

DESAFIOS DA INCLUSÃO DE COLABORADORES COM DEFICIÊNCIAS EM UMA INDÚSTRIA CALÇADISTA: ESTUDO DE CASO EM UMA EMPRESA DO MUNICÍPIO DE TRÊS COROAS/RS

Luciana Pereira da Silva¹
Maureen Koch Senger²

RESUMO

A inclusão no âmbito trabalhista é um requisito básico para que a pessoa com deficiência (PcD) seja incluída na sociedade. Nesse sentido, o presente artigo teve como objetivo analisar a percepção dos colaboradores com deficiências sobre os desafios da inclusão no mercado de trabalho, em uma empresa calçadista do município de Três Coroas/RS. A metodologia utilizada contempla um estudo de caso único, exploratório, com abordagem qualitativa e quantitativa, seguido de uma revisão bibliográfica. Utilizou-se um questionário estruturado para coleta de dados. A amostra, não probabilística, por conveniência, contou com a participação de vinte e três colaboradores com deficiência da empresa. Os dados coletados foram ordenados e analisados de maneira a embasar os conceitos e transcrever de modo fiel os resultados alcançados, que demonstram que na empresa estudada ocorrem processos, que vão desde atitudes segregacionistas, passando por atitudes de integração, até práticas que desenvolvem políticas de fato inclusivas, as quais foram destacadas pela maioria dos participantes. Por fim, pode-se dizer que inclusão social no mercado de trabalho torna-se um diferencial, tanto para a organização, quanto para a sociedade.

Palavras-chave: Pessoa com Deficiência. Mercado de trabalho. Inclusão.

ABSTRACT

The labor inclusion is a basic requirement for people with disabilities to be included in society. In this sense, this article aimed to analyze the perception of employees with disabilities on the challenges of inclusion in the job market, in a shoes company in the city of Três Coroas / RS. The methodology used includes a unique exploratory case study with a qualitative and quantitative approach, followed by a bibliographic review. The instrument of data collection was a structured questionnaire and the non-probabilistic sample for convenience, which had the participation of twenty-three employees with disabilities of the company studied. The data collected were ordered and analyzed in order to base the concepts and to transcribe in a faithful way the obtained results, that demonstrated that in the company studied processes occur, ranging from segregationist attitudes, through attitudes of integration, to practices that develop policies of fact inclusive. Finally, it can be said that social inclusion in the labor market becomes a differential, both for the organization and for society.

Keywords: Inclusion. Job market. Disabled Person.

¹Acadêmica do Curso de Administração das Faculdades Integradas de Taquara – Faccat, RS. E-mail: lucianasilva@bebece.com.br

²Professora orientadora. Docente nas Faculdades Integradas de Taquara – Faccat, RS. E-mail: maureenkoch@faccat.br

1 INTRODUÇÃO

Apesar dos constantes avanços sobre diversas questões que envolvem a inclusão social, a inserção da pessoa com deficiência (PcD) no mercado de trabalho continua sendo um grande desafio, visto que esta ainda é caracterizada, muitas vezes, como uma “pessoa ineficiente”, o que dificulta a inclusão no âmbito do trabalho. Estas pessoas têm enfrentado inúmeras dificuldades frente à carência de conhecimento sobre como agir adequadamente com a PcD dentro da organização, como reconhecer suas possibilidades e limitações, além do pensamento errôneo de que terão gastos elevados para a readequação no local de trabalho e equipamentos utilizados para o colaborador com deficiência. Essa situação pode vir a gerar medo, insegurança e preconceito, dificultando o processo de inclusão (SASSAKI, 2010).

Conforme Neri (2004), a Constituição Brasileira buscou romper o modelo assistencialista, assegurando por meios legais, a inserção de PcD no mundo de trabalho, com a previsão de reservas de cargos e a proibição de qualquer discriminação à pessoa com deficiências. A Lei 8.213, de 1991 (BRASIL, 1991), conhecida como a Lei de Cotas, obriga as empresas com 100 (cem) ou mais colaboradores, a preencherem de 2 a 5% de suas vagas com pessoas reabilitadas ou que possuam deficiência. Apesar de ter sido publicada há mais de 26 anos, percebe-se que a Lei de Cotas não tem sido cumprida por todas as organizações.

Os problemas enfrentados pelas PcD para se inserirem no mundo de trabalho não são devidos à falta de leis, mas sim ao não cumprimento dessas por parte dos empregadores (NERI, 2004). Em contrapartida, algumas empresas relatam ter encontrado dificuldades em contratar o número suficiente de PcD para atender à lei. Algumas possibilidades levantadas que justifiquem esse problema, por parte das empresas, são de que muitas pessoas com deficiências não querem trabalhar por medo de perder o benefício de prestação continuada (BPC), por falta de capacitação profissional, ou ainda devido às dificuldades para manter essas pessoas em seu quadro de funcionários (MATTOS, 2015).

O interesse inicial pelo assunto surgiu a partir de uma experiência familiar com uma PcD auditiva que enfrentou desafios para inclusão no mercado de trabalho, devido à dificuldade de comunicação. Justifica-se, também, a relevância desse estudo, frente à necessidade de análise e reflexões a respeito das percepções das PcD, o que possibilita uma visão genuína sobre a inclusão e a

constante luta dessa parcela da população e de seus familiares em busca de direitos e lugar na sociedade. Diante deste contexto, o intuito foi compreender os desafios das pessoas com deficiência (PcD) para se inserirem no mercado de trabalho. Nesse sentido, o problema que gerou a pesquisa foi baseado na seguinte questão: qual é a percepção dos colaboradores com deficiências sobre os desafios da inclusão social no mercado de trabalho, em uma indústria calçadista na cidade de Três Coroas/RS?

Como objetivo geral, buscou-se analisar a percepção dos colaboradores com deficiências sobre os desafios da inclusão no mercado de trabalho, em uma empresa calçadista do município de Três Coroas/RS e, para complementar a pesquisa, os objetivos específicos foram: descrever o perfil dos colaboradores com deficiências na empresa pesquisada, identificar quais os tipos de deficiências mais frequentes das PcD incluídas no quadro de funcionários da empresa e, por fim, identificar os desafios e as possíveis barreiras que podem ser readequadas para propiciar a inclusão das PcD no mercado de trabalho.

Conforme dados obtidos através da gestão, a empresa pesquisada está no mercado há mais de trinta anos, possui marca própria e produz calçados femininos, aliando beleza e conforto. Para a organização, a presente pesquisa é de grande importância, visto que os resultados obtidos servirão para realizar readequações necessárias frente ao cenário de inclusão da empresa, que busca admitir e manter colaboradores com deficiências de maneira inclusiva e com responsabilidade social, segundo gestora de recursos humanos.

O desenvolvimento do estudo decorreu de uma pesquisa bibliográfica com base em pressupostos teóricos, fazendo uso da pesquisa exploratória, a qual fundamentou-se em destacar aspectos considerados relevantes aos princípios da filosofia de inclusão social e sobre os desafios da inclusão de PcD no mercado de trabalho.

O presente artigo está estruturado de forma não exaustiva e de fácil compreensão. Inicialmente, há a introdução, seguida do referencial teórico, que abrange a pesquisa realizada sobre os desafios da inclusão de colaboradores com deficiências em uma indústria calçadista, dividido em cinco tópicos. Em um primeiro momento, será abordada a Pessoa com deficiência em aspectos gerais; já o segundo tópico se refere à inclusão social. O terceiro tópico é direcionado à inclusão no mercado de trabalho e a empresa inclusiva; o quarto destaca os aspectos legais

brasileiros e, o último, aborda a contratação da PcD. Na seção 3, será apresentada a metodologia do estudo, na quarta seção a análise dos resultados e, por fim, as considerações finais.

2 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

2.1 Pessoa com Deficiência: Aspectos Gerais

Pessoas com deficiência são pessoas como quaisquer outras, que lutam por seus direitos, que valorizam o respeito, a dignidade, a autonomia individual, a participação e inclusão na sociedade, e buscam a igualdade de oportunidades, evidenciando, assim, que a deficiência é apenas mais uma característica da condição humana (SASSAKI, 2010). A Convenção da Organização das Nações Unidas sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência (ONU, 2008) declara que pessoas com deficiência são aquelas que têm impedimentos de longo prazo de natureza física, mental, intelectual ou sensorial, os quais, em interação com diversas barreiras, podem obstruir sua participação plena e efetiva na sociedade em igualdades de condições com as demais pessoas. A Cartilha da Inclusão (2005) relata que deficiência é todo e qualquer comprometimento que afeta a integridade da pessoa e traz prejuízos na sua locomoção, na coordenação de movimentos, na fala, na compreensão de informações, na orientação espacial ou na percepção e contato com as outras pessoas.

O Decreto 3.298 de 20 de dezembro de 1999 (BRASIL, 1999), considera PcD a pessoa que possuir uma ou mais deficiências, classificadas da seguinte forma:

I - Deficiência 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, tetraplegia, tetraparesia, triplegia, triparesia, hemiplegia, hemiparesia, 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;

II - Deficiência auditiva - perda bilateral, parcial ou total, de quarenta e um decibéis (dB) ou mais, aferida por audiograma nas frequências de 500HZ, 1.000HZ, 2.000Hz e 3.000Hz;

III - Deficiência visual - cegueira, na qual a acuidade visual é igual ou menor que 0,05 no melhor olho, com a melhor correção óptica; a baixa visão, que significa acuidade visual entre 0,3 e 0,05 no melhor olho, com a melhor correção óptica; os casos nos quais a somatória da medida do campo visual em ambos os olhos for igual ou menor que 60o; ou a ocorrência simultânea de quaisquer das condições anteriores;

IV - Deficiência mental –funcionamento intelectual significativamente inferior à média, com manifestação antes dos dezoito anos e limitações associadas a duas ou mais áreas de habilidades adaptativas (Art. 4º, inc. I -IV).

Esse mesmo decreto considera pessoa habilitada, aquela que possui certificado de habilitação através de curso de educação profissional, e reabilitada, aquela que passou por processo orientado com base em sua capacidade e adquiriu nível suficiente para desempenhar suas funções e ingressar ou reingressar no mercado de trabalho e participação na vida social (BRASIL, 1999).

De acordo com uma pesquisa realizada pelo IBGE, Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (2010), em parceria com o Ministério da Saúde, 24% da população brasileira tem algum tipo de deficiência. Os direitos das pessoas com deficiência são exatamente os mesmos dos demais cidadãos, porém na maioria das vezes a PcD não consegue exercer nem usufruir os mesmos, sem que haja outras medidas legais que lhes assegurem o que é de direito. A eliminação de barreiras é fundamental para que uma pessoa com deficiência possa se inserir na sociedade e exercer, de forma integrada, os direitos de estudar, locomover-se, trabalhar, divertir-se e praticar esportes. Sabe-se que além dessa parcela expressiva da população, há muitos familiares, amigos e profissionais envolvidos e interessados na inclusão, o que indica que não se trata de uma minoria em busca de seus direitos (CRESPO, 1995).

2.2 Inclusão Social

Em um contexto histórico, a sociedade atravessou diversas fases no que se refere à busca pela inclusão: começou como excludente, em seguida desenvolveu o atendimento segregado, depois passou para a prática de integração social, e recentemente passou à inclusão social. Ainda hoje são praticadas a exclusão e a segregação, mas também já se constata a prática da tradicional integração dando, gradativamente, lugar à inclusão (SASSAKI, 2010).

A inclusão social é norteadora de todo o sistema institucional voltado às pessoas com deficiências no Brasil. Bahia (2006) relata que o princípio da inclusão está embasado na aceitação das diferenças individuais e na valorização do indivíduo, logo, não há diferenças melhores ou piores, o que há é a diversidade humana. Sasaki (2010) conceitua inclusão social como o processo pelo qual a sociedade se prepara para incluir, em seus sistemas sociais, pessoas com deficiência e, simultaneamente, essas se preparam para assumir seus papéis na sociedade. A inclusão social constitui um processo bilateral, no qual as pessoas ainda excluídas e a sociedade buscam, em parceria, solucionar problemas e alcançar a igualdade de oportunidade para todos.

A questão da denominação das pessoas com deficiência também é motivo de discussões. Preocupados em não discriminar e a valorizar a diversidade humana, estudos têm apresentado várias tentativas no que se refere à caracterização adequada da PcD e aos termos relativos a ela. É importante, salientar que pessoas com deficiência continuam sendo, antes de tudo, pessoas. Os termos portador de deficiência, deficiente, portador de necessidades especiais (PNE) e pessoa portadora de deficiência (PPD) não são mais considerados adequados. No lugar deles, recomenda-se usar pessoa com deficiência ou PcD (MANUAL DE REDAÇÃO, 2011), termo e sigla adotados pelo presente estudo.

2.3 Inclusão no Mercado de Trabalho e Empresa Inclusiva

A inclusão da PcD no mercado de trabalho é um direito, independentemente do tipo ou grau de deficiência, frente às necessidades de desenvolvimento da

autoconfiança, de realização pessoal, de sentir-se como um cidadão útil à sociedade e, sobretudo, para ganhar dinheiro para o seu sustento e o de sua família.

Em um contexto geral, o mercado de trabalho é definido como o espaço em que acontece o confronto entre demandas e ofertas de emprego, além dos preços, que resultam nos salários (OLIVEIRA; PICCININI, 2011). Ainda na concepção desses autores, o mercado de trabalho é visto como o âmbito em que ocorrem as relações entre indivíduos, instituição e sociedade, além de estar sempre em constante modificação, a qual favorece o dinamismo da sociedade.

No ponto de vista de Woleck (2002), trabalho define critérios sociais na vida dos indivíduos, visto que o homem vive numa base de troca: o trabalho garante, através do salário, a compra de bens e serviços que necessita para sobreviver, logo, através do trabalho é possível satisfazer a necessidade humana. O trabalho propicia também o convívio social à PcD, minimizando as exclusões e marginalizações, visto que através do trabalho a pessoa pode desenvolver capacidades e superar limitações que contribuem para melhorar sua autoestima (MATTOS, 2015).

O mercado de trabalho está em constante transformação. Segundo Serna (2012), é sob as condições institucionais da sociedade de bem-estar que o trabalho assalariado atinge o seu máximo desdobramento, não apenas quanto a seu alcance populacional, mas quanto à sua legitimidade como instituição de eixo da ordem social, passando a ser chamado de “Mundo do trabalho”. Com a modernização e a transformação social, o Mundo do trabalho tornou-se mais diversificado, formando uma gama de identidades. Esse novo contexto intensifica e reafirma as teorias de inclusão da PcD no Mundo do trabalho, uma vez que essa mudança está diretamente ligada às empresas, tornando-as inclusivas, ou seja, mais responsáveis, social e economicamente, sobretudo em relação a seus próprios colaboradores com deficiências.

Nesse sentido, uma empresa inclusiva é aquela que acredita no valor da diversidade humana, contempla as diferenças individuais, efetua mudanças fundamentais nas práticas administrativas, implementação e adequação de espaço físico, assim como adequa procedimentos e instrumentos de trabalho (PEREIRA, 2011). Para Shäfer (2006), as empresas estão se conscientizando da necessidade de praticar ações sociais e dos bons resultados gerados pelas mesmas, causando uma boa impressão para os seus clientes, além da constante atualização para

enfrentar a concorrência. Logo, é preciso que haja um bom relacionamento entre a empresa, o consumidor e o meio onde está inserida.

Na visão de Sasaki (2010), uma empresa pode tornar-se inclusiva por iniciativa e empenho dos próprios empregadores, que buscam informações pertinentes ao princípio da inclusão e a consultoria de profissionais que atuam em entidades sociais. Assim, Ethos (2002) declara que existe uma série de vantagens para as empresas inclusivas, entre elas, o fato de que o desempenho da empresa que mantém colaboradores com deficiência é, em geral, impulsionado pelo clima organizacional positivo. Ainda Ethos (2002), afirma que os colaboradores com deficiência auxiliam a empresa ao acesso a um mercado significativo de consumidores com as mesmas características, além de familiares e amigos, da mesma forma que o ambiente de trabalho fica mais humanizado e o clima organizacional se torna mais positivo.

2.4 Aspectos Legais Brasileiros

A inclusão social de pessoas com deficiência é pauta há anos da Organização Internacional do Trabalho (OIT, 1983), que visa proteger as PcD através das recomendações e de suas convenções. Cada país adotou medidas distintas para a execução do sistema de cotas, variando o percentual, as modalidades para o cumprimento e os tipos de punição para aqueles que não atendiam as cotas. No Brasil, há duas normas internacionais devidamente ratificadas, que lhes confere status de leis nacionais, são elas: a Convenção nº 159/83 da OIT, que tem como princípio garantir a integração ou reintegração de PcD no mercado de trabalho, e a Convenção Interamericana para a eliminação de todas as formas de discriminação contra as PcD, também conhecida como Convenção da Guatemala, promulgada pelo Decreto nº 3.956, de 8 de outubro de 2001.

No Brasil, o Decreto 3.298, de 20 de dezembro de 1999 (BRASIL, 1999) regulamentou a Lei 7.853/89 de 24 de outubro de 1989, a qual assegura às pessoas com deficiência o pleno exercício dos direitos individuais e sociais, os valores de igualdade e respeito, o direito à educação e saúde, afastando as discriminações e os preconceitos. Houve também um aperfeiçoamento na Legislação Brasileira com a Lei 8.213/91 artigo 93, conhecida como a Lei de Cotas, a qual determinou que as empresas com cem (100) ou mais colaboradores contratem pessoas com

deficiências. A Legislação determina uma cota de 2% a 5% dos seus cargos com beneficiários reabilitados e PcD, nas proporções apresentadas pelo Quadro 1:

Quadro 1 – Distribuição das vagas para PcD conforme números de funcionários da empresa

I	de 100 a 200 empregados	2%
II	de 201 a 500 empregados	3%
III	de 501 a 1.000 empregados	4%
IV	de 1.001 empregados em diante	5%

Fonte: Lei de cotas 8.213/91.

A Legislação prevê, ainda, que a empresa somente poderá dispensar um empregado inserido no sistema de cotas, se ocorrer a contratação de um substituto em condição semelhante. Para Bahia (2006), a Lei 8.213 tem o mérito de oferecer às PcD uma maior socialização, proporcionando a elevação de autoestima e independência, com a participação dessas no mercado de trabalho. Assim, há ainda a redução nas despesas previdenciárias e assistenciais, assim como o aumento do nível de consumo e investimentos. Com o crescimento da consciência social e da ação fiscalizadora do Ministério do Trabalho, constata-se o aumento do número de empresas que cumprem a Lei em questão.

Outro decreto considerado uma evolução na Legislação voltada às PcD, é o 5.296, de 2 de dezembro de 2004, regulamentador das Leis 10.048 de novembro de 2000 e a Lei 10.098, de 19 de dezembro de 2000. Esse decreto traz, como assunto principal, o entendimento e a disseminação da acessibilidade e engloba o atendimento prioritário, as condições gerais da acessibilidade, a implementação da acessibilidade arquitetônica, urbana, serviços de transporte coletivo e o acesso à informação e comunicação (BRASIL, 2004). Conforme a Norma Brasileira 9050 (ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DE NORMAS TÉCNICAS, 2015) acessibilidade se trata da possibilidade, percepção e entendimento para a utilização com segurança e autonomia de edificações, espaço, mobiliário, equipamento urbano e elementos. Sabe-se que acessibilidade é um conjunto de dimensões indispensáveis para que haja a efetiva inclusão, sem impedimentos de barreiras arquitetônica e comunicacional, ou seja, sem obstáculos para o uso adequado do meio em que o indivíduo está inserido, sem barreiras na comunicação interpessoal, seja ela visual, inclusive transcrição em braile, ou auditiva, com presença de intérprete de Libras. Nesse contexto, destaca-se também a importância da ausência de barreiras

atitudinais geradas pelas atitudes e comportamento das pessoas, tais como preconceitos e discriminações, assim como de barreiras que englobam os métodos e técnicas de estudo, trabalho, lazer, ou seja, a interação na sociedade (ELALI; ARAÚJO; PINHEIRO, 2010).

Importante salientar também que a regulamentação trazida pela Lei 142 de 8 de maio de 2013, estabelece condições diferenciadas para a concessão das aposentadorias à pessoa com deficiência, previstas na Constituição Federal, que define a aposentadoria por tempo de contribuição com redução do tempo normal decorrente do grau da deficiência ou na aposentadoria por idade com a redução de 5 anos na idade exigida pela regra geral (BRASIL, 2013). Conforme Bahia (2006), o conjunto de Leis existente no Brasil é considerado avançado em relação a muitos países, mas, para que essas sejam cumpridas, é necessário o interesse e o envolvimento de toda a sociedade, de forma que haja a transformação e a valorização das diferenças, disseminando-se, assim, a cultura da inclusão.

2.5 A Contratação de Pessoa com deficiência

A decisão de contratar PcD abre portas para aceitação da diversidade no âmbito do trabalho, rompendo barreiras ao incluí-las no processo produtivo. Para Bahia (2006), se o profissional com deficiência possuir atribuições claras, bem definidas, e receber treinamento adequado para desenvolvê-las, será tão produtivo quanto os demais colaboradores.

O processo de contratação da PcD exige, do profissional da área de gestão de pessoas, competências específicas e satisfatórias para a condução dos procedimentos, além da clareza de que as exigências a serem feitas devem estar adequadas às peculiaridades que caracterizam as pessoas com deficiências. As empresas que não têm esse profissional preparado acabam recorrendo a serviços de consultorias na área de contratação de PcD no mercado de trabalho.

O Ministério de Trabalho e Emprego (2007) ressalta que não se deve exigir experiências, porque antes da obrigatoriedade de contratação de PcD, eram raras as empresas que as empregavam, portanto, muitas não foram dadas oportunidades para adquirir experiências. Quando necessário, a própria empresa deve oportunizar que a pessoa adquira internamente as habilidades e os conhecimentos exigidos para o exercício do cargo. Quanto ao grau de escolaridade, o responsável pelo setor

de recursos humanos da organização deve ter claro que, muitas vezes, a pessoa com deficiência não recebeu iguais oportunidades de acesso à escolarização, ou ainda, que esta pessoa teve acesso ao conhecimento por meio do apoio da família ou da comunidade local (SILVA, 2012).

Sublinha-se, contudo, que a PcD tem o direito de estar ativa no mercado de trabalho, o que pode representar um ganho para a sociedade, que fica menos onerosa, assim como para a própria pessoa, que consegue satisfazer suas necessidades através do resultado de seus serviços prestados.

3 METODOLOGIA

A presente pesquisa, do tipo exploratória, ocorreu através de um estudo de caso e procurou descrever a percepção dos colaboradores com deficiências sobre os desafios da inclusão no mercado de trabalho, através de coleta de dados e posterior análise e interpretação dos resultados, sem interferência da pesquisadora. O método de abordagem utilizado compreendeu a combinação entre as formas quantitativa e qualitativa, visto que foram coletados os dados através de questionário misto, contendo perguntas fechadas e uma questão aberta, em busca de um estudo mais representativo do que se fosse realizado de apenas uma forma (CRESWELL, 2010).

O instrumento de pesquisa utilizado foi um questionário elaborado pela pesquisadora, contendo questões referentes aos dados de identificação para caracterização da amostra, além de perguntas fechadas com respostas baseadas na Escala *Likert* – com variação de 1 a 5, sobre os desafios da inclusão da PcD no mercado de trabalho, e uma aberta com o intuito de enriquecer os dados obtidos, além de proporcionar a exposição da percepção do participante de forma livre sobre o tema. Após a coleta, os dados das perguntas fechadas para caracterização da amostra e aqueles baseados na Escala *Likert*, foram analisados através dos programas Excel e SPSS versão 25, por meio de estatística descritiva e confecção de gráficos. Já para a pergunta aberta, utilizou-se a análise interpretativa.

O estudo foi realizado em uma indústria do setor calçadista que possui um total de 37 (trinta e sete) colaboradores com deficiências em seu quadro de funcionários, sendo 09 (nove) com deficiência física, 11 (onze) com deficiência auditiva, 05 (cinco) pessoas com deficiência visual, 12 (doze) com deficiência

intelectual. A escolha da empresa, situada na cidade de Três Coroas/RS, ocorreu devido ao número considerável de PcD contratadas, além da disponibilidade e interesse dessa em participar da pesquisa.

Para participar da pesquisa, foram estabelecidos alguns critérios como: estar trabalhando na empresa pesquisada; possuir uma ou mais deficiências, física, visual ou auditiva; ter condições cognitivas para o entendimento e a compreensão do questionário; estar de acordo com a assinatura do Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE) e possuir idade mínima de 18 anos, sem limite de idade máxima. Como critérios de exclusão, aqueles funcionários que possuíam deficiência intelectual que viesse a interferir no entendimento do TCLE e do questionário, não participaram da amostra. Com isso o, universo da pesquisa foi constituído de 25 colaboradores com deficiência, da empresa estudada.

Em um primeiro momento, foi aplicado um teste dos procedimentos, instrumento e metodologia propostos em apenas três participantes, os quais não demonstraram dificuldade em responder. Verificou-se, com isso, que as perguntas formuladas foram interpretadas de forma consistente, logo, a pesquisa foi direcionada aos demais participantes. A coleta das informações foi realizada por meio da apresentação e assinatura do TCLE, bem como da aplicação do questionário do estudo, distribuído aos respondentes pela pesquisadora no próprio ambiente da empresa. Ressaltou-se que o questionário poderia ser respondido a qualquer momento: durante o trabalho, no intervalo, a domicílio, ou seja, de acordo com a disponibilidade do funcionário. Os nomes dos respondentes da pesquisa e da empresa estudada não foram divulgados, preservando, dessa maneira, o anonimato das partes envolvidas.

Dessa forma, os questionários foram entregues a vinte e cinco colaboradores com deficiência, sendo que apenas vinte e três retornaram à pesquisadora. Uma colaboradora informou que não se sentiu confortável em responder o questionário, pois “não se enxergava como uma PcD”, optando em não participar. Outra participante informou que não era alfabetizada e não se sentiria à vontade em responder oralmente o questionário, após sugestão de leitura da pesquisadora. Durante o processo de coleta de dados, fez-se necessária a tradução do questionário e do TCLE em Libras, para duas participantes surdas, o que foi realizado pela própria pesquisadora, que possui capacitação comprovada como

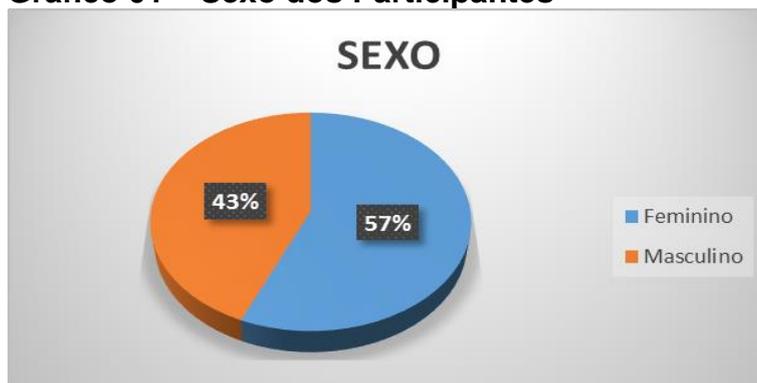
interprete de Libras. Após, dados coletados foram ordenados e analisados de maneira a embasar os conceitos e transcrever os resultados alcançados.

4 ANÁLISE DE RESULTADOS

Os dados obtidos foram organizados e analisados visando proporcionar informações fidedignas sobre o perfil e a percepção dos colaboradores com deficiência, no que se refere à inclusão no mercado de trabalho.

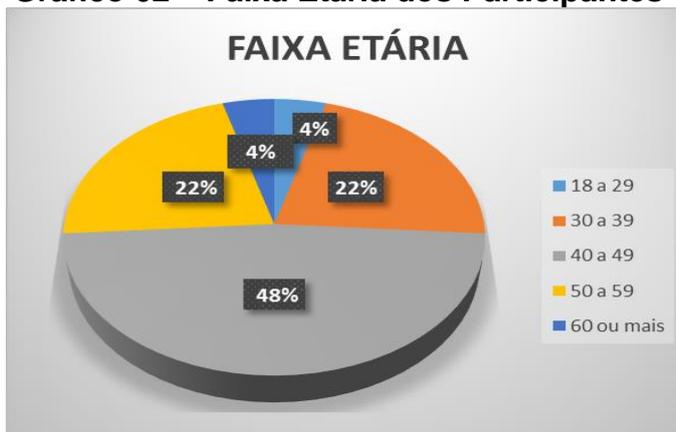
Em relação ao sexo dos participantes, 57% da amostra é do sexo feminino e 43% do sexo masculino, conforme o Gráfico 01. Dados do IBGE (2010) corroboram com o resultado, visto que, no município sede da empresa - onde 17% da população possui algum tipo de deficiência - 54% dessa população são mulheres.

Gráfico 01 – Sexo dos Participantes



Fonte: Elaborado pela autora (2018).

Com relação à idade dos funcionários, 48% da amostra tem entre 40 e 49 anos, idade em que o indivíduo tem participação plena no mercado de trabalho. Houve reduzida participação de funcionários com idades extremas, ou seja, entre 18 e 29 anos e com mais de 60 anos, conforme Gráfico 02. Segundo o IBGE (2010), há predomínio de profissionais de meia-idade e menor participação de jovens e idosos no mercado de trabalho, dado observado no âmbito do trabalho em geral, se tratando ou não de pessoas com deficiência.

Gráfico 02 – Faixa Etária dos Participantes

Fonte: Elaborado pela autora (2018).

Dentre os participantes, 74% da amostra relata morar com o conjugue e 26% com familiares, de acordo com o Gráfico 03. Segundo Soares e Santos (2015), a partir da solidez da relação familiar, quando normalmente a deficiência é aceita, há um ambiente de afeto, respeito, igualdade, princípios, fatores sentimentais e morais que propiciam um desenvolvimento pessoal da PcD. Dessa forma, a sociabilidade torna-se possível e mais acessível a PcD, diferentemente do que ocorre quando a pessoa é rejeitada por familiares ou tem a sua realidade negada. Ainda referente à residência dos participantes, 96% da amostra relata morar em zona urbana, o que vem ao encontro dos estudos de Carlos (2008) que enfatizam que a cidade representa a concentração das pessoas, onde procuram por uma infraestrutura básica e serviços essenciais como educação, lazer, saúde, transporte, oferta de mercadorias, representando o local da concentração do capital.

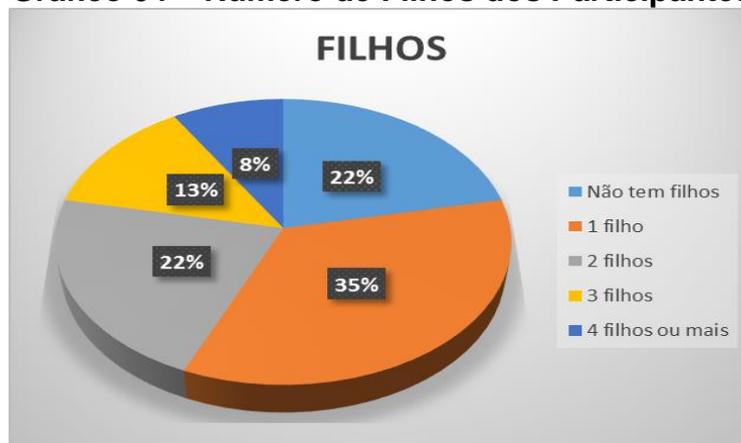
Gráfico 03 – Com quem Moram os Participantes

Fonte: Elaborado pela autora (2018).

Quanto ao estado civil dos participantes, 65% declararam ser casados, enquanto 22% são separados e 13% solteiros, o que indica que as deficiências das pessoas não têm causado impedimentos de se relacionarem afetivamente.

Já em relação ao número de filhos, 22% dos participantes refere não ter filhos, havendo predomínio daqueles que têm um (01) filho - 35% da amostra. Girolano (2013), explica que a pessoa com deficiência tem o direito à maternidade e à paternidade, já que uma seqüela física ou sensorial não necessariamente compromete sua capacidade de procriação, e nem tão pouco sua capacidade de amar e educar os filhos.

Gráfico 04 – Número de Filhos dos Participantes

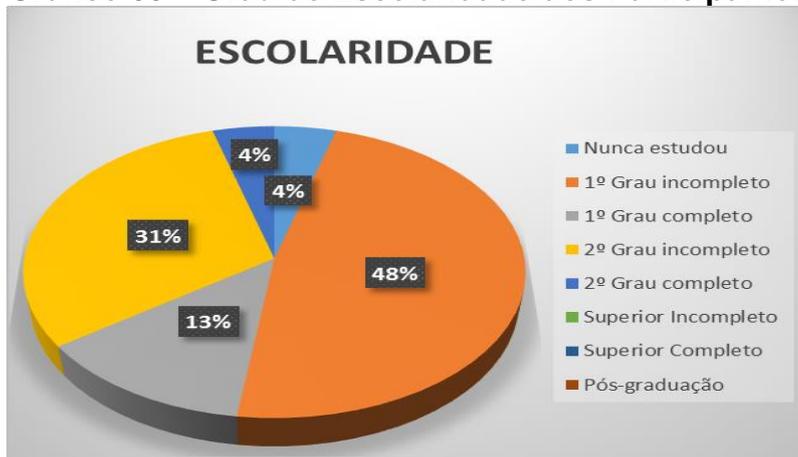


Fonte: Elaborado pela autora (2018).

Quanto ao grau de escolaridade dos participantes, 48% possui o primeiro grau incompleto, enquanto 31% possui segundo grau incompleto, 13% possui primeiro grau completo, e nas extremidades, representando 4% da amostra, estão os que nunca estudaram e os que completaram o segundo grau, segundo o Gráfico 05. Os dados do IBGE (2010) apontam desvantagem para aqueles que declararam pelo menos uma das deficiências investigadas, visto que as PcD apresentam taxas de alfabetização menores que as pessoas sem deficiência. O direito à educação é inalienável e universal, sendo também considerado um direito que viabiliza a realização de outros direitos, pois ele prepara as pessoas para o trabalho e para a obtenção de renda que lhes garantam viver com independência e dignidade. Sasaki (2010) explica que as escolas devem ser preparadas para receber a PcD, tanto no que se refere ao ambiente físico, através da remoção das barreiras ambientais, como no que se refere às atitudes dos envolvidos. O acesso à educação é

considerado uma das primeiras oportunidades de se aprender a lidar com as limitações de forma sadia e natural, tanto para a PcD, quanto para as pessoas que com ela convivem.

Gráfico 05 – Grau de Escolaridade dos Participantes



Fonte: Elaborado pela autora (2018).

Em relação ao tempo de trabalho na organização, 39% da amostra ressalta que trabalha de 1 a 3 anos na empresa, 17% entre 3 a 6 anos, 13% trabalha de seis a nove anos, e 31% trabalha há 10 anos ou mais, nessa mesma indústria, de acordo com o Gráfico 06. O resultado contraria os dados do Ministério do Trabalho e Emprego (2007), o qual detectou que o índice de desligamento de trabalhadores com deficiência é altíssimo no Brasil, porém na empresa estudada verificou-se um baixo índice de rotatividade, visto que não houve nenhum participante que estivesse trabalhando há menos de um ano no local.

Gráfico 06 – Tempo de Trabalho na Empresa



Fonte: Elaborado pela autora (2018).

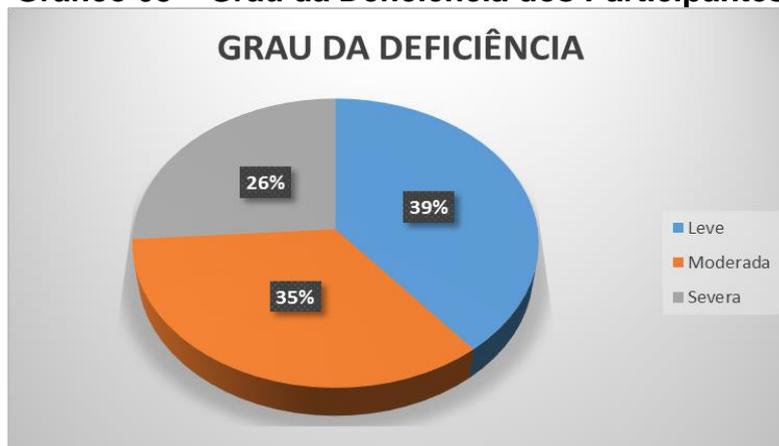
Dentre os tipos de deficiências dos participantes, o Gráfico 07 aponta que 48% das PcD da empresa – praticamente metade da amostra - possuem deficiência auditiva, 30% física e 22% visual. Algumas organizações acreditam a pessoa com deficiência auditiva tenha um nível de atenção elevado, por acharem que há maior concentração no trabalho sem a distração do barulho, no entanto, o tipo de deficiência não pode ser levado em consideração, mas sim a capacidade da pessoa para o trabalho. É necessário que a PcD, segundo Friedrich (2016), seja considerada uma pessoa capaz de gerar resultados, desde que haja condições adequadas e respeito às suas limitações, sejam elas físicas, visuais, auditivas, conforme a amostra do estudo.

Gráfico 07 – Tipos de Deficiência dos Participantes



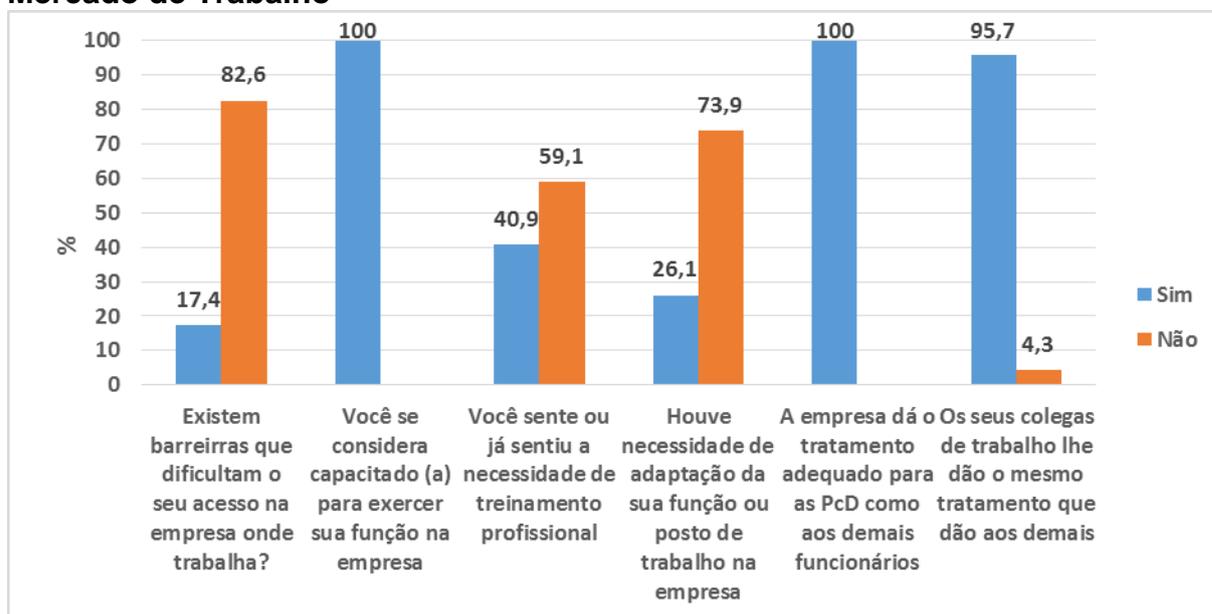
Fonte: Elaborado pela autora (2018).

Ao serem questionados sobre a percepção do grau de deficiência, 39% dos participantes consideram sua deficiência leve, 35% classificam como moderada, e 26% autodeclararam sua deficiência como severa, resultados estes explicitados no Gráfico 08. Segundo Neri (2004), as pessoas com grau de deficiência severa têm enfrentado maiores barreiras e dificuldades para a inclusão no mercado de trabalho.

Gráfico 08 – Grau da Deficiência dos Participantes

Fonte: Elaborado pela autora (2018).

O Gráfico 09 apresenta os dados obtidos por intermédio das perguntas fechadas direcionadas aos participantes da pesquisa, sobre aspectos que envolvem os desafios da inclusão da pessoa com deficiência no âmbito do trabalho.

Gráfico 09 – Percepção do Participantes sobre os Desafios da Inclusão no Mercado de Trabalho

Fonte: Elaborado pela autora (2018).

Nesse contexto, 17,4% dos participantes afirmam encontrar barreiras que dificultam seu acesso à empresa onde trabalham; todos (100%) se consideram capacitados para exercer sua função na empresa; 40,9% dos participantes já sentiram necessidade de treinamento profissional e, para 26,1% da amostra, houve necessidade de adaptação no posto de trabalho. Todas PcD participantes (100%)

relatam que a empresa lhes dá o tratamento adequado, assim como aos demais funcionários e 95,7% da amostra afirma receber o mesmo tratamento dado às outras pessoas, por parte dos colegas da empresa.

Sabe-se que a inclusão de pessoas com deficiência nas organizações faz parte do compromisso ético de promover a diversidade, respeitar as diferenças e reduzir as desigualdades sociais. Sendo assim, e corroborando com os dados expostos no Gráfico 09, cada vez mais as empresas têm procurado inserir, em seus projetos, práticas que podem ser consideradas socialmente responsáveis. Contudo, as organizações estão apostando em diversificar a força de trabalho, além do compromisso ético, abrindo caminhos para a competitividade e proporcionando a união de diferentes grupos (SHÄFER, 2006), o que vem ao encontro da percepção positiva da amostra.

Em busca de ampliar os resultados da presente pesquisa, procurou-se aplicar testes estatísticos para analisar a relação entre “faixa etária” e “grau de escolaridade” com os dados referentes ao “tipo e “grau de deficiência”, assim como os dados referentes à “percepção sobre o encontro de barreiras”, que será abordado na sequência. Não foi possível a aplicação de testes estatísticos devido à amostra relativamente pequena ($n=23$) e por essas variáveis possuírem muitas categorias.

Foram analisadas as possíveis relações entre “sexo e percepção sobre o grau de deficiência”, assim como “sexo e o encontro de barreiras que dificultam o acesso e a inclusão na empresa”, sendo que, em ambos os casos, não houve associação. O resultado aponta que o sexo das PcD participantes não influenciou na percepção sobre o grau de deficiência e o encontro de barreiras.

Procurou-se, ainda, investigar se houve relação entre o encontro dessas barreiras com o grau (leve, moderado, grave), o tipo de deficiência (visual, auditiva e física) e o tempo de atuação na empresa. A análise estatística evidenciou a associação significativa ($p<0,05$) entre as categorias “grau de deficiência” e o “encontro de barreiras que dificultam a inclusão no âmbito profissional”. Sendo assim, 67% dos participantes que possuem uma deficiência severa relatam encontrar, atualmente, barreiras que dificultam o acesso e inclusão no trabalho ($X^2=13,719$; $p=0,001$), conforme Quadros 2 e 3.

Quadro 2 - Grau de Deficiência e Encontro de Barreiras que dificultam a acesso e a inclusão na empresa

Crosstab				
Classificação da Deficiência (Grau)		Encontro de Barreiras		Total
		1=sim	2=não	
Leve	Contagem	0	9	9
	% em Grau de Deficiência	0,00%	100,00%	100,00%
	% em Encontro de Barreiras	0,00%	47,40%	39,10%
Moderada	Contagem	0	8	8
	% em Grau de Deficiência	0,00%	100,00%	100,00%
	% em Encontro de Barreiras	0,00%	42,10%	34,80%
Severa	Contagem	4	2	6
	% em Grau de Deficiência	66,70%	33,30%	100,00%
	% em Encontro de Barreiras	100,00%	10,50%	26,10%
Total	Contagem	4	19	23
	% em Grau de Deficiência	17,40%	82,60%	100,00%
	% em Encontro de Barreiras	100,00%	100,00%	100,00%

Fonte: Elaborado pela autora, junto ao profissional de Estatística (2018).

Quadro 3 - Teste estatístico para as variáveis Grau de Deficiência e Encontro de Barreiras que dificultam a acesso e a inclusão na empresa

Testes qui-quadrado			
	Valor	gl	Significância Assintótica (Bilateral)
Qui-quadrado de Pearson	13,719 ^a	2	0,001
Razão de verossimilhança	13,616	2	0,001
Associação Linear por Linear	9,318	1	0,002
N de Casos Válidos	23		
a. 4 células (66,7%) esperavam uma contagem menor que 5. A contagem mínima esperada é 1,04.			

Fonte: Elaborado pela autora, junto ao profissional de Estatística (2018).

Os dados de Garcia e Maia (2014) corroboram com a associação encontrada, ao constatar que as PcD, sobretudo aquelas com grave incapacidade ou grande dificuldade física, ainda têm pouca participação no mercado de trabalho. Os autores observaram, em seus estudos, condições desfavoráveis de acesso ao trabalho e obtenção de rendimentos para o grupo de PcD com maiores graus de limitação, as quais estão sujeitas a enfrentar barreiras mais severas para sua plena inserção social. Para os indicadores analisados, o contingente de PcD com limitações leves ficou numa posição intermediária, melhor do que o das PcD consideradas severas, mas com resultados ainda aquém aos observados para a população em geral, sem deficiência (GARCIA; MAIA, 2014).

Em busca de identificar se a adaptação ao posto de trabalho – desde o ambiente, a comunicação e as relações interpessoais -, provocaria mudança na percepção de barreiras que dificultam a acessibilidade e a inclusão, não se encontrou relação significativa entre as variáveis ($p > 0,05$), resultado este que pode

estar relacionado ao tamanho amostral relativamente pequeno e o número de categorias da variável “tempo de trabalho”, ou ainda, ao fato da empresa possuir um programa de inclusão efetivo, o que pode justificar uma percepção mais positiva das PcD frente ao encontro de barreiras na empresa.

Na sequência, foram questionados aspectos relacionados aos desafios da inclusão da PcD no mercado de trabalho, com respostas pontuadas com base no nível de concordância, variando de 1 a 5, nas seguintes proporções: 1-Discordo totalmente, 2-Discordo, 3-Não concordo/nem discordo, 4- Concordo, 5-Concordo totalmente. Sobre a existência de política de inclusão na empresa, as respostas indicaram concordância, com tendência a concordar totalmente. Quando perguntado se a convivência com PcD melhora o clima da organização, houve concordância parcial. Questionou-se sobre a necessidade de treinamento dos líderes para supervisão do trabalho de PcD: houve concordância da amostra nesse quesito. Quanto à necessidade de treinamento aos colegas que trabalham junto à PcD, a concordância foi parcial, com tendência a concordar. Ao perguntar se houve instrumento acessível para seu tipo de deficiência ao realizar a entrevista de contratação, a amostra concordou parcialmente. Em relação à acessibilidade ao local de trabalho, os participantes concordam que esta existe, com tendência a concordar totalmente.

Bahia (2006) ressalta que, ao realizar entrevistas para recrutamento, os instrumentos utilizados devem estar em formato acessível para as diferentes deficiências. Assim, faz-se necessário, muitas vezes, a presença do intérprete em LIBRAS - a Língua de Sinais, quando o candidato for surdo, ou o instrumento em Braille, quando possuir deficiência visual. O ideal, quando forem ofertadas as vagas, é que seja incentivada a informação antecipada das necessidades para participação do processo seletivo, por parte dos candidatos com deficiências.

Em relação à acessibilidade interna da empresa, houve concordância da amostra; já frente a afirmativa “me sinto importante para crescimento da empresa e da economia do Estado e país”, houve concordância com tendência a concordar totalmente. A Lei Brasileira da Inclusão – LBI (BRASIL, 2015) afirma que o cidadão com deficiência ativo no mercado de trabalho aquece a economia do País. Sendo assim, esse cidadão consome, cobra por melhores atendimentos e, conseqüentemente, colabora para que os acessos sejam ampliados para todas as pessoas, o que vem ao encontro da percepção da amostra na questão abordada.

Os dados comentados podem ser melhor analisados com base na estatística descritiva no Quadro 04.

Quadro 04 – Estatística Descritiva referente às Percepções dos Participantes sobre os Desafios da Inclusão no Mercado de Trabalho

Estatística Descritiva					
Nível de concordância para cada afirmação	N	Mín.	Máx.	Méd.	Erro Desvio
A empresa possui política de inclusão de PcD satisfatória	19	2	5	4,21	0,787
A convivência com PcD melhora o clima da empresa onde trabalho.	21	2	5	3,86	0,854
Os líderes precisam ser treinados para supervisionar o trabalho das PcD.	23	2	5	4,04	0,825
Os colaboradores precisam ser treinados para trabalhar junto com PcD.	23	2	5	3,87	0,968
Houve instrumento acessível na entrevista de contratação da PcD.	18	1	5	3,11	1,323
Existe boa acessibilidade para se deslocar até o local de trabalho	21	4	5	4,24	0,436
Existe acessibilidade interna adequada	21	2	5	4	0,894
Importancia da PcD para a empresa e economia do Estado e país	22	4	5	4,5	0,512
N válido (de lista)	16				

Fonte: Elaborado pela autora, junto ao profissional de Estatística (2018).

A questão aberta do estudo proporcionou a exposição da percepção dos participantes de forma livre, ao perguntar a opinião sobre o cenário atual frente aos desafios vivenciados pela PcD no mercado de trabalho, e o que pode ser feito para melhorá-lo. Nesse sentido, 30% da amostra apresentou percepção positiva sobre o cenário atual de inclusão, 30% indicou que este ainda tem muito a melhorar, 22% apresentou percepção negativa, e 18% dos indivíduos não respondeu à questão. Sobre os aspectos que, nas suas percepções, influenciam esse cenário e que devem ser melhorados, doze (n=12) pessoas referiram a necessidade de criação ou efetivação de ações relacionadas às seguintes barreiras: atitudinais (n=6), comunicacionais (n=2), metodológicas (n=2) e arquitetônicas (n=2) Segundo Garcia (2011) as barreiras atitudinais não são visíveis como as barreiras físicas, o que dificulta o seu reconhecimento, são essas barreiras que mais podem impedir a permanência de um funcionário com deficiência na empresa.

Para Sasaki (2010), os principais fatores internos de uma empresa, que facilitam a inclusão são: a adequação dos locais de trabalho e dos procedimentos em relação ao acesso físico e maquinários, a revisão política na contratação de pessoal, e a adoção de esquemas flexíveis no horário de trabalho. O autor afirma que ações inclusivas devem ser direcionadas para a profissionalização e

qualificação, visto que as organizações devem ser conscientizadas sobre os benefícios da diversidade humana na força de trabalho, além dos princípios da equiparação de oportunidades e os fundamentos da responsabilidade social. Ainda Sasaki (2009) ressalta que o respeito às limitações da PcD está direcionado às condições de estrutura e tipo de trabalho, às tecnologias assistidas que auxiliarão no desenvolvimento das competências e habilidades das PcD, para a real necessidade das empresas e para a quebra de barreiras de acessibilidade, para que esta clientela tenha uma contribuição efetiva na sociedade como cidadãos, participando ativamente na economia do país.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O estudo teve como objetivo analisar a percepção dos colaboradores com deficiências sobre os desafios da inclusão no mercado de trabalho, em uma empresa calçadista de Três Coroas/RS, tornando possível observar a relação da teoria com a prática, compreendendo a importância dos conceitos estudados.

Em relação ao perfil do participante, houve um discreto predomínio do sexo feminino com idade entre 40 e 49 anos, com primeiro grau incompleto, residente na zona urbana, estado civil casado. Quanto ao tempo de empresa, 39% da amostra trabalha de 1 a 3 anos na empresa e 31% trabalha a 10 anos ou mais. Quanto ao tipo de deficiência, predominou a auditiva, grau de deficiência leve e moderada.

Com base no problema levantado para o desenvolvimento do presente trabalho, acerca dos desafios da inclusão no mercado de trabalho sob a ótica da própria PcD, foram evidenciadas percepções positivas por grande parte da amostra, destacando-se, contudo, que muitos aspectos ainda podem ser melhorados. Resultados apontam que a maioria dos participantes relataram concordar que a empresa possui sistema de inclusão satisfatório, que existe acessibilidade para se deslocarem até o local de trabalho, assim como indicam que os líderes devem ser treinados para supervisionar o trabalho da PcD, da mesma forma que os colegas para trabalhar junto à PcD. Sobre os aspectos que devem ser melhorados, referente às barreiras para a inclusão, foram destacadas as barreiras comunicacionais, metodológicas e arquitetônicas, com predomínio para barreiras atitudinais. Frente a esse resultado, sugere-se investir na utilização de recursos visuais e táteis na empresa, tanto para a PcD auditiva como a visual, tais como placas informativas em

braile, materiais ilustrativos e piso tátil, ressaltando-se que a presença de intérprete de Libras mais atuante junto às PcD auditivas também seria de suma importância para a redução de diversas barreiras. Sugere-se ainda, o fomento a ações no sentido de eliminar preconceitos e atitudes discriminatórias, direcionadas aos colegas e líderes junto à pessoa com deficiência, contribuindo para efetiva inclusão.

O estudo demonstrou que, na empresa estudada, ocorrem processos que vão desde atitudes segregacionistas, passando por atitudes ambivalentes de integração, até práticas que desenvolvem políticas de fato inclusivas.

Com os resultados apresentados, verificou-se então, que o problema de pesquisa foi respondido de forma satisfatória, onde a pergunta aberta enriqueceu e colaborou com as perguntas fechadas, proporcionando aos respondentes, a oportunidade de se expressarem da maneira desejada.

Importante ressaltar que não há a pretensão de generalizar-se os dados obtidos, visto que os resultados são referentes às percepções de colaboradores de uma determinada empresa, do ramo calçadista, inseridos em um contexto específico. Além disso, frente à relevância e complexidade do tema, além de ser um assunto ainda pouco abordado pela ciência da administração, sugere-se novos estudos com outras organizações de diferentes áreas de atuação, para que os administradores e demais profissionais envolvidos estejam aptos a desenvolver competências que permitam conduzir, com sucesso, a diversidade e a inclusão no âmbito trabalhista.

Considera-se por fim, que esse artigo permitiu ampliar a compreensão acadêmica e profissional sobre o tema, promovendo a reflexão e o olhar atualizado sobre a importância da inclusão social no mercado de trabalho e dos diferenciais que essa ação possibilita à organização e à sociedade.

REFERÊNCIAS

ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DE NORMAS TÉCNICAS (ABNT). *NBR 9050: Acessibilidade a edificações, mobiliário, espaços e equipamentos urbanos*. Rio de Janeiro, 2015. Disponível em: <http://www.pessoacomdeficiencia.gov.br/app/sites/default/files/arquivos/%5Bfield_gerenico_imagens-filefield-description%5D_24.pdf>. Acesso em 05 nov. 2018.

BAHIA, Melissa S. *Responsabilidade Social e Diversidade nas Organizações: Contratando Pessoas com deficiência*. Rio de Janeiro: Qualitymark, 2006.

BRASIL. Lei 8.213/91. *Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências*. Brasília, DF: 14 de agosto de 1991.

_____. Lei 7.853/89, de 24 de outubro de 1989. *Dispõe sobre o apoio às pessoas portadora de deficiência*. Disponível em:
<http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l7853.htm>. Acesso em: 29 abr. 2018.

_____. Lei 3.298/99, de 20 de dezembro de 1999. *Dispõe sobre a política nacional para a integração da pessoa portadora de deficiência*. Disponível em:
<http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/d3298.htm>. Acesso em: 29 abr. 2018.

_____. Lei 5.296, de 2 de dezembro de 2004. *Dispõe sobre acessibilidade das pessoas portadoras de deficiência ou com mobilidade reduzida*. Disponível em:
<http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2004-2006/2004/decreto/d5296.htm>
Acesso em 30 abr. 2018.

_____. Lei 142/2013, de 8 de maio de 2013. *Dispõe sobre aposentadoria da pessoa com deficiência segurada do Regime Geral de Previdência Social*. Disponível em:
< http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/LCP/Lcp142.htm>. Acesso em 17 set. 2018.

_____. Lei 13.146 LBI. *Lei Brasileira de Inclusão*. Brasília, 06 de julho de 2015.
Disponível em:
http://www.pcdlegal.com.br/lbi/wpcontent/themes/pcdlegal/media/downloads/lei_brasileira_de_inclusao.pdf >. Acesso em: 24 abr.2018.

CARLOS, Ana Fani Alessandri. *A (Re)Produção do espaço urbano*. 1 ed. 1. reimp. – São Paulo: Editora da Universidade de São Paulo, 2008.

CARTILHA DA INCLUSÃO: *Dos direitos das Pessoas com deficiência*. Minas Gerais, 2005. Disponível em:
<[Http://www.mpgp.mp.br/portalweb/hp/41/docs/cartilha_inclusao_puc.pdf](http://www.mpgp.mp.br/portalweb/hp/41/docs/cartilha_inclusao_puc.pdf)>. Acesso em: 24 abr. 2018.

CRESPO, Ana Maria. *Nem coitadinho nem super-herói*. Pessoas com deficiência e a construção da cidadania. São Paulo, 1995. Disponível em:
<<http://www.cvi.org.br/liacrespo.asp>>. Acesso em:18 abr. 2018.

CRESWELL, John W. *Projeto de pesquisa: métodos qualitativos, quantitativos e mistos*. 3. ed. Porto Alegre: Artmed, 2010.

ELALI, Gleice Azambuja; de ARAÚJO, Rosineide Gomes; PINHEIRO, José de Queiroz. Acessibilidade Psicológica: Eliminar barreiras "físicas" não é o suficiente. In: PRADO, de Adriana Almeida.; LOPES, Maria Elisabete; ORNSTEIN, Sheila Walbe (Orgs.). *Desenho Universal: Caminhos da Acessibilidade no Brasil*. São Paulo: Annablume Editora, 2010. p. 117- 127).

ETHOS, Instituto de Empresas com Responsabilidade Social. *O que as empresas podem fazer pela inclusão das Pessoas com deficiência*. São Paulo: Instituto Ethos, 2002.

FRIEDRICH, Ricardo Werner. *Pessoa com deficiência no mercado De Trabalho: Dificuldades na inclusão*. Mostra internacional de trabalhos científico. UNISC,2016. Disponível em: <<http://online.unisc.br/acadnet/anais/index.php/sidspp/article/view/15872>>. Acesso em: 01 ago. 2018.

GARCIA, Vera. *Inclusão no mercado de trabalho*. Bases para uma empresa sem barreiras atitudinais. São Paulo, 2011. Disponível em:<<https://www.deficienteciente.com.br/bases-para-uma-empresa-sem-barreiras-atitudinais.html>> .Acesso em 10 ago. 2018.

GARCIA, Vinicius Gaspar; MAIA, Alexandre Gori. *Características da participação das pessoas com deficiência ou limitação funcional no mercado de trabalho*. R. bras. Est. Pop., Rio de Janeiro, v. 31, n.2, jul./dez. 2014.

GIROLANO, Fabiano Puhlmann Di. *Paternidade e a pessoa portadora de deficiência*. São Paulo. Disponível em <<http://www.ame-sp.org.br/noticias/qualidade/tequalidade33.shtml>>. Acesso em 08 ago.2018.

IBDD – *Instituto Brasileiro dos Direitos da Pessoa com deficiência*. 1ed. Rio de Janeiro, 2008. Disponível em: <<http://www.ibdd.org.br>>. Acesso em: 15 abr. 2018.

IBGE – *Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística*. Disponível em: <http://www.ibge.gov.br/home/estatistica/populacao/censo2010/caracteristicas_religiao_deficiencia/default_caracteristicas_religiao_deficiencia.shtm>. Acesso em: 25 mar. 2018.

MANUAL DE REDAÇÃO. *Mídia inclusiva*: Assembleia Legislativa do Rio Grande do Sul 2011. Porto Alegre. Disponível em: <http://www.portaldeacessibilidade.rs.gov.br/uploads/1313497232Manual_de_Redacao_AL_Inclusiva.pdf>. Acesso em: 26 mar. 2018.

MATTOS, Cibele Naoum. Dificuldades para atender à Lei de cotas. *Diário comércio, indústria e serviços*, São Paulo. 21 Jun. 2015. Disponível em: <<https://www.dci.com.br/dci-sp/dificuldades-para-atender-a-lei-de-cotas-1.585580>> Acesso em 24 out. 2018.

MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO (MTE). *A inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho*. Secretaria de Inspeção do Trabalho, Brasília, 100 p., 2007. Disponível em: <<http://www.portaldeacessibilidade.rs.gov.br/uploads/1236021595ManualxxAxInclusaoxDasxPessoasxcomxDeficienciaxnoxMercadoxdexTrabalho.pdf>>. Acesso em: 03 mai. 2018.

NERI, Marcelo. Fundação Getúlio Vargas, *Diversidade: Retratos da Deficiência no Brasil*. Disponível em <<http://cps.fgv.br/livros/retratos-da-deficiencia-no-brasil>>. Acesso em: 26 mar. 2018.

OIT - Organização Internacional do Trabalho. *Conferência Internacional do Trabalho. Convenção 159 sobre Reabilitação profissional e Emprego de Pessoas Deficientes*. Genebra, 1 de junho de 1983.

OLIVEIRA, Sidinei Rocha de; PICCININI, Carolina Valmiria. Mercado de trabalho: múltiplos (des) entendimentos. In: *Revista de Administração Pública*. Rio de Janeiro, RJ, vol.45, n.5, p.1517-1538, set-out, 2011. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0034-76122011000500012>. Acesso em: 04abr.2018.

ONU - *Convenção sobre os Direitos das Pessoas com deficiência*. Assembleia Geral das Nações Unidas, 2006. Disponível em: <http://bvsms.saude.gov.br/bvs/publicacoes/714_1.pdf>. Acesso em: 22 abr. 2018.

PEREIRA, Viviane Silva Vieira. *Gestão inclusiva: Reflexões sobre a inclusão das pessoas com necessidades especiais no espaço organizacional*. Maringá: Cesumar 2011. Disponível em: http://www.cesumar.br/prppge/pesquisa/epcc2011/anais/viviane_da_silva_vieira_per_eira1.pdf. Acesso em 25 abr. 2018.

PLANO NACIONAL DOS DIREITOS DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA: *Viver sem Limite*. Brasília. 2014.

SASSAKI, Romeu Kazumi. *Inclusão: Construindo uma sociedade para todos*. 8. ed. Rio de Janeiro: WVA, 2010.

_____, SASSAKI, Romeu Kazumi. *Inclusão: acessibilidade no lazer, trabalho e educação*. *Revista Nacional de Reabilitação (Reação)*, São Paulo, Ano XII, mar./abr. 2009.

SHÄFER, Alexandre, *Inserção de Pessoas com deficiência no SESI Rio Grande do Sul. Estudo de caso. Responsabilidade Social*. Faculdades Integradas de Taquara. Trabalho de Conclusão de curso, 2006.

SILVA, Cristina Aparecida. *Artigo 2012*. Disponível em: <<https://jus.com.br/artigos/22870/pessoa-com-deficiencia-inclusao-social-no-ambito-trabalhista/2>>. Acesso em: 28 mar. 2018.

SOARES, Rafaela de Lima; SANTOS Aline Rocha Alves. *Pessoa com Deficiência: Percepção sobre a relação socioafetiva familiar*. *Revista de Produção Acadêmico-Científica*, Manaus, v.2, n.º 1, 2015. Disponível em: <<ftp://revista.ciesa.br/R2/pis01.pdf>>. Acesso em 25 jun.2018.

WOLECK, Aimoré. *O Trabalho, a ocupação e o emprego: Uma perspectiva Histórica*. *Revista de Divulgação Técnico-científica do Instituto Catarinense de Pós-Graduação*. Santa Catarina, Disponível em: <<http://www.iesc.ufrj.br/curso/saudetrabalho%20ocupa%E7e3o.pdf>>. Acesso em 28 abr.2018.