

IGOR TOMAZ ALVES
IRISNEIDE DELMIRO DE JESUS

**AS PRINCIPAIS DIFICULDADES ENCONTRADAS EM INCLUIR AS
PESSOAS COM DEFICIÊNCIAS NO MERCADO DE TRABALHO DE
TEÓFILO OTONI (MG)**

TEÓFILO OTONI - MG
FACULDADES UNIFICADAS DE TEÓFILO OTONI

2016

IGOR TOMAZ ALVES
IRISNEIDE DELMIRO DE JESUS

**AS PRINCIPAIS DIFICULDADES ENCONTRADAS EM INCLUIR AS
PESSOAS COM DEFICIÊNCIAS NO MERCADO DE TRABALHO DE
TEÓFILO OTONI (MG)**

Monografia apresentada ao Curso de Administração das Faculdades Unificadas de Teófilo Otoni, como requisito parcial à obtenção do título de Bacharel em Administração.

Área de Concentração: Recursos Humanos.

Orientadora: Marília Rodrigues Gonçalves

TEÓFILO OTONI - MG
FACULDADES UNIFICADAS DE TEÓFILO OTONI

2016



FACULDADES UNIFICADAS DE TEÓFILO OTONI

NÚCLEO DE TCC / ADMINISTRAÇÃO

Reconhecido pela Portaria 474 de 02/03/2012 – MEC

FOLHA DE APROVAÇÃO

A monografia intitulada: *As principais dificuldades encontradas em incluir as Pessoas com Deficiências no mercado de trabalho de Teófilo Otoni (MG)*,

elaborada pelas alunas Igor Tomaz Alves
Irisneide Delmiro de Jesus,

foi aprovada por todos os membros da Banca Examinadora e aceita pelo curso de Administração das Faculdades Unificadas de Teófilo Otoni, como requisito parcial da obtenção do título de

BACHAREL EM ADMINISTRAÇÃO.

Teófilo Otoni, 18 de junho de 2016

Professora Orientadora: Marília Rodrigues Gonçalves

Professor Examinador: Edvaldo Silva Dutra

Professora Examinadora: Joyce Amely Rodrigues Marquez

Dedicamos aos nossos familiares que nunca duvidaram da nossa capacidade de vencer e aos nossos amigos em especial a família ADM que sempre esteve presente ao longo da nossa caminhada.

AGRADECIMENTOS

Agradecemos primeiramente a Deus que é a nossa razão de tudo e nos guiou em todos os momentos dessa caminhada, colocando as pessoas certas nas horas certas nos momentos que precisamos.

Segundo a todos os nossos familiares e amigos que nos incentivaram com carinho e palavras de motivação.

A professora Marília Rodrigues Gonçalves que nos prestou com enorme carinho e afeto as suas orientações tanto na construção desse projeto quanto para a vida, ao professor Dr. Luciano Campos Lavall que com tanta dedicação e competência ministrou a matéria de construção desse trabalho.

Enfim, agradecemos de coração aos amigos que entenderam a nossa ausência e suportaram os nossos momentos de estresse. Família ADM nossos momentos juntos vão ficar registrados na memória e todas as nossas noites de estudos e risadas regados com deliciosos lanches jamais serão esquecidos.

"Deficiente é aquele que não consegue modificar sua vida, aceitando as imposições de outras pessoas ou da sociedade em que vive, sem ter consciência de que é dono seu destino".

(Renata Vilella)

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

ADEFITO: Associação de deficientes físicos de Teófilo Otoni.

CENSO: Recenseamento Demográfico.

CONADE: Conselho Nacional dos Direitos da Pessoa com Deficiência.

IBDD: Instituto Brasileiro dos Direitos da Pessoa com Deficiência.

IBGE: Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística.

MTE: Ministério do Trabalho e Emprego.

OIT: Organização Internacional do Trabalho.

PcDs: Pessoas com Deficiências.

SENAI: Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial.

LISTA DE GRÁFICOS

Gráfico 01-Perfil dos entrevistados.....	26
Gráfico 02- Tempo de inserção no mercado de trabalho.....	27
Gráfico 03- Dificuldade de inserção no mercado de trabalho.....	28
Gráficos 04-Dificuldades encontradas pelas PcD's dentro da empresa.....	29
Gráfico 05- Grau de conhecimento a respeito dos direitos aplicados a PcD's.....	30
Gráfico 06: Forma de tratamento do líder com a PcD em relação aos outros funcionários.....	31
Gráfico 07- Treinamento e capacitação nas empresas.....	32
Gráfico 08- Acessibilidade a treinamentos.....	32
Gráfico 09- Dificuldade da empresa em atender Lei 8.213/9.....	39
Gráfico 10: Observação da Lei 8.213/91 pelos gestores dentro das empresa.....	35
Gráfico 11- O governo tem auxiliado a empresa na inserção das PcDs.....	36
Gráfico 12- As pessoas com Deficiência motivam o restante da equipe.....	37
Gráfico 13- As PcDs necessitam de auxílio constante dos colegas no trabalho.....	38

RESUMO

A presente monografia tem o intuito de demonstrar o real quadro das PcD's dentro de uma organização e como são incluídas no mercado de trabalho na cidade de Teófilo Otoni. Tendo como tema: "As principais dificuldades encontradas em incluir as Pessoas com Deficiências no mercado de trabalho de Teófilo Otoni (MG)". O interesse de pesquisar mais sobre o assunto foi despertado devido às dificuldades pontuadas por diversos autores que falam e escrevem sobre o tema. O estudo teve como base a identificação de dados que possibilitasse entender se a realidade mostrada na literatura se encontrava também na cidade de Teófilo Otoni. Para coletar esses dados dentro das organizações, foram elaborados também dois questionários, sendo um para captar o ponto de vista das PcD's e o outro para entender a visão dos gestores das empresas a respeito do assunto. Pode-se observar que Teófilo Otoni não se difere das demais regiões citadas pelos estudiosos. O que se pode identificar é que a Lei 8.213/91 é de fato a maior aliada da PcD, pois ela faz com que as empresas, coercitivamente, cedam vagas de trabalho para os profissionais com deficiência.

Palavras-chaves: Qualificação; Mercado de trabalho; Pessoas com deficiência; Inserção.

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	10
1. A INCLUSÃO DA PcD NO MERCADO DE TRABALHO	12
2. LEI Nº 8.213, DE 24 DE JULHO DE 1991.....	14
3. A CAPACITAÇÃO DAS PcD's PARA MERCADO DE TRABALHO	16
4. RECRUTAMENTO E SELEÇÃO DAS PcD's.....	18
5. A ACESSIBILIDADE DA PCD NA EMPRESA.....	21
6. PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS E TÉCNICOS DA PESQUISA	23
6.1 CLASSIFICAÇÃO QUANTO AOS FINS.....	23
6.2 CLASSIFICAÇÃO QUANTO AOS MEIOS	23
6.3 TRATAMENTO DOS DADOS	24
6. ESTUDO DE CAMPO	26
CONCLUSÃO	39
REFERÊNCIAS.....	42

INTRODUÇÃO

A presente monografia aborda as dificuldades que as PcD's encontram para se inserir no mercado de trabalho e a adaptação das empresas da região em atender a demanda de contratação. Tendo como tema "As principais dificuldades encontradas em incluir as Pessoas com Deficiências no mercado de trabalho de Teófilo Otoni-MG". Esse trabalho é voltado para a área de Recursos Humanos, o que desencadeou a pergunta problema "Quais são as principais dificuldade encontradas em inserir PcD's no mercado de trabalho de Teófilo Otoni-MG ?

Este estudo teve como base a Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991 (Lei de Contratação de Deficientes nas Empresas), que dispõe em seu Art. 93 que "a empresa com 100 ou mais funcionários está obrigada a preencher de dois a cinco por cento dos seus cargos com beneficiários reabilitados, ou pessoas portadoras de deficiência, na seguinte proporção: até 200 funcionários 2%; de 201 a 500 funcionários 3%; de 501 a 1000 funcionários 4% e de 1001 em diante funcionários 5%".

Para obter a análise dos dados, foi utilizada uma pesquisa quantitativa e qualitativa, utilizando dois questionários que possibilitou analisar de maneira sistêmica a realidade de se incluir as PcD's no mercado de Teófilo Otoni. A pesquisa de campo proporcionou uma visão ampla que fez conhecer a realidade que se encontravam as PcD`s no mercado de trabalho da cidade, assim a pesquisa de campo proporcionou a captação de forma ampla, objetiva e eficaz alcançando os resultados desejados. Com a aplicação dos questionários para as PcD's e gestores das empresas, conseguiu-se sistematizar os dados produzidos e transforma-lós em resultados satisfatórios e de grande importância para o desenvolvimento da pesquisa.

Na presente monografia foram apresentados os seguintes capítulos: No primeiro capítulo foi analisado a inclusão das PcD no mercado de trabalho. No segundo abordou Lei nº 8.213, de Julho de 1991. O terceiro falou - se das capacitações das pessoas com deficiência para o mercado de trabalho. No quarto relatou como que é o desenvolvimento do recrutamento e Seleção das PcD's. O Quinto se propôs a dizer sobre a acessibilidade da PcD na empresa.

1. A INCLUSÃO DA PcD NO MERCADO DE TRABALHO

Por mais que a sociedade esteja lutando para se adaptar à pessoa que possui deficiência, para que esta venha a desfrutar com igualdade dos mesmos direitos que a pessoa sem deficiência, ainda percebe-se que a maioria das pessoas tende a apresentar preconceito, procedente em grande parte das gerações passadas e do aprendizado cultural. A falta de informação e incentivos são duas das maiores causas do preconceito e um dos principais fatores que impedem a inclusão social, para isso o conhecer deste universo auxilia na desmistificação da deficiência, o que favorece o relacionamento com este público e a sua inclusão na sociedade e empresa (OLIVEIRA, 2014).

Para garantir a inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho, já existe o art.93 da Lei 8213/91, que define a obrigatoriedade na contratação de empregados deficientes em empresas com mais de 100 funcionários.

De acordo com a revista i.Social (2014, p.11a), o índice de portadores que estão no mercado de trabalho e que conhecem a Lei 8213/91 tem aumentado, proporcionando uma maior profissionalização das pessoas com deficiência.

Em relação ao conhecimento (ou desconhecimento) da Lei 8.213/91 (Lei de Cotas) houve pequenas variações entre as primeiras pesquisas realizadas em comparação com a atual, o que é possível concluir que há uma tendência a um maior conhecimento das pessoas com deficiência sobre a existência de uma legislação que possibilita a entrada no mercado de trabalho e sua profissionalização (I.SOCIAL2014, p.11).

Vários problemas que afetam a vida dos portadores de deficiência têm origem na sociedade. Uma parte da redução da capacidade de andar, pensar, aprender, falar ou ver está ligado às limitações que possuem, mas uma boa parte decorre das barreiras que lhes são impostas pelo meio social. Isso é fácil de ser observado, basta atentar para o fato de que em muitos casos, a pessoa deixa de ser deficiente

no momento em que a sociedade lhe proporciona condições adequadas; é o caso de um cadeirante, por exemplo: para se locomover na escola e no trabalho são necessárias providências no transporte e na arquitetura, como uma simples rampa de acesso (PASTORE, 2000).

Segundo Schwarz e Haber (2009, p.156 a) o ambiente de trabalho deverá ser bem adaptado, uma vez que as edificações coletivas deverão atender as normas de acessibilidade estabelecidas pelo Decreto nº 5.296/2004:

O ambiente deve ser bem adaptado, uma vez que as edificações de uso coletivo devem atender às normas de acessibilidade estabelecidas pelo Decreto nº 5.296/2004. Desse modo, construídos com os princípios do desenho universal, ele será de melhor qualidade para todos os colaboradores. No entanto, caso ainda não esteja totalmente acessível, é preciso que, ao menos, os acessos comuns da empresa e do local de trabalho estejam adequados às necessidades específicas das pessoas contratadas, antes de elas começarem a trabalhar. Assim, as adequações na empresa podem ser feitas de forma gradual, de acordo com um cronograma e previsão orçamentária.

De acordo com Instituto Brasileiro dos Direitos da Pessoa com Deficiência (IBDD), para fazer uma adaptação adequada do espaço, a empresa precisará levar em conta a motivação do Portador de Necessidades Especiais, visando uma melhor forma de inserção e criando uma comodidade para que o portador exerça o seu trabalho de forma mais eficaz (IBDD 2008, p. 449).

2. LEI Nº 8.213, DE 24 DE JULHO DE 1991.

Há uma valorização nos dias de hoje, no contexto das organizações, quanto à contratação de pessoas com deficiências (PcD's) popularmente denominados como deficientes. Isto porque a Lei de cotas determinou a inclusão desses profissionais que obriga as empresas com mais de 100 funcionários a ter em seu quadro entre 2% e 5% de pessoas com deficiência, dependendo do tamanho da organização.

A Organização Internacional de Trabalho (OIT, 1990) descreve a definição de deficiência, para fins legais de proteção, como uma limitação física, mental, sensorial ou múltipla, que incapacite a pessoa de desenvolver atividades normais da vida e que, em razão desta incapacidade, a pessoa tenha dificuldades de inserção social.

Segundo o caput do art. 89, a habilitação e a reabilitação profissional e social deverão proporcionar ao beneficiário incapacitado parcial ou totalmente para o trabalho, e às pessoas portadoras de deficiência, os meios para a reeducação e de readaptação profissional e social indicados para participar do mercado de trabalho e do contexto em que vive.

Logo, segundo o Decreto nº 3.298/99 art. 31, entende-se por pessoa reabilitada aquela que passou por um processo orientado a possibilitar que adquira a partir da identificação de suas potencialidades laborativas, o nível suficiente de desenvolvimento profissional para a reintegração ao mercado de trabalho. A reabilitação faz com que a pessoa seja capaz de exercer novamente suas funções ou outras diferentes das que exercia, se estas forem compatíveis com a sua limitação.

Para o presidente do Conselho Nacional dos Direitos da Pessoa Portadora de Deficiência (CONADE, 2013), Antônio José Ferreira, nem 50% das vagas de trabalho que deveriam estar ocupadas por deficientes, de acordo com a Lei 8.213 de julho de 1991, estão preenchidas.

Com a lei de cotas, temos conseguido que as pessoas com deficiência tenham participação no mercado de trabalho, mas a participação é tímida. Se tivéssemos todas as vagas ocupadas seriam 700 mil pessoas com deficiência empregadas e ainda são 325 mil. Temos mais vagas disponíveis do que pessoas com deficiência no mercado de trabalho (CONADE, 2013).

Segundo Baldo (2013), a maioria das vezes o portador de deficiência fica restrito ao mercado informal, seja pela falta de capacitação, ou seja, pela falta de preparo na estrutura e no psicológico das empresas, limitando-os a profissões socialmente sem prestígio.

3. A CAPACITAÇÃO DAS PcD's PARA MERCADO DE TRABALHO

Segundo o censo do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE, 2010) o índice de escolarização apontou que as pessoas com deficiência apresentaram taxas de alfabetização menores do que a população total em todas as regiões brasileiras. A equiparação de oportunidades para todos é um dos elementos da base de direitos humanos. Por isso, tanto as diferenças entre as regiões como entre pessoas com e sem deficiência são uma grande preocupação de todos os níveis de governo.

Sobre a integração da pessoa deficiente no mercado de trabalho, retrata que as empresas buscam portadores de deficiência que estão qualificados, que possuam uma instrução.

As organizações buscam profissionais capacitados e que possuam habilidades para a realização das tarefas, não importa se você possui deficiência ou não, claro que o empregador olha para o deficiente com certo receio de que ele não trará tantos resultados como os outros. A verdade é que o deficiente é capaz de ocupar cargos e desempenhar um excelente trabalho, basta ele estar adequado em um posto de trabalho que lhe é rentável (MATOS, 2012 p. 67).

No artigo sobre o deficiente físico e o mercado de trabalho existem deficientes que não conseguem um emprego digno por falta de capacitação profissional. Eles enfrentam inúmeros obstáculos diariamente, como o preconceito, a dificuldade do acesso pelo transporte público ou pelas vias públicas (falta de rampas, ausência de semáforos para deficientes visuais, corredores estreitos, entre outros), impedindo que se especializem e se preparem para o mercado de trabalho (MOTTA, 2008).

Para observar as dificuldades atuais de identificar e recrutar pessoas qualificadas, as empresas brasileiras terão que se envolver com programas de educação e treinamento dos candidatos. Isso pode ser feito de maneira direta ou

indireta. É bem provável que as grandes empresas optem pela implantação de programas próprios nesse campo, e que as médias prefiram utilizar os serviços de escolas e entidades de portadores de deficiência através de convênios e outros tipos de articulações (OLIVEIRA, 2006).

Para França e Batista (2008), não é viável para as empresas contratarem um profissional que não esteja capacitado para a função, pois dentro dos padrões atuais do mercado de trabalho os profissionais que não agregam valores para as organizações sendo ele PcD ou não perdem o seu espaço.

Com a contratação efetivada, é preciso que o empregado com necessidade especial encontre a mesma igualdade de salário e de ascensão profissional que os demais trabalhadores da empresa; também deve encontrar no ambiente de trabalho um local de estímulo às suas aptidões, sem que precise camuflar sua deficiência física, sensorial ou mental (VIEIRA, 2009).

4. RECRUTAMENTO E SELEÇÃO DAS PcD's.

Recrutamento é um conjunto de procedimentos que visa atrair candidatos potencialmente qualificados e capazes de ocupar cargos dentro da organização. É basicamente um sistema de informação, através do qual a organização divulga e oferece ao mercado de recursos humanos oportunidade de emprego que pretende preencher (CHIAVENATO, 1981).

O recrutamento e a seleção do candidato com alguma limitação física, intelectual ou sensorial são etapas fundamentais de todo programa de inclusão, uma vez que as escolhas bem-sucedidas acarretam a contratação de colaboradores que estão aptos ao cargo, mas que também se encaixam na cultura da empresa. Para isso, o processo de recrutamento e seleção deve estar focado nas competências e nas habilidades do candidato e não na sua deficiência, (SCHWARZ e HABER 2009. p.124 b).

Segundo o Ministério do Trabalho e Emprego (MTE 2007, p. 27), a equipe que efetuar a seleção ou recrutamento das pessoas com deficiência, deverá esta preparada para viabilizar a contratação.

Precisa ter claro que as exigências a serem feitas devem estar adequadas às peculiaridades que caracterizam as pessoas com deficiência. Se isso não ocorrer vai ser exigido um perfil de candidato sem qualquer tipo de restrição, o que acaba por inviabilizar a contratação dessas pessoas. Como tal pode configurar uma espécie de fraude contra a Lei de Cotas, que foi criada justamente para abrir o mercado de trabalho para um segmento que não consegue competir em igualdade de condições com as demais pessoas (art. 36, alínea "c", da Recomendação nº 168 da OIT, c/c item 4 do Repertório de Recomendações Práticas da OIT: Gestão de questões relativas à deficiência no local de trabalho) .

De acordo com o instituto Ethos (2002), existem várias entidades que oferecem consultorias que auxiliam a empresa no recrutamento e seleção da PcD. A

estreita relação entre as empresas e estas entidades tem sido útil, pois, na maioria dos casos, é onde a pessoa com deficiência faz seu primeiro contato.

Várias organizações e entidades fornecem consultorias auxiliando e orientando às empresas no processo de recrutamento e seleção. Em geral, sua atuação também inclui cursos de capacitação para as pessoas com deficiência, que são treinadas e encaminhadas para as funções mais adequadas a seus perfis profissionais. A estreita relação entre a empresa e essas entidades tem sido útil, pois, na maioria dos casos, é onde a pessoa com deficiência faz seu primeiro contato. Essas associações estão aptas para avaliar seu potencial de aprendizagem e quais habilidades podem ser desenvolvidas (ETHOS, 2002).

Snell e Bohlander (2009) listam algumas definições de como a Pessoa com Deficiência deverá ser inserida no mercado de trabalho:

- Definir padrões e expectativas. Tenha uma atitude justa e responsável, mas não diminua os padrões ou expectativas apenas porque alguém tem algum tipo de deficiência;
- Estabelecer um compromisso em toda companhia;
- Permanecer conectado com pessoas que podem ajudar. Existem organizações que auxiliam as companhias e os profissionais de recursos humanos a recrutar, entrevistar, contratar, treinar, e manter capacitados funcionários que apresentam alguma deficiência (SNELL e BOHLANDER, 2009, p.199).

Para Araujo (2010) em seu artigo Recrutamento e Seleção de Pessoas Portadores de Necessidades, uma das dificuldades mais importantes que o recrutador encontra para a inserção do PcD é a falta de qualificação do mesmo.

As principais dificuldades que os selecionadores podem encontrar são a falta de qualificação e insegurança para realizar esses processos seletivos. No entanto, as organizações devem mais que cumprir cotas, elas precisam incluí-los não somente na empresa, como também na sociedade; assim aquele que tiver a responsabilidade de recrutar e selecionar um portador de necessidades especiais a uma vaga, além de estar preparado, este deverá transmitir o valor da organização em querer agrega-lo (ARAUJO, 2015 p.21).

A revista i.Social em seu artigo A Contratação de Pessoas com Deficiência Seleção (2014,p.22b) relata que a equipe que efetua a seleção deve estar preparada para viabilizar a contratação desse segmento. Principalmente, precisa-se ter ciência de que as exigências a serem feitas devem estar adequadas às peculiaridades que

caracterizam as pessoas com deficiência. Se isso não ocorrer vai ser exigido um perfil de candidato sem qualquer tipo de restrição, o que acaba por inviabilizar a contratação dessas pessoas. Isto pode configurar uma espécie de fraude contra a Lei de Cotas, que foi criada justamente para abrir o mercado de trabalho para um segmento que não consegue competir em igualdade de condições com as demais pessoas (art. 36, alínea “c”, da Recomendação nº 168 da OIT, c/c item 4 do Repertório de Recomendações Práticas da OIT: Gestão de questões relativas à deficiência no local de trabalho).

Se um processo seletivo tradicional já não é uma tarefa fácil, imagine-se quando esse envolve um público como as pessoas com deficiência. Isso ocorre porque nem todos os selecionadores estão qualificados ou se sentem realmente aptos para realizar esse trabalho e, como consequência acaba contratando um profissional que não se enquadra no perfil da vaga disponível (BISPO, 2005).

Segundo o Projeto RH (2016) em seu artigo Processos Seletivos para Pessoas com Deficiência, a inclusão de pessoas com deficiência no quadro das organizações, mais do que cumprir a cota estabelecida por uma lei, é uma atitude de cidadania e responsabilidade perante a sociedade. Envolvendo mais de uma variável, desde vencer obstáculos estruturais, do local e das ferramentas de trabalho, até vencer barreiras culturais.

5. A ACESSIBILIDADE DA PCD NA EMPRESA

Segundo Gonzalez e Mattos (2014) a acessibilidade trata-se de condições e possibilidades de alcance para utilização, com segurança e autonomia, de edificações públicas, privadas e particulares, seus espaços, mobiliários e equipamentos urbanos, proporcionando a maior independência possível e dando ao cidadão deficiente ou àqueles com dificuldade de locomoção, o direito de ir e vir a todos os lugares que necessitar, seja no trabalho, estudo ou lazer, o que ajudará e levará à reinserção na sociedade.

Goldschmidt (2006) relata em seu artigo que as empresas irão precisar fazer algumas alterações para atender as pessoas com deficiência, como por exemplo: instalações de rampas, de banheiros adaptados para cadeiras de rodas, de sinais sonoros e instruções em Braille para deficientes visuais. Ela também diz que as maiores adaptações estão relacionadas a questões comportamentais:

As maiores adaptações, no entanto, estão relacionadas a questões comportamentais: “a verdade é que não sabemos lidar com as diferenças, não tivemos oportunidades, na infância, de conviver com pessoas deficientes e, por tudo isso, temos uma enorme resistência a esta ideia”(GOLDSCHMIDT 2006,p.136).

O Decreto Lei – 5296 de 02 de dezembro de 2004 (Lei de Acessibilidade) em seu artigo 2º e inciso III aprova os recursos provenientes para uma maior acessibilidade do deficiente. Estes serão financiados com recursos públicos para atender projetos de natureza arquitetônica e urbanística, os tocantes à comunicação e informação e os referentes ao transporte coletivo, por meio de qualquer instrumento, tais como convênio, acordo, ajuste, contrato ou similar.

Tendo os argumentos dos estudiosos o que se vê é que a acessibilidade de um portador de necessidades tem sido discutida pela sociedade, mas não de forma que algo possa ser feito para minimizar o problema de fato.

De acordo com o Instituto Olhos da Alma Sã (2015) muito embora o Brasil fale de inclusão de deficientes na sociedade e empresas, na pratica são raras as empresas e projetos que são desenvolvidos para oferecer tal beneficio para o PcD.

6. PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS E TÉCNICOS DA PESQUISA

6.1 CLASSIFICAÇÃO QUANTO AOS FINS

De forma qualiquantitativa foram analisados os dados, para atingir a maior veracidade possível dos fatos, o trabalho examinou com um olhar objetivo as situações referentes ao objeto estudado que no caso desta análise trata se das principais dificuldades de inserção dos Portadores de Necessidades Especiais no mercado de trabalho.

Este método caracteriza se pelo emprego da quantificação, tanto nas modalidades de coleta de informações, quanto no tratamento dos dados, através de técnicas estatísticas, desde as mais simples até as mais complexas (RICHARDSON, 1989).

6.2 CLASSIFICAÇÃO QUANTO AOS MEIOS

A pesquisa constituiu de um levantamento de dados que foram analisados nas empresas de Teófilo Otoni que possuem o quadro de funcionários que enquadra se na Lei nº 8.213/91 de 24 de julho de 1991 (Lei de Contratação de Deficientes nas Empresas).

A avaliação e monitoramento das ações desta pesquisa foram realizados por meio de questionários, cujo preenchimento foi feito pelos PcD`s e por gerentes ou responsáveis. Também houve um levantamento na Associação de Deficientes de

Teófilo Otoni que possibilitou conhecer o quadro de PcD's que estão fora do mercado de Teófilo Otoni.

“O questionário é um instrumento de coleta de dados, constituído por uma série ordenada de perguntas, que devem ser respondidas por escrito sem a presença do entrevistador” (MARCONI e LAKATOS 2005, p. 203). Segundo os mesmos isso irá proporcionar as seguintes vantagens:

- Método econômico e com bom rendimento quanto aos dados;
- Abrange muitas pessoas simultaneamente;
- Cobre geograficamente área mais ampla;
- Colhe respostas rápidas precisas;
- Propicia maior liberdade nas respostas por conta do anonimato;
- Minimiza riscos de distorção, pela não influência do pesquisador;
- Favorece as respostas em hora mais adequada ao respondente e
- Favorece uniformidade na avaliação, pela impessoalidade do instrumento.

A finalidade dos questionários foi analisar os dados recolhidos e transformá-los em informações que levassem a compreender as necessidades das PcD's e da empresa.

6.3 TRATAMENTO DOS DADOS

A coleta de dados enfatizará (números ou informações conversíveis) em números que permitam verificar a ocorrência ou não das consequências, e daí então a aceitação ainda que provisória ou não das hipóteses. Os dados são analisados com apoio da estatística ou outras técnicas matemáticas. Também, os tradicionais levantamentos de dados é um exemplo clássico do estudo de campo quantitativo (POPPER, 1972).

Desta forma foi possível elaborar amostras através de gráficos que mostraram de uma forma didática e objetiva os levantamentos recolhidos nas empresas.

Segundo Calvo (2004), a apresentação gráfica é a apresentação realizada através de um gráfico. Eles são delineados por normas nacionais de construção, os mesmos devem apresentar título e escala. Define – se como escala a obediência métrica (valores expressos pelas figuras sejam proporcionalmente iguais ou reais) que os valores apresentados devem seguir em todo o gráfico.

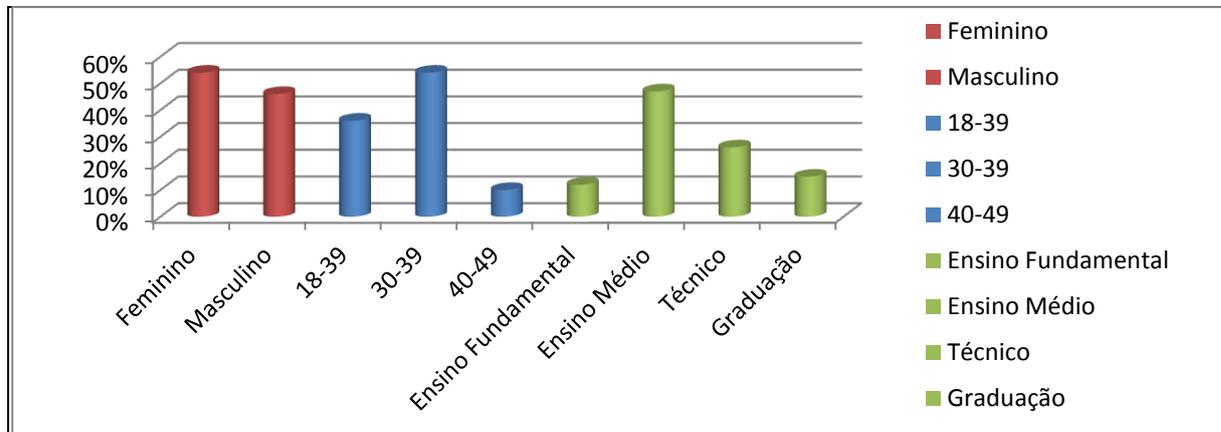
De acordo com Gil (1995), a estatística é de grande proveito em pesquisas quantitativas, pois o ambiente natural é a fonte direta para coleta de dados, e o pesquisador é o instrumento chave o qual tende a analisar seus dados indutivamente.

7. ESTUDO DE CAMPO

A presente pesquisa realizada da cidade de Teófilo Otoni (MG) teve como objetivo a identificação das principais dificuldades de inserção das pessoas com deficiência no mercado de trabalho. Com base na Lei de Cotas (8.213/91) pode – se identificar facilmente as empresas que se enquadram na Lei.

Assim foram aplicados questionários que possibilitaram obter informações que nos levaram aos seguintes dados:

Gráfico 01: Perfil dos entrevistados.



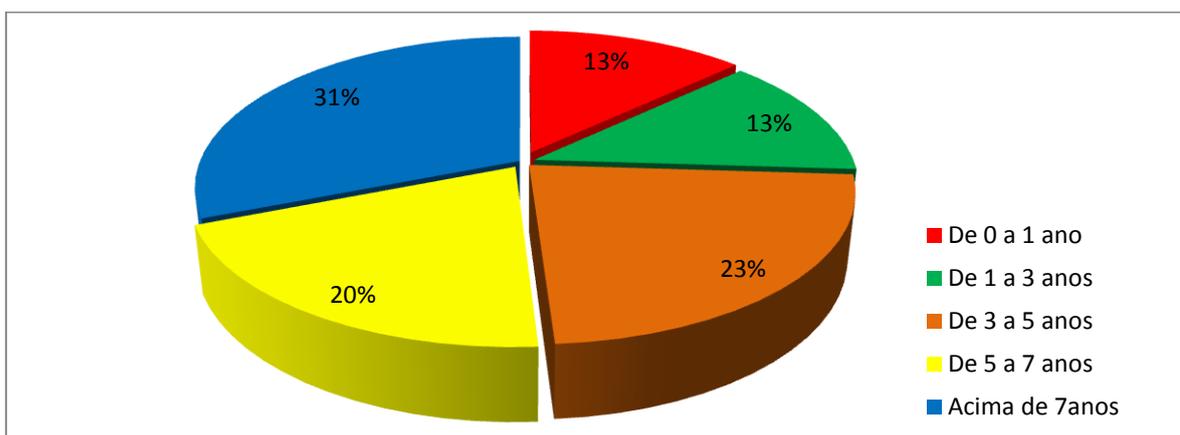
Fonte: própria dos autores a partir dos dados da pesquisa de campo.

Da amostra coletada observou-se que o sexo masculino é inferior ao do feminino, sendo que 54% das pessoas com deficiência são mulheres. O censo (2010) relatou que para cada 100 mulheres existiam 76,7 homens, esses indicadores refletem o conhecido fato de que os homens morrem mais cedo do que as mulheres, o que ocorre com frequência muito mais alta no segmento das pessoas com deficiência. Por esse motivo o sexo feminino prevalece no mercado.

Observa-se também no que tange a idade que a maioria das PcD's têm entre 30 a 49 anos tendo um percentual de 64%, isso nos faz perceber que no mercado de Teófilo Otoni os adultos que portam alguma deficiência são a maioria . Isso se reflete no grau de escolaridade, pois 85% dos entrevistados estão cursando o ensino fundamental ou médio e apenas 15% estão inseridos nas instituições universitárias.

Segundo Tavares (2012) o mercado brasileiro de inserção para a PcD após a Lei 8213/91 de 24/07/1991, conhecida como Lei de Cotas teve um grande avanço, pois sem a mesma os profissionais tinham poucas oportunidades no mercado devido à má iniciativa do governo e falta de interesse dos empresários. De acordo com os dados acima o gráfico abaixo relata s seguintes informações:

Gráfico 02: Tempo de inserção no mercado de trabalho.



Fonte: própria dos autores a partir dos dados da pesquisa de campo.

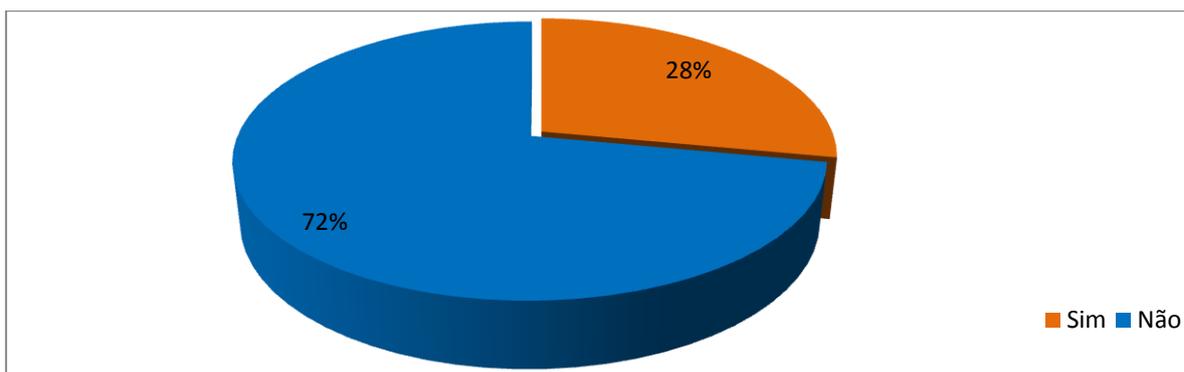
Souza (2010) relata que nos países de primeiro mundo, todas as empresas são obrigadas a terem entre seus funcionários, trabalhadores portadores de deficiência. No Brasil isto virou Lei, pois quem não as cumprir, terá que pagar multas e indenizações que podem ultrapassar R\$1 milhão.

De acordo com os fatos acima observou – se que a obrigação de contratação por parte da Lei tem contribuído para a inserção dos profissionais com deficiência, isso pode ser comprovado na cidade de Teófilo Otoni que segundo o gráfico dois o tempo de inserção das PcDs de 3 a 7 anos de mercado corresponde a 43% da amostra. Outro dado que se pode observa é que 31% das PcDs têm acima de 7 anos de inserção no mercado, o que torna esse quadro satisfatório, uma vez que as pessoas com deficiências que tem até 3 anos que estão inseridas no mercado soma

somente 26% dos entrevistados, ou seja, maior parte dessa modalidade de profissionais está estabilizada no mercado de trabalho.

Abordam – se a seguir quais foram as dificuldades de inserção das pessoas com deficiência:

Gráfico 03: Dificuldade de inserção no mercado de trabalho.



Fonte: própria dos autores a partir dos dados da pesquisa de campo.

No gráfico três foi abordado a dificuldade de inserir a PcD no mercado, 72% das pessoas não tiveram nenhuma dificuldade de inserção. Já 28% alegaram alguma dificuldade.

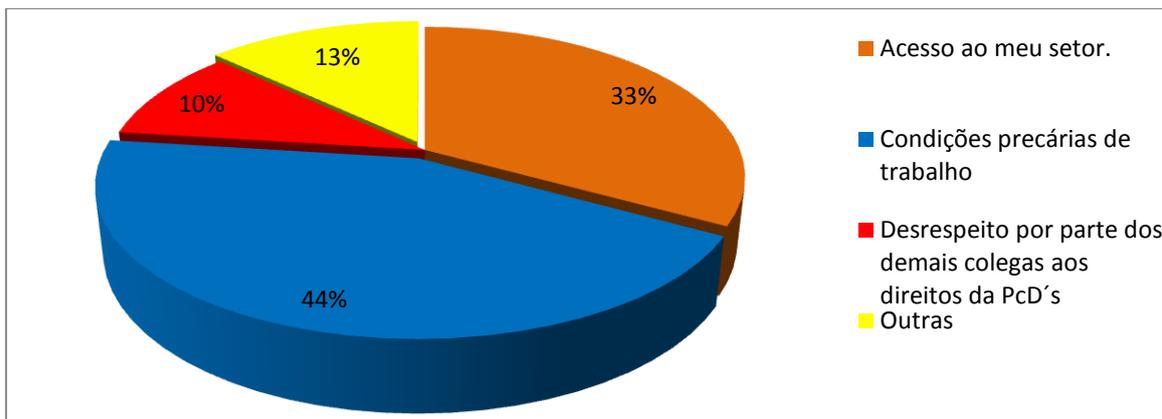
Segundo Clemente (2003) ao se falar em incluir a PcD no mercado de trabalho, o que se tem observado é uma série de atos negativos. O empregador tão somente contrata o profissional para cumprir a lei de cotas ou captar mão de obra mais barata ou também deixa de contratar para não gerar custos em adaptações

Bahia (2006) também relata que a maior parte das PcDs encontra dificuldade de inserção, pois as empresas acham que os candidatos com deficiência não têm nenhuma competência, mesmo tendo uma formação elevada.

Tendo em vista os estudos bibliográficos feitos a este respeito, pode-se diferenciar dos dados encontrados na cidade de Teófilo Otoni, pois a grande maioria dos estudiosos alegam que as PcDs têm dificuldade de inserção, enquanto que 72% dos entrevistados não tiveram essa dificuldade.

Para que um profissional possa exercer o seu trabalho de forma adequada, o seu empregador deverá proporcionar um ambiente que esteja adequado para que seu colaborador exerça as suas funções corretamente. De acordo com o gráfico a seguir pode – se verificar quais são as dificuldades encontradas pelas PcD's dentro da empresa.

Gráfico 04: Dificuldades encontradas pelas PcD's dentro da empresa.



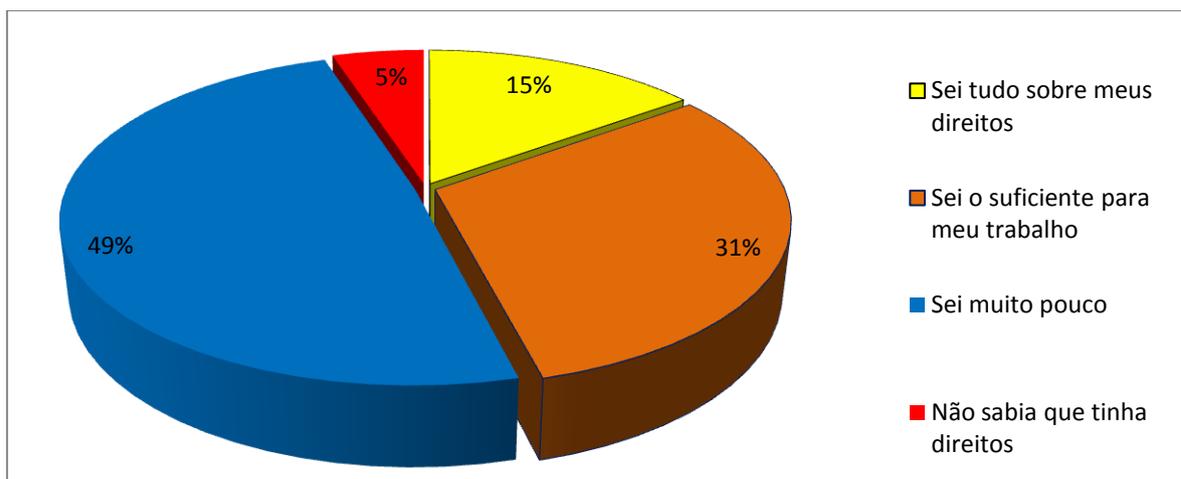
Fonte: própria dos autores a partir dos dados da pesquisa de campo.

Segundo Carvalho (2015) dentre os maiores obstáculos que os deficientes enfrentam dentro da empresa, estão o preconceito por parte dos colegas de trabalho, a necessária adaptação de ambientes de trabalho, como rampas e alargamento de portas, e a dificuldade de comunicação com pessoas cegas e surdas.

De acordo com o gráfico 4 as maiores dificuldades encontradas dentro das empresas para as pessoas com deficiências são relacionadas a acessibilidade, pois 74% dos entrevistados mostraram insatisfação às condições precárias de trabalho e acesso ao setor. Já o preconceito por parte dos colegas não se mostrou um fator preocupante sendo que este não foi mencionado por nenhuma PCD.

Por isso Bacellar (2015) relata que o mais comum e complicado pelas PCDs é a falta de estrutura, acessibilidade e até mesmo pela dificuldade de receptividade e qualificação de profissionais para cuidar da PCD neste ambiente.

O conhecimento das PcD's sobre os seus direitos é de grande valia para que os mesmos possam exercer os seus valores na sociedade e dentro das organizações, de acordo com as análises feitas no decorrer da pesquisa, pode-se observar logo abaixo como que as PcD's veem os seus direitos.

Gráfico 05: Grau de conhecimento a respeito dos direitos aplicados as PcD's.

Fonte: própria dos autores a partir dos dados da pesquisa de campo.

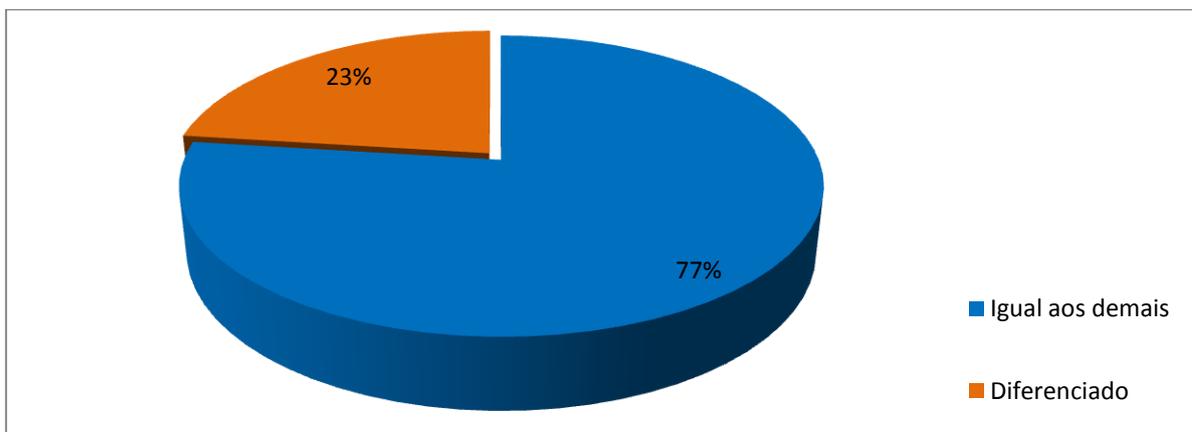
No gráfico 5 foi abordado o quanto as PcDs conheciam os seus direitos e a lei que os beneficia. E conforme a análise dos dados foi possível objetivar os seguintes resultados: 15% dos entrevistados sabem tudo sobre seus direitos, 31% sabem o suficiente para o exercício do trabalho, 49% sabem muito pouco e 5% não sabiam que tinham direitos. Com isso observa-se que a maioria das PcDs conhecem sim os seus direitos, mas de uma forma superficial.

Tendo em vista que os direitos não estão inseridos somente em um ambiente organizacional ou em determinado grupo de indivíduos, mas sim como um todo; isso faz com que os profissionais que tem alguma deficiência fiquem sujeitos aos seus empregadores e também para com a sociedade.

Desta forma as pessoas com deficiência devem exigir seus direitos e também lembrar que têm deveres, pois somente assim as mesmas estarão cumprindo sua parte e participando ativamente da sociedade, pois ter um papel participativo em uma sociedade produtiva, informada, culta, moderna, os faz sentir cidadãos como outro qualquer (FEBRABAN, 2006 p.13).

O gráfico a seguir irá abordar as forma de tratamento dos líderes para com as PcD's. De forma objetiva a amostra proporcionou os seguintes resultados:

Gráfico 06: Forma de tratamento do líder com a PcD em relação aos outros funcionários.



Fonte: própria dos autores a partir dos dados da pesquisa de campo.

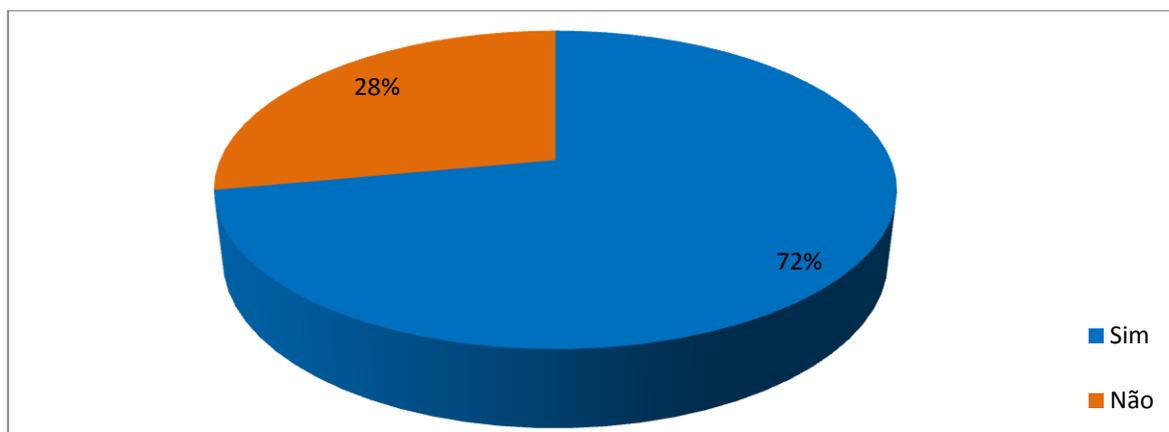
No gráfico 06 foi observada a forma como os líderes tratam a PcD. Analisando os dados chegou – se a seguinte conclusão: 77% se sentem tratados da mesma forma que os demais colaboradores que não possuem deficiência e 23% são tratados de forma diferenciada.

Com tais fatos pode-se observar que a maioria das PcDs são tratados da mesma forma que os demais colaboradores, isso faz com que a análise seja dada por duas vertentes, pois se o gestor trata de forma igual a PcD, ele a estará tratando com uma igualdade formal que está disposta no artigo 5º da constituição que diz que: Todos são iguais perante a lei sem distinção de qualquer natureza.

Já Domingues (2002) defende que o princípio da igualdade formal é visto somente na Constituição Federal; está formalidade é vista somente nos artigos, mas na verdade o que se tem é uma igualdade material, relatando que se deve tratar os iguais com igualdade e os desiguais com desigualdade, para se obter uma sociedade harmoniosa entre si. Com isso, percebe-se que as PcDs deverão ter um tratamento diferenciado que atenda às suas adequações profissionais na empresa e na sociedade; este motivo se deve, pois conforme os dados do gráfico somente 23% das pessoas com deficiências têm tratamento diferenciado.

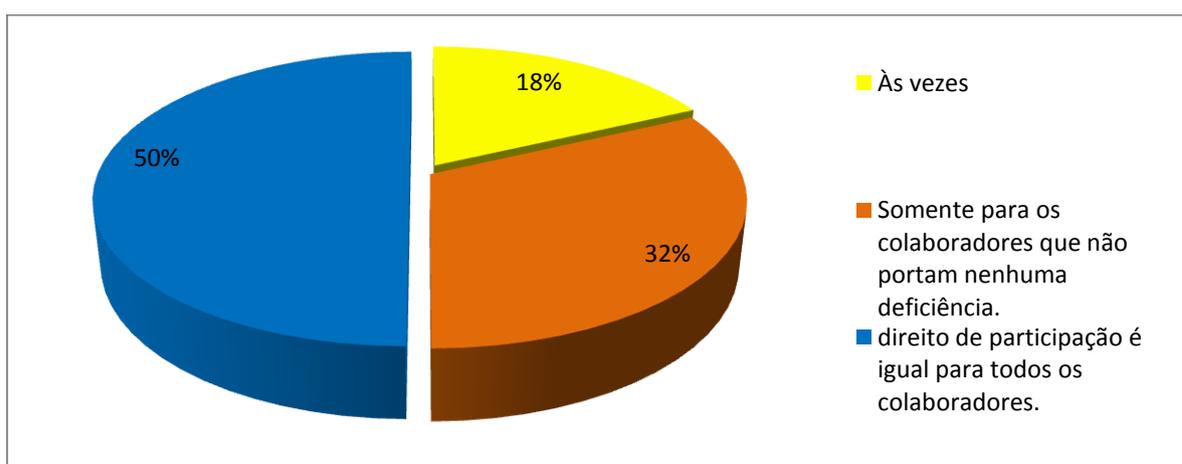
Os gráficos 07 e 08 abordaram se as empresas de Teófilo Otoni capacitam ou não as pessoas com deficiência e conforme a análise pode – se observar:

Gráfico 07: Treinamento e capacitação nas empresas.



Fonte: própria dos autores a partir dos dados da pesquisa de campo.

Gráfico 08: Esses treinamentos e capacitações são disponibilizados para todos os membros da equipe?



Fonte: própria dos autores a partir dos dados da pesquisa

Os gráficos 07 e 08 abordam as capacitações e treinamentos das PcD's nas empresas. Pode-se observar que 72% dos entrevistados do gráfico 07 disseram que a empresa disponibiliza algum treinamento, já 28% relatou que não é ofertado nenhum.

Tendo em vista que os entrevistados responderam sim conforme consta no gráfico 07, também foi perguntado se esses treinamentos e capacitações são disponibilizados para todos os membros da equipe. E de acordo com os dados da amostra foi possível identificar que 68% dos funcionários se qualificam através de iniciativas das empresas. Isso é de grande valia, pois segundo Sasaki (2003) é

importante que o profissional esteja capacitado. Pois na capacitação e treinamento trabalham – se as habilidades, desenvolvem – se as competências e aumenta – se a autoestima do colaborador, fatores que são importantes para o desenvolvimento de um bom trabalho.

Outro fator importante e significativo é que 32% das PcDs, conforme consta no gráfico , relatam que os treinamentos ofertados são somente para os profissionais que não têm nenhuma deficiência, isso mostra que o sistema de inserção ainda é falho e que precisa de constantes modificações para evitar os gargalos.

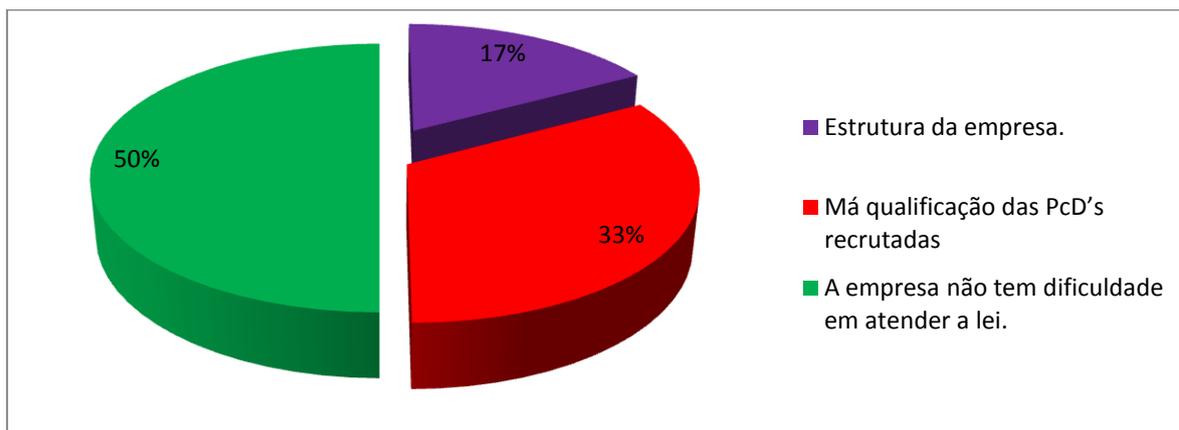
Por isso Abreu (2007) relata que um processo mal elaborado fecha portas, não apenas para aquele indivíduo, mas para todos os demais. A socialização de programas de capacitações bem feitos e com sucessos podem contrapor aos programas mal feitos que fortaleçam o descrédito.

Serão abordados agora os resultados obtidos pelos questionários direcionados para os gestores das empresas pesquisadas. Os mesmos, como já fora dito anteriormente, foram aplicados para uma análise mais eficaz; permitindo compreender ambos os lados.

Segundo Corrêa (2015) as empresas enfrentam vários obstáculos para cumprir as cotas determinadas pela Lei 8.213/91, seja por falta de profissionais habilitados para o mercado de trabalho, seja pelo ramo de atuação desenvolvido pela empresa.

Um fator muito importante é a necessidade de adequações na estrutura das empresas, para que os espaços possam atender ao trabalho e ao deslocamento destes profissionais, ocasião em que o prédio precisa passar por uma ampla reforma de acessibilidade, como é o caso de cadeirantes. As seguintes afirmações acima são relatadas a seguir de acordo com o gráfico 09.

Gráfico 09: Dificuldade das empresas em atender Lei 8.213/91



Fonte: própria dos autores a partir dos dados da pesquisa.

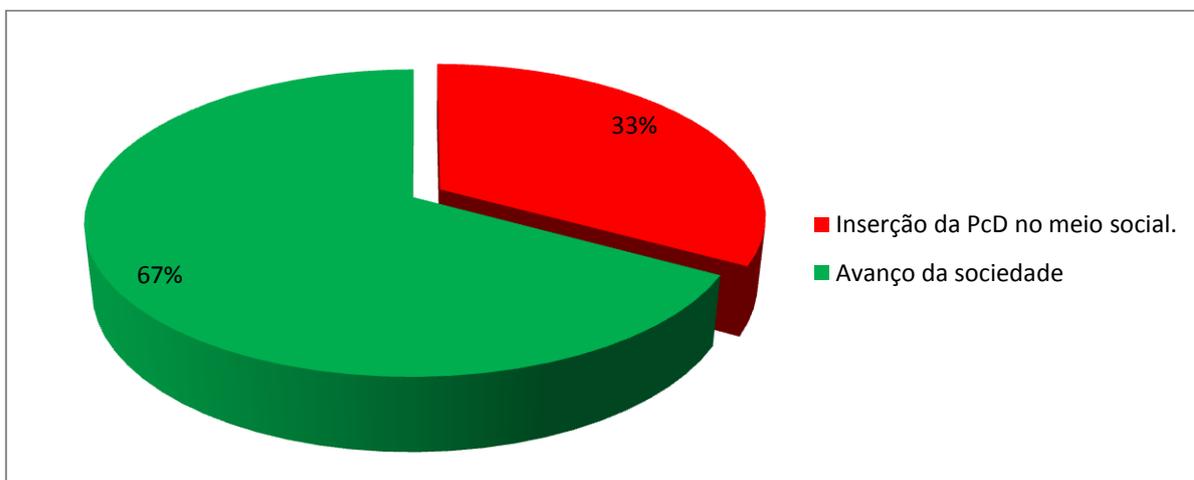
No Gráfico acima observa-se que 17% das empresas têm dificuldades em atender a Lei devido à estrutura e 33% das PcDs necessitam de uma qualificação adequada para exercer suas funções. Por isso Ribeiro (2012) disse que as empresas encontram enorme dificuldade para promover a inserção do deficiente no mercado de trabalho, uma 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. Outro fator relevante é que 50% das empresas não tiveram nenhuma dificuldade de atender as obrigações da lei, isso leva a crer que existe um grande número de empresas que tem maior facilidade de adequação devido ao ramo de atividade.

Assim alguns segmentos de atividades encontram mais dificuldades para cumprir a determinação legal, haja vista que nem sempre é levada em consideração a atividade exercida pela empresa e os riscos a que os deficientes ficarão expostos no exercício de determinadas funções, mas sim se a mesma cumpre com o quadro previsto (MIRANDA, 2004)

A Lei 8.213/91 é considerada como um grande avanço na sociedade, visto que sem esta as pessoas com deficiências teriam poucas chances de serem

inseridas no mercado de trabalho. Com isso pode – se observar a seguir o gráfico abaixo a respeito.

Gráfico 10: Observação da Lei 8.213/91 pelos gestores dentro das empresa.



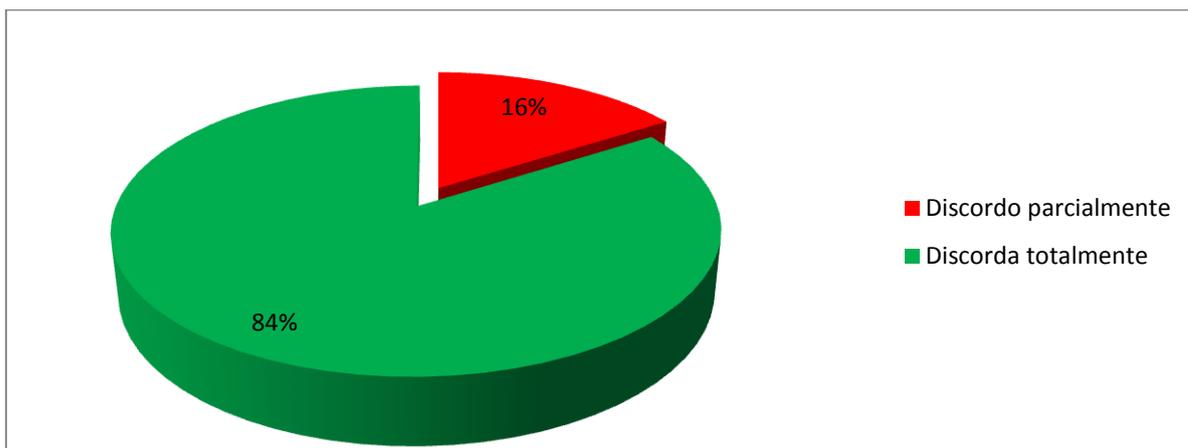
Fonte: própria dos autores a partir dos dados da pesquisa.

De acordo com Souza (2010) a Lei 8.213/91 tem como objetivo principal a abertura de postos de trabalho, mas além deste, possui a valorização de incentivar a pessoa com deficiência a sair das ruas, provocando integração com a sociedade, causando aperfeiçoamento sociocultural, incentivando a pessoa com deficiência a melhorar o seu potencial, a aprimorar suas qualidades, a superar as barreiras que a sociedade lhe impõe.

O gráfico 10 confirma o que está sendo relatado, pois 67% dos gestores relataram que a Lei de Cotas foi um avanço para sociedade. E 33% responderam que a obrigatoriedade de cumprir a lei foi um fator de suma importância à inserção da PcD no meio social. Tendo em vista o que foi abordado pode se descrever que as empresas de Teófilo Otoni tem conseguido desenvolver não somente a inserção da PcD no mercado de trabalho, mas também tem ajudado o mesmo na sua integração com a sociedade.

Segundo SENAI - MG (2011) o governo criou leis que atendam as pessoas com deficiências e obrigou as empresas a cumpri - las. Este fato tem gerado grande conflito entre as grandes empresas, pois os empresários têm questionado a falta de amparo do governo em relação a incentivos a capacitação da PcD. Assim pode- se perceber a seguir no gráfico:

Gráfico 11: O governo tem auxiliado a empresa na inserção das PcDs.



Fonte: própria dos autores a partir dos dados da pesquisa.

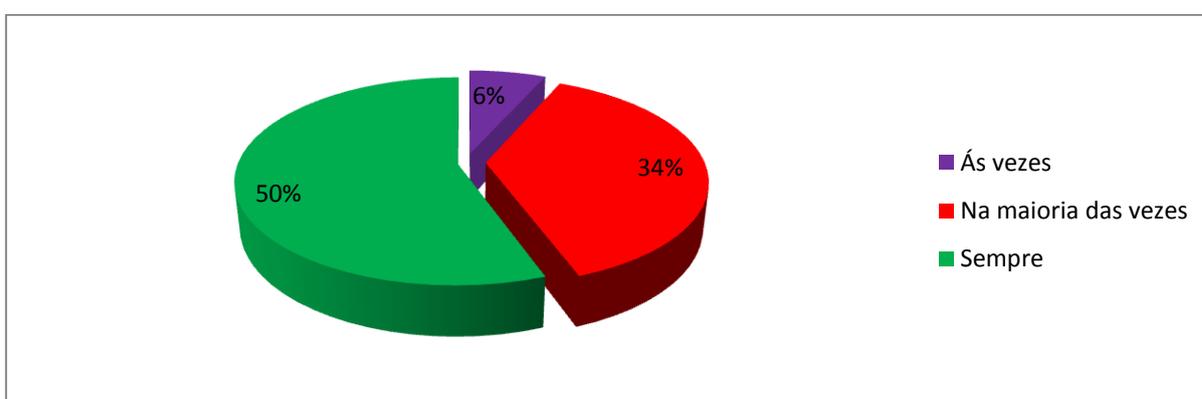
No gráfico 11 pode-se perceber que de acordo com a opinião dos gestores o governo não tem contribuído para a inserção das PcD's na empresa, a amostra relata que 84% das empresas não recebem nenhum tipo de incentivo ou apoio.

Sendo assim, pode-se analisar que as empresas de Teófilo Otoni não têm nenhuma colaboração do governo e desenvolvem sozinhos os processos de capacitação da PcD.

Cada gestor tem o papel de assegurar o desenvolvimento da empresa e de administrar o negócio (área de atuação), e para isso deve saber motivar a equipe e torná-la participativa nas atividades. Saber lidar com a diversidade também é uma responsabilidade do gestor, tratando todos os colaboradores de igual maneira.

Os dados que serão abordado a seguir mostraram como o gestor na cidade de Teófilo Otoni vê as PcD's dentro da equipe, se elas representam motivação para o restante da equipe.

Gráfico 12: As pessoas com Deficiência motivam o restante da equipe.



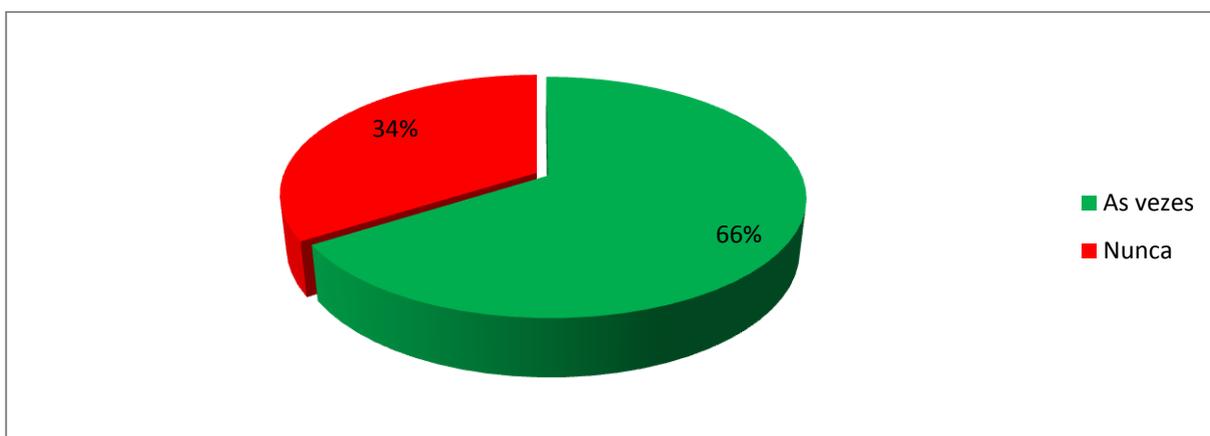
Fonte: própria dos autores a partir dos dados da pesquisa.

Petrocilo (2015) relata que uma pesquisa da consultoria McKinsey & Company, dos Estados Unidos, mostra o quanto a contratação de um funcionário com deficiência agrega valor à organização, muito mais do que apenas seguir a legislação, se ganha respeito. A pesquisa, feita em vários países, entre eles o Brasil, detectou que esses funcionários motivam seus colegas de trabalhos e contagiam os clientes.

De acordo com os fatos abordados acima e com a amostra realizada em Teófilo Otoni, pode-se observar que as PcDs motivam sim a equipe, pois 84% dos gestores relataram que as pessoas com deficiência contribuem para um bom desenvolvimento do trabalho nas organizações.

Segundo Matarazzo (2015) Sempre que um colaborador quiser ajudar uma pessoa com deficiência, aquele deverá ofertar a sua ajuda antes de ajudar. Sempre deverá perguntar a forma mais adequada para fazê-lo. Mas não se ofenda se seu oferecimento for recusado. Pois, nem sempre as pessoas com deficiência precisam de auxílio. Às vezes, uma determinada atividade pode ser mais bem desenvolvida sem assistência. Diante disso o gráfico apresentado abaixo veem mostrar os seguintes fatos:

Gráfico 13: As PcDs necessitam de auxilio constante dos colegas no trabalho.



Fonte: própria dos autores a partir dos dados da pesquisa.

No gráfico 13 foi abordado o quanto as PcDs precisam de ajuda dentro das empresas e pode perceber que 66 % dos colaboradores sem deficiência ajudam os seus companheiros. Isso é de grande importância, pois como já foi relatado no decorrer do estudo, a causa de integração dos PcDs com a equipe é devido ao contato com os mesmos, com os colaboradores sem deficiência. Mas como foi visto acima os colaboradores sem deficiência devem ter um cuidado especial para exercer o auxílio à PcD's, pois ao invés de ajudar pode até atrapalhar o PcD a desenvolver a sua função.

CONCLUSÃO

O presente estudo teve como objetivo geral demonstrar as dificuldades de incluir as PcD's no mercado de trabalho de Teófilo Otoni – MG. Nos objetivos específicos, buscou conceituar a relação das PcD's com os gestores dentro das organizações, identificar como a Lei 8.213/91 é aceita pelos líderes e analisar a forma de capacitação das PcD's no mercado.

É importante salientar que o presente estudo foi feito de acordo com a lei 8.213/91, que nos possibilitou identificar quais são as empresas que atendem o percentual desejado para contratação das pessoas com deficiências.

Assim diante da pesquisa, os autores puderam identificar que a cidade de Teófilo Otoni possui algumas dificuldades de incluir as pessoas com deficiência no mercado de trabalho. Os principais pontos observados foram à má qualificação e a falta de estrutura das empresas em atender as PcDs.

Pôde-se constatar que a falta de capacitação é um dos maiores obstáculos que os deficientes encontram, eles perdem mercado, pois os empresários tendem a não contratar profissionais desqualificados. Este problema seria de fácil resolução se as empresas fizessem uma parceria com o SENAI ou SENAT para que os mesmos capacitassem as pessoas com deficiências, isso acarretaria em uma melhor visão social para empresa e faria com que a PcD tivesse uma melhor oportunidade no mercado.

Já a falta de estrutura para os profissionais que estão inseridos nas empresas é mais complexa de ser solucionada, pois as empresas alegam que as mudanças acarretariam uma grande despesa.

Foram levantadas quatro prováveis hipóteses para responder a pergunta problema. E a partir dos dados coletados foi descartada a hipótese H0: Todos os PcDs estão inseridos no mercado formal de Teófilo Otoni. Percebe-se que a

realidade é diferente, pois parte da população de PcD's da cidade estão fora do mercado de acordo a Associação de Deficientes de Teófilo Otoni, portanto a Hipótese 0 é válida.

Já a hipótese H1: A lei nº 8.213/91 Facilitaria a inserção das PCDs no mercado de Trabalho. Tendo em vista a obrigatoriedade de inserção das empresas que se enquadram na Lei e pelo fato do não cumprimento da mesma acarretar em multa. Por este motivo esta hipótese está de acordo, pois a mesma facilita a inserção do profissional com deficiência. Contudo mesmo com a Lei de cotas as PcD's têm enfrentado dificuldades para se inserir no mercado.

A hipótese H2: As empresas teriam a inserção das PcD's como um incentivo para a inclusão social. É parcialmente aceita, pois de acordo com os dados analisados os gestores das empresas em Teófilo Otoni relataram nas amostras colhidas que 33% das empresas veem sim como um incentivo para a inclusão social, já 67% consideram um avanço da sociedade.

Já a hipótese H3: A falta de incentivo e de qualificação profissional das PcD's dificultariam a sua inserção no mercado de trabalho. Atende parcialmente a realidade de Teófilo Otoni, pois de acordo com o gráfico nove observa-se que 33% das Pcds necessitam de uma qualificação adequada para exercer suas funções. Sendo assim a sua inclusão se torna mais difícil devido ao mercado que precisa de profissionais qualificados para desenvolver um bom desempenho dentro da empresa.

A presente monografia proporcionou ganhos nas áreas científicas, acadêmicas e profissionais. No ganho científico, foi possível adquirir um maior conhecimento do que acontece com as pessoas com deficiências. De acordo com os vários artigos e livros estudados os autores conseguiram analisar fatos que ocorrem na sociedade de uma forma mais eficaz e sistêmica, o que contribuiu com uma nova percepção para futuros trabalhos que serão planejados como administradores, influenciando assim também na área profissional.

Na área acadêmica a presente monografia serviu para complementar o estudo e o conhecimento dos autores que puderam conhecer vários dados significativos que complementaram a pesquisa.

Recomenda-se pesquisas futuras a respeito do tema, a seguinte sugestão: As dificuldades das PcD's no ambiente universitário, se as mesmas são aceitas sem

nenhum preconceito e se há todo o suporte adequado para seu aprendizado e também sua locomoção.

REFERÊNCIAS

ABREU, J. C. A. *Evidências de elementos estruturados da Ciência da Complexidade em organizações sociais: uma análise sob a ótica de Mandelbrot*. Associação Educacional Dom Bosco (AEDB) Enplex. Resende/RJ, 2007.

ARAÚJO, N. *Recrutamento e seleção de pessoas Portadoras de necessidades Especiais*. São Paulo: 2 Ed. Abril, 2010. p. 21.

BACELLAS, Clarissa. *Pessoas com deficiência buscam respeito no mercado de trabalho*. Amazonas: Ed. TGS, 2015.

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

BALDO, C.C. *Pessoas com Deficiência: Problemas de qualificação e a falta de cumprimento de cotas travam o acesso ao mercado de trabalho*. São Paulo 2013. Disponível em: <<http://wp.clicrbs.com.br/trabalhador>>. Acesso: 5 de Out. de 2015.

BISPO, P. *Seleção diferenciada*. São Paulo, 2005. Disponível em: <http://www.rh.com.br/Portal/Recrutamento_Selecao/Materia/4270/selecaodiferencia da.html>. Último Acesso: 5 de Out. de 2015.

_____. Decreto-lei 5296 de 2 de dezembro de 2004. Disponível em: <http://www.acessibilidadebrasil.org.br/versao_anterior/index.php?itemid=43>. Acesso em: 04 de Março 2016.

_____. MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO. *A inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho*. Biblioteca Digital da Câmara dos Deputados Centro de Documentação e Informação Coordenação de Biblioteca. Brasília, 2007. Disponível em: <<http://bd.camara.gov.br>>. Acesso: 7 de Out. de 2015.

_____. Decreto nº 3.298, de 20 de dezembro de 1999. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/d3298.htm>. Acesso em: 06 de Março de 2016.

_____. *Constituição da República Federativa do Brasil de 1988*. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm>. Acesso em: 3 de Out. de 2015.

CARVALHO FREITAS, M. N., MARQUEZ A. L. *Avaliação das condições de trabalho para inserção de pessoas com deficiência, na gestão da diversidade*. IV Seminário Internacional Sociedade Inclusiva: propostas e ações: impasses e avanços, Belo Horizonte, MG, Brasil, 2006.

CENSO DEMOGRÁFICO 2010. *Pessoas com Deficiência*. Brasília: 2012.32p. Disponível em: <<http://www.pessoacomdeficiencia.gov.br/app/sites/default/files/publicacoes/cartilha-censo-2010-pessoas-com-deficiencia-reduzido.pdf>>. Acesso em: 20 de Maio de 2016.

CARVALHO, P. *Mercado de trabalho veja a realidade para deficientes*. São Paulo: Ed. Atlas 2015.

CHIAVENATO, Idalberto. *Administração de Recursos Humanos*. 2. ed. São Paulo: Editora Atlas, 1981.

CALVO, M. C. M. *Estatística descritiva*. Florianópolis: UFSC, 2004.

CLEMENTE, C. A.. *Trabalho e inclusão social de portadores de deficiência*. Osasco: Ed Pares, 2003.

CONADE. *Deficientes com dificuldades no mercado de trabalho*. São Paulo, 2013. Disponível em: <<http://www.pessoacomdeficiencia.gov.br/app/conade>>. Acesso em 6 de OUT. de 2015.

CORRÊA, J. O. *A dificuldade das empresas de atingirem a cota de contratação de pessoas portadoras de deficiência*. Rio de Janeiro, 2015. Disponível em: <www.revistasuperrio.com.br>. Acesso em 21 de Maio 2016.

DOMINGUES, José Maurício. *Interpretando a modernidade: Imaginário e instituições*. Rio de Janeiro: FGV Editora, 2002.

FEBRABAN. *Direitos e deveres das pessoas com necessidades especiais*. São Paulo. Ed. Pares, 2006 p.13.

FRANÇA, I. S.; BATISTA, R. S. *Política de inclusão do portador de deficiência: possibilidades e limites*. Acta Paulista de Enfermagem, 21(1), p.112-116.

GIL, A. C. *Como elaborar projetos de pesquisa*. 3. Ed. São Paulo: Atlas, 1995.

GONZALEZ, N., MATTOS, S. *O que é acessibilidade*. Rio de Janeiro, 2014. Disponível em <http://www.novoser.org.br/instit_info_acess.htm>. Acesso: 4 de Março de 2016.

GOLDSCHIMIDT, A. *Os desafios da inclusão de deficientes no mercado de trabalho*. São Paulo: Ed. Atlas 2006 p. 136.

IBDD. *Pessoas com Deficiência/Expectativas e Percepções sobre o mercado de trabalho*. São Paulo: Revista i.Social, 2014.

INSTITUTO ETHOS. *Inclusão social da pessoa com deficiência: medidas que fazem a diferença*. Rio de Janeiro, 2002. Disponível em: <www.ethos.org.br> Acesso: 10 de OUT. de 2015.

INSTITUTO OLHOS DA ALMA SÃ. *Acessibilidade e Inclusão para Deficientes*. Goiânia, 2015. Disponível em: <<http://www.olhosalma.com.br/?act%5B30%5D&ctd%5Bid%5D=13>>. Acesso em: 06 de Março de 2016.

INSTITUTO SEM BARREIRAS. *Convivendo com pessoas com deficiência*. São Paulo: Ed. Cometa, 2015.

I.SOCIAL . *A Contratação de Pessoas com Deficiência – Seleção*, São Paulo, 2014. Disponível em: <<http://blog.isocial.com.br/a-contratacao-de-pessoas-com-deficiencia-selecao/>>. Acesso em:15 de Abril de 2016.

MARCONI, Marina de Andrade; LAKATOS, Eva Maria. *Fundamentos da metodologia científica*. 6 ed. São Paulo: Atlas, 2005.

MATARAZZO, C. *Vivendo sem barreiras*. São Paulo 2015. Disponível em:<<http://docplayer.com.br/15840671-Vsb-access-natureza-e-objetivo-aco-es-da-vs-b-access-envolvem-publico-alvo.html>>. Acesso em: 05 de Jun. de 2016.

MIRANDA, C.R. *Oportunidades de Trabalho para portadores de deficiência*. Portal Saúde e Trabalho on-line. Disponível em:<<http://www.saudeetrabalho.com.br/download/oportunidadesmiranda.doc>. 2004.> Acesso em: 06 de maio de 2016.

MATOS, M. V. *A integração da pessoa deficiente no mercado de trabalho*. 5º Ed. São Paulo, 2012.

MOTTA, V.C: *O deficiente físico e o mercado de trabalho*. São Paulo, 2008. Disponível em<<http://www.catho.com.br/carreira-sucesso/sem-categoria/o-deficiente-fisico-e-o-mercado-de-trabalho>>. Acesso em 6 de out. de 2015.

MTE. *A inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho*. 3ª Ed. Brasília: SIT, 2007..

OIT. Conferência de Reabilitação Profissional e Emprego de Pessoas Deficientes. Retificação 18 de maio de 1990. Disponível em: <<http://www.oitbrasil.org.br/Convencion>>. Acesso em: 06 de Março 2016.

OLIVEIRA, F. *Inclusão de Pessoas com Necessidades Especiais no mercado de trabalho*. São Paulo 2014. Disponível em:<http://www.rh.com.br/Portal/Responsabilidade_Social/Artigo/9143/inclusao-de-pessoas-com-necessidades-especiais-no-mercado-de-trabalho.html>. Acesso: 3 de Out. de 2015.

OLIVEIRA. M. *As ações afirmativas no processo de inclusão de pessoas com deficiência*. São Paulo 2006. Disponível em:<www.aedb.br/seget/arquivos13/9418201.pdf>. Acesso: 3 de out. de 2015.

PASTORE. J.A *Vida dos portadores de deficiência*.São Paulo 2000. Disponível em:<http://www.deficienciavisual.pt/txt-A_vida_portadores_def.htm>. Acesso em: 15 de out. de 2014.

PETROCIOLO, C. *Empregar uma pessoa especial une equipe e faz bem à empresa*. São Paulo, 2015. Disponível em:<<http://www.diariodaregiao.com.br/economia/empregar-uma-pessoa-especial-une-equipe-e-faz-bem-%C3%A0-empresa-1.356392>>. Acesso em: 21 de Maio 2016.

POPPER, Karl. *A lógica da pesquisa científica*. 2. ed. São Paulo: Cultrix, 1972.

PROJETO RH. *Processos seletivos para pessoas com deficiência – PcD's*. São Paulo 2016. Disponível em: <<http://www.projektorh.com.br/index.php/solucoes/inclusao-de-pcd-s/recrutamento-e-selecao-de-pessoas-com-deficiencia>>. Acesso em: 08 de Março 2016.

QUEIROZ, M.A. *Como lidar com pessoas com deficiência*. São Paulo 2000. Disponível em: <<http://www.bengalalegal.com/lidar>>. Acesso em: 21 de Maio 2016.

RAMALHO, E.; SOUZA, J.B. Dificuldades da inclusão de deficientes físico no mercado de trabalho. *Revista científica eletrônica de administração*, Ano V, n.9, 2005.

RIBEIRO, T. S. *A inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho e a ineficácia da aplicação da lei de cotas nas empresas privadas*. Belo Horizonte 2012. Disponível em: <http://www.ambitojuridico.com.br/site/?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=11835>. Acesso em: 20 de Maio 2016.

REGINA. C.M. Portadores de Deficiência, a questão da inclusão social. *Revista C./ Vol.14* São Paulo, 2000.

RICHARDSON, Roberto Jarry. *Pesquisa social: métodos e técnicas*. São Paulo: Atlas, 1989.

SASSAKI, Romeu K. *Inclusão Construindo uma sociedade para todos*. 5º ed. Rio de Janeiro: WVA, 2003.

SCHWARZ. A; HABER. J. *Cotas: Como vencer os desafios da contratação de pessoas com deficiência*. São Paulo: Erdhos, 2009.

SENAI. *Inclusão na educação profissional do SENAI*. Brasília/DN, 2011.

SOUZA, R. M. *Pessoas com deficiência e mercado de trabalho*. Uberlândia: 2010. Disponível em: <http://www.proceedings.scielo.br/scielo.php?pid=MSC0000000112010000100024&script=sci_arttext>. Acesso em: 20 de Maio 2016.

SOUZA. M. A. *Lei obriga empresas a contratar deficientes*. Rio de Janeiro: 2010. Disponível em: <http://www.deficienteonline.com.br/lei-obriga-empresas-a-contratar-deficientes-fisicos_news_139.html>. Acesso em: 19 de Maio de 2016.

SNELL, Scott; BOHLANDER, George. *Administração de Recursos Humanos*. São Paulo: Cengage Learning, 2009.

TAVARES, R. C. *Inclusão do deficiente no mercado de trabalho*. Curitiba: 2012. Disponível em: <http://www.deficienteonline.com.br/inclusao-de-deficientes-deficientes-no-mercado-de-trabalho___76.html>. Acesso: 18 de Maio 2016.

VIEIRA, A. W. *Mercado de Trabalho: O desafio da inclusão de pessoas com necessidades especiais*. São Paulo, 2009. Disponível em: <<http://www.portaleducacao.com.br/educacao>>. Acesso: 5 de Out. de 2015.