



Encontro Internacional sobre Gestão  
Empresarial e Meio Ambiente

## **PESSOAS COM DEFICIÊNCIA: SUA PERCEPÇÃO QUANTO ÀS POSSIBILIDADES E DIFICULDADES DE CRESCIMENTO DE CARREIRA**

**CÍNTIA MENDES KOBATA**

Centro Universitário FIEO  
cintiakobata@gmail.com

**GUSTAVO DE SOUZA BRAGHIB**

Unifio  
gsbraghin@gmail.com

**KELLY CRISTINA DO NASCIMENTO**

Centro Universitário FIEO - UNIFIEO  
ke.kelly\_cristina@hotmail.com

**EDISON QUIRINO D'AMARIO**

Universidade de São Paulo  
edamario@uol.com.br

**ROSSANA FILETTI SORANZ**

Universidade de São Paulo  
rossana.soranz@gmail.com

## **PESSOAS COM DEFICIÊNCIA: SUA PERCEPÇÃO QUANTO ÀS POSSIBILIDADES E DIFICULDADES DE CRESCIMENTO DE CARREIRA**

### **RESUMO**

Ainda que ações voltadas para a prática de inclusão sejam na maioria das vezes motivadas pela obrigação imposta pelas Leis, o assunto vem se tornando cada vez mais discutido e de certa forma exigido da sociedade e das organizações em busca de dar às pessoas com deficiência as mesmas oportunidades que as pessoas sem deficiência têm. O presente estudo tem como objetivo conhecer e compreender a visão da Pessoa com Deficiência (PcD) sobre o mercado de trabalho, demonstrando a percepção das mesmas diante das oportunidades e obstáculos para a ascensão na vida profissional. A pesquisa foi realizada utilizando a abordagem qualitativa, por meio de entrevistas com PcD's. A interpretação dos dados foi realizada através de análise de discurso. Os resultados apontam que apesar da grande diversidade existente, o preconceito ainda é muito presente nas relações humanas, mesmo que a própria PcD acredite não sofrê-lo. A Lei de Cotas, por sua vez, influencia diretamente na inserção destas pessoas no mercado de trabalho. Diante dessa situação, as PcD's entrevistadas apresentaram a percepção de que podem ser avaliadas pela sua qualificação profissional, antes de serem percebidas por suas limitações.

Palavras-Chave: Pessoa com deficiência, preconceito, mercado de trabalho.

### **DISABLED PEOPLE: THEIR PERCEPTION ABOUT THE POSSIBILITIES AND DIFFICULTIES OF CAREER GROWTH**

#### **ABSTRACT**

Although inclusion practices actions are most often motivated by law obligations, the discussion about that has been increased and, somehow, society and organizations are trying to give people with disabilities the same opportunities that are given to other people. This study meant to know and understand the vision of the Person with Disabilities (PwD) on the labor market, demonstrating their perception on the opportunities and obstacles in order to rise in the workplace. The survey was conducted using a qualitative approach through interviews with PwD. The data interpretation was performed by speech analysis. The results evince that despite the great diversity, prejudice is still very present in human relationships, even if the PwD itself doesn't believe to be a victim of it. The quota law, in the other hand, influences directly on the insertion of PwD in the labor market. In this case, the interviewed had the perception that they can be evaluated for their professional qualifications instead of their limitations.

Keywords: Person with Disabilities, prejudice, labor market.

## **INTRODUÇÃO**

Este estudo possui como objetivo principal conhecer a percepção das Pessoas com Deficiência (PcD) sobre as oportunidades e as dificuldades para a inserção no mercado de trabalho e no crescimento da carreira.

A Lei de Cotas está em vigor no Brasil desde 1991, obrigando as empresas com mais de 100 funcionários a empregarem Pessoas com Deficiência. O número de vagas é definido pela quantidade de funcionários que a empresa possui, sendo de no mínimo 2% e no máximo 5% do total de funcionários. Caso a empresa não cumpra com esta norma, está sujeita ao pagamento de multas.

Em relação ao mercado de trabalho para as PcD's, Pastore (2000) argumenta que, nos dias atuais, existem muitas PcD's que podem ser produtivas, mas que possuem condições inadequadas que dificultam esta inserção no mercado de trabalho. Essas condições são evidentes nos dias atuais, podendo ser desde a falta de acessibilidade até a falta de comunicação tanto na sociedade como também nas organizações.

Alguns autores como Hanashiro, Teixeira e Zaccarelli (2008) argumentam que ter a diversidade na organização auxilia na satisfação no ambiente de trabalho, sendo que ter este nível elevado de satisfação pode trazer como consequência o aumento da produtividade da equipe e, assim, a elevação dos lucros e o fortalecimento financeiro.

Em se tratando de carreira, Dutra (1996) levanta a questão de que a carreira depende tanto do desenvolvimento do profissional quanto dos incentivos que a empresa oferece a este profissional, seja com treinamentos ou palestras que visem aumentar o conhecimento dos profissionais que ali atuam.

Mas como as PcD's percebem as possibilidades de ascensão profissional? Baseando-se nesse questionamento, apresenta-se a seguinte pergunta de pesquisa: Qual é a percepção das PcD's sobre as possibilidades e dificuldades no crescimento de carreira?

As hipóteses levantadas para conduzir este estudo foram:

H1 - As oportunidades e dificuldades que as pessoas com deficiência encontram no crescimento profissional estão diretamente relacionadas às limitações (físicas e socioculturais);

H2 - As organizações não estão preparadas para recebê-las, tanto em questões estruturais quanto comportamentais;

H3 - A qualificação profissional tem maior relevância para a contratação da PcD do que a Lei de Cotas.

Adicionalmente, para se atingir o objetivo geral, os objetivos específicos estudados foram:

- Entender como as PcD's observam as oportunidades de ascensão na carreira;
- Verificar que tipos de barreiras dificultam para a PcD no mercado de trabalho;
- Observar como ocorre e o que motiva a ascensão de carreira da PcD;

O estudo está estruturado da seguinte forma a partir da introdução: Revisão da literatura sobre: diversidade, inclusão, preconceito, percepção, mercado de trabalho, lei de cotas e carreira; metodologia; análise de resultados, considerações finais e referências.

## **ARCABOUÇO TEÓRICO**

### **Diversidade**

De acordo com Santos, Rodrigues, Dutra e Costa (2008), na década de 1970 a diversidade origina-se baseada na teoria da identidade, a qual possuía como objetivo observar a identidade do grupo no indivíduo. Na década de 1980, os estudos destacam a teoria das relações intergrupais, onde se verificavam possíveis soluções aos problemas observados nos grupos heterogêneos nas organizações.

(...) onde não há mistura, não há diversidade, há apenas algo homogêneo com uma característica única. Mas, se essa mistura acontece isso significa dizer que os grupos de indivíduos modificam-se, passando a ser um outro grupo maior, com um outro conceito sobre si mesmo, com componentes que nem serão totalmente diferentes e nem totalmente similares (PEREIRA; HANASHIRO, 2007 p.4).

Segundo Hanashiro, Teixeira e Zaccarelli (2008), a diversidade é um grupo de pessoas que se diferenciam por fatores mais ou menos visíveis. Nas organizações há alguns fatores que contribuem para a diversidade, como por exemplo, a tecnologia que auxilia na interação entre as pessoas de diversas regiões geográficas.

Nkomo e Cox Jr (1993 apud CALDAS; FACHIN; FISHER, 1999, p. 345) salientam que diversidade são “todas as diferenças individuais entre as pessoas”. Sob a visão organizacional, os autores alegam que ter a diversidade nas organizações causará impactos nos indicadores de eficácia organizacional e individual.

Com base nesta visão organizacional dos autores citados no parágrafo anterior, verificou-se o estudo que Hanashiro, Teixeira e Zaccarelli (2008) apontaram no ano de 2000. O levantamento realizado pelo Instituto Ethos reuniu grupos de discussões a respeito de diversidade com empresas brasileiras que possuem algumas iniciativas sobre o assunto. Diante do relatório disponibilizado, verificaram as vantagens associadas à valorização da diversidade, tais como ter uma produtividade melhorada, o aumento da satisfação no trabalho e a imagem corporativa valorizada.

### **Dimensões da Diversidade**

Hanashiro, Teixeira e Zaccarelli (2008) asseguram que as diferenças de cada indivíduo são ordenadas em categorias ou dimensões, as quais possuem como referência a origem da diversidade. Essas categorias ou dimensões são classificadas em:

- Dimensões Primárias: características que são determinadas de acordo com o fator biológico do indivíduo, como por exemplo, a raça, o gênero, a idade e atributos físicos;
- Dimensões Secundárias: características que os indivíduos possuem controle, podendo tomá-las como preferência, renunciá-las ou alterá-las, como por exemplo, o estado civil da pessoa, a renda e as crenças políticas.

Como a dimensão foco deste estudo refere-se aos atributos físicos, serão levantados os conceitos sobre a deficiência e os assuntos relacionados.

### **Conceito de Deficiência**

Partindo do princípio histórico, nota-se que enquanto a deficiência para os egípcios era observada como divina, para os gregos e romanos era sinônimo de males, ocorrendo com frequência o abandono ou, até mesmo, o sacrifício das crianças portadoras de alguma deficiência. Já na Idade Média, a deficiência era vista como algo que sofria influências demoníacas. Somente na Era Medieval que surgiram algumas iniciativas destinadas ao deficiente, como por exemplo, a criação de hospícios e albergues. Apesar disto, poucos anos depois, a visão de que o deficiente correspondia à alguma ameaça para a sociedade voltou a ser considerada, tornando-os reclusos e, novamente, abandonados (SILVA, 2009).

Ao longo dos anos, este olhar da sociedade permaneceu o mesmo, até que em meados do século XX começaram a ser criados centros destinados à pessoas portadoras de deficiência, os quais auxiliavam na educação especial. Somente após a Guerra do Vietnã que o deficiente começou a ter seu destaque, pois havia um grande número de deficientes físicos tanto no próprio país como nos EUA. Um movimento em prol das minorias iniciou-se e o portador de deficiência começou a ser inserido devidamente na sociedade (SILVA, 2009).

Pastore (2000) cita que comumente a deficiência é utilizada para denominar um grupo de pessoas que não possuem semelhanças entre si, exceto pelo fato de possuírem

determinadas habilidades que não são obtidas nas pessoas sem deficiência. O autor afirma ainda que alguns indivíduos são deficientes apenas pelo fato de não haver algumas condições específicas em seu cotidiano. Desta forma, torna-se mais apropriado referir-se aos portadores de deficiência como aqueles que possuem capacidades específicas.

Conceituou-se no Decreto 3.956/01, estabelecido em 2001, a deficiência como “uma restrição física, mental ou sensorial, de natureza permanente ou transitória, que limita a capacidade de exercer uma ou mais atividades essenciais da vida diária, causada ou agravada pelo ambiente econômico e social”. Este conceito destaca-se, pois não enfatiza as anormalidades que os demais conceitos expõem, caracterizando-os como expressões preconceituosas.

Dentro do conceito de deficiência, torna-se prudente levantar a questão dos termos que são utilizados para identificar os indivíduos que possuem algum tipo de deficiência. Inicialmente, eram utilizados com frequência termos como: aleijado, defeituoso, incapacitado ou inválido. Porém, após a criação do Ano Internacional das Pessoas Deficientes em 1981, houve a implementação da expressão Pessoa Deficiente. Posteriormente, adotou-se a sigla para Pessoa Portadora de Deficiência (PPD), a qual foi sintetizada em Portadores de Deficiência. Entretanto, esta expressão foi bastante discutida devido a deficiência não ser algo que a pessoa carrega ou leva quando quer. Sendo assim, em meados da década de 90, estipulou-se que a sigla correta a ser utilizada seria para Pessoa com Deficiência (PcD), sendo que esta é aplicada às pessoas que possuem qualquer tipo de deficiência (SASSAKI, 2003).

O termo Pessoas com Necessidades Especiais (PNE) é adotada quando se menciona um indivíduo que possui alguma necessidade em relação à sua dificuldade, como por exemplo, os idosos, os obesos e, até mesmo, a PcD (RAMOS, 2009).

Para um melhor entendimento a respeito do assunto, aborda-se também neste estudo o conceito de inclusão.

## **Inclusão**

Visando compreender melhor este conceito, Bartalotti (2012) afirma que a inclusão deve ser percebida de modo que assegure o direito de cada pessoa a se envolver com a sociedade na qual faz parte. A autora avalia ainda que a reprodução dos pensamentos relacionados à inclusão é uma maneira de tentar induzir a visão de que existe uma atitude democrática em nossas instituições, porém acredita que a legítima inclusão será estabelecida a partir da compreensão da realidade e da concepção de procedimentos eficazes que provocam mudanças na sociedade.

De acordo com Nick, Arraes, Rosenburst e Fischer (2009), quando uma organização passa a praticar a política de inclusão sem a obrigação imposta pela lei, ela pode trazer benefícios, tais como a melhora do ambiente organizacional e a melhora da imagem da empresa perante a sociedade. Além de a empresa obter um ambiente com funcionários mais satisfeitos e aumento da produtividade, conforme levantado anteriormente.

Zaniolo e Dall’Acqua (2010) relatam a necessidade de existirem normas que garantam a equidade entre a pessoa com deficiência e as outras pessoas que compõem a sociedade, por maior que seja a concordância entre a deficiência, a função e sua aptidão. Desta forma, qualquer pessoa, com deficiência ou não, terá a mesma chance de concorrer às vagas das empresas. Assim, Nick et al. (2009) afirmam que é preciso que as organizações adotem a cultura de reconhecer as pessoas com deficiência pelo que elas são capazes de fazer, utilizar essa capacidade dentro da própria organização e deixar de analisá-las pelas restrições que possuem.

Para Winnick; Rodrigues; Ferreira, (2004, 2006, 2006 apud ALBACETE, 2007) existem obstáculos para todos os diferentes tipos de deficiência, obstáculos estes que devem ser ultrapassados. Dentre as barreiras que podem ser citadas, acredita-se ainda que a barreira

educacional é uma das mais importantes a ser sobrepujada pelos deficientes, pois os docentes não possuem especialização adequada, conseqüentemente as instituições de ensino não estão preparadas e até a própria família pode não estar preparada para a situação.

Segundo Resende (2001) outro tipo de barreira enfrentada pelas pessoas com deficiência é a ausência de conhecimento pelos próprios deficientes e pelo restante da sociedade, dos direitos e garantias das pessoas e também de cada indispensabilidade que cada tipo de deficiência precisa. Se essa condição for diferente, o próprio deficiente pode ir à busca dos seus direitos e as organizações presentes na sociedade podem se adaptar para acolher, de melhor maneira, os portadores de deficiência.

O preconceito é levantado também como uma das barreiras que impede o crescimento de carreira destes profissionais. Desta forma, este tema será abordado neste estudo para um melhor entendimento no assunto.

### **Preconceito**

Conceituando o preconceito, Taguieff (1987) afirma que o este se dá ao julgamento de forma precoce e indevida do indivíduo em questão que está presente nas relações sociais humanas podendo se tornar uma máquina de guerra. Goffman (1988) alerta ainda que o preconceito atua em todas as esferas da vida e de diversos tipos, se contrapondo aos requisitos de caráter como honestidade, lealdade e respeito.

Adicionalmente, Ribas (1996) afirma que a maioria dos indivíduos, de alguma forma, são preconceituosos tendo que a primeira impressão é sempre distorcida, já que é algo jamais visto. Desta maneira, compreende-se teoricamente a forma como as pessoas julgam as outras apenas à primeira vista, sem saber ao certo o seu histórico profissional, suas capacidades e habilidades.

A relação do preconceito, do indivíduo e da cultura é relatada por Crochik (1997) como uma visão do indivíduo e da sociedade. O autor afirma ainda que o preconceito é a resposta à socialização, sofrendo mudanças como o avanço do tempo por culpa das diversas culturas existentes e circunstâncias da história, levando em consideração que a sociedade hoje em dia está mais exigente com os indivíduos em relação à batalha diária pela existência e o preconceito se constituindo como respostas a esses conflitos.

Siches (1970, p.401) aponta que “Todas as formas de preconceito foram aprendidas, ou nasceram artificialmente por casualidade”. Complementando esta ideia, Amaral (1994) destaca os três tipos de preconceitos dentro da deficiência, sendo eles: a generalização indevida, que se observa, por exemplo, quando um cego é tratado também como deficiente físico e/ou auditivo, menosprezando assim a pessoa e tornando- a inútil; a segunda é a correlação linear, a qual parte da premissa de que o que foi bom para um deficiente será bom também para outro, ou ao contrário, na mesma proporção e igualdade; por último destaca-se o contágio osmótico, que é caracterizado pelo medo de o simples convívio com um deficiente ser prejudicial e contagioso.

### **Percepção**

A percepção é entendida como a captação de informações e conhecimentos do mundo exterior, e também como um hábito com suas próprias características. Assim, na percepção existem quatro componentes essenciais: o aprendizado das pessoas, a afeição e as motivações, as características e nível de estímulo, e os sistemas de recepção e seu funcionamento (EHRLICH, 1979).

Pastore (2000) sustenta a ideia de que a sociedade tem uma percepção dos deficientes como diferentes. De modo geral, está claro que uma pessoa deficiente tem sim as suas diferenças, mas os modos para distinguir um dos outros não são tão justos e confiáveis. A percepção dos outros é muito relevante para as pessoas com deficiência, já que é a partir

destas percepções que nascem as concepções distorcidas e que não possuem nenhuma relação com a deficiência, mas com a forma preconceituosa de enxergar o outro indivíduo. Isto vem se tornando uma prática frequente na realidade da sociedade. A forma em que manifestam e o grau de intensidade destes traços tem uma variação de sociedade para sociedade, variando de acordo com as classes sociais, grau de escolaridade e nível de responsabilidade social. Com tantas percepções falsas, os indivíduos ficam estigmatizados para o seu trabalho e a sua vida. Assim, a deficiência está mais relacionada com a convivência social e com a forma como os indivíduos tratam os deficientes com desprezo, do que as limitações que estes possuem.

A seguir será abordado como é abordado pelos autores o mercado de trabalho para as PcD's, compreendendo assim os principais pontos a respeito do assunto.

### **Mercado de Trabalho e as PcD's**

Conforme Oliveira e Piccinini (2011) argumentam, mesmo havendo diversas formas de se entender e dimensionar o conceito de mercado de trabalho, ainda é raro encontrar materiais com embasamentos teóricos que possuam relevante desenvolvimento no assunto e que envolvam todos os aspectos.

Brunhoff (1991) conceitua mercado de trabalho como o mediador entre a oferta e demanda e que este possui um determinado preço, denominado salário. É também considerado como um indicador da economia, pois pode oscilar de acordo com alguns fatores que são analisados como, por exemplo, o desemprego.

Em se tratando de deficientes no mercado de trabalho, D'Amaral (2003) argumenta a respeito do direito que a PcD tem em relação ao trabalho, pois estas pessoas deveriam ser respeitadas, inicialmente, pelas instituições que visam a formação profissional, sendo que estas encontram-se indisponíveis para este público.

O mercado formado por PcD's pode ser dividido em dois grupos: as pessoas que se tornaram deficientes antes de seu nascimento ou nos primeiros anos de vida, e as pessoas que adquiriram a deficiência devido a algum acidente ou doença, ocasionando assim alterações em algum dos seus membros no meio da carreira profissional. A grande diferença entre estes dois grupos no mercado de trabalho é que aqueles que já tinham a deficiência antes mesmo de possuírem algum emprego estão atentos em auxiliar no desenvolvimento de programas em prol do acesso à educação e ao emprego. No entanto, aquelas pessoas que se tornaram deficientes após a inserção no mercado de trabalho preocupam-se, principalmente, com os planos de reabilitação e acomodações no ambiente de trabalho (PASTORE, 2000).

Verificando-se a gama de leis que foram estabelecidas para definir o mercado de trabalho para as PcD's, nota-se que há outros fatores, além da legislação e fiscalização, que faz com que o envolvimento das PcD's neste ambiente ainda seja baixo. Dentre os fatores, pode-se citar a falta de incentivos e de instituições que proporcionem todo o processo educacional, desde a formação até a inserção da PcD no mercado (PASTORE, 2000).

Pastore (2000) também afirma que há diversos pontos que dificultam a PcD inserir-se no mercado de trabalho, tais como: má informação a respeito desta população, a falta de educação, a desqualificação e a falta de estímulo por parte das empresas. Garcia (2014) alega ainda que, não somente a estrutura física, mas também questões de comunicação, como por exemplo a Linguagem Brasileira de Sinais (LIBRAS) são aspectos que estão em falta atualmente dentro das organizações. Na sociedade, levanta-se os pontos de proteção excessiva da família e estereótipos criados para estas pessoas, desestimulando o profissional a conquistar o seu espaço no mercado de trabalho e, por vezes, caindo no comodismo.

Como o foco deste estudo trata de PcD's e sua percepção quanto ao crescimento de carreira, julga-se prudente, para um melhor entendimento, abordar a lei que obriga as empresas a contratarem essas pessoas.

## **Lei de Cotas**

Historicamente, o que podemos chamar de reservas de mercado ou cotas, iniciou-se no século XX a fim de afeiçoar as pessoas feridas que voltavam da Primeira Guerra Mundial. Apesar disso, alguns países decretaram que estas pessoas não poderiam retornar aos seus cargos no exército, mas que seriam colaboradores na reabilitação de profissionais deficientes. Em meados da década de 1940, a Organização Internacional do Trabalho (OIT) decretou para alguns países, uma recomendação de que era necessário adotar este sistema de cotas para pessoas com deficiência em geral, não somente para não-combatentes (PASTORE, 2000).

No Brasil, o artigo 93 da Lei nº 8.213, decretada em 24 de Julho de 1991, conhecida como a Lei de Cotas e estabelece que:

Art. 93. A empresa com 100 (cem) ou mais empregados está obrigada a preencher de 2% a 5% dos seus cargos com beneficiários reabilitados ou pessoas portadoras de deficiência, habilitadas, na seguinte proporção:

- I. Até 200 empregados – 2%
- II. De 201 a 500 – 3%
- III. De 501 a 1.000 – 4%
- IV. De 1.001 em diante – 5%

De acordo com o Ministério do Trabalho e Emprego, caso a empresa não cumpra a Lei de Cotas, haverá a autuação de infração e a estipulação do pagamento de uma multa administrativa, decretada através do artigo 133 da Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991. O valor desta multa varia de acordo com a proporção de deficientes que não foram contratados na empresa, porém deverá se enquadrar dentro dos seguintes valores:

- I- de R\$ 1.195,13 a R\$ 1.434,16 para empresas de 100 a 200 empregados;
- II- de R\$ 1.434,16 a R\$ 1.553,67 para empresas de 201 a 500 empregados;
- III- de R\$ 1.553,67 a R\$ 1.673,18 para empresas de 501 a 1.000 empregados;
- IV- de R\$ 1.673,18 a R\$ 1.792,70 para empresas com mais 1.000 empregados.

O valor máximo não poderá ultrapassar de R\$ 119.512,33.

Garcia (2014) afirma ainda que somente a Lei de Cotas não faz com que o profissional se sinta inserido no mercado de trabalho, pois aspectos como facilidade no acesso ao ambiente organizacional e a inexistência de atitudes discriminatórias, também são levados em consideração pelo profissional deficiente.

## **Carreira**

A carreira é compreendida como o contínuo conhecimento e aprendizado adquirido no decorrer da vida profissional, ressaltando os aspectos pessoais e o caminho profissional percorrido. Dessa forma qualquer indivíduo que tenha um trabalho, tem uma carreira (ARTHUR, HALL e LAWRENCE, 1989 apud CÁLCENA; CASADO, 2013).

Segundo Dutra (1996) não se deve deixar que as condições do ambiente se tornem a principal influência na escolha da carreira. Para o autor, é fundamental que o indivíduo deixe sobressair os seus interesses, seus gostos, e preferências, pois, dessa maneira encontrará oportunidade ideal para construir sua carreira.

Resende (1991) afirma existir uma visão idealizada de carreira. Essa visão consiste em acreditar que carreira é a circunstância de qualquer função concedida ao indivíduo por meio de cargo ou posto superior, de maneira periódica. E todos os indivíduos que são integrantes de uma organização deveriam receber essa oportunidade.

A carreira para Dutra (1996) possui duas vertentes, sendo a primeira relacionada ao profissional, no aspecto de que ele é o responsável pelo seu progresso e pela concorrência profissional. Já a segunda é atribuída à empresa, no sentido de que esta é responsável por

conceder ao profissional os recursos que são necessários para um crescimento que atenda a expectativa do colaborador e da organização.

Partindo da primeira vertente utilizada pelo autor anterior, Savioli (1991, p. 14) também relaciona a carreira com o profissional e seu ambiente no decorrer do tempo, interpretando que “carreira é o autoconhecimento de como as experiências pessoais e profissionais relacionam-se com o seu trabalho atual e futuro para maximizar suas habilidades e comportamentos e atingir seus objetivos de vida”. Assim, o autor argumenta que para se administrar uma boa carreira, é necessário, primeiramente, ter o autoconhecimento, sempre aprender com as experiências, além de ser objetivo. Portanto, cabe ao profissional dirigir sua carreira na direção que considera mais adequada para si mesmo, aproveitando as chances e ocasiões favoráveis no momento certo. Assim, a direção da carreira deste profissional deve ser controlada tanto no presente quanto no futuro.

Por outro lado, Dutra (1996) também levanta a questão de que a empresa é responsável sim pelo desenvolvimento da carreira de seu funcionário, estimulando e disponibilizando os recursos necessários para auxiliá-lo nesta questão.

Desta forma, a carreira deve progredir por ambas as partes, tanto pelo estímulo da empresa quanto do interesse do profissional.

## **METODOLOGIA**

Para este estudo optou-se por utilizar a pesquisa qualitativa, obtendo assim um melhor conhecimento em relação ao problema, baseando-se em entrevistas realizadas com PcD's. Estas entrevistas foram realizadas de acordo com um roteiro de 10 questões que abordavam os principais tópicos deste trabalho, tais como: diversidade, inclusão, mercado de trabalho, Lei de Cotas, carreira, preconceito e barreiras. Quanto à natureza da pesquisa considerou-se utilizar uma análise básica, a fim de gerar informações atualizadas e favoráveis para o enriquecimento da ciência em relação ao aspecto social abordado, como definido por Gil (1999 apud SILVA; KARKOTLI 2011). Para isso estabeleceu-se a pesquisa exploratória para ponderar as informações coletadas, através de um levantamento, onde abordou-se um grupo de pessoas com as características necessárias para o problema a ser estudado.

### **Amostra e Amostragem**

A amostra é composta por 12 pessoas, sendo 11 pessoas com deficiência física e 1 auditiva. Todas as pessoas entrevistadas têm, ou já tiveram, contato com o mercado de trabalho e são profissionais de áreas de atuação distintas. Dentre os entrevistados, uma pessoa tem o ensino médio completo, sete pessoas estão com a graduação em andamento, uma possui o ensino superior completo e três já concluíram a pós-graduação.

Compreendeu-se que a amostragem é não probabilística por conveniência, pois não houve uma seleção aleatória da amostra. Os entrevistados foram abordados por meio de uma conversa explicativa do tema, e questionados se poderiam participar da pesquisa. As abordagens foram realizadas tanto no ambiente universitário quanto no organizacional.

### **Instrumento de Pesquisa**

Baseado na revisão bibliográfica, utilizou-se um roteiro de pesquisa onde abordou-se os principais tópicos deste estudo e que seriam relevantes para o problema levantado. Elaborou-se dez perguntas que foram utilizadas como base para o roteiro de pesquisa.

### **Método de Análise de Resultados**

O método de análise utilizado foi a análise discurso (AD). Trata-se de um método cujo objetivo não é somente compreender uma mensagem, mas reconhecer qual é o seu sentido, ou seja, o seu valor e sua dependência com um determinado contexto. Putnam e Fairhurst (2001)

definem a análise do discurso como sendo o estudo de palavras e expressões: tanto a forma quanto o uso no contexto, além dos significados ou interpretações de práticas discursivas.

De acordo com Gregolin (2003), o sujeito não é considerado como um ser individual, que produz discursos com liberdade: ele tem a ilusão de ser o dono de seu discurso, mas é apenas um efeito do ajustamento ideológico. O discurso é construído sobre um inasserido, um préconstruído, que remete ao que todos sabem; aos conteúdos já colocados para o sujeito universal; aos conteúdos estabelecidos para a memória discursiva. Aquilo que ele discursiviza é resultado de conjuntos discursivos que lhe são anteriores, que foram por ele interiorizados em função da exposição sócio histórica a que estamos todos submetidos, a partir da qual são constituídas nossas representações discursivas sobre o mundo.

Para a análise deste estudo, primeiramente foi delimitado o universo discursivo, ou seja, “o conjunto dos discursos com os quais uma formação discursiva mantém relação” (RUCKHYS, 2003, p. 11). Considerou-se, portanto, como campos discursivos aqueles que remetiam a percepção das PcD’s com relação às oportunidades percebidas na ascensão da carreira, bem como nos fatores que contribuem negativa ou positivamente para que isso ocorra.

## **ANÁLISE DOS RESULTADOS**

Os discursos foram categorizados em fragmentos, numerados e identificados com relação ao respondente. Buscaram-se discursos que mais pudessem responder a pergunta de pesquisa.

Fragmento do discurso (1) – Pessoa com Deficiência Física

“[...] o mercado de trabalho não está esperando que tenham pena do portador de deficiência, o mercado de trabalho espera que o portador de deficiência esteja pronto para o mercado de trabalho, porque senão é isso que vai acontecer, vai ter subtrabalhos, subempregos [...] o que a empresa quer é um profissional preparado, isso é mais importante.”

No fragmento 1, o entrevistado acredita que o mercado de trabalho não enxerga a PcD com pena, mas espera que eles tenham uma preparação adequada para sua inserção no mercado, como demonstra o pensamento de Silva (2007) compreendendo também que quanto maior for a qualificação do indivíduo, maior será a probabilidade de ser aceito no mercado de trabalho. É por esse motivo que se considera a educação como ponto fundamental para tal acontecimento.

Fragmento do discurso (2) – Pessoa com Deficiência Física

“[...] Acho que é mais a distância, a correria, esse negócio de ônibus é difícil, o transporte público, as pessoas não respeitam. Mas depois que passa isso, acho que você vai conquistando as coisas, você vai relevando [...] Para mim o mais difícil foi o caminhar na rua e o chegar [...] O meu maior medo era sair de casa.”

No fragmento 2, o entrevistado relata ter enfrentado dificuldades de locomoção devido as barreiras físicas e também barreiras socioculturais. Deste modo, Resende (2001) argumenta que além das barreiras de locomoção enfrentadas no transporte de um lugar para outro, é preciso considerar as barreiras relacionadas aos aspectos culturais e sociais quando a postura da sociedade diante desses aspectos se volta para o prejulgamento e a diferenciação das pessoas com deficiência. A autora afirma ainda que em varias ocasiões, o próprio indivíduo com deficiência se distancia da sociedade por causa das barreiras, pois a própria pessoa tem em si mesma o prejulgamento em comparação com o restante da sociedade, não se permitindo conviver de nenhuma maneira com a sociedade e impossibilitando assim o autoconhecimento do deficiente e da sociedade. Neste caso é representado pelo medo que o entrevistado relata ter sentido ao sair de casa.

Fragmento do discurso (3) – pessoa com deficiência auditiva

“[...] onde eu trabalho eles valorizam bastante o deficiente, pois não são todas que proporcionam um curso profissionalizante só para PcD.”

No fragmento 3 o entrevistado aborda a questão de a empresa disponibilizar cursos profissionalizantes para as pessoas com deficiência, fazendo com que as pessoas se sintam motivadas à busca pelo crescimento profissional e desenvolvimento da carreira. De acordo com Dutra (1996) a carreira pode ser vista de duas formas, sendo que uma depende do desempenho pessoal e profissional do indivíduo, enquanto a outra é influenciada pela empresa. A responsabilidade da empresa nesta questão deve-se ao desenvolvimento do profissional depender das ferramentas disponibilizadas pela organização para ampliar o conhecimento do mesmo, atendendo assim a expectativa de ambos.

#### Fragmento do discurso (4) – pessoa com deficiência auditiva

“[...] Quando eu não tinha aparelho auditivo, as pessoas falavam comigo por trás e eu não escutava, muitas vezes as pessoas achavam que eu estava “boiando” ou não estava prestando atenção, e isso acontece até hoje, porque no ambiente corporativo muitas vezes a gente fala baixo, não fala alto e aí eu tenho um pouco de dificuldade [...] Deveria promover uma palestra para as pessoas aprenderem no ambiente de trabalho lidar com os deficientes, porque isso ajuda também”.

No fragmento 4 o entrevistado afirma, devido a sua limitação auditiva, ter dificuldades na comunicação tanto na sociedade quanto no ambiente corporativo. Uma das soluções apresentadas para esta situação no meio organizacional seria a empresa investir em treinamentos e palestras, informando aos demais funcionários como lidar nestas situações. Para tanto, Nurenberg (2009) percebeu que a maioria dos obstáculos enfrentados pelas pessoas com deficiência está relacionada ao comportamento negativo dos demais indivíduos que compõe a sociedade em contrariedade aos processos de adaptação para a inclusão das PcD's. Adicionalmente, Resende (2001) também afirma que o outro tipo de barreira enfrentada pelas pessoas com deficiência é a ausência de conhecimento pelos próprios deficientes e pelo restante da sociedade, dos direitos e garantias das pessoas e também de cada indispensabilidade que cada tipo de deficiência precisa.

#### Fragmento do discurso (5) – pessoa com deficiência física

“[...] Esse emprego que eu estou nele hoje eu não procurei, ele quem me procurou [...] Tudo favorece, mas as empresas procuram muito pela Lei de Cotas [...] Isso facilita muito para os deficientes [...] Eu acho que a Lei de Cotas é mais favorável, porque hoje as pessoas não pensam no deficiente, às vezes tem muito deficiente por ai que tem muita capacidade, mas as pessoas não enxergam isso [...]”

No fragmento 5 o entrevistado considera importante a existência da Lei de Cotas para a inserção do deficiente no mercado de trabalho, ele resalta ainda que não necessitou buscar pelo atual emprego e que foi procurado para preencher a vaga. Esse pensamento é representado por Zaniolo e Dall'Acqua (2010), pois consideram necessário que existam normas que garantam a equidade entre o portador de deficiência e as outras pessoas que compõem a sociedade, por maior que seja a concordância entre a deficiência, a função e sua aptidão.

#### Fragmento do discurso (6) – pessoa com deficiência física

“[...] Dá um incentivo a mais para gente [...] Quero ir pela minha capacidade independente da minha deficiência [...] Não é porque ela é deficiente que ela vai estar ali, ela deve estar por merecimento. Não adianta colocar uma pessoa que não acrescenta pra ela e pra ninguém. Você não vai ver uma pessoa que é deficiente no cargo de líder porque justamente bate no preconceito. Eles confundem o lado intelectual da pessoa com a deficiência dela.”

No fragmento do discurso 6, o entrevistado expõe a ideia de que ter um líder com algum tipo de deficiência pode motivá-lo a buscar cargos mais altos, mas gostaria de alcançá-los com sua competência. Este pensamento corrobora com a visão de Resende (1991), pois o autor afirma que existe uma visão idealizada de carreira. Essa visão consiste em acreditar que carreira é a circunstância de qualquer função concedida ao indivíduo por meio de cargo ou posto superior, de maneira periódica. O entrevistado também argumenta que o preconceito ainda é uma barreira que dificulta o deficiente a conquistar um cargo de liderança, pois as empresas relacionam a capacidade intelectual da PcD com a sua limitação. Garcia (2014) argumenta a respeito deste aspecto ressaltando que alguns pensamentos em relação a determinados tipos de deficiência fazem com que ainda existam ações preconceituosas em relação à PcD, podendo influenciar negativamente no momento de contratação deste profissional.

Fragmento do discurso (7) – pessoa com deficiência física

“[...] Preconceito atualmente dentro da empresa é mais difícil de acontecer, porém no trajeto de sair de casa pro trabalho as pessoas olham, criticam e tiram sarro [...] Na empresa, olham diferente, mas por curiosidade, pra saber o que eu tenho, mas de forma preconceituosa não [...] eu já me acostumei.”

No fragmento 7, o entrevistado relata que o preconceito ocorre com maior frequência no caminho para a empresa, onde percebe as pessoas olhando de forma diferente e, muitas vezes, hostilizando a situação. A princípio, o preconceito nas empresas foi abordado pelo entrevistado como algo raro, no entanto houve uma contradição no discurso ao relatar que as pessoas da empresa também olham de forma diferente, porém para o entrevistado isto é encarado como curiosidade, já se acostumando com a situação. Esta forma de olhar diferente é caracterizada pelos autores como preconceito, sendo que Ribas (1996) afirma que a maioria dos indivíduos, de alguma forma, são preconceituosos tendo que a primeira impressão é sempre distorcida, já que é algo jamais visto.

Fragmento do discurso (8) – pessoa com deficiência física

“[...] Deveriam procurar o profissional e olhar a qualificação. [...] Hoje pegam qualquer pessoa pra cumprir a cota e joga lá dentro [...] Procurar pra preencher uma área ao invés de preencher uma cota seria bem melhor.”

No fragmento 8, verifica-se que o entrevistado não concorda com o tratamento que as empresas oferecem a PcD, pois não valorizam a qualificação que a pessoa tem e, conseqüentemente, não respeitam o profissional, pois o deixam de lado nas atividades. O entrevistado sugere ainda que as empresas, ao selecionarem um candidato para alguma vaga, o coloquem para fazer parte da área, e não somente da cota. Este levantamento relaciona-se com o entendimento de Nick, Arraes, Rosenburst e Fischer (2009), pois quando uma organização passa a praticar a política de inclusão sem a obrigação imposta pela lei, ela pode trazer benefícios, tais como a melhora do ambiente organizacional e a melhora da imagem da empresa perante a sociedade.

Fragmento do discurso (9) – pessoa com deficiência física

“[...] Inspiro quem está vindo [...] Sempre procuro conversar com os colegas que tem deficiência, coloco a minha carreira profissional desde o início, explico do ponto que comecei até o ponto que cheguei e eu vejo uma certa reação uma certa motivação para esses colegas colocando essa experiência profissional.”

Fragmento do discurso (10) – pessoa com deficiência física

“[...] Me sinto motivado a cargos de liderança, já até me foi proposto, mas sou muito novo tanto de empresa quanto de idade.”

Nos fragmentos 9 e 10, os entrevistados relatam a respeito de carreira. Porém o entrevistado do fragmento 9 aborda a respeito de como ele inspira as outras pessoas relatando as suas experiências profissionais. Já o entrevistado do fragmento 10, ressalta que já foi convidado a ter um cargo mais elevado, porém acredita que ainda não está no momento ideal para assumir tanta responsabilidade, pois não possui idade e experiência suficientes na empresa. Ambos os fragmentos vão de acordo com o pensamento de Arthur, Hall e Lawrence (1989 apud CÁLCENA; CASADO, 2013) sobre carreira que é compreendida como o contínuo conhecimento e aprendizado adquirido no decorrer da vida profissional, ressaltando os aspectos pessoais e o caminho profissional percorrido.

Fragmento do discurso (11) – pessoa com deficiência física

“[...] Não foram muitas barreiras [...] Eu tive que me preparar bastante [...] Eu sempre tive essa visão: quanto mais qualificado eu tiver menor será a minha barreira [...] Eu sempre tive isso em mente, por essa deficiência eu tinha que me preparar ao máximo para quebrar essa barreira.”

No fragmento 11, o entrevistado afirma que sempre teve a perspectiva de que deveria se qualificar para compensar essa limitação física e se inserir no mercado de trabalho, contrapondo a ideia de Silva et al. (2010), o qual aponta que uma das barreiras encontradas pelas organizações é a preparação dos deficientes para o mercado de trabalho. Apesar disso, o autor ressalta também que o conhecimento é a fonte importante para enfrentar as barreiras, vencer as dificuldades e romper os padrões estabelecidos como modelo pela sociedade, corroborando com o discurso do entrevistado.

Fragmento do discurso (12) – pessoa com deficiência física

“[...] Se a empresa olhar também para as qualificações profissionais da PcD, não vai impedir a contratação desse mesmo [...] Talvez seria um pouco mais complicado sem essa lei [...] Mas facilita para as empresas buscarem a inclusão do deficiente.”

No fragmento 12, inicialmente o entrevistado argumenta que para a PcD não haveria dificuldade de inclusão no mercado de trabalho se as empresas voltassem a atenção para a qualificação do profissional. No entanto, há uma contradição no discurso do entrevistado, pois o mesmo também afirma que a Lei de Cotas facilita na inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho, pois sem esta lei as oportunidades não seriam tão acessíveis. Corroborando no argumento inicial do entrevistado, Nick et al. (2009) relatam que é preciso que as organizações adotem a cultura de reconhecer as pessoas com deficiência pelo que elas são capazes de fazer, utilizar essa capacidade dentro da própria organização e deixar de analisá-las pelas restrições que possuem.

## **CONSIDERAÇÕES FINAIS**

Os resultados sugerem que as PcD's possuem a percepção de que a Lei de Cotas influencia na inserção do profissional no mercado de trabalho, apesar das empresas não visarem à qualificação dos mesmos. Como dificuldade para esta inserção e crescimento de carreira, levanta-se a questão do preconceito, da falta de conhecimento das empresas e do funcionário, além das barreiras físicas que variam de acordo com a limitação de cada deficiência.

As hipóteses 1 e 2 foram sustentadas conforme as análises apresentadas. No entanto, a hipótese 3 foi rejeitada, baseando-se nas percepções das PcD's.

Na pesquisa realizada, observa-se que o entendimento da PcD sobre preconceito ainda é confuso, pois elas alegam que não sofrem nenhum tipo de preconceito, porém, no cotidiano,

quando alguém olha de forma diferente para elas, é interpretado como curiosidade ou desinformação a respeito de sua limitação. Este comportamento das outras pessoas com a PcD é destacado por Amaral (1994) como um dos tipos de preconceito, nomeado de generalização indevida, onde o tratamento para as pessoas com deficiência é o mesmo, independente de sua limitação.

Nos casos de desinformação, as organizações podem promover palestras informativas, abordando o assunto de forma dinâmica e aplicando as práticas no dia-a-dia da empresa. Conforme abordado por Hanashiro (2008) este tipo de ação pode influenciar na satisfação do funcionário, fazendo com que se sintam motivados a desenvolver sua carreira na organização.

Apesar de o preconceito ser levantado como uma barreira que dificulta o crescimento de carreira, o estudo também aponta que este deve ser superado para que o deficiente possa buscar a ascensão na vida profissional e atingir seus objetivos.

Pretende-se, com este estudo, oferecer tanto aos gestores quanto à academia uma compreensão de forma mais clara, que as limitações das PcD's não as impedem de ter uma vida profissional, bem como se qualificar e agregar conhecimento para a empresa. Destaca-se também que a Lei de Cotas é uma forma de inserir estas pessoas no mercado de trabalho, mas que a qualificação também precisa ser um fator relevante na escolha deste profissional. Contratar para preencher uma vaga e não somente uma cota.

Como limitação para este estudo, aponta-se a pouca representatividade da amostra e sugere-se novos estudos complementares para um maior aprofundamento do estudo.

## REFERÊNCIAS

- ALBACETE, Caroline Saunorins Morales. **Estimulação essencial aquática para bebês: dicas como recursos nas propostas pedagógicas**. Monografia (Especialização em Atividade Motora Adaptada). Faculdade de Educação Física da Universidade Estadual de Campinas. Campinas, 2007.
- AMARAL, L. A. Mercado de Trabalho e Deficiência. **Revista Brasileira de Educação Especial** 1 (2), p. 127-136, 1994.
- BARTALOTTI, Celina Camargo. **Inclusão social das pessoas com deficiência: utopia ou possibilidade**. 1. ed. São Paulo: Paulus, 2012.
- BRASIL. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília, DF: Senado 1988. Disponível em: <<http://www.jusbrasil.com.br/topicos/10641719/artigo-3-da-constituicao-federal-de-1988>>. Acesso em: 08/09/2014.
- BRUNHOFF, S. **A hora do mercado: crítica do liberalismo**. São Paulo: UNESP, 1991.
- CALDAS, Miguel; FACHIN, Roberto; FISCHER, Tania. **Handbook de estudos organizacionais**. São Paulo, Atlas, 1999.
- D'AMARAL, Teresa Costa. **Sem Limite: inclusão de portadores com deficiência no mercado de trabalho/ IBDD (coord)**. Rio de Janeiro: Editora SENAC Rio, 2003.
- Decreto N° 3.956, 8 de Outubro de (2001). **Promulga a Convenção Interamericana para a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra as Pessoas Portadoras de Deficiência**, 2001. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto/2001/d3956.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/2001/d3956.htm)> Acesso em 14/12/2012.
- DUTRA, Joel Souza. **Administração de Carreira: uma proposta para repensar a Gestão de Pessoas**. 1. ed. São Paulo: Atlas, 1996.
- EHRlich, Stephane. **Aprendizagem e memória humanas**. Rio de Janeiro: Zahar, 1979.
- GARCIA, Vinicius Gaspar. Panorama da inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho no Brasil. **Revista Trab. Educ. Saúde**, Rio de Janeiro, v.12, n.1, Jan/Abr. 2014.
- GOFFMAN, E. **Estigma: notas sobre a manipulação da identidade deteriorada**. 4. ed. Rio de Janeiro: LTC, 1988.

HANASHIRO, Darcy Mitiko Mori; TEIXEIRA, Maria Luisa Mendes; ZACCARELLI, Laura Menegon. **Gestão do fator humano: uma visão baseada nos stakeholders**. 2.ed. São Paulo: Saraiva, 2008.

LEI Nº 8.213, DE 24 DE JULHO DE 1991. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/18213cons.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/18213cons.htm)>. Acesso em 18/01/2015.

MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO. Disponível em: <[http://www3.mte.gov.br/fisca\\_trab/inclusao/lei\\_cotas\\_13.asp](http://www3.mte.gov.br/fisca_trab/inclusao/lei_cotas_13.asp)>. Acesso em 19/01/2015.

NICK, Margot de Moraes; ARRAES, Oswaldo Nunes; ROSENBURST, Rosanna Pomella; Fischer, Rosa Maria. Responsabilidade Social: inclusão social de pessoas portadoras de deficiência. IN: FISCHER, André Luiz; DUTRA, Joel Souza; Amorim, Wilson Aparecido Costa de. **Gestão de Pessoas: desafios estratégicos das organizações contemporâneas**. 1. ed. São Paulo: Atlas, 2009.

OLIVEIRA, Sidinei Rocha; PICCININI, Valmiria Carolina. Mercado de trabalho: múltiplos (dês) entendimentos. **Rev. Adm. Pública**, Rio de Janeiro, v. 45, n. 5, Set/ Out, 2011.

PASTORE, José. **Oportunidades de trabalho para portadores de deficiência**. São Paulo: LTr, 2000.

PEREIRA, Jamille Barbosa Cavalcante; HANASHIRO, Darcy Mitiko Mori. A Gestão da Diversidade: uma Questão de Valorização ou de Dissolução das Diferenças?. **XXXI EnANPAD**, 2007.

RAMOS, Cristiane. **Sobre as siglas PCD, PPD e PNE**. 2009. Disponível em: <<http://cristianeramos2.blogspot.com.br/2009/06/sobre-as-siglas-pcdppd-e-pne.html>>. Acesso em 27/12/2014.

RESENDE, Ênio J. **Cargos, salários e carreira: novos paradigmas conceituais e práticos**. 1. ed. Summus, 1991.

RESENDE; Nilza Maria de. **Políticas Públicas e acessibilidade dos portadores de deficiência física à educação: ser de direito e estar ao alcance**. Trabalho de conclusão de curso (Graduação em Pedagogia). Faculdade de Educação da UNICAMP. Campinas, 2001.

RIBAS, J. B. C. **Viva a diferença: convivendo com nossas restrições de deficiências**. 2. ed. São Paulo: Moderna, 1996.

SANTOS, Georgina de Cassia Martins dos Santos; RODRIGUES, Ivete; DUTRA, Shirley Emerick; COSTA, Bruna de Vasconcellos Lameiro. Gestão da **Diversidade: Um estudo entre as 'melhores empresas para você trabalhar'**. Anais dos Seminários em Administração, São Paulo, 2008.

SASSAKI, Romeu Kazumi. **Terminologia sobre deficiência na era da inclusão**. Revista Nacional de Reabilitação, 2003.

SAVIOLI, Nelson. **Carreira – manual do proprietário**. 1. ed. Rio de Janeiro: Qualitymark, 1991.

SICHES, Luis Recasens. **Tratado de Sociologia**. 1.ed. Porto Alegre: Editora Globo, 1970.

SILVA, Andressa Hennig; ALVES, Juliano Nunes; RIBAS, Fabio Teodoro Tolfo; SANTOS, Camila Eveline Correa dos. Homem um ser social? Os desafios na inserção de portadores de deficiência no mercado de trabalho. XIII SemeAd, 2010.

SILVA, Gláucia Pinheiro da. **O significado do trabalho para o deficiente visual**. Dissertação (Mestrado em Psicologia), Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais, Minas Gerais, 2007.

SILVA, Maria Odete Emygdio. Da Exclusão à Inclusão: Concepções e Práticas. **Revista lusófona de educação**, v.13, n. 13, 2009.

TAGUIEFF, P. A. **A força do preconceito - Ensaio sobre o racismo e a Duplos**. 1. ed. Paris: Gallimard, 1987.

ZANIOLO, Leandro Osni; DALL'ACQUA, Maria Júlia Carnazza. Inclusão social da pessoa com deficiência: algumas considerações acerca de seus significados. IN: MANZOLI, Luci