

**Inclusão de pessoas com deficiência em empresas do setor industrial***Inclusion of people with disabilities in companies in the industrial sector**Inclusión de personas con discapacidad en empresas del sector industrial***Maíza Claudia Vilela Hipólito<sup>1</sup>**

ORCID: 0000-0002-5109-943X

**Carla Priscila da Silva Pereira<sup>2</sup>**

ORCID: 0000-0003-4911-3471

**Danielle Leite de Lemos Oliveira<sup>3</sup>**

ORCID: 0000-0002-8530-8439

**Gustavo Luiz Gutierrez<sup>3</sup>**

ORCID: 0000-0002-2383-8696

<sup>1</sup>Grupo UniEduK. São Paulo, Brasil.<sup>2</sup>Serviço Nacional de Aprendizagem Comercial. São Paulo, Brasil.<sup>3</sup>Universidade Estadual de Campinas. São Paulo, Brasil.**Como citar este artigo:**

Hipólito MCV, Pereira CPS, Oliveira DLL, Gutierrez GL. Inclusão de pessoas com deficiência em empresas do setor industrial. Glob Acad Nurs. 2022;3(1):e219.

<https://dx.doi.org/10.5935/2675-5602.20200219>**Autor correspondente:**

Danielle Leite de Lemos Oliveira

E-mail: [danilemosoliver@gmail.com](mailto:danilemosoliver@gmail.com)Editor Chefe: Caroliny dos Santos Guimarães da Fonseca  
Editor Executivo: Kátia dos Santos Armada de Oliveira**Submissão:** 11-03-2022**Aprovação:** 05-04-2022**Resumo**

Objetivou-se verificar a visão de gestores e colaboradores de recursos humanos da área industrial acerca da contratação de pessoas com deficiência – PCD através da Lei de Cotas, práticas e políticas adotadas pela empresa no ambiente laboral. Estudo de natureza qualitativa; dados coletados por meio de entrevista semiestruturada e analisados segundo a modalidade temática conforme recomenda Bardin. Foram entrevistados 19 colaboradores de uma empresa do ramo industrial com unidades de mineração e metalurgia no interior do estado de Minas Gerais. Embora a Lei de Cotas na contratação de PCD seja atendida por meio de parcerias, observou-se desconhecimento em relação a legislação. O processo seletivo é realizado por competências e as vagas para PCD não são separadas. A inserção das PCD foi compreendida como difícil devido ao risco ambiental, e as PCD precisam exercer sua atividade laboral nos setores administrativos. A qualificação profissional foi considerada precária e há escassez de treinamentos aos colaboradores. Observou-se desconhecimento por parte de gestores sobre a legislação, embora parcerias com instituições tenham auxiliado no cumprimento da legislação vigente, há escassez de treinamentos em relação à contratação e manutenção de PCD no ambiente laboral, ficando evidente a necessidade de iniciativas de capacitação nesta área.

**Descritores:** Pessoas com Deficiência; Trabalho; Inclusão; Política Pública; Mercado de Trabalho.**Abstract**

The aim was to verify the vision of managers and employees of human resources in the industrial area about the hiring of people with disabilities - PWD through the Quota Law, practices and policies adopted by the company in the work environment. Qualitative study; data collected through semi-structured interviews and analyzed according to the thematic modality as recommended by Bardin. Nineteen employees of an industrial company with mining and metallurgy units in the interior of the state of Minas Gerais were interviewed. Although the Quota Law in the hiring of PWD is met through partnerships, there was a lack of knowledge regarding the legislation. The selection process is carried out by competence and the vacancies for PWD are not separated. The insertion of PWDs was understood as difficult due to the environmental risk, and PWDs need to carry out their work in administrative sectors. Professional qualification was considered precarious and there is a lack of training for employees. There was a lack of knowledge on the part of managers about the legislation, although partnerships with institutions have helped to comply with current legislation, there is a lack of training in relation to the hiring and maintenance of PWD in the work environment, making it evident the need for training initiatives in this area.

**Descriptors:** Disabled People; Job; Inclusion; Public Policy; Job Market.**Resumen**

El objetivo fue verificar la visión de los gestores y empleados de recursos humanos del área industrial sobre la contratación de personas con discapacidad - PCD a través de la Ley de Cuotas, prácticas y políticas adoptadas por la empresa en el ámbito laboral. Estudio cualitativo; datos recolectados a través de entrevistas semiestructuradas y analizados según la modalidad temática recomendada por Bardin. Fueron entrevistados diecinueve empleados de una empresa industrial con unidades de minería y metalurgia en el interior del estado de Minas Gerais. Si bien la Ley de Cuotas en la contratación de PCD se cumple a través de sociedades, hubo desconocimiento de la legislación. El proceso de selección se realiza por competencias y las vacantes para PCD no se separan. La inserción de las PCD se entendió como difícil debido al riesgo ambiental, y las PCD necesitan realizar su trabajo en sectores administrativos. La cualificación profesional se consideraba precaria y falta formación de los empleados. Hubo desconocimiento por parte de los gerentes sobre la legislación, aunque las alianzas con instituciones han ayudado a cumplir con la legislación vigente, existe una falta de capacitación en relación a la contratación y mantenimiento de las PCD en el ambiente de trabajo, siendo evidente la necesidad de iniciativas de formación en este ámbito.

**Descritores:** People with Disabilities; Job; Inclusion; Public Policy; Job Market.

## Introdução

Pessoa com deficiência (PCD) pode ser definida como o indivíduo que tem impedimento de longo prazo de natureza física, intelectual, mental ou sensorial, o qual, em interação com um ou mais entraves, pode impossibilitar sua participação efetiva na comunidade em igualdade de condições com os demais sujeitos, possuindo direito à igualdade de oportunidades com os demais cidadãos<sup>1</sup>.

Destaca-se a complexidade do conceito de deficiência que, além do reconhecimento do corpo com lesão, há uma estrutura social de opressão à PCD, semelhante aos processos de sexismo e racismo, que se constituem em formas de opressão pelo corpo, baseada numa ideologia de superioridade do corpo não deficiente<sup>2</sup>.

Estima-se que mais de um bilhão de pessoas têm deficiência, o que corresponde a cerca de 15% da população mundial<sup>3</sup>.

Censo realizado no ano de 2010 pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), verificou que havia aproximadamente 46 milhões de PCD, o que representou 24% da população brasileira e do total de vínculos empregatícios no país, 0,7% foram formados por PCD. Em 2018, a Relação Anual de Informações Sociais (RAIS) publicou que dos 46,6 milhões de empregos formais, 486.756 eram ocupados por PCD<sup>4,5</sup>.

O emprego das PCD, no Brasil, está amparado pela Lei n.º 8.213/91, Lei de Cotas, que afirma que deverá existir (re)educação e (re)adaptação profissional para que as PCD e reabilitados sejam inseridos no mercado de trabalho, e que as empresas privadas que possuem de 100 a 200 funcionários devem reservar, obrigatoriamente, 2% de suas vagas para PCD; entre 201 e 500 funcionários, 3%; entre 501 e 1000 funcionários, 4% e empresas com mais de 1001 funcionários, 5% das suas vagas e estão sujeitas a penalidades caso não seja cumprida a lei<sup>6</sup>.

Ao verificar o cenário mundial em relação a legislação com o intuito de auxiliar a inserção da PCD no ambiente de trabalho, observou-se que na Itália, 16% estavam exercendo atividade laboral. Observou-se que a Lei n.º 68/1999 auxiliou na promoção do direito ao trabalho das PCD, maior oportunidade de inserção no mercado de trabalho<sup>7,8</sup>.

A estratégia europeia para a deficiência (2010-2020) busca aumentar significativamente a proporção de PCD que trabalham no mercado de trabalho<sup>9</sup>.

Documento publicado pelas Nações Unidas em 2012 revela que PCD tendem a receber menores salários, exercerem atividades consideradas precárias e pequena possibilidade de serem promovidas no ambiente laboral<sup>10</sup>.

No Brasil, autores<sup>11</sup> dissertaram que embora a Lei de Cotas busque promover a inclusão, a legislação deixa de descrever ações que viabilizem a permanência da PCD no ambiente laboral.

Diante disso, a inclusão das PCD no mundo do trabalho é um dos principais desafios contemporâneos em qualquer país. Em relação a legislação no país, a literatura sinaliza para distintos pontos de vista: sistema de cotas como política afirmativa e a existência da

Em contrapartida, a existência das cotas sugere discriminação e os resultados ainda têm sido pouco expressivos, uma vez que a lei vigora por quase 30 anos e o mercado de trabalho além de ser competitivo exige alto grau de produtividade e as empresas referem mão de obra desqualificada<sup>12,16-18</sup>. Somam-se ainda, a forma como a deficiência é percebida pelos empregadores, influenciando as empresas a se oporem a empregar PCD<sup>19-21</sup>.

Autores<sup>22</sup> realizaram uma revisão de literatura com o intuito de analisar as publicações brasileiras após 25 anos da Lei de Cotas, constatando que, de forma geral, as pesquisas mostraram que o cumprimento da legislação está vinculado às ações de fiscalização e visam a atender à lei sem grandes investimentos em adaptações para adequação do ambiente de trabalho às necessidades da PCD.

Em consonância, autores<sup>23</sup> confeccionaram pesquisa com o intuito de verificar o panorama das publicações empíricas brasileiras entre 2005 e 2016, observando que, apesar de crescente, a produção sobre o tema ainda é incipiente e concentrada em alguns centros urbanos

As justificativas para quantidade irrisória de PCD exercendo sua atividade laboral e para esse cenário são: globalização do mercado, mão de obra desqualificada, baixa escolaridade, segurança dentro do ambiente de trabalho e a desinformação sobre as reais capacidades das PCD principalmente para as que possuem maiores graus de limitação<sup>12,17-21</sup>.

Com a finalidade de reduzir tal desigualdade no mercado de trabalho e eventuais prejuízos para a subsistência digna da PCD, foi promulgado na Constituição Federal de 1988 em seu artigo 203, inciso V, o Benefício de Prestação Continuada (BPC), o qual prevê o direito da PCD de receber um salário mínimo mensal, o qual será pago pela Previdência Social para aqueles que comprovem não ter meio de prover a própria subsistência e nem tê-la provida por sua família<sup>24</sup>.

O objetivo deste estudo foi verificar a percepção de gestores e profissionais de RH das áreas de mineração e metalurgia acerca das políticas e práticas adotadas pela empresa em relação a contratação de PCD.

## Metodologia

Estudo com abordagem qualitativa a qual é utilizada ao estudo da história, das relações, das representações, das crenças, das percepções, resultado das interpretações que os seres humanos fazem de como vivem, constroem seus produtos e a si mesmos, sentem e refletem<sup>25</sup>.

Estudo<sup>26</sup> acrescenta que essa metodologia além de permitir desvelar processos sociais ainda pouco conhecidos referentes a grupos particulares, oportuniza a construção de novas abordagens, reformulação e confecção de novos conceitos e categorias durante a pesquisa.

Empregou-se para coleta de dados a entrevista, que “consiste em um encontro interpessoal estabelecido para obtenção de informações verbais ou escritas, sendo

instrumento para conhecimento para assistência ou pesquisa”<sup>25:39</sup>.

A coleta de dados ocorreu entre os meses de março a abril de 2019, por meio de entrevistas contendo roteiro com dados sociodemográficos e perguntas guias de acordo com o objetivo da pesquisa. Realizou-se entrevista piloto com colaboradores de uma unidade de mineração, com o intuito de criar rigor para coleta de dados de validade científica<sup>25</sup>.

Nas entrevistas realizadas, o maior dificultador foi a espera pelos colaboradores que iam participar da pesquisa. Os horários estavam agendados, entretanto, muitas vezes aconteciam imprevistos e os mesmos não compareciam e não avisavam, dessa forma, o tempo da entrevistadora ficava ocioso e era necessário entrar em contato novamente com os gestores que estavam auxiliando com o agendamento das entrevistas e reagendar. Outro empecilho foi a qualidade da internet que em alguns momentos estava insatisfatória, dificultando no entendimento do discurso dos colaboradores, sendo necessário solicitar que repetissem as falas.

Para a realização das entrevistas foi utilizado o aplicativo *appear.in*, que é uma plataforma gratuita para fazer videoconferências e organizar reuniões a distância em salas online. A escolha da ferramenta se deu pois não há necessidade de realizar o *download* do aplicativo, basta enviar o link para o acesso.

Após agendamento das entrevistas, foi encaminhado para as profissionais de RH o link do aplicativo *appear.in* para que compartilhassem com os participantes da pesquisa. A coleta das assinaturas do Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE) se deu através do profissional de RH de cada unidade após a explicação do mesmo pelo responsável da pesquisa.

A análise das entrevistas se deu por meio da análise de conteúdo conforme recomenda Bardin<sup>27:4</sup> e define-se como “conjunto de técnicas de análise das comunicações que utiliza procedimentos sistemáticos e objetivo de descrição do conteúdo das mensagens” e prevê três fases

#### Inclusão de pessoas com deficiência em empresas do setor industrial

Hipólito MCV, Pereira CPS, Oliveira DLL, Gutierrez GL

fundamentais: pré-análise, exploração do material e tratamento dos resultados.

Na primeira fase, pré-análise, foi realizada a transcrição na íntegra das 19 entrevistas e leitura flutuante, que consistiu no primeiro contato com o material. Na exploração do material, foram selecionadas as unidades de codificação, ou seja, recortes de acordo com semelhanças comuns e a definição de cada categoria se deu tomando por base os discursos dos entrevistados, os dados foram revisados e, dessa maneira, emergiram as seguintes categorias: 1. Percepção dos gestores e profissionais de RH em relação a legislação; 2. Acesso e permanência; 3. Políticas; 4. Práticas; 5. Barreiras arquitetônicas e adaptações; 6. Barreiras atitudinais.

Em relação ao tratamento dos resultados, foram realizadas as inferências na qual foi obtido as respostas sobre cada indicador e utilizado referencial teórico com o intuito de dar significado ao estudo<sup>28</sup>.

Quanto aos aspectos éticos, o projeto foi encaminhado ao Comitê de Ética em Pesquisa da Faculdade de Ciências Médicas da Universidade de Campinas - (FCM/Unicamp) aprovado sob o número do parecer n.º 3.128.832 e CAAE nº 02619718.1.0000.5404 e para o gestor responsável pela pesquisa junto a empresa participante.

#### Resultados e Discussão

Foram entrevistados 19 colaboradores, sendo 14 gestores e cinco profissionais de RH, de uma empresa do ramo industrial, de três unidades distintas, classificadas de 1 a 3 de acordo com a ordem das entrevistas, sendo que as unidades 1 e 2 mineradoras e a 3 metalúrgica; oito entrevistas foram realizadas na unidade 1, sete na unidade 2 e quatro na unidade 3. A idade dos participantes variou de 25 a 54 anos, abrangendo gestores e profissionais de RH. A fim de facilitar a leitura e garantir o anonimato, os participantes foram descritos com a letra E, e o número em seguida refere-se a ordem em que as entrevistas foram realizadas.

Quadro 1. Composição sociodemográfica. Campinas, SP, Brasil, 2019

Entrevistado	Gênero	Idade	Estado Civil	Grau de Instrução	Local de Trabalho	Área de Atuação	Tempo de Trabalho
E1	M	28	Solteiro	Superior Completo	1	Coordenador de Mina	4 anos e 6 meses
E2	M	34	Casado	Técnico	1	Supervisor de Operações	8 anos
E3	M	34	Casado	Pós-graduação	1	Coordenador de Geologia	9 anos
E4	M	34	Casado	Pós-graduação	1	Gerente de Processos	1 ano e 2 meses
E5	F	28	Divorciada	Pós-graduação	1	Coordenadora de DHO	4 meses
E6	F	29	Solteira	Pós-graduação	1	Analista de DHO	2 anos e 3 meses
E7	F	25	Solteira	Graduação	1	Engenheira de Mina	1 ano
E8	M	30	Solteiro	Graduação	1	Coordenador de Materiais e Logística	1 anos e 4 meses
E9	M	31	Casado	Pós-graduação	2	Coordenador de Serviços Técnicos	7 anos
E10	M	40	Casado	Graduação	2	Coordenador de materiais e logística	3 anos
E11	F	29	Solteira	Graduação	2	Operação de Mina	3 anos



E12	F	31	Solteira	Graduação	2	Treinamento e recrutamento de seleção (DHO)	2 anos e 5 meses
E13	M	32	Casado	Pós-graduação	2	Gerente	8 anos
E14	F	38	Casada	Pós-graduação	3	Beneficiamento Analista de DHO Sênior	15 anos
E15	M	33	Solteiro	Superior incompleto	3	Supervisor de produção	9 anos
E16	F	28	Casada	Graduação	2	Coordenadora de beneficiamento	6 anos
E17	M	34	Casado	Pós-graduação	3	Coordenador de manutenção elétrica e instrumentação	1 ano e 3 meses
E18	F	54	Casado	Graduação	3	Coordenadora da área financeira	34 anos
E19	F	33	Casada	Pós-graduação	2	Coordenadora de DHO	4 meses

Fonte: \*DHO: Desenvolvimento Humano e Organizacional.

Após análise das entrevistas, emergiram as seguintes categorias: 1. Percepção dos gestores e profissionais de RH em relação a legislação; 2. Inserção e manutenção; 3. Políticas; 4. Práticas; 5. Barreiras arquitetônicas e adaptações; 6. Barreiras atitudinais.

Buscou-se traçar algumas comparações entre as análises aqui apresentadas e os resultados encontrados em estudos já realizados, de modo a assinalar convergências e divergências sobre o tema, mesmo que, em algumas análises, o público pesquisado seja distinto, o que foi sempre assinalado, quando necessário. Além disso, a descrição das categorias, feita a seguir, é acompanhada pelos relatos mais representativos das pessoas entrevistadas nesta pesquisa e que possibilitaram a emergência desta classificação.

### Percepção dos gestores e profissionais de RH em relação a legislação

A Lei de Cotas garante a inserção da PCD no mercado de trabalho por meio de cotas que variam de acordo com o número de trabalhadores na empresa<sup>29</sup>.

Autores<sup>30</sup> referiram que a Lei de Cotas é pouco conhecida, tanto pelas empresas como pelas próprias PCD, interferindo negativamente no seu cumprimento. A legislação é considerada um dos principais fatores para a promoção da inclusão social, pois, proporciona maior autonomia, melhoria na autoestima, além de demonstrar para os demais colaboradores o contato com a realidade, potencialidades e obstáculos, desmistificando-as<sup>15</sup>.

Estudo realizado no Reino Unido, buscou verificar a visão dos participantes do WORKSTEP, Lei de Cotas no Brasil, observando resultados extremamente positivos<sup>31</sup>.

Pesquisa realizada no interior do Estado de São Paulo, propôs verificar a qualidade de vida no trabalho (QVT) de PCD considerando barreiras atitudinais, arquitetônicas e acesso ao trabalho e os resultados evidenciaram que a Lei possibilita oportunidade de acesso ao mercado de trabalho, entretanto, é percebida como impositiva<sup>32</sup>.

A Lei de Cotas foi descrita também como discriminatória, porém necessária, nesse sentido a legislação é percebida como ação afirmativa a fim de garantir

igualdade de oportunidades para as PCD, prevê a empregabilidade formal acatando os direitos trabalhistas e estimulou um processo que, muito provavelmente, ocorreria num ritmo moroso em caso de ausência da Lei<sup>12,21,33</sup>.

Nota-se que a empresa busca agir conforme a legislação, sendo que conforme se observa do depoimento da funcionária do RH, foi realizada uma parceria com APAE com a intenção de qualificar PCD para que posteriormente possam preencher o quadro de funcionários da empresa. A intenção da empresa é de qualificar pessoas e oportunizar emprego a essas pessoas, em cumprimento da Lei e, principalmente de inclusão de pessoas por sua qualificação e não por sua deficiência.

Sendo assim, nota-se que a legislação é pouco conhecida, tanto pelos gestores quanto pelas PCD e que a Lei é necessária, apesar de que a existência de “cota” sugere discriminação e algumas PCD utilizam da Lei para não trabalharem de forma correta. A empresa pesquisada atende a legislação e busca parcerias no sentido de cumprir a lei.

### Inserção e manutenção

Tratando-se de inserção no ambiente de trabalho, profissional de RH referiu:

*“[...] as dificuldades que eu vejo de contratação, eu não vejo dificuldades por parte das lideranças [...] eles sabem que é uma lei, que é obrigatório [...] se a gente trabalha uma vaga que o foco não era contratação de PCD, mas surgiu uma pessoa com deficiência e a gente contratou eles acham que é porque eles são deficientes e a empresa é obrigado a contratar” (E5).*

Corroborando com a fala, pesquisa<sup>20</sup> realizada com o objetivo de analisar as diferenças nas concepções de deficiência e na avaliação sobre possibilidades de trabalho para PCD, entre gerentes e pós-graduandos em administração de três Estados, verificaram que em relação à concepção baseada em pressupostos da normalidade, os entrevistados referiram que as PCD podem assumir atitudes inadequadas na empresa.

As falas contrapõem a definição de deficiência segundo estudo<sup>34</sup>, quando o autor relata a deficiência como



um fenômeno social, isto é, o meio social é quem irá determinar se a perda ou alteração de uma dada pessoa seria deficiência ou não, uma vez que a audiência é a responsável por dizer se o prejuízo apresentado é relevante ou não para a integridade moral e social da pessoa.

Nesse sentido, acrescenta-se ainda que as PCD se adequam melhor nas áreas administrativas:

*“No ambiente industrial [...] tem dificuldade em encontrar profissionais que tenham a sua necessidade especial compatível com a atividade de operação que a gente tem aqui né” (E1).*

*“Aqui na nossa unidade [...] uma indústria, e tem a Mina que é de difícil acesso, então os melhores lugares pra gente receber as pessoas com deficiência são as áreas administrativas e manutenção” (E12).*

Corroborando com as falas acima, elucida-se que a unidade 2 é a que possui maior número de trabalhadores na área administrativa, do total de 58 PCD, 50 atuavam na área, cinco na área de operação e três na manutenção.

Os depoimentos revelam a visão da PCD sob o prisma de limitação, uma vez que é mais fácil contratar uma PCD para área administrativa, pois dessa forma as adequações serão mínimas ou inexistentes e mais uma vez as pessoas voltam para a definição da deficiência voltada para o indivíduo e não para o meio social.

Em relação à contratação por tipo de deficiência, a colaboradora do RH elucidou:

*“[...] estão inseridas assim no quadro da empresa, eu não trato elas como processo de cota, um custo a parte entendeu?” (E14).*

A inclusão torna-se um processo mais satisfatório do que insatisfatório, além de ser um direito quando as PCD estão inseridas em uma área que têm qualificação<sup>35</sup>.

Tratando da inserção de pessoas com deficiência intelectual (DI), observa-se através do depoimento dificuldade para contratação:

*“[...] tem muitas funções que eu não consigo ter, deficiência intelectual, a gente tem muita dificuldade pra contratar” (E5).*

*“[...] mais em questões de deficiências leves, eu acho que aquelas que exigem uma adaptação maior, talvez as empresas não contratariam” (E12).*

Estudo realizado no interior de Minas mostrou que não há igualdade de oportunidade para as pessoas com DI no mercado de trabalho e que as práticas de RH precisam modificar-se para serem promotoras dessa igualdade<sup>36</sup>.

Estudos<sup>37,38</sup> afirmaram que a inclusão é fator favorável ao desenvolvimento global desses sujeitos e que suas vidas mudaram para melhor.

Pesquisa realizada na Europa, com 480 participantes em seis países, procurou explorar as percepções e necessidades das PCD em relação as adaptações no local de trabalho. Observou que os locais poderiam ser melhorados para atender às necessidades dos trabalhadores, instituição de treinamentos para aumentar a conscientização sobre as necessidades dos funcionários, as obrigações dos empregadores e a adaptação ao local de trabalho<sup>9</sup>.

Portanto, elucida-se dificuldade para inserir a PCD devido ao ambiente, de mineração e metalurgia serem considerados de risco, sendo assim, as PCD se adequam melhor nas áreas administrativas, o que pode ser observado na Unidade 2.

Em estudo realizado na capital mineira, verificaram que tanto as PCD quanto os empregadores referem a qualificação precária como obstáculo para ingressar no mercado de trabalho<sup>39</sup>. Autores<sup>40</sup> objetivaram em seu estudo caracterizar e investigar o processo de contratação de PCD no mercado formal de trabalho em empresas privadas no interior paulista e observaram que a escolarização é crucial às PCD para a conquista do emprego.

Estudo realizado em quatro empresas do interior de São Paulo, objetivou verificar a relação entre tipo de deficiência, nível de escolaridade e qualificação profissional com o ingresso da PCD ao mundo do trabalho, constatando que dos 92 colaboradores pesquisados, 34,96% completaram o ensino fundamental, 33,2% o ensino médio, 1,84% o ensino superior e as PCD auditiva e física obtiveram o maior nível de contratação pois eram as únicas com ensino superior completo<sup>41</sup>.

Na unidade 3 há 523 colaboradores, 28 PCD, 22 com deficiência física, quatro com deficiência visual e duas com deficiência auditiva, sendo 21 do sexo masculino e 7 do sexo feminino. Em relação a qualificação, apenas uma PCD possuía Ensino fundamental, 19 completaram o Ensino médio, um com superior completo e quatro com superior incompleto, dois pós-graduados e um com pós-graduação incompleta. Em relação aos cargos ocupados, 12 PCD atuam na área operacional, 13 na área administrativa e três na área técnica.

Autores<sup>41</sup> elucidam que metade das empresas pesquisadas referiram que devido a escolarização precária, as PCD exerciam atividades mais simples, devido a isso, os cargos elevados estavam ocupados com PSD.

Devido à qualificação profissional precária, a empresa pesquisada utilizou como recurso a qualificação no próprio ambiente de trabalho, o que pode ser evidenciado pelos depoimentos. O que pode ser evidenciado, principalmente na Unidade 2, três analfabetos, cinco possuíam o ensino primário incompleto, dois com ensino fundamental completo e um com ensino fundamental incompleto, 15 com ensino médio completo, 30 com ensino médio incompleto, um com superior completo e um com superior incompleto. Tratando-se ainda de qualificação profissional, as falas ilustram:

*“[...] se ela tiver uma qualificação, é tranquilo pra ela poder ser contratada [...] não só a qualificação, eu falo assim, desde que a deficiência não impeça ela de realizar a atividade” (E4).*

*“[...] é um cara que vai além das minhas expectativas, ele tem deficiência auditiva, ele executa a função dele muito melhor do que outros que não tem nenhuma deficiência” (E10).*

Os depoimentos corroboram com a definição de deficiência focada no indivíduo, contrapondo-se ao conceito segundo estudo<sup>34</sup>, que disserta que o meio social é quem irá determinar se a perda ou alteração de uma dada pessoa seria deficiência ou não.



#### Inclusão de pessoas com deficiência em empresas do setor industrial

Hipólito MCV, Pereira CPS, Oliveira DLL, Gutierrez GL  
*participar desse tipo de processo pois ela acha que já entra [...]. Melhor colocada? Não. Pelo contrário, ela disse que entra como perda e que se fosse exclusivo para deficiente ok, mas como não era ela achava que não tinha porque participar [...]" (E5).*

Nesse sentido, observa-se situações distintas, pois se o processo seletivo deve ser realizado avaliando competências, destituindo ações discriminatórias, avaliando o profissional e não a deficiência, o candidato se coloca numa posição de vítima, se menosprezando, demonstrando que não é capaz de participar do processo seletivo com uma PCD.

Na empresa pesquisa observou que os profissionais de RH realizam o processo seletivo por competência, as vagas para PCD não são separadas das demais, a não ser em casos específicos, como cita a depoente:

*"[...] hoje quando aparece a gente coloca no processo junto mais, por exemplo, vamos supor que eu tenha o desligamento de algum deficiente e tenha uma vaga específica que estava ocupada com um deficiente, aí eu busco primeiro pessoas com deficiência" (E14).*

Em contraposição, estudo<sup>12</sup> realizado com gestores e colaboradores com e sem deficiência em uma empresa de grande porte com filiais em Minas Gerais, Bahia e Paraná, observou que ainda havia maior foco na deficiência e suas limitações em detrimento das competências.

Os profissionais de RH inferiram que a organização faz parcerias com instituições especializadas com o intuito de contratação de PCD:

*"[...] a gente tem uma parceria com a APAE e SENAI, nós conseguimos cumprir a cota [...]" (E19).*

*"[...] tem uma associação de deficientes e pra esse ano a gente tem um desafio de fortalecer essa associação, entender o contexto, entender quem são os deficientes da cidade, pra fortalecer esse trabalho e conseguir cada vez mais trazer deficientes pras atividades" (E12).*

*"[...] fizemos um programa com os meninos do SENAI da APAE [...] porque a nossa APAE aqui não tem quantidade de pessoas suficiente; e aí eles vão fazer uma aprendizagem no SENAI" (E5).*

Nesse sentido, é garantida aos trabalhadores com deficiência acessibilidade em cursos de formação e de capacitação<sup>1</sup>.

Autores<sup>45</sup> ratificam em sua pesquisa, com o intuito de verificar a inclusão de PCD sob a ótica de gestores e profissionais de RH, que a parceria com a APAE foi bem-sucedida uma vez que a organização já possui artifícios eficientes para propiciar o processo de inclusão. Estudo<sup>44</sup> buscou identificar os parâmetros utilizados pelos profissionais de RH para a inserção de PCD no mercado de trabalho, observando entre as empresas pesquisadas que a maioria recorre à consultoria, escola especializada e/ou instituições para auxiliarem no processo de recrutamento e inserção.

Autores<sup>36</sup> inferiram que empregadores buscavam empresas terceirizadas com o intuito de realizar o processo de recrutamento e seleção de acordo com o perfil solicitado pela empresa. Autores<sup>40</sup> relataram que o número de empresas que buscam por esse serviço é baixo e que há

Entre as alternativas para qualificação das PCD para o trabalho no Brasil está a Lei da Aprendizagem, que determina que jovens com deficiência, a partir dos 14 anos e sem limite de idade, possam trabalhar como aprendizes em empresas, enquanto frequentam instituição de ensino por até dois anos. Nessas circunstâncias, as PCD podem acumular o Benefício de Prestação Continuada (BPC) com o salário<sup>42</sup>. Espera-se que o êxito na experiência como aprendizes levem à contratação formal das PCD pelas empresas e em consonância, na Unidade 2 há aprendizes contratados, como disserta a lei.

O processo seletivo é uma forma de avaliar o profissional, verificar as suas potencialidades, qualificações e se o perfil se encaixa na vaga disponível. Nesse sentido o profissional de RH referiu:

*"Eu hoje se abro uma vaga e um PCD se candidata ela participa do processo normalmente [...] independente de ela ser deficiente ou não" (E5).*

*"Se chegar um currículo hoje na minha mão, até orientação do meu próprio gestor, não faz diferença pra mim se a pessoa tem deficiência ou não [...]" (E11).*

Profissionais de RH dissertaram que a forma de contratação é por competência:

*"[...] nós já colocamos inclusive na divulgação da vaga, essa vaga pode ser ocupada por pessoas com deficiência, então a gente tenta favorecer nesse caso [...] é importante, no que diz respeito a sociedade, então, a gente enquanto gestores, dá uma atenção mais diferenciada e RESPEITAR principalmente as limitações" (E17).*

*"[...] quando ela encontra pessoas para aquela posição, ela até prioriza, mas a gente contrata por competência" (E6).*

Quando a seleção é feita exclusivamente em função das competências favorece o recrutamento dos melhores candidatos, além do que faz com que a empresa adote práticas não discriminatórias<sup>43</sup>.

Estudo<sup>12</sup> acrescenta ainda que a PCD deve ser incluída na sociedade e no trabalho tendo por parâmetro suas potencialidades, e que as organizações e a sociedade precisam se ajustar para garantir a participação das mesmas.

Corroborando com os depoimentos, autores<sup>44</sup> buscaram em seu estudo identificar os problemas enfrentados pelos profissionais de RH na contratação de PCD, referiram que a equipe que efetua a seleção deve estar preparada para viabilizar a contratação e, principalmente, precisa saber selecionar as pessoas por suas competências e não pelas deficiências, além de entender as particularidades da Lei de Cotas e dar suporte aos gestores da empresa.

É de suma importância profissionais de RH capacitados a fim de tomar decisões acertadas e não cometer o equívoco de admitir profissionais que exijam menores adaptações<sup>40</sup>.

Em contraposição, a profissional de RH dissertou sobre uma vivência durante um processo seletivo:

*"[...] eu já tive recusa em participação de processo seletivo, uma deficiente perguntou se a vaga era exclusiva para deficiente e eu disse que não [...] ela se recusou e disse que não gostaria de*



número restrito de empresas que realizam esse tipo de trabalho e que o governo não elabora programas com essa finalidade.

### Políticas

A empresa possui como política o “Comitê de Diversidade” que tem como intuito discutir formas de inserção e de manutenção de profissionais que estão escassos no quadro da organização como, mulheres, homossexuais e PCD, sendo composto por lideranças, profissionais de áreas distintas e de RH.

Em relação a discussões sobre inserção e manutenção da PCD no ambiente laboral, todos os depoentes citaram o Comitê de Diversidade para auxiliar nesse quesito, no entanto, ele trabalha com outros temas.

*“[...] a gente tem também pessoas com diversidade, eu tenho várias mulheres na operação [...] não tenho nada contra” (E2).*

*“[...] o foco da inclusão maior é de mulheres de todos os níveis da organização [...]” (E11).*

Nesse sentido observa-se que a empresa está buscando a inserção de grupos marginalizados pela sociedade o que ratifica a fala de estudo<sup>46</sup> que, no final da década de 70, já existia a procura pelos direitos, por parte das PCD, trabalhadores, mulheres, negros, homossexuais, requerendo maior envolvimento na comunidade. Ao promoverem a progressiva ampliação da participação política no momento em que essa era ainda muito restrita, a atuação desses grupos deu novo significado à democracia.

Desse modo, nota-se que não há legislação específica para contratação de mulheres e de homossexuais em indústria, entretanto, há lei para contratação de PCD.

Nesse sentido, ratifica-se a importância de um programa de inclusão específico para PCD já que é uma empresa que busca a inserção porque não a inclusão?

Os programas de inclusão das empresas fizeram com que o papel, a responsabilidade e a relevância da atuação dos profissionais de recursos humanos aumentassem significativamente, uma vez, que a gestão de pessoas é a chave para uma inclusão sustentável, ou seja, oferecer oportunidades de trabalho adequadas, em um ambiente de respeito à diversidade, visando a garantir ao profissional um crescimento na empresa<sup>44</sup>.

Autores<sup>45</sup> chamam a atenção para a diferença dos termos uma vez que inserção necessita não mais que simples recursos de recrutamento e seleção. Já inclusão carece de organização para um programa que percorra os procedimentos de gestão de pessoas, viabilizando alinhamento estratégico horizontal e vertical, tornando-se necessário a condução do processo pela área de RH, aconselhada pelos gestores e outras áreas, em substituição de ser a única responsável<sup>47,48</sup>.

Modificações nas práticas administrativas, adequação da estrutura física, de ferramentas e de processos, capacitação por parte do RH são particularidades de instituições inclusivas que acreditam na diversidade e consideram as diferenças individuais. As empresas inclusivas refletem a tese de que é eticamente correto incluir PCD na

mão de obra geral a fim de contribuir para o sucesso e objetivos econômicos e, ao mesmo tempo auxiliar a empresa a cumprir a sua parte no esforço de inclusão a fim de garantir as PCD o direito de laborar e a todos os colaboradores a possibilidade de aprenderem uns com os outros<sup>12,49</sup>.

### Práticas

Em relação a ações para inserir a PCD no ambiente de trabalho, todos os participantes referiram que a empresa busca contratar:

*“[...] o trabalho aqui, eu acho que ela não só busca como ela incentiva a diversidade como um todo aqui dentro” (E1).*

*“[...] tem sim políticas, tem campanhas, tem disponibilidade, eu lembro que em 2013 a gente teve um problema com uma pessoa, a gente não teve como acessar, a empresa deixou um carro com motorista pra ficar levando ela até o local, até a gente ajustar a condição do caso” (E9).*

Elucida-se que além da empresa buscar a contratação de PCD, os gestores precisam se envolver juntamente com a Instituição. Tal colocação pode ser evidenciada pelo depoimento:

*“[...] e acho que o mais importante disso é quando o gestor, ele se abre a esse tipo de experiência né, eu sei que eu tenho uma área, tenho uma dificuldade, uma limitação física, a minha área precisa disso, precisa de pessoas, de fazer esforço muito grande, então por exemplo, as vezes ele vai buscar um PCD” (E3).*

Desse modo, percebe-se que quando os gestores, profissionais responsáveis por liderar equipes, percebem a deficiência em um cenário amplo, contemplando, de acordo com estudo<sup>34</sup>, o contexto histórico, as crenças e suposições, destituindo a percepção focada somente no indivíduo, é possível adaptar o ambiente e treinar o colaborador para a função.

Observa-se a importância de observar o indivíduo, de estabelecer uma relação profissional e verificar possibilidades de mudança de área na própria instituição, ou seja, adaptar o colaborador em um ambiente favorável, a fim de promover melhor rendimento e conseqüentemente satisfação em exercer sua atividade laboral. Em consonância, pesquisa<sup>32</sup> realizada com o intuito de verificar a QVT sob a ótica das PCD, observou que os entrevistados referiram contentamento em exercer a atividade laboral, referindo que a empresa realiza as adaptações necessárias e que há harmonia no clima organizacional.

Nessa direção, nota-se a importância de realizar treinamentos para os profissionais que atuam na área de gestão de pessoas, pois muitas vezes, devido a própria formação profissional, os mesmos se encontram despreparados, constituindo como obstáculo na inserção de PCD no ambiente de trabalho<sup>11</sup>.

Em consonância, grupo de pesquisadores<sup>11</sup> em sua pesquisa com gestores e colaboradores com e sem deficiência em uma empresa de grande porte, observou que a ausência de treinamentos regulares e discussão em relação a inclusão de PCD, contribui para a carência de reflexão e aprendizagem sobre o tema e esse cenário impossibilita o

reconhecimento dos profissionais quanto as suas próprias necessidades de preparação sobre o tema.

Autores<sup>44</sup> constataram a necessidade de treinamento para os profissionais de RH, pois os mesmos inferiram dificuldades no recrutamento e seleção de PCD. Nesse sentido, observa-se pela fala:

*"[...] eu contrato pelo meu conhecimento, pelas coisas que eu leio e que eu tenho buscado" (E12).*

Autores<sup>44</sup> referem que com o intuito de facilitar o processo de PCD nas empresas algumas consultorias criaram treinamento específico para a área de RH.

Já autores<sup>45</sup> verificaram a necessidade de desenvolver treinamento voltado a preparação dos colaboradores que atuam na gestão de pessoas para promoção de uma sensibilização mais efetiva.

Com profundo conhecimento dos direitos e das necessidades das pessoas com deficiência (PCD) o RH poderá envolver toda a empresa, ofertando suporte mais adequado, fazendo com que todos possam atender e reconhecer a diversidade humana como algo benéfico à companhia, no entanto, precisam de se empoderar do conhecimento<sup>44</sup>.

Dessa maneira, observa-se a fala da profissional de RH:

*"[...] a gente faz muito programa para atração, mas a gente não tem nenhum programa para retenção, então a gente faz o acompanhamento igual a de todo empregado, não tem nada diferenciado para o acompanhamento de PCDs" (E5).*

Em contraposição elucida-se o olhar da profissional de RH sob o prisma do indivíduo. Autor<sup>34</sup> refere em seu conceito que é necessário especificar os critérios segundo os quais a pessoa é deficiente, sendo assim, esclarece que não é necessário realizar nenhum acompanhamento diferenciado para a PCD.

A formação dos profissionais que lidam com gestão de pessoas é de extrema importância no processo para inclusão das PCD no ambiente laboral.

### Barreiras arquitetônicas e adaptações

As barreiras arquitetônicas ainda são um grande problema enfrentado pelas PCD, mesmo com a existência da legislação. A sociedade ainda não está preparada para receber essa população e diante disso há um enfrentamento de barreiras para utilizar os serviços públicos como: transporte, acesso a prédios e a vias urbanas. Mesmo em serviços de atenção à saúde é possível observar que barreiras arquitetônicas constituem importante problema de acesso das PCD ao atendimento, sem que haja certo constrangimento, e por vezes, desestimulem sua frequência aos serviços<sup>50,51</sup>.

Em relação a barreiras arquitetônicas, os depoentes inferiram:

*"[...] a nossa maior dificuldade é acessibilidade, como é uma unidade bastante antiga é difícil até pra fazer adaptações [...]" (E12).*

*"[...] funções de mobilidade [...] temos muito mais áreas não apropriadas do que apropriadas [...]" (E5).*

Em consonância, estudo realizado na região noroeste do estado do Rio Grande do Sul, buscou investigar fragilidades e agravos vivenciados por trabalhadores com deficiência física no ambiente de trabalho. Grande parte dos sujeitos pesquisados referiram dificuldade na conquista do emprego e dissertaram como obstáculo a acessibilidade<sup>52</sup>.

Em contraposição, a Lei Brasileira de Inclusão, assegura as PCD "o direito ao trabalho de sua livre escolha e aceitação, em ambiente acessível e inclusivo, em igualdade de oportunidades com as demais pessoas"<sup>1</sup>.

Autores<sup>44</sup> ressaltaram em sua pesquisa que 90% das 12 empresas pesquisadas não estão preparadas estruturalmente para receber um profissional com deficiência e que um ambiente projetado corretamente, considerando o tipo de deficiência de cada pessoa pode ainda conceder conforto e independência durante o período em que estiver nas dependências da empresa.

Em relação à Unidade 2 a depoente acrescentou:

*"[...] nosso refeitório fica há mais ou menos 600, 800 metros da portaria e com uma escada de pelo 30 degraus, então assim, como que eu vou colocar um cadeirante?" (E16).*

Observa-se, por meio das falas, que alguns colaboradores referem que a empresa realiza adaptações:

*"[...] a gente tem o banheiro especial pra cadeirantes [...] eu acho que nesse sentido a gente tem uma boa estrutura" (E1).*

*"[...] adaptação assim, no coletivo, por exemplo, um piso tátil, ou no banheiro [...] os ônibus hoje são fretado [...] todos eles tem um lugar para cadeirante, tem elevador, tem tudo, no entanto, ele entra pela lateral, nem entra pela porta da frente" (E10).*

Em consonância, autor<sup>53</sup> elucida que é essencial para o processo de inclusão o comprometimento da empresa exigindo uma postura bastante distinta daquelas que se preocupam apenas com o cumprimento da legislação.

Além das modificações físicas, as acomodações para melhorar a flexibilidade e a autonomia do local de trabalho de um trabalhador, bem como estratégias para promover a inclusão e a integração no local de trabalho podem facilitar o emprego bem-sucedido de PCD<sup>54</sup>.

### Barreiras atitudinais

Estudo<sup>49</sup> define barreira atitudinal, no campo do trabalho, como a eliminação de preconceitos, estigmas, estereótipos e discriminações, como resultado de programas e práticas de sensibilização e de conscientização dos trabalhadores em geral e da convivência na diversidade humana nos locais de trabalho.

Autores<sup>50</sup> acrescentam ainda que as barreiras atitudinais não são visíveis como as barreiras físicas, na maioria das vezes, são inconscientes, e de difícil reconhecimento por parte de quem as pratica.

Pesquisa realizada no Canadá objetivou verificar os obstáculos encontrados por jovens com deficiência física para adentrar ao mercado de trabalho quando comparado com PSD da mesma idade. As barreiras foram: família, redes sociais, dificuldade em utilizar transporte, preocupação dos pais e barreiras atitudinais por parte dos empregadores<sup>56</sup>.



considerado de risco, as PCD devem ser alocadas nos setores administrativos.

A inserção das PCD é considerada um dificultador devido ao ambiente ser considerado de risco e que as PCD devem exercer sua atividade laboral nos setores administrativos e que a qualificação profissional foi considerada precária.

A empresa tem como política o Comitê de Diversidade que trata de assuntos relacionados aos profissionais que estão escassos no quadro da empresa e a mesma buscar inserir realizando adaptações no ambiente apesar da estrutura física de algumas unidades não favorecer. Observou-se falta de treinamentos para os profissionais em relação a inserção e manutenção da PCD no ambiente de trabalho.

Os dados foram analisados à luz do conceito de deficiência segundo autor<sup>34</sup>, observando que a deficiência muitas vezes é focada somente no indivíduo, contradizendo o conceito do autor.

Seguindo as sugestões de autores<sup>45</sup> que investigaram a inclusão de PCD em empresas e proporam mais estudos acadêmicos na área. Acreditamos que esse estudo pode contribuir significativamente para maiores discussões relacionadas a inserção, práticas e políticas adotadas pelas empresas e até mesmo para contribuir na confecção de políticas públicas relativas ao tema.

Por fim, a inclusão no trabalho, mais que a mera contratação, requer o enfrentamento das barreiras físicas, atitudinais, econômicas e culturais que mantém as PCD em situação de desvantagem, ficando evidente a necessidade de iniciativas de capacitação nesta área e a construção de cenários mais propícios para a PCD.

As barreiras atitudinais visam somente os estigmas que circundam as PCD, e assim ficam de lado os verdadeiros potenciais que esses indivíduos apresentam<sup>56</sup>.

Desse modo, sob a ótica de autor<sup>34</sup> a percepção da deficiência é muito mais abrangente, necessitando de ponderar o contexto histórico, crenças e suposições, sendo insatisfatória as análises pautadas somente no indivíduo.

Elucida-se pela fala abaixo a inexistência de barreiras atitudinais em relação ao dia a dia de trabalho:

*"[...] tem um programa de desenvolvimento dos funcionários e a gente faz com PCD igual faz com as pessoas que não tem deficiência. Tratamento normal, cobrança igual [...] tem as entregas do dia a dia, que todo mundo tem que entregar e é assim que funciona"(E8).*

O depoimento corrobora com autores<sup>57</sup> que referem que a preocupação da empresa em acolher as pessoas que a compõem pode influenciar no significado que elas atribuem ao trabalho.

### Considerações Finais

Diante do número irrisório de PCD exercendo sua atividade laboral no ambiente de trabalho, a pesquisa propôs uma discussão em relação a percepção de gestores e profissionais de RH em relação a práticas e políticas adotadas pela empresa utilizando de metodologia qualitativa.

Foi possível observar o desconhecimento por parte de gestores em relação a legislação, visão positiva, porém com preconceito intrínseco devido a existência da "cota".

As parcerias com instituições têm dado frutos e, como consequência, o cumprimento da legislação vigente. E que os profissionais de RH realizam o processo seletivo priorizando as competências e que devido ao ambiente ser

### Referências

1. Ministério da Casa Civil (BR). Lei n.º 13.146, de 06 de julho de 2015. Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Estatuto da Pessoa com Deficiência) [Internet]. Brasília (DF): MCC; 2015. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2015-2018/2015/lei/l13146.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/l13146.htm)
2. Diniz D. O que é deficiência. 2. reimp. São Paulo: Brasiliense; 2012.
3. World Health Organization (WHO). World report on disability [Internet]. Geneva: WHO; 2021. Disponível em: [www.larchetoronto.org/wordpress/wp-content/uploads/2012/01/launch-of-World-Report-on-DisabilityJan-27-121.pdf](http://www.larchetoronto.org/wordpress/wp-content/uploads/2012/01/launch-of-World-Report-on-DisabilityJan-27-121.pdf)
4. Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE). Censo Demográfico do ano 2010 [Internet]. Disponível em: <http://www.pessoacomdeficiencia.gov.br/app/node>
5. Relação Anual de Informações Sociais. Características do emprego formal: RAIS 2013: pessoas com deficiência: principais resultados [Internet]. 2019. Disponível em: <http://portal.mte.gov.br/data/files/8A7C816A48EC2EA401497FE737C97C60/Apresenta%C3%A7%C3%A3o%20RAIS%202013%20%20PCD.pdf>
6. Ministério da Casa Civil (BR). Lei n.º 8.213, de 24 de julho de 1991. Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências [Internet]. Brasília (DF): MCC; 1991. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/l8/213cons.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8/213cons.htm)
7. Ludici A, Renzi C. The configuration of job placement for people with disabilities in the current economic contingencies in Italy: Social and clinical implications for health. *Disability and Health Journal*. 2015;8(4):586-593.
8. Ferrucci F. Disability and work inclusion in Italy: between unfulfilled promises and new disability culture. *Modern Italy*. 2014;19(2):183-197.
9. Moody L, et al. An exploratory study of barriers to inclusion in the European workplace. 2016;39(20):2047-2054.
10. Organização das Nações Unidas (ONU). Thematic study on the work and employment of persons with disabilities. Genebra: ONU; 2012.
11. Camargo ML, Goulart Junior E, Leite LP. O Psicólogo e a Inclusão de Pessoas com Deficiência no Trabalho. *Psicologia: Ciência e Profissão*. 2017;37(3):799-814.
12. Carvalho-Freitas MN. Inserção e gestão do trabalho de pessoas com deficiência: um estudo de caso. *Rev. Adm. Contemp*. 2009;13(spe).



13. Vasconcelos FD. O trabalhador com deficiência e a práticas de inclusão no mercado de trabalho de Salvador, Bahia. *Revista Brasileira de Saúde Ocupacional*. 2010;35(121):41-52.
14. Suzano JCC, et al. Análise da produção acadêmica nacional dos últimos 20 anos sobre a inserção da pessoa com deficiência no mercado de trabalho. In M. N. CARVALHO-FRETIAS, M.N. & MARQUES, A. L. (Orgs.) *Trabalho e pessoas com deficiência: Pesquisas, práticas e instrumentos de diagnóstico*. Curitiba: Juruá Editor; 2009.
15. Hammes IC, Nuernberg AH. A Inclusão de Pessoas com Deficiência no Contexto do Trabalho em Florianópolis: Relato de Experiência no Sistema Nacional de Emprego. *Psicologia: Ciência e Profissão*. 2015;35(3).
16. Ribeiro RPD, Lima MEA. O trabalho do deficiente como fator de desenvolvimento. *Cadernos de Psicologia Social do Trabalho*. 2010;13(2):195-207.
17. Carvalho-Freitas MN, et al. Comprometimento organizacional e qualidade de vida no trabalho para pessoas com e sem deficiência. *Psico-USF*. 2013;18(1).
18. Maia LM, Camino C, Camino L. Pessoas com deficiência no mercado de trabalho: uma análise do preconceito a partir das concepções de profissionais de recursos humanos. *Pesquisas e Práticas Psicossociais*. 2011;6(1).
19. Violante RR, Leite LP. A empregabilidade das pessoas com deficiência: uma análise da inclusão social no mercado de trabalho do município de Bauru, SP. *Cadernos de Psicologia Social do Trabalho*. 2011;14(1).
20. Carvalho-Freitas MN, Marques AL. Formas de ver as pessoas com deficiência: um estudo empírico do construto de concepções de deficiência em situações de trabalho. *Revista Administração Mackenzie*. 2010;11(3):100-129.
21. Garcia VG, Maia AG. Características da participação das pessoas com deficiência e/ou limitação funcional no mercado de trabalho brasileiro. *Rev. Bras. Estud. Popul.* 2014;31(2):395-418.
22. Simonelli AP, Filho JMJ. Análise da inclusão de pessoas com deficiência no trabalho após 25 anos da lei de cotas: uma revisão da literatura. *Cad. Bras. Ter. Ocup.* 2017;25(4):855-867.
23. Werneck-Souza J, et al. Panorama da produção brasileira sobre inserção de pessoas com deficiência no trabalho: desafios à efetiva inclusão. *Gerais: Revista Interinstitucional de Psicologia*. 2020;13(1).
24. Vilela LO, Leite LP. Effects of an intervention on the participation of people with disability in the workplace. *Estud. psicol. (Campinas)*. 2017;34(1):185-195.
25. Turato ER. *Tratado da metodologia da pesquisa clínico-qualitativa: construção teórico epistemológica, discussão comparada e aplicação nas áreas da saúde e humanas*. 5. ed. Petrópolis, RJ: Vozes; 2011.
26. Minayo MCS. *O desafio do conhecimento: pesquisa qualitativa em saúde*. São Paulo: Hucitec; 2008.
27. Bardin L. *Análise de Conteúdo*. Tradução Luís Antero Nero, Augusto Pinheiro. São Paulo: Edições 70; 2011.
28. Ministério do Trabalho e Emprego (BR). Portaria n.º 1.199, de 28 de outubro de 2003 [Internet]. Brasília (DF): TEM; 2003. Disponível em: [http://www.trtsp.jus.br/geral/tribunal2/ORGaos/MTE/Portaria/P1199\\_03.htm](http://www.trtsp.jus.br/geral/tribunal2/ORGaos/MTE/Portaria/P1199_03.htm)
29. Ministério do Trabalho e Emprego (BR). A inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho [Internet]. Brasília (DF): TEM; 2011. Disponível em: [http://www.mte.gov.br/fisca\\_trab/inclusao/default.asp](http://www.mte.gov.br/fisca_trab/inclusao/default.asp)
30. Ministério da Casa Civil (BR). Lei n.º 8.213, de 24 de julho de 1991. Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências [Internet]. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/l8/213cons.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8/213cons.htm)
31. Nascimento LC, Damasceno GJB, Assis LJ. Mercado de Trabalho para as Pessoas com Deficiência em Betim/MG. *Pesquisas e Práticas Psicossociais*. 2011;6(1):92-101.
32. Lewis R, Dobbs L, Biddle P. 'If this wasn't here I probably wouldn't be': disabled workers' views of employment support. *Disability & Society*. 2013;28(8).
33. Hipólito MCV. Sentidos atribuídos por pessoas com deficiência em relação a qualidade de vida no trabalho. 2016. *Dissertação (Mestrado em Educação Física) – Faculdade de Educação Física, Universidade de Campinas, São Paulo*.
34. Santos W. Pessoas com deficiência e inclusão no trabalho na América Latina: desafios à universalização dos direitos. *Cad. Bras. Ter. Ocup.* 2017;25(4):839-854.
35. Omote S. Perspectivas para conceituação de deficiências. *Revista Brasileira de Educação Especial*. 1996;2(4):127-135.
36. Pereira-Silva NL, Furtado AV, Andrade JFCM. A Inclusão no trabalho sob a perspectiva das pessoas com deficiência intelectual. *Temas psicol.* 2018;26(2).
37. Bezerra SS, Vieira MMF. Pessoa com deficiência intelectual: a nova "ralé" das nú244, 2012.
38. Silva MC, Mieto GSM, Oliveira VM. Estudos recentes sobre Inclusão laboral da pessoa com deficiência intelectual. *Rev. Bras. Ed. Esp.* 2019;25(3):469-486.
39. Bezerra SS. A sociabilidade do trabalhador com deficiência intelectual. *Investigación & Desarrollo*. 2019;27(1).
40. Neves-Silva P, Prais FG, Silveira AM. Inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho em Belo Horizonte, Brasil: cenário e perspectiva. *Ciências & Saúde Coletiva*. 2015;20(8):2549-2558.
41. Lorenzo SM, Silva NR. Contratação de pessoas com deficiência nas empresas na perspectiva dos profissionais de recursos humanos. *Rev. Bras. Ed. Esp.* 2017;23(3):345-360.
42. Veltrone AA, Almeida MA. Perfil da pessoa com deficiência no mercado de trabalho na cidade de São Carlos-SP. *Revista de Educação Especial*. 2010;23(36):73-90.
43. Santos WR. Deficiência e BPC: o que muda na vida das pessoas atendidas? *Ciênc. saúde coletiva*. 2011;16(1):787-796.
44. Dibben P, et al. Employers and employees with disabilities in the UK. *International Journal of Social Economics*. 2014;29(6):453-467.
45. Duarte YM, Freschi JC. O papel dos recursos humanos na contratação de pessoas com deficiência. *Revista Terceiro Setor & Gestão*. 2013;7(1):21-30.
46. Campos JGF, Vasconcelos EPG, Kruglianskas G. Incluindo pessoas com deficiência na empresa: estudo de caso de uma multinacional brasileira. *Revista de Administração*. 2013;48(3):560-573.
47. Siqueira I. Introdução. In: Lanna Júnior, Mário Cléber Martins (Comp.). *História do Movimento Político das Pessoas com Deficiência no Brasil*. - Brasília: Secretaria de Direitos Humanos. Secretaria Nacional de Promoção dos Direitos da Pessoa com Deficiência, 2010.



48. Cardoso VM, Araújo JNG. Dificultadores e facilitadores no processo de inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho. In: Seminário Internacional Sociedade Inclusiva: propostas e ações: impasses e avanços, 4., 2006, Belo Horizonte. Anais... Minas Gerais: Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais, 2006.
49. Schwarz A, Harber J. Cotas: como vencer os desafios da contratação de pessoas com deficiência. São Paulo: I. Social; 2009.
50. Sasaki RK. Inclusão: acessibilidade no lazer, trabalho e educação. Revista Nacional de Reabilitação (Reação). 2009;XII:10-16.
51. Ponte AS, Silva LC. A acessibilidade atitudinal e a percepção das pessoas com e sem deficiência. Cad. Ter. Ocup. UFSCar. 2015;23(2):261-271.
52. Pereira VFR, Maciel CM, Costa BCP, Dázio EMR, Nascimento MC, Fava SMCL. Cuidado de enfermagem às pessoas com deficiência na Atenção Primária à Saúde. Glob Acad Nurs. 2020;1(1):e7. <https://dx.doi.org/10.5935/2675-5602.20200007>
53. Leal DR, Mattos GD, Fontana RT. Trabalhador com deficiência física: fragilidades e agravos autorreferidos. Rev. Bras. Enferm. 2013;66(1).
54. Rosa MEA, et al. Empresa Inclusiva? Uma Análise Comparativa dos Discursos de Dirigentes e Trabalhadores com Deficiência de uma Empresa Cooperativa. In: XXXVII ENCONTRO DA ANPAD, 2013, Rio de Janeiro, p. 1-17.
55. Kathy P, et al. Workplace accommodations for persons with physical disabilities: evidence synthesis of the peer-reviewed literature. Disabil Rehabil. 2017;39(2):2134-2147.
56. Lindsay S, et al. An ecological approach to understanding barriers to employment for youth with disabilities compared to their typically developing peers: views of youth, employers, and job counselors. Disabil Rehabil. 2015;37(8):701-11.
57. Raiol RWG. Direito das Pessoas com Necessidades Especiais à Acessibilidade: Arcabouço, Análise Crítica e Motivação Social. Revista Fibra e Ciência. 2010;3:35-46.
58. Tette RPG, Carvalho-Freitas MN, Oliveira MS. Relações entre significado do trabalho e percepção de suporte para pessoas com deficiência em organizações brasileiras. Estudos de Psicologia. 2013;19(3).

