

A CONTRATAÇÃO DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA A PARTIR DA REALIDADE DE UMA EMPRESA DO VALE DO PARAÍBA- SP

Marcos José Pires
Faculdade Canção Nova
marquinhomarcu@gmail.com

Ricardo Alexandre da Silva
Faculdade Canção Nova
ricardoalexandred8@gmail.com

Profª. Me. Fernanda Zanin de Oliveira Aquino
Faculdade Canção Nova
fernanda.aquino@fcn.edu.br

Resumo

Vivemos uma realidade de mercado de trabalho de extrema competitividade, realidade está marcada pela dificuldade de colocação e recolocação profissional. Ao tratar da contratação de pessoas com deficiência (PCD), esta realidade se torna ainda mais agravante, sendo um desafio a ser superado pelas organizações bem como pelas pessoas portadoras de deficiência que buscam inserção no mercado de trabalho. A presente pesquisa buscou explorar a lei que trata de contratação de pessoas com deficiência, bem como a melhor compreensão do tema de modo a verificar a prática de contratação de Pcd e seus desdobramentos, considerando a realidade de uma empresa do Vale do Paraíba. Por meio de um estudo de caso aplicou-se uma entrevista semiestruturada aonde buscamos informações relevantes para o trabalho e que trouxe para o mesmo uma riqueza sobre as leis e dificuldades através de perguntas feitas e respondidas de forma concreta e respeitando todos o tempo da entrevistada. Diante da análise dos dados considera-se que a empresa em questão demonstra evidências de reconhecimento da lei de cotas, aceitação de Pcds em seu quadro de funcionários visando promover um ambiente de igualdade e respeito entre todos da equipe.

Palavras-chave: Pessoa com deficiência, Inclusão, Emprego.

Abstract

We live in an extremely competitive labor market reality, a reality marked by the difficulty of professional placement and replacement. When dealing with the hiring of people with disabilities (PCD), this reality becomes even more aggravating, being a challenge to be overcome by organizations as well as people with disabilities who seek insertion in the labor market. This research sought to explore the law that deals with hiring people with disabilities, as well as a better understanding of the topic in order to verify the practice of hiring PwD and its consequences, considering the reality of a company in the Paraíba Valley. Through a case study, a semi-structured interview was applied where we seek relevant information for the job and that brought to it a wealth of laws and difficulties through questions asked and answered in a concrete way and respecting all the interviewee's time. Day nte considers the analysis of data it is that the company in question shows evidence of recognition of the quota law, PwD acceptance for its staff to promote an equality environment and respect among all staff.

Keywords: Disabled person, Inclusion, Employment.

1. Introdução

Vivemos uma realidade de mercado de trabalho de extrema competitividade, realidade está marcada pela dificuldade de colocação e recolocação profissional. Neste cenário encontra-se a realidade de pessoas qualificadas que estão sem emprego ou em condições de trabalho aquém da sua formação.

Ao tratar da contratação de pessoas com deficiência (PCD), esta realidade se torna ainda mais agravante, sendo um desafio a ser superado pelas organizações bem como pelas pessoas portadoras de deficiência que buscam inserção no mercado de trabalho. Muitas empresas apresentam visão preconceituosa acerca das PcDs no que se refere à qualificação e competência profissional, porém existe também pessoas deste perfil que apresentam baixa qualificação tornando o processo de contratação ainda mais difícil.

Historicamente as pessoas portadoras de deficiência são marginalizadas e tiveram poucos espaços de expressão e possibilidade de desenvolvimento, se deparando com dificuldades de inserção na educação, socialização entre outras.

Para Silva et al (2015)

no intuito de promover a inclusão no mercado de trabalho foram promulgadas várias leis, sendo a mais recente a lei nº 8213/91 que, em seu artigo 93, descreve: “a empresa com 100 (cem) ou mais empregados está obrigada a preencher de 2% (dois por cento) a 5% dos seus cargos com beneficiários reabilitados ou pessoas portadoras de deficiência, habilitadas, na seguinte proporção: I- até 200 empregados, 2%; II- de 201 a 500, 3%; III- de 501 a 1.000, 4% ; IV- de 1.001 em diante, 5%” (lei nº 8213/91, art. 93)5 .

Segundo Wallerrius, Bissani (2015, p.2):

Desde os primórdios que os portadores de necessidades especiais sofrem com os mais variados tipos de abusos, principalmente preconceitos. Eram humilhados, permaneciam à margem da sociedade sendo tratados sem condição mínima de dignidade e igualdade.

A realidade das pessoas com deficiência é acompanhada pela marginalização, preconceitos e além disso outras questões dificultam a inserção das mesmas no mercado de trabalho. Vale ressaltar que as dificuldades são encontradas tanto pelas pessoas que portam algum tipo de deficiência, bem como pelas empresas.

No que se refere às dificuldades das empresas, além de aspectos culturais e paradigmas impostos pela crença de que as pessoas com deficiência apresentam limitações para o trabalho, o que implica em baixo rendimento, se deparam com a necessidade de readequação em sua estrutura física para a acessibilidade (rampas de acesso, sanitários adaptados entre outras). Neste sentido, Para Shimono (2008, p.12):

Todos esses fatores somam- se a outro desafio a ser superado, que é a falta de qualificação profissional das pessoas com deficiência. O baixo nível de escolarização representa outra barreira para sua inserção no mercado de trabalho e integração social econômica.

De acordo com Silva, Prais e Silveira (2014, p.2554) “muitas empresas relatam o descompromisso desses indivíduos com o trabalho, a assiduidade, a pontualidade e a atividade a ser realizada, além de reivindicarem um tratamento diferenciado”

Neste sentido, considerou oportuno a seguinte indagação para a pesquisa: Qual a percepção da empresa acerca da contratação de pessoas com deficiência?

A presente pesquisa buscou explorar a lei que trata de contratação de pessoas com deficiência, bem como a melhor compreensão do tema de modo a verificar a prática de contratação de PcD e seus desdobramentos, considerando a realidade de uma empresa do Vale do Paraíba. Para tal, realizou-se inicialmente o referencial teórico, desenvolvendo um estudo de caso sendo descritos os métodos de coleta de dados, finalizando com a análise dos dados e as considerações finais.

2. Referencial teórico

Desde o início da humanidade as diferenças produzem controvérsias sociais, sendo um desafio constante, ainda mais para aqueles que possuem algum tipo de deficiência como dificuldade para ver, ouvir, se movimentar ou algum tipo de incapacidade mental.

De acordo com Brandenburg e Luckmeier (2013, p 176)

As informações mais antigas sobre as pessoas com alguma deficiência que se tem conhecimento aconteceram na idade média. Nesse período aconteceram muitas, matanças, perseguições e horrores com pessoas que nasciam com alguma deficiência. Nesta época na Grecia Antiga as pessoas idealizava o corpo perfeito de um homem e de uma mulher, como perfeitos, saudáveis e fortes, igualando- se ao corpo de deuses e deusas.

Para Garcia (2010, p.9) “ as pessoas com deficiência , via de regra, receberam dois tipos de tratamento quando se observa a Historia Antiga e Medieval: a rejeição e eliminação sumaria, de um lado, e a proteção assistencialista e piedosa, de outro”

E continuando com os pensamentos de Garcia (2010, p.10)

Na Roma Antiga, tantos os nobres e como os plebeus tinham permissão para sacrificar os filhos que nasciam com algum tipo de deficiência. Da mesma forma que, em esparta, os bebês e as pessoas que adquiriam alguma deficiência eram lançados ao mar ou em precipícios.

Entretanto houve o outro lado que colocava essas pessoas em lugares que poderia gerar muita ajuda.

Como se refere Pereira e Saraiva (2017, p.171)

No antigo Egito, estes poderiam ser encontrados em diferentes estatus da sociedade, desde a classe dos faraós, nobres, artesões, agricultores até escravos, arte Egipcia revela por meios dos afrescos, papiros, tumulos e

múmias que, para alguns deficientes, foi possível viver uma vida normal e constituir família.

Segundo Sasaki (2003 apud Dotto, 2016 p. 10) “Durante o século XX até cerca da década 1960, o termo utilizado era “ incapaz” ou “ incapacitado”, especialmente após as I e II guerras mundiais. A partir daí até meados da década de 1980, essas pessoas eram chamadas de “defeituosos”, “deficientes” e “excepcionais”. Nesse período, no final da década de 50, foi fundada a associação de assistência à criança defeituosa- AACD, hoje denominada Associação a criança deficiente. Também foi nessa época que surgiram as primeiras unidades da associação de pais e amigos dos excepcionais- APAE.

A partir da década de 1980 até hoje, muitas expressões foram usadas: “ pessoas deficientes”, pessoas portadoras de deficiência” ou “ portadores de deficiência”, “ pessoas com necessidade especiais”, “ portadores de necessidade especiais”, “ pessoas especiais”, “ portadores de direitos especiais”. Contudo, a definição de um termo que agregue valores como empoderamento, autonomia e dignidade, veio a partir da década de 1990, período a partir do qual muitos eventos liderados pelos movimentos das pessoas com deficiência ocorreram”.

Mas entre essas pessoas com deficiência no território do Brasil existe um termo que segue com preferência entre eles o termo “ pessoa com deficiência”.

Conforme Hazard, Filho e Rezende (2007, p.18)

A maior parte do movimento brasileiro da area da deficiência, por sua vez, prefere a denominação” pessoa com deficiência”, por ser julgada mais respeitosa e considerar a deficiência como uma características que apenas se acrescenta á pessoa, e não a diminui.

Após várias lutas e batalhas foram alcançadas grandes vitórias, e com isso também os olhares das classes sociais se tornaram cada vez mais atentos aos problemas que as PcDs estavam enfrentando surgindo inúmeros projetos e leis que de uma certa forma favoreceram o convívio com outras pessoas.

Segundo o Governo Federal (DECRETO 3.076/1999)

Foi criado o CONADE, o conselho nacional dos direitos da pessoa com deficiência (conade) é um órgão superior de deliberação colegiada , criado para acompanhar e avaliar o desenvolvimento de uma política nacional para inclusão da pessoa com deficiência e das políticas setoriais de educação, saúde, trabalho, assistência social e transporte.

A respeito das condições das pessoas com deficiência inúmeras são as contribuições para melhor compreender a realidade em questão.

Para Araujo e Ferraz (2010, p.8842, parag.05)

Para conhecer todo o impacto e amplitude do novo conceito de pessoa com deficiência trazido pela Convenção internacional sobre os direitos das Pessoas com deficiência é preciso trazer à tona o histórico do tratamento concedido pela sociedade a estas pessoas. Também é necessário que se faça o estudo acerca da positivação deste conceito no ordenamento jurídico pátrio, para em última análise, aplicá-lo concretamente por meio das ações afirmativas.

Segundo Felizzardo et al. (2016), “ o conceito sobre PcD que muitos tinham antigamente de que deficientes são pessoas inválidas para o trabalho e para as atividades esta modificando”.

Para Sasaki,(1997 apud Lobato 2009, p.16) os conceitos se modificam na medida em que as condições sociais são alteradas pela ação humana e geram novas necessidades, novos padrões de relação do homem com o seu meio social. A análise dos conceitos é fundamental para o entendimento das práticas sociais, pois eles moldam as ações e permitem analisar os programas, serviços e políticas sociais, uma vez que acompanham a evolução dos valores éticos.

O Ministerio da Saúde (decreto nº 5.296/04,02/12/04),

Pessoa portadora de deficiência, além daquelas previstas na Lei nº 10.690, de 16 junho de 2003, a que possui limitação ou incapacidade para o desempenho de atividade e se enquadra nas seguintes categorias:

Física- alteração completa ou parcial de um ou mais segmentos do corpo humano, acarretando o comprometimento da função física, apresentando-se sob a forma de paraplegia, paraparesia, monoplegia, monoparesia, ostomia, amputação ou ausência de membro, paralisia cerebral, nanismo, membros com deformidade congênita ou adquirida, exceto as deformidades estéticas e as que não produzam dificuldades para o desempenho de funções

Auditiva- Perda bilateral, parcial ou total, de 41 decibéis (dB) ou mais, aferida por audiograma nas frequências de 500 HZ, 1.000HZ, 2.000HZ e 3.000HZ.

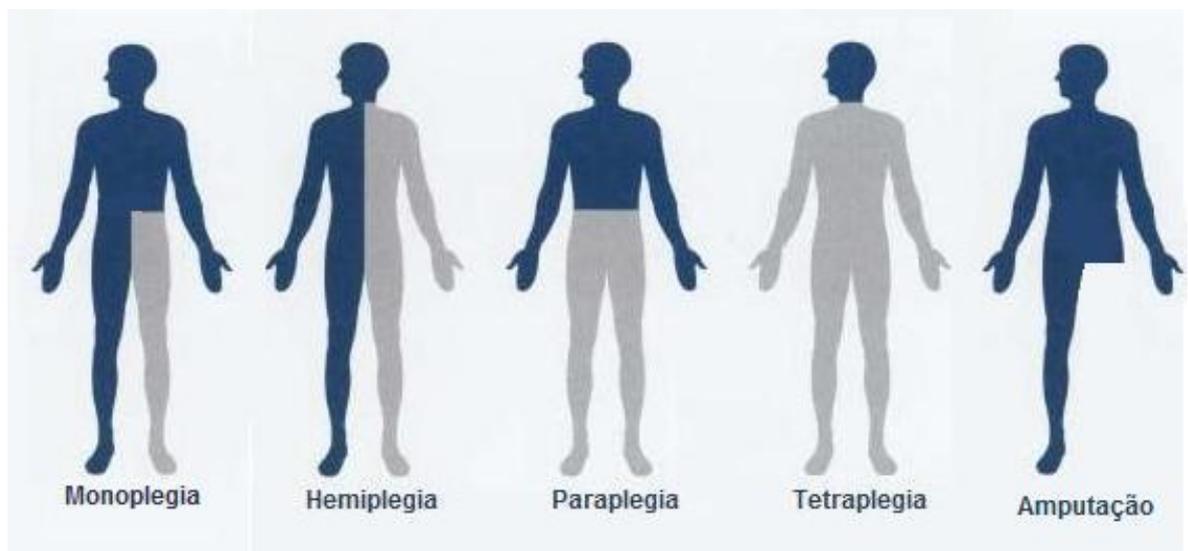
Visual- cegueira na qual a acuidade visual é igual ou menor que 0,05 no melhor olho, com a melhor correção óptica; baixa visão, que significa acuidade visual entre 0,3 e 0,05 no melhor olho, com a melhor correção óptica; os casos nos quais o somatório da medida do campo visual, em

ambos os olhos, for igual ou menor que 60°; ou a ocorrência simultânea de quaisquer das condições anteriores

Mental- funcionamento intelectual significativa inferiorá media, com manifestação antes dos 18 anos e limitações associadas a duas ou mais áreas da habilidades adaptativas: comunicação, cuidado pessoal, habilidades sociais, utilização dos recursos da comunidade, saúde e segurança, habilidades acadêmicas, lazer e trabalho.

Multipla- associação de duas ou mais deficiências.

Figura: 1 Tipos de deficiência físicas



Fonte: Autora Fabiana Leme de Oliveira

Segundo o IBGE (2010)

Em nosso país existem muitas pessoas com algum tipo de deficiência. São mais de 45 milhões de brasileiros que possuem algum tipo de dificuldade para ver, ouvir, se movimentar ou algum tipo de incapacidade mental. Para se ter uma idéia, se o Brasil tivesse 100 pessoas, aproximadamente 7 delas teriam deficiência motora, 5 teriam deficiência auditiva e 19 teriam deficiência visual.

Segundo associação nacional de medicina do trabalho (Anamt)

O mercado de trabalho formal brasileiro contabilizou a presença de 418.521 pessoas com deficiência e reabilitadas (PcDs) em 2016- um crescimento 3,79% em relação a 2015, quando havia 403,255 PcDs com vínculo empregatícios. Dos estados que mais contratam no país, São Paulo ocupa o topo do ranking, com 127.464 trabalhadores desse grupo. É seguido por Minas Gerais (42.295), Rio de Janeiro (33.115), Rio Grande do Sul (32.366) e Paraná (28.650). Os mais escolarizados ocupam as maiorias da oportunidades de emprego.

Com o passar dos tempos as pessoas com deficiência foram ganhando seus espaços na sociedade e também no campo das organizações, conseguindo assim mostrar o seu papel no mercado de trabalho e também trazer repostas positivas para as organizações.

Segundo Guimarães et al (2017 p.19 par.01)

A inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho tem sido tema de vários debates, e ao longo dos anos, vários paradigmas vêm sendo quebrados a esse respeito. Sendo importante destacar que a empresa como faz parte da sociedade, também passa por mudanças, e a questão argumentada na atualidade é justamente esse tipo de inclusão como um fator de responsabilidade social.

No âmbito da inclusão social devemos ter uma consciência de que todos têm o direito de viver em uma sociedade, pois todos os seres humanos têm seus direitos e deveres, assim podemos dizer que as oportunidades devem ser para todos. Então para MOTTA (2008, p.16 par.01)

A inclusão de pessoas com deficiência é tema que vem encontrando bastante espaço nos dias de hoje. Diversos dispositivos legais pela inclusão foram e estão sendo criados, e a opinião públicas está mais consciente sobre o tema, com a veiculação de campanha de apoio à causa em diversos espaços de mídia, assim como noticiais informativas.

Continuando com estudo de MOTTA, “ apesar de todos os esforços e avanços, as dificuldades para a inclusão das pessoas com deficiência ainda é grande, especialmente quando a pessoa com deficiências vem de classes sociais menos abastadas e/ou tem pouco acesso à informação”

Segundo a lei N° 13.146 (Brasil)

Art. 1 É instituída a lei Brasileira de inclusão da Pessoa com Deficiência (Estatuto da Pessoa com Deficiência), destinada a assegurar e a promover, em condições de igualdade, o exercício dos direitos e das liberdades fundamentais por pessoa com deficiência, visando à sua inclusão social e cidadania

Diante de tantos esforços e conquistas das pessoas com deficiências evidencia-se a procura por um espaço dentro de organização ou sua inclusão no mercado de trabalho, sendo notável também o esforço de muitas organizações para

buscar uma forma de contratação e contribuição na inclusão de uma PcD, pois assim poderia estar ajudando no âmbito social e na suas futuras conquista

Segundo Instituto Brasileiro dos Direitos da Pessoa com Deficiência (2008)

“Um dos mais interessantes desafios de hoje para as empresas brasileiras na área da gestão de pessoas é desenvolver uma ação competente para a inclusão das pessoas com deficiência no seu ambiente de trabalho. ”

Dentro das empresas é muito importante que o departamento de recursos humanos em conjunto com os gestores e responsáveis por contratações conseguir identificar quais são as atividades que podem ser desenvolvidas pela pessoa com deficiência que está diante do processo de seleção, de modo a alinhar as características da PcD e as diversas atividades existentes na empresa.

Segundo MOTTA JUNIOR et al (2012, p. 3)

A admissão destes profissionais deve avaliar as deficiências que melhor se adequem às atividades da empresa, ao cargo que será ocupado e, principalmente ao complexo organizacional como um todo. A pirâmide organizacional requer cargos com exigências menos acentuadas, de modo que, excluindo o preconceito e a discriminação e aplicando o bom senso em conjunto com a Responsabilidade Social, passa-se por despercebida deficiência que nada (ou quase nada) interferem no desenvolver de muitas tarefas.

Os esforços destes profissionais refletem no aumento da qualidade e na produtividade e corroboram com marketing social.

Com muita dedicação, eles desempenham suas atividades, estão sempre dispostos a cumprir metas, objetivos, ordens e solicitação em geral e o absenteísmo é quase inexistente.

Segundo Campos, Vasconcelos e Kruglianskar (2013) “as pessoas com deficiência vem motivando adoção de público visando estimular sua inclusão dentre as Organizações”.

Mesmo ocorrendo mudanças e evidenciando conquistas das pessoas com deficiência na área das organizações salientamos que ainda existem empresas que não desempenham um papel de inclusão acerca do assunto tratado nesta pesquisa.

Como diz, Campos, Vasconcelos e Kruglianskar (2013, p.561).

Há casos de empresas que estão imbuídas da crença no valor da inclusão e da diversidade e tomam ações efetivas para tanto; porém, é também possível verificar casos de empresas que nem sequer cumprem os requisitos mínimos legais previstos na Lei de Cotas. A Relação Anual de Informações Social mais recente, de 2011, mostra esse cenário: apenas 0,70% do total de vagas do mercado formal é preenchido por pessoas com deficiência.

Com o pensamento de Philereno et al (2015):

Nesse sentido, a lei de cotas, que traz a obrigatoriedade da inclusão de pessoas com deficiência nas empresas, aborda, em seu conteúdo, a preparação dessa população para atuar no mercado de trabalho, todavia existe uma dificuldade de encontrar deficientes capacitados para nele atuar.

Ressalta-se que apesar da referida lei, a realidade de contratação de PcD está aquém do status que se deseja alcançar. E inúmeros são os fatores que contribuem para tal.

No mercado de trabalho que atualmente está cada vez mais concorrido as empresas buscam pessoas com boas qualificações, sendo assim as pessoas com deficiência estão também se sentido obrigados a se qualificar para que busquem seus espaços dentro das empresas.

Segundo Philereno et al (2009):

As empresas, por sua vez, atuam em um mercado no qual o capital humano de qualidade e fator de diferenciação. Para manterem-se atuantes e competitivas, é necessário que sejam compostas por pessoas qualificadas para o exercício das atividades.

E para MOTTA JUNIOR et al (2013, p.4) “A escolaridade é um fato que reforça a dificuldade das empresas em contratar um portador de deficiência. O baixo nível de formação educacional atravança a porta de entrada para sua inserção e o seu desenvolvimento profissional”

Diante desta necessidade de inclusão, as empresas deveriam assumir ativamente um papel colaborativo. Quanto a isso, Araújo, Thies e Schereber (2014, p.6) afirmam o seguinte:

Necessário o engajamento de todos os níveis da empresa na inclusão profissional, bem como a existência de um programa de contratação, de pessoas com deficiência, bem estruturado. Quando um profissional com deficiência recebe uma orientação correta, com suas atribuições claras e bem definidas, este pode ser tão ou mais produtivo quanto os outros colaboradores. Portanto, a empresa deve considerar, também, a possibilidade de adaptar os requisitos dos seus cargos em aberto à capacidade que as pessoas com deficiência possuem para desempenhá-los.

E ainda, Clemente e Shimono (2015, p.71): afirmam que “Por tudo isso, o argumento da falta de escolaridade não se sustenta. O que existe é a falta de

oportunidades para pessoas com deficiência, que estão preparadas para ocupar os postos de trabalho em todos os ramos de atividade”

No pensamento de SILVA et al (2015):

A formação desses indivíduos, tanto no que se refere à educação básica, quanto a capacitação profissional, é um desafio. O Brasil tem realizado vários avanços no sentido de melhorar a formação e favorecer a educação inclusiva, no entanto, as pessoas com deficiência e seus familiares ainda se deparam com muitos desafios para uma educação de qualidade.

Algumas políticas foram realizadas no intuito de aumentar o desenvolvimento de pessoas com deficiência, podendo assim as mesmas terem mais acessibilidade nas escolas ou em algum tipo de ensino superior para que possa conquistar seus espaços dentro do mercado de trabalho, mas ainda existem muitas dificuldades na inclusão das pessoas com deficiência e isso resulta no baixo número de contratação nas empresas

Segundo Lima e Cappele (2013, p.1070, par.02):

Essas políticas de promoção da inclusão na educação e no mercado de trabalho tem gerado bons resultados. O censo escolar 2012 já aponta para um grande aumento do número de pessoas com deficiência nas escolas, em todos os níveis. O boletim de indicadores do mercado de trabalho (brasil,2011), também revela que em todos os meses do segundo quadrimestre do ano de 2011 houve elevação do número de pessoas com deficiências empregadas. Considerando que no Brasil há

Milhões de pessoas com deficiências, quase ¼ da população (23,9%), nota-se que muito ainda há para se fazer no que diz respeito à promoção da igualdade de oportunidades.

Ao cruzar os dados dos censos relativos à educação e trabalho, observa-se que o número de alunos com deficiências no ensino médio é cerca de 8,7% do número de alunos do ensino fundamental nas escolas regulares. Considerando as escolas exclusivas, de classes especiais, esse número é menor que 1%. A Educação Profissional é a modalidade de ensino que recebe o menor número de alunos, sendo 1659 alunos em classes regulares e 77 nas classes especiais no ano de 2012. Isto mostra que ainda é precária a linearidade da escolarização dessas pessoas, o que se reflete diretamente nos rendimentos obtidos pelos trabalhadores com deficiências. Cerca de 46,4% dos que estão empregados ganham até um salário mínimo (IBGE,2010), o que confirma os argumentos dos empregadores de que entre as dificuldades de contratação dessas pessoas está a sua baixa escolaridade.

Para ARAÚJO, Theis e Schreiber (2014, p.2) “A valorização da diversidade é ainda um grande desafio dentro das empresas. Apesar de ser um assunto em pauta da sociedade já algumas décadas, a partir do surgimento da reflexão acerca dos limites de responsabilidade social das organizações”.

Lobato (2009, p.75) informou que “A Responsabilidade social representa um compromisso da empresa com desenvolvimento da comunidade na qual se insere e envolve, em algumas empresas a contratação de pessoas com deficiência”.

Atualmente as garantias asseguradas pela lei de cotas encontram-se ameaçadas uma vez que o governo federal apresentou um projeto de lei que desobriga as empresas à contratação de PcD.

BRASIL (Governo Federal,2019)

O governo federal enviou à Câmara dos Deputados o projeto de lei 6.159/2019 que desobriga as empresas de adotarem uma política de cotas para pessoas com deficiência ou reabilitadas, conforme o texto do PL, as empresas podem substituir a contratação pelo pagamento de um valor correspondente a dois salários mínimos mensais.

A respeito do referido projeto de lei, Augusto (2020, p. 27) afirma:

Ele afeta diretamente o acesso ao mercado de trabalho por parte das pessoas com deficiência, ameaçando as conquistas obtidas pela Lei nº 8.213 de 1991, pois possibilita compensações financeiras para a união, em vez da contratação de PCD nas empresas, o que implicaria em elevada diminuição da oferta de vagas, além do desrespeito para com essas pessoas. Tais mudanças poderão impactar diretamente na contratação e na manutenção dos vínculos existentes e futuros, havendo necessidade de mobilização social e resistência para a preservação de direitos conquistados.

Diversas foram as reações contrárias para que essa lei não venha a vigorar, considerando que as conquistas alcançadas representam a dignidade e respeito diante da sociedade, que é direito de todos.

Segundo FENAPAES

A federação nacional da APAES, manifesta grande preocupação diante do PL 6159/2019 que não está em sintonia com a Convenção Internacional dos Direitos das Pessoas com Deficiências tampouco com a Constituição Federal Representando 2200 APAES, 25 Federações Estaduais e 250,000 pessoas com deficiências intelectual e/ou múltipla, a Fenapaes solicita a rejeição do projeto.

O referido projeto de lei parece andar na contramão do que se considera inclusão social e promoção da diversidade. De acordo com Augusto (2020, p.27):

As PCD necessitam que a sociedade ofereça oportunidade de acesso em condições de igualdade em diferentes âmbitos, ou seja, na escola, por meio de metodologias de ensino e currículos adaptados que favoreçam o aprendizado; no mercado de trabalho, por meio da oferta de vagas em boas condições de desempenho, ou seja, com a utilização de adaptação e recursos de tecnologia assistiva; em serviços de saúde, que ofereçam precocemente oportunidade de desenvolvimento humano; além de em uma sociedade que compreenda a diversidade.

Observa-se que historicamente as pessoas com deficiência se deparam com inúmeras dificuldades de inserção social, e que embora este cenário apresente avanços favoráveis ainda constatamos uma realidade muito desigual, sendo assim, é reponsabilidade da sociedade como um todo, inclusive das organizações para assumirem papéis de agentes promotores da inclusão social por meio da oferta de empregos, capacitação profissional, apoio às instituições que atendem o público com tais características.

3. Metodologia

O presente trabalho desenvolveu-se por meio de pesquisa bibliográfica, aonde buscamos fontes em livros, revista e artigos já publicados. Para Amaral (2007, p. 01) “a pesquisa bibliográfica é uma etapa fundamental em todo trabalho científico que influenciará todas as etapas de uma pesquisa, na medida em que der o embasamento teórico em que se baseará o trabalho”, aonde podemos buscar fontes seguras para realização desde trabalho.

A pesquisa bibliográfica nos ajuda a buscar mais sobre o assunto desejado e diante disso buscar na leitura uma forma de entender com muita profundidade sobre o mesmo.

Para Gil (2002, p.14):

A pesquisa bibliográfica é desenvolvida com base em material já elaborado, constituído principalmente de livros e artigos científicos. Embora em os estudos seja exigido algum tipo de trabalho dessa natureza, há pesquisa desenvolvidas exclusivamente a partir de fontes bibliográfica.

Na busca de mais aprofundamento do assunto efetuou-se um estudo de caso em uma empresa do Vale do Paraíba na cidade de Lorena- SP-

Segundo Rampazzo (2011 p.09):

O estudo de caso é a pesquisa sobre um determinado indivíduo, família, grupo ou comunidade para examinar aspectos variados de sua vida. Algumas técnicas de documentação direta por meio das quais, nas ciências humanas e sociais, se realiza o levantamento de dados: particularmente, a observação, a entrevista, o questionário e o formulário.

Como instrumento de coleta de dados utilizou-se de entrevista semi-estruturada. Consta-se que esse modelo de entrevista pode trazer grandes resultados para realização do trabalho, pois a sua dinâmica de realização é muito interessante.

Segundo Quaresma (2005, p. 75 pr.01):

As entrevistas semi-estruturadas combinam perguntas abertas e fechadas, onde o informante tem a possibilidade de discorrer sobre o tema proposto. O pesquisador deve seguir um conjunto de questões previamente definidas, mas ele o faz em um contexto muito semelhante ao de uma conversa formal

Para Costa et al (2004, p.07):

Caracteriza-se pela existência de um guia previamente preparado que serve de eixo orientador ao desenvolvimento da entrevista, permite que os diversos participantes respondam as mesmas questões, não exige uma ordem rígida nas questões, o desenvolvimento da entrevista vai-se adaptando ao entrevistado.

Nas palavras de Rampazzo (2011, p. 114)

A entrevista é um encontro de duas pessoas a fim de que uma delas obtenha informações a respeito de determinado assunto, mediante uma conversação de natureza profissional. Trata-se, pois, de uma conversação efetuada face a face, de maneira metódica; proporciona, verbalmente, a informação necessária.

Após realização de estudo teórico acerca do tema, desenvolveu-se o roteiro de entrevista para a coleta de dados. A definição da empresa a ser pesquisada se deu de forma aleatória a partir de contatos estabelecidos com diferentes empresas do conhecimento dos pesquisadores. O objetivo era realizar o estudo de caso em empresa que possui em seu quadro de funcionários, pessoas com deficiência. Ao contatar as empresas, foi explicada às mesmas o desenvolvimento e objetivo da

pesquisa. Após confirmação das informações e aceitação por parte da empresa validou então a participação da mesma.

A entrevista foi agendada e realizada presencialmente nas dependências da empresa, sendo esta gravada para posterior transcrição. Foi efetuado o numero de 07 perguntas sendo que todas foram respondidas, respeitando todos o espaço e tempo da entrevistada.

4. Análise de dados

A Empresa P, localizada na cidade de Lorena é uma empresa no ramo de prestação de serviço de limpeza aonde consegue atender varios ramos de empresas que solicitam seus serviços como , escritorios , condominios , escolas , fabricas de pequeno e grande porte e até hospitais. Seu escritório corporativo está situado em um prédio na área cidade. Sendo constituído por salas de reunião, e divisórias diversas para departamentos, banheiros coletivos e copa. e escadas conforme as normas dos bombeiros.

A entrevista foi realizada com a colaboradora NN que a função de Coordenadora Operacional e trabalha diretamente com os colaboradores, sendo que 03 deles tem uma deficiência. A entrevistada possui formação acadêmica em Administração e está na referida empresa há 08

Apresenta-se a seguir os dados coletados para a análise.

1. Você tem conhecimento da lei sobre a contratação de pessoas com deficiência? Essa lei é aplicada na empresa?

NN- Boa tarde é não tenho total conhecimento, já que o processo de contratação ele é realizado pelo setor do RH eu trabalho com a parte operacional [...], mais tenho o conhecimento que a empresa segue todas as leis da CLT (né), (Consolidação das leis do trabalho).

A entrevistada relata da importância da contratação das pessoas com deficiência seguindo as leis da CLT (Consolidação das leis do trabalho) e sua importância que tem quando a empresa segue de forma correta na contratação de um PcD. Segundo o Tribunal superior do trabalho (Lei 8.213/1991, artigo 93)

As empresas com cem ou mais empregados estão a preencher de 2% a 5% de seus quadros com beneficiários reabilitados ou pessoas com deficiência. O parágrafo 1º do mesmo dispositivo condiciona a dispensa desses empregados à contratação de outro na mesma condição.

2. Como ocorre o processo de contratação na empresa? Em caso de contratação de PcDs, existe alguma alteração na realização deste processo?

NN- Para contratação de PCD não há regras especiais na empresa [...] a empresa tem que cumprir todas as normas da CTL [...] e também não existe uma diferenciação quanto a remuneração desse profissional, [...] ele recebe idêntico aos demais colaboradores.

Na segunda pergunta a entrevistada deixa muito em destaque na remuneração, aonde não pode ter diferença entre as Pessoas com Deficiência com os demais colaboradores de uma empresa. Segundo a Constituição da República Federativa do Brasil de 1988 (Cap. II arti.7º, XXXI): “proibição de qualquer discriminação no tocante a salário e critérios de admissão do trabalhador portador de deficiência”.

Ainda acerca dos direitos, Feminella e Lopes (2016 apud AUGUSTO 2020), afirma a concepção de deficiência presente na Convenção das Pessoas com Deficiência (CPDP) e na Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (LBI) tem como base os direitos humanos, meio pelo qual devem ser oferecidas as oportunidades de acesso e em condições de igualdade para que a pessoa com deficiência possa ser inserida.

3. Dentro da sua equipe de trabalho existe algum PcD? Se sim, apresentam dificuldades para o desempenho de suas tarefas? Quais seriam essas dificuldades?

NN- Na minha equipe eu trabalho com 3 PCD é as dificuldades variam de acordo com a deficiência de cada um [...] Temos uma funcionaria com Dismetria no comprimento da perna , a dificuldade dela é subir escadas , abaixar e ela não consegue caminhar na mesma velocidade que os companheiros de trabalho[...]Temos um funcionário com atraso mental ele trabalha tão bem quanto os outros , porém sua dificuldade é , ele não consegue absorver várias informações ao mesmo tempo , é as tarefas tem que ser passadas pra ele por etapas , se passado mais de duas tarefas ele se perde e não consegue cumprir nenhuma e ele quer começar todas as tarefas ao mesmo tempo e acaba se perdendo [...] temos também um funcionário com deficiência visual em uma vista [...] ele não tem dificuldade para exercer nenhuma tarefa que lhe é passada todas as tarefas que lhe passadas ele consegue cumprir todas .

Nessa pergunta a entrevistada mostrou em suas palavras as dificuldades da Pessoas com Deficiência no seu dia a dia de trabalho, mas também exaltou o compromisso e também os resultados positivos esperados diante do trabalho que foi proposto no momento da contratação da empresa, como uma análise quanto e importante o trabalho na vida de uma PcD. Segundo WIZIACK et al (2014 p.26) “A Contratação dos PcD como e retratado pela lei dá um valor ao deficiente e uma ocupação e animo para superar as dificuldades físicas e uma reintegração social dando dignidade a própria pessoa e sua utilidade no processo de trabalho”.

Acerca do exposto acima, destaca-se as contribuições de Augusto (2020, p. 25):

Por vezes, a PCD tem seu potencial desconhecido, desvalorizado ou subestimado devido às limitações decorrentes de suas condições físicas ou sensoriais, não sendo incomum serem dissociados do ideário de produtividade. Não se pode atribuir a deficiência ao sujeito, na esfera do individual, sem considerá-la como uma determinação social, cujo enfrentamento requer mobilização coletiva no sentido de prover recursos, serviços e equiparação de oportunidades àqueles com deficiência.

4. Como gestora de uma equipe de trabalho e com a presença de PcD, como é sua forma de administrar essa equipe?

NN- Eu procuro manter um relacionamento saudável entre a equipe e o PCD, a equipe ela sabe a limitação de cada um né e isso e traz um ambiente de trabalho mais motivação [...]afinal os colaboradores normais acabam se inspirando com a garra e a vontade de superar desafios que os colegas com deficiência transmitem.

A entrevistada no seu papel como gestora de equipe nessa resposta trouxe a importância de um bom relacionamento entre as pessoas e muito importante o tratamento em uma dinâmica de inclusão bem clara. Nas palavras de Duarte e Freschi (2013 p.25): “Para administrar um quadro de funcionários com deficiência é preciso inserir a visão inclusiva na instituição, possibilitando que as pessoas com deficiências sejam tratadas com a mesma consideração e respeito dedicados a todos”

5. Para você quais os motivos que levam as PcDs a encontrem dificuldade para adquirir uma vaga no mercado de trabalho?

NN- Bom no meu ver as dificuldades elas estão relacionadas ao grau da deficiência [...] seguido pelos obstáculos que que esses PcDs enfrentam com a falta de adaptação nos ambientes de trabalho é como rampa, alargamento de porta, banheiros adaptados, muita empresa ainda não tem essas adaptações aonde acaba a dificultando para eles.

Em uma análise dessa resposta verifica-se que há grande dificuldade de uma PcD ter sua inclusão no mercado de trabalho, e que muitas empresas precisam se adequar às condições das pessoas com mudando seu ambiente ou seja sua estrutura para atende-las. Trata-se de uma questão de acessibilidade dentro da empresa, implicando em gastos para mudar sua estrutura para essa inclusão. Nas palavras de Silva et al (2015, p.2555):

A deficiências promove restrição de algumas habilidades, o que gera desvantagem para o ingresso no mercado de trabalho, uma vez que este é geralmente, altamente competitivo, tem requisitado níveis crescentes de escolaridades, procura ganhos em produtividade e está pouco adaptado às características da pessoa com deficiências. Quando a adaptação não é feita, esses indivíduos não conseguem ser autônomos, independentes e mostrar capacidades.

6. Quantos funcionários organização têm com deficiência e sem deficiência?

NN- Bom temos um total de 202 funcionários né, é sendo 8 deles com deficiências.

No mercado de trabalho que está cada vez mais competitivo, as pessoas com deficiência esta cada vez mais lutando para conquistar seu espaço, entretanto existe a lei que mostra para as empresas qual são as cotas e as obrigacoes na contratação dessas pessoas.

BRASIL (Lei N° 8.813/1991, 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 portadoras de deficiência, habilitadas, na seguinte proporção:

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

7. Poderia comentar de um modo geral como é a convivência com as pessoas com deficiência com sua experiência?

NN- bom a experiência é boa como eu já disse é eles nos inspiram a fazer o nosso melhor todos os dias eles dão animo pela força de vontade que eles têm de enfrenta os obstáculos do dia a dia é a gente vê a gente que é pessoa normal tem dia que está desanimado e eles não você vê que é difícil você vê um deles desanimado pelo contrário estão sempre animados sempre querendo mostrar seu melhor.

Nesta resposta a entrevistada buscou trazer em suas palavras os desafios que uma Pessoa com Deficiência enfrenta com muita vontade de ser sentir importante e trazer para a organização um resultado positivo e perante aos seus companheiros de trabalho. Segundo PINHEIRO e DELLATORRE (2015, p.100)

Os significados do trabalho para as pessoas com deficiência tiveram um enfoque positivo, por apresentar uma oportunidade de crescimento tanto no sentido profissional como pessoal, pelo fato de sentirem-se valorizadas e, dessa forma, motivadas a buscar novos conhecimentos. Além disso, o trabalho também representa uma maneira de conseguir a independência para as pessoas com deficiência, sendo mencionando como oportunidade de entrar no mundo do consumo e garantir a sua sobrevivência.

As empresas têm um papel muito importante dentro da sociedade, aonde a mesma está inserida, quando as mesmas sente responsável e assume esse papel de respnsabilidade social tudo pode ter um resultado positivo tanto a empresa como também a propria sociedade.

5. Considerações finais

Na realização desta pesquisa abordou-se a temática da contratação de pessoas com deficiência nas organizações. Para tal explorou-se conteúdos referentes à lei de cotas, aspectos de inserção de PcD no mercado de trabalho a partir das realidades da empresa bem como da pessoa em busca de emprego aonde foi buscado como esta a inclusão das Pessoas com Deficiencia no mercado de

trabalho, qual é a posição das empresas e como as mesmas vem tratando a presença de PcD em seu quadro de pessoal.

A partir do referencial teórico houve melhor compreensão sobre a Lei de cotas e sua representatividade no que se refere à aquisição dos direitos fundamental da pessoa, que abrange a oportunidade de formação, inclusão social e condições de igualdade.

A referida lei impactou em muitas conquistas às pessoas com deficiência, sendo este impacto evidenciado no aumento de inserção nas escolas e também nas contratações.

No que se refere à contratação de uma PcD, foi relatado os acontecimentos e conquistas das pessoas com deficiência e seu respectivo valor da atualidade, sendo que na antiguidade eram marginalizadas e muitos eram sacrificados por não ter um retorno favorável para sociedade antigas. No dias de hoje, existe uma visão diferente aonde as pessoas com deficiência conquistaram seu espaço dentro das organizações.

Destaca-se também a realidade enfrentada pelas empresas quanto à obter do mercado profissionais qualificados, uma vez que historicamente as PcDs vivenciam uma experiência de marginalização, o que impossibilitou inclusive o processo de formação para uma profissão. Neste sentido, destaca-se a importância das empresas assumirem ainda mais o papel de transformadores desta realidade. Além de oportunizarem emprego para as pessoas com deficiência, adotar em suas políticas de gestão o compromisso com o desenvolvimento destes profissionais bem como com o processo de inclusão social e eliminação de preconceitos adotando uma postura mais inclusiva e acolhedora e possa ter mais respeito com as PcD.

O desenvolvimento do estudo de caso ocorreu com a aplicação de uma entrevista em uma empresa de prestação de serviços de limpeza que possui em seu quadro de funcionários pessoas com deficiência. Diante da análise dos dados considera-se que a empresa em questão demonstra evidências de reconhecimento da lei de cotas, aceitação de PcDs em seu quadro de funcionários visando promover um ambiente de igualdade e respeito entre todos da equipe. Nota-se um olhar acerca das particularidades de cada um com suas respectivas deficiências e a necessidade de abordar de forma individual quando for necessário. Por outro lado,

não apresenta um processo seletivo adequado às condições das PcD e aponta as estruturas físicas como condições que dificultam as pessoas com deficiência no exercício de suas atividades, porém de acordo com aquilo que foi levantado no referencial teórico existem limitações de consciência social que também constituem essas dificuldades. Entre as limitações sociais, pode-se destacar o projeto de lei apresentado pelo Governo Federal, que embora ainda não aprovado representa um retrocesso nas condições de vida dessas pessoas.

Por fim, considera-se que o objetivo da pesquisa foi atingido de modo a produzir informações sobre a realidade de uma empresa e a contratação de pessoas com deficiência, mas torna-se necessário mencionar que o pouco tempo disponível pela entrevistada e as inúmeras interferências durante a realização da entrevista pode ter influenciado no nível de aprofundamento das respostas.

O tema de estudo ocupa um espaço de grande relevância social e deve sugerir a exploração do mesmo em pesquisas futuras.

Referencias:

AMARAL, João j. F.: **Como fazer uma pesquisa bibliográfica**, 2007 18 f Disponível em: <http://200.17.137.109:8081/xiscanoe/courses-1/mentoring/tutoring/Como%20fazer%20pesquisa%20bibliografica.pdf>. Acesso em 28 mai.2020

ANAMT, **Associação nacional de medicina do trabalho**. Disponível em <https://www.anamt.org.br/portal/2018/01/17/pais-tem-mais-de-418-mil-pessoas-com-deficiencia-no-mercado-de-trabalho/>. Acesso em 19 out. 2020

ARAUJO, Elizabeth Alice Barbosa Silva de; FERRAZ, Fernando Basto: **O conceito de pessoas com deficiência e seu impacto nas ações afirmativas Brasileiras no Trabalho**: ,2010, p.8842. Disponível em <https://www.publicadireito.com.br/conpedi/Manaus/3348.pdf>. Acesso em 05 jun.2020

ARAUJO, Mariana Delgado Monteiro; THEIS, Vanessa; SCHEREIBER, Dusan: **Inclusão de pessoas com deficiência como um processo de inovação organizacional.** 2014, p.6. Disponível em <http://www.anpad.org.br/admin/pdf/GCT25.pdf>. Acesso em 04 mai. 2020

AUGUSTO, Maria Ângela Mossini: **Experiência de pessoas com deficiência no mercado de trabalho: o papel e a importância da família**, 2020 p 27. Universidade Estadual paulista” Júlio de Mesquita Filho, faculdade de filosofia e ciências campus de Marília programação de pós-graduação em educação. Disponível em <file:///C:/Users/Downloads/1%20Nova%20pasta/faculdade/artigo%20pcd%20dia%2026%202009.pdf>. Acesso em 10 nov.2020

BRASIL, Conade; **conselho nacional dos direitos das pessoas com deficiência** (DECRETO,3.076/1999) Disponível em: <https://www.gov.br/mdh/pt-br/aceso-a-informacao/participacao-social/orgaos-colegiados/conade/conselho-nacional-dos-direitos-da-pessoa-com-deficiencia-conade>. Acesso em jun. 2020

BRASIL (Tribunal Superior do Trabalho), **direitos das Pessoas com Deficiência Lei de cota 8.213/1991, artigo 93.** Disponível em <https://www.tst.jus.br/direitos-das-pessoas-com-d/eficiencia>. Acesso em 03 nov.2020

BRASIL, Legislação- **Pessoas com Deficiência, Constituição da República Federativa Do Brasil de 1988**, Cap.II: art.7º, XXXI. Disponível em <http://www.mpggo.mp.br/portal/conteudo/legislacao-pessoas-com-deficiencia#.X6FsW6r0nIU>. Acesso em 03 nov. 2020.

BRASIL, ministério do emprego; **tipificação das deficiências para o cumprimento da reserva legal de vagas no trabalho** (Lei 8.213). Disponível em <https://www.saudeocupacional.org/v2/wpcontent/uploads/2015/08/TIPIFICA%C3%87%C3%83O-DAS-DEFICI%C3%8BNCIAS-PPD-1.pdf> . Acesso em 03 mai.2020

BRASIL, Presidência da República Casa Civil, Lei nº8.213 art. 93, de 24 de julho de 1991, disponível em http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8213compilado.htm. Acesso em 11 nov.2020

BRASIL, Presidência da República, secretaria geral. Disponível em http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/l13146.htm. Acesso em 19 out. 2020

BRASIL, ministério da saúde; **secretaria de atenção à saúde departamento de Ações programáticas estratégicas a pessoa com deficiência e o sistema único de saúde** (decreto nº 5.296/04,02/12/04). Disponível em: [http://bvsmis.saude.gov.br/publicações/pessoadeficiencia sus 2ed.pdf](http://bvsmis.saude.gov.br/publicações/pessoadeficiencia_sus_2ed.pdf). Acesso em 05 mai.2020

BRASIL, Governo Federal, projeto de lei 6.159/2019. Disponível em <https://www.conjur.com.br/2019-dez-03/pl-desobriga-empresas-contratar-deficientes-desvirtua-norma>. Acesso em 20 out. 2020

BRANDENBURG,Laude Erandi; Lückmeier, Cristina: **A História da inclusão x exclusão social na perspectiva da educação**. 2013, p.176. Disponível C:/Users/Ricardo/Downloads/1%20Nova%20pasta/faculdade/pcd.pdf. acesso em 14 out.2020

CAMPOS, Jose Guilherme Ferraz; VASCONCELLOS, Eduardo Pinheiro Godim, Kruglianskas, Gil: **Incluindo pessoas com deficiência na empresa: estudo de caso de uma multinacional brasileira**. 2013, p.562. Disponível em <https://www.scielo.br/pdf/rausp/v48n3/13.pdf>. Acesso em 04 mai. 2020

CLEMENTE, Carlos; Shimono Sumoko Oki: **Invisibilidade, resistência e qualidade da inclusão**, OSASCO/SP 2015.disponivel em <http://sindmetal.org.br/wp->

content/uploads/2015/08/livro-TrabalhoPessoasDeficiencia.pdf. Acesso em 28 set 2020

COSTA, Cristina; Rocha, Guida; Acúcio, Mónica: A entrevista como método de recolha de dados de investigação em educação. Disponível em duc.fc.ul.pt/docentes/ichagas/metinvll/entrevista.pdf. Acesso em 21 out. 2020

DA SILVA, Isaura Gonçalves da Cruz: **Burnout: Quando a doença interfere no aprendizado dos universitários: estudo de caso em uma IES confessional.** 2018 p. 9. Acesso em 04 set.2020

DOTTO, Cibele: **Concepções de Cuidado em Saúde à Pessoa com Deficiência: análise das conferências nacionais.** Universidade federal do rio grande da Sul escola de enfermagem,2016 21 f. Artigo (Bacharelado em saúde coletiva)Disponível em: <https://www.lume.ufrgs.br/handle/10183/143100>. Acesso em: 28 mai. 2020

DUARTE, Yara Maria; Freschi Júlio Cesar: **Papel dos recursos humanos na contratação de pessoas com deficiências- PCD.** Disponível em <file:///C:/Users/Downloads/1912-6560-1-PB.pdf>. Acesso em 03 nov.2020

FENAPAES, Federação **Nacional das APAES, rejeita PL 6159/2019.** Disponível em <http://apaebrazil.org.br/comunicacao/fenapaes-rejeita-pl-61592019>. Acesso em 20 out.2020

FELIZZARDO, Pamela stafim Dambrosi et.al. **Inclusão de pessoas com deficiência nas organizações e impacto no clima organizacional.** 2016, p.162, Disponível em [:file:///C:/Users/Documents/artigo%20pcd%204.pdf](file:///C:/Users/Documents/artigo%20pcd%204.pdf). Acesso em 05 jun.2020

FRIEDRICH, Ricardo Werner: **Pessoa com deficiência no mercado de trabalho: dificuldades na inclusão. Seminário internacional, demandas sociais**

políticas publica na sociedade contemporânea. Disponível em file:///C:/Users/1%20Nova%20pasta/faculdade/DOCUMENTOS%20PARA%20O%20TCC/15872-13115-1-PB%20(2).pdf- Acesso em 28 mai. 2020

GARCIA, Vinicius Gaspar: **Pessoas com deficiência e o mercado de trabalho- histórico e contexto contemporâneo.** Universidade estadual de Campinas 2010, 9 e 10 f) tese de doutorado (Economia social e do trabalho). Disponível em positorio.unicamp.br/bitstream/REPOSIP/286387/1/Garcia_ViniciusGaspar_D.pdf- Acesso em 07 jun. 2020

GIL, Antonio Carlos: **Como classificar as pesquisas,** 2002. Disponível em <http://www.madani.adv.br/aula/Frederico/GIL.pdf>. Acesso em 22 jun.2020

GUIMARÃES, Daniel Silva, et al. **Inclusão de pessoas com deficiência na empresa como fator responsabilidade social.**2017, p.19 disponível em <https://core.ac.uk/reader/234551840>. Acesso em 19 out.2020

HAZARD, Damien; FILHO, Teófilo Alves Galvão; REZENDE André Luiz: **Inclusão digital e social de pessoas com deficiência.** Disponível em: <https://institutoitard.com.br/old/theme/ava/biblioteca/inclusao-digital-e-social-de-pessoas-com-deficiencia.pdf>. Acesso em 29 mai.2020

IBGE- INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA ESTATISTICA- SENSO DEMOGRAFICO 2010. DISPONIVEL EM
<https://cnae.ibge.gov.br/en/component/content/article/95-7a12/7a12-vamos-conhecer-o-brasil/nosso-povo/16066-pessoas-com-deficiencia.html#:~:text=S%C3%A3o%20mais%20de%2045%20milh%C3%B5es,e%2019%20teriam%20defici%C3%Aancia%20visual>. Acesso em 25 set.2020

IBDD- Instituto Brasileiro dos direitos das pessoas com deficiência 2008. **Inclusão social da pessoa com deficiência: medidas que fazem a diferença.**

Disponível em <http://www.ibdd.org.br/arquivos/inclusaosocial.pdf>. Acesso em 19 out.2020

MOTTA JUNIOR , et al: A inserção de profissionais portadores de deficiência na empresas. Simpósio de excelência em tecnologia, 2012, p.3. disponível em <https://www.aedb.br/seget/arquivos/artigos12/9516662.pdf>. Acesso em 22 out. 2020

LAURA, Silva Oliveira Lins Jose Renato Marcondes: **A inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho**: Estudo de caso Posto Solidar. Faculdade tecnológica de São Sebastiao. Disponível em

http://www.fatecsaosebastiao.edu.br/downloads/TGs/TG_2013_LauraLins.pdf
. Acesso 05 jun.2020

LIMA, Michelle Pinto; Cappele, Monica Carvalho Alves: Educação profissional de pessoas com deficiência: adaptação para a acessibilidade, 2013, p.1070 par.2. disponível em <file:///C:/Users/Downloads/27788-Texto%20do%20Artigo-117066-1-10-20140831.pdf>. Acesso em 21 out. 2020

LOBATO, Beatriz Cardoso: **Pessoas com deficiência no mercado de trabalho: implicações da lei de cotas**. Universidade federal de São Carlos, 2009 150 f Pós graduação (mestre em educação especial) disponível em <https://repositorio.ufscar.br/bitstream/handle/ufscar/3002/2283.pdf?sequence=1>. Acesso em 07 jun. 2020

MOTTA, Lubianca Neves: **Caminhos para inclusão da pessoa com deficiências: Estudo de caso no SENAC/RS**. Universidade federal do Rio Grande do Sul, escola de administração, comissão de graduação. 2008 p.16, 17. Disponível em <https://www.lume.ufrgs.br/bitstream/handle/10183/17984/000652904.pdf?sequence=1>. Acesso em 19 out.2020

OLIVEIRA, Fabiana Leme: **Deficiência física e inclusão escola: Conhecendo mais, incluindo melhor.** Disponível em <https://www.inclutopia.com.br//deficiencia-fisica-e-inclusao-escolar-conhecendo-mais-incluindo-melhor>. Acesso em 11 nov.2020

PADUA, Fabiana Serralha Miranda; NOVA Denise Franco. **Responsabilidade social empresarial: a inclusão de pessoas portadoras de deficiência no mercado de trabalho.** Faculdade de tecnologia de Taquaritinga. Disponível em: [https/ revista.fatectq.edu.br/index.php/interfetechnologia/article/view/4](https://revista.fatectq.edu.br/index.php/interfetechnologia/article/view/4). Acesso em 30 mai. 2020

PEREIRA, Jaqueline de Andrade; SARAIVA, Joseana Maria: **Trajetória histórico social da população deficiente: da exclusão à inclusão social**, 2017, p.171. Disponível em [file:///C:/Users/14677-Texto%20do%20artigo-25255-1-10-20180920%20\(10\).pdf](file:///C:/Users/14677-Texto%20do%20artigo-25255-1-10-20180920%20(10).pdf). Acesso em 28 mai.2020

PHILERENO et al. **Qualificação das pessoas com deficiência para o mercado de trabalho: um estudo de caso em Caxias do Sul- RS, 2009** Disponível em <file:///C:/Users/Downloads/1%20Nova%20pasta/faculdade/artigo%20pcd%20dia%2026%202009.pdf>. Acesso em 10 nov.2020

PINHEIRO, Leticia Ribeiro Souto; Dellatorre. **Desafios da inclusão de pessoas com deficiências no mercado de trabalho: um estudo sobre a percepção dos envolvidos.** (2015, p.100). Disponível em http://www.uricer.edu.br/site/pdfs/perspectiva/148_537.pdf. Acesso em 03 nov. 2020

QUARESMA, Silvia Jurema; Boni Valdete. **Aprendendo a entrevistar: como fazer entrevistas em Ciências Sociais.** Revista eletrônica dos Pós-Graduados em Sociologia da UFSC, 2005, p.75. disponível em: [file:///C:/Users/Downloads/18027-Texto%20do%20Artigo-56348-1-10-20110215%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/Downloads/18027-Texto%20do%20Artigo-56348-1-10-20110215%20(1).pdf). Acesso em 21 out.2020

RAMPAZZO, Lino. Metodologia científica: Para alunos de graduação e pós-graduação.6, ed. São Paulo. Edições Loyola, 2011.

REDAÇÃO Casadaptada: **IBGE: 6,2% da população tem algum tipo de algum tipo de deficiência** (06 de abril 2019): Disponível em <https://casadaptada.com.br/2019/04/ibge-62-da-populacao-tem-algum-tipo-de-deficiencia/> Acesso em 05 jun.2020

SILVA, Grazielle Roberta Freitas; Macêdo, Katia Neyla de Freitas; Rebouças, Cristiana Brasil de Almeida; Souza, Ângela Maria Alves. Entrevista como técnica de pesquisa qualitativa, 2006. Disponível em <https://www.redalyc.org/pdf/3614/361453972028.pdf>. Acesso em 04 set.2020

SHIMONO, Sumoko Oki: **Educação e trabalho: caminhos da inclusão na perspectiva da pessoa com deficiência**, 2008 p.12 Faculdade de educação universidade de são Disponível em <https://www.teses.usp.br/teses/deisponiveis/48/4/134/tde-13062008-162039/publico/disertaçãosumiko.pdf>. Acesso em 30 mai. 2020

SILVA, Priscila Neves; Prais, Fabiana Gomes; Sivera Andreia Meria: **Inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho em Belo Horizonte, Brasil: cenário e perspectiva 2015 p. 2550, 2551 e 2555 : disponível em** <https://www.scielo.br/pdf/csc/v20n8/1413-8123-csc-20-08-2549.pdf>. Acesso em 26 set. 2020 e 03 nov.2020

Wallerius, Karine; Bissani Niloar: A inclusão dos portadores de necessidades especiais no mercado de trabalho ano 2015 p.2. Disponível em <file:///C:/Users/Downloads/18-1-66-1-10-20150310.pdf>. Acesso em 12 set. 2020

WIZIACK, Clistiane Coelho Silva et al: **Acessibilidade do deficiente ao mercado de trabalho.** Disponível em

http://inclusao.coppetec.coppe.ufrj.br/documentos/acessebilidade_mercado_trabalho_fesar.pdf. Acesso em 03 nov.2020