

## Os desafios dos alunos portadores de deficiências para permanecerem no mercado de trabalho

**Cristiane de Almeida Santos**

Pesquisadora da Universidade Federal de Rondonópolis (Brasil)

[wcvideos@hotmail.com](mailto:wcvideos@hotmail.com)

**Heitor Lopes Ferreira**

Professor da Universidade Federal de Rondonópolis (Brasil)

[heitor.ferreira@ufr.edu.br](mailto:heitor.ferreira@ufr.edu.br)

### Resumo

O presente trabalho traz uma breve reflexão sobre a inserção das PcDs nos cursos profissionalizantes, ofertados pelo SENAI-MT, bem como sua inserção no mercado de trabalho. A pesquisa se justifica por abordar uma temática relevante para a sociedade, visto que aproximadamente 46 milhões de pessoas tem algum tipo de deficiência e mesmo com dispositivos legais vigentes no país, um número tão pequeno – 1% - ocupa alguma posição no mercado de trabalho. O objetivo geral da pesquisa é compreender como tem se dado o processo de inserção dessas pessoas no mercado de trabalho e como elas têm mantido sua empregabilidade. Trata-se de uma pesquisa descritiva exploratória de natureza qualitativa. A coleta de dado se deu com uma pesquisa de campo, e o instrumento utilizado para esse processo foi um roteiro de entrevista semiestruturado. Os principais resultados indicam que o processo de inclusão por parte do SENAI em parceria com algumas empresas, não ocorre com eficiência, dado que as PcDs lidam apenas com a teoria e praticamente saem do cursos sem conhecer as instalações de um empresa, ademais os contratos das PcDs tem vigência somente durante o curso e isso significa dizer que ao termino do curso, poucos tem chance de realmente ir para o mercado e principalmente de se manterem empregados..

### Palavras-Chave

PcDs; Inclusão; Mercado de trabalho; Capacitação

## *The challenges of students with disabilities to remain in the labour market*

### **Abstract**

This paper brings a brief reflection on the insertion of PwDs in professional courses offered by SENAI-MT, as well as their insertion in the labor market. The research is justified by addressing a relevant topic for society, as approximately 46 million people have some type of disability and even with legal provisions in force in the country, such a small number - 1% - occupies some position in the labor market. The general objective of the research is to understand how the process of insertion of these people in the labor market has taken place and how they have maintained their employability. This is an exploratory descriptive research of a qualitative nature. Data collection took place through field research, and the instrument used for this process was a semi-structured interview script. The main results indicate that the inclusion process by SENAI in partnership with some companies does not occur efficiently, as the PwDs deal only with theory and practically leave the courses without knowing the facilities of a company, in addition to the contracts of PwDs are valid only during the course and this means that at the end of the course, few have a chance to actually go to the market and especially to remain employed.

### **Keywords**

PwDs; Inclusion; Job market; Training

## *Los desafíos de los estudiantes con discapacidad para permanecer en el mercado laboral*

### **Resumen**

El presente trabajo trae una breve reflexión sobre la inserción de las PCD en los cursos profesionales ofrecidos por el SENAI-MT, así como su inserción en el mercado laboral. La investigación se justifica por abordar un tema relevante para la sociedad, ya que aproximadamente 46 millones de personas tienen algún tipo de discapacidad y aún con las disposiciones legales vigentes en el país, un número tan pequeño - 1% - ocupa algún puesto en el mercado laboral. El objetivo general de la investigación es comprender cómo se ha producido el proceso de inserción de estas personas en el mercado laboral y cómo han mantenido su empleabilidad. Se trata de una investigación exploratoria descriptiva de carácter cualitativo. La recolección de datos se realizó a través de una investigación de campo, y el instrumento utilizado para este proceso fue una guía de entrevista semiestructurada. Los principales resultados indican que el proceso de inclusión por parte del SENAI en alianza con algunas empresas no se da de manera eficiente, dado que las PCD se ocupan únicamente de la teoría y prácticamente salen de los cursos sin conocer las instalaciones de una empresa, además de que los contratos de las PCD son válidos solo durante el curso y esto significa que al final del curso, pocos tienen la oportunidad de ir realmente al mercado y especialmente de permanecer empleados.

### **Palabras clave**

PcDs; Inclusión; Mercado laboral; Capacitación

**Dados para Contato | Contact Details | Detalles de Contacto:** Heitor Lopes Ferreira - Universidade Federal de Rondonópolis. Av. dos Estudantes, 5055 - Cid. Universitária, Rondonópolis - MT, 78736-900, Brasil. **URL:** <https://ufr.edu.br/>.

**Recebido em | Received in | Recibido en:** 17/07/2021 - **Aprovado em | Approved in | Aprobado en:** 10/03/2023

**DOI:** <http://dx.doi.org/10.23925/recape.v13i2.55067>

# 1. CONSIDERAÇÕES INICIAIS

Dados oficiais do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatísticas – IBGE revelam que de acordo com o censo de 2010, 24% da população brasileira tem algum tipo de deficiência, ou seja, é uma parcela da população expressiva e de grande relevância no cenário nacional. Mas como é a relação dessas pessoas quando se fala em mercado de trabalho? Em um país onde o nível de preconceito e discriminação é relativamente alto, infere-se que essa população deva ter algum tipo de dificuldade de acesso tanto ao mercado de trabalho quanto ao emprego formal.

Embora o processo de contratação de pessoas com deficiência esteja na pauta de muitas discussões, e se tratar de um assunto muito relevante, de acordo com a Agência Brasil (2017), apenas 1% da população com deficiência ocupa algum posto de trabalho no mercado formal. Segundo a agência, mesmo as PcDs mostrando bons desempenhos e capacidades no mercado de trabalho, poucos empregadores concedem oportunidade pensando na função social, pelo contrário, a maioria faz apenas cumprir a cota.

Entre as diversas desculpas apresentadas pelas empresas, na justificativa da não contratação de PcD, é a falta de qualificação profissional, por isso que é importante ressaltar que o processo de empregabilidade começa na qualificação que essas pessoas constroem e isso ocorre, muitas vezes via educação profissional.

A inserção das PcD's no ensino profissionalizante carrega consigo algumas especificidades no que tange aos aspectos legais e sociais. De acordo com SENAI (2020), devido à atuação da Inspeção do trabalho, as empresas estão tendo mais atenção no que tange a capacitação de mão de obra de acordo com suas necessidades por meio de programas como a aprendizagem industrial. Dessa forma, contribuem para minorar o desemprego e promover a inclusão social, criando oportunidade para as PcD's e trazendo desafios para os empregadores.

Por ser um processo relativamente novo e complexo há muito a se descobrir e aprender. De um lado tem-se o empregador, que almeja ganhos por meio do maior nível de produtividade possível e ao menor custo, no outro extremo, tem-se a pessoa com necessidades especiais que precisa ser inserida na sociedade de forma ativa e igualitária. Nesse contexto a sociedade como um todo é importante, no que rege a conscientização e sensibilização quando se trata de discriminação e preconceito, mas sobretudo a família tem um papel essencial no processo de inserção. Nesse sentido a Agência Brasil (2017) diz que a família tem que acreditar e incentivar essas pessoas, além disso, após a inserção, a família deve observar se essas pessoas serão respeitadas em seus direitos, por meios de relatos dessas pessoas, bem como cuidar para que cumpram suas obrigações como agente economicamente ativo.

Em vista disso, esse estudo tem como questão: Como tem ocorrido a inserção e a manutenção das PcDs qualificadas pelo SENAI, no mercado de trabalho? Diante dessa questão, o objetivo é compreender como tem se dado o processo de inserção dessas pessoas no mercado de trabalho e como elas têm mantido sua empregabilidade. Além disso, estabeleceu-se os seguintes objetivos específicos: compreender as dificuldades de acessibilidade desse público ao mercado de trabalho; verificar como o curso de aprendizagem industrial tem auxiliado as PcDs; analisar o papel do SENAI na intermediação do processo de inserção dessa população no mercado.

É pertinente frisar que esta pesquisa se justifica por abordar uma temática relevante para a sociedade, visto que aproximadamente 46 milhões de pessoas tem algum tipo de deficiência e mesmo com dispositivos legais vigentes no país, um número tão pequeno – 1% - ocupa alguma posição no mercado de trabalho.

Este estudo trata-se de uma pesquisa descritiva exploratória de natureza qualitativa. A coleta de dado se deu com uma pesquisa de campo, e o instrumento utilizado para esse processo foi um roteiro de entrevista semiestruturado.

## 2. REFERENCIAL TEÓRICO

Esta seção está dividida em três subseções em que na primeira, traz-se por meio da definição conceitual, uma visão geral sobre PcD; na segunda subseção fala-se do mercado de trabalho para PcDs e seu amparo legal, e na terceira subseção, é explanado sobre os desafios de mercado de trabalho enfrentados por alunos PcDs.

### 2.1. Definição de PcD

Algumas discussões têm se despontado acerca da definição de deficiência, desta forma, afirma-se, portanto que a definição de deficiência apresenta algumas variações e nesse sentido, Gaudenzi e Ortega (2016), dizem que além da diversificação de entendimento conceitual, a deficiência constitui um campo crescente e heterogêneo de ativismo político e investigação no Brasil e no mundo. Desta heterogeneidade, tem-se, por exemplo, os diversos organismos criados para representar essa parcela da população e a título de exemplo, pode-se citar que com a intensificação de movimentos sociais na luta por igualdade de excluídos na África, América Latina, América do Norte e Europa, surge o Disability Rights Movement, da mesma forma que na Inglaterra nasceu o Union of The

Physically Movement Against Segregation (UPIAS), nos Estados Unidos da América o Independent Living Movement (ILM) (GAUDENZI; ORTEGA, 2016).

Ao passo que os movimentos sociais se intensificam mundo afora, cresce também a investigação acerca da noção de deficiência aumenta, de forma que em sua fase principiante, tal investigação é marcada por críticas principalmente de médicos e educadores (GAUDENZI; ORTEGA, 2016). Ressalva-se que tais críticas tiveram natureza construtiva e foram de grande valia para uma melhor compreensão da deficiência.

Um exemplo da expressividade dos estudos críticos foi a relevância que ganharam seus questionamentos à linguagem sobre a deficiência utilizada na Classificação Internacional de Lesão, Deficiência e Handicap (ICIDH). Os críticos reivindicavam a descrição da deficiência como uma questão de direitos humanos e não apenas biomédica. Neste momento a interpelação de natureza política tinha como um dos principais alvos a relação de causalidade entre *impairments*, *disabilities* e handicaps assumida pela ICIDH. De acordo com a mesma, *impairments* significava perda ou anormalidade de uma estrutura ou função corporal – psicológica, fisiologia ou anatômica; *disability* significava a restrição ou perda da capacidade de performance de atividades de forma considerada normal para os seres humanos e handicap era a desvantagem de uma pessoa individual oriunda do *impairment* ou da *disability* que a limita de desempenhar um papel que é normal em determinado grupo. Como resultado da revisão da ICIDH, em 2001, foi aprovada a Classificação Internacional de Funcionalidade, Incapacidade e Saúde (CIF) (GAUDENZI; ORTEGA, 2016, p. 3062)

De acordo com o Sindicato da Indústria da Construção Pesada do Estado de São Paulo – SINICESP (2015), partindo do princípio da universalidade e da solidariedade, o Estado deve propiciar as condições mínimas de inserção social das Pessoas com Deficiência e diante disso, é extremamente relevante que não mais se confunda, nem tampouco deve se conceituar pessoas com deficiência como pessoas incapazes para o trabalho ou para uma vida social independente.

Sob o ponto de vista legal e principalmente no que se refere à proteção e amparo das pessoas com deficiência em relação ao mercado de trabalho, o dispositivo legal pondera que a deficiência não deve ser considerada como uma limitação física, mental, sensorial ou múltipla, que incapacite a pessoa para o exercício de atividades normais da vida e que, em razão dessa incapacitação, a pessoa tenha dificuldades de inserção social (BRASIL, 1999).

Além disso, de maneira contundente, tem-se o conceito estabelecido pela Lei Federal nº 13.146/2015, em seu Artigo 2º em que:

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 (BRASIL, 2015).

Dado o conceito de pessoa deficiência é importante se esclarecer os principais tipos de deficiências

consideradas inclusive no dispositivo legal. Desta forma, no Decreto nº 3.298/99, em seu artigo 3º tem-se as seguintes definições: I – deficiência – toda perda ou anormalidade de uma estrutura ou função psicológica, fisiológica ou anatômica que gere incapacidade para o desempenho de atividade, dentro do padrão considerado normal para o ser humano; II – deficiência permanente – aquela que ocorreu ou se estabilizou durante um período de tempo suficiente para não permitir recuperação ou ter probabilidade de que se altere, apesar de novos tratamentos; e III – incapacidade – uma redução efetiva e acentuada da capacidade de integração social, com necessidade de equipamentos, adaptações, meios ou recursos especiais para que a pessoa com deficiência possa receber ou transmitir informações necessárias ao seu bem-estar e ao desempenho de função ou atividade a ser exercida (BRASIL, 1999).

Por fim, esclarecido as definições iniciais, é importante frisar que no Brasil, aproximadamente 46 milhões de brasileiros são portadores de algum tipo de deficiência, de acordo com o censo realizado pelo IBGE em 2010. De acordo com o IBGE (2010), a pesquisa foi realizada sobre as seguintes habilidades: enxergar, ouvir, caminhar, subir degraus.

## 2.2. Mercado de trabalho para PCDs

Um dos princípios da Constituição Brasileira é a isonomia, ou seja, de acordo com este princípio, todos devem ser tratados de forma igual perante a lei. Contudo, sabe-se que nem todas as normas pregadas pela constituição ocorrem efetivamente, pois mesmo com todo um aparato legal, ainda se precisa de leis de cotas para grupos menos favorecidos, como é o caso de negros, mulheres – em algumas situações – indígenas, e também pessoas com algum tipo de deficiência, para se fazer valer direitos básicos.

No caso específico das Pessoas com Deficiência, Schmidt (2016) evidencia que embora o Brasil seja um país que se pauta em alguns princípios básicos, como a isonomia e a dignidade da pessoa humana, lembra que a luta das PcDs é mais intensa do que se imagina, pois as pessoas com deficiência, antes de lutar pela observância do princípio da dignidade, tiveram que lutar para ter o direito de serem consideradas “pessoas” e “humanas”.

Para fins desta pesquisa, ater-nos-emos sobre o caso da inserção dePcD no mercado de trabalho, que no Brasil pode ocorrer por meios legais e neste caso tem-se a lei de cotas, por meio de políticas de inclusão social, em que as empresas que vinculam sua imagem ao compromisso social e ainda se tem a possibilidade de inserção por intermédio de entidades que indicam ou encaminham PcD a vagas disponíveis e compatíveis com suas limitações (SOUZA *et al.* 2017).

No âmbito empresarial, algumas ressalvas são feitas no que tange a contratação de PcD e nesse sentido, esclarece-se que falta conhecimento por parte das empresas, bem como por parte dos

profissionais de RH, principalmente no que concerne a correta forma de fazer a contratação, bem como a adequação e integração das pessoas com deficiências nas empresas, o processo de inclusão em si, e isso justifica a tímida contratação desses perfis por parte das empresas (SOUZA *et al.* 2017).

É válido lembrar que a inserção no mercado de trabalho tem se tornado cada vez mais difícil devido a diversos fatores, como por exemplo, a dinâmica do mercado, mudanças no comportamento do consumidor, acesso à informação, avanço tecnológico entre outros e nessa seara, as pessoas com deficiência acabam encontrando desafios ainda maiores

Nas palavras de Lorenzo e Silva (2017), um estudo realizado em 2015 em Belo Horizonte, denotou que tanto as empresas quanto os indivíduos que participaram do estudo, pontuaram a baixa qualificação das pessoas com deficiência como principal barreira de entrada no mercado de trabalho. Conforme os autores, uma possível explicação para esta realidade, seja a decorrência do longo período de segregação, em que muitas pessoas ficaram sem o devido preparo para corresponder às imposições do mercado.

Outro ponto relevante no que tange a inclusão e inserção de PcDs nas empresas, diz respeito a inibição de discriminação e nesse sentido, Campos, Vasconcellos e Kruglianskas (2013) dizem que embora a lei de cotas tenha sido um marco no que tange a inclusão, a inserção desse público nas empresas tem sido uma das maiores estratégias no que tange a inibição de práticas discriminatórias, além de criar condições para que se veja a presença dos profissionais com deficiência com desejo e apreço, em detrimento daquelas que posicionam em seu cerne a simples busca pelo manto legal (CAMPOS; VASCONCELLOS; KRUGLIANSKAS, 2013).

## **2.3 Os desafios de mercado de trabalho enfrentados por alunos PcDs**

Falar em desafios enfrentados por PcD no processo de se inserir no mercado de trabalho, significa termos que esclarecer alguns pontos que ainda persistem na sociedade, como por exemplo, o preconceito e a discriminação. Segundo Neve-Silva, Prais e Silveira (2015, p. 3), “o preconceito e a discriminação representam um grande entrave à inclusão, uma vez que, promovem estigmas e criam estereótipos, dificultando a contratação de pessoas com deficiência pelas empresas privadas”.

Mas no campo dos desafios enfrentado por esse grupo de pessoas, um que as empresas geralmente utilizam para justificar a falta de inclusão é a qualificação de mão de obra. Nas palavras de Friedrich (2016), mesmo com uma legislação de inclusão existindo há mais de 20 anos, muitas empresas não a cumprem com a justificativa de falta de mão de obra qualificada. Na verdade, em análise

mais profunda, e ainda em conformidade com o autor, no mínimo dois fatores se sobressaem sob a visão da empresa no quesito inclusão de PcDs a saber: historicamente e, portanto, cultural, as empresas não são pensadas para comportar em sua estrutura pessoas com deficiência, ou seja, é ignorado totalmente o que essas pessoas podem fazer e o outro fator, é o que já foi dito anteriormente, a qualificação de mão de obra.

Alguns segmentos empresariais encontram enormes dificuldades para cumprir a determinação legal de contratar pessoas portadoras de deficiência, pois em nenhum momento é levado em consideração a atividade exercida pela empresa e os riscos a que os deficientes ficarão expostos no exercício de determinadas funções, em razão de que a maioria deles não tem qualificação preparada para a inserção no mercado de trabalho. As empresas encontram enorme dificuldade para promover a inserção do deficiente no mercado de trabalho, vez que a mão de obra não é qualificada e a própria legislação dispõe que não se pode exigir dele experiência anterior e muito menos qualificação profissional (Friedrich, 2016, p. 8-9).

A fim de diminuir o abismo da falta de qualificação, muitas vezes usado pelas empresas para justificar a não contratação de PcDs e nesse sentido, Morais (2016) diz que se tem na educação a esperança do rompimento da exclusão dessas pessoas com necessidades especiais, assim, por meio da educação, as PcDs devem obter mais oportunidades para a vida social e profissional desconstruindo portanto, a visão de que são pessoas vulneráveis e incapazes, dando lugar a autonomia e independência e através da educação profissional, qualificação, capacitação e reconhecimento no mercado de trabalho.

A gestão de tais profissionais também é outro ponto que requer atenção, principalmente por parte dos gestores diretos desses profissionais, por se tratar de uma pessoa com algum tipo de limitação, tende-se a se dar um tratamento, ou atenção diferenciada, o que para alguns estudiosos, acaba se cometendo um erro. Nesse sentido, Souza *et al.* (2017) dizem que, o colaborador com deficiência, deve ter os mesmos direitos e obrigações dos outros colaboradores, de forma que negligenciar ou mitigar tais obrigações pode acarretar em dificuldades no relacionamento com os demais colaboradores e obstaculizar a inclusão destes no ambiente de trabalho.

Para Gil (2002), as empresas devem adotar uma postura no tocante a avaliação profissional de PcDs e assim deve se valer de critérios estabelecidos entre ambas as partes, ou seja, empregado e empregador, levando em consideração as habilidades e capacidades do profissional em relação as suas limitações para o estabelecimento de metas. Duarte e Freschi (2013) contribuem dizendo que o processo de seleção e contratação devem se fundamentar nas competências das pessoas com necessidades especiais e não em suas limitações e isso, conforme os autores implica em uma equipe preparada para realização deste processo. Ademais, o ideal seria uma política de treinamento e capacitação voltada à preparação dos supervisores e coordenadores para promoção de uma sensibilização mais efetiva (CAMPOS, VASCONCELLOS E KRUGLIANSKAS, 2012).

É importante ressaltar que as empresas devem primar pela igualdade de direitos, levando em conta a diversidade e as particularidades de cada um, embora, nesse sentido, Pinheiro e Dellatorre (2015) alerta para o preconceito, pois o corpo que foge ou não se enquadra em algum padrão preestabelecido, denota vergonha e imprime exatamente o que se pretende esconder socialmente, por isso, aceitar a diferença ainda é uma dificuldade para os preconceituosos, pois comparar as pessoas que não tem deficiência com as que têm pode denotar uma situação de inferioridade (PINHEIRO; DELLATORRE, 2015).

As discussões sobre os desafios das PcDs no mercado de trabalho giram majoritariamente sobre o preconceito e nesse sentido, Augusto (2017), esclarece que a inclusão dessas pessoas no mercado, não se resume apenas em dar emprego para PcDs, e sim, principalmente respeito e nessa seara inclui entre outras coisas, acessibilidade, condutas adequadas no ambiente de trabalho, cargos adequados e salários compatíveis.

## 2.4. O papel do SENAI na inserção de PcDs no mercado de trabalho

Quando se trata de inserir e capacitar os PcDs para o mercado de trabalho, o SENAI tem um papel fundamental, considerando que no Brasil ainda há a necessidade de estabelecer leis de cotas para tentar garantir algum tipo de oportunidade para esse público, seja no que diz respeito ao acesso ao mercado de trabalho ou até mesmo a educação, embora se saiba que ainda existem organizações que não cumprem essa exigência legal (GIMENES, *et al.* 2014). É nesse contexto que o SENAI surge com uma proposta de inclusão.

Em conformidade com sua filosofia, o SENAI tem desenvolvido muitas ações de capacitação e profissionalização das pessoas que buscam se qualificar para o mercado de trabalho e também para aquelas que possuem algum tipo de deficiência ou àquelas que vivem as margens da sociedade e nesse sentido tem-se o PSAI – Programa SENAI (SOUSA; FROTA; SILVA, 2017), um programa voltado a especificamente a inclusão.

Esse programa é desenvolvido desde 1999, através da Unidade de Educação Profissional (UNIEP), fazendo parte do plano estratégico da instituição, estabelecendo um amplo atendimento a deficientes físicos, intelectuais, auditivos, visuais e múltiplos, bem como superdotados (altas habilidades) nas unidades operacionais dos seus vinte e sete Departamentos Regionais. Além de atender ao contingente de pessoas com deficiências, promove o acesso aos cursos do SENAI para mulheres, negros e indígenas e a requalificação profissional de pessoas idosas (SOUSA; FROTA; SILVA, 2017, p. 53).

Segundo o Portal SENAI (2008) o programa foi idealizado e é desenvolvido levando em conta os aspectos legais, como o Decreto 3.298/99, o qual ratifica a Lei 7.853/89, que dispõe sobre a

obrigatoriedade de as indústrias contratarem de 2% a 5 % de pessoas com deficiência, amparando a necessidade de ações para capacitar e preparar esta clientela atendendo a demanda da indústria. É importante ressaltar que o programa, em suas diretrizes vai além de PcDs, pois incluem outros públicos, conforme se observa no quadro a seguir:

**Quadro 1 – Vertentes e objetivos do PSAI**

<b>Vertente</b>	<b>Objetivo</b>
Gênero	Promover ações de inclusão profissional para mulheres e homens, independente de sua identidade de gênero, em cursos profissionais com demanda de mercado e que possa alavancar a formação continuada e o acesso a bens e recursos.
Etnia/Raça	Convivência do sujeito em suas comunidades de origem, com sustentabilidade, dignidade e valorização da sua cultura, especialmente aqueles que residem em comunidades quilombolas ou aldeias e que recebem capacitação em sua comunidade de origem.
Maturidade/ Idosos	Promover a inclusão dos trabalhadores acima de 45 anos, por meio da Educação Profissional, em consonância com as recomendações Internacionais sobre envelhecimento, ao que estabelece o Estatuto do Idoso (Lei 10.741/2003), atendendo assim um público que saiu do mercado de trabalho precocemente e deseja retornar
Pessoa com deficiência	Sensibilizar as equipes técnicas, pedagógicas e empresas do setor industrial quanto à compreensão do processo de qualificação profissional e encaminhamento ao mercado de trabalho das pessoas com algum tipo de deficiência (pessoas em fase de habilitação e trabalhadores em fase de reabilitação). Oferecer uma escola inclusiva em contextos da Educação Profissional, promovendo a acessibilidade comunicacional, programática, metodológica, arquitetônica e atitudinal, visando o acesso, permanência e êxito no mundo e mercado de trabalho, tornando-as, pessoalmente, geradoras de funcionalidade profissional, desenvolvendo suas potencialidades e tornando-se economicamente independentes.

**Fonte:** SENAI, 2016, adaptado de Sousa, Frota e Silva (2017).

Como se observa, o programa tem uma abrangência ampla e de acordo com o PORTAL SENAI (2020) e de forma sintetizada, o programa objetiva sobretudo a promoção de condições de equidade pautada no respeito a diversidade inerente ao ser humano no que tange gênero, raça/etnia, maturidade, deficiência, entre outras características ligadas a vulnerabilidade social. Além disso, visa não apenas a inclusão, mas também a formação dessas pessoas nos cursos do SENAI com base nos princípios do Decreto Executivo 6.948/2009 (Convenção dos Direitos da Pessoas com Deficiência).

### 3. PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

Na busca por responder o problema de pesquisa, bem como se atingir o objetivo proposto, realizou-se um estudo exploratório e descritivo, de abordagem qualitativa, que segundo Minayo (1993) este tipo de estudo se aproxima da realidade do cotidiano, denotando as experiências vividas pelos sujeitos/objetos de estudo, o que conseqüentemente traz maior aprofundamento da temática.

Para Patias e Hohendorft (2019), a pesquisa qualitativa tem em sua essência a subjetividade, contudo há paradigmas que defendem que é necessário se ter controle desta subjetividade e nesse processo, o pesquisador se torna um co-construtor de significados junto aos indivíduos, fenômeno ou objeto de estudo.

Definido o tipo e a natureza da pesquisa, foi realizado a escolha do instrumento de coleta de dado, que para fins deste estudo, optou-se pelo roteiro de entrevista semiestruturado. Ressalva-se que foram estruturados três roteiros distintos, um aplicado aos profissionais do SENAI, outro direcionado aos PCDs e por fim, o último dirigido para gestores de recursos humanos, a fim de verificar a percepção de cada grupo sobre a temática. Assim, considerando o contexto pandêmico, as entrevistas ocorreram principalmente por meio de videochamada através do aplicativo *whatsapp* e também por e-mail.

Quanto aos agentes participantes da pesquisa, foi definido que seriam três categorias que seriam Profissionais do SENAI, Pessoas com deficiência e Gestores de Recursos Humanos de algumas empresas que trabalham conveniadas com o SENAI no que tange a capacitação e inserção de PCDs. Os critérios de escolha se deram por meio da acessibilidade e pela credibilidade.

## 4. APRESENTAÇÃO E DISCUSSÃO DOS DADOS

As entrevistas previamente agendadas começaram a partir do dia 15 de dezembro de 2020 e começou pelos profissionais do SENAI e a primeira entrevistada foi a assessora pedagógica, com formação acadêmica em pedagogia. A mesma tem 55 anos de idade e atua na instituição há 12 anos. O segundo agente participante, foi um instrutor de Formação Profissional, com formação em Administração e Contabilidade e esta atua há 10 anos. Por fim, a última participante foi uma Consultora em Tecnologia e Informação, com formação acadêmica em Ciências Contábeis e atua na instituição há 15 anos.

Para estes profissionais por atuarem diretamente com o público PCDs, foram feitas algumas perguntas direcionadas a evidenciar qual a postura da instituição no processo de capacitação dessas pessoas, bem como o processo de inserção deles nas empresas. Procurou-se ainda evidenciar as metodologias adotadas pelo SENAI no que concerne a disseminação do conhecimento, profissionalização dos PCDs e a integralização de teoria e prática.

Quanto aos PCDs 7 pessoas participaram da pesquisa e seguiu-se os mesmos métodos, ou seja, as entrevistas eram previamente agendadas e a grande maioria ocorreu por meio de vídeo chamada através do *whatsapp*. Este público tem uma faixa etária que varia entre 19 a 26 anos. Praticamente todos os participantes PCDs tem nível médio de escolaridade e apenas um com nível

superior completo e uma pós-graduação em andamento. Para eles – os PCDs – a entrevista era direcionada às experiências de mercado de trabalho para esse público, bem como os desafios que os mesmos enfrentam no processo de inserção e a visão deles sobre a contribuição do SENAI nesse processo.

E finalmente, tem-se a visão dos gestores de Recursos Humanos de algumas empresas parceiras do SENAI. Neste grupo, tem-se a participação de 4 gestores. O primeiro tem 33 anos e possui ensino superior completo. A outra gestora tem 28 anos e possui pós graduação completa. A terceira gestora a participar da pesquisa foi uma psicóloga de 32 anos, que participa do processo de recrutamento e seleção da empresa. Por fim, o último participante da pesquisa tem 54 anos e possui MBA em gestão de pessoas.

Para fins deste trabalho e para preservar a identidade dos participantes e manter o sigilo sobre eles, optou-se por usar um código de identificação dos mesmos. Desta forma, para os respondentes do SENAI usa-se ES seguido de uma ordem numérica (1, 2, 3) por exemplo: ES1 em que o E significa Entrevistado, o S SENAI e o número é meramente a ordem. Para os PCDs, será acrescentado apenas um número de identificação, por exemplo, PCD1, PCD2 e assim sucessivamente. O mesmo raciocínio se aplica aos gestores, sendo G1, G2 e G3. Os principais resultados da pesquisa serão apresentados a seguir.

## 4.1. Resultados da pesquisa

Com o objetivo de compreender a visão dos profissionais do SENAI sobre o processo de desenvolvimento das pessoas com deficiência para a inserção destes no mercado de trabalho e sua preparação em conformidade com a demanda das empresas, por meio das repostas dos entrevistados foi possível identificar que o desenvolvimento das Pcds se dá por meio de cursos direcionados às demandas das empresas e tais cursos não têm uma metodologia específica, ou seja, de acordo com os entrevistados, as metodologias adotadas nos cursos profissionalizantes seguem apenas a metodologia estabelecida para a formação profissional.

Foi perguntado se havia um mapeamento para fazer esse alinhamento ou os alunos são desenvolvidos de forma geral, sem estar direcionado a uma empresa ou a uma função em específico, e de acordo com os entrevistados não há, conforme relato.

*ES1: Não há um mapeamento, pois em nenhum momento, desde o início do processo, é assegurado a esse jovem aprendiz, que após o término do contrato de trabalho com data determinada, ele será contratado pela empresa*

Embora não tenha um mapeamento formal, quanto ao alinhamento dessa preparação às demandas e necessidades das empresas, segundo os entrevistados esse alinhamento ocorre com a seleção do curso levando em conta a necessidade das PcDs. Este fator é coerente com o que diz Moraes (2016), pois para a autora, a educação profissional deve ser o principal caminho e o principal meio de promover a qualificação das PcDs e romper com a exclusão, porém, essa qualificação profissional deve ser adequada e cumpra os requisitos necessários ao mercado de trabalho.

Na concepção da maioria das PcDs o SENAI tem papel importante, pois além de aprenderem, veem a instituição como uma oportunidade de ingressar no mercado de trabalho.

*PCD3: a gente aprendeu um pouquinho de tudo... LIBRAS, segurança do trabalho, finanças, de tudo um pouco[...]. De acordo com as palavras do PCD7: eu acho que até aqui onde estou, o currículo é bom, a grade é boa do curso, tá bem atual, de certa forma a gente teve as adaptações necessárias que foram feitas*

Perguntado para os profissionais do SENAI sobre a participação direta das empresas no processo de desenvolvimento dos alunos PcDs, de acordo com as respostas dos entrevistados, as empresas participam do processo de seleção do PcD, para formar a turma e durante o curso, são permitidas também a realização de visitas técnicas nas dependências das empresas sendo esta, a única alternativa de se aproximar da parte prática do processo.

Os cursos mencionados anteriormente, embora tenham um objetivo plausível, para os PcDs ainda é superficial, pois pela fala deles, se percebem que eles sentem falta da prática propriamente dita.

*PCD6: na empresa x eu era aluna do SENAI, aprendiz PcD do SENAI... então eu fazia o assistente administrativo no SENAI e a empresa x me pagava o salário para que eu estudasse e para que eles tivessem as cotas, de PcDs na empresa sem ter que precisar contratar diretamente lá pra dentro da indústria [...]. PCD7: nos tamos num curso, de assistente de produção, meu cargo é aprendiz de produção, é assim que tá na carteira. E o curso que a gente tá fazendo de capacitação é de assistente de produção.*

A realidade exposta pelas PcDs entrevistadas além de evidenciar uma não inclusão, corroboram o que Augusto (2017) diz, pois na visão dele, a inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho, não se resume apenas em dar emprego para PcDs, e sim, principalmente respeito e nessa seara inclui entre outras coisas, acessibilidade, condutas adequadas no ambiente de trabalho, cargos adequados e salários compatíveis.

Perguntado sobre os principais desafios enfrentados pelos PcDs, a acessibilidade, preparação para o mercado e o preconceito se destacam, conforme se observa nos relatos a seguir:

*PCD3: olha hoje em dia é... como posso te dizer, acompanhar o ritmo[...].*

PCD4: *Eu acho que a preparação... tipo assim, eu não estava tão preparado para as empresas, o emprego que eles queriam entendeu? Tipo eles queriam pessoas já com experiência entendeu? A maioria dos trabalhos*

PCD7:  *você conseguir provar para as pessoas e provar também é uma palavra forte, mas é assim, provar para as pessoas que você é capaz. Eu me sinto assim, eu tenho o tempo todo que provar para o recrutador e para o empresário, para as pessoas, a talvez até para as pessoas que não conhecem essa realidade que somos capazes, tem que provar o tempo todo porque as pessoas desconfiam. Depois que elas conhecem, beleza, tranquilo, mas você tem que tá o tempo todo ali... esse é um dos maiores desafios. Não é: ah você gostaria de enxergar? Não. Não sei se assim do nada eu responderia que sim, mas não é esse o problema. O problema não é não enxergar, não andar, não ouvir... o problema é você provar o tempo todo que você consegue*

A fala dos entrevistados corrobora o que Duarte e Freschi (2013) dizem sobre as equipes de seleção dos PcDs estarem aptas a selecionar e contratar essas pessoas, compreendendo o processo de seleção pautado nas competências e não nas limitações do PcD. Ainda nesse sentido Campos, Vasconcellos e Kruglianskas (2012) ponderam sobre a necessidade de desenvolver uma política de treinamento que prepare os supervisores e coordenadores para promoção de uma sensibilização mais efetiva.

Ainda nesse sentido foi perguntado aos gestores como se dá o processo de seleção e de integração das PcDs. Pelos relatos dos entrevistados, se a deficiência da pessoa não requerer nada em especial, como uma adaptação, por exemplo, o processo segue normalmente, mas se for preciso, fazem as devidas adaptações.

G2: *Antes do (a) colaborador (a) iniciar suas atividades, foi mapeado o setor em que ele (a) desempenhará sua função de acordo com a sua deficiência, com isso, se o setor não estiver apropriado, será adaptado. Na sua integração foi informado sobre vários temas, contudo, respeitando a deficiência e os instrutores aptos a explicar de uma maneira clara e objetiva. A participação foi bem significativa.*

Pela fala do gestor, nota-se a reafirmação do compromisso social da empresa e é coerente com que Gil (2002) afirma que um programa definido de recrutamento, seleção e desenvolvimento de PcDs é fundamental e depende também do compromisso da direção da empresa com esse processo além de ser uma forma explícita de combate ao preconceito e discriminação.

Foi indagado também sobre a visão deles sobre a lei de cotas para PcDs, e foi possível constatar que mediante os relatos deles, a lei não é cumprida e nem tampouco é a solução para o caso de inserção deles no mercado de trabalho.

PCD7: *a minha opinião é que lei não resolve o problema, do Brasil. Se fosse por lei, nós temos um dos sistemas jurídicos mais complicados do mundo. Isso aí os maiores juristas falam, é uma colcha de retalho.*

Para os gestores de recursos humanos, a lei de cotas acaba sendo um problema, primeiro por sua obrigatoriedade e outro agravante é que de acordo com os gestores a lei não ‘pensa’ na empresa, pois há muita dificuldade em cumprir a norma e isso se atribui a dificuldade de encontrar um PCD que tenha um certo perfil exigido pela vaga, um perfil em que a pessoa possa entregar resultados sem comprometer sua integridade física.

*G3: [...] um exemplo que aconteceu, nós tínhamos um candidato com baixa visão, ele enxergava muito pouco, trabalhava na empresa Y, e participou de um processo para operador de envasamento lá na empresa Z. Então durante o processo, a médica do trabalho identificou que devido ele ter baixa visão, a atividade dele ofereceria risco a integridade física dele*

A fala do G3 contradiz o que Schmid (2016) diz, pois, conforme a autora, os dispositivos legais e que estão em vigor atualmente, são claros ao dizer que toda pessoa com alguma deficiência, tem direito a igualdade de oportunidades e que em hipótese alguma se admite discriminação em função de uma limitação física.

Além disso, evidenciou-se que para os gestores, a contratação de PcDs é uma obrigação no cumprimento da conta, ou seja, fundamenta o que os PcDs inferem sobre suas contratações.

*PCD3; tem muitas empresas que contratam o PCD só para cumprir aquela vaga, so pra completar aquela vaga[...] PCD7: Minha opinião é que lei não resolve o problema, do Brasil[...].*

Tais afirmações se sacramentam com as falas dos gestores, questionados sobre como eles veem o processo de inserção do PcD no mercado de trabalho e se achavam que deveria ter alguma mudança.

*G2: Sim, as empresas não devem contratar apenas pra “cumprir cota”.*

*G3: eu acho que essa lei de cotas, no meu ponto de vista, ela teve a intenção de incluir as pessoas no mercado de trabalho, mas eu acho que não é a forma mais adequada, penso eu tá? Também não é fácil você falar então qual a forma adequada? Porque você pega uma indústria, por exemplo, é empresa em geral, eles vivem de meta, meta, meta, meta, meta pra tudo né? Até o uso do papel higiênico no banheiro tem meta. Você só pode gastar meio rolo por dia... e a pessoa com deficiência, muitas vezes ela não tem o perfil para tá no mercado competitivo, desse jeito, tão, tão competitivo, porque ela tem limitações, e aí dá uma atrasada nos processos da empresa e tal, a empresa não ver com bons olhos, então ficou uma coisa chata, injusta... Eu não sei qual o melhor caminho a tomar, eu não sei. De verdade eu não sei, mas eu acredito que a educação é o melhor caminho, e nós brasileiros somos fracos nisso né... a educação que eu digo é na escola, nós somos bem fracos nosso, mas... eu acho que alguma coisa devia ser mexida sim.*

Ao se observar pela ótica das PcDs e também sob a visão dos gestores, levando em consideração os relatos destes, é possível inferir que na prática, a Lei 13.146/2015, não cumpre seu objetivo

primário que é o de assegurar e a promover, em condições de igualdade, o exercício dos direitos e das liberdades fundamentais por pessoa com deficiência, visando à sua inclusão social e cidadania (BRASIL, 2015).

Por fim, uma pergunta em comum que foi feita às três categorias: qual a opinião deles sobre o papel do SENAI no processo de aprendizado e de inserção do PcD no mercado de trabalho?

Sob a ótica dos profissionais do SENAI, esse é um processo gratificante, pois denota uma satisfação e o viés da inclusão social. Para as PcDs é uma oportunidade de estarem ativamente no mercado e adquirir conhecimento e para a empresa, é demonstração efetiva de seu papel social e inclusivo.

## 5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

A análise das entrevistas realizadas auxiliou na compreensão de como se tem dado o processo de inserção das pessoas com PcDs no mercado de trabalho e como elas têm mantido sua empregabilidade, e por meio das técnicas de pesquisa aplicadas, foi possível verificar que no tocante ao SENAI, embora a instituição tenha uma política de inclusão, na prática esse processo não se dá com eficiência, dado o fato de que a participação do PcD no curso não lhe garante uma vaga na empresa, mesmo a empresa participando do processo.

Para as PcDs, o processo em si, tem algumas vantagens, como por exemplo o fato de eles estarem participando de cursos profissionalizantes e adquirindo conhecimentos. As desvantagens são que dificilmente aplicarão na prática o que aprenderam, pois praticamente todos têm o contrato encerrado logo após a finalização do curso. E outra desvantagem é que, como relatado por alguns nas entrevistas, a prática e teoria não se conversam e muitos não se sentem preparados para os desafios do mercado de trabalho.

Na outra ponta do tripé tem-se as empresas que de certa forma são as que tem mais vantagens, pois ao firmarem parceria/convenio com a prestação de cursos para o público em questão, se isentam da obrigação legal de ter em seu quadro efetivo um cidadão PcD, pois os cursos ofertados acabam se enquadrando como atividades das empresas e isso garante estas empresa, o “cumprimento da cota” prevista em legislação.

Finalmente, com as descobertas da pesquisa pode-se inferir que, quanto as dificuldades de acessibilidade desse público ao mercado de trabalho a adequação da vaga ao perfil e às necessidades do PcD é um dos fatores preponderante, pois a depender da deficiência a pessoa deve ficar aguardando o surgimento de uma vaga, além disso, por não terem o perfil do sistema de produção das empresas que tem essa parceria com o SENAI, as PcDs só terão contato com

as instalações das empresas por meio de visitas técnicas, acompanhadas de professores e supervisores.

No que tange a contribuição dos cursos de aprendizagem industrial às PcDs pode-se afirmar que são eficientes na aprendizagem teórica, pois relatos das três categorias – profissionais do SENAI, PcDs e Gestores – afirmam que o curso acontece integralmente no SENAI, incluindo o que eles deveriam ter de prática, ou seja, mesmo o curso tendo o objetivo de capacitá-los para o mercado, o dia a dia de uma empresa, em especial uma indústria, falta a vivência da prática. E por último, tem-se o papel do SENAI na intermediação do processo de inserção das pessoas com deficiência no mercado, ao que se constatou que acontece por meio de parceria entre empresas que buscam a capacitação dessas pessoas, por meio da oferta de cursos profissionalizantes e que tais cursos, bem como seu transcurso se configuram como emprego formal para as PcDs.

Sobre as principais dificuldades da pesquisa, pode-se elencar a acessibilidade aos agentes participantes da pesquisa, o que se justifica pelo contexto pandêmico, e que diante disso, as entrevistas ocorram majoritariamente na modalidade virtual. Outra limitação, também voltada aos agentes da pesquisa, diz respeito a quantidade de gestores e de PcDs que se disponibilizaram a participar da pesquisa, de modo que foi solicitado a participação e alguns não deram retorno a solicitação.

Para trabalhos futuros, sugere-se que seja aprofundado a temática através de uma pesquisa que faça uma análise de uma realidade mais abrangente, a fim de se verificar a realidade de cada região. Além disso, é interessante verificar como se dá a dinâmica das três categorias nos grandes centros urbanos, onde a densidade demográfica é maior.

## REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

AGÊNCIA BRASIL. **Direitos Humanos**: Apenas 1% dos brasileiros com deficiência está no mercado de trabalho. Agência Brasil, 2017.

AUGUSTO, T. PCD no mercado de trabalho: A inclusão de profissionais com deficiência. **Telavita**, 2017.

BRASIL. **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. Brasília, 1999

BRASIL. **Lei Nº 13.146 de julho de 2015**. Institui a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Estatuto da Pessoa com Deficiência). Brasília, 2015.

CAMPOS, J.G.F.; VASCONCELLOS, E.P.G.; KRUGLIANSKAS, G. Incluindo pessoas com deficiência na empresa: estudo de caso de uma multinacional brasileira. **Revista de Administração**, São Paulo, v.48, n.3, p.560-573, 2013.

DUARTE, Y.M.; FRESCHI, J.C. O papel dos recursos humanos na contratação de pessoas com deficiência. **Revista Terceiro Setor & Gestão**, Guarulhos, v.7, n.1, p.21-30, 2013.

FRIEDRICH. R. W. Pessoa com deficiência no mercado de trabalho: dificuldades na inclusão. In: Seminário Internacional, 13. 2016.

GAUDENZI, P.; ORTEGA, F. Problematizando o conceito de deficiência a partir das noções de autonomia e normalidade. **Ciência & Saúde Coletiva**, v. 21, n. 10, p. 3061-3070, 2016.

GIL, Marta (Coord.). **O que as empresas podem fazer pela inclusão das pessoas com deficiência**. São Paulo:Instituto Ethos, 2002.

GIMENES et al. **A dificuldade da inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho**. 2014; Trabalho de Conclusão de Curso; (Graduação em Gestão de Recursos Humanos) - Instituto de Ensino Superior de Londrina.

IBGE. População: Pessoas com deficiência. **IBGE**, 2010. Disponível em: <https://educa.ibge.gov.br/jovens/conheca-o-brasil/populacao/20551-pessoas-com-deficiencia.html>. Acesso em: 14 dez.

LORENZO, S.M. SILVA, N. R. Contratação de Pessoas com Deficiência nas Empresas na Perspectiva dos Profissionais de Recursos Humanos. **Rev. Bras. Ed. Esp.**, Marília, v.23, n.3, p.345-360, Jul./Set., 2017.

MINAYO, Maria Cecília de Souza. Quantitativo-qualitativo: oposição ou complementaridade? **Cadernos de Saúde Pública**, Rio de Janeiro, jul./set. 1993.

MORAIS, K. H. O mercado de trabalho e a pessoa com deficiência intelectual: Entraves e oportunidades. **Revista espacios**, v. 38, n. 12, Año 2017. Pág. 26.

NEVES-SILVA, P.; PRAIS, F.G.; SILVEIRA, A.M. Inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho em Belo Horizonte, Brasil: cenário e perspectiva. **Ciências & Saúde Coletiva**, Rio de Janeiro, v.20, n.8, p.2549-2558, 2015.

PATIAS, N. D.; HOHNDORFF, J. V. Critérios de qualidade para artigos de pesquisa qualitativa. **Psicol. estud.**, v. 24, n. 43, 2019

PINHEIRO, L. R. S.; DELLATORRE, R. Desafios da inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho: um estudo sobre a percepção dos envolvidos. **PERSPECTIVA**, Erechim. v. 39, n.148, p. 95-109, dezembro/2015

PINHEIRO, L. S.; DELLATORRE, R. Desafios da inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho: um estudo sobre a percepção dos envolvidos. **PERSPECTIVA**, Erechim. v. 39, n.148, p. 95-109, dezembro/2015.

PRISCILA NEVES-SILVA, P.; PRAIS, F. G.; SILVEIRA, A. M. Inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho em Belo Horizonte, Brasil: cenário e perspectiva. *Ciência & Saúde Coletiva*, 20(8):2549-2558, 2015.

SCHMIDT, B. D. **A Lei N.º 13.146/2015 e a (des)proteção civil da pessoa com deficiência**. 65 f. 2016. Trabalho de Conclusão de Cursos (Monografia)-Centro Universitário UNIVATES. Lajeado, 2016.

SENAI. PSAI - Programa SENAI de Ações Inclusivas. **Portal SENAI**, 2008

SENAI. **Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial Aprendizagem industrial**: orientações para as empresas. Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial. 5. ed. São Paulo, 2020.

SINICESP. **O novo conceito de pessoa com deficiência**. SINICESP, 2015. Disponível em: [http://sinicesp.org.br/inclusao/noticias/2015\\_029.htm](http://sinicesp.org.br/inclusao/noticias/2015_029.htm). Acesso em 13 de jun. 2020.

SOUSA, A. A. O.; FROTA, F. H. S.; SILVA, M. A. L. PSAI - Programa SENAI de Ações Inclusivas: foco na profissionalização das pessoas com deficiência no SENAI - CE nos anos 2014 a 2015. **Conhecer: debate entre o público e o privado**, v. 7, n. 18, 2017.

SOUZA, D. A. *et al.* Gestão de pessoas com deficiência: A empregabilidade de PcDnoBrasil. In: Simpósio de Excelência em Gestão e Tecnologia – SEGet. 14, **Anais eletrônicos**, 2017.