

EMPREGABILIDADE DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA: UM ESTUDO A PARTIR DA PERCEPÇÃO DOS PROFISSIONAIS DE RECURSOS HUMANOS

Bianca Silva Magalhães
Laíse Do Nascimento Silva
Elane dos Santos Silva Barroso
Marcos Antonio Cavalcante de Oliveira Júnior
Linnik Israel Lima Teixeira

Submetido em: 12/10/2022

Aceito em: 28/12/2022

Publicado em: 20/12/2022

Resumo

A inclusão de pessoas com deficiência (PcD) no mercado de trabalho foi decorrente de grandes lutas, até serem criadas medidas e leis que as assegurassem, em destaque a lei de cotas, que incentivam a empregabilidade e a inserção dos mesmos no meio acadêmico, social e organizacional. Nesse sentido, problematiza-se: como tem sido feito o processo de contratação de pessoas com deficiência? Para responder essa pergunta foi realizada entrevistas junto aos profissionais de recursos humanos em 3 empresas do setor varejo e alimentícios no município de Piripiri, no Piauí, com a finalidade de obter as percepções dos gestores em relação a empregabilidade de pessoas com deficiências, a relação com as leis e os principais motivos das contratações, bem como os desafios da empregabilidade de pessoas com deficiências. Os resultados apontaram despreparo por parte dos profissionais de recursos humanos, na realização de treinamento específico para inserção dos PcD em setores laborais e a ausência de conhecimento a respeito das leis que os amparam. As funções são geralmente operacionais e entre as dificuldades encontradas diagnosticou-se um empecilho na contratação de um PcD pelo fato destes não desejarem perder o benefício assistencial e não possuir plano de carreira.

Palavras-chave: Mercado de Trabalho; Empregabilidade; Pessoas com Deficiência.

EMPLOYABILITY OF PEOPLE WITH DISABILITIES: A STUDY BASED ON THE PERCEPTION OF HUMAN RESOURCES PROFESSIONALS

Abstract

The inclusion of people with disabilities (PwD) in the labor market resulted from great struggles until measures and laws were created to ensure them, particularly the quota law, which encourages employability and their insertion in the academic and social environment. And organizational. In this sense, the question arises: how has the process of hiring people with disabilities been carried out? To answer this question, interviews were carried out with human resources professionals in 3 companies in the retail and food sector in the municipality of Piripiri, in Piauí, to obtain the perceptions of managers about the employability of people with disabilities, the relationship with the laws and the main reasons for hiring, as well as the challenges of employing people with disabilities. The results showed a lack of preparation on the part of human resources professionals in carrying out specific training for the insertion of PwD in labor sectors and a lack of knowledge about the laws that support them. The functions are generally operational, and among the difficulties encountered, an obstacle was diagnosed in

hiring a PwD because they do not want to lose the assistance benefit and do not have a career plan.

Keywords: Labor market; employability; Disabled people.

1 INTRODUÇÃO

A inclusão das pessoas com deficiência (PcDs) vêm crescendo, tendo se consolidado e gerado bastante discussão em ambientes escolares, empresas e no mercado de trabalho. Segundo dados da Secretaria Especial de Previdência e Trabalho do Ministério da Economia, houve-se à admissão de 46,9 mil pessoas com deficiência e reabilitados em 2018, em razão ao número de empregados formais (44.782) e aprendizes (2.118).

Mesmo considerando essa ascensão, algumas empresas não cumprem a lei 8.213/1991, denominada como lei de cotas, que vigora a mais de 20 anos e que normatiza a inclusão de PcDs nas instituições, sendo justificado pela maioria das empresas que à falta de mão de obra qualificada intervém na admissão desses profissionais. Ressalta-se que a lei de cotas não exemplifica o cargo específico para modalidade de deficiência, ou seja, a subjetividade presente na referida lei oportuniza diferentes interpretações além da necessidade de atualizações (MEDEIROS, 2014).

A constituição de 1988 assegura direito de igualdade a essas pessoas, como consta no inciso VIII do art. 37 que para um cargo público será reservado percentual dos cargos e empregos públicos para as pessoas com deficiência e definirão os critérios de sua admissão em iguais condições aos demais candidatos. Porém, há necessidade de ações ativas de combate à discriminação no mercado de trabalho e inserir as pessoas com deficiência no meio social, e acadêmico, que carece de políticas de fiscalização e que tem como papel indispensável em um Estado Democrático de Direito e assim tendo uma maior igualdade nas corporações.

De acordo com Tanaka e Manzini (2005) a fiscalização em sua essência é de grande valia, pois, eleva a eficiência e aumenta a demanda de contratação de pessoas com deficiência para assim ter uma maior diversidade nas corporações. Essa temática encontra-se em constante evolução, uma vez que as organizações ainda têm receio de contrata-los e muitas vagas não são preenchidas.

A representatividade desse público no Brasil pode ser observada a partir dos dados coletados pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatísticas (IBGE), conforme o último recenseamento demográfico, as estimativas da população atingiram em torno de 193 milhões

de pessoas e destas mais de 45,6 milhões possuem alguma das deficiências investigadas, o que representa um percentual de 23,9% de brasileiros. No estado de São Paulo, havia em 2010 aproximadamente 44 milhões de indivíduos, sendo que 9 milhões com alguma deficiência, isso expressa um percentual de 22,6% dos habitantes deste estado (IBGE, 2010).

Apesar das exigências de leis que incentivam a empregabilidade de pessoas com deficiência em ingressar no mercado de trabalho, ainda é uma tarefa difícil, haja vista que tendem a receber menores salários e realizar funções inferiores ocasionando pouco envolvimento e crescimento de futuras carreiras na empresa (LORENZO, 2017).

No cenário atual a sociedade tem se tornado cada vez mais capitalista e o trabalho imprescindível na vida de todas as pessoas, o mercado está mais exigente no que se refere ao perfil profissional, a formação e a qualificação do indivíduo (PINA, 2010). Nesse sentido, apontou-se como problema de pesquisa: como é feito o processo de contratação de pessoas com deficiência? Desse modo, o objetivo geral consistiu em investigar como é feito o processo de empregabilidade de pessoas com deficiências no município de Piriá, no Piauí. Partindo desse foco, objetivou-se de forma específica: Mapear como é feito processo de contratação, critérios de seleção, avaliação e permanência de pessoas com deficiências nas empresas; verificar se existe algum plano de carreira para pessoas com deficiência; identificar os fatores motivadores para a contratação das pessoas com deficiências e analisar se a empresa utiliza alguma política para pessoas com deficiência.

O presente artigo está estruturado por esta introdução seguido do referencial teórico que versa sobre inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho e seus dispositivos legais além da metodologia, análises e conclusões do estudo.

2 PARADIGMAS DA INCLUSÃO DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA

De acordo com Assis e Carvalho Freitas (2014) os termos "deficiente" ou "portador de necessidades especiais" tornaram-se obsoletos. Esses termos dão ênfase a algo que se "porta" e foram alterados para "pessoa com deficiência", tendo como principal precursor para tal mudança que esses indivíduos são pessoas e que os mesmos tem que se sentir inserido em sociedade (LORENZO, 2017).

No contexto histórico da humanidade a imagem que muitos deficientes carregavam, era a imagem de deformação do corpo a cena denunciava seres com anomalia, e que não poderia

ser inserido em sociedade gerando assim um grande preconceito e desigualdade, além de crimes contra sua dignidade humana (RABELO, 2008).

São identificadas fases que vão desde a exclusão, que se dá através do isolamento, ou seja, o mesmo não tem acesso nem convívio social, práticas evidentes no período clássico, início do século XX tendo pouco apoio da sociedade para inseri-los. Com a segregação surge então uma necessidade de atendimento especializado que coexiste com o momento atual e em que a integração de pessoas com deficiência tornaram-se inclusas no mercado de trabalho, em escolas regulares sendo valorizado suas limitações (SASSAKI, 2006).

Em 1980 as lutas pelos direitos das pessoas com deficiência, e a inclusão de fato que é um processo sistêmico que envolve métodos de ensino, igualitário, tendo como foco reconhecer o grande potencial das pessoas com deficiência teve grande repercussão na sociedade (SASSAKI, 2006).

2.1 DISPOSITIVOS LEGAIS NO ÂMBITO TRABALHISTA DOS PCDS

Pessoa com deficiência no mercado de trabalho vem sendo uma temática constantemente abordada. A inclusão dar-se na ação de meios legais de inserção de lei sobre discriminação e a lei de cota em empresas públicas e privadas, ou por intermédio de entidades que indicam ou direcionam a PcDs as vagas disponíveis e compatíveis com suas limitações (GIL, 2017). A lei nº 7.716, que regulamenta sobre discriminação prevê no seu artigo 1^a que “serão punidos, na forma desta lei, os crimes resultantes de discriminação ou preconceito de raça, cor, etnia, religião ou procedência nacional”.

A referida lei denominada de “Sistema de Cotas para contratação de pessoas com deficiência na empresa” (Lei 8.213, 1991), propõe diminuir a desigualdade vivenciada por um determinado grupo, promovendo ações para remediar certas atitudes intolerantes e de preconceito. No que se refere aos tipos de deficiência são classificados em mental, física, perceptiva ou sensorial auditiva e visual (ROCHA, 2016).

Nesse sentido, os dispositivos leis e decretos em vigência no Brasil são essenciais nas ações sociais de acordo com efeitos socioeconômicos. A inserção de pessoas com deficiência nas organizações ganhou força com a promulgação das Leis nº 8.112/90 e nº 8.213/91 (Leis de Cotas) que estipula uma quantidade mínima de PcDs dentro das organizações segundo o número de funcionários que ela possui.

Art. 93 - a empresa com 100 ou mais funcionários está obrigada a preencher de dois a cinco por cento dos seus cargos com beneficiários reabilitados, ou pessoas portadoras de deficiência, na seguinte proporção: Até 200 funcionários..... 2%; De 201 a 500 funcionários..... 3%; De 501 a 1000 funcionários..... 4%; De 1001 em diante funcionários... 5%.

A lei de cotas identifica a proporção, que tem fatores positivos para que assim as pessoas com deficiência sejam asseguradas de incluir no meio social e ter oportunidade de entrar no mercado de trabalho. Vale dar ênfase a importância das organizações não se preocupar apenas com fins legais, mas que contratasse as pessoas com deficiência por meio de suas competências. O papel da lei é assegurar que estes se enquadrem no mercado de trabalho.

A lei 8.112/1990 assegura, nos concursos públicos que 5% a 20% das vagas sejam destinadas para as PcDs no ato de admissão, fixando um certo percentual mínimo para reserva de vagas para os mesmos. Quanto às cotas para PcDs nas empresas privadas, como se pode observar, tanto o serviço público quanto o privado assumem compromissos referentes ao ingresso de PcDs em seus espaços. No Decreto Federal nº. 3.298/1999, observa-se que se deve fazer a incorporação de pessoas com deficiência em âmbito laborais, com a finalidade de assegurar tais direitos a essas pessoas com finalidade de proibir qualquer tipo de discriminação no âmbito trabalhista tanto no segmento público como privado.

Identificar os tipos de deficiência de cada pessoa é uma forma de adequá-la corretamente para cada cargo específico, mesmo que na lei não especifique seria considerável que as organizações realizassem um mapeamento para enquadrar cada pessoa com deficiência em setores que possam exercer melhor suas funções. Essas ações constituem peças-chaves para autonomia e aceitação dos referidos sujeitos que se configuram com um tipo de deficiência que pode se distinguir em dois tipos de causas: congênita (presente desde o nascimento) ou adquirida (a pessoa adquire uma deficiência ao longo da vida) (SOUZA, 2019).

2.2 MERCADO DE TRABALHO E PESSOAS COM DEFICIÊNCIA

Para Barnes e Mercer (2005), as políticas que contribuem ao acesso da PcD no mercado de trabalho centram-se em programas de educação e capacitação, além de diversos benefícios, uma empresa que promove a inclusão tem uma imagem associada à responsabilidade social o que reflete no relacionamento com os clientes e fornecedores.

No que se refere a exclusão, era impugnado dá oportunidade no mercado de trabalho às pessoas com deficiência, pois se analisava que colocar uma PcDs para trabalhar significava explorá-la, visto que na visão do empresário são vistos como incapaz, assim impedindo de

realizar um bom trabalho. A diversidade nas organizações tem como foco humanizar todos os trabalhadores com ou sem deficiência, possibilitando desenvolver suas potencialidades e habilidades laborativas (SASSAKI, 2006).

De acordo com Garcia (2014) compreende-se que a inclusão das PcDs no mercado de trabalho está em constante evolução, porém, esses fatos representam de forma positiva ou negativa à depender do ponto de vista do gestor, se está apenas buscando um funcionário para explorá-lo ou apenas para cumprir a cotas.

Nessa vertente, as empresas estão tendo uma visão de futuro e que praticam uma cultura organizacional de superação de obstáculos e grande reconhecimento da presença de trabalhadores com deficiência, “entendem a diversidade como forma de agregar valores e diferenciar seus produtos” (SHIMONO, 2008, p.38). Tendo em vista que a diversidade nas organizações é temática evidente e um diferencial competitivo em um mercado altamente globalizado.

Conforme Gil (2002, p.2) “a decisão de abrir postos de trabalho para pessoas com deficiência rompe barreiras que tradicionalmente excluem essas mesmas pessoas do processo produtivo”. Um dos fatores que corroboram com a não absorção de pessoas com deficiência no mercado de trabalho de acordo com Carvalho (2009) é a falta de informação dos gestores que em sua grande maioria tem o senso comum, no qual existe a crença que se tem deficiência não pode estar desenvolvendo atividades em empresas.

Lorenzo (2016) salienta que as organizações estão buscando implantar treinamentos específicos tanto para os gestores como os empregados e programar políticas de antidiscriminação, além de preparar o ambiente com acessibilidade com rampas, corrimão para o funcionário se sentir incluído.

Segundo o Instituto Ethos (2002, p.26) “as condições de acessibilidade oferecidas no local de trabalho tanto podem reforçar a limitação causada por uma deficiência, quanto podem minimizá-la, ou mesmo neutralizá-la”. A acessibilidade para pessoas com deficiência ainda é um quesito que advém de algumas dificuldades em um ambiente que tenha locomoções e espaços acessíveis, muitas organizações não têm implantado segurança em seu ambiente de trabalho para inserir deficientes nas corporações.

Em consonância da inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho, caracterizado por elementos que dificultam a falta de adaptação do ambiente de trabalho com espaço sem acesso a rampas, que limita a forma de locomover desses profissionais, requisitos

é no que se refere recrutamento e seleção, o cumprimento da legislação não faz alusão ao tipo de deficiência para cada segmento, assim nomeando tais faltas como necessidade de profissionais capacitados (MARRAS, 2012).

Para Medeiros (2014) às condições da não contratação de pessoas com deficiência no mercado de trabalho se dá pelo fato das empresas não estarem buscando pessoas qualificadas, com habilidades e competências específicas para seu cargo, estão contratando PcDs exclusivo para preencher a demanda da legalidade.

Quanto à inserção no mercado de trabalho esse processo de agregação traz uma série de benefícios, o clima organizacional promove uma grande sinergia dos funcionários, fatores sociais possibilitando e dando oportunidades a pessoas que de certa forma são excluídas, a diversidade traz para a corporação uma visão de novas oportunidades de negócio (INSTITUTO ETHOS, 2002).

Conforme a Lei nº 12.470, de 31/08/2011, se a pessoa com deficiência for beneficiária do BPC-Benefício de prestação continuada e desempenhar atividade remunerada, inclusive na condição de microempreendedor individual, o pagamento de seu benefício será suspenso, sendo capaz de ser reativado após extinta relação trabalhista ou a atividade empreendedora ou após o prazo de pagamento do seguro desemprego, de certa forma a pessoa com deficiência se sente inibida para atuarem no mercado de trabalho, por medo de perder o benefício. Para Silva (2011), o efeito do benefício na vida de pessoas com deficiência, reflete em estas optarem por trabalhar na informalidade ou não trabalhar, para impedir o mercado formal.

De acordo com Miranda e Carvalho (2016) em relação a empregabilidade de pessoas com deficiência a família demonstram receios com a abordagem que eles receberão no ambiente de trabalho, por considerar esse ambiente hostil e que as mesmas sejam sujeitas ao preconceito, abuso de poder e assédio moral, entre tantas outras situações. Nessa perspectiva, o envolvimento da família é de grande importância para a pessoa com deficiência, já que sem o apoio da família a inclusão torna-se mais difícil.

2.3 PROFISSIONAIS DE RECURSOS HUMANOS NAS EMPRESAS NA CONTRATAÇÃO DE PCDS

De acordo com Lorenzo (2016), as percepções de profissionais de recursos humanos no referido processo de contratação de pessoas com deficiência no mercado de trabalho, tem como foco principal promover a mobilização interna onde essas pessoas sejam aceitas de forma

natural. As principais dificuldades dos profissionais de recursos humanos demandam para a destinação das vagas e seleção feita de forma clara e objetiva a avaliação dos candidatos.

A atuação dos profissionais de Recurso Humanos (RH) tem como objetivo gerir pessoas, manter e desenvolver suas habilidades. Tendo em vista o trabalho da pessoa com deficiência no qual analisou-se como ponto central uma visão sobre a legislação como propulsora para que as empresas contratem poucos PcDs, é perceptível fatores intrínsecos: falta de preparação de profissionais, pouca escolaridade quanto extrínseca tendo influências das instituições públicas e privadas e o governo colaboram para as dificuldades nos processos inclusivos no âmbito laboral (TANAKA, 2005).

A Lei Federal no 13.146 de 06 de julho de 2015, dispõe as regras de comportamento do RH no de PcDs:

III – Da Inclusão da Pessoa com Deficiência no Trabalho em seu Art. 37.
Constitui modo de inclusão da pessoa com deficiência no trabalho a colocação competitiva, em igualdade de oportunidades com as demais pessoas, nos termos da legislação trabalhista e previdenciária, na qual devem ser atendidas as regras de acessibilidade, o fornecimento de recursos de tecnologia assistiva e a adaptação razoável no ambiente de trabalho.

Compõem diretrizes para a integração de pessoas com deficiência e trata-se de uma legislação nova que visa beneficiar promovendo o pluralismo no quadro de funcionários. Todavia, a respeito do processo de inclusão no setor privado em Recife, Albuquerque (2001) aborda que as empresas recrutam e selecionam os candidatos baseadas pelo tipo de deficiência e não pela capacidade profissional excluindo pontos como suas habilidades, escolaridade, de modo em optar pelas chamadas deficiências leves.

No processo de recrutamento, é recomendado anunciar as entidades e as associações de pessoas com deficiência sobre a existência de vagas, comunicar as agências de emprego que a empresa está aceitando pessoas com deficiência. O RH deve procurar selecionar pessoas que tenham habilidades, competências de acordo com o perfil da organização, não havendo distinção se o profissional tem deficiência ou não o que se deve levar em consonância é seu comprometimento, assiduidade, responsabilidade com suas atribuições (GARCIA, 2014).

Segundo Banov (2012), as etapas de um processo de seleção são: análise de currículo, entrevista, aplicação de testes, dinâmica de grupo e exame médico específico. Exige-se que os candidatos selecionados passem por procedimentos na área de saúde para informar o tipo de deficiência, o exame deve ser de preferência iniciado com uma entrevista com o médico, para

que o mesmo possa avaliar os exames necessários para verificar a aptidão dos candidatos para ter um bom desempenho na função (RABELO,2008).

Ribeiro e Carneiro (2009, p. 552) definem que “como não há exigências quanto ao tipo de deficiência para fins de observância da cota, as empresas, regra geral, selecionam dentre os portadores de deficiência aqueles que lhes são mais convenientes”. Como a lei não é clara a respeito do tipo de deficiência para cada segmento, tende a dificultar mais a inserção de pessoas com deficiência no mercado de trabalho, elencando que a lei ela assegura, porém, não mostra de forma específica, elevando assim a dificuldade de encontrar pessoas qualificadas para cada tipo de setor.

Desse modo, por falta de preparo dos gestores os PcDs tendem a ocupar cargos de menor complexidade ou que dificulte o preenchimento da vaga, além de não ter planos de carreiras nas organizações visto que no momento da seleção não são avaliados seus conhecimentos, habilidades mas sim apenas o grau da sua deficiência, levando-se como forma de negativa que na sua maioria são recrutados aqueles que têm deficiências leves, e excluindo os demais, tendo de certa forma um grande preconceito (LORENZO; SILVA, 2016).

3 METODOLOGIA

Essa pesquisa adotou uma abordagem qualitativa de caráter descritivo, tendo em vista a caracterizar ação do processo de contratação das PcDs, possuindo assim um delineamento técnico de levantamento de um fenômeno (GIL, 2017). A escolha do sujeito considerou os postos de trabalho de PcDs e a acessibilidade em empresas instalada no município de Piripiri, no Piauí.

Como instrumento técnico, foi aplicado uma entrevista semiestruturada com base em um roteiro de Lorenzo (2016) composto por 40 perguntas fechadas e abertas, com a finalidade de obter a percepção da gestão de recursos humanos sobre inserção de pessoas com deficiência. O questionário contemplou tópicos acerca do mercado de trabalho e a percepção da contratação de pessoas com deficiência, sobre sua admissão, se é feito por suas habilidades ou apenas para cumprir cotas. O Quadro 01 elucida informações do instrumento de pesquisa:

Quadro 1 – Roteiro de entrevista de acordo com os objetivos

OBJETIVOS ESPECÍFICOS	ROTEIRO DE ENTREVISTA
Mapear como é feito processo de contratação, critérios de seleção, avaliação e permanência de pessoas com deficiências nas empresas	Caracterização dos entrevistados (Genero, Idade, Formação profissional, cargo ocupado e tempo no cargo)
	Caracterização da empresa: Tipo da empresa; Ramo da atividade; Tempo de funcionamento; Número de funcionário sem deficiência; Número de PcD contratado atualmente; Como são definidas as vagas destinadas aos PcDs; Quando foi iniciado as contratações das PcDs; Jornada diária de trabalho; Jornada semanal do trabalho dos PcDs; Se trabalha em turnos;
Verificar se existe algum plano de carreira para pessoas com deficiência	Quais as funções geralmente exercidas pelos funcionários com deficiência? Qual é o tempo médio dos funcionários com deficiência na empresa? Realizam hora extra? Existe plano de carreira? Faixa salarial mensal (em média); Presença de benefícios ou Adicionais; Tipo de benefício ou adicional;
Identificar os fatores motivadores para a contratação das pessoas com deficiências;	Como ocorre o processo de Contratação das PcDs? Quais as principais dificuldades encontradas para a contratação das PcDs? Quais os critérios de seleção para a contratação das PcDs? Houve necessidade de algum tipo de adaptação?
Analisar se a empresa utiliza alguma política para pessoas com deficiência.	Existe treinamento? Quais tipos de treinamentos? Qual o tempo de treinamento? Existe treinamento específico para PcDs? Como é o processo de avaliação dos funcionários contratados?
	Existe Rotatividade? A rotatividade entre os funcionários com e sem deficiência é igual ou diferente? Em geral qual o motivo para os desligamentos das PcDs? Quais são os aspectos positivos e negativos identificados no processo de contratação das PcDs?
	Tem algum assunto que você gostaria de pontuar e que não foi abordado?
	Caracterização do perfil geral dos funcionários com deficiência (Gênero, faixa etária, tipo de deficiência e grau de escolaridade)

Fonte: Elaborado pelo autor adaptado de Lorenzo (2016)

Os participantes da pesquisa corresponderam aos profissionais de recursos humanos sendo abordadas questões relativas à formação profissional, gênero e se teve algum treinamento específico para exercer tal cargo acerca da inclusão de colaboradores com deficiência. Para caracterizar os funcionários com deficiências inseridos nas empresas, foi feito os seguintes questionamentos: gênero, faixa etária, tipos de deficiências e nível de escolaridade, pois são fatores importante para descrever as atividades desenvolvida dentro da empresa. A base de dados utilizada foi fornecida pelo Ministério do Trabalho e do Emprego de Piri-piri, que continha o cadastro das empresas com 100 ou mais funcionários, três empresas se encaixaram nesse critério, no Quadro 2 apresenta-se a caracterização das empresas pesquisadas, usou-se letras aleatórias para nomeá-las:

Quadro 2- Caracterização das empresas

Caracterização das Organizações	Tipos de Empresas	Ramo de Atividade	Tempo de Funcionamento	PcDs Contratado
C	Alimentícios	Atacado	14 Anos	02
P	Comércio	Varejo	40 Anos	05
M	Comércio	Varejo	10 Anos	01

Fonte: Dados da pesquisa (2022)

A empresa C faz parte do ramo alimentício, seu ramo de atuação é atacado. A empresa P e a empresa M trabalha com varejo. As entrevistas foram realizadas pessoalmente nas dependências das empresas, na data e horário previamente agendados por telefone depois o envio de um ofício foi solicitado um consentimento para gravar a entrevista e posteriormente organizado e transcrito. A análise de dados foi feita por meio da entrevista e interpretado buscou-se verificar a percepção do colaborador e do profissional de recursos humanos assim, fazendo quadros com as respectivas afirmações, destacando principalmente pontos relevantes para a pesquisa.

4 ANÁLISES E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS

Com o objetivo de coletar dados reais para indicar as contribuições da empregabilidade de pessoas com deficiência, realizou-se uma entrevista com os gestores e suas contribuições foram interligados com teóricos que vão corroborar com as análises e percepção dos resultados da pesquisa.

As contribuições da entrevista serão, aqui, analisadas à luz da literatura. O mapeamento de identificação foi feito de forma empírica em campo indo até o estabelecimento, para verificar a existência de pessoas com deficiência e suas funções laborais e a forma de seleção e treinamento dos empregados.

A pesquisa foi dividida em categorias e subcategorias como: ramo de atuação da empresa, perfil do gestor setor de recurso, análise do perfil da pessoa com deficiência e suas atribuições humano e a motivação da contratação das pessoas com deficiência, os pontos negativos e positivos de tais contratação.

As empresas pesquisadas são do setor privado, com quadro de 100 a 200 funcionários. Desse modo, foi realizada uma pesquisa de campo, buscando saber em cada estabelecimento a estimativa de pessoas com deficiência e quais departamentos estavam inseridos, tendo como maior percentual de contratação o segmento de varejo. No Quadro 3 estão dispostos a caracterização do perfil dos gestores de recursos humanos entrevistados.

Quadro 3- Caracterização do gestor de Recursos Humanos

Empresa	Gênero	Formação Profissional	Cargo Ocupado	Tempo De Atuação
C	Masculino	Administração Em Andamento	Gerente Administrativo	5 Anos
P	Masculino	Curso Técnico Em Administração	Gerente Administrativo	12 Anos
M	Masculino	Administração	Gerente Administrativo	5 Anos

Fonte: Dados da pesquisa (2022)

Todos os gestores de RH são do gênero masculino e devido a localização do cargo de atuação corresponder ao interior do nota-se que existe o acúmulo de funções, no qual o gerente administrativo é quem também exerce a função de Gestor de Recurso Humanos. Vale enfatizar que os participantes profissionais de recursos humanos possuem em sua maioria o ensino superior completo ou em andamento, ou ainda algum curso técnico para exercer tal ocupação na organização. Em relação aos fatores que motivam a contratação dos PcDs gestores afirmaram:

Quadro 4- Quais os motivos para a contratação pessoas com deficiência

C	Motivos de contratação se dá através do incentivo fiscal, e é feito uma análise na complexidade da atividade, já os critérios é realizado uma análise se a pessoa com deficiência recebe algum benefício, e se receber tem que optar ou receber o benefício ou salário.
P	Os motivos de contratação de pessoas com deficiência ocorrem em virtude da fiscalização que existe, uma cota especifica para contratação de PcDs. Para os critérios de contratação são feitas uma análise no currículo buscando selecionar aquele que tem mais experiencia e formação de ensino médio ou superior.
M	O maior motivo para contratação é no aspecto de ter uma maior diversidade na organização, no tange os critérios geralmente selecionamos PcDs de acordo com a deficiência e geralmente as funções é para cargos operacionais e que não tenham experiência profissional.

Fonte: Dados da pesquisa (2022)

Conforme Tanaka e Manzini (2005), o método de contratação dos cidadãos com deficiência ocorreu de forma muito lenta e com impulso do Ministério Público do Trabalho passou a realizar fiscalização rigorosa que, no caso de desobediência da lei sujeita as empresas a penalidades. Assim, o respondente C afirmou:

Se a empresa não fosse obrigada em algumas situações não contrataria pessoas com deficiência , a cota é distribuída pra toda a rede da empresa que dá mais de 10 mil colaboradores , existe a cota no ministério do trabalho Critério de contratação não temos nenhum tipo de discriminação , desde que a pessoa queira , não tenha benefícios tem que optar pois, já encontramos a primeira dificuldade eles não querem abandonar o salário BPC, em uma entrevista recente para contratar a pessoa com deficiência ele queria que não assinasse a carteira de trabalho para não poder perder o

benefício e a empresa fez com que ele optasse, muitos se acomodam com o BPC. (Trecho da entrevista da empresa C, 2020).

O Quadro 5 elenca as formas para a contratação de PcDs nas empresas de acordo com os gestores:

Quadro 5- Início e forma de recrutamento para as contratações de PcDs nas empresas

C	A organização faz parcerias com instituições públicas, os locais onde mais buscamos é no SINE e Apae, já na seleção solicitamos pelo menos o ensino médio completo, e depois implementamos uma entrevista
P	A organização em sua missão e valores já instituí um percentual para pessoas com deficiência, já é a cultura organizacional que estipula essa política que visa a responsabilidade social, sua forma de recrutamento é feito uma busca em escolas e na Apae, selecionado fazemos um teste de conhecimentos gerais e uma entrevista para conhecer melhor o candidato
M	Fazemos uma busca em centros como Apae assim captar uma pessoa referente a vaga, na parte de seleção realizamos uma dinâmica e entrevista

Fonte: Dados da pesquisa (2022)

Em relação aos motivos para contratação o entrevistado da empresa P relatou:

Em motivo de contratação das pessoas com deficiência o nosso regimento já incorpora pessoas com deficiência, até mesmo antes de ter leis que davam benefícios, já está na missão da organização esses valores, e também na organização as pessoas com deficiência são mais esforçadas e motivadas do que aqueles que não tem deficiência, como se forcem mais felizes em exercer uma atividade profissional, é gratificante da oportunidade para aqueles que não tem muitas oportunidades. (Trecho da entrevista da empresa P, 2020).

Nesse sentido, Tanaka e Manzini (2005), afirmam que a Lei de Cotas foi a que alavancou a contratações de indivíduos com deficiência no mercado de trabalho. A referida lei denominada de “Sistema de Cotas para contratação de pessoas com deficiência na empresa” (Lei 8.213, 1991), propõe diminuir a desigualdade vivenciada por um determinado grupo, promovendo ações para remediar certas atitudes intolerantes e de preconceito.

Para Rocha (2016) a lei de cotas identifica à proporção que tem fatores positivos pois, dessa forma as pessoas com deficiências estarão asseguradas de incluir no meio social e ter oportunidade de entrar no mercado de trabalho. Vale dar ênfase a importância das organizações não se preocuparem apenas com fins legais, mas que contratassem as pessoas com deficiência por meio de suas competências, uma vez que o papel da lei é assegurar aquela “minoridade” de enquadrar-se no mercado de trabalho.

Identificar os tipos de deficiência de cada pessoa é uma forma de adequá-la corretamente para cada cargo específico e ainda que na lei não especifique o ideal seria que as organizações realizassem um mapeamento para enquadrar cada pessoa com deficiência em setores que possam exercer melhor suas funções (SOUZA, 2019).

Para Souza *et al.* (2019), às condições da não contratação de pessoas com deficiência no mercado de trabalho se dá pelo fato das empresas não estarem buscando pessoas qualificadas, com habilidades e competências específicas para seu cargo, estão contratando PcDs exclusivo para preencher a demanda da legalidade. O Quadro 06 sumariza as funções desempenhadas pelos funcionários com deficiência.

Quadro 6- Funções geralmente exercidas pelos funcionários com deficiência

C	EMPACOTADOR, E LIMPEZA
P	Atendimento no setor de moda Setor auxiliar de cobranças Montador de móveis Fiscal da loja Auxiliar de depósito
M	Serviços gerais

Fonte: Dados da pesquisa (2022)

A atividade desempenhada pelas pessoas com deficiência geralmente é operacional, como demonstrado no quadro 6, pois na percepção dos entrevistados essas atividades são mais simples de serem executadas e também está interligado com advém da baixa escolarização. Para Souza (2019), sensibilizar as empresas privadas corroboram à inclusão e exige a superação de amplas dificuldades, sendo assim, buscar através de suas qualificações profissionais inseri-los em outros setores como tático e estratégico ajudando a organização a tomar decisões eficazes. Sabendo dessa dificuldade de encontrar pessoas com deficiência qualificadas, o entrevistado P afirmou que: “Na nossa organização não temos pessoas suficientes qualificadas para cargos elevados, por isso os mesmos exercem funções mais simples”.

De acordo com Barros (2014), a qualificação profissional é um importante instrumento para agregar condições de trabalho favoráveis para e expandir um cenário de grandes oportunidades para o crescimento profissional da pessoa com deficiência, mesmo que as organizações não sejam tão abertas para disponibilizar funções que exigem mais do funcionário, esse impedimento geralmente já é da própria cultura e missão organizacional. No Quadro 7 tem-se a carga horária de jornada de trabalho cumprida pelos respectivos participantes:

Quadro 7- Jornada de trabalho dos funcionários com deficiência nas empresas.

C	35 HORAS SEMANAIS
P	44 Horas Semanais
M	44 Horas Semanais

Fonte: Dados da pesquisa (2022)

A jornada de trabalho exercida pelos funcionários corresponde a até 44 horas semanais. A respeito disso, a legislação assegura que, quando há necessidade, o funcionário com

deficiência tem direito a horários flexíveis, para atender por exemplo seu tratamento médico, por exemplo. (art. 35, 2º, do Decreto nº 3.298/99). Porém, na entrevista ficou bem evidente que os empregados com deficiência não fazem uso do Decreto, como é demonstrado na Tabela 7, pois suas deficiências são leves. O Quadro 8 apresenta os aspectos positivos condicionados à contratação desse tipo de profissional:

Quadro 8- Aspectos positivos relacionados à contratação dos funcionários com deficiência.

C	A PESSOA COM DEFICIENTE BUSCA SEMPRE FAZER TODO O TRABALHO EM TEMPO HÁBIL, A PONTUALIDADE
P	Estão sempre motivados e buscam fazer o trabalho com máxima eficiência
M	Tem grande sinergia na equipe, assim, diversificando. Na nossa empresa é um dos funcionários mais motivados e isso faz com que a empresa contrate pessoas com deficiências

Fonte: Dados da pesquisa (2022)

O entrevistado P destacou sobre a importância dos PcDs se sentir incluído na sociedade. Assim, quanto à inserção no mercado de trabalho esse processo de agregação traz uma série de benefícios o clima organizacional promove uma grande sinergia dos funcionários, fatores sociais possibilitando e dando oportunidades a pessoas que de certa forma são excluídas, a diversidade traz para a corporação uma visão de novas oportunidades no seu negócio (INSTITUTO ETHOS, 2002).

De acordo com Garcia (2014), apenas a partir dos anos 2000 teve efetivamente um aparato legal que busca proporcionar a inclusão nos ambientes laborais em combate à discriminação no mercado de trabalho e inserir as pessoas com deficiência no meio social, acadêmico e teórico, que tem como papel indispensável um Estado Democrático de Direito e assim tendo uma maior isonomia nas corporações. Em relação aos fatores pontuados como negativos, estes estão dispostos no Quadro 9:

Quadro 9- Aspectos negativos relacionados à contratação dos funcionários com deficiência.

C	INVESTIMENTO COM INCLUSÃO COMO RAMPAS E AS VEZES A FALTA DE DIÁLOGO COM OUTROS FUNCIONÁRIOS
P	Pouca qualificação profissional, geralmente PcDs só tem o fundamental e o medo de trabalhar as vezes atrapalha
M	A pessoa com deficiência tende a ter mais limitações e não podendo exercer algumas funções. A pessoa com deficiência não quer perder o benefício

Fonte: Dados da pesquisa (2022)

Os aspectos negativos sinalizado pelos entrevistados se dá pelo fato do empregado não se qualificarem e também receio de conviver com outras pessoas sem deficiência, o requisito é que a empresa não quer investir em uma empresa com inclusão, as principais barreiras para

inclusão de pessoas com deficiência se dão pelo fato dos empregados não quererem perder o benefício assistencial BPC (SILVEIRA, 2015). Assim, o “respondente M” afirmou:

Tínhamos um funcionário cadeirante ele cuidava da publicidade, então fizemos um acordo se ele deixasse o benefício, contrataríamos ele, porém o mesmo resolveu ficar com o BPC. A loja é toda adaptada tanto para cadeirante temos rampas e corredores de mão (Trecho da entrevista M, 2020).

Segundo Souza *et al.* (2019) em a inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho, caracteriza-se por elementos que dificultam a falta de adaptação do ambiente de trabalho com espaço sem acesso com rampas que limita a forma de locomover desses profissionais. Outros requisitos se referem ao recrutamento e seleção, o cumprimento da legislação não faz alusão o tipo de deficiência para cada segmento, assim nomeando tais ausências como falta de profissionais capacitados. No Quadro 10 constam informações concernentes ao plano de carreira dos colaboradores com deficiência pesquisados:

Quadro 10- Plano de carreira para os funcionários com deficiência nas empresas

C	A EMPRESA NÃO UTILIZA PLANOS E CARREIRA
P	Se o funcionário tiver curso superior pode até mudar setor e ganhar mais, depende do próprio funcionário
M	Como piripiri é uma cidade do interior, ainda não implantamos o plano de carreira do funcionário

Fonte: Dados da pesquisa (2022)

A empresa não dispõe plano de carreira dessa forma, a organização não evidenciou plano de carreira para cargo algum, devido a cidade de piripiri ser de pequeno porte ainda não foi implementado planos de carreiras para os profissionais de forma geral, ou seja, é perceptível que nas organizações não utilizam planos de carreiras que está relacionado com a gestão de pessoas. Por fim, no Quadro 11 tem-se dados condizentes ao perfil dos participantes relacionados ao gênero, faixa etária, tipo de deficiência e nível de escolaridade:

Quadro 11- Perfil geral dos Funcionários com Deficiência contratados pelas empresas.

Empresa	Gênero	Faixa Etária	Tipo de Deficiência	Nível de Escolaridade
C	Masculino	21 a 40 Anos	Auditiva	2 Ensino Fundamental Completo
P	4 Masculino 1 Feminino	21 a 40 Anos	Auditiva Física Múltiplas Autismo	1 Fundamental Completo 2 Médio Completo 2 Superior Completo
M	Masculino	21 a 40 Anos	Auditiva	1 Ensino Fundamental Incompleto

Fonte: Dados da pesquisa (2022)

O mapeamento do perfil dos funcionários PcDs contratados pelas empresas e constatou que o maior número de empregados é do gênero masculino, com faixa etária de 21 a 40 anos, a

maioria possui deficiência auditiva e apenas 2 possuem curso superior. A ausência de escolaridade e preparação profissional é um dos empecilhos para a não contratação de pessoas com deficiência, esses fatores são que melhor esclarece a baixa empregabilidade dos PcDs no mercado de trabalho (LORENZO, 2016).

Coutinho (2012) afirma que a formação em um nível superior são atributos para identificar o grau de conhecimento das pessoas com deficiência, ou seja, é um fator requisito para a empregabilidade que estão diretamente ligados, tendo como estratégia empregar aquele que tenha melhores qualificações para desempenhar funções na organização.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Esse trabalho teve como foco descrever como é realizado a inserção de pessoas com deficiência no mercado de trabalho a partir da percepção dos profissionais de recursos humanos de empresas da cidade de Piripiri-PI. Tendo como maiores evidências das referidas respostas dos entrevistados, fica notório que os mesmos só contratam pessoas com deficiência por conta das leis de cotas, que os assegura e se desobedecer terá isenção de multas trabalhistas. É perceptível que ainda se estar distante da inclusão de pessoas com deficiência ainda que com a exigência em lei.

As vagas destinadas as pessoas com deficiência em sua maioria são operacionais, tratando-se de funções simples de serem feitas, tendo ausência de planos de carreiras dentro da organização. No processo de seleção verifica-se características como a deficiência e a escolaridade, vale dá ênfase que quando se tratado nas principais dificuldade no processo de contratação pessoas com deficiência se dá pelo fato do BPC (benefício de prestação continuada) tendo que a pessoa com deficiência tem que deixar de trabalhar.

Diante do tópico positivo dessa contratação encontra-se no fato deles serem funcionários mais motivados e principalmente a dedicação em exercer cada atividade com determinação e foco, no que tange aspectos negativos limitações e incapacidades como se fosse um empecilho de suas habilidades e competências. As condições de trabalho são de jornada de trabalho de 44 horas e 35 semanais, salário mínimo conforme as leis trabalhistas, ausência de planos e carreiras e treinamentos específicos.

O nível de escolaridade em sua maioria é nível fundamental, apenas um possui ensino superior. Ressalta-se que uma baixa escolaridade pode acarretar de forma geral a menores chances de contratação, e também o medo da pessoa com deficiência sofrer preconceito em

ambientes laborais. No que tange a estrutura organizacional elencou-se as adaptações na empresa, como rampas e corre mão de forma a beneficiar o empregado e até clientes que tiverem deficiência.

Essa pesquisa buscou investigar os profissionais de recursos humanos sobre as contribuições da empregabilidade de pessoas com deficiência bem como para futuras pesquisas propõe-se ampliar a pesquisa para setores públicos, além de buscar parcerias com mais instituições e motivar outras empresas em contratar pessoas com deficiência por suas qualificações e meritocracia, assim tendo um maior engajamento com outros funcionários e valorização por suas qualificações profissionais lograr a níveis estratégicos. Além disso, pesquisas futuras com vista a ampliação de participantes e compilar relatos do próprio funcionário pode ser colaborativa.

REFERÊNCIAS

ASSIS, A. M.; CARVALHO-FREITAS, M. N. Estudo de caso sobre a inserção de pessoas com deficiência numa organização de grande porte. **REAd-Revista Eletrônica de Administração**, v. 20, n. 2, p. 496-528, 2014.

ALBUQUERQUE, I. A. **O processo de inclusão profissional das pessoas com deficiência no setor privado da região metropolitana do recife em busca de uma sustentabilidade social**. 2011. 91 f. Dissertação (Mestrado Profissional em Gestão do Desenvolvimento Local Sustentável)-Universidade de Pernambuco, Recife, 2011. Disponível em: http://www.inovarse.org/sites/default/files/T16_038.pdf. Acesso em: 19/09/ 2021.

BANOV, M. R. **Recrutamento, seleção e competências**. 3. ed. São Paulo: Atlas, 2012.

BARNES, C.; MERCER, G. *Disability, work, and welfare: challenging the social exclusion of disabled people*. **Work, Employment & Society**, v. 19, n. 3, p. 527-545, 2005.

BARROS, K. F. B. **Inclusão de jovens com deficiência no mercado de trabalho: avanços e desafios na cidade de Manaus-AM**. 2014. 148 f. Dissertação (Mestrado em Serviço Social)-Universidade Federal do Amazonas, Manaus, 2014.

Brasil. (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm. Acessado em 10/09/2020.

Brasil. (1999). **Decreto nº 3.298 de 20 de dezembro de 1999**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/D3298.htm. Acessado em 10/09/2021.

BRASIL. **Lei nº 12.470, de 31 de agosto de 2011. Altera os arts. 20 e 21 e acrescenta o art. 21-A à Lei no 8.742, de 7 de dezembro de 1993 - Lei Orgânica de Assistência Social, para alterar regras do benefício de prestação continuada da pessoa com deficiência.**

Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2011-2014/2011/Lei/L12470.htm. Acesso em: 18/09/2020.

CARVALHO, K.M. Os desafios da inclusão da pessoa com deficiência no ambiente de trabalho. **Trabalho e pessoas com deficiência**. Curitiba: Juruá, p. 43-52, 2009.

CARVALHO-FREITAS, M. N. **A Inserção de pessoas com deficiência em empresas brasileiras – Um estudo sobre as relações entre concepções de deficiência, condições de trabalho e qualidade de vida no trabalho**. 2007, 315p. Tese (Doutorado em Administração), Universidade Federal de Minas Gerais, Belo Horizonte, 2007. Disponível em: <https://repositorio.ufmg.br/handle/1843/CSPO-72UKVU> . Acesso 25/09/2021.

COUTINHO, B.G. **Inclusão social da pessoa com deficiência física: fatores relacionados à sua permanência no mercado de trabalho**. 2012. 79 f. Dissertação (Mestrado em Saúde Pública)-Universidade Estadual da Paraíba, Campina Grande, 2012. Disponível em: <http://tede.bc.uepb.edu.br/jspui/handle/tede/1862>. Acesso 30/09/2021.

ETHOS. **O que as empresas podem fazer pela inclusão das pessoas com deficiência**/ coordenação Marta Gil- São Paulo: Instituto Ethos, 2002. Disponível: https://www.avm.edu.br/docpdf/monografias_publicadas/k216290.pdf. Acesso em: 06/10/2021.

FÁVERO, E. A. G. **Direito das pessoas com deficiência: Garantia de igualdade na diversidade**. Rio de Janeiro: WVA, 2004.

GARCIA, V. G. Panorama da inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho no Brasil. **Revista Trabalho, Educação e Saúde**, Rio de Janeiro, v. 12 n. 1, p. 165-187, 2014.

GIL, A. C. **Como elaborar projeto de pesquisa**. 5. ed. São Paulo: Atlas, 2017.

GIL, M. (Coord.). **O que as empresas podem fazer pela inclusão das pessoas com deficiência**. São Paulo: Instituto Ethos, 2017. Disponível em: www.ethos.org.br/Uniethos/.../manual_pessoas_deficientes.pdf>. Acesso em: 28/08/2021.

IBDD – Instituto Brasileiro dos direitos da pessoa com deficiência. **Mudança das empresas na contratação de pessoas com deficiência**, 2012. Disponível em: <http://www.ibdd.org.br/>. Acesso em 24/10/ 2021.

Instituto Brasileiro de Geografia e Estatísticas – IBGE. Censo Demográfico 2010: características gerais da população, religião e pessoas com deficiência. Disponível: <https://www.ibge.gov.br/estatisticas/sociais/populacao/9662-censo-demografico-2010.html?edicao=9749&t=destaques>. Acesso 28/11/2021.

LAKATOS, E. M.; MARCONI, M. A. **Metodologia científica**. 6. ed. São Paulo: Atlas, 2011.

Lei no 7.716, de 05 de Janeiro de 1989. Dispõe sobre o “Define os crimes resultantes de preconceito de raça ou de cor”. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L7716.htm.htm. Acesso em: 23/09/2021.

LORENZO, S. M. **Inserção de pessoas com deficiência no mercado formal de trabalho a partir da percepção dos profissionais de recursos humanos das empresas.** 2016. Dissertação de Mestrado – Programa de Educação – Universidade Estadual Paulista - Campus de Marília, 2016. Disponível em :<https://repositorio.unesp.br/handle/11449/136269>. Acesso em: 23/09/2021.

LORENZO, S. M.; SILVA, N. R. Contratação de pessoas com deficiência nas empresas na perspectiva dos profissionais de recursos humanos. **Revista Brasileira de Educação Especial**, v. 23, n. 3, p. 345-360, 2017.

MACHADO, R. **Inclusão Social de Pessoas com Deficiências (PcDs) a partir da Inserção Profissional: Um estudo de caso em Esteio - RS.** Novo Hamburgo: Universidade Feevale, 2011. Disponível em: https://ufsj.edu.br/portal2-repositorio/File/revistalapip/volume6_n1/Bahia_&_Schommer.pdf. Acesso em: 06/10/2021.

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

MEDEIROS, G.T.C. A Diversidade nas Organizações Contemporâneas: um Enfoque na Transversalidade de Gênero. In: XI Simpósio de Excelência em Gestão e Tecnologia. **Anais... SEGeT**, 2014. Disponível em: <https://www.aedb.br/seget/arquivos/artigos14/40920488.pdf> . Acesso 17/10/2021.

MINISTÉRIO DA ECONOMIA. **Contratação de pessoas com deficiência bate recorde após fiscalização do Trabalho.** Disponível em: <http://trabalho.gov.br/noticias/6856-contratacao-de-pessoas-com-deficiencia-bate-recorde-apos-fiscalizacao-do-trabalho>. Acesso em 14/09/2020.

MIRANDA, A. V.; CARVALHO, J. L. F. Inclusão profissional de pessoas com deficiências: um estudo sobre as políticas e práticas adotadas por empresas do setor de óleo e gás do Estado do Rio de Janeiro. **Revista de Gestão**, v. 23, n. 3, p. 186-196, 2016.

ONU. Assembleia Geral das Nações Unidas. **Convenção dos direitos das pessoas com deficiência.** 2016. Disponível em <https://nacoesunidas.org>. Acesso em 25/09/2020.

RIBEIRO, M. A.; CARNEIRO, R. A inclusão indes/e/jada: as empresas brasileiras face à Lei de Cotas para pessoas com deficiência no mercado de trabalho. **Revista O&S**, v. 16, n. 50, p. 545-564, 2009.

NEVES-SILVA, P.; PRAIS, F. G.; SILVEIRA, A. M. Inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho em Belo Horizonte, Brasil: cenário e perspectiva. **Revista Ciências e Saúde Coletiva**, Rio de Janeiro, v. 20, n. 8, p. 2549-2558, 2015.

ROCHA, E. F. Deficiência e Reabilitação: Questões Históricas e Epistemológicas. IN: **Reabilitação de Pessoas com Deficiência: Intervenção em Discussão.** Ed. Roca LTDA. São Paulo, 2016.

SASSAKI, R. K. **Inclusão: Construindo uma sociedade para todos** (7a ed.). Rio de Janeiro: WVA, 2006. Disponível em: <https://www.ufjf.br/virtu/files/2010/04/artigo-2a8.pdf>. Acesso em: 24/09/2021.

SASSAKI, R. K. **Inclusão: Construindo uma sociedade para todos**. Rio de Janeiro: WVA, 2010.

SHIMONO, S.O. **Educação e trabalho: caminhos da inclusão na perspectiva da pessoa com deficiência**. 2008. Dissertação (Mestrado em Educação) – Faculdade de Educação da Universidade de São Paulo, São Paulo, São Paulo, Brasil, 2008. Disponível em: <https://www.teses.usp.br/teses/disponiveis/48/48134/tde-13062008-162039/publico/DissertacaoSumiko.pdf> . Acesso 06/10/2021.

SILVA, A. I. P. **As repercussões psicossociais do recebimento do benefício da prestação Continuada na vida no trabalho de pessoas com deficiência física**. 2011. 117 f. Dissertação (Mestrado em Psicologia)-Instituto de Psicologia, Universidade de São Paulo, São Paulo, 2011. Disponível: <https://ufsj.edu.br/portalrepositorio/File/revistalapip/volume6n1/PaivaSilva&Ribeiro.pdf>. Acesso em 07/11/2021.

SILVA, L. M. **O estranhamento causado pela deficiência: preconceito e experiência**. Revista Brasileira de Educação, v. 11, n. 33, p. 424-434, 2006.

SOUZA, A. A. A.; PALHARES, J. V.; SANTOS, T. L. B.; ROSA, M. E. A. Empresa inclusiva? Uma análise comparativa entre os discursos de trabalhadores com deficiência e os de gestores de uma empresa cooperativa. **Gestão & Planejamento-G&P**, v. 20, p. 218-238, 2019.

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, v.11, n.2, p.273-294, 2005. Disponível em: http://www.scielo.br/scielo.php?pid=S1413-65382005000200008&script=sci_abstract&tlng=pt. Acesso em: 19/10/2021.