais sobre direitos e violência na área da deficiência. *Ciência e Saúde Coletiva*, v.14, n. 1, p. 57-66, 2009.

ESCOBAL, G. *et al.* Escolha e desempenho no trabalho de adultos com deficiência mental. *Revista Brasileira de Educação Especial*, Piracicaba, v. 11, n. 3, p. 355-372, 2005.

ESTEVES, S. *Diversidade nas organizações: uma visão atualizada*. Brasília, DF: Ed. Projeto OIT/Mtb/CERT/DIV. OIT, 1999.

FENAPAES – Federação Nacional das APAES. *Educação profissional e trabalho para pessoas com deficiências intelectual e múltipla: plano orientador para gestores e profissionais*. Brasília, DF, 2007.

FLEURY, M. T. L. Gerenciando a diversidade cultural: experiência de empresas brasileiras. *Revista de Administração de Empresas*, v. 40, n. 3, p. 18-25, 2000.

GODOY, A.S. Introdução à pesquisa qualitativa e suas possibilidades. *Revista de Administração Empresas*, v. 35, n. 2, p. 57-63, 1995.

GOMES, R.; SOUZA, E.R.; MINAYO, M.C.S.; SILVA, C.F.R. *Organização, processamento, análise e interpretação de dados*. Rio de Janeiro: Fiocruz, 2005.

GOYOS, C.; ARAÚJO, E. *Inclusão social: formação do deficiente mental para o trabalho*. São Carlos: Rima editora, 2006.

IBGE – Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. *Censo demográfico 2000: resultados do universo, população residente, por situação do domicílio e sexo, segundo as grandes regiões e as unidades da Federação - Brasil - grandes regiões*. Rio de Janeiro, 2003.

LEE, M.N.; ABDULLAH, Y.; CHING MEY, S. Employment of people with disabilities in Malaysia: drivers and inhibitors. *International Journal of Special Education*, v. 26, n.1, p. 112-124, 2011.

LIMA, M. E. A. *O significado do trabalho humano: mito e ilusões do homem moderno*. Dissertação (Mestrado em Administração) - Faculdade de Ciências Econômicas, UFMG, Belo Horizonte, 1986.

MOURÃO, L. *Avaliação de programas públicos de treinamento: um estudo sobre o impacto no trabalho e na geração de emprego*. Tese (Doutorado em Psicologia) - Instituto de Psicologia, Universidade de Brasília, Brasília, DF, 2004.

_____; BORGES-ANDRADE, J. E. *Avaliação de programas públicos de treinamento: um estudo sobre o impacto no trabalho e na geração de emprego*. *Organizações & Sociedade*, Salvador, v. 12, n. 33, p. 13-38, 2005.

NERI, M.; CARVALHO, A.P.; COSTILLA, H.G. Políticas de cotas e inclusão trabalhista de pessoas com deficiência. *Ensaio Econômico da EPGE/FGV*, Rio de Janeiro, v. 462, p. 01-67, 2002.

NKOMO, S.; COX, T. Diversidade e identidade nas organizações. In: CLEGG, S.; HARDY, C.; NORD, W. W. (Org.). *Handbook de estudos organizacionais*. São Paulo: Atlas, 1999. v. 1.

OLIVEIRA, M. A. *et al.* Pessoas com deficiência no mercado de trabalho: considerações sobre políticas públicas nos Estados Unidos, União Europeia e Brasil. *Revista Brasileira de Educação Especial*, Piracicaba, v. 15, n. 2, p. 219-232, 2009.

OIT - Organização Internacional do Trabalho. Conferência Internacional do Trabalho. Convenção 159 sobre Reabilitação Profissional e Emprego de Pessoas Deficientes, Genebra, 1º de junho de 1983.

_____. *Disability and work*. In: <http://www.ilo.org/public/english/employment/skills/disability/index.htm>. Acesso em: 29 ago. 2011.

RIBEIRO, M. A.; CARNEIRO, R. A inclusão indesejada: as empresas brasileiras face à lei de cotas para pessoas com deficiência no mercado de trabalho. *Organizações & Sociedade*, Salvador, v. 16, n. 50, p. 545-564, 2009.

SARAIVA, L. A. S.; IRIGARAY, H. A. R. Políticas de diversidade nas organizações: uma questão de discurso? *Revista de Administração de Empresas*, São Paulo, v. 49, n. 3, p. 337-348, 2009.

TANAKA, E. D. O.; MANZINI, E. J. O que os empregadores pensam sobre o trabalho da pessoa com deficiência? *Revista Brasileira de Educação Especial*, Piracicaba, v. 11, n. 2, p. 273-294, 2005.

TASCHEREAU, S. *Evaluating the impact of training and institutional development programs: a collaborative approach*. Washington, D.C.: Economic Development Institute of The World Bank, 1998.

TISSI, M. C. Deficiência e trabalho no setor informal: considerações sobre processos de inclusão e exclusão social. *Saúde e Sociedade*, São Paulo, v. 9, n. 1-2, p. 77-86, 2000.

TOMASINI, M. E. A. Trabalho e deficiência mental: uma questão a ser repensada. *Revista Brasileira de Educação Especial*, Piracicaba, v. 3, n. 4, p. 91-110, 1996.

Artigo recebido em 17/07/2010.

Última versão recebida em 14/10/2011.

Artigo aprovado em 05/12/2011.