

A inserção de pessoas com deficiência em empresas brasileiras: o caso de empresas cariocas

Martha Margarete Beier

Professora da Faculdade Senac do Rio de Janeiro (Brasil)

marthabeier@globo.com

Maria Cristina Fogliatti de Sinay

Professora da Universidade do Grande Rio Professor José de Souza Herdy (Brasil)

cristinasinay@gmail.com

Iluska Lobo Braga

Professora da Universidade Federal de Rondônia (Brasil)

iluska.lobos@unir.br

Resumo

A inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho brasileiro tornou-se compulsória para as organizações com mais de 100 funcionários a partir da lei 8.213/91, quando as empresas precisaram adaptar suas ações para atender. Esta pesquisa, de natureza teórico-empírica, tem como objetivo identificar o comportamento de funcionários de recursos humanos e de gestores de empresas em relação a essa ação afirmativa. Para tal foi construído e aplicado um questionário estruturado sobre as bases paradigmáticas das concepções de deficiência. A análise das informações coletadas permitiu verificar a coexistência dos vários paradigmas sobre concepções de deficiência nos dias de hoje.

Palavras-Chave

Pessoa com deficiência; Inclusão no mercado de trabalho; Diversidade nas organizações; Paradigmas de deficiência

The insertion of persons with disabilities in brazilian companies: the case of cariocas companies

Abstract

The inclusion of people with disabilities in the labor Brazilian market became mandatory for organizations with more than 100 employees with the law 8213 / 91, when companies had to adapt to meet such demand. This research, of theoretical-empirical nature, aims to identify the perceptions of managers and of Human Resources employees related to the implementation of this affirmative action. For this, a questionnaire was constructed and applied structured on the paradigmatic bases of the conceptions of disability. The analysis of the collected data allowed verifying the coexistence of the various paradigms of conceptions about disability in present days.

Keywords

People with disabilities; Inclusion in labor market; Diversity in organizations; Paradigms of disability conceptions

La inserción de personas con discapacidad en empresas brasileñas: el caso de las empresas cariocas

Resumen

La inclusión de personas con deficiencias en el mercado de trabajo brasileño tuvo inicio compulsoriamente para empresas con más de 100 empleados con la ley 8213 de 1991, cuando las organizaciones tuvieron que adaptarse para cumplir con esa demanda. Este trabajo, de naturaleza teórica-empírica, tiene como objetivo identificar las percepciones de gerentes y empleados de sectores de Recursos Humanos, relacionadas con la implementación de esa acción afirmativa. Para esto, fue construido y aplicado un cuestionario, estructurado sobre bases paradigmáticas de conceptos de deficiencia. El análisis de las informaciones levantadas permitió verificar que actualmente coexisten varios paradigmas conceptuales de deficiencia.

Palabras clave

Personas con deficiencia; Inclusión en el mercado de trabajo; Diversidad en las organizaciones; Paradigmas de las concepciones de deficiências

Dados para Contato | Contact Details | Detalles de Contacto: Iluska Lobo Braga - Universidade Federal de Rondônia. Av. Pres. Dutra, 2965 - Olaria, Porto Velho - RO, 76801-058, Brasil. **URL:** <https://www.unir.br/>.

Recebido em | Received in | Recibido en: 01/12/2021 - **Aprovado em | Approved in | Aprobado en:** 10/03/2023

DOI: <http://dx.doi.org/10.23925/recape.v13i2.51761>

INTRODUÇÃO

A inclusão da Pessoa com Deficiência (PCD) na sociedade é uma questão complexa, dinâmica, atual, paradoxal e que necessita do olhar multidisciplinar, com a participação efetiva de profissionais de várias áreas, principalmente no que diz respeito à inserção no mercado formal de trabalho (SOUZA, 2006). Porém, a possibilidade de áreas diferentes agirem de forma multidisciplinar ou transdisciplinar para analisar a evolução desse novo fenômeno ainda é uma utopia (DOVAL, 2006).

Pesquisas mostram que a contratação, pelo mercado formal de trabalho, de pessoas que pertencem historicamente a grupos socialmente marginalizados configura uma importante contribuição para a sociedade (CARVALHO-FREITAS, 2007) pois a diminuição do isolamento social, o aumento da consciência, da participação política e da autoestima (OLIVEIRA, 2013) e o aumento da percepção de cidadania (SCHUR, 2002), são consequências diretas dessa ação (CARVALHO-FREITAS, MARQUES e SCHERER, 2013).

Novas leis de caráter “positivista” surgiram após 1970 nos Estados Unidos e na Europa com a finalidade de resgatar desvantagens historicamente estabelecidas, para grupos que sempre foram tratados com preconceito, estigma, discriminação e exclusão (MOR BARAK, 2016) e de promover a garantia de direitos iguais, visando, principalmente, auxiliar na diminuição de injustiças sociais (FREITAS e DEL PRETTE, 2010).

No Brasil, a Carta Magna (1988) no que se refere à empregabilidade formal, proíbe qualquer tipo de discriminação por critérios de admissão ou salários do trabalhador com deficiência (art. 7) lhe garantindo a assistência social, bem como a adaptação de logradouros, de edifícios públicos e de transporte coletivo (art. 244).

A Lei 8.213/91 – denominada Lei de Cotas, regulamenta a obrigatoriedade de empresas privadas com 100 ou mais funcionários contratados, a reservarem cotas entre 2% e 5% de suas vagas para pessoas que apresentam algum tipo de deficiência (BRASIL, 1991). A efetividade desta Lei só se tornou viável com a fiscalização e a aplicação de multas quando não é cumprida o que levou aproximadamente 16 anos para acontecer, e apenas em algumas regiões do Brasil (SILVA, 2012).

Segundo Carvalho-Freitas e Marques (2010) a nova configuração da obrigatoriedade da contratação de PCD, adotada como opção de política pública no Brasil, tem apresentado problemas provocados pela desobediência civil das empresas em não cumprir a lei reservando e contratando pessoas com alguma deficiência, por se tratar de um processo desorganizado e leigo e, ainda, por não se ter instrumentos, conhecimentos e métodos adequados de recrutamento, seleção, contratação e inserção no mercado de trabalho formal (FLEURY e FLEURY, 2001).

Pesquisadores como Barros, Teles e Fernandez (2013); Campos, Vasconcellos e Kruglianskas (2013) apontam como principais causas dos problemas constatados em relação a falta de eficiência e eficácia em contratações de PCD nas empresas, a inexperiência dos profissionais da área de recursos humanos e dos gestores para lidar com essa nova demanda. Essa realidade trás dificuldades importantes para a elaboração do perfil e para a divulgação da vaga para PCD, para os processos de recrutamento e seleção, e para a integração e desenvolvimento da trilha profissional do novo colaborador.

O setor de Recursos Humanos das empresas é considerado estratégico, por ser o principal e o primeiro elo de integração entre o colaborador e a empresa (CHIAVENATO, 2010). Assim, revisar ações, estratégias, missão, visão, valores das empresas, assim como o código de ética e a cultura organizacional alinhando-as ao conceito de diversidade, torna-se um processo fundamental para compreender e empreender as mudanças necessárias para o cumprimento efetivo da Lei de Cotas (PASTORE, 2000).

Com o objetivo de promover um processo de melhoria contínua e obter o máximo de produtividade e efetividade dos colaboradores, políticas que vão desde reformulações nas relações de trabalho até mudanças de abordagem em relação aos papéis desempenhados do operacional para o estratégico passam a ser de fundamental importância (PORTER, 2000). A forma como as empresas se organizam para que tecnologias, processos e pessoas obtenham os melhores resultados corresponde à sua arquitetura organizacional, sua “marca registrada” sobre a qual as diversas atividades e interações ocorrem e definem as relações internas cliente-fornecedor, bem como as hierarquias, papéis e responsabilidades (NADLER, 1993).

A gestão estratégica de pessoas constitui-se um dos principais diferenciais que as empresas possuem para que atinjam níveis de competitividade e posicionamento em seus mercados de atuação (PORTER, 2004). No caso da PCD, percebe-se que o papel da área de Recursos Humanos não pode ser burocrático e puramente administrativo, faz-se necessária aliar as funções de catalisador, qualificador e de orientador (RICCIOPPO, 2011). Então, integrar a PCD com as funções e as áreas internas em um contexto dinâmico de mudanças e pressões crescentes por resultados estratégicos e diferenciais competitivos, tornou-se mais um objetivo e um desafio empreendedor da área de Recursos Humanos (SASSAKI, 2007). O chamado capital humano da empresa deve conter diferentes representatividades sociais e culturais, compondo a diversidade corporativa, tal qual as células compõem uma molécula (MATURANA e VERDEN ZÖLLER, 2004).

As empresas estão percebendo que seu papel social vai além do desenvolvimento econômico e tecnológico de uma nação, gerar empregos ou pagar os impostos (GOMES, 2003). Tendo em vista que as empresas utilizam recursos da sociedade para desenvolver suas atividades, elas devem oferecer retorno ou compensação para essa contribuindo para melhoria em diversos âmbitos, incluindo o de responsabilidade social (FONTE, 2008). Uma entidade que falha em fazer uma

contribuição positiva para a sociedade, será percebida como socialmente irresponsável (IDOWU e TOWLER, 2004)

No site da Agência Brasil (VERDÉLIO, 2016) destaca-se o percentual de empresas brasileiras que contratam PCD apenas para cumprir a Lei de Cotas chega a 86%, 2% contratam porque valorizam a diversidade, 3% porque acreditam no potencial dessas pessoas e apenas 9% têm interesse no perfil do candidato, independentemente de cota ou deficiência. Outra pesquisa feita pelo mesmo site revelou que 60% dos profissionais de RH observam que a PCD sofre preconceito no ambiente de trabalho, seja por colegas, gestores ou clientes.

Ante estes percentuais surgem as questões/ temas desta pesquisa, quais sejam: estão os gestores e o pessoal de Recursos Humanos aptos para cumprir com efetividade e assertividade o objetivo de ação afirmativa proposto pela lei 8213/91 - Lei de Cotas? Quais os paradigmas de deficiência estão sendo aplicados no processo de contratação de PCD pelas empresas brasileiras na atualidade?

Como o processo de contratação contempla o caminho percorrido desde a elaboração do perfil da vaga, passando pela divulgação, atração do candidato, recrutamento, processo seletivo, contratação e, a partir disso, a integração e o desenvolvimento do profissional na empresa, sob a égide dos funcionários da área de recursos humanos e dos gestores, pretende-se identificar as percepções destes profissionais a respeito do funcionário PCD, e, destas, verificar quais os paradigmas atualmente empregados.

Para alcançar estes objetivos foi elaborado um questionário partindo de pressupostos amparados em conceitos que sustentam os paradigmas que caracterizam o conceito de deficiência pela sociedade. Este artigo está constituído por mais 3 itens que apresentam, respectivamente o marco teórico analisado, incluindo literatura recente sobre o assunto e os diversos paradigmas que constituíram a dicotomia dos conceitos de exclusão/inclusão da PCD na sociedade, o procedimento metodológico aplicado nesta pesquisa contendo a descrição da amostra, o processo de captação de informações, a composição do questionário empregado, a análise das informações obtidas, finalizando com as conclusões gerais da amostra estudada, fechando o estudo com conclusões finais.

Trata-se de um trabalho de natureza teórica- empírica, onde foram avaliadas as experiências de um grupo de gerentes e funcionários da área de RH de empresas cariocas e apresenta três tipos de delimitações. São elas: de localização, já que foram escolhidas para entrevistas, empresas localizadas no município do Rio de Janeiro; temporal, pois foram selecionadas empresas que efetivamente contrataram PCD de acordo com o artigo 93 da lei 8213/91 e ainda, de atuação profissional, já que a coleta de dados foi realizada com profissionais do setor de RH e gestores com experiência corporativa com PCD.

1. MARCO TEÓRICO

A história da luta pela inclusão da PCD na sociedade registra episódios com mais ganhos teóricos que reais. Ganhos muito recentes se comparados à trajetória secular de preconceito e exclusão direcionados a essa população, durante a história da humanidade (SASSAKI, 2013). A pessoa com deficiência, inicialmente sacrificada pelos grupos na qual pertencia nos primórdios da humanidade (NEVES-SILVA, PRAIS e SILVEIRA, 2015), passou a viver internada ou à margem da sociedade, sendo protegida por instituições religiosas como Igrejas ou centros de caridade (SILVA, 2012), até, finalmente serem dignos de cuidados e atenção pela área da saúde na era moderna (MANTOAN, 2010). Foi pela disseminação da informação e de novos tratamentos que a população passou a compreender melhor a necessidade da interação social para o desenvolvimento do indivíduo com “necessidades especiais” (PIAGET, 1999).

Ideias preconcebidas de proteção excessiva, contaminação, medo de atitudes agressivas por parte das pessoas com alguma deficiência e a falta de informação, ajudaram a sustentar práticas discriminatórias, preconceituosas e excludentes, algumas das quais permanecem até os dias de hoje (GARCIA, 2011).

Em 1948, a Organização das Nações Unidas (ONU) promulgou a Declaração Universal dos Direitos do Homem que esclarece que “todos os seres humanos nascem livres e iguais em dignidade e em direitos”. Só a partir desse momento as pessoas que pertenciam a categorias discriminadas e excluídas pela sociedade, incluindo pessoas com alguma deficiência, passaram a ter o direito ao reconhecimento e mais força para lutar por oportunidades e direitos sociais (FIGUEIRA, 2008). Em 1975 a ONU, garantiu o avanço dos direitos das pessoas com deficiência ao promulgar leis garantindo, dentre outros, gozo de todos os direitos inerentes ao respeito por sua dignidade humana; os mesmos direitos civis e políticos que os demais seres humanos tinham; medidas que visem capacitá-los e torná-los tão autoconfiantes quanto possível; tratamento médico, psicológico e funcional; direito à segurança econômica e social (ONU, 2006).

Apesar dessas diretrizes e outras semelhantes, diversos pesquisadores como Bezerra e Vieira (2012), Carvalho-Freitas (2007), Sasaki (2013) observaram que não há igualdade de oportunidade no mercado do trabalho brasileiro, sendo ela ainda um fator latente na conjuntura social, prejudicando diversos segmentos da população.

O preconceito e a discriminação com as pessoas com deficiência ainda são as principais causas de milhares de pessoas produtivas estarem fora do mercado de trabalho no Brasil (GOFFMAN, 1988). Esse preconceito é denominado capacitismo.

O censo do IBGE de 1996 define a PCD como:

(...) qualquer pessoa incapaz de assegurar por si mesma, total ou parcialmente, as necessidades de uma vida individual ou normal, em decorrência de uma deficiência, congênita ou não, em suas capacidades mentais (IBGE, 2010)

Já o Censo de 2010 atribui a cada tipo de deficiência uma classificação com diferentes graus, oferecendo a possibilidade do respondente se autodeclarar como pessoa com deficiência severa, moderada ou leve (IBGE, 2010). Para Silva (2012), essa nova maneira de pensar a deficiência está diretamente associada à capacidade do ambiente em que a pessoa vive, de prover suportes de acessibilidade capaz de torná-la mais autônoma, compartilhando da responsabilidade de sua adaptabilidade e acessibilidade. Tais suportes podem se apresentar de muitas formas e em diferentes áreas. Através de estruturas físicas como rampas nas calçadas, ruas sinalizadas, rampas em prédios, sinais sonoros e marcações específicas. Através de equipamentos individuais como próteses, aparelhos auditivos, cadeiras automatizadas e aparelhos com tecnologia assistiva. Até legislações que favoreçam a vida da pessoa com deficiência sobre o prisma da equidade (SASSAKI, 2002).

Este novo olhar retira da PCD a condição de incapaz e corresponsabiliza a sociedade pela exclusão do cidadão com deficiência, além de humanizar a categorização e classificação individual (SILVA, 2012).

Na Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência (CDPCD) realizado em Nova York, em 2006, modificou-se a visão de funcionalidade das PCD, passando estas a serem consideradas como:

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 igualdade de condições com as demais pessoas (BRASIL, 2009).

Nesse novo olhar, as principais barreiras que impedem o desenvolvimento da PCD e sua inserção social (inclusão escolar e profissional) são representadas pelas barreiras de ambientes restritivos, políticas discriminatórias e atitudes preconceituosas.

A CDPCD realizada em Brasília em 2014 pela Secretaria Nacional de Promoção dos Direitos da Pessoa com Deficiência, agrega as barreiras apresentadas, a necessidade de se levar em consideração o nível de desenvolvimento social e econômico das sociedades (BRASIL, 2009), promovendo avanços importantes na vida das PCD, tanto por elas terem como quaisquer outras, protagonismos, peculiaridades, contradições, desejos, singularidades, sonhos e metas, quanto por serem pessoas que lutam por isso e valorizam o respeito pela dignidade, pela autonomia individual, pela plena e efetiva participação e inclusão na sociedade e pela igualdade de oportunidades.

Este modelo social de deficiência enxerga além dos parâmetros colocados pelo modelo médico pois derruba barreiras e padrões pré estabelecidos identificando no contexto social as lacunas a serem preenchidas por ações de políticas públicas e privadas (BECHARA, 2011).

A realidade da pessoa passa a ser compreendida e analisada como a de alguém que apresenta um grau de limitação ou funcionalidade diretamente associado ao contexto temporal, espacial e socialmente determinado pela sociedade em que ela vive (NUERNBERG, 2008).

Importante sublinhar que a maioria dos entraves e barreiras que são impostos as PCD nas instituições, não se referem as questões arquitetônicas, e, sim, as relacionadas a um preconceito estrutural, sendo que às vezes, nem mesmo o funcionário com deficiência percebe isso, deixando transparecer um discurso socialmente responsável e contraditório. Alguns pesquisadores afirmam que as principais dificuldades de se inserir a PCD no mercado de trabalho estão relacionadas ao preconceito e à crença de que estes indivíduos não sejam capazes de realizar suas funções (BAHIA SANTOS e CHIES SCHOMMER, 2010; CARVALHO-FREITAS e MARQUES, 2010).

Aranha (2001) acompanha Omote (1995) na análise de que a deficiência deve ser entendida como uma condição social caracterizada pela limitação ou impedimento da participação do indivíduo nas diferentes instâncias e espaços sociais para além da sua condição orgânica. Quando isso acontece, o preconceito conduz ao olhar único em direção à incapacidade do sujeito, sem considerar as razões sociais que levam a isso ou enfatizam tal condição. Essa concepção pode criar falsas expectativas ou desacreditar o sujeito por completo (ELIAS e QUARESMA, 2017).

Shimono (2008) ratifica a existência do Paradigma da Reparação ou Normalidade sinalizando a realização da prática da reabilitação na busca pela integração ou “normalização” da pessoa com deficiência na sociedade. Enquanto isso, e de acordo com Pereira, Lara e Padua Andrade (2016) a sociedade pouco ou nada assume o compromisso ou responsabilidade da integração da PCD.

Saindo do enfoque onde a PCD deva ser a responsável pelo seu “conserto” tem-se o **Paradigma dos Suportes**, descrito por Aranha (2001) como aquele que corresponsabiliza a sociedade pela qualidade de vida, autonomia e acessibilidade da pessoa com deficiência em relação à bens de serviço, acesso a educação, direitos sociais, direitos diversos e superação de barreiras de todos os níveis e modalidades. Este paradigma vai de encontro ao terceiro paradigma conceitual de deficiência apresentado por Carvalho-Freitas (2007), o **Paradigma da Inclusão Social** onde prevalece a ideia de que a sociedade deve ser organizada para que todos possam efetivamente ser inseridos, com autonomia, segurança e oportunidades de desenvolvimento biopsicosocial. Esse contexto requer uma mudança no olhar voltado para propostas relacionadas ao atendimento e as oportunidades dos grupos considerados como “minorias”. O foco no planejamento e efetivação de políticas públicas e da iniciativa privada na concepção da responsabilidade social da empresa, passam a atender ao princípio da diversidade (SILVA, 2012).

Para Carvalho-Freitas (2007) **as** concepções de deficiência são:

formas de interpretação da deficiência predominantes ao longo do tempo, que se caracterizam através de matrizes interpretativas que moldaram e legitimaram a distinção das pessoas com deficiência tanto na sociedade quanto no trabalho.

Essas concepções foram distribuídas, pela autora, na sua pesquisa, em grupos de frases que constituíram matrizes interpretativas ou paradigmas, caracterizadas como:

modalidades relativamente estáveis e organizadas de pensamento ancoradas em concepções de homem, mundo e sociedade que organizam a atividade social, reconhecem e qualifica necessidades e admite formas de satisfazê-las, em função de seus fins.

Neste artigo serão investigados 2 paradigmas estabelecidos por Carvalho-Freitas aplicáveis ao mercado de trabalho. Esses são, o paradigma da Normalidade que cria padrões normativos preestabelecidos e norteiam as avaliações e perfis de vagas de trabalho baseados no denominado capacitismo. Neste caso, a deficiência é considerada um desvio que necessita de cuidados especiais dos profissionais da área da saúde para “curar” ou “melhorar” a PCD; e o paradigma da Técnica ou da Diversidade segundo o qual, as diferenças são recursos geridos pelas organizações mudando a forma das relações internas e investindo no capital humano e vai além da concepção de inclusão social por determinar, nos casos da PCD a maior ou menor possibilidade de adaptação nas organizações. (CALADO, BRAGA JUNIOR e ALONSO JUNIOR, 2010). Essa visão, admite as vantagens da contratação de pessoas com representatividades culturais, sociais e filosóficas diversas.

2. PROCEDIMENTO METODOLÓGICO

Esta pesquisa de natureza aplicada se caracteriza por ser descritiva e empírica e emprega a análise de conteúdo e abordagem quantitativa e qualitativa como técnicas.

Conforme Brandão (2007) a pesquisa empírica ratifica, retifica e coloca novos elementos à teoria que servirão para sua ampliação e enriquecimento dos modelos utilizados como referência, e tem por objetivo, segundo Bourdieu (1996), colocar à prova a discussão teórica e os modelos de pensamento apresentados, buscando uma articulação viva e, portanto, inacabada entre teoria e a prática. Dessa forma, entende-se que a discussão teórica dá norte a fase empírica e as etapas que seguem que consistem na definição das técnicas e métodos utilizados na elaboração dos instrumentos de pesquisa e análise dos resultados.

Para a presente pesquisa interessam as questões relacionadas à vida do trabalho e, para isso, foram utilizados construtos formados a partir de dois dos paradigmas sobre as percepções do conceito de deficiência proposto por Carvalho-Freitas (2007).

Os pressupostos que norteiam a pesquisa partem da concepção de que o homem é produto tanto de um contexto histórico quanto de condições concretas da existência atual, mas que oferecem possibilidades de transformação. Estes comportamentos, por sua vez, são traduzidos em significados e interpretados. Por isso, considera-se que os gestores e líderes organizacionais tem fundamental importância nas oportunidades viabilizadas às PCD nas empresas em que atuam.

Os resultados da pesquisa foram analisados pelas respostas obtidas a partir do questionário desenvolvido sobre bases paradigmáticas do conceito de deficiência conforme apresentado no item anterior, quais sejam, paradigmas da Normalidade e da Diversidade, e enviado a gestores e funcionários que atuam no setor de RH de empresas situadas no município do Rio de Janeiro e que já tenham trabalhado diretamente com PCD, tanto como selecionadores, como contratantes, desenvolvedores ou gestores.

2.1. O questionário

O questionário aplicado consta de quatro partes. Na primeira, as respostas permitem caracterizar os respondentes pois tratam especificamente do seu histórico pessoal, do tempo que trabalha nela, seu cargo ou função, do tempo que trabalha com PCD, escolaridade, gênero e idade. Finaliza perguntando sobre as ações que o respondente desenvolve ou desenvolveu com PCD.

Na segunda parte são feitas perguntas que investigam informações específicas no que diz respeito ao setor da atividade desenvolvida pela empresa, tipo de controle acionário; quantidade de funcionários com deficiência nas empresas; quando a empresa começou a contratar PCD; sobre o salário da PCD em relação às demais pessoas que ocupam o mesmo cargo/função; motivo pelo que a empresa iniciou a contratação de PCD.

Na terceira parte e partindo dos paradigmas previamente mencionados foram inseridas frases adaptadas do Inventário de Concepções de Deficiência (ICD) utilizadas na pesquisa de Carvalho-Freitas (2007) com o objetivo de verificar a percepção/relação do respondente no que diz respeito a sua vivência como profissional com PCD na empresa que trabalha. Cada frase afirmativa pode ser respondida com sempre (S), nunca (N), às vezes (AV) ou não sei (NS)..As frases empregadas e a distribuição das respostas obtidas são apresentadas no gráfico 09 no subitem Terceira parte .

Finalizando o questionário, na quarta parte foi solicitado que os respondentes colocassem livremente observações pertinentes ao tema e que gostariam de acrescentar, relacionadas à prática profissional.

2.2. Coleta, apresentação e análise de dados

A coleta de dados ocorreu através de abordagem direta, em dias e horários agendados ou por e-mail enviado.

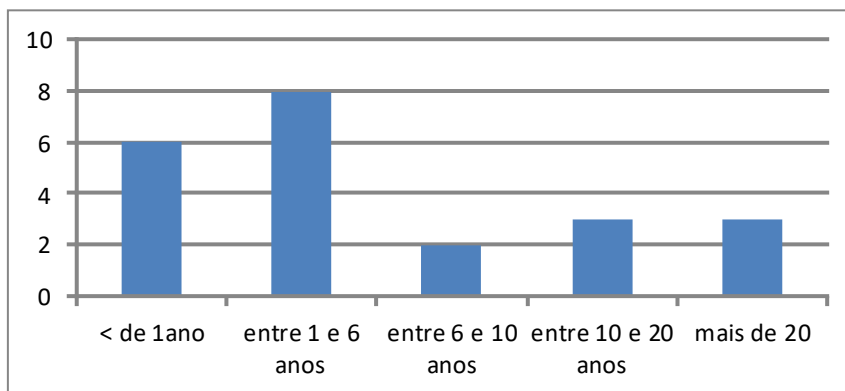
Foram enviados 82 e-mails obtidos da lista de participantes da FEAI (Fórum Estadual de Ação Inclusiva). Este fórum realizou-se mensalmente durante o ano de 2018, no Rio de Janeiro em sedes oferecidas por voluntários que trabalham em diversos setores da sociedade civil, e que participaram das reuniões durante o ano. O objetivo dos encontros, como o próprio nome diz era discutir e encontrar soluções para a PCD em vários setores da vida em sociedade, principalmente na vida do trabalho. Do total de e-mails enviados foram obtidas apenas 28 respostas via internet de profissionais que trabalhavam no setor de Recursos Humanos de empresas, ONGs ou instituições ligadas à promoção da inclusão de PCD na sociedade, situadas no município do Rio de Janeiro. Destas respostas, 11 respondentes disseram que não tinham condições de responder ao questionário ou por desconhecimento dos conteúdos apresentados, (4), ou por questões de sigilo das empresas onde trabalham, (6), ou por não concordar com o questionário, (1). Dos demais, 17 responderam ao questionário via internet e 5 questionários foram respondidos através de encontro marcado com profissionais que se enquadravam no perfil da amostra e que não pertenciam ao grupo da FEAI, totalizando uma amostra de 22 profissionais.

2.3. Primeira parte: caracterização dos respondentes

A pesquisa foi realizada com 22 (vinte e duas) pessoas com experiência profissional na contratação de PCD. Nesse grupo tem-se: 2 diretores, 6 gestores, 2 profissionais de setores estratégicos nas empresas onde trabalham, 8 profissionais do setor de recursos humanos das empresas contratantes e 4 profissionais de empresas terceirizadas que selecionam e treinam PCD para serem inseridos em vagas oferecidas por empresas contratantes.

Com relação ao tempo trabalhado por esses profissionais tratando de PCD, a sua distribuição está apresentada no Gráfico 1.

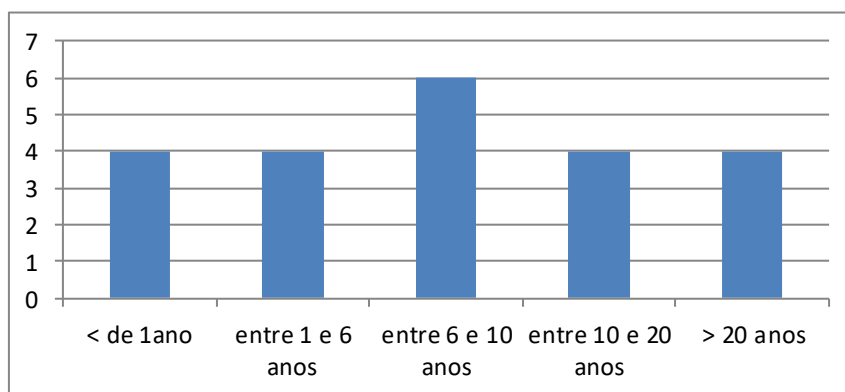
Gráfico 1: Distribuição do tempo de trabalho dos respondentes nas empresas



Fonte: Dados da Pesquisa

Em relação ao tempo de convivência dos respondentes com PCD no ambiente de trabalho, não necessariamente nas empresas que trabalham atualmente, o Gráfico 2 apresenta sua distribuição, da qual se deduz que na amostra da pesquisa tem-se uma população de mais de 60% de profissionais com experiência de mais de seis anos de convivência com PCD no ambiente corporativo.

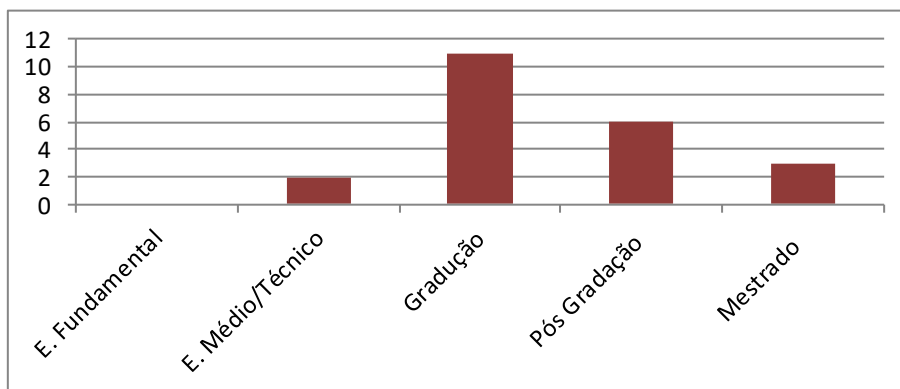
Gráfico 2: Distribuição do tempo de convivência no trabalho com PCD



Fonte: Dados da Pesquisa

O Gráfico 3 apresenta a distribuição da escolaridade dos respondentes.

Gráfico 3: Distribuição da Escolaridade dos Respondentes

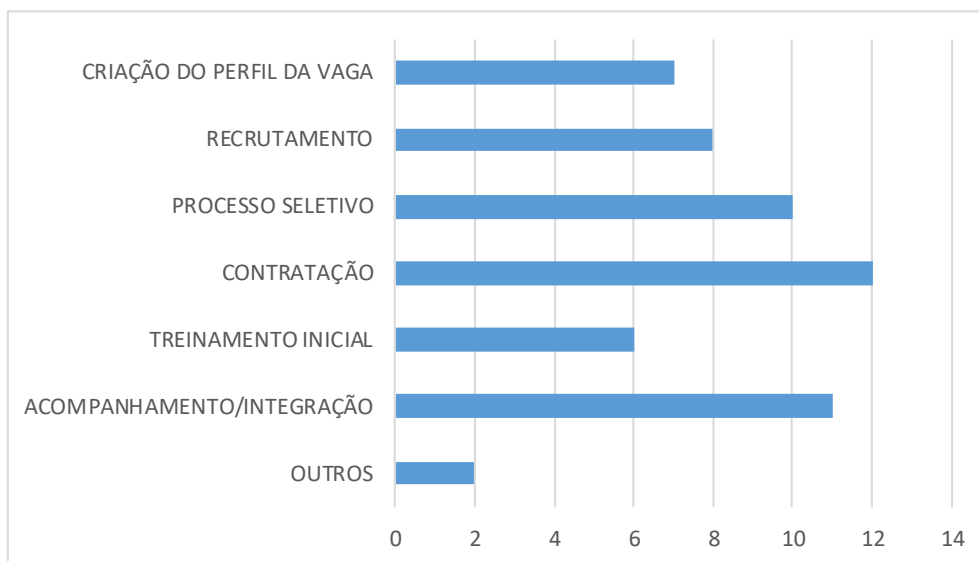


Fontes: Dados da Pesquisa

Na população da pesquisa tem-se 17 respondentes do sexo feminino e 5 do sexo masculino, 2 com entre 20 e 30 anos; 9 pessoas com entre 30 e 40 anos; 4 pessoas com entre 40 e 50 anos e 7 pessoas com acima de 50 anos. Dos 22 entrevistados sete declararam trabalhar com criação do perfil da vaga para PCD, 8 com recrutamento de PCD, 10 participam ou já participaram como selecionadores de PCD para empresas, 10 respondentes participam ou participaram do processo de contratação de PCD nas empresas onde atuaram como terceirizados, gestores ou funcionários do RH. Seis declararam ter experiência com treinamento inicial dos PCs nas empresas.

Em relação ao tipo de ação que o respondente pratica junto ao PCD, tem-se a distribuição do Gráfico 4.

Gráfico 4: Distribuição das ações desenvolvidas pelos respondentes

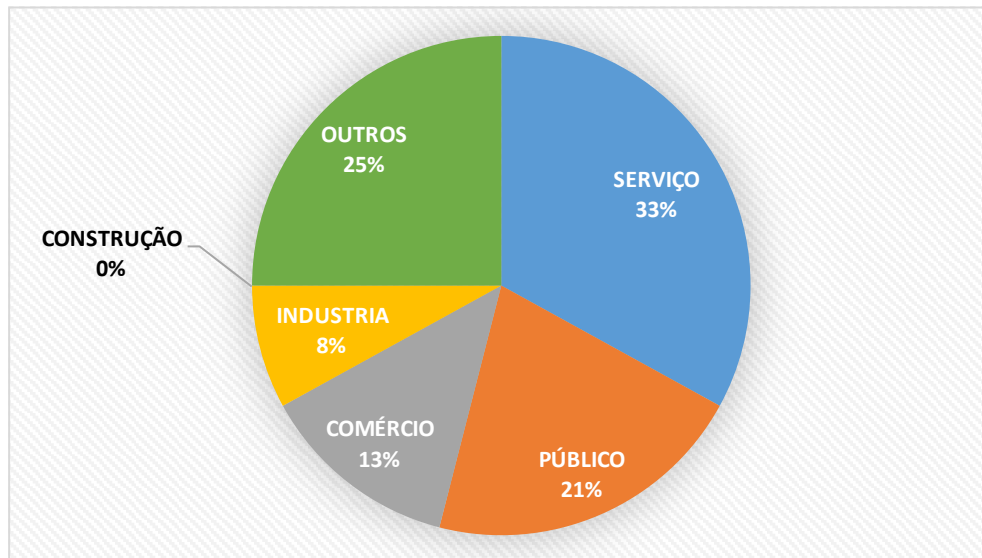


Fonte: Dados da Pesquisa

2.4. Segunda parte: caracterização das empresas

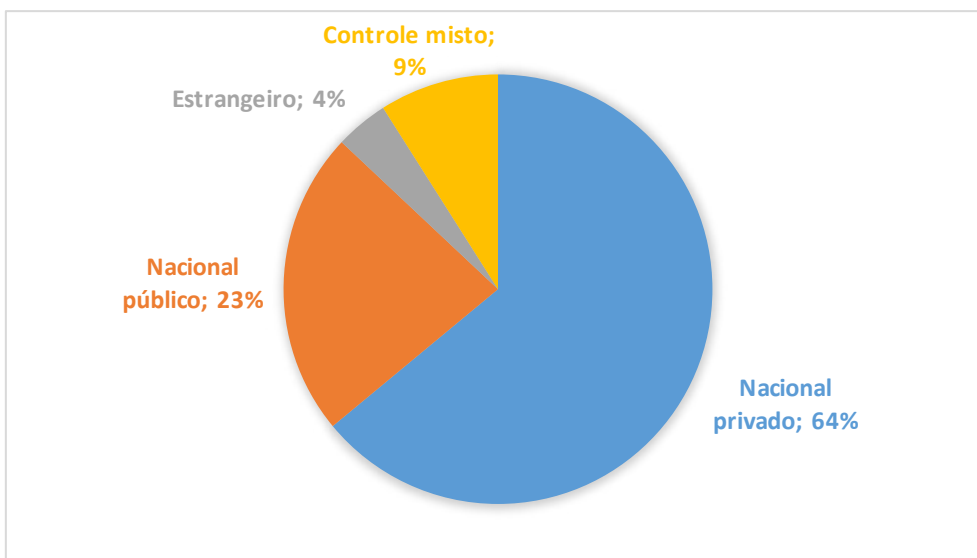
Os gráficos 5 e 6 apresentam, respectivamente, a distribuição do setor econômico das empresas as quais os respondentes estão associados e o tipo de controle acionário de cada uma.

Gráfico 5: Distribuição das empresas segundo o setor



Fonte: Dados da pesquisa

Gráfico 6: Controle acionário das empresas



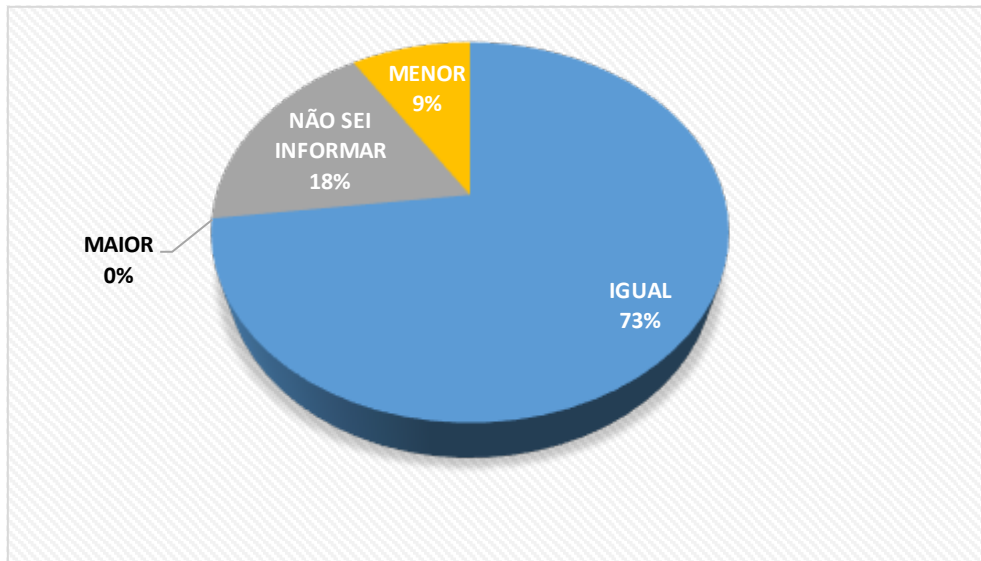
Fonte: Dados da pesquisa

Em relação ao número de funcionários totais nas empresas, tem-se 3 com menos de 100 funcionários e 19 com mais de 100.

Em relação ao número de PCD tem-se uma empresa com 1 funcionário, três com 10, quatro com 20, dois com 30, uma com 85 e uma com mais de 100 PCD. Seis respondentes não souberam quantificar os funcionários com deficiência na empresa e quatro respondentes declararam que as empresas onde trabalham o fazem predominantemente com PCD ou com população considerada “minoría”.

No Gráfico 7 apresenta-se a percepção dos respondentes sobre a remuneração recebida pela PCD em relação á recebida por funcionários sem deficiências em idêntica função.

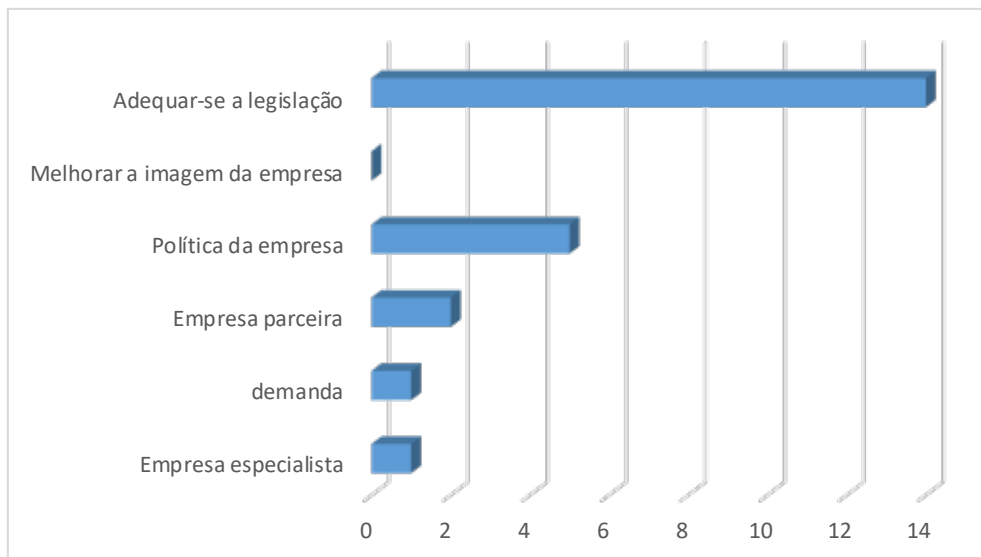
Gráfico 7: Remuneração dos PCD



Fonte: Dados da pesquisa

Finalmente no Gráfico 8 apresentam-se os motivos iniciais para contratação de PCD.

Gráfico 8: Motivo inicial para contratação de PCD.



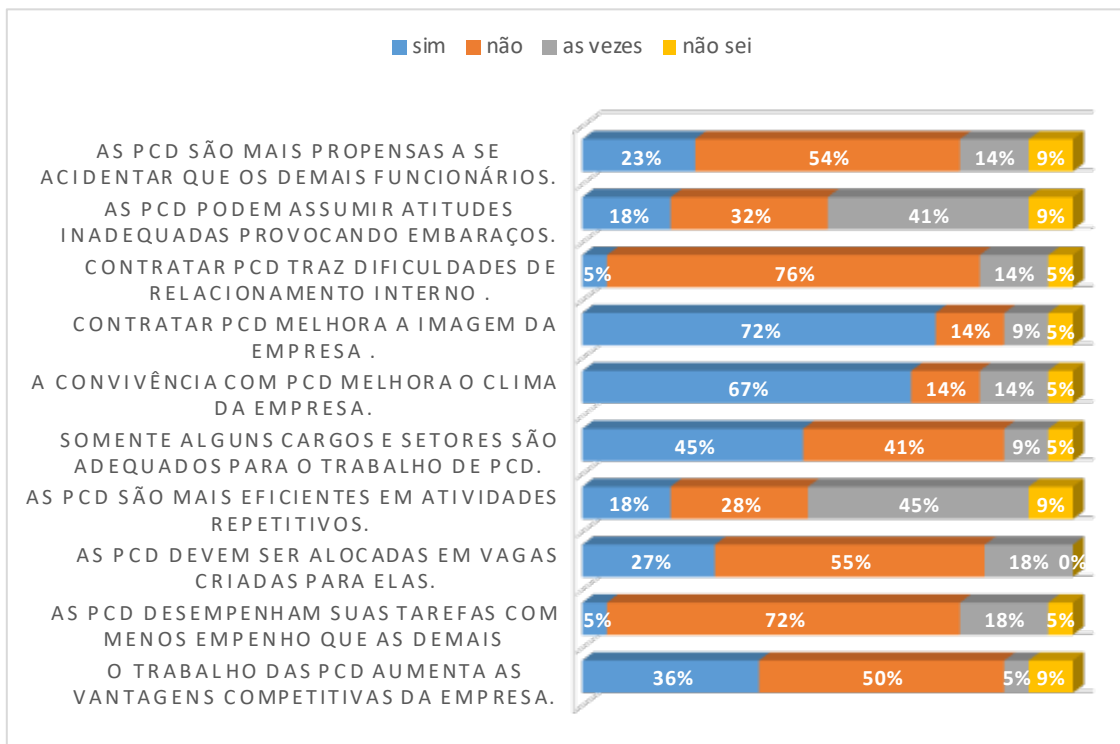
Fonte: Dados da pesquisa

Deste gráfico se observa a importância da Legislação, em particular da Lei de Cotas, como incentivo para contratação de PCD.

2.5. Terceira parte: resultados

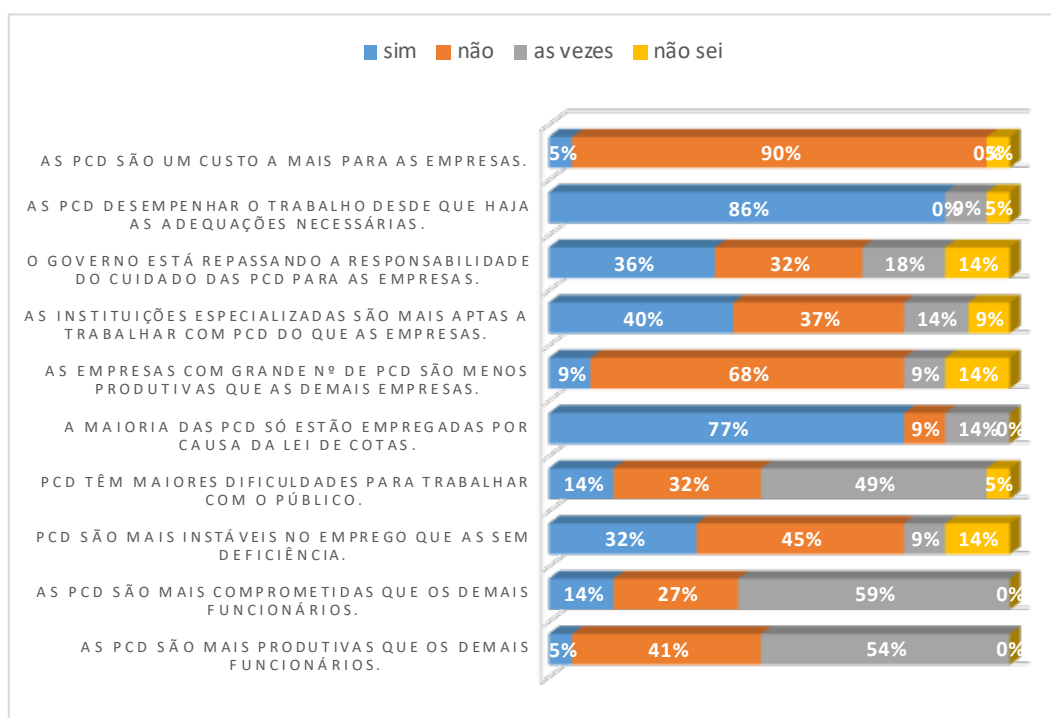
Como já citado, as frases apresentadas na 3ª parte do questionário representam postulados das matrizes elaboradas por Carvalho-Freitas (2009) para caracterizar o que a sociedade, as instituições e as pessoas pensam a respeito do conceito de deficiência e de uma PCD. Os respondentes deviam responder SIM, caso concordassem com a frase, com NÃO, caso contrário, com ÀS VEZES quando a frase dependesse do caso e NÃO SEI, quando o respondente nunca observou uma situação que lhe permitisse a resposta. Percentuais significativos permitem determinar qual o paradigma do conceito de deficiência o profissional e, possivelmente a empresa onde trabalha, empregam.

Gráfico 9: Resultados da pesquisa



Fonte: Dados da pesquisa

Gráfico 9 (continuação): Resultados da pesquisa



Fonte: Dados da pesquisa

Analisando o Gráfico 9 verifica-se a presença do paradigma da Diversidade nas respostas predominantemente negativas relacionadas às frases que asseguram que PCD são mais propensas a se acidentarem; que contratar PCD traz dificuldades de relacionamento nas empresas; que elas devem ser alocadas em vagas específicas para PCD; que desempenham suas tarefas com menos empenho que as demais; que as empresas com grande número de PCD são menos produtivas que as demais e que PCD representam um custo a mais para as empresas. Todas essas frases com respostas predominantemente negativas demonstram evolução, credibilidade e valorização da PCD para o mercado de trabalho.

Da mesma forma, as respostas predominantemente positivas para as frases que confirmam que a convivência com PCD melhora o clima organizacional; que a PCD pode desempenhar adequadamente qualquer tipo de trabalho desde que realizadas as adequações necessárias no ambiente e nos equipamentos de trabalho e que contratar PCD melhora a imagem da empresa, demonstram maior aderência ao paradigma da Diversidade, pois destas respostas observa-se o entendimento dos respondentes de que a contratação de PCD agrega valor às empresas.

Em relação a presença do paradigma da Normalidade obteve-se aderência nas respostas predominantemente afirmativas para a frase: A maioria das PCD só estão empregadas por causa da lei de cotas com o que se demonstra que os respondentes consideram que a sociedade ainda não está preparada para agir de forma voluntária nessa questão.

Algumas frases promoveram aderência bem próxima entre o sim e o não, indicando que os respondentes tiveram experiências diferentes e possuem expectativas e visão em paradigmas diferentes dentro da mesma questão. Essas frases foram “somente alguns cargos e setores específicos são adequados para o trabalho de PCD”; “as PCD são mais instáveis nos empregos que as demais pessoas”, “as instituições especializadas são mais aptas a trabalhar com PCD que as empresas” e “o governo está repassando a responsabilidade do cuidado da PCD para a empresa”. Este resultado demonstra que ainda não há unanimidade no paradigma da Diversidade nas questões relacionadas à empregabilidade das PCD. Engessar o perfil das vagas oferecidas para PCD, considerar instituições especializadas mais aptas para as atividades laborais em detrimento de contratações feitas por empresas públicas e privadas remetem as respostas ao paradigma da Normalidade. Ao considerar que as PCD são mais instáveis nos empregos demonstra a incapacidade da sociedade em promover ações afirmativas que deem segurança para que as PCD mantenham a estabilidade no emprego sem precisarem recorrer à subsídios ou programas de apoio financeiro.

Nas frases que predominaram as respostas “às vezes” o caráter humanista perpassa o capacitismo que faz com que sejam atribuídas características e competências de forma preconcebidas para um determinado grupo de pessoas, no caso, as PCD. A frase que afirma que as PCD são mais eficientes em trabalhos repetitivos com predominância positiva nas respostas caracteriza um grande mito da atualidade (SASSAKI, 2007), por isso algumas pessoas ainda acreditam nisso.

2.6. Quarta parte: observações Livres

Finalizando o questionário, os entrevistados foram convidados a complementar suas respostas de forma livre com informações vindas das experiências particulares de cada um. Comentários como: situações constrangedoras seriam evitadas com a adaptação do ambiente de trabalho às necessidades dos funcionários. Isso também facilitaria a relação interpessoal dos colaboradores, tornando o ambiente inclusivo; A contratação de um grupo de PCD auditiva sem ter contratado interprete ou capacitado os demais funcionários oferecendo curso de Libras, causando dificuldade de comunicação e trabalho em equipe: As ofertas de vagas para serventes, agentes de limpeza e de segurança para PCD com formação e capacitação superiores tiveram como consequência a alta rotatividade por questões óbvias; A PCD recebia salário inferior à média do mercado; O clima organizacional melhorou após a contratação de PCD, mesmo faltando interpretes e/ou mediadores na empresa; A reserva de vagas para PCD é uma injustiça frente à instabilidade e a falta de vagas apresentadas pelo mercado de trabalho de modo geral; A Lei de Cotas é importante, pois sem ela nenhum deficiente, principalmente os mais severos, teriam a chance de candidatar-se a uma vaga de emprego; O setor da indústria vem aumentando a terceirização e são cada vez mais raras as contratações de PCD uma vez que vem diminuindo o quantitativo de funcionários contratados pelo setor e aumentando a margem de terceirizados; Há mais vagas operacionais para PCD que

candidatos com o perfil para as preencher, e por isso, estas vagas permanecem em aberto por muito tempo.

CONCLUSÕES

Esta pesquisa permitiu verificar que os profissionais da área de recursos humanos e os gestores de empresas cariocas estão preparados para receber a PCD em seus locais de trabalho. Esta preparação foi confirmada pois a maioria tem experiência nas diversas etapas de contratação de PCD.

Acreditar no potencial do futuro candidato para preencher uma vaga, sendo este uma PCD e adequar a empresa para receber esse funcionário, parte sempre da crença de alguns aspectos envolvidos. O conjunto dessas crenças retrata a maneira como a sociedade define e projeta suas expectativas sobre uma PCD.

A análise dos resultados obtidos na pesquisa demonstrou que os paradigmas apresentados ainda convivem na caracterização do conceito de deficiência dos gestores e funcionários entrevistados. Este resultado concorda com os obtidos por Carvalho-Freitas em pesquisa anteriormente realizada (2007).

Constatou-se que o paradigma da Diversidade, que estabelece a possibilidade de vantagens competitivas na contratação de equipes multiculturais e grupos heterogêneos, ainda é, **para algumas das empresas, uma utopia, apesar da pesquisa observar certa evolução em relação a pesquisas anteriores.** Questões ligadas ao paradigma da Normalidade ainda se fazem presentes no pensamento das pessoas que trabalham com PCD. A visão de que somente alguns cargos e setores específicos são adequados para o trabalho da PCD convive, ainda, com a visão contrária, isto é, há empresas e profissionais que acreditam que adequar à vaga ao profissional com deficiência é a forma mais eficaz de contratação, e outras que apostam na recíproca, isto é, a PCD deve ser contratada e depois, as adaptações necessárias devem ser promovidas.

Apesar da Lei de Cotas ser um marco como ação afirmativa da PCD, só obteve alguma eficácia após o estabelecimento de fiscalização e aplicação de multas quando necessário.

Da pesquisa realizada, ainda se observam lacunas a serem preenchidas para que a PCD tenha oportunidades reais de contratação e crescimento profissional no mercado de trabalho.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ARANHA, M. S. F. (2001). Paradigmas da relação da sociedade com as pessoas com deficiência. **Revista do Ministério Público do Trabalho**. Brasília, Ano XI, no. 21, pp. 160-173. Março.

ASSIS, Adamir Moreira; CARVALHO-FREITAS, Maria Nivalda. (2014). Estudo de caso sobre a inserção de pessoas com deficiência numa organização de grande porte. **REAd. Revista Eletrônica de Administração (Porto Alegre)**, v. 20, n. 2, p. 496-528. Disponível em: https://www.scielo.br/scielo.php?pid=S1413-23112014000200496&script=sci_arttext&tlng=pt Acesso em: 27/03/2020

BAHIA SANTOS, Melissa; CHIES SHOMMER, Paula. (2010). Inserção Profissional de Pessoas com Deficiência nas Empresas: Responsabilidades e Caminhos Práticos. *Organizações & Sociedade* (online), 17 (julho-setembro).

BARROS, Karina Freire Barboza; TELES, M. A. P.; FERNANDEZ, C. B. (2013). Pessoas com deficiência-PcD e mercado de trabalho formal: os desafios para inclusão social no Brasil. **VI Jornada Internacional de Políticas Públicas**. Disponível: <http://www.joinpp.ufma.br/jornadas/joinpp2013/JornadaEixo2013/anais-eixo2-transformacoesnomundodotrabalho/pessoascomdeficiencia-pcdemercadodetrabalhoformal.pdf> Acesso em: 27/03/2020

BECHARA, F. R. (2011). Direitos e Garantias da pessoa com deficiência: um processo em construção. **Revista Deficiência Intelectual**, n.1, jul./dez. Disponível em https://issuu.com/zeppelini/docs/revista_di. Acesso em 27/03/2020.

BEZERRA, Sérgio Sampaio; VIEIRA, Marcelo Milano Falcão. (2012). Pessoa com deficiência intelectual: a nova "ralé" das organizações do trabalho. **RAE-Revista de Administração de Empresas**, v. 52, n. 2, p. 232-245. Disponível em: <https://www.redalyc.org/pdf/1551/155123666008.pdf> Acesso em: 27/03/2020

BOURDIEU, Pierre. (1996) **Razões práticas: sobre a teoria da ação**. Papyrus Editora.

BRANDÃO, Hugo Pena. (2007) Competências no trabalho: uma análise da produção científica brasileira. **Estudos de Psicologia (Natal)**, v. 12, n. 2, p. 149-158. Disponível: https://www.scielo.br/scielo.php?pid=S1413-294X2007000200007&script=sci_abstract&tlng=es Acesso em: 27/03/2020

BRASIL. (1990) **Constituição da República Federativa do Brasil**: promulgada em 5 de outubro de 1988. 4. Ed. São Paulo: Saraiva.

BRASIL. (1991) **Lei de cotas nº. 8213**, de 24 de Julho.

BRASIL, SECRETARIA ESPECIAL DE DIREITOS HUMANOS. (2009). Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência. Disponível em: <http://www.sdh.gov.br/> . Acessado em: 12/06/2020

CALADO, Jane da Cunha; BRAGA JUNIOR, Sérgio Silva; RAMOS, André Luiz; ALONSO JUNIOR, Nelson. (2010). Fatores de Interferência no Processo de Contratação de Pessoas com Deficiência: Um Estudo sobre a Integração e Socialização. Artigo apresentado ao VII SEGeT. 2010. Associação educacional Dom Bosco. Resende.

CAMPOS, José Guilherme Ferraz de; VASCONCELLOS, Eduardo Pinheiro Gondim de; KRUGLIANSKAS, Gil. (2013). Incluindo pessoas com deficiência na empresa: estudo de caso de uma multinacional brasileira. **Revista de Administração**, v. 48, n. 3, p. 560-573. Disponível: <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S008021071630293X> Acesso: 27/03/2020

CARVALHO-FREITAS, M. N. (2007). A inserção de pessoas com deficiência em empresas brasileiras. Tese de doutorado, Universidade Federal de Minas Gerais, Belo Horizonte, Minas Gerais, Brasil.

CHIAVENATO, Idalberto. (2010). **A iniciação à Administração de Recursos Humanos**. 4ª edição. Editora Manole: [s. n.]

DOVAL, Jorge Luiz Moraes. (2006). Inclusão de pessoas portadoras de deficiência no mercado de trabalho: desafios e tendências. Dissertação de Mestrado, Universidade Federal do Rio Grande do Sul (Escala de Administração) Porto Alegre, Brasil. Disponível: <https://www.lume.ufrgs.br/bitstream/handle/10183/8215/000571060.pdf?sequence=1&isAllowed=y> Acesso: 27/03/2020

ELIAS, Débora Alves; QUARESMA, Adilene Gonçalves. (2017). O desafio da formação e inclusão no mercado de trabalho de pessoas com deficiência intelectual leve (PCDIL). **De jure: revista jurídica do Ministério Público do Estado de Minas Gerais**. Disponível: <http://dejure.mpmg.mp.br/index.php/dejure/article/view/86> Acesso em 27/03/2020

FIGUEIRA, E. (2008). Caminhando em Silêncio – Uma introdução à trajetória das pessoas com deficiência na História do Brasil. São Paulo: Giz Editorial.

FLEURY, Maria Tereza Leme; FLEURY, Afonso. (2001). Construindo o conceito de competência. **Rev. adm. contemp.**, Curitiba, v. 5, n. spe, p. 183-196. Disponível em <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1415-65552001000500010&lng=en&nrm=iso>. acesso em 08 de novembro de 2020. <https://doi.org/10.1590/S1415-65552001000500010> .

FONTE, A. P. S. D. (2005). Responsabilidade Social como tecnologia de gestão: uma abordagem crítica a partir do estudo de caso em uma empresa do setor de manipulação farmacêutica da região

metropolitana de Vitória. Dissertação (Mestrado em Administração) – Programa de Mestrado em Administração, UFES, Vitória.

FREITAS, Lucas Cordeiro; DEL PRETTE, Zilda Aparecida Pereira. (2010). Criterion validity of the social skills rating system (SSRS-BR). **Psicologia: Reflexão e Crítica**, v. 23, n. 3, p. 430-439. Disponível em: <https://www.scielo.br/pdf/prc/v23n3/03.pdf>. Acesso em: 27/03/2020

GARCIA, Vinícius Gaspar. (2011). **Pessoas com deficiência e Mercado de Trabalho - Histórico e Contexto Contemporâneo**. IN:Jornal da UNICAMP. São Paulo.

GOFFMAN, Erving. (1988). Estigma: notas sobre a manipulação da identidade. **Tradução: Mathias Lambert**, v. 4. Disponível: <http://www.aberta.senad.gov.br/medias/original/201702/20170214-114707-001.pdf> Acesso: 20/03/2020

GOMES, Nilma Lino. (2003). Cultura negra e educação. **Revista Brasileira de Educação**, v. 23, p. 75-85. Disponível: <https://www.scielo.br/pdf/rbedu/n23/n23a05> Acesso: 27/03/2020

Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística [IBGE]. (2010). Censo demográfico de 2000. Brasília: IBGE. Disponível em: https://ww2.ibge.gov.br/home/estatistica/populacao/censo2010/caracteristicas_religiao_deficiencia/caracteristicas_religiao_deficiencia_tab_uf_xls.shtm . Último acesso em: 28 de maio de 2018.

HENDERSON, Patricia Araujo; ARAÚJO FERREIRA, Marcos Aurélio de; DUTRA, Joel Souza. (2016) As barreiras para a ascensão da mulher a posições hierárquicas: um estudo sob a óptica da gestão da diversidade no Brasil. **Revista de Administração da Universidade Federal de Santa Maria**, v. 9, n. 3, p. 489-505. Disponível: <https://periodicos.ufsm.br/reaufsm/article/view/8208> Acesso em: 27/03/2020

IDOWU, Samuel O.; TOWLER, Brian A. (2004). A comparative study of the contents of corporate social responsibility reports of UK companies. **Management of Environmental Quality: an international journal**. Disponível em: <https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/14777830410540153/full/html?fullSc=1&mbSc=1> Acesso em: 27/03/2020

MANTOAN, Maria Teresa Eglér. (2010) O Direito à diferença na igualdade de direitos. ISSN 1809-7278 (Impressa) ISSN 2358-9744 (Eletrônica) **Revista Brasileira de Estudos Jurídicos**, v. 5, n. 1, p. 127. Disponível em: <https://direito.fasa.edu.br/k/bej/10194536.pdf#page=127> Acesso em: 27/03/2020

MATURANA H.; VERDEN-ZÖLLER G. (2004) **Amar e brincar: fundamentos esquecidos do humano do patriarcado à democracia**. São Paulo: Palas Athenas.

MOR BARAK. (2016). **Managing diversity: Toward a globally inclusive workplace**. Sage Publications.

NADLER, David. (1993). **Arquitetura organizacional**: A chave para a mudança empresarial. 6ª ed. Campus: Rio de Janeiro.

NEVES-SILVA, Priscila; PRAIS, Fabiana Gomes e SILVEIRA, Andréa Maria. (2015). **Inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho em Belo Horizonte, Brasil: cenário e perspectiva**. *Ciênc. saúde coletiva* [online]. vol.20, n.8, pp.2549-2558. ISSN 1678-4561.

NUERNBERG, Adriano Henrique. (2008). Contribuições de Vigotski para a educação de pessoas com deficiência visual. **Psicol. estud.**, Maringá, v. 13, n. 2, p. 307-316, June. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1413-73722008000200013&lng=en&nrm=iso>. Acesso em: 12/10/2020. DOI: <http://dx.doi.org/10.1590/S1413-73722008000200013>.

OLIVEIRA, T. (2013). **O papel do RH na inclusão de pessoas com deficiência**. [S. l.: s. n]. Disponível em: <http://www.rh.com.br/>. Acessado em: 12/06/2020

OMOTE, Sadao. (1995) A integração do deficiente: um pseudo-problema científico. **Temas psicol.**, Ribeirão Preto, v. 3, n. 2, p. 55-62, ago. Disponível em <http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1413-389X1995000200007&lng=pt&nrm=iso>.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS [ONU]. (2006). **Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência**. Doc. A/61/611, Nova Iorque.

PASTORE, J. (2000). **Oportunidades de Trabalho para portadores de deficiência**. São Paulo, LTR Editora Ltda.

PEREIRA, Fabio Queiroz; LARA, Mariana Alves; PÁDUA ANDRADE, Daniel de. (2018). O conceito de capacidade legal na convenção sobre os direitos das pessoas com deficiência. **Revista Eletrônica do Curso de Direito da UFSM**, v. 13, n. 3, p. 948-969. Disponível em: <https://periodicos.ufsm.br/revistadireito/article/view/31839>. Acesso em: 27/03/2020.

PIAGET, Jean. (1999). **A linguagem e o pensamento da criança**. Martins Fontes.

PORTER, Michael E. (2000). A nova era da estratégia. **HSM Management**, v. 1, n. 1, p. 18-28.

PORTER, Michael E. (2004). **Estratégia competitiva**. Elsevier Brasil, 2004.

RICCIOPPO, Lilian. (2011). O Papel do RH na Inclusão da Pessoa com Deficiência no Mercado de Trabalho. Monografia. Orientadora Adélia Araújo– Programa de graduação da AVM.EDU. Rio de Janeiro: AVM, 2011

SASSAKI, Romeu Kazumi. (2002) *Inclusão: construindo uma Sociedade para todos*. 4. ed. Rio de Janeiro: WVA.

SASSAKI, Romeu Kazumi. (2003). Terminologia sobre deficiência na era da inclusão. **Mídia e deficiência. Brasília: andi/Fundação banco do brasil**, p. 160-165. Disponível em: https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/35474279/terminologia_inclusiva.pdf?1415463741=&response-content-disposition=inline%3B+filename%3DTERMINOLOGIA_SOBRE_DEFICIENCIA_NA_ERA_DA.pdf&Expires=1602547714&Signature=CQHbg9gWBBMvDaibrUDt7yATJgyMhL-CbC3YuuF224EMHytXjvBazw-Sm-w0iJnMSgcmGGeuwE7cw0bDuqBBXY1PN7Cd9Ae0h5PzhKdQCvtAOVsAZrjt-cS3lzF0IBLdzTZQtCiAr4-pl8wGQSar5u-lKe5SMThifozc30czKqTKMjPpJSc0b3YPk-ZFblUsgKy0Ev3YfX~A3eSAb9xhopBCJoVxNmxPV2zPDScCZsGN1JahvhWPzUHZFB65uDJO9s6guPMK0H2EY7gdj036awqB6hTR0FRN-b32Nd0z-6z~1ngXIACklevrNeEuSR3oQ~y~oqe0w~JrYwmCDQC3cw_&Key-Pair-Id=APKAJLOHF5GGSLRBV4ZA . Acesso em 27/03/2020

SASSAKI, Romeu Kazumi. (2007). Nada sobre nós, sem nós: Da integração à inclusão – Parte 2. *Revista Nacional de Reabilitação*, ano X, n. 58, set./out., p.20-30. Disponível em: <https://www.sinprodf.org.br/wp-content/uploads/2012/01/nada-sobre-n%C3%93s-sem-n%C3%93s2.pdf>. Acesso em 27/03/2020

SASSAKI, Romeu Kazumi. (2013). Como chamar as pessoas que têm deficiência? **Revista da Sociedade Brasileira de Ostomizados**, ano I, n. 1., p.8-11. Disponível em: <https://www.ocuidador.com.br/imgs/utilidades/terminologia-50aa23697289a.pdf> Acesso em: 27/03/2020.

SHIMONO, Sumiko Oki. (2008). **Educação e trabalho: caminhos da inclusão na perspectiva da pessoa com deficiência**. Tese de Doutorado. Universidade de São Paulo.

SILVA, C. A. (2012). *Pessoa com deficiência: inclusão social no âmbito trabalhista?* Botucatu, **Conteúdo Jurídico**. São Paulo.

SOUZA, L. S. (2006). *Educação pela comunicação como estratégia de inclusão social: o caso da escola Interativa*. Dissertação de Mestrado - Universidade Vale do Rio dos Sinos, São Leopoldo, Porto Alegre.

VERDÉLIO, Andreia. (2016) **Gestores ainda têm resistência em contratar pessoas com deficiência no Brasil**. Agência Brasil. 01/05/2016. Disponível: <https://agenciabrasil.ebc.com.br/economia/noticia/2016-05/gestores-ainda-tem-resistencia-em-contratar-pessoas-com-deficiencia-no> Acesso: 27/03/2020.