

**UNIVERSIDADE REGIONAL INTEGRADA DO ALTO URUGUAI E DAS MISSÕES**

**URI - ERECHIM**

**PRÓ-REITORIA DE ENSINO, PESQUISA E PÓS - GRADUAÇÃO**

**DEPARTAMENTO DE CIÊNCIAS SOCIAIS E APLICADAS**

**CURSO DE PÓS-GRADUAÇÃO**

**GESTÃO ESTRATÉGICA DE PESSOAS**

**SAMARA MARIA PIRAN**

**DIFICULDADES E FATORES QUE INTERFEREM NA INCLUSÃO DE PESSOAS**

**COM DEFICÊNCIA NO MERCADO DE TRABALHO NO BRASIL**

**ERECHIM - RS**

**2018**

**SAMARA MARIA PIRAN**

**DIFICULDADES E FATORES QUE INTERFEREM NA INCLUSÃO DE PESSOAS  
COM DEFICÊNCIA NO MERCADO DE TRABALHO NO BRASIL**

**Artigo apresentado como requisito  
parcial á obtenção do título de Pós  
Graduada, da Universidade Regional  
Integrada do Alto Uruguai e das  
Missões – URI Erechim.**

**Orientador: Prof. Me. Luciano Alves  
dos Santos**

**ERECHIM - RS**

**2018**

**DIFICULDADES E FATORES QUE INTERFEREM NA INCLUSÃO DE PESSOAS  
COM DEFICÊNCIA NO MERCADO DE TRABALHO NO BRASIL**

**DIFFICULTIES AND FACTORS THAT INTERFERE IN THE INCLUSION OF  
PEOPLE WITH DISABILITIES IN THE LABOR MARKET IN BRAZIL**

Samara Maria Piran, Piran, S. P. <sup>1</sup>

Luciano Alves dos Santos, Santos, L. A. <sup>2</sup>

<sup>1</sup> Administradora, Pós-Graduanda do Curso de Administração da Universidade Regional Integrada do Alto Uruguai e das Missões – URI Erechim.

<sup>2</sup> Orientador - Bacharel em Direito pela Universidade Federal de Pelotas-RS (UFPEL). Pós-graduado em Inovações do Direito pela UNISUL-SC. Mestre em Direito pela URI-Campus Santo Ângelo-RS. E-mail: [lucianoa@uricer.edu.br](mailto:lucianoa@uricer.edu.br)

Endereço para correspondência: Rua Pernambuco, 1291. Erechim-RS – CEP: 99704-448 Erechim, RS, Brasil. Fone: (54) 99127-1709.

E-mail: [samara.p@outlook.com](mailto:samara.p@outlook.com)

## DIFICULDADES E FATORES QUE INTERFEREM NA INCLUSÃO DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA NO MERCADO DE TRABALHO NO BRASIL

### DIFFICULTIES AND FACTORS THAT INTERFERE IN THE INCLUSION OF PEOPLE WITH DISABILITIES IN THE LABOR MARKET IN BRAZIL

**Resumo:** O presente artigo tem por finalidade enfatizar as maiores dificuldades e os principais fatores que interferem na inclusão das Pessoas com Deficiência no mercado de trabalho e de fazer parte do quadro de funcionários em uma organização. A metodologia da pesquisa consiste em um estudo retrospectivo, descritivo e de caráter qualitativo, com base em uma revisão bibliográfica de cunho exploratório. O tema justifica-se, pelo fato de que existe um alto número de Pessoas com Deficiência que ainda não possuem sua inserção no mercado de trabalho e as empresas possuem vagas que devem ser preenchidas conforme a Lei nº 8.213/91. Traduzindo isso em números, existem cerca de 45 milhões de pessoas que possuem algum tipo de deficiência e, somente 403.255 pessoas estão empregadas, ou seja, menos de 1% delas possuem vínculos empregatícios formais. Diante de todo embasamento teórico, verificou-se que, apesar das leis e decretos, muito deve ser feito para que sejam diminuídas as barreiras, entre as pessoas com deficiência e o convívio sem preconceitos, na sociedade que as cercam. Também não há o porquê privilegiar uma pessoa com deficiência ou mesmo excluí-la do meio empresarial, pelo simples fato de ser diferente, mas sim, dar igualdade de oportunidades e espaço para que a mesma possa assumir responsabilidades e desafios, como uma pessoa considerada normal. Conclui-se que, atualmente se ampliou o número de oportunidades e incentivos, mas ainda existem muitas lacunas, preconceitos e exigências impostas pelas organizações e sociedade a serem superadas, até o seu ingresso no mercado de trabalho.

**Palavras-chave:** Deficiência. Inclusão Social. Mercado de Trabalho. Pessoas com Deficiência. Organizações.

**Abstract:** The purpose of this article is to emphasize the major difficulties and the main factors that interfere in the inclusion of people with special needs in the labor market and to be part of the staff in an organization. The research methodology consists of a retrospective, descriptive and qualitative study, based on an exploratory bibliography review. The issue is justified by the fact that there are a large number of people with special needs who do not yet have their place in the job market and companies have vacancies that must be filled according to Law 8213/91. Translating this in numbers, there are about 45 million people who have some kind of disability, and only 403. 255 people are employed, that is, less than 1% of them have formal employment relationships. In spite of all the theoretical foundations, it has been

verified that, despite the laws and decrees, much must be done to reduce the barriers between people with special needs and unprejudiced living in the society that surrounds them. There is also no reason to privilege a person with special needs or even exclude it from the business environment, simply because it is different, but rather, give equal opportunities and space so that it can assume responsibilities and challenges, such as a person considered normal. It is concluded that, currently, the number of opportunities and incentives for people with special needs has increased, but there are still many gaps, prejudices and demands imposed by organizations and society to be overcome until they enter the labor market.

**Keywords:** Disability. Social inclusion. Job market. People with Special Needs. Organizations.

## INTRODUÇÃO

Atualmente, conseguir ingressar em uma organização não é uma tarefa fácil. O momento de enfrentar o mercado de trabalho exige experiências comprovadas, disponibilidade de horários, formações acadêmicas, qualificação profissional. Essas características são avaliadas e ponderadas em um processo seletivo, das quais podem ser fatores determinantes na conquista por um emprego. Isso se aplica de certa forma às Pessoas com Deficiência (PCD's).

Muito se comenta sobre a diversidade e inclusão das pessoas, seja na sociedade de uma maneira geral, ou principalmente em um ambiente corporativo. Quando se refere às Pessoas com Deficiência, essa tarefa de inclusão é ainda mais complicada e desafiadora para diretores, administradores, gerentes, supervisores e demais funcionários.

Conforme os dados apresentados pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), em agosto de 2017, demonstram que aproximadamente 24% dos brasileiros, ou seja, 45 milhões de pessoas possuem algum tipo de deficiência. Deste montante, somente 403.255 pessoas estão empregadas, o que corresponde menos de 1% das Pessoas com Deficiência possuem um emprego formal (VERDÉLIO, 2017).

Ainda, conforme exposto pela pesquisa, muitos enfrentam grandes dificuldades na inserção social e de exercer uma função profissional, apesar da grande importância dos movimentos sociais e da obrigatoriedade legal, a inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho formal demonstra números baixíssimos (VERDÉLIO, 2017).

Diante disso, para equalizar as oportunidades e os direitos, o legislativo, para incentivar e auxiliar na inclusão de PCD's, em julho de 1991, inseriu cotas para o labor do deficiente.

Conforme o artigo 93 da Lei nº 8.213/91, cria-se a obrigatoriedade para empresas que possuem mais de 100 funcionários, preencher uma porcentagem mínima com colaboradores deficientes, reabilitados ou com deficiência.

Diante desse contexto, se existe essa quantidade considerável de Pessoas com Deficiência, as leis que asseguram direitos, e, principalmente a Lei nº 8.213/91 que garantem as cotas nas organizações para inserir no mercado de trabalho,

porque a grande maioria dessas pessoas, conforme números anteriores, não estão inseridos em organizações? Nota-se que o problema não é a legislação, tanto em termos qualitativos, como quantitativos, mas sim a aplicabilidade, preconceitos e barreiras.

Para que a inclusão social e profissional dessas pessoas se torne realidade, deve existir uma soma de esforços dos vários indivíduos envolvidos, ou seja, as pessoas com deficiência (ainda excluídos) devem buscar pelo conhecimento, pela profissionalização, adquirir competências, habilidades e, procurar diariamente a sua vivência com o máximo de autonomia e independência. Já a parte cabível aos demais membros da sociedade, é a busca insistentemente pela redução entre as barreiras entre o PCD e o mercado de trabalho, além de, incentivar a busca por soluções, minimização dos obstáculos, realização de ações de melhorias, além de pequenas e/ou grandes transformações em ambientes físicos, buscando a melhoria da acessibilidade (SASSAKI, 2006).

Além disso, existem inúmeros preconceitos impostos, dos quais dificultam a inclusão no meio produtivo e assim torná-las mais autônomas. Isso acontece devido à falta de instrução e conhecimento sobre a real capacidade intelectual e produtiva dessas pessoas, bem como as limitações existentes, porém, se faz necessário ofertar as oportunidades, para que elas desenvolvam seus potenciais (MONTEIRO *et al*, 2011).

Diante do cenário apresentado anteriormente, o presente estudo é abalizado no seguinte tema problema: Quais são os principais empecilhos e variáveis embaraçam no ingresso das Pessoas com Deficiência (PCD) no mercado de trabalho?. Este artigo tem como objetivos abordar sobre: Os conceitos de Deficiência; A inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho; O princípio da igualdade e o sistema de cotas; Pessoas com Deficiência e os principais fatores inibidores para ingressar no mercado de trabalho.

## **REFERENCIAL TEÓRICO**

### **Conceitos de Deficiência**

Ao longo dos anos, as expressões usadas para definir os indivíduos que possuíam algum tipo de anormalidade, foram as mais diversas, tais como: inválidos, excepcionais, pessoas deficientes, aleijados, incapazes, dentre outros. Porém, a expressão “Pessoa com Deficiência” (PCD) reproduz uma verdade, que é a de se ter uma deficiência, aliada ao fato de que essa deficiência é de uma pessoa. Dessa forma, essa é o termo que vem sendo utilizado.

O conceito de deficiência presente na Convenção de Salamanca, que foi proclamado no Brasil através da criação do decreto nº 3.956 /01 do qual resenha a deficiência “[...] significa uma restrição física, mental ou sensorial, de natureza permanente ou transitória, que limita a capacidade de exercer uma ou mais atividades essenciais da vida diária, causada ou agravada pelo ambiente econômico e social” (BLATTES, 2006, p. 212).

Completado por Vitorino Filho (2011), a deficiência consiste em qualquer alteração nas funções normais de uma pessoa, das quais podem ser permanentes; quando é irreversível e estabilizada apesar dos tratamentos aplicados; ou não permanente quando o estado da pessoa é alterado dependendo das condições em que ela foi submetida; os incapazes são as pessoas que possuem uma redução efetiva da capacidade da integração social; e os reabilitados são as pessoas que possuem deficiências, mas são instruídos, qualificados e são aptos a exercer funções e assumir papéis no mercado de trabalho.

### **A inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho**

Durante muitos e muitos anos, os PCD's foram excluídos do mercado de trabalho, por inúmeros motivos, porém o que mais pesava era à falta de instrução e conhecimento por parte das pessoas envolvidas no recrutamento e seleções das organizações e, também pela falta de incentivos e legislações respaldando o direito dessas pessoas perante a sociedade que as cercavam (SILVA, PRAIS, SILVEIRA, 2015).

Conforme completado por Lins (2013), eles enfrentavam inúmeros desafios e problemas diariamente, entre os mais destacados eram: os preconceitos; a falta de respeito; falta de informações adequadas; espaços físicos inadequados; melhorias,

soluções e arranjos físicos ineficientes; relacionamentos interpessoais, destinação de vagas nas organizações e resistência em acolher esses indivíduos no meio social e empresarial.

Atualmente, o preconceito, a discriminação e a falta de conhecimento são as principais barreiras que criam obstáculos, tais como: à falta de oportunidades e espaço no mercado de trabalho. Fazendo com que se sintam desmotivadas a buscar a sua inserção no mercado de trabalho.

Associado com a inclusão no mercado de trabalho, o autor Werneck descreve sobre a importância de a sociedade ser acolhedora e:

“Uma sociedade inclusiva é aquela capaz de contemplar, sempre, todas as condições humanas, encontrando meios para que cada cidadão, do mais privilegiado ao mais comprometido, exerça o direito de contribuir com seu melhor talento para o bem comum” (WERNECK, p. 14, 2003).

De acordo com os autores por França, Pagliuca e Santos (2008), a inclusão não acontece em um curto prazo de tempo, ou seja, desde o processo de socialização, profissionalização, aceitação e o ingresso em uma organização, o processo é longo e exige muito das pessoas envolvidas nesse processo. A responsabilidade das organizações é preparar e adaptar o ambiente físico e cultural, a fim de, oferecer melhores condições para que as pessoas, ainda excluídas, possam ser incluídas no mercado de trabalho.

A relação de inclusão social e ao trabalho, conforme Monteiro et al (2011, p.1):

[...] a inclusão tem importância política, cultural, social e econômica, uma vez que a sociedade tem suas estruturas sustentadas pelo trabalho. Todo cidadão, com ou sem deficiência, precisa trabalhar para acessar os bens disponíveis no mundo moderno, bem como apoderar-se da construção da sua sociedade.

Conforme os resultados apresentados pela pesquisa de Dota (2015), o fato de a pessoa trabalhar faz com que ela seja vista diferente por ela mesma, pela família e pela sociedade no que se refere à autoestima, autonomia e reconhecimento social. Nessa pesquisa foi relatado que a inserção de pessoas com deficiência intelectual nas empresas é vista de forma positiva pelas organizações e pelos empregados.

De acordo com as colocações de Sanches e Oliveira (2011), o ideal seria a existência de empresas inclusivas, ou seja, organizações específicas e que tivessem

a finalidade de contratação de pessoas que possuíssem deficiências, para desempenhar todas as atividades. Porém de contrapartida, para essas empresas que se dispusesse a prestar esse tipo de atitude, o governo teria a sua participação no custeio e financiamento dos planos e práticas de inclusão.

Porém, essa realidade no Brasil está longe de acontecer, diante disso, o governo, com intuito de ajudar de certa forma na inclusão, em agosto de 1960 criou o sistema de cotas, que tinha o propósito de facilitar o acesso das pessoas com deficiência, no mercado de trabalho (SASSAKI, 1999).

### **O princípio da igualdade e o sistema de cotas para as pessoas com deficiência**

O princípio da igualdade passou a existir depois das revoluções burguesas, em torno do século XVIII, tendo influenciado e servindo de base para a construção das constituições de inúmeros países tais como: Alemanha, Portugal, Espanha, México, Brasil e dentre outros, no século XIX e no século XX (LOPES, 2005).

No Brasil, conforme descrito na Constituição Brasileira de 1988, no artigo 5º Constituição Brasileira de 1988, assegura que “Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade [...]”. Seguido nesse mesmo contexto, o artigo 7º, que enumera os direitos sociais das pessoas trabalhadoras, “proíbe todo e qualquer tipo de discriminação no tocante a salário e a critério de admissão do trabalhador portador de deficiência”.

Conforme o exposto através do princípio da igualdade é vetado todo e qualquer tipo de discriminação a qualquer ser humano, independentemente de sua raça, cor, sexo, religião, etnia, compleição física ou mental, idade ou condição econômica e social. Contudo, mesmo que seja garantido e previsto perante a Constituição Federal de 1988, mas, na prática e na grande parte dos lugares é percebido que a igualdade meramente formal, ainda não foi capaz de erradicar a discriminação (GONÇALVES, 2011).

A política nacional visa à integração dos PCD's, prevista no Decreto nº 3.298/99, conforme exposto pelo Ministério da Educação (2004.p.20), adota os seguintes princípios:

- I. Desenvolvimento de ação conjunta do Estado e da sociedade civil, de modo a assegurar a plena integração da pessoa portadora de deficiência no contexto socioeconômico e cultural;
- II. Estabelecimento de mecanismos e instrumentos legais e operacionais que assegurem às pessoas com deficiência o pleno exercício de seus direitos básicos que, decorrentes da Constituição e das leis, propiciam o seu bem-estar pessoal, social e econômico;
- III. Respeito às pessoas com deficiência, que devem receber igualdade de oportunidades na sociedade, por reconhecimento dos direitos que lhes são assegurados, sem privilégios ou paternalismos.

Tais políticas citadas anteriormente visam fornecer embasamento para que seja respeitada a Lei n.º 8.213/91, que estabelece no art. 93, as cotas obrigatórias que devem ser destinadas às pessoas com deficiência ou reabilitadas. A cota pela qual as empresas devem manter em seu quadro de empregados deve obedecer a seguinte proporção:

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

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

O valor das multas para as empresas, que não preencherem seu quadro pode chegar a valores extremamente altos. O valor da multa pode variar de acordo com a gravidade da infração, ou seja, pode ir de R\$ 2.331,32 a R\$ 233.130,50 por PCD não contratado. O acréscimo que estabelece o percentual a ser aplicado é definido pela autoridade regional do Ministério do Trabalho e Emprego, ou seja, um auditor Fiscal do Trabalho. Vale a pena ressaltar que enquanto houver a irregularidade, a multa poderá ser diária (MASSON, 2018).

Já para Rozicki (2013), o governo visa ações e se preocupa em impor leis e fiscalizar, a fim de, aumentar sua arrecadação, ao invés de ser um agente incentivador, colaborador, investidor e, desenvolvedor de políticas, práticas, métodos, técnicas, tecnologias, processos e doutrinas, que visam facilitar a inclusão no mercado de trabalho.

Completado por Lorenzo e Silva (2017), o sistema de cotas possui pouca eficiência, quando a empresa coloca um mínimo de qualificação profissional a ser exigido para o desempenho das funções de um cargo, ou seja, de um lado a empresa com seus requisitos básicos e do outro, as entidades criticando que os critérios são muito rígidos. Diante disso, surgem dificuldades na hora de traçar um planejamento e os requisitos adequados para ambas às partes, em um processo de recrutamento e seleção.

Na grande parte das organizações, o recrutamento e seleção baseiam-se em modelos de gestão de pessoas, para um candidato ideal e por vezes, estes processos visam apenas o cumprimento de uma obrigação legal, ou seja, não ocorrendo à elaboração de um programa focado com o real interesse de capacitação e desenvolvimento do capital humano. Deste modo, inclusão torna-se um transtorno para a empresa e aos demais colaboradores, fazendo com que a qualidade e a produtividade fiquem comprometidas (CAMPOS, VASCONCELLOS; KRUGLIANSKAS, 2013).

Também, na visão de Souza et al (2015), na grande parte das organizações às práticas de recrutamento e seleção são voltadas na escolha da pessoa que possui uma deficiência com a menor limitação possível. Assim, nota-se que a inclusão numérica é inútil e sem nenhuma vantagem tanto para a empresa, quanto para o PCD, pois apenas atende a legislação vigente e por vezes deixa de cumprir com o que realmente é importante, a contribuição e papel de inserção e o desenvolvimento dessas pessoas.

Conforme demonstra a pesquisa realizada com 2.500 entrevistados, entre pessoas com deficiência, mobilidade reduzida, profissionais de Recursos Humanos e líderes de empresa. O levantamento mostrou que 88% dos profissionais de recursos humanos veem a cota, como o principal motivo para contratações dos PCD's (CANDIDO, 2018).

Seguindo o contexto, de acordo com Reis e Silva (2012), ao contratar uma pessoa com deficiência, com intuito de apenas cumprir o disposto na Lei, contribui ainda mais para aumentar o preconceito e, evidenciar que ela não possui habilidade e competência para exercer a função a ela designada.

Mesmo, diante do avanço das contratações durante os últimos 26 anos, desde que a Lei n.º 8.213/91 foi promulgada, ainda há um número expressivo de pessoas, principalmente as com deficiências mais severas, que estão excluídas do mercado

de trabalho e esperando para exercer um dos mais importantes direitos de cidadania: o do trabalho.

### **Portadores de necessidades especiais e os principais fatores inibidores para ingressar no mercado de trabalho**

Muitas são vistas pela sociedade e por grande parte de seus familiares, como sendo indivíduos incapazes de fazer qualquer coisa e que são de responsabilidade do governo, sendo obrigação do mesmo em mantê-los e cuidá-los.

Grande parte da sociedade até prefere dessa forma, justificando como uma forma de proteção contra preconceitos, discriminação, injustiças ou segregação. Entre estes, muitos são incentivados a buscar pela aposentadoria por invalidez e, agravando ainda mais o problema social e individual, pois faz com que o mesmo se sinta ainda mais incapaz, gerando maiores custos aos cofres públicos.

Conforme mencionado no texto e de acordo com Gomes (2012), nota-se que, enquanto a maioria busca por melhores condições de trabalho, outros batalham para ingressar no mercado de trabalho e conseguir o seu primeiro emprego. Nessa batalha se encontram juntamente muitas outras pessoas, as pessoas com deficiência que buscam pelo seu espaço no mercado de trabalho e a garantia de que os seus direitos sejam respeitados e, não discriminados como na maioria dos casos.

Atualmente é notável uma inversão de valores, ou seja, as empresas pouco buscam se adaptar, para receber um trabalhador com necessidades especiais, mas estes precisam se adaptar a empresa e enfrentar os empecilhos nela existentes.

De acordo com a pesquisa realizada pela Associação Brasileira de Recursos Humanos (ABRH), realizada com 2.949 profissionais do setor de recursos humanos, apontou que 81% dos recrutadores realizam a contratação de PCD's, com o intuito apenas de cumprir a lei de cotas (G1, 2015).

Completado por Wallerius e Bissani (2005, p.15), outro empecilho encontrado em meio às contratações de Pessoas com Deficiência é:

O que as empresas fazem é só cumprirem a cota, contratando apenas funcionários que tenham deficiências leves, o que não é correto. Deficiência

é deficiência, independente do grau, esse direito tem que ser respeitado, mas infelizmente o que se vê são restrições que dificultam o ingresso do deficiente no mercado de trabalho.

Conforme explicado por Maciel (2000), a falta de informações por parte dos empresários, ainda é um dos principais obstáculos. Existem casos em que o empresário até possui várias ações das quais destacam sua organização, como sendo uma entidade comprometida com a sociedade, porém quando o assunto é inclusão, surgem inúmeras dúvidas e lacunas.

Outro ponto, que influencia significativamente no momento de abrir vagas para as Pessoas com Deficiência, consiste na adequação física das empresas, ou seja, elas precisam tornar possível, seguro e facilitar a autonomia no acesso dessas pessoas às suas dependências. De um modo geral, a empresa terá que adaptar suas instalações e transportes para receber o profissional.

Segundo a pesquisa realizada pelas empresas “Vagas.com” e “Talento Incluir”, abordou cerca de 4.319 respondentes, destes a maioria homens (62%), solteiros (51%), sem filhos (56%) e empregados (52%). Esta foi disponibilizada pelo *site* G1 e aplicada no ano 2016, confirma que os profissionais PCD's, ainda enfrentavam dificuldades no mercado de trabalho. O levantamento apontou que:

[...] 62% dos trabalhadores com deficiência disseram que já tiveram problemas. Desse percentual, a maioria reclamou de falta de oportunidade (66%). Em seguida estão: baixos salários (40%), ausência de plano de carreira (38%) e falta de acessibilidade (16%). E que quatro em cada dez pessoas com deficiência já sofreram algum tipo de discriminação no ambiente de trabalho. Desse total que admitiu ter sido discriminado, 57% disseram que foram vítimas de bullying. Outros 12% relataram encontrar dificuldades para serem promovidos, enquanto 9% contaram que já passaram por isolamento e rejeição do grupo. (G1, 2016, p.1).

Conforme os estudos apresentado por Moraes et al (2010, p. 168 apud Faleiro 2012), frente à qualificação profissional e oportunidades para as Pessoas com Deficiência, demonstram que:

A qualificação é um requisito importante para a maioria dos cargos, sendo relatado pela a área de recursos humanos como o maior problema no currículo dos portadores de deficiência, que por falta de acesso as escolas eu universidades, difícil ter a oportunidade de fazer parte do sistema educacional. [...] já faz parte do senso comum à crença de que as pessoas estão sendo excluídas do mercado de

trabalho por não estarem qualificadas para sua demanda, ou seja, a qualificação é um escudo para uma recusa, para justificar a expulsão de grande parcela dos trabalhadores.

Essa situação segundo Lorenzo e Silva (2017), se intensifica ainda mais quando se trata das comunidades e das pessoas mais carentes, pois com a ausência de recursos econômicos, diminui também as chances de uma educação de qualidade, do acesso a cursos profissionalizantes e, principalmente, de um atendimento de qualidade.

Conforme Tanaka e Manzini (2005) colocam que, um dos requisitos mais importante e exigido dos candidatos por uma empresa no momento da seleção é o grau de escolaridade. Sendo que, para o PCD não seria diferente, ou seja, o grau de escolaridade é um ponderador no momento da seleção e uma das condições para contratar o funcionário que vai ocupar uma determinada função.

Cabe ressaltar, que ainda existem organizações que oferecem vagas de subempregos para as Pessoas com Deficiência, ou seja, vagas que exigem trabalhos manuais ou pesados, com pouca acessibilidade ou inadequados. E em muitos casos, levando apenas em consideração da deficiência e preenchimento das cotas, esquecendo-se das potencialidades e formação que a pessoa possa ter (PASTORE, 2000).

Ainda analisando os dados referentes à pesquisa realizada pelas empresas “Vagas.com” e “Talento Incluir”, no ano de 2016, foi possível notar que:

Para 58% dos respondentes, a área de recursos humanos não está preparada para contratar pessoas com deficiência. Questionados se a área de recursos humanos apoiou o profissional com deficiência em necessidades ligadas à deficiência, para 22%, houve apoio, 28% citaram que não houve apoio e 50% não precisaram de ajuda. (G1, 2016, p.1).

Em pleno século XXI, conforme os autores Mazzotta e D’antino (2011) citam, que estados e municípios, ainda não possuem traçada uma política efetiva de inclusão, tais quais viabilize planos integrados de urbanização, de acessibilidade, de saúde, educação, esporte, cultura, com metas e ações que visam o alcance de um mesmo objetivo: resguardar o direito das pessoas com deficiência.

## Metodologia

A metodologia aplicada neste presente artigo consistiu em um estudo retrospectivo, descritivo e de caráter qualitativo. O estudo baseou em uma revisão bibliográfica, que foi estruturado através de pesquisa de cunho exploratório e, visando um olhar crítico sobre os estudos científicos, pesquisas e controvérsias na tentativa de encontrar um parecer sobre as dificuldades, normas e conceitos em relação à inclusão das Pessoas com Deficiência no mercado de trabalho.

O trabalho foi desenvolvido a partir de um levantamento bibliográfico, utilizando dados a partir de fontes secundárias, ou seja, através da consulta a livros, artigos e revistas científicas, periódicos e demais materiais de cunho acadêmico, dos quais abordam sobre o assunto. Os artigos utilizados para a revisão foram publicados nos últimos 18 anos e o levantamento compreenderam em um período de Junho a agosto de 2018.

Neste estudo foram utilizadas 38 referências bibliográficas. Sendo que a pesquisa destas referências foi realizada nas bases de dados como: Scielo, Lilacs, Medline, Pubmed, FGV, e Google Acadêmico. Além de livros no Google Livros e sites de notícias como G1, UOL, SEBRAE, a fim de, embasar o artigo e comparar os diferentes estudos científicos e informações sobre o assunto. As buscas foram realizadas a partir das principais palavras-chave: Deficiência, Inclusão Social, Mercado de Trabalho, Pessoas com Deficiência e Organizações.

O artigo foi dividido em sessões para melhor abordagem do assunto: na primeira sessão foram tratados os Conceitos de Deficiência. Na segunda sessão foi abordada a inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho. Na terceira sessão foi tratado sobre o princípio da igualdade e o sistema de cotas para as pessoas com deficiência. Na quarta sessão foram abordados assuntos sobre as pessoas com deficiência e os principais fatores inibidores para ingressar no mercado de trabalho. Foram investigadas publicações, notícias, escritos, artigos e livros, entre os períodos de 1988 a 2018.

As técnicas de coletas de dados utilizadas foram a pesquisa bibliográfica. A pesquisa bibliográfica “[...] é o estudo sistematizado desenvolvido com base em material publicado em livros, revistas, jornais, redes eletrônicas, isto, e, material acessível ao público em geral”. (VERGARA, 2006, p.48). Para Koche (1997, p. 122),

o objetivo da pesquisa bibliográfica é “[...] conhecer e analisar as principais contribuições teóricas existentes sobre um determinado tema ou problema, tornando-se um instrumento indispensável para qualquer tipo de pesquisa”.

## **Apresentação dos resultados**

Os resultados desta pesquisa, embora não devam ser generalizados para todas as empresas e cidades do Brasil, permitem uma reflexão a respeito dos desafios da inclusão de Pessoas com Deficiência no mercado de trabalho.

É possível notar as dificuldades e empecilhos, que essas pessoas enfrentam para ingressar no mercado de trabalho e conquistar o tão sonhado emprego e sua autonomia. Evidenciou-se também que, aos poucos e com muita dificuldade, eles veem conquistando cada vez mais seu espaço no mercado de trabalho.

Conforme apresentado anteriormente, o sistema Legislativo brasileiro criou a Lei nº 8.213/91, que visa à reserva legal de vagas. Porém de contrapartida, este não oferece nenhum retorno expressivo como forma de incentivo para as organizações que buscam adotar ações de inclusão e cumprir as suas cotas. Muito pelo contrário, buscou criar um meio repressivo e de penalização, daquelas organizações que não alcançam atender as cotas impostas pela lei.

É notável que a Lei nº 8.213/91 é clara e objetiva, porém em muitas organizações esta é descumprida por inúmeros motivos, sendo um dos principais, a falta de Pessoas com Deficiência independentes e aptas para desempenhar tarefas complexas e assumir um cargo dentro de uma organização. Outro motivo é o preconceito que incide nessas pessoas impostos pela sociedade e os demais funcionários que compõe a organização.

Além desses motivos, ainda existem algumas organizações que citam como impedimento as interferências ocasionadas pela falta de infraestrutura adequada, das quais muitas vezes são pequenas e não tão custosas para os cofres da organização. Interferências que podem ser apenas, a construção de uma rampa, aumento de largura de portas e adaptação nos banheiros, porém, o único detalhe e, o mais importante é que as adaptações sejam realizadas dentro de medidas e parâmetros corretos, para evitar acidentes ou piorar a acessibilidade.

É notável que o preconceito, para com as Pessoas com Deficiência, já tem início na lei propriamente dita, pelo simples fato de obrigar as empresas a reservar cotas, já faz com que as pessoas que portam deficiências se sintam menosprezadas em relação a sua capacidade de ingressar em uma organização por mérito próprio. Outro ponto é a falta de incentivos de contrapartida do governo para com as organizações que investem ou queiram investir em práticas que visam à inclusão, ou seja, benefícios fiscais, subsídios financeiros, treinamentos e entre outros.

Seguindo nesse contexto, apesar de existirem inúmeras ferramentas que auxiliam na inclusão das Pessoas com Deficiência, muitas das organizações ainda não possuem acesso a elas, principalmente as pequenas empresas, que mesmo não se enquadrando na lei possuem a intenção de ajudar no processo de inclusão dessas pessoas no mercado de trabalho. Diante disso, seria de grande importância que o governo voltasse parte de seus recursos financeiros no auxílio das pequenas empresas no investimento das ações de inclusão, compra de equipamentos de apoio e adaptações, tornando assim viável a contratação dessas pessoas e tornando real a intenção de auxiliar na inclusão.

Muitas das pessoas que compõe as organizações possuem em mente ao se deparar com um PCD, de que o mesmo é incapaz de fazer qualquer tipo de tarefa, não precisa atingir metas, deve ser tratado diferente dos demais, que não é cobrado por suas responsabilidades profissionais e, somente faz parte do quadro de funcionários para cumprimento da lei.

Muito pelo contrário, sendo que esta visão deve ser revista, ou seja, as Pessoas com Deficiência podem ser cobradas como os demais funcionários, porém de forma mais atenciosa e de acordo com suas limitações, devendo ser tratados com o mínimo de diferença possível e de tal forma incentivar o seu real potencial.

É de grande importância ressaltar, que as Pessoas com Deficiência possuem o mesmo direito, ou seja, além de todos os direitos dos quais conhecemos, elas possuem inclusive o direito ao trabalho.

Porém muito deve ser discutido e conquistado, visando assegurar, amparar, melhorar, ampliar, enfim moldar os direitos e deveres tanto das organizações, quanto as Pessoas com Deficiência e a sociedade, para que assim, percebam que as práticas de inclusão é uma questão a nível social e não somente de responsabilidade do governo.

Conforme completado por Constâncio e Silva (2008, p. 65) que “O trabalho mais difícil, muitas vezes, não é com o deficiente, mas com a conscientização da sociedade e com a quebra de preconceitos e receios de pessoas e empresas.”.

Vale a pena salientar ainda, que essa pesquisa é constituída apenas por uma abordagem teórica ao assunto, onde se buscou despertar o leitor, no âmbito empresarial e da sociedade sobre a real importância que a inclusão das Pessoas com Deficiência possui no mercado de trabalho e os principais benefícios que as ambas as partes podem obter com essa inclusão.

### **Considerações finais**

O assunto inclusão deve ser debatido e trabalhado em todos os âmbitos, sejam eles sociais, educacional e principalmente no âmbito empresarial. Nessa perspectiva, a sociedade de modo geral deve ter em mente que, as Pessoas com Deficiência também possuem direitos e deveres como qualquer outra pessoa considerada “normal”. Direitos como: o de ir e vir, a saúde, educação gratuita, a acessibilidade, principalmente a um trabalho digno e a qualidade de vida.

O presente estudo trouxe à compressão das definições sobre o termo deficiência e seus principais conceitos. Seguido de uma breve introdução sobre a inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho e suas dificuldades. A partir deste, foi abordado sobre os pressupostos legais que embasam a inclusão embasada pelas normas e lei de cotas. Finalizando o assunto com as principais dificuldades enfrentadas por essas pessoas, para ingressar no mercado de trabalho, fazer parte do quadro de funcionário de uma organização e ser aceita pelo grupo de trabalho.

Não existe uma justificativa única quando se questiona o porquê a maioria dos PCD's não está inserida no mercado de trabalho. Vários são os fatores, desde a condução familiar, a escolaridade disponibilizada, o tipo de deficiência, a aposentadoria por invalidez, a acessibilidade e adaptação nas empresas, a qualificação, o recrutamento e seleção, até o próprio indivíduo.

A partir deste contexto, associado às informações obtidas frente aos dados e informações obtidas dos estudos e notícias pesquisadas, mostraram que,

aproximadamente 81% dos profissionais de recrutamento das empresas, contratam as Pessoas com Deficiência com intuito apenas de cumprir o disposto na Lei nº 8.213/91. E apesar da criação desta lei, nem todos os PCD's estão no mercado de trabalho e muito menos todas as empresas possuem suas cotas preenchidas. Também foi possível evidenciar, o quanto a prática da inclusão social dessas pessoas, no mercado de trabalho ou em uma organização, se encontra distante de ser efetivada.

Diante do estudo realizado, fica evidente que boa parte das organizações colabora, de uma forma ou de outra, para que a inclusão das Pessoas com Deficiência não aconteça como realmente deveria acontecer. E a grande causa é a falta de informação e conhecimento por parte das pessoas normais que fazem parte das organizações, sejam elas diretores, supervisores, gestores, responsáveis de Recursos Humanos e os demais funcionários.

Além dos inúmeros tipos de preconceitos existentes, para com as Pessoas com Deficiência, há outros fatores que influenciam diretamente para o ingresso delas nas organizações, tais como: a falta de estudo, a falta de qualificações, a acomodação, a preferência pela aposentadoria por invalidez, as dificuldades de acessibilidade dentro da empresa quanto no espaço público e seus principais serviços (transportes, rampas, calçadas apropriadas, sinalizadores, pavimentações e entre inúmeros outros), dos quais dificultam e muito a independência dessas pessoas.

A mudança deve acontecer no planejamento de cada recrutamento, seleção e contratação, ou seja, essas pessoas devem ser contratadas pela capacidade que possuem suas qualificações, potencialidades, conhecimentos, limitações, currículo apresentado e entre outros. E não pela simples busca do preenchimento das cotas exigidas pelas leis ou ocupações de cargos que exigem uma menor qualificação ou responsabilidade, tornando o preconceito evidente e causando a desmotivação dessas pessoas.

Uma das medidas que podem ser utilizadas é a qualificação das pessoas envolvidas com as práticas de Recursos Humanos, por intermédio dos programas de capacitação, curso, palestras, visitas a outras empresas envolvidas com a inclusão. Tais práticas visam facilitar as demais pessoas na inclusão, no relacionamento, enfrentamento de barreiras, administrar os preconceitos, e tornar o ambiente organizacional adequado, produtivo e acolhedor das Pessoas com Deficiência.

De acordo com o estudo, é ressaltado aos profissionais que possuem ligações com a área de gestão de pessoas, a responsabilidade e o desafio de buscar por estratégias, meios, planejamentos, conhecimentos e instrumentos dos quais tornem a avaliação das Pessoas com Deficiência, mais assertivas e, partem de suas competências e capacidades, para que assim, se sintam incluídas na organização.

Assim, é importante e necessário que a sociedade em geral, note a importância da diversidade no meio social e empresarial. Pessoas diferentes contribuem com experiências novas e quebram tabus importantes para a evolução dos seres humanos. Cada um deve fazer a sua parte no que se refere ao respeito pelas diferenças e, em todas as oportunidades que tiver, apoiar a inclusão.

Cabe ressaltar também, a necessidade da realização de mais estudos sobre a temática, inclusive nas organizações e profissionais ligados à gestão de pessoas, pois na medida em que os anos passam, cada vez mais, esses deverão estar preparados para atuar nos processos de inclusão.

## REFERÊNCIAS

BLATTES, Ricardo Lovatto. **Direito à educação: subsídios para a gestão dos sistemas educacionais**: orientações gerais e marcos legais / Organização: Ricardo Lovatto Blattes. 2. ed., Brasília: MEC, SEESP, 2006. 343 p.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil 1988**. Artigo 5.

Disponível em:<

[https://www.senado.leg.br/atividade/const/con1988/con1988\\_15.12.2016/art\\_7\\_.asp](https://www.senado.leg.br/atividade/const/con1988/con1988_15.12.2016/art_7_.asp)

> Acessado em: 09 jul. 2018.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil 1988**. Artigo 7.

Disponível em:<

[https://www.senado.leg.br/atividade/const/con1988/con1988\\_15.12.2016/art\\_7\\_.asp](https://www.senado.leg.br/atividade/const/con1988/con1988_15.12.2016/art_7_.asp)

> Acessado em: 08 jul. 2018.

BRASIL.. **Lei n.º 8.213/91**. Sobre os planos de benefícios da previdência social e dá outras providências. Artigo 93. Disponível em:<

[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/LEIS/L8213cons.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L8213cons.htm)> Acessado em: 03 jul.

2018.

BOND, Letycia; RODRIGUES, Alex . **Inclusão de pessoa com deficiência ainda esbarra no preconceito, diz ativista**. 2017. Disponível em:< <http://agenciabrasil.ebc.com.br/direitos-humanos/noticia/2017-09/inclusao-de-pessoa-com-deficiencia-ainda-esbarra-no-preconceito-diz>> Acessado em: 01 Ago. 2018.

CAMPOS, José Guilherme Ferraz de; VASCONCELLOS, Eduardo Pinheiro Gondim de; KRUGLIANSKAS, Gil. **Incluindo pessoas com deficiência na empresa: estudo de caso de uma multinacional brasileira**. Rev. Adm., São Paulo, v.48, n.3, p.560-573, jul./ago./set. 2013. Disponível em:< <http://www.scielo.br/pdf/rausp/v48n3/13.pdf> > Acessado em: 13 Ago. 2018.

CANDIDO, Marcos. **88% dos RHs veem pessoa com deficiência como apenas "cota", diz pesquisa**. 2018. Disponível em:< <https://universa.uol.com.br/noticias/redacao/2018/01/15/deficientes-ainda-so-sao-contratados-por-cotas-diz-empresaria-cadeirante.htm> > Acessado em: 09 Jun. 2018.

CONSTÂNCIO, Daiana Aparecida; SILVA, Rosana Ernica Pinheiro Martins Da. **Inclusão de portadores de necessidades especiais no mercado de trabalho**. 2008. Disponível em: < <http://www.unisalesiano.edu.br/biblioteca/monografias/44077.pdf>> Acessado em: 28 Jun. 2018.

DOTA, Fernanda Piovesan. **Inclusão da pessoa com deficiência intelectual no mercado de trabalho: avaliação de um programa de capacitação profissional**. 2015. Disponível em: < <https://repositorio.unesp.br/bitstream/handle/11449/124047/000829452.pdf?sequence=1&isAllowed=y>> Acessado em: 05 Ago. 2018

FALEIRO, Gabriela Beatriz. **Os desafios na inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho. 2012**. <https://lume.ufrgs.br/bitstream/handle/10183/69847/000874730.pdf?sequence=1&isAllowed=y>> Acessado em: 19 Ago. 2018

FONSECA, Ricardo Tadeu Marques Da. **O trabalho da pessoa com deficiência e a lapidação dos direitos humanos: o direito do trabalho, uma ação afirmativa**. Tese (Doutorado) – Universidade Federal do Paraná, Curitiba, Paraná, Brasil, 2005. Disponível em:< <http://portal.mec.gov.br/seesp/arquivos/pdf/direitoaeducacao.pdf>>. Acessado em: 28 Ago. 2018.

FRANÇA, Inácia Sátiro Xavier de; PAGLIUCA, Lorita Marlena Freitag; SANTOS, Baptista Rosilene. **Política de incluso do portador de deficiência: possibilidades e limites**. Acta Paul Enferm, 2008; 21(1):112-6. Disponível em:< [http://www.scielo.br/pdf/ape/v21n1/pt\\_17.pdf](http://www.scielo.br/pdf/ape/v21n1/pt_17.pdf)>. Acessado em: 13 Jun. 2018.

GOMES, Marcio. **Construindo as Trilhas Para a Inclusão**. 2ª ed., Rio de Janeiro: Vozes, 2012.

GONÇALVES, Brenda Gerken Almada De Abreu. **O papel da empresa na inclusão das pessoas com deficiência**. 2011. Disponível em:<

<http://www.mcampos.br/u/201503/brendagerkenalmadadeabreugoncalvesopapelempresainclusaopessoascomdeficiencia.pdf>. >. Acessado em: 28 Ago. 2018.

**G1. Profissional com deficiência enfrenta dificuldades no trabalho, diz pesquisa.** 2016. Disponível em:< <http://g1.globo.com/economia/concursos-e-emprego/noticia/2016/08/profissional-com-deficiencia-enfrenta-dificuldades-no-trabalho-diz-pesquisa.html>>. Acessado em: 22 Ago. 2018.

**G1. 81% contratam pessoas com deficiência só 'para cumprir lei.** 2015. Disponível em:< <http://g1.globo.com/concursos-e-emprego/noticia/2014/11/81-contratam-pessoas-com-deficiencia-so-para-cumprir-lei.html>>. Acessado em: 27 Jun. 2018.

KÖCHE, José Carlos. **Fundamentos de metodologia científica:** teoria da ciência e prática da pesquisa. 15. ed. Petrópolis, RJ: Vozes, 1997.

LINS, Laura Silva Oliveira. **A inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho:** estudo de caso, empresa Posto Solidar. 2013. Disponível em: <[http://www.fatecsaosebastiao.edu.br/downloads/TGs/TG\\_2013\\_LauraLins.pdf](http://www.fatecsaosebastiao.edu.br/downloads/TGs/TG_2013_LauraLins.pdf)>. Acessado em: 02 Jun. 2018

LOPES, Gláucia Gomes Vergara. **A inserção do portador de deficiência no mercado de trabalho:** a efetividade das Leis Brasileiras. São Paulo: LTR, 2005.

LORENZO, Suelen Moraes; SILVA, Nilson Rogério. **Contratação de Pessoas com Deficiência nas Empresas na Perspectiva dos Profissionais de Recursos Humanos.** Rev. Bras. Ed. Esp., Marília, v.23, n.3, p.345-360, Jul.-Set., 2017. Disponível em:< <http://www.scielo.br/pdf/rbee/v23n3/1413-6538-rbee-23-03-0345.pdf>>. Acessado em: 15 Jun. 2018.

MACIEL, MARIA REGINA CAZZANIGA. **Portadores de deficiência: a questão da inclusão social.** São Paulo Perspec., São Paulo , v. 14, n. 2, p. 51-56, June 2000 . Disponível em:< [http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0102-8839200000200008&lng=en&nrm=iso](http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0102-8839200000200008&lng=en&nrm=iso)>. Acessado em: 19 jul. 2018.

MASSON, Stela. **Multa pelo Descumprimento da Lei de Cotas tem novo valor.** 2018. Disponível em:< <https://www.camarainclusao.com.br/noticias/multa-pelo-descumprimento-da-lei-de-cotas-tem-novo-valor/>>. Acessado em: 12 Ago. 2018.

MAZZOTTA, Marcos José da Silveira; D'ANTINO, Maria Eloísa Famá. **Inclusão Social de Pessoas com Deficiências e Necessidades Especiais:** cultura, educação e lazer. Saúde Soc. São Paulo, v.20, n.2, p.377-389, 2011 Disponível em:< <http://www.scielo.br/pdf/sausoc/v20n2/10.pdf>>. Acessado em: 12 Ago. 2018.

MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO. **Educação inclusiva: a fundamentação filosófica.** Coordenação geral SEESP/MEC; organização Maria Salete Fábio Aranha. – Brasília: Secretaria de Educação Especial, 2004. v. 1. 28 p.

MONTEIRO, Líbia Gomes. **Inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho**. 2011. Disponível em: < [http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1413-65382011000300008](http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1413-65382011000300008)> Acessado em: 04 Ago. 2018.

PASTORE, J. **Oportunidades de trabalho para portadores de deficiência**. São Paulo: Editora LTR, 2000.

REIS, Drielly Santos; SILVA, Dayana Matias Coelho Da. **Recrutamento e Seleção de Portadores de Necessidades Especiais - PNE**. 2012. Disponível em: < <https://www.aedb.br/seget/arquivos/artigos12/35916698.pdf>> Acessado em: 30 Jun. 2018.

ROZICKI, Cristiane. **Deficiente e a participação nas esferas das vidas em sociedade**. In: Revista Espaço Acadêmico. Ano II, n.22. Março de 2013.

SANCHES, Antônio Carlos Gonsales; OLIVEIRA, Márcia Aparecida Ferreira De. **Educação inclusiva e alunos com transtorno mental: um desafio interdisciplinar**. Psicologia: Teoria e Pesquisa Out-Dez 2011, Vol. 27 n. 4, pp. 411-418. Disponível em: < <http://www.scielo.br/pdf/ptp/v27n4/04.pdf> > Acessado em: 29 jul. 2018.

SASSAKI, Romeu Kasumi. **Inclusão: Construindo Um a Sociedade Para Todos**. 3ª edição. Rio de Janeiro: WVA, 1999, 174p.

SASSAKI, Romeu Kasumi. **Inclusão: construindo uma sociedade para todos**. 7. ed. Rio de Janeiro: WVA, 2006.

SILVA, Priscila Neves; PRAIS, Fabiana Gomes; SILVEIRA, Andréa Maria. **Inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho em Belo Horizonte, Brasil: cenário e perspectiva**. Ciência & Saúde Coletiva, 20(8): 2549-2558, 2015. Disponível em: < <http://www.scielo.br/pdf/csc/v20n8/1413-8123-csc-20-08-2549.pdf> > Acessado em: 01 Ago. 2018.

SOUZA, Filipe Augusto Silveira de et al. **Atraindo novos funcionários para empresas de alta performance: uma crítica às razões dos profissionais de recursos humanos**. Cad. EBAPE.BR, v. 13, nº 1, artigo 6, Rio de Janeiro, Jan./Mar. 2015. Disponível em: < <http://www.scielo.br/pdf/cebape/v13n1/1679-3951-cebape-13-01-00103.pdf>> Acessado em: 13 Jul. 2018.

TANAKA, Eliza Dieko Oshiro; MANZINI, Eduardo José. **O que os empregadores pensam sobre o trabalho da pessoa com deficiência?**. Rev. bras. educ. espec., Marília, v. 11, n. 2, p. 273-294, Aug. 2005. Disponível em: < [http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1413-65382005000200008&lng=en&nrm=iso](http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1413-65382005000200008&lng=en&nrm=iso)>. > Acessado em: 25 Jul. 2018.

VERGARA, Sylvia Constant. **Projetos e relatórios de pesquisa em administração**. 7. ed. São Paulo: Atlas, 2006.

VERDÉLIO, Andreia. **Apenas 1% dos brasileiros com deficiência está no mercado de trabalho**. 2017. Disponível em: <

<http://agenciabrasil.ebc.com.br/direitos-humanos/noticia/2017-08/apenas-1-dos-brasileiros-com-deficiencia-esta-no-mercado-de>> Acessado em: 23 Ago. 2018.

VITORINO FILHO, Valdir Antônio. **A inclusão do deficiente no mercado de trabalho**. 2011. Disponível em: < [http://www.transformare.adm.br/wp-content/uploads/2012/07/04\\_VALDIR-ANTONIO-VITORINO-FILHO.pdf](http://www.transformare.adm.br/wp-content/uploads/2012/07/04_VALDIR-ANTONIO-VITORINO-FILHO.pdf)> Acessado em: 14 Ago. 2018

WERNECK, Claudia. **Você é gente?** O direito de nunca ser questionado sobre o seu valor humano. Rio de Janeiro: WVA, 2003.

WALLERIUS, Karine; BISSANI, Niloar. **A inclusão dos portadores de necessidades especiais no mercado de trabalho**. Rev. Tecnológica, v.2, n.1, 2005. Disponível em: < <https://uceff.edu.br/revista/index.php/revista/article/view/18/17>> Acessado em: 21 Jun. 2018.