

CENTRO UNIVERSITÁRIO BRASILEIRO - UNIBRA
CURSO DE GRADUAÇÃO TECNOLÓGICA EM
GESTÃO DE RECURSOS HUMANOS

BRENDA DIAS DE ARAÚJO
MATHEUS VINÍCIUS BATISTA FERREIRA
MARIA VITÓRIA PEREIRA NUNES

**O IMPACTO DAS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA NO
MERCADO DE TRABALHO: UMA ANÁLISE DA RELAÇÃO
ENTRE A INCLUSÃO E AS ORGANIZAÇÕES**

RECIFE/2022

BRENDA DIAS DE ARAÚJO
MATHEUS VINÍCIUS BATISTA FERREIRA
MARIA VITÓRIA PEREIRA NUNES

**O IMPACTO DAS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA NO
MERCADO DE TRABALHO: UMA ANÁLISE DA RELAÇÃO
ENTRE A INCLUSÃO E AS ORGANIZAÇÕES**

Trabalho de conclusão de curso apresentado ao Centro
Universitário Brasileiro – UNIBRA, como requisito parcial para
obtenção do título de tecnólogo em Gestão de Recursos
Humanos.

Mestre Orientador: Horison Lopes de Oliveira

RECIFE/2022

Ficha catalográfica elaborada pela
bibliotecária: Dayane Apolinário, CRB4- 1745.

I43 O Impacto Das Pessoas Com Deficiência No Mercado De Trabalho: uma
análise da relação entre a inclusão e as organizações / Brenda Dias de
Araújo et al. Recife: O Autor, 2022.

35 p.

Orientador(a): Prof. Me Horison Lopes de Oliveira.

Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação) - Centro Universitário
Brasileiro – UNIBRA. Tecnólogo em Recursos Humanos, 2022.

Inclui Referências.

1. Pessoa(s) com Deficiência. 2. PcD. 3. Direito ao Trabalho da Pessoa
com Deficiência. 4. Inclusão. I. Nunes, Maria Vitória Pereira. II. Ferreira,
Matheus Vinícius Batista. III. Centro Universitário Brasileiro - UNIBRA. IV.
Título.

CDU: 658.3

Dedicamos esse trabalho a nossos familiares.

AGRADECIMENTOS

BRENDA DIAS

Em tempos conturbados, nos quais a política exige a nossa força e conhecimento crítico, ao mesmo tempo em que a vida impõe ser vivida, o cansaço é vencido pela necessidade e urgência de se contrapor, de construir; nem mesmo a dor tem tempo para crescer, pois família, amor e amigos nos fazem lembrar porque estamos aqui. E é nessa ordem que inicio os agradecimentos.

Agradeço a minha família, para a qual sempre me apoiou, e que mostra a face de Deus. A minha mãe, pedra angular dos meus dias.

MATHEUS VINÍCIUS

A todos os professores do curso de Recursos Humanos da Unibra, por me proporcionarem conhecimento não apenas racional, mas a manifestação do caráter e afetividade da educação no processo de formação profissional, por meio do tanto que se dedicaram a mim, por terem me ensinado e terem me feito aprender.

Quero agradecer ao meu namorado, que sempre me transmitiu força e confiança para seguir em frente e por ter sido parceiro e paciente o tempo todo.

Aos meus amigos e amigas, e aos novos que a universidade me deu, por compartilharem momentos incríveis comigo. Por fim, sou grato a todos que de forma direta ou indireta participaram dessa etapa na minha vida.

MARIA VITÓRIA

Agradeço primeiramente a Deus, por ter me concedido saúde e força para superar todas as dificuldades. Ao meu orientador, por ajudar a conduzir a elaboração deste trabalho. Aos meus pais, que são meu alicerce e sempre me incentivaram durante esses anos em que estive na faculdade. A todos os professores do curso de RH, por me proporcionarem conhecimento não apenas racional, mas a manifestação do caráter e afetividade da educação no processo de formação profissional, por meio do tanto que se dedicaram a mim, por terem me ensinado e terem me feito aprender. Aos meus amigos e amigas, por compartilharem momentos incríveis comigo. Por fim, sou grato a todos que de forma direta ou indireta participaram dessa etapa na minha vida.

“ Temos o direito de ser iguais quando a nossa diferença nos inferioriza; e temos o direito de ser diferentes quando a nossa igualdade nos descaracteriza. Daí a necessidade de uma igualdade que reconheça as diferenças e de uma diferença que não produza, alimente ou reproduza as desigualdades. ”

(Boaventura de Souza Santo)

LISTA DE QUADROS / LISTA DE FIGURAS

Quadro 1 - Base legal para inclusão e fiscalização de PcD.....	24
Quadro 2 - Percentual da Lei de Cotas.....	25
Figura 1 - Evolução das etapas da inclusão das PcD na sociedade.....	28

LISTA DE SIGLAS

IBGE	Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística
INSS	Instituto Nacional do Seguro Social
IPO	Input-Process-Output
LBI	Lei Brasileira de Inclusão das Pessoas com Deficiência
MTE	Ministério do Trabalho e Emprego
ONU	Organização das Nações Unidas
PcD	Pessoa(s) com Deficiência
RAIS	Relação Anual de Informações Sociais

O IMPACTO DA INCLUSÃO DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA NO MERCADO DE TRABALHO: UMA ANÁLISE DA RELAÇÃO ENTRE A INCLUSÃO E AS ORGANIZAÇÕES

Brenda Dias de Araújo

Matheus Vinícius Batista Ferreira

Maria Vitória Pereira Nunes

Mestre Orientador: Horison Lopes de Oliveira

Resumo: O objetivo geral do presente trabalho é analisar o impacto da inclusão de pessoas com deficiência (PcD) e suas dificuldades diagnosticando os motivos que levam as PcDs a ficar de fora no mercado de trabalho e o que foi feito para melhorar isso. No Brasil, a lei 8.213/91 compreende que empresas com mais de 100 funcionários precisam destinar de 2% a 5% das suas vagas para pessoas com deficiência. Tendo em vista que as evoluções legislativas de proteção a PcD no Brasil é um dos princípios constitucionais que vedam a discriminação e promovem a inclusão, pois a busca constante por contratação, que segundo a regulação da lei de cotas essa classe no mercado de trabalho está cada vez mais forte na sociedade, visando a inclusão social e seguindo a mesma linha de acessibilidade de diversos lugares. Pois a leis que asseguram plenos direitos às mesmas, mas, observa-se que poucos foram os avanços para esta camada da população. Para que a maior competência no sentido de promover a inclusão no ordenamento jurídico brasileiro, é visto que as diversas implicações legislativas e práticas impedem a sua desatualização, tornando a própria legislação um fator discriminante. Foi necessária uma revisão da fundamentação teórica, destacando a importância de se dar respaldo ao assunto, abordando como funciona as áreas de gestão de pessoas, após todos esses levantamentos. Para tanto foi buscado teorias para que o método de abordagem fosse utilizado para esse objetivo e dedutivo aos procedimentos comparativos. A pesquisa é de nível de revisão, de abordagem qualitativa e de procedimentos bibliográficos e documental.

Palavras-chave: Pessoa(s) com Deficiência. PcD. Direito ao Trabalho da Pessoa com Deficiência. Inclusão

Abstract: The general objective of the present work is to analyze the impact of the inclusion of people with disabilities (PwD) and their difficulties, diagnosing the reasons that lead PwDs to stay out of the job market and what has been done to improve this. In Brazil, Law 8,213/91 understands that companies with more than 100 employees must allocate 2% to 5% of their vacancies to people with disabilities. Considering that the legislative evolution of protection of PwD in Brazil is one of the constitutional principles that prohibit discrimination and promote inclusion, since the constant search for hiring, which according to the regulation of the quota law, this class in the labor market is increasingly stronger in society, aiming at social inclusion and following the same accessibility line in different places. For the laws that ensure full rights to them, but it is observed that few advances have been made for this layer of the population. For greater competence in the sense of promoting inclusion in the Brazilian legal system, it is seen that the various legislative and practical implications prevent its outdated, making the legislation itself a discriminating factor. A review of the theoretical foundation was necessary, highlighting the importance of supporting the subject, addressing how the areas of people management work, after all these surveys. For that, theories were sought so that the method of approach could be used for this purpose and deductive to the comparative procedures. The research is at an exploratory level, with a qualitative approach and bibliographic and documentary procedures.

Keywords: Person(s) with Disabilities. PwD Right to Work of Persons with Disabilities. Inclusion

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO.....	13
2 DELINEAMENTO METODOLÓGICO.....	17
3 RESULTADOS E DISCUSSÃO	18
3.1 Inclusão de PcD no Mercado de Trabalho.....	21
3.1.1 <i>O Enquadramento das PcD e Reabilitados do INSS.....</i>	22
3.1.2 <i>Base Legal para Inclusão e Fiscalização de PcD no Mercado de Trabalho.....</i>	24
3.1.3 <i>A Evolução da Inclusão de PcD no Mercado de Trabalho Brasileiro.....</i>	27
3.2 Uma análise da relação entre a Inclusão e as Organizações	29
4 CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	30
REFERÊNCIAS.....	33

1 INTRODUÇÃO

O conceito da nomenclatura inclusão surgiu após a Segunda Guerra Mundial no ano de 1939 a 1945. Que segundo Hitler, “São os melhores momentos para se eliminar os doentes incuráveis”. As consequências que tiveram na guerra foi uma grande quantidade de soldados e até mesmo a sociedade com algum tipo de deficiência e diante desse fato, os doentes que tinham qualquer de defeito físico ou doença mental eram executados pelo programa que os nazistas chamavam de “T-4” ou “Eutanásia”. Com isso só depois no dia 24 de agosto de 1941 acaba oficialmente o fim desse programa, onde a população alemã foi obrigada a tomar conhecimento sobre o ocorrido e gerou um impacto na sociedade e muitos ajudaram a criar um ambiente que os recebesse de forma adequada para o processo de re-inclusão social. Portanto a população passou a buscar soluções e alternativas para incluir as Pessoas com Deficiência - PcD de maneira solidária, havendo ainda muito capacitismo, ou seja, preconceito.

Com os anos passando, na década de 1970 os processos de formalização os próprios PcD criaram o ambiente para a consciência que resultaria no ‘movimento político das pessoas com deficiência’, para que pudessem ser reconhecidas e debatidas um processo da ação política em prol de seus direitos humanos.

No final dos anos 1970, o movimento ganhou relevância, e, a partir daí, começaram a surgir as primeiras declarações da história dos direitos das PcD.

Contudo, o termo pessoa com deficiência foi dado pela Assembleia Geral da Organização das Nações Unidas - ONU, no dia 09/12/1975, proclamou a Declaração dos Direitos das Pessoas Deficientes, por meio da resolução n. 3.447 que diz: “[...] qualquer pessoa incapaz de assegurar por si mesma, total ou parcialmente, as necessidades de uma vida individual ou social normal, em decorrência de uma deficiência congênita ou não, em suas capacidades físicas, sensoriais ou mentais. ” (ONU, apud Ribas, 1985: p. 10).

Assim, é considerada pessoa com deficiência aquela que possui qualquer limitação que possa obstruir efetivamente sua participação na sociedade em igual situação das demais pessoas, seja ela física, mental, intelectual ou sensorial. (Art. 2. L13146 – Planalto).

Por muito tempo, as PcD eram vítimas de olhares de desaprovação pela sociedade, como até mesmo em situações de serem incapazes de executar atividades

ocupadas por pessoas “normais”. Porém, toda essa problemática começou a ter uma visão de forma que evoluiu passando a ter uma abordagem não excludente.

Em 25 de Agosto de 2009, foi promulgada a Convenção Internacional sobre os Direitos das PcD e seu Protocolo Facultativo, através do Decreto nº. 6.949, assinado em Nova York, na data de 30 de março de 2007, com o propósito de garantir o exercício pleno e equitativo de todos os direitos humanos e liberdades fundamentais por todas as pessoas com deficiência e promover o respeito pela sua dignidade inerentes. Tendo em vista que essa Convenção, possui status normativo constitucional, porque aprovada nos termos do artigo 5º, § 3º da Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. (DOU,2009).

Com base da Convenção, foi instituído o Estatuto da Pessoa com Deficiência (Lei Nº 13.146/2015), que visa proporcionar à pessoa com deficiência a igualdade, sem que haja discriminação, garantir a isonomia, a liberdade e os direitos fundamentais destas, assegurados pela Constituição Federal de 1988.

A Convenção Internacional sobre os Direitos das PcD tem sobre no artigo 27 estipulando os direitos respeitados a esta esfera para os trabalhadores com deficiência, ser essencial promover a igualdade, a não discriminação e a dignidade da pessoa humana:

Artigo 27 - Trabalho e emprego - 1. Os Estados Partes reconhecem o direito das pessoas com deficiência ao trabalho, em igualdade de oportunidades com as demais pessoas. Esse direito abrange o direito à oportunidade de se manter com um trabalho de sua livre escolha ou aceitação no mercado laboral, em ambiente de trabalho que seja aberto, inclusivo e acessível a pessoas com deficiência. Os Estados Partes 10 salvaguardar e promoverão a realização do direito ao trabalho, inclusive daqueles que tiverem adquirido uma deficiência no emprego, adotando medidas apropriadas, incluídas na legislação, com o fim de, entre outros:

a) Proibir a discriminação baseada na deficiência com respeito a todas as questões relacionadas com as formas de emprego, inclusive condições de recrutamento, contratação e admissão, permanência no emprego, ascensão profissional e condições seguras e salubres de trabalho;

- b) Proteger os direitos das pessoas com deficiência, em condições de igualdade com as demais pessoas, às condições justas e favoráveis de trabalho, incluindo iguais oportunidades e igual remuneração por trabalho de igual valor, condições seguras e salubres de trabalho, além de reparação de injustiças e proteção contra o assédio no trabalho;
 - c) Assegurar que as pessoas com deficiência possam exercer seus direitos trabalhistas e sindicais, em condições de igualdade com as demais pessoas;
 - d) Possibilitar às pessoas com deficiência o acesso efetivo a programas de orientação técnica e profissional e a serviços de colocação no trabalho e de treinamento profissional e continuado;
 - e) Promover oportunidades de emprego e ascensão profissional para pessoas com deficiência no mercado de trabalho, bem como assistência na procura, obtenção e manutenção do emprego e no retorno ao emprego;
 - f) Promover oportunidades de trabalho autônomo, empreendedorismo, desenvolvimento de cooperativas e estabelecimento de negócio próprio;
 - g) Empregar pessoas com deficiência no setor público;
 - h) Promover o emprego de pessoas com deficiência no setor privado, mediante políticas e medidas apropriadas, que poderão incluir programas de ação afirmativa, incentivos e outras medidas;
 - i) Assegurar que adaptações razoáveis sejam feitas para pessoas com deficiência no local de trabalho;
 - j) Promover a aquisição de experiência de trabalho por pessoas com deficiência no mercado aberto de trabalho;
 - k) Promover reabilitação profissional, manutenção do emprego e programas de retorno ao trabalho para pessoas com deficiência.
- (BRASIL, 2009).

Em outros termos, o Brasil criou as políticas públicas para garantir a inclusão das PcD no mercado de trabalho, com ação da legislação que protege os direitos dessa classe. Um dos principais meios do mecanismo visando a inclusão no mercado de trabalho é a Lei de Cotas, por meio do artigo 93 da Lei nº 8.213 de 1991 que estabelece a obrigatoriedade das empresas com 100 ou mais empregados

preencherem seus quadros com 2% a 5% dos cargos com beneficiários reabilitados ou PcD. (BRASIL, 1991):

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

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

A pesquisa será de nível de revisão, pois tende a enfrentar novos problemas sobre a abordagem qualitativa. Portanto esse estudo se faz relevante para que avance o entendimento dos resultados da inclusão de PcD no mercado de trabalho, para que seja eficaz no meio acadêmico, tendo em vista que se trata de um assunto muitas vezes deixado de lado, mas que é muito importante, versa sobre a inserção daquelas pessoas que possuem as mais variadas limitações, sejam elas físicas ou cognitivas, para uma busca de análise nas organizações não só como uma questão legal a ser cumprida, mas que estejam em pé de igualdade das demais pessoas em relação ao mercado. Analisando como uma questão estratégica para a gestão de pessoas.

2 DELINEAMENTO METODOLÓGICO

Essa pesquisa insere-se na natureza quantitativa. Conforme a revisão de literatura, foi construído por se pautar de forma longitudinal, com o objetivo de avaliar, se houve diferença entre as organizações como uma relação de análise antes e depois da inclusão das PcD no mercado de trabalho.

A metodologia está com um dos objetivos apresentados, tendo em vista o propósito de analisar, através de uma quantificação, o impacto da inclusão de pessoas com deficiência no trabalho. Segundo Fonseca (2002), a pesquisa qualitativa é voltada para a compreensão aprofundada de determinado grupo social, de uma organização, buscando explicitar o porquê das coisas, clarificando o que deve ser realizado. Com uma influência do pensamento positivista, busca o entendimento da realidade através das regras de lógica e aspectos mensuráveis.

Compreende o autor Triguero-Schippers et al. (2003), que utiliza uma das metodologias nos seus estudos sobre diversidade com a reflexividade como efeito moderador. A diferença dessa pesquisa, em relação aos demais estudos, é utilizar a inclusão de pessoas com deficiência como critério de variação demográfica. Essa metodologia também foi baseada nos estudos meta-analíticos de Williams & O'Reilly (1998) e Joshi & Roh (2009), que analisaram estudos sobre o tema nos últimos 40 anos.

No entanto, essa pesquisa descritiva que, conforme Gil (2008) tem o objetivo de gerar uma visão geral sobre determinado assunto, sendo normalmente aplicada para temas ainda pouco pesquisado. Dessa forma, é possível verificar hipóteses que poderão servir de base para pesquisas complementares.

Segundo Yin (2010) cita que a utilização da survey é propícia para questões que envolvam objetividade, quantificação e a verificação de um grande número de elementos. A coleta foi realizada preferencialmente através de meio eletrônico, facilitando a acessibilidade para pessoas com deficiência visual e, segundo (HAIR et al., 2005) produzindo uma forma de respostas estruturadas.

3 RESULTADOS E DISCUSSÃO

A relevância deste capítulo é apresentada os resultados e discussão através da importância da temática da inclusão, tão presente nos dias atuais, buscando atingir aos objetivos propostos que possam subsidiar ações profícuas no sentido de promovê-la e prospera-la. A seguir, apresenta-se o instrumento da fiscalização e cotas, como principal variável.

A fiscalização que vem sendo feita, gradualmente, de forma criteriosa e rígida, fazendo com que as empresas sejam autuadas e multadas por não cumprirem a cota de deficientes assegurada na lei, pois ainda existem diversos problemas, como a falta de profissionais habilitados no mercado de trabalho, pelo segmento em que as empresas atuam. Apesar dos avanços na existência dessa discrepância que apenas 0,8% estão no mercado formal de emprego, ainda existe uma necessidade de avançar e melhorar a inclusão de profissionais no mercado de trabalho.

Com o surgimento da Lei de Cotas junto com as políticas da diversidade nas organizações, diversas pesquisas vêm sendo agregadas para a identificação das melhores práticas na inclusão de PcD nas organizações. Os principais temas abordados se referem ao acolhimento e adaptações necessárias para a inclusão (DE CAMPOS et al., 2013). Outro ponto estudado é o papel da liderança no processo de inclusão, tendo em vista a sua importância na execução desses projetos (DOVAL, 2006).

Compreende o autor, o que gera a problemática questão são os empecilhos para que se efetivasse, o que diz na própria lei para que deixasse margens para diferentes interpretações. Como seriam preenchidas estas vagas nos trabalhos perigosos e insalubres? Ainda é possível a terceirização destes empregados para preenchimento das cotas? São muitas questões que infelizmente ainda precisam ser esclarecidas para que não continuem a mercê de achismos sem qualquer regulamentação e fiscalização.

Ainda, existe a falta de cumprimento da legislação, fazendo com que essa problemática a realidade do mercado de trabalho torne ainda mais para o PcD muito distante. “Falta muito para que as pessoas com deficiência tenham plena inserção no mundo profissional. Autoridades trabalhistas esperam que a supervisão seja mais severa com relação à lei de cotas, nova norma que obriga empresas terceirizadas a

cumprirem a legislação e fiscalização da acessibilidade nos ambientes corporativos virem o jogo. ” (LISBOA, 2018).

Nesse sentido, Carvalho-Freitas (2009) cita como as barreiras a forma como os gestores percebem a deficiência e também as práticas de trabalho adotadas pelas empresas.

Gil (2002) defende, através da sua experiência empírica e entrevistas com gestores, que existem benefícios que a inclusão gera para as empresas. São citados 6 principais benefícios:

- 1 - O desempenho e a produção das pessoas com deficiência, que muitas vezes supera as expectativas do início do contrato.
 - 2 - O desempenho da empresa que mantém empregados portadores de deficiência em geral é impulsionada pelo clima organizacional positivo.
 - 3 - Os ganhos de imagem tendem a fixar-se a longo prazo.
 - 4 - Os impactos positivos de empregar pessoas com deficiência refletem-se sobre a motivação dos outros funcionários.
 - 5 - Os empregados portadores de deficiência ajudam a empresa a ter acesso a um mercado significativo de consumidores com as mesmas características, seus familiares e amigos.
 - 6 - O ambiente de trabalho fica mais humanizado, diminuindo a concorrência selvagem e estimulando a busca da competência profissional.
- (ETHOS, 2000, apud GIL, 2002, p. 20)

Assim, a sociedade se vê diante de um grande desafio: respeitar as diferenças e incluir as pessoas com deficiência, dando-lhes a oportunidade de exercerem seus direitos, fator que deve ser proporcionado a qualquer ser humano, sem nenhuma distinção (BRITO, 2011).

Devido à necessidade de avançarmos em vários fatores relacionados à inclusão e à garantia de direitos das PcD é que se estabelece a realização desta pesquisa, buscando compreender a realidade dessas pessoas no mercado de trabalho, com o intuito de contribuir para as ações na cidadania dessa população.

As PcD representam uma minoria vulnerável na sociedade, devido as dificuldades enfrentadas e com o intuito de proibir a discriminação social, a qual tiveram seus direitos assegurados por Convenções Internacionais, Leis que ainda foram estabelecidas pela própria Constituição Federal de 1988. Ainda existe um descumprimento das normativas criadas e um desvio das funções, de modo que, não há fiscalização adequada para que as empresas privadas, onde de fato existem um rompimento de ajuste da própria legislação em esclarecer e se adequar aos casos justificados, o que torna todo este processo mais dificultoso e torna algo inviável que o direito ao trabalho pelos deficientes seja exercido como deveria. Neste sentido, Lisboa descreta:

Apesar de haver inegáveis avanços, o mercado de trabalho ainda é muito excludente para pessoas com deficiência. [...] É consenso entre especialistas que isso não acontece por falta de legislação: o Brasil tem normas muito avançadas, mas falta cumprir de fato o que elas preveem. As transgressões aos direitos das pessoas com deficiência vêm tanto de empregadores, por exemplo, ao arranjam maneiras para não cumprir a lei de cotas ou por praticarem discriminação, quanto do próprio Estado, que não garante ambientes acessíveis nem fiscaliza severamente todas as instâncias da sociedade em busca disso. (LISBOA, 2018).

O procedimento de coleta de dados será bibliográfico e documental, ambas as pesquisas são muito semelhantes pois adotam a mesma forma de coleta de dados, todavia, a bibliográfica a coleta de dados se dá em fontes secundárias e a documental em fontes primárias. (GIL, 2002, p. 46). Desta feita, a fim de promover uma reflexão crítica sobre o tema, através da leitura de diversos autores sobre inclusão da pessoa com deficiência no mercado além da utilização de outros materiais produzidos, optou-se pela coleta de dados bibliográfica e documental.

3.1 Inclusão de Pessoas com Deficiência no Mercado de Trabalho

Nos Estados Unidos, o ex-presidente John F. Kennedy assinou uma ordem executiva em 1961, exigindo que os fornecedores do Governo Federal tomassem medidas afirmativas para criar igualdade no mercado de trabalho. Três anos depois, foi publicada a Lei dos Direitos Civis, que fortaleceu os direitos das minorias de ingressar no mercado de trabalho. As assertividades foi um marco importante para muitas minorias, tendo implicações diretas nas raça e etnia. Nesse sentido, essas medidas também abriram um espaço para promover a inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho.

Segundo Gil (2002), Romeu Sasaki é considerado a pessoa mais importante na história da construção de uma sociedade mais inclusiva no Brasil, na luta pela participação das pessoas com deficiência no mercado de trabalho brasileiro, iniciada na década de 1960 (SASSAKI, 1999), ainda na mesma época que começaram as ações afirmativas. Ele se destaca por sua atuação acadêmica, em diversas publicações sobre inclusão, bem como na luta pelas melhorias das políticas públicas. Após isso, o autor relata, que houve um desenvolvimento nos direitos das PcD e também na compreensão da sociedade sobre o assunto. Ao mesmo tempo, ele destaca que as PcD ainda sofrem preconceitos e possuem diversas limitações ao ingressar no mercado de trabalho. Heymann et al. (2014) mencionam que a taxa de empregabilidade das PcD em países de baixa e média renda é de 12%, enquanto a taxa média de empregabilidade das PcD é de 75%. Neste capítulo, foi realizada uma revisão de literatura para contextualizar a participação na inclusão das PcD no mercado de trabalho brasileiro.

3.1.1 O Enquadramento das PcD e Reabilitados do INSS

Primeiramente, o conceito de pessoa com deficiência deve ser entendido de acordo com a legislação vigente. A Lei Brasileira da Inclusão (LBI), nº 13.146/2015, se inspirou na Convenção Internacional para Proteção e Promoção dos Direitos e Dignidade das Pessoas com Deficiência (ASSEMBLY, 2007), para definir o seguinte conceito de PcD:

Considera-se pessoa com deficiência aquela que tem impedimento de longo prazo de natureza física, mental, intelectual ou sensorial, o qual, em interação com uma ou mais barreiras, pode obstruir sua participação plena e efetiva na sociedade em igualdade de condições com as demais pessoas.

A inclusão como PcD tem um entendimento diferente dependendo do enfoque dado. Este estudo levou em consideração as PcD, confirmadas pela lei de cotas, com o objetivo de analisar a inclusão ao mercado de trabalho. Nesse caso, a regulamentação se dá através dos Decretos nº 3.298/1999 e nº 5.296/2004 que definiram os tipos de deficiência e também seus parâmetros. Abaixo estão descritos os diferentes tipos de deficiências e enquadramentos com base nesses decretos:

- 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;
- 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;
- 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 60°; ou a ocorrência simultânea de quaisquer das condições anteriores;

- Deficiência intelectual: funcionamento intelectual significativamente inferior à média, com manifestação antes dos dezoito anos e limitações associadas a duas ou mais áreas de habilidades adaptativas, tais como: comunicação, cuidado pessoal, habilidades sociais, utilização dos recursos da comunidade, saúde e segurança, habilidades acadêmicas, lazer e trabalho;

- Deficiência psicossocial ou mental: é aquela oriunda de um transtorno mental grave e incurável, no qual a pessoa se encontra em estágio/fase crônica, ou seja, a pessoa que adquiriu uma seqüela em decorrência de um transtorno mental, que possui alguma doença psiquiátrica ou desordem psíquica;

- Deficiência múltipla: associação de duas ou mais deficiências citadas anteriormente;

- Reabilitados do INSS: profissionais que passaram por processo de reabilitação junto ao Instituto Nacional de Seguro Social (INSS), seja qual for a doença de base e limitações funcionais a época de reabilitação, mesmo que em outra empresa ou para função diversa da que vai exercer, a reabilitação é válida.

O parecer nº 444/2011 da Consultoria Jurídica do MTE (BRASIL, 2011), considerou a visão monocular como uma deficiência válida para fins de Lei de Cotas. Essa Deficiência visual ocorre quando há cegueira em um olho, e a acuidade visual com melhor correção óptica é de 0,05 ou menos. Contudo, esta declaração definiu o enquadramento para mais uma categoria de deficiência visual, embora não seja abordada em nenhuma lei.

Atualmente, não há obrigação legal de incluir pessoas com diferentes tipos de deficiência no mercado de trabalho. No entanto, Gil (2002) e De Campos et al. (2013), a inclusão não ocorre apenas com certos tipos de Deficiência, ou apenas com Deficiências consideradas leves. Segundo os autores, as empresas não devem olhar para a limitação causada pela deficiência, mas sim para o potencial de cada pessoa.

O Decreto nº. 3298 não contém uma realização exaustiva de todos os tipos de deficiência e sua gravidade, pois podem diferir em determinadas circunstâncias. Por exemplo, deficiências físicas podem incluir amputações de dedos, que são considerados leves, e amputações de membros inferiores, que são deficiências graves. Com relação ao objetivo de analisar o impacto da inclusão de PcD no mercado de trabalho com a relação das organizações, compreende que o enquadramento das PcD, sob as leis de cotas, é central para este estudo. Esses conceitos foram utilizados ao longo do desenvolvimento do estudo e também na posterior análise dos resultados.

3.1.2 Base Legal para Inclusão e Fiscalização de PcD no Mercado de Trabalho

Nesta sessão, foram revistos os principais mecanismos legais que ajudam a promover e controlar a inclusão de PcD no mercado de trabalho brasileiro. O Quadro 1 abaixo, fornece uma visão geral dessas leis e suas principais contribuições para este tema.

Quadro 1 - Base legal para inclusão e fiscalização de PcD

Ano	Base legal	Contribuição
1991	Lei nº 8.213/91, art. 93	Obriga empresas a partir de 100 funcionários a ter uma reserva legal de cargos para PcD.
1991	Lei nº 8.213/91, art. 133	Prevê a autuação de empresas que descumpram o que está estabelecido na lei 8.213/91.
1998	Resolução nº 630, art. 9 - INSS	Regulamenta a fiscalização da lei 8.213/91, explicitando a possibilidade de autuação em caso de descumprimento.
2003	Portaria nº 1.199/2003 - MTE	Estabelece os parâmetros da autuação da lei 8.213/91.
2015	Lei nº 13.146/15, art. 4º	Define discriminação a ação ou omissão, que tenha o propósito ou o efeito de igualdade de oportunidades
2015	Lei nº 13.146/15, art. 34	Garante o direito de um ambiente acessível e inclusivo para PcD no mercado de trabalho

Fonte: elaborado pelo autor com base na legislação apresentada.

A Lei nº. 8.213, de 2 de julho de 1991, é o passo mais importante para promover a inclusão das PcD no Brasil. A lei estabelece que as empresas com mais de 100 trabalhadores devem incluir em suas organizações PcD ou reabilitados do INSS. O Quadro 2 mostra os percentuais de PcD que devem ser incluídas na lei de cotas, com base no número de funcionários de cada empresa.

Quadro 2 - Percentual da Lei de Cotas

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: elaborado pelo autor com base no art. 93 da lei nº 8.213/91 (BRASIL, 1991).

O parágrafo 1º do art. 93 da Lei nº 8.213/91 determina que a dispensa imotivada de uma PcD com contrato por prazo determinado superior a 90 dias ou no contrato de prazo indeterminado, somente poderá ocorrer após a contratação de um substituto. Essa exigência legal não garante estabilidade no emprego para PcD, mas visa garantir que as vagas sejam alocadas para PcD. Portanto, as empresas que ainda não cumprem a lei de cotas, não deveriam aumentar seus números, se cumprem o disposto no parágrafo 1º do art. 93.

Quando a Lei n. 8.213, de 1991, não especificou as penalidades pelo descumprimento do artigo 93. No entanto, o artigo 133 (Brasil, 1991) afirma:

Art. 133. A infração a qualquer dispositivo desta Lei, para a qual não haja penalidade expressamente cominada, sujeita o responsável, conforme a gravidade da infração, à multa variável de Cr\$ 100.000,00 (cem mil cruzeiros) a Cr\$ 10.000.000,00 (dez milhões de cruzeiros).

Embora haja existência do Art. 133. A aplicação de procedimentos de inspeção e sanções não é clara (CLEMENTE, 2015). Em 1998, através da Resolução nº 630 do INSS (Brasil, 1998), estabeleceu procedimentos para a verificação de vagas reservadas para PcD e beneficiários reabilitados.

O artigo 9º dessa resolução afirma: “Art. 9. Cabe à Fiscalização aplicar as penalidades previstas na legislação previdenciária pelo descumprimento do disposto no artigo 93 e no seu parágrafo primeiro da Lei nº 8.213/91”.

Em 2003, a Portaria 1.199/2003 do MTE (BRASIL, 2003), confirmou os parâmetros de avaliação da Lei de Cotas. Segundo o artigo afirma:

Art. 2º A multa por infração ao disposto no art. 93 da Lei nº 8.213, de julho de 1991, será calculada na seguinte proporção:

I - para empresas com cem a duzentos empregados, multiplicar-se-á o número de trabalhadores portadores de deficiência ou beneficiários reabilitados que deixaram de ser contratados pelo valor mínimo legal, acrescido de zero a vinte por cento;

II - para empresas com duzentos e um a quinhentos empregados, multiplicar-se-á o número de trabalhadores portadores de deficiência ou beneficiários reabilitados que deixaram de ser contratados pelo valor mínimo legal, acrescido de vinte a trinta por cento;

III - para empresas com quinhentos e um a mil empregados, multiplicar-se-á o número de trabalhadores portadores de deficiência ou beneficiários reabilitados que deixaram de ser contratados pelo valor mínimo legal, acrescido de trinta a quarenta por cento;

IV - para empresas com mais de mil empregados, multiplicar-se-á o número de trabalhadores portadores de deficiência ou beneficiários reabilitados que deixaram de ser contratados pelo valor mínimo legal, acrescido de quarenta a cinquenta por cento;

§ 1º O valor mínimo legal a que se referem os incisos I a IV deste artigo é o previsto no artigo 133, da Lei nº 8.213, de 1.991.

§ 2º O valor resultante da aplicação dos parâmetros previstos neste artigo não poderá ultrapassar o máximo estabelecido no artigo 133 da Lei nº 8.213, de 1991.

Essa visão jurídica visa mostrar a relevância com o objetivo desse tema e como ele é fiscalizado no Brasil.

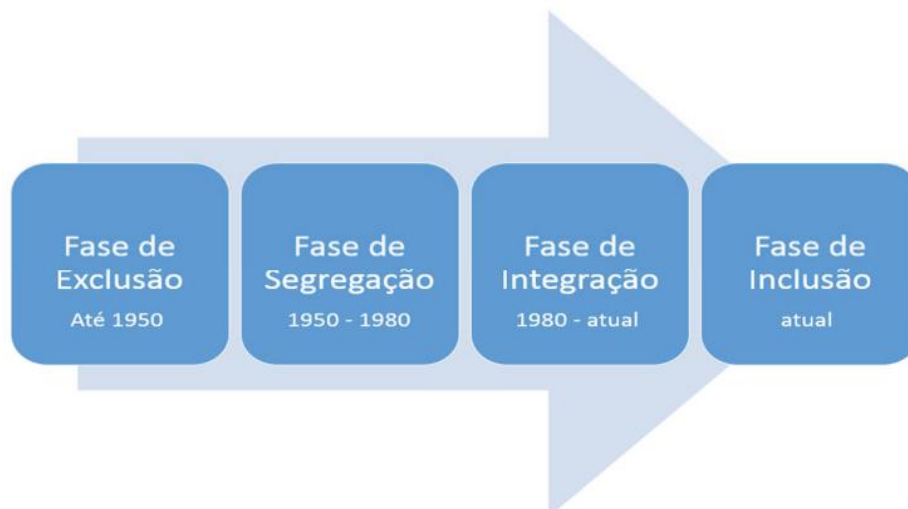
3.1.3 A Evolução da Inclusão de PcD no Mercado de Trabalho Brasileiro

Antes de tudo, é preciso analisar os graus das pessoas com deficiência existentes no Brasil. Segundo o Censo de 2010, existem 45,6 milhões de pessoas com deficiência no Brasil (Brasil, 2012). Conforme Neri (2003), nem todas as pessoas consideradas como deficientes pelo Censo do IBGE estão sujeitas à lei de cotas. De fato, o País deve ter uma compreensão ampla do conceito de deficiência para poder desenvolver políticas públicas voltadas ao atendimento dessa população. Portanto, o número total de acordo com o Censo, não corresponde ao número real de PcD que cumprem a lei de cotas e que têm acesso ao mercado de trabalho.

Número de oportunidades de emprego disponíveis para pessoas com deficiência, segundo o TEM (BRASIL, 2016) é de 827 mil. Clemente & Shimono (2015) falam que o motivo do descumprimento da Lei de Cotas pela empresa, foi a falta de PcD para preencher as vagas. Como se pode verificar pelos números apresentados, existe um público maior de PcD do que oportunidades de emprego reservadas essa classe. Os autores mencionam os seguintes pontos que dificultam a participação de PcD nas organizações: falhas na gestão de RH; falta de acessibilidade; preconceito; e baixo conhecimento sobre inclusão.

Embora o aumento contínuo do número de pessoas com deficiência no mercado de trabalho seja importante, ainda continua a forma como as coisas funcionam que é instável (CARVALHO-FREITAS, 2009). Segundo Clemente e Shimono (2015), muitas empresas estão despreparadas e desconhecem a sensibilidade para receber PcD, mas conseguem cumprir as cotas legais. A Figura 3 Mostra a evolução das diferentes etapas de inclusão das PcD na sociedade e, conseqüentemente, no mercado de trabalho.

Figura 1 - Evolução das etapas da inclusão das PcD na sociedade



Fonte: figura elaborada pelo autor com base em Sasaki (1997)

A fase de exclusão, durou até o início da década de 50 e foi marcada pela negação de oportunidades de emprego às pessoas com deficiência. Naquela época, eles eram chamados de inválidos ou incapazes, refletindo a percepção da sociedade sobre as PcD.

Durante a fase de segregação, foram criados empregos por meio de associações empresariais, que foram geradas oportunidades de trabalho. No entanto, esse trabalho era realizado por meio de oficinas dentro das agências e não diretamente nas empresas. Como resultado, as PcD eram segregados e não tinham a oportunidade de se integrarem à sociedade.

A fase de consolidação começou na década de 80 e continua até hoje. Atualmente, as empresas se comprometem a contratar PcD, desde que não precisem fazer ajustes. Em outras palavras, as PcD devem se adaptar à organização. No caso das barreiras de acessibilidade, as empresas optam por incluir outros tipos de deficiência.

A última etapa é caracterizada pela inclusão de pessoas com deficiência. Nessa fase, as empresas são responsáveis por adequar suas operações e estruturas físicas para que seja acessível. Por outro lado, as PcD têm acesso a formação e educação especializada, que desempenha um papel ativo na sua integração.

As etapas apresentadas por Sasaki (1997) mostram a evolução e os desafios remanescentes da inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho.

Carneiro & Ribeiro (2008, p. 562) explicam que ainda existem empresas que ainda em fase de integração, só contratam PcD para cumprir as normativas, sendo:

Além de parcial, a inclusão assegurada pela lei é excludente. Como não há exigências quanto ao tipo de deficiência para fins de observância da cota empregatícia, as empresas, regra geral, selecionam, dentre as pessoas com deficiência, aqueles que lhes são mais convenientes. A seletividade incrustada nas contratações realizadas tende a discriminar as pessoas com deficiências mais graves, como os cegos, os surdos, os doentes mentais e os cadeirantes.

Gil (2002) reconhece que para que as empresas possam desenvolver seus próprios programas de inclusão, são necessárias mudanças na cultura organizacional. Segundo a autora, as empresas devem realizar muitas ações para mudar o status quo. Recomenda-se treinar e educar os funcionários da empresa para lidar com o tema, bem como adequar o ambiente de trabalho com os padrões de acessibilidade. Também é recomendável ter cuidado com a segregação racial, pois algumas empresas tendem a incluir PcD apenas em determinados setores ou níveis da hierarquia.

Entretanto, foi possível verificar o avanço que o Brasil tem feito em termos de número de PcD no mercado de trabalho, ao mesmo tempo em que se destacou a necessidade de um desenvolvimento organizacional mais inclusivo. Este estudo tem como objetivo como pesquisa a compreensão do impacto da inclusão da deficiência no mercado de trabalho, tornando uma análise da relação entre a inclusão e as organizações para a gestão de Recursos Humanos.

3.2 Uma análise da relação entre a Inclusão e as Organizações

A decisão de abrir vagas para PcD derruba as barreiras que normalmente excluem essas pessoas do processo produtivo. A partir daqui, segundo Silva (2008), a empresa deve primeiro enfrentar três problemas: entendimento e informação de empregados e empregadores; As pessoas da empresa que trabalham com PcD

carecem de experiência e a maioria não possui alto nível de treinamento e especialização.

Quando as equipes de trabalho estão totalmente informadas e prontas para acolher as PcD, o processo de inclusão ficou mais fácil e muitas das barreiras foram superadas.

Silva (2008) apoia essa ideia e afirma que a preparação deve ser baseada na missão e visão da empresa, pois esses fatores controlam o conhecimento de gestores e funcionários. Equipes de pessoas também devem ser formadas de acordo com o perfil de cada pessoa, com ou sem profissionais com deficiência. Vale destacar que o comportamento das PcD também mudou ao longo dos anos, e essa mudança trouxe muitos benefícios para o processo de inclusão. O sentimento que geram sobre seu trabalho é de reconhecimento por serem humanos e profissionais, o que estimula a colaboração entre os membros da equipe. O aumento da autoestima leva a mudanças no comportamento pessoal e profissional.

É preciso refletir sobre questões de educação e qualificação, onde existe ainda uma grande problemática. É fácil para as empresas justificarem a não contratação por falta de mão de obra qualificada. Para atender às suas necessidades, as empresas devem implementar programas de apoio à profissionalização de PcD, como convenções e outras expressões. Sem essa participação, as dificuldades de recrutamento persistirão por muito tempo (PASTORE, 2000).

Carvalho-Freitas (2009) defende que os empregadores devem estar cientes de que facilitar a entrada de PcD no mercado de trabalho é uma responsabilidade social. As PcD precisam de apoio para fazer contribuições frutíferas para o Brasil e, assim, construir suas carreiras.

Para Gil (2002), as medidas de inserção das PcD no mercado de trabalho só terão sucesso se estiverem fortemente comprometidas com a causa. Combater o preconceito, acompanhar a adaptação e exigir respeito aos novos colaboradores, são cobranças que devem vir de cima, não apenas dos Recursos Humanos.

4 CONSIDERAÇÕES FINAIS

As pessoas com deficiência são consideradas uma minoria. Existem mais de 1 bilhão de pessoas com deficiência em todo o mundo (WORLD BANK, 2011), tornando-os o maior grupo minoritário. A inclusão de PcD no mercado de trabalho é uma questão muito relevante do ponto de vista pelo aspecto social. Apesar da crise econômica, o Brasil experimentou um aumento significativo nos últimos anos na inclusão de PcD no mercado de trabalho. Esse movimento é impulsionado por mecanismos legais e fiscalização rigorosa. Como isso afeta as Organizações? Este estudo foi desenhado para analisar o efeito da inclusão da PcD nas relações das organizações.

Ainda existem muitas barreiras para incluir PcD no mercado de trabalho (ARANHA, 2001; CARNEIRO & RIBEIRO, 2008; CLEMENTE, 2015; HEYMAN et al., 2014). Essas barreiras são atribuídas à falta de informação e ao preconceito das pessoas (GIL, 2002). Carneiro & Ribeiro (2008) apontam que a inclusão muitas vezes é indesejável e só ocorre quando é legalmente exigida.

A diversidade nas empresas é um tema atual e as empresas estão entrando em uma nova realidade (HUNT, 2015). Mas uma mudança cultural é necessária. Em grandes empresas, isso pode ser um processo complexo e moroso.

O Brasil sempre se mostrou um país que aceita essas premissas e ratificou, junto com muitos outros países, tratados e convenções que tratam do tema. No entanto, é a partir da promulgação da Constituição Federal de 1988 e do reconhecimento do efetivo modo de proteção da PcD em razão dos princípios constitucionais da dignidade da pessoa humana, da igualdade e, sobretudo, da não discriminação, que esses valores passaram a ser fortalecidos.

O direito das PcD ao trabalho, com o devido reconhecimento, é fundamental para a integração desse grupo extremamente vulnerável na sociedade e, sobretudo, um meio para atendê-los de forma digna. A pesquisa mostra que as dificuldades que esses valores enfrentam em sistemas reais ainda são evidentes, pois o preconceito e a discriminação são fatores fortes na sociedade.

Além da concessão sobre as cotas, a legislação também regulamenta outras questões relacionadas ao funcionamento do PcD, como a forma de admissão e demissão, habilitação, reabilitação e reeducação, e os meios de fiscalização, incluindo

a aplicação de multas para empresas que descumprir os preceitos legais nele contidas.

Ainda existe o descumprimento das empresas que não cumpre as diretrizes, altos custos associados a mudanças na arquitetura corporativa para facilitar o acesso e altos custos de utilização de PcD, a baixa produtividade desses funcionários, a prevalência da discriminação contra colegas de trabalho e gestores da empresa, e o sentimento de injustiça contra o sistema de cotas, por meio de penalidades financeiras, os obriga a praticar PcD sem incentivos governamentais, mesmo ainda este sentimento pode vir de outros trabalhadores que sentem que suas vagas estão sendo retiradas pelo sistema de cotas, inclusive de insatisfação com a própria PcD, que percebem que estão ocupando o cargo apenas por questões institucionais e entendem que não possui um ato que viole sua dignidade.

Com o tempo, será necessário investir na formação profissional dessas pessoas, bem como das comunidades trabalhista de uma cultura de inclusão social e não discriminação, para realmente prepará-los para os trabalhadores com deficiência, e não menos importante, a falta de incentivos fiscais governamentais para permitir as empresas contratarem por livre iniciativa a PcD.

Somente quando as barreiras são superadas é que medidas podem ser tomadas para incluir todas as partes envolvidas, pessoas com deficiência, empresas e sociedade, podem alcançar resultados positivos.

REFERÊNCIAS

ARANHA, Maria Salete Fábio. Paradigmas da relação da sociedade com as pessoas com deficiência. **Revista do Ministério Público do Trabalho**, v. 11, n. 21, p. 160-173, 2001.

ASSEMBLY, UN General. **Convention on the Rights of Persons with Disabilities: resolution/adopted by the General Assembly, 24 January 2007. A/RES/61/106, 2007.**

BABBIE, Earl. **Métodos de Pesquisas de Survey**. 1999. Belo Horizonte: Editora UFMG, p. 113-158.

BRASIL. Cartilha do Censo 2010. **Pessoas com deficiência**. Brasília: SDHPR/SNPD, 2012.

BRASIL. **Decreto nº 6.949** de 25 de agosto de 2009. [Promulga a Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência e seu Protocolo Facultativo, assinados em Nova York, em 30 de março de 2007]. Disponível em: <www.jusbrasil.com.br/topicos/23454287/artigo-27-do-decreto-n-6949-de-25-deagosto-de-2009> Acesso em: 24 ago. 2022.

DOVAL, Jorge Luiz Moraes. **Inclusão de Pessoas Portadoras de Deficiência no Mercado de Trabalho: desafios e tendências**. 2006. Dissertação (Mestrado em Administração) - Programa de Pós Graduação em Administração, Universidade Federal do Rio Grande do Sul (UFRGS), Porto Alegre, 2006.

_____. **Decreto nº 3.298**, de 20 de dezembro de 1999. Regulamenta a Lei nº 7.853, de 24 de outubro de 1989, dispõe sobre a Política Nacional para a Integração da Pessoa Portadora de Deficiência, consolida as normas de proteção e dá outras providências. Disponível em: <www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/d3298.htm> Acesso em: 24 ago. 2022.

_____. **Decreto nº 5.296**, de 02 de dezembro de 2004. Regulamenta as Leis nº 10.048, de 08 de novembro de 2000, e nº 10.098, de 19 de dezembro de 2000, e dá

outras providências. Disponível em: <www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2004-2006/2004/decreto/d5296.htm> Acesso em: 24 ago. 2022.

_____. **Lei nº 8.213**, de 24 de julho de 1991. Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências. Disponível em: <www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8213cons.htm> Acesso em: 26 ago. 2022.

_____. **Lei nº 13.146**, de 06 de julho de 2015. Institui a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Estatuto da Pessoa com Deficiência). Disponível em: <www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/l13146.htm> Acesso em: 26 ago. 2022.

LISBOA, Ana Paula. **Mercado de Trabalho X Deficiência**. 2018. Disponível em: <www.correiobraziliense.com.br/app/noticia/eu-estudante/trabalho-eformacao/2018/04/01/interna-trabalhoeformacao-2019,670201/deficiencia-x-mercadotrabalho.shtml> Acesso em: 28 ago. 2022.

_____. Ministério do Trabalho e Emprego. **Parecer nº 444**, de 13 de Setembro de 2011. Direito Constitucional e do Trabalho. Consulta oriunda da Secretaria de Inspeção Trabalho – SIT. Visão Monocular. Disponível em: <sisu.furg.br/images/stories/2020_1/legislacao/PARECER_CONJUR_444.pdf> Acesso em: 28 ago. 2022.

_____. Ministério do Trabalho e Emprego. **Portaria nº 1.199**, de 30 de outubro de 2003. Aprova normas para a imposição da multa administrativa variável prevista no art. 133 da Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991, pela infração ao art. 93 da mesma Lei, que determina às empresas o preenchimento de cargos com pessoas portadoras de deficiência ou beneficiários reabilitados. Disponível em: <www.trt2.jus.br/geral/tribunal2/ORGAMOS/MTE/Portaria/P1199_03.htm> Acesso em: 29 ago. 2022.

CARNEIRO, Ricardo; RIBEIRO, Marco Antônio. A inclusão indesejada: As empresas brasileiras face a lei de cotas para pessoas com deficiência. **Anais do XXXII Encontro**

Anual da Associação Nacional de Pós-Graduação e Pesquisa em Administração.

Rio de Janeiro: ANPAD, 2008.

CARVALHO-FREITAS, Maria Nivalda de. Inserção e Gestão do Trabalho de Pessoas com Deficiência: um Estudo de Caso/Insertion and Management of People with Disabilities at Work: a Case Study. **Revista de Administração Contemporânea**, v. 13, p. 121, 2009.

CLEMENTE, Carlos Aparício; SHIMONO, Sumiko Oki. **Trabalho de pessoas com deficiência e lei de cotas**: invisibilidade, resistência e qualidade da inclusão. São Paulo: Edição dos Autores, 2015.

DE CAMPOS, José Guilherme Ferraz; DE VASCONCELLOS, Eduardo Pinheiro Gondim; KRUGLIANSKAS, Gil. Incluindo pessoas com deficiência na empresa: estudo de caso de uma multinacional brasileira. **Revista de Administração**, v. 48, n. 3, p. 560-573, 2013.

FONSECA, João José Saraiva. **Metodologia da Pesquisa Científica**. 2002.

GIL, Antonio Carlos. **Métodos e técnicas de pesquisa social**. 6.ed. São Paulo: Editora Atlas SA, 2008

GIL, Marta. **O que as empresas podem fazer pela inclusão das pessoas com deficiência**. Instituto Ethos, Empresas e Responsabilidade Social, 2002.

HAIR, Joseph et al. **Fundamentos de métodos de pesquisa em administração**. Porto Alegre: Bookman, 2005.

HEYMANN, Jody; STEIN, Michael Ashley; MORENO, Gonzalo. **Disability and equity at work**. Oxford University Press, 2014.

HUNT, Vivian; LAYTON, Dennis; PRINCE, Sara. Diversity matters. **McKinsey & Company**, v. 1, p. 15-29, 2015.

JOSHI, Aparna; ROH, Hyuntak. The role of context in work team diversity research: A meta-analytic review. **Academy of Management Journal**, v. 52, n. 3, p. 599-627, 2009.

NERI, Marcelo et al. **Retratos da deficiência no Brasil**. Fundação Banco do Brasil, 2003.

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

SASSAKI, R. K. **Terminologia sobre deficiência na era da inclusão**. Revista Nacional de Reabilitação, São Paulo, v. 5, n. 24, p. 6-9, jan./fev. 2002.

SCHIPPERS, Michaéla C. et al. Diversity and team outcomes: The moderating effects of outcome interdependence and group longevity and the mediating effect of reflexivity. **Journal of Organizational Behavior**, v. 24, n. 6, p. 779-802, 2003.

WILLIAMS, Katherine Y.; O'REILLY III, Charles A. A review of 40 years of research. **Research in Organizational Behavior**, v. 20, p. 77-140, 1998.

WORLD BANK. **World Report on Disability**. Geneva, Switzerland : World Health Organization , 2011.