REVISTA DE HUMANIDADES, TECNOLOGIA E CULTURA
Faculdade de Tecnologia de Bauru. **ISSN 2238-3948.**

A PARTICIPAÇÃO DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA NO MERCADO DE TRABAHO: UMA ANÁLISE DO CAMPO DAS VERTENTES – MG

THE PARTICIPATION OF PEOPLE WITH DEFICIENCY IN THE LABOUR MARKET: AN ANALYSIS OF THE CAMPO DAS VERTENTES – MG

Franciane Trindade Silva[1]
Pablo Luiz Martins[2]

RESUMO: Embora a legislação torne obrigatória a contratação das pessoas com deficiência (PCD's), a igualdade de oportunidade no trabalho é negligenciada por parte dos atores envolvidos. Em virtude do exposto, a pesquisa teve por objetivo verificar se as vagas reservadas para pessoas com deficiência no mercado de trabalho, na mesorregião do Campo das Vertentes – MG estão sendo devidamente ocupadas, e aferir as fiscalizações realizadas, bem como se estas têm sido eficazes nas punições. Trata-se de uma pesquisa bibliográfica e documental, de abordagem qualitativa e objetivos descritivos. Verificou-se que existe um déficit no total de ocupação de vagas reservadas pela lei, além de negligência por partes da fiscalização. Se mesmo com a legislação, existe uma falha na inclusão das PCD's, com a falta de fiscalização e apoio do Governo e dos empregadores, tende-se a retroceder os avanços adquiridos até o momento.

Palavras-chave: Inclusão de pessoas com deficiência; mercado de trabalho; Lei de Cotas.

[1] Graduação em Administração pela UFSJ. E-mail: francianesilva3dg@gmail.com.

[2] Doutor em Ciências da Linguagem. Docente DECAC da Universidade Federal de São João del-Rei – UFSJ. E-mail: pablo@ufsj.edu.br.

ABSTRACT: Although the legislation makes it mandatory to hire people with disabilities, equal opportunity at work is neglected by the actors involved. By virtue this, the research aimed to verify whether the vacancies reserved for people with disabilities in the labour market in the mesoregion of Campo das Vertentes - MG are being properly occupied, and to assess the inspections carried out, as well as whether they have been effective in the punishment. This is a bibliographical and documental research, of qualitative approach, descriptive objectives. It was found that there is a deficit in the total occupation of spaces reserved by law, in addition to negligence on the part of the inspection. If, even with the legislation, there is a failure in the inclusion of PWDs, with the lack of supervision and support from the Government and employers, there is a tendency to reverse the advances made so far.

Keywords: Inclusion of disabled people; labour market; quotas law.

INTRODUÇÃO

Até que momento a privação de oportunidades afeta a liberdade de um indivíduo no meio social? Desde que, convivendo em sociedade, todos os cidadãos devem gozar dos direitos iguais. Acontece que a privação de alguns direitos gera uma estratificação, que cria determinadas desigualdades, que precisam ser avaliadas. Para as pessoas com deficiência (PCD's) o cenário não se difere. O trabalho, que enquadra o indivíduo na sociedade, pode ser uma privação desnecessária.

A inserção de pessoas com algum tipo de deficiência nas organizações tem sido discutida ao redor do mundo, sendo amparada por diversas leis que buscam institucionalizar e legitimar essa prática. No Brasil, a lei de cotas Nº. 8.213/1991, já está em vigor a mais de 30 anos, delimitando a obrigatoriedade da contratação PCD's (pessoas com deficiência), para as organizações com mais de 100 funcionários.

A aplicação da norma legal, contudo, vem esbarrando na conduta refratária das empresas, o que demanda uma capacidade de fiscalização para fazê-la valer sem a necessária correspondência no aparato estatal com a atribuição de desempenhar a função (RIBEIRO. et al. 2009).

Pesquisas têm indicado que, apesar dessa lei ser o principal instrumento disponível às pessoas com deficiência para assegurar um lugar no mercado de trabalho formal, ela não é cumprida (NERI et al., 2003; HEINSKI e BIGNETT, 2002), e as contratações começaram a ser realizadas somente quando o ministério público do trabalho iniciou a fiscalização nas empresas atuando e punindo as que não estavam cumprindo as determinações legais (TANAKA et al., 2005).

Neste sentido, o presente estudo partirá de análise nas teses e artigos de estudiosos da área, fontes primárias e secundárias, e publicações relevantes no campo da inclusão social e dados sobre o cenário do Campo das vertentes –MG, a fim de analisar se as vagas ofertadas estão sendo ocupadas, além de aferir a fiscalização realizada. O procedimento técnico da pesquisa, na busca de reforçar e esclarecer os pareceres acerca do tema, será corroborado pelo método de pesquisa bibliográfica e pesquisa nos sites do SIDRA IBGE e RADAR SIT.

A pesquisa contribui para a literatura da inclusão, apresentando dados e características da mesorregião do Campo das Vertentes – MG, da qual não se encontram outros estudos. Conhecer a população em questão possibilita a identificação de negligências existentes e fatos que podem provocar o repensar a respeito da forma que são conduzidas as contratações por parte das organizações e as fiscalizações, por parte dos órgãos reguladores.

Além disto, sabe-se que esse sistema de cotas em nosso país não tem possibilidade de assegurar emprego para todas as pessoas com deficiência que querem trabalhar. Estas são contadas em muitos milhões, enquanto que as vagas resultantes das cotas são pouco mais de 500 mil, situadas principalmente nas empresas com mais de 1.000 empregados (VASCONCELOS,2010). Logo, tem-se tentativas de propiciar um ambiente mais inclusivo, porém, ainda com falhas representativas.

Ademais, faz-se relevante estimular as discussões sobre a inclusão das PCD's, a fim de propiciar mudanças nas organizações, sociedade, educação e cultura brasileira.

REVISÃO DE BIBLIOGRAFIA

Contextualizando: (Des) igual?

> O homem é, por sua natureza, como dissemos desde o começo ao falarmos do governo doméstico e do dos escravos, um animal feito para a sociedade civil. Assim, mesmo que não tivéssemos necessidade uns dos outros, não deixaríamos de desejar viver juntos. Na verdade, o interesse comum também nos une, pois, cada um aí encontra meios de viver melhor. Eis, portanto, o nosso fim principal, comum a todos e a cada um em particular. Reunimo-nos, mesmo que seja só para pôr a vida em segurança. A própria vida é uma espécie de dever para aqueles a quem a natureza a deu e, quando não é excessivamente cumulada de misérias, é um motivo suficiente para permanecer em sociedade. Ela conserva ainda os encantos e a doçura neste estado de sofrimento, e quantos males não suportaram para prolongá-la! Mas não é apenas para viver juntos, mas sim para bem viver juntos que se fez o Estado (ARISTÓTELES, 2006).

Segundo Noberto Bobbio (2004), o homem como indivíduo, deve ser livre, e como ser social, deve estar com os demais indivíduos em relação de igualdade.

Liberdade e Igualdade são, portanto, os valores que servem de fundamento para o Estado democrático.

Os membros de uma coletividade social e política (os cidadãos) são iguais quando, então, "[...] todos têm, num grau mínimo essencial, as faculdades morais necessárias para envolver-se na cooperação social a vida toda e participar da sociedade". Assim: "[...] a base da igualdade consiste em termos, no grau mínimo necessário, as capacidades morais e outras que nos permitem participar plenamente da vida cooperativa da sociedade" (RAWLS, 1972, p. 28).

A igualdade, em contraste com tudo o que se relaciona com a mera existência, não nos é dada, mas resulta da organização humana, porquanto é orientada pelo princípio da justiça. Não nascemos iguais, tornamo-nos iguais como membros de um grupo por força de nossa decisão de nos garantirmos direitos reciprocamente iguais (ARENDT, 1989, p. 335).

Acontece que um número imenso de pessoas em todo o mundo é vítima de várias formas de privação da liberdade. As privações restringem a vida social e política, e devem ser consideradas repressivas mesmo sem acarretar outros males. (SEN, 2018).

No discurso sobre a origem e os fundamentos da desigualdade entre os homens (1754), de Jean-Jacques Rousseau, o mesmo defende a ideia de que "a Natureza fez os homens iguais, mas a Sociedade os tornou desiguais". Mais adiante, acrescenta: Concebo na espécie humana duas espécies de desigualdade: uma, que chamo de natural ou física, porque é estabelecida pela natureza, que consiste na diferença das idades, da saúde, das forças do corpo e das qualidades do espírito, ou da alma; a outra, que se pode chamar de desigualdade moral ou política, porque depende de uma espécie de convenção, e que é estabelecida ou, pelo menos, autorizada pelo consentimento dos homens (ROUSSEAU, 1978, p. 235-260).

O que Rousseau chama de desigualdades naturais — as idades, características físicas e outras — inclui-se naquilo que poderíamos hoje chamar de diferenças (embora, certamente, não existam apenas diferenças naturais, mas também diferenças culturais de todos os tipos). As desigualdades políticas (mas também as desigualdades econômicas e sociais, ao lado delas) constituiriam aquilo que, nesta reflexão, chamo de desigualdades propriamente ditas. Apresentam-se aqui duas ordens distintas: a das diferenças e a das desigualdades. Cada um desses âmbitos — diferença e desigualdade — opõe-se, por sua vez, à noção de "igualdade", mas de uma maneira própria que terei o cuidado de distinguir mais adiante (BARROS, 2018).

Para Foucault (2001), a existência de corpos com diferenças sempre despertou a curiosidade, espanto ou indiferença das pessoas. Embora as PCD's possuam limitações físicas, sensoriais ou mentais, estas muitas vezes não as incapacitam, nem provocam desvantagens para determinada atividade (NERI et al. 2003).

Para Schwartzman (2007), o termo 'exclusão' é inseparável do de cidadania, a qual se realizaria pelo alcance de todos aos direitos civis, políticos e sociais, reforçando a defesa de Sachs (1995), que coloca que o exercício efetivo de todos os direitos (políticos, cívicos, sociais, econômicos e culturais) deve ser estendido ao conjunto da população, que incluem o direito ao desenvolvimento individual e coletivo e ao trabalho, instrumentos que permitam as pessoas reivindicarem seus direitos. Sachs (2004) também aponta que o exercício ao direto do trabalho promove autoestima, oferece oportunidades para autorrealização e avanço na escala social.

De fato, temos a obrigação moral de remover as barreiras à participação e de investir recursos financeiros e conhecimento suficientes para liberar o vasto potencial das pessoas com deficiência. Os governantes de todo o mundo não podem mais negligenciar as centenas de milhões de pessoas com deficiência cujo acesso à saúde, reabilitação, suporte, educação e emprego tem sido negado, e que nunca tiveram a oportunidade de brilhar (HAWKING, 2011).

Definições e legislações: Uma conexão a favor da inclusão

Sem perceber, as pessoas estão inseridas dentro das organizações desde o início de suas vidas, desta forma as pessoas extraem grande parte de sua satisfação material, social e cultural das organizações (LACOMBE et al. 2003). O trabalho acrescenta os mais diversos benefícios aos seres humanos, conexão com as pessoas, aumento da autoestima, dignidade e reconhecimento da sociedade, poder de realização pessoal, entre outros. Para as pessoas com deficiência além de todas essas vantagens, o trabalho os torna menos diferentes e os possibilita inserção na sociedade (SASSAKI, 1997).

Considerando a redação do Decreto 914, de 06/09/1993 em seu 3º artigo, do artigo 5º, § 2º, da Lei 8.112/90 e do art. 93, da Lei 8.213/91, "Considera-se pessoa com deficiência aquela que apresenta, em caráter permanente, perdas ou anormalidades de sua estrutura ou função psicológica, fisiológica ou anatômica, que geram incapacidade para o desempenho de atividade, dentro do padrão considerado normal para o ser humano" (BRASIL,1991).

Para Foucault (2001), a existência de corpos com diferenças sempre despertou a curiosidade, espanto ou indiferença das pessoas. Embora as PCD's possuam limitações físicas, sensoriais ou mentais, estas muitas vezes não as incapacitam, nem provocam desvantagens para determinada atividade (NERI et al. 2003).

A sociedade e o governo brasileiros vêm atuando no sentido de definir e fiscalizar o cumprimento de leis que assegurem direitos relativos ao convívio social e à inserção profissional de PCD's (BAHIA, 2009).

A consolidação de tais direitos se deu a partir da década de 1980, mais especificamente com a Constituição Federal de 1988, que incluiu diversos artigos sobre a temática da pessoa com deficiência, assim como outros relacionados ao mercado de trabalho. Ainda que a regulamentação desses dispositivos tenha demorado, a partir

dos anos de 2000, uma diversidade de instrumentos ficou à disposição para a implantação das políticas públicas direcionadas a essa população (DIEESE,2020).

O Artigo 93 da Lei nº 8.213/1991 (Lei de Cotas no setor privado), por sua vez, institui, para empresas com, no mínimo, 100 empregados, percentuais de vagas (cotas) a serem preenchidas por trabalhadores reabilitados e por pessoas com deficiência. O tamanho da cota varia de acordo com a quantidade de empregados da empresa, conforme Quadro 1.

Quadro 1: Percentual de Vagas para PCD nas empresas por número de funcionários

Número de funcionários	***Percentual de Vagas PCD***
Até 200	2%
de 201 a 500	3%
de 501 a 1.000	4%
de 1.000 em diante	5%

Fonte: Artigo 93 da Lei nº 8.213/1991 (BRASIL, 1991).

Um marco fundamental para o debate sobre o mercado de trabalho para pessoas com deficiência foi a aprovação da Lei nº 13.146, em 2015, conhecida como Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência – LBI -, também chamada Estatuto da Pessoa com Deficiência, que consolida todas as garantias das pessoas com deficiência (DIEESE, 2020).

Os resultados de ações de sensibilização se evidenciam pelo aumento da participação dessas pessoas no mercado de trabalho. Em 2015, o número de empregos para as PCD's cresceu 5,75% em relação ao ano de 2014. Segundo os dados da Relação Anual de Informações Sociais (RAIS) 2015, divulgada pelo Ministério do Trabalho, 403,2 mil pessoas com deficiência atuavam formalmente no mercado de trabalho, correspondendo a um percentual de 0,84% do total dos vínculos empregatícios (MINISTÉRIO DO TRABALHO, 2018).

Observa-se, assim, que há uma gama de iniciativas e leis que visam a resguardar as PCD's no Brasil. O que falta, entretanto, é a garantia efetiva de seus direitos pelo Poder Público, para que elas possam participar de maneira concreta e digna do desenvolvimento social e econômico do país. Dessa forma, observa-se uma tentativa de minimizar os problemas enfrentados por esse grupo (MOREIRA. *Et al* 2011).

Avanços e retrocessos: Inserção por obrigatoriedade ou inclusão?

Um dos principais fatores de insucesso na contratação de PCD's em empresas brasileiras está relacionado ao fato de estas contratarem uma PCD exclusivamente para suprir a demanda legal (MEDEIROS *et al.* 2014). Incluir não é apenas colocar junto, e, principalmente, não é negar a diferença, mas respeitá-la como constitutiva do ser humano (BARTALOTTI, 2006).

A contração de PCD's deve seguir os critérios de eficácia e aptidão profissional, e não ser movida pelo paternalismo ou mesmo somente para cumprir a legislação (DE LOURDES FREITAS et al. 2017). A inclusão faz parte do compromisso ético de promover a diversidade, respeitar a diferença e reduzir as desigualdades sociais (INSTITUTO ETHOS, 2002).

Pode-se inferir que as práticas de inclusão da PCD's no ambiente de trabalho da empresa podem ser consideradas práticas de introdução e não, necessariamente inclusivas (FREITAS et al. 2017). É fundamental ressaltar a diferença entre inclusão e integração.

Uma pessoa pertencente a um grupo historicamente excluído pode ser integrada socialmente, mas não necessariamente incluída. O processo de inclusão é bem mais complexo do que o processo de integração. A inclusão depende da aceitação social, a qual exige mudança no pensar da sociedade, enquanto a integração depende apenas da imposição através de leis e normas." (TEIXEIRA, 2010).

Não se trata somente de contratar pessoas com deficiência, mas também de oferecer as possibilidades para que possam desenvolver seus talentos e permanecer na empresa (TEIXEIRA, 2010; SILVA *et al.*, 2015). Como corrobora Bartalotti (2006); a inclusão deve buscar agregar valores tanto para o incluído quanto para a empresa, esperando-se bons resultados.

O cumprimento à lei e a dedicação e comprometimento dos deficientes não são as únicas razões para as empresas que contratam profissionais com deficiências físicas. Conforme Robbins et al, 2010:

> A inclusão dessas pessoas também melhora a imagem organizacional para o público e se configura como uma eficiente prática de marketing social. Nesse sentido, algumas companhias, inclusive, alocam esses funcionários na linha de frente, próximos aos clientes diretos, em uma tentativa de ganhar a simpatia dos consumidores. Dessa forma, o objetivo é elevar as vendas e se mostrar como uma empresa socialmente responsável. Em função dessa prática, surge um dilema. O que seria mais eticamente aceitável: negar a inclusão de deficientes ou empregá-los apenas para gerar a simpatia dos consumidores? (ROBBINS et al, 2010).

Mesmo com a existência das leis que garantam o acesso da pessoa com deficiência no mercado de trabalho, há inúmeros fatores que dificultam a inserção (TANAKA et al. 2005; QUINTÃO, 2005), dentre eles, falhas no processo de formação e a escassez de pessoas qualificadas. O baixo nível de escolaridade da PCD's, fato que se justifica, na maioria das vezes, em função de sua condição social. Várias dessas pessoas tiveram pouca oportunidade de estudar e prepararem-se profissionalmente (ZILIOTTO et al. 2009).

O impacto das deficiências sobre a empregabilidade foi tratado sob várias perspectivas. Por um lado, uma revisão de resultados de várias pesquisas sugere que as PCD's recebem avaliações de desempenho mais altas. Entretanto, essa mesma

revisão revela que, apesar de seu alto desempenho, há uma tendência de se esperar menos dos deficientes e existe menor probabilidade de eles serem contratados. (ROBBINS et al., 2010).

Algumas pesquisas também têm mostrado que, mesmo em empresas que já trabalham com a inserção de pessoas com deficiência, os gerentes têm muitas dúvidas sobre a questão da deficiência e sobre a forma de lidar com as pessoas com deficiência no cotidiano de trabalho (CARVALHO-FREITAS, 2007a; CARVALHO-FREITAS et al. 2007).

Percebe-se uma falta de conhecimento por parte dos gestores em torno da capacidade da PCD's que se depara concomitantemente com as exigências do mundo do trabalho (CARREIRA 1997). Alguns gestores dizem sentir dificuldades em conseguir PCD's com qualificação profissional, preparo social e desempenho em habilidades mais complexas. Afirmam também que elas possuem dificuldades em se relacionar com outros funcionários e, ao se integrarem, sentem-se inferiores. (TANAKA et al. 2005).

O contexto brasileiro é marcado por uma série de fatores críticos, como a dificuldade de adaptação do ambiente de trabalho com espaço limitado, pois adaptar condições físicas e/ou arquitetônicas de acesso do profissional, requer planejamento/reestruturação por parte dos contratantes (MARRAS, 2012). Esses fatores são justificativos comuns para a não inserção dessas pessoas no trabalho (NEPOMUCENO *et al.* 2008).

Segundo Quintão (2005) [...] certamente que alguns avanços na direção de uma prática inclusiva em relação a PCD vem acontecendo, à medida em que tem sido promovidos espaços para debate e trocas de experiências no campo da educação, da saúde, da questão da acessibilidade aos espaços públicos e privados... Mas os discursos que circulam tanto no interior das instituições quanto para além de seus portões denunciam as fraturas de seus ideais, cujas boas intenções ainda se fundamentam, em muitas situações, na compaixão e na benfeitoria, herdeiras dos ideais filantrópico-iluministas.

A própria necessidade de existência de uma legislação acerca da obrigatoriedade da inclusão de pessoas com deficiência dentro das organizações, conforme exposto por Almeida *et al.* (2007), já é um indicador de que talvez a resistência em abordar o tema não parta apenas da academia, mas seja um reflexo de uma condição de discriminação dentro das próprias organizações e, por conseguinte, da sociedade brasileira.

Cenário nacional brasileiro: Um cenário de negligência?

Apesar da mudança legal, muitas conquistas ainda precisam ser alcançadas. Dos 45,6 milhões de deficientes brasileiros, apenas 306 mil encontram-se empregados

em algum tipo de atividade formal (IBGE, 2010; MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO [MTE], 2011).

De Araújo *et al*, avaliou a efetividade da Lei de cotas, utilizou informações da RAIS, no período de 2007 a 2016. No que se refere à efetividade da Lei, os resultados mostraram que no ano de 2007, em geral, a lei não foi efetiva. Já no ano de 2016, observando o primeiro limiar, verifica-se que o efeito já é bem mais próximo da cota de contratação, onde são empregadas cerca de duas PCD a mais nas empresas. Ressalta-se no estudo também, a necessidade de uma maior fiscalização quanto ao cumprimento da Lei por parte do Governo.

Para Lopes (2005), a fragilidade institucional do governo brasileiro e a capacidade das grandes corporações em destinar recursos em favor dos seus interesses, mesmo que para isso tenham que burlar a legislação, são dois fatores que contribuem para a ineficácia da lei.

De acordo com a nota técnica número 246, elaborada em novembro de 2020, a luta das pessoas com deficiência que vinha ganhando espaço (avanço) ao longo do tempo, encontram algumas barreiras já encontradas antes, mas com maior intensidade durante a pandemia de covid-19 (retrocessos), que culminou na redução da empregabilidade e da inclusão destes no mercado de trabalho em geral.

> Ao apresentar deterioração anterior à pandemia, esta somente piorou a situação, com um movimento proporcionalmente mais acentuado que o verificado no mercado de trabalho geral e que só foi revertido em agosto, mas em escala insuficiente para reverter a queda acumulada no ano. Esse cenário, por sua vez, aumenta ainda mais a diferença entre vagas disponíveis segundo a lei de cotas e os vínculos formais registrados, o que exigirá não somente uma recuperação mais robusta do mercado de trabalho brasileiro, como também o aumento da fiscalização de seu cumprimento. Além disso, combater as diferenças entre as condições de trabalho entre os (as) trabalhadores (as) com deficiência e os demais também é importante, como, por exemplo, nos rendimentos já que, conforme observado, não existem diferenças de atributos pessoais suficientes que justifiquem tal situação de desigualdade, senão o tipo de inserção que possuem. (DIEESE, 2020).

Em relação às informações sobre o mercado de trabalho e as pessoas com deficiência, há ainda um longo caminho a ser percorrido para a obtenção de uma melhor análise, como atualização dos indicadores após ano de 2010 (último censo realizado), o que deve ser objeto de investigação, assim que houver informações disponíveis (DIEESE,2020).

O processo de redução de vínculos foi muito mais intenso que o verificado no restante do mercado de trabalho formal, questionando, de certa forma, o discurso de que a pandemia é "democrática". E isso acontece em um cenário no qual o governo federal apoia a retirada de importante dispositivo de acesso desses (as) trabalhadores (as) ao mercado de trabalho, como é a Lei de Cotas (DIEESE, 2020).

METODOLOGIA

A pesquisa verifica o cenário de vagas reservadas e ocupadas para pessoas com deficiência no mercado de trabalho, na mesorregião do Campo das Vertentes – MG além de aferir as fiscalizações realizadas, bem como se estas têm sido eficazes nas punições. Portanto, descrevem-se os métodos.

Para alcançar os objetivos propostos, realizou-se uma pesquisa documental nos sites da SIDRA IBGE, RADAR SIT, DIEESE; de abordagem qualitativa, de objetivos descritivos. Além destes, foram realizadas revisões de bibliografia condizentes ao tema da pesquisa.

A pesquisa documental, segundo Gil (1999), é muito semelhante à pesquisa bibliográfica. A diferença essencial entre ambas está na natureza das fontes: enquanto a bibliográfica se utiliza fundamentalmente das contribuições de diversos autores, a documental vale-se de materiais que não receberam, ainda, um tratamento analítico, podendo ser reelaboradas de acordo com os objetos da pesquisa.

Em suma, todo trabalho científico, toda pesquisa, deve ter o apoio e o embasamento na pesquisa bibliográfica, para que não se desperdice tempo com um problema que já foi solucionado e possa chegar a conclusões inovadoras (LAKATOS; MARCONI, 2001).

Segundo Triviños (1987), a abordagem de cunho qualitativo trabalha os dados buscando seu significado, tendo como base a percepção do fenômeno dentro do seu contexto. O uso da descrição qualitativa procura captar não só a aparência do fenômeno como também suas essências, procurando explicar sua origem, relações e mudanças, e tentando intuir as consequências. Segundo Malhotra (2001), "a pesquisa qualitativa proporciona uma melhor visão e compreensão do contexto do problema, enquanto a pesquisa quantitativa procura quantificar os dados e aplica alguma forma da análise estatística". A pesquisa qualitativa pode ser usada, também, para explicar os resultados obtidos pela pesquisa quantitativa.

Para Triviños (1987), "o estudo descritivo pretende descrever "com exatidão" os fatos e fenômenos de determinada realidade", de modo que o estudo descritivo é utilizado quando a intenção do pesquisador é conhecer determinada comunidade, suas características, valores e problemas relacionados à cultura.

APRESENTAÇÃO DO CASO E DISCUSSÕES

A Mesorregião Campo das Vertentes está localizada no sudeste mineiro, reunindo 36 municípios. Apesar de a pesquisa estar sendo realizada no ano de 2021, e os dados deste ano já estarem disponíveis quanto a população total residente na mesorregião do campo das vertentes, far-se-á a análise dos dados do censo do IBGE

de 2010, devido a ser o censo que conste dados sobre as PCD's no SIDRA (Sistema IBGE de Recuperação Automática). Segundo o censo do IBGE, no ano de 2010, o total da população residente estimada (pessoas) por municípios no Campo das Vertentes-MG, era de aproximadamente 557.655 pessoas (IBGE, 2010). Deste total, conforme quadro abaixo, 128.596 possui pelo menos uma das deficiências investigadas, o que representa 23,06 % da população. Cabe salientar, que os dados envolvem todas as idades, e que deste total, avaliando apenas a faixa etária 18-64 anos (idade em que se pode ter emprego formal com carteira assinada), existem 86.830 pessoas com deficiência, o que representa 67,52% desta amostra, que está apta a ingressar no mercado de trabalho (IBGE, 2010).

Tabela 01: População residente por tipo de deficiência, segundo a situação do domicílio, o sexo e os grupos de idade - Amostra - Características Gerais da População.

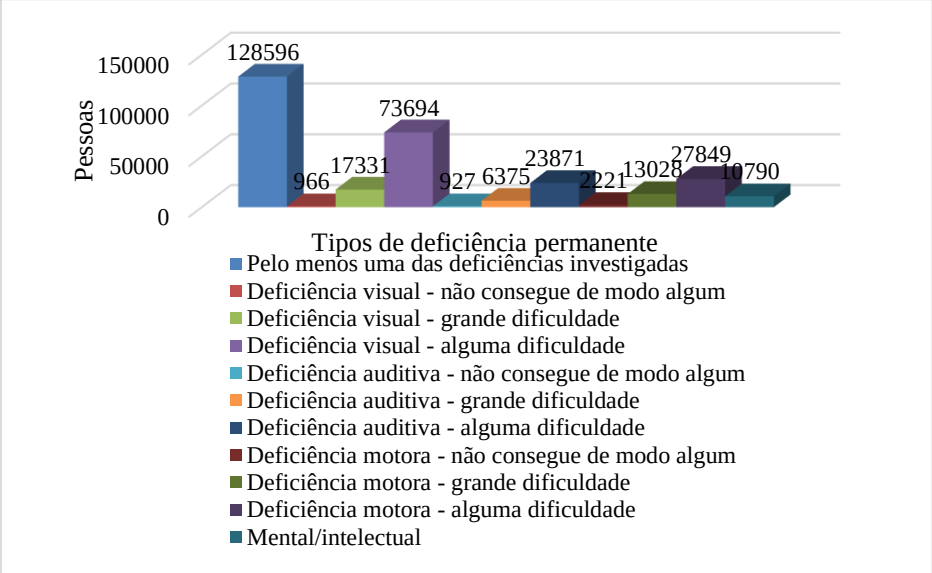
Variável - População residente (Pessoas)				
Sexo - Total / Grupo de idade – Todos / Ano - 2010				
	Município	Pelo menos uma das deficiências investigadas	Nenhuma dessas deficiências	Sem declaração
1	Alfredo Vasconcelos (MG)	1.362	4.713	-
2	Antônio Carlos (MG)	2.608	8.506	-
3	Barbacena (MG)	31.474	94.798	12
4	Barroso (MG)	4.149	15.450	-
5	Capela Nova (MG)	1.066	3.689	-
6	Caranaíba (MG)	594	2.694	-
7	Carandaí (MG)	4.812	18.534	-
8	Carrancas (MG)	977	2.971	-
9	Conceição da Barra de Minas (MG)	992	2.962	-
10	Coronel Xavier Chaves (MG)	768	2.533	-
11	Desterro do Melo (MG)	629	2.386	-
12	Dores de Campos (MG)	2.140	7.159	-
13	Ibertioga (MG)	1.165	3.871	-
14	Ijaci (MG)	915	4.944	-
15	Ingaí (MG)	546	2.083	-
16	Itumirim (MG)	1.111	5.028	-
17	Itutinga (MG)	1.136	2.777	-
18	Lagoa Dourada (MG)	3.091	9.165	-
19	Lavras (MG)	17.162	75.038	-
20	Luminárias (MG)	1.296	4.126	-
21	Madre de Deus de Minas (MG)	1.439	3.462	3
22	Nazareno (MG)	1.802	6.152	-
23	Nepomuceno (MG)	7.632	18.101	-
24	Piedade do Rio Grande (MG)	1.516	3.193	-
25	Prados (MG)	2.028	6.363	-
26	Resende Costa (MG)	2.773	8.140	-

27	Ressaquinha (MG)	1.343	3.368	-
28	Ribeirão Vermelho (MG)	1.139	2.687	-
29	Ritápolis (MG)	1.440	3.485	-
30	Santa Bárbara do Tugúrio (MG)	1.010	3.560	-
31	Santa Cruz de Minas (MG)	1.835	6.030	-
32	Santana do Garambéu (MG)	409	1.825	-
33	São João del Rei (MG)	20.275	64.194	-
34	São Tiago (MG)	2.411	8.150	-
35	Senhora dos Remédios (MG)	2.468	7.728	-
36	Tiradentes (MG)	1.083	5.876	2
Total população com deficiência no Campo das Vertentes-MG		**128.596**	**425.741**	**15**

Fonte: IBGE - Censo Demográfico, 2010. - Disponível em: <https://sidra.ibge.gov.br/Tabela/1495.>

Deste total de pessoas, que apresenta pelo menos uma das deficiências investigadas, descreve-se através do gráfico abaixo, o número de pessoas por deficiência especificamente demonstradas, na mesorregião do campo das vertentes.

Gráfico 01: População residente por tipo de deficiência na mesorregião geográfica Campo das Vertentes- MG



Fonte: Elaborado pela autora por meio de dados do IBGE - Censo Demográfico, 2010.

Por meio do gráfico, pode ser elencado, três tipos de deficiência permanente, de maior frequência nos Campos das vertentes, no período do censo (2010), sendo respectivamente, deficiência visual – alguma dificuldade; deficiência motora - alguma dificuldade; deficiência auditiva - alguma dificuldade. Não se considerará para este

estudo, nenhum tipo em especifico, uma vez que o objetivo é reconhecer a oportunidade de um modo geral, da inclusão no mercado de trabalho, mas julga-se elementar, apresentar os tipos considerados.

Através do Painel de informações e estatísticas da inspeção do trabalho no Brasil, acessado pelo painel do RADAR SIT, verifica-se, por município, o número de vagas reservadas, por natureza jurídica do empregador, apresentando os déficits diante da lei de cotas; bem como as vagas preenchidas por tipo de deficiência ou por CNAE. Na tabela abaixo, se apresentam os resultados apenas das cidades supracitadas, que obtêm vagas reservadas e ocupadas, destacando-se o setor púbico e privado e com o resultado do déficit geral.

Tabela 02: Número de vagas reservadas e ocupadas por pessoas com deficiência, por município.

	Ano: 2019	Nº de vagas reservadas		Nº de vagas Ocupadas		Déficit Geral	Total vagas ocupadas por município
	Municípios	Setor Público	Setor Privado	Setor Público	Setor Privado		
1	Antônio Carlos (MG)	0	3	0	0	3	0
2	Barbacena (MG)	11	202	3	122	88	125
3	Barroso (MG)	0	6	0	3	3	3
4	Dores de Campos (MG)	0	139	0	75	64	75
5	Lavras (MG)	0	318	0	143	175	143
6	Luminárias (MG)	0	3	0	0	3	0
7	Nazareno (MG)	0	9	0	6	3	6
8	Nepomuceno (MG)	0	10	0	10	0	10
9	Prados (MG)	0	13	0	2	11	2
10	Ribeirão Vermelho (MG)	0	6	0	3	3	3
11	Santa Cruz de Minas (MG)	0	10	0	0	10	0
12	São João del Rei (MG)	0	112	0	67	45	67
13	São Tiago (MG)	9	4	0	4	9	4
Total		20	835	3	435	417	438

Fonte: Elaborado pela autora por meio de dados extraídos do Radar Sit, fundamentado pela Relação Anual de Informações Sociais (RAIS). - Disponível em: < https://sit.trabalho.gov.br/radar/>

De acordo com os dados da tabela, nota-se que apenas 3 pessoas ocupam vagas no setor público, quando o total de vagas reservadas é de 20, apresentando um déficit de 85%. No setor privado por sua vez, o cenário é de menor impacto, sendo o total de vagas reservadas para 835 pessoas, tem uma ocupação de 435, apresentando déficit de 48%. Logo, se temos um total de 128.596 pessoas com pelo menos uma das deficiências investigadas na mesorregião do campo das vertentes e apenas 438 pessoas empregadas, sendo aproximadamente 0,34 % do total de PCD's ocupando as vagas

reservadas. Cabe ressaltar, que não consta, na base de pesquisa do RADAR SIT, 6 cidades que compõe a mesorregião, sendo elas: Carrancas, Ibertioga, Ijaci, Itumirim, Ritápolis e Senhora dos remédios. Logo, os dados apresentados são aproximados.

Analisando cada município no ano de 2019, expõe-se a informação do número de fiscalizações e infrações realizadas no período em questão. Os dados apresentados na tabela a seguir, corroboram aos estudos da DIEESE (2020) e De Araújo *et al*, que delimitam a necessidade do aumento da fiscalização para se fazer cumprir, no mínimo, a ocupação de vagas reservadas perante a lei.

Tabela 03: Total de fiscalizações realizadas e PCD's incluídas, durante o ano de 2019 na mesorregião Campo das Vertentes-MG

	Município	Fiscalizações	Total de PCD incluídas sob ação fiscal
1	Barbacena (MG)	8	10
2	Dores de Campos (MG)	2	0
3	Lavras (MG)	9	43

Fonte: Elaborado pela autora por meio de dados extraídos do Radar Sit, fundamentado pela Relação Anual de Informações Sociais (RAIS). - Disponível em: < https://sit.trabalho.gov.br/radar/>.

Nos demais municípios que compõem a mesorregião estudada, os dados são iguais a 0 (zero), ou seja, de acordo com os dados da Secretaria de Inspeção do trabalho, não aconteceram fiscalizações nestes municípios.

CONSIDERAÇÕES

As pesquisas demonstram uma luta de anos pela causa das pessoas com deficiência não apenas na inclusão do mercado de trabalho, mas na sociedade em si. Diversos avanços são identificados ao longo do tempo, e avanços significativos. A própria legislação existente, já demarca uma preocupação de políticas públicas com a temática, fato que molda uma conquista dos que lutam por esta causa. Resta compreender, se a legislação é eficaz na sua aplicação.

Diante do exposto, a pesquisa teve por objetivo, verificar o cenário de vagas reservadas e ocupadas para pessoas com deficiência no mercado de trabalho, na mesorregião do Campo das Vertentes – MG além de aferir as fiscalizações realizadas, bem como se estas têm sido eficazes nas punições.

Nota-se negligência no cumprimento da lei de cotas. Apesar da divergência de informações existentes nas bases de dados consultadas, que dificultou uma análise

eficaz, apresenta-se na mesorregião do Campo das vertentes, um déficit no total de ocupação de vagas reservadas pela lei. Os dados mostram que o setor privado, se mobilizou em maior instância na busca do cumprimento do que propõe a legislação, mas mesmo assim, ainda não cumpriram totalmente a cota.

Os dados apresentados sobre a implementação de fiscalização, corroboram aos estudos da DIEESE (2020) e De Araújo *et al*, que delimitam a necessidade do aumento da fiscalização para se fazer cumprir, no mínimo, a ocupação de vagas reservadas perante a lei. Nas cidades de Barbacena MG e Lavras MG, os resultados da fiscalização para novas contratações de PCD's foram positivos, o que configura a legislação como fundamental na luta da inserção.

Se mesmo com a legislação, existe conforme corroboram os estudos, uma falha na inclusão das PCD's, com a falta de fiscalização e apoio do Governo (como órgão regulador e normativo da sociedade), tende-se a retroceder os avanços adquiridos até o momento, tornando negligenciados os direitos e a força de trabalho dessa população que de acordo com o IBGE (2010), representa cerca de um quarto da população brasileira (24%).

O estímulo das práticas inclusivas pela lei precisa ser priorizado na prática, tanto quanto na legislação. O processo de inclusão depende de mudanças nos espaços físicos e na cultura organizacional e social. O apoio do Governo é de suma importância neste processo, mas cabe aos empregadores integrarem a inclusão independente da exigência normativa. O valor da democracia consiste em proteger o Estado e garantir direito a todos os cidadãos, sem a exclusão de nenhum sequer. A decisão tomada por uma maioria deve respeitar as liberdades individuais de cada, para a convivência em coletivo de forma a alcançar o bem comum.

A intenção da pesquisa não foi de encontrar culpados pela não inserção, mas compreendidos os atores envolvidos (sociedade, empresas e Estado), e com cada um cumprindo seu papel no desenvolvimento da inclusão, tornam-se assim, agentes de mudança.

Por não se contemplar nesta pesquisa, as causas e motivos da negligência, as considerações expostas dão espaço e força para novas pesquisas, aprofundando explicações sobre o déficit na ocupação por parte das empresas.

REFERÊNCIAS

ALMEIDA, L. A. D.; COIMBRA, C. E. P.; CARVALHO-FREITAS, M. N. **Percepções de pessoas com deficiência em relação à inserção no mercado formal de trabalho: um estudo realizado em duas regiões metropolitanas de Minas Gerais.** In: Encontro Nacional de Pós Graduação em Administração, 31., 2007, Rio de Janeiro. Anais... Rio de Janeiro: ANPAD, 2007.

ARENDT, H. **A condição humana**. Chicago, University of Chicago Press, 1989.

ARISTÓTELES. **Política**. São Paulo: Ed. Martins Fontes, 2006.

BAHIA, M. S. **Perspectivas para inserção profissional de pessoas com deficiência: análise de uma experiência em curso na Bahia.** Dissertação de mestrado, Universidade Federal da Bahia, Salvador, BA, Brasil, 2009.

BARROS, J. D.'A. Igualdade e diferença: uma discussão conceitual mediada pelo contraponto das desigualdades. **Revista Brasileira de Educação**, v. 23, 2018.

BARTALOTTI, C. C. **Inclusão social das pessoas com deficiência: utopia ou possibilidades?** São Paulo: Paulus, 2006.

BOBBIO, N. **A era dos direitos. Trad.** Carlos Nelson Coutinho. – Rio de Janeiro: Elsevier, 2004.

BRASIL, CONSELHO FEDERAL DE CONTABILIDADE. **Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991.** Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências. Diário Oficial da União, 1991.

CARVALHO-FREITAS, M. N., & MARQUES, A. L. **A inserção de pessoas com deficiência em empresas brasileiras: uma dimensão específica da diversidade nas organizações.** In Anais eletrônicos do XXXI Encontro Anual da Associação Nacional de Pós-Graduação e Pesquisa em Administração. Rio de Janeiro: Associação Nacional de Pós-Graduação e Pesquisa em Administração, 2007.

CARVALHO-FREITAS, M. N. **Análise da inserção e gestão do trabalho de pessoas com deficiência: um estudo de caso.** In Anais eletrônicos do XXXI Encontro Anual da Associação Nacional de Pós-Graduação e Pesquisa em Administração. Rio de Janeiro: Associação Nacional de Pós-Graduação e Pesquisa em Administração, 2007a.

ARAÚJO, A. C. P. L. et al. "**Lei de Cotas" no Brasil: Garantia de emprego para pessoas com deficiência?**

FREITAS, C. M. L et al. A INSERÇÃO DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA NO MERCADO DE TRABALHO: Uma reflexão à luz da responsabilidade social **empresarial. Revista Economia & Gestão**, v. 17, n. 48, p. 98-118, 2017.

DIEESE – Nota técnica Nº. 246 **– Inclusão social no mercado de trabalho e a pessoa com deficiência.** Outubro de 2020. Disponível em < https://www.dieese.org.br/notatecnica/2020/notaTec246InclusaoDeficiencia.html> Acesso em: 11 de novembro de 2021.

FOUCAULT, M. **Os anormais**. São Paulo: Martins Fontes, 2001.

GIL, A. C. **Métodos e técnicas de pesquisa social**. 5.ed. São Paulo: Atlas, 1999.

HAWKING, S. **RELATÓRIO MUNDIAL SOBRE A DEFICIÊNCIA**. Organização Mundial da Saúde 2011. Disponível em: https://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/70670/WHO_NMH_VIP_11.01_por.pdf;jsessionid. Acesso em: 04 de março de 2022.

HEINSKI, R. M. M. S; BIGNETTI, L. P. **A inclusão de pessoas portadoras de deficiência no mercado de trabalho.** Cladea, 2002. Porto Alegre. Anais eletrônicos..., 2002.

IBGE. INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. Sistema IBGE de recuperação automática **– SIDRA, 2000.** Disponível em: https://sidra.ibge.gov.br Acesso em 11 DE NOV 2021.

IBGE. INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. **Censo demográfico 2010: características gerais da população, religião e pessoas com deficiência, 2010**. Disponível em: http://www.ibge.gov.br/home/estatistica/populacao/censo2010/caracteristicas_religiao_deficien cia/default_caracteristicas_religiao_deficiencia.shtm. Acesso em 11 DE NOV 2021.

INSTITUTO ETHOS. **O que as empresas podem fazem pela inclusão das pessoas com deficiência**. Instituto Ethos, Empresas e Responsabilidade Social, 2002.

LACOMBE, F. J. M.; HEILBORN, G. L. J. **Administração: princípios e tendências.** São Paulo: Saraiva,2003.

LAKATOS, E. M.; MARCONI, M. A. **Fundamentos metodologia científica.** 4.ed. São Paulo: Atlas, 2001.

LOPES, G. G. V.. **A inserção do portador de deficiência no mercado de trabalho: a efetividade das leis brasileiras.** São Paulo: LTr, 2005.

MALHOTRA, N. **Pesquisa de marketing.** 3.ed. Porto Alegre: Bookman, 2001.

MARRAS, J.P. **Administração de recursos humanos do operacional ao estratégico**. São Paulo: Saraiva, 2012.

MEDEIROS, G.T.C. et al. **A Diversidade nas Organizações Contemporâneas: um Enfoque na Transversalidade de Gênero**. In: XI Simpósio de Excelência em Gestão e Tecnologia. Anais... SEGeT, 2014.

MINISTÉRIO DO TRABALHO. **Cresce número de empregados formais para pessoas com deficiência. Brasil, 2018.** Disponível em: http://trabalho.gov.br/noticias/6607-cresce-numero-de-empregos-formais-para-pessoas-com-deficiencia.Acesso em 11 de NOV de 2021.

MOREIRA, L. B. et al. **O Trabalho para Pessoas com Deficiência: Uma Discussão Preliminar sobre Diversidade, Poder, Minoria e Deficiência** Work for People with Disabilities: A Preliminary Discussion about Diversity, Power, Minority and Disability, 2011.

NEPOMUCENO, M. F.; DE CARVALHO-FREITAS, M. N. As crenças e percepções dos gerentes e as possibilidades de trabalho das pessoas com deficiência. **Revista Psicologia em Pesquisa,** v. 2, n. 1, 2008.

NERI, M. et al. **Retratos da deficiência no Brasil.** Rio de Janeiro: FGV/IBRE, 2003.

QUINTÃO, D. T. R. Algumas reflexões sobre a pessoa portadora de deficiência e sua relação com o social. **Psicologia e Sociedade,** v. 17, n. 1, p. 17-28, jan/abr. 2005.

RAWLS, J. **Uma teoria da Justiça**. Brasília: Editora Universidade de Brasília, 1972.

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,** v. 16**,** n. 50, 2009.

ROBBINS, S. P, JUDGE, T. A, SOBRAL, F.; **Comportamento organizacional** / [tradução Rita de Cássia Gomes]. -- 14. ed. -- São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2010.

ROUSSEAU, J.-J. **Discurso sobre a origem e os fundamentos da desigualdade entre os homens**. In: Rousseau. São Paulo: Abril Cultural, 1978. p. 263-5. (Coleção Os pensadores).

SACHS, I. Inclusão social pelo trabalho decente: oportunidades, obstáculos, políticas públicas. **Estudos Avançados.** São Paulo, v.18, n.51, p.23-49, 2004.

SACHS, I. Em busca de novas estratégias de desenvolvimento. **Estudos Avançados.** São Paulo, v.9, n.25, set/dez 1995.

SASSAKI, R. K., **Inclusão./Construindo uma sociedade para todos.** Rio de Janeiro: WVA, 1997

SCHWARTZMAN, S. **As causas da pobreza**. Rio de Janeiro: Editora FGV, 2007.

SEN, A. **Desenvolvimento como liberdade**. Editora Companhia das letras, 2018.

SILVA, A.G.C.; HELAL, D.H. **Políticas e Práticas de Gestão de Pessoas e a Inclusão de Pessoas com Deficiência nas Organizações de João Pessoa-PB**. In: Encontro de Gestão de Pessoas e Relações de Trabalho, 5, Salvador. Anais... Salvador: EnGPR, 2015.

TANAKA, E. D.O.; MANZINI, E. J. O que os empregadores pensam sobre o trabalho da pessoa com deficiência? **Revista brasileira de educação especial**, Marília. V11. N2, p. 273,294. 2005.

TEIXEIRA, M.C.A. **Políticas públicas para pessoas com deficiência no Brasil.** Dissertação de mestrado em Administração**.** São Paulo: Fundação Getúlio Vargas, 2010.

VASCONCELOS, Fernando Donato. O trabalhador com deficiência e as práticas de inclusão no mercado de trabalho de Salvador, Bahia. **Revista Brasileira de Saúde Ocupacional,** v. 35, n. 121, p. 41-52, 2010.

ZILIOTTO, D.M.; SIMIONATTO, M.F**.** A formação profissional e a deficiência: uma reflexão sobre a contribuição da educação diante do desafio da construção de uma sociedade inclusiva. In: SIMIONATTO, M. F. (Org) **Percursos investigativos em trabalho, educação e formação profissional.** Novo Hamburgo: Feevale, 2009.