

Etec "Profª Anna de Oliveira Ferraz"

**OS DESAFIOS DA INCLUSÃO DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIAS NO
COMPETITIVO MERCADO DE TRABALHO**
*THE CHALLENGES OF INCLUDING PEOPLE WITH DISABILITIES IN THE
COMPETITIVE LABOR MARKET*

Ana Carolina Burghi dos Santos – ana.santos2608@etec.sp.gov.br

Ana Claudia Pavão – ana.pavao@etec.sp.gov.br

Luiza de Sousa Lima – luiza.lima30@etec.sp.gov.br

Talita Souza de Oliveira – talita.oliveira151@etec.sp.gov.br

ETEC "Profª Anna de Oliveira Ferraz" – Araraquara – São Paulo – Brasil

Orientadores:

Prof. Ms. Antônio Marcos de Souza Lemos – antonio.lemos4@etec.sp.gov.br

Prof. Dr. Elvio Carlos da Costa – elvio.costa@etec.sp.gov.br

RESUMO

O artigo científico apresenta conclusões sobre as barreiras enfrentadas por pessoas com deficiência no atual mercado de trabalho. Contudo, é destacado os estereótipos dentro do ambiente organizacional e a quebra dos mesmos. A inclusão dos PCD's inicia-se na sociedade, onde muitos desconsideram essas pessoas por preconceitos e conseqüentemente a indústria despreza essa parcela da comunidade. O tema revela que os PCD's são tratados com diferença na área de contratação, essa dificuldade influencia na rotina e na forma de viver do indivíduo, trabalhar é um direito do ser humano, todos são dignos e capazes. Nesse contexto, é correto enfatizar que a capacidade dos indivíduos não se limita a uma condição. Diante a falta de oportunidade e as restrições existentes é necessário observar como as empresas empregam e agem em relação as leis de cotas e os direitos dos PCD's. Sendo assim, o objetivo geral do presente trabalho foi levantar e analisar as ações que as empresas de um modo geral têm realizado para incluir os PCD's nas organizações. Para tanto, os objetivos específicos foram: 1) apontar as desigualdades existentes no setor de Recursos Humanos (RH) na infração da Lei de Cotas; 2) pesquisar os principais desafios do RH na contratação de PCD's?; 3) conhecer os benefícios que a contratação de PCD's podem proporcionar a eles mesmos e as empresas. Metodologicamente, o trabalho foi por meio de um levantamento bibliográfico. E, também foi realizado uma pesquisa de campo, através de dois questionários, um composto por 14 questões sendo 9 perguntas fechadas e 5 perguntas abertas, aplicados a 15 participantes, de empresas da área comercial da cidade de Araraquara – SP e o outro questionário com 12 questões sendo 8 perguntas abertas e 4 perguntas fechadas, de empresas da área comercial. Os resultados tratam-se de questões que indagam o posicionamento da empresa quando o assunto é PCD, é

Etec "Profª Anna de Oliveira Ferraz"

fundamental apontar a atitude dos gestores sobre essas condições, a falta de acessibilidade dos PCD's é notável e isso se torna uma barreira, existem desvantagens em termos de inserção dos mesmos dentro e fora das organizações e por isso destaca-se a lei de cotas que muitas vezes acaba sendo ignorada. Muitas vezes por falta de adaptações necessárias para ajudar em sua deficiência ou por falta de informações específicas, os PCD's mostram certa dificuldade ao integrar num ambiente de trabalho. No artigo percebemos a importância de as empresas incluírem os PCD's. Muitas vezes por falta de adaptações necessárias para ajudar em sua deficiência ou por falta de informações específicas, os PCD's mostram certa dificuldade ao integrar num ambiente de trabalho.

Palavras-chave: PCD's. Dificuldades. Lei de Cotas. Preconceito.

ABSTRACT

The scientific article presents conclusions about the barriers faced by people with disabilities in the current labor market, however the stereotypes within the organizational environment and the breakdown of them are highlighted. The inclusion of PCD's begins in society, where many disregard these people for prejudices and consequently the industry despises this portion of the community. The theme reveals that PCD's are treated with difference in the area of hiring, this difficulty influences the routine and way of living of the individual, working is a right of the human being, everyone is worthy and capable. In this context it is correct to emphasize that the capacity of individuals is not limited to one condition. Given the lack of opportunity and the existing restrictions, it is necessary to observe how companies employ and act in relation to quota laws and the rights of PCD's. Thus, the general objective of this work is to raise and analyze the actions that companies in general have carried out to include PCD's in organizations. To this end, the specific objectives are: 1) to point out the existing inequalities in the Human Resources (HR) sector in the violation of the Quota Law; 2) to research the main challenges of HR in the hiring of PCD's? ; 3) to know the benefits that hiring PCD's can provide to themselves and companies. Methodologically, the work will be developed through a bibliographic survey. And, a field survey will also be carried out, through two questionnaires, one composed of 14 questions being 9 closed questions and 5 open questions, applied to 15 participants, from companies in the commercial area of the city of Araraquara - SP and the other questionnaire with 12 questions being 8 open questions and 4 closed questions, from companies in the commercial. The results are issues that question the positioning of the company when it comes to PCD, it is essential to point out the attitude of managers about these conditions, the lack of accessibility of PCD's is remarkable and this becomes a barrier, there are disadvantages in terms of insertion of them inside and outside organizations and therefore the law of quotas stands out, which often ends up being ignored. Often due to lack of adaptations necessary to help in their disability or due to lack of specific information, PCDs show some difficulty when integrating into a work environment. In the article we realized the importance of companies including PCD's. Often due to lack of necessary adaptations to help with their disability or lack of specific information, PCD's show some difficulty in integrating into a work environment.

Keywords: PCD's. Difficulties. Quota law. Prejudice.

Etec "Profª Anna de Oliveira Ferraz"

1 INTRODUÇÃO

A inclusão de Pessoas com Deficiências (PCD's) no mercado de trabalho é um assunto bastante desafiador, principalmente sob à ótica empresarial. De acordo com o site Catho Empresas (2021) a população brasileira teve um aumento considerável de 20% de deficientes no ambiente organizacional.

Nessa direção, é importante destacar que alguns empregadores desconsideram essa parcela da sociedade, possivelmente por fazerem um pré-julgamento de natureza negativa. Sendo assim, enfatiza-se a carência da quebra desses estereótipos no mercado de trabalho, a fim de inseri-los na sociedade e especificamente nos postos de trabalho nas organizações contemporâneas (SILVA, 2017).

O desenvolvimento do trabalho se justifica pela importância da temática de evidenciar a realidade desses indivíduos, mostrando os obstáculos que os PCD's enfrentam na sua trajetória pelo mundo empresarial. Vale ressaltar, que a Lei de cotas n. 8.213/1991, visto que muitos empresários na teoria possuem conhecimentos sobre tal Lei, mas na prática percebe-se que aplicam apenas parcialmente. É importante mencionar também que existem subterfúgios para não contratar um indivíduo com deficiência (DUARTE; CORREA; BUENO, 2018).

Nesse contexto, segundo Garcia e Maia (2014) esclarecem que as pessoas com deficiência não precisam ficar restritas a uma posição secundária e tutelada por suas famílias e pela própria sociedade. E acrescentam que os PCD's podem se estruturar no mercado de trabalho por meio da sua autonomia, desde que haja a quebra de paradigmas e a relutância da sociedade de aceitar tais pessoas.

Considerando a falta de oportunidade e apoio aos PCD's, é importante saber como eles coabitam no meio social e econômico. Diante de tantas divergências na aquisição desses indivíduos é necessário saber como as instituições empregam as leis e direitos dos PCD's. Diante disso, as autoras elaboraram a seguinte questão norteadora: Qual o impacto da lei de cotas na contratação de pessoas com deficiência em uma empresa?

Diante disso, o objetivo geral do presente trabalho é levantar e analisar as ações que as empresas de um modo geral têm realizado para incluir os PCD's nas organizações. Para tanto, os objetivos específicos são: 1) apontar as desigualdades existentes no setor de Recursos Humanos (RH) na infração da Lei de Cotas; 2) pesquisar os principais desafios do RH na

Etec "Profª Anna de Oliveira Ferraz"

contratação de PCD's?; 3) conhecer os benefícios que a contratação de PCD's podem proporcionar a eles mesmos e as empresas.

Visto que a discriminação atinge diariamente na rotina de trabalho e no convívio social das pessoas com deficiência, analisa-se que o maior problema se deve a própria sociedade que gera obstáculos que retrata o preconceito implantando quanto as habilidades dos mesmos em desempenhar as suas respectivas atividades propostas no trabalho. Se torna muito difícil para os PCD's se sentirem incluídos na sociedade quando a própria desmotiva e desvaloriza esse grupo. De acordo com Ribeiro et al., (2014, p. 268) "apesar de as pessoas com deficiência terem por lei o direito de acesso ao mercado de trabalho, muitas dificuldades e barreiras ainda são enfrentadas por este grupo devido às práticas sociais atuais".

Metodologicamente, o trabalho será desenvolvido por meio de um levantamento bibliográfico. E, também será realizado uma pesquisa de campo, através de dois questionários, um composto por 14 questões sendo 09 perguntas fechadas e 05 perguntas abertas, aplicados a 15 participantes, de empresas da área comercial da cidade de Araraquara – SP e o outro questionário com 12 questões sendo 08 perguntas abertas e 04 perguntas fechadas, de empresas da área comercial.

A estrutura do trabalho foi delineada da seguinte forma: primeiramente foi apresentado a introdução do trabalho, posteriormente o referencial teórico. Em seguida são apresentados a metodologia do estudo e seus respectivos resultados e discussões. E, finalmente as considerações finais.

2 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

Nesta seção será apresentado o referencial teórico acerca da temática norteadora deste trabalho, Pessoas com Deficiência no ambiente de trabalho.

2.1 Conhecendo os aspectos teóricos da Lei de Cotas nº. 12.711/2012.

Em 2010 foi realizado um censo pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) que aponta que no Brasil 23,9% do total populacional é de pessoas com deficiência e/ou com alguma limitação funcional. Portanto para garantir a inclusão dessas pessoas no mercado

Etec "Profª Anna de Oliveira Ferraz"

formal de trabalho, foi aprovada, há 32 anos, a Lei nº 8.213/91, que ficou conhecida como Lei de Cotas (BEZERRA; CUNHA; MENDONÇA, 2017).

De acordo com a legislação a lei de cotas determina que de 100 a 200 empregados, 2% deles têm que ser PCD's; de 201 a 500, 3%; de 501 a 1.000, 4% e as empresas com mais de 1.001 empregados 5% das vagas vão para esse grupo (Ministério dos Direitos Humanos e da Cidadania). Essa lei pode proporcionar autonomia para os PCD's, assim, assegurando um retorno ou começo mais confiante no mercado de trabalho.

É de responsabilidade das empresas que o uso dessa lei seja colocada em prática, mas de acordo com a Sandra Regina da Silva, colaboradora da HSM Management, quase 50% das vagas para PCD's no Brasil está desocupada, evidenciando o descumprimento dessa lei. Nesse contexto o Ministério do Trabalho e Emprego afirma que se as empresas acatassem a Lei de Cotas, pelo menos 827 mil vagas de emprego estariam disponíveis para os PCD's. Portanto segundo a Relação Anual de Informações Sociais (RAIS), No Brasil, temos somente 403.255 PCDs atuando no mercado de trabalho (BRASIL, 2015).

Quando não há o cumprimento da lei as organizações sofrem consequências financeiras. A portaria interministerial MPS/MF (Ministério da Previdência Social/ Ministério da Fazenda) nº 26, de 10 de janeiro de 2023, determina que a partir de 1º de janeiro de 2023 o descumprimento da Lei de Cotas resulta em multa, que varia de acordo com a gravidade da infração e pode ir de R\$3.100,06 (três mil e cem reais e seis centavos) a R\$310.004,70 (trezentos e dez mil quatro reais e setenta centavos) (GOMES, 2023).

Segundo Claro e Rodrigues (2023) o termo "Pessoa com Deficiência - PCD" foi aplicado com base na Lei 13.146, de 6 de julho de 2015, intitulada como "Estatuto da Pessoa com Deficiência" (2023). A Lei nº 13.146/2015 estabelece que o conceito de PCD é:

Art. 2º 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).

Etec "Profª Anna de Oliveira Ferraz"

2.2 Informações da aplicabilidade da Lei de Cotas nº. 12.711/2012 no setor de Recursos Humanos (RH)

Atualmente, ingressar no mercado formal de trabalho não é uma tarefa fácil. Formação e qualificação são características primordiais para se ingressar no mercado de trabalho sendo PCD.

Segundo Ribeiro e Carneiro (2009), que estudaram sobre a lei de cotas e sua adesão nas empresas brasileiras, constata-se que uma das alegações mais usadas por alguns estabelecimentos na infração da lei de cotas é elevar as exigências e qualificações, desta maneira restringindo possibilidades de encontrar capacitação nos candidatos.

Para se encaixar na lei de cotas a deficiência do indivíduo precisa ser permanente, pois se ele não for, o indivíduo não é considerado deficiente segundo a Lei de Cotas, não podendo se adaptar ao quadro de funcionários de uma organização com tal finalidade, a deficiência permanente foi estabelecida pelo Decreto nº 3.298/99, art. 3º, II como: "aquela que ocorreu ou se estabilizou durante um período de tempo suficiente para não permitir recuperação ou tem probabilidade de que se altere, apesar de novos tratamentos." As pessoas incapazes são consideradas como deficientes para a inclusão na Lei de Cotas, segue-se adiante a descrição verídica compatível para pessoas com incapacidade:

Incapacidade por sua vez, é conceituada como redução efetiva e acentuada da capacidade de integração social, com necessidade de equipamentos, adaptações, meios ou recursos especiais para que a pessoa portadora de deficiência possa receber ou transmitir informações necessárias ao seu bem estar pessoal e ao desempenho de função ou atividade a ser exercida (Decreto nº 3.298/99, art.3º, III).

De acordo com Bezerra e Vieira (2011), após estudarem a incorporação de pessoas com deficiências intelectual nas empresas, com ou sem fins lucrativos, constataram que esse grupo de trabalhadores exerce cargos mais inferiores e ainda são discriminados pelos demais indivíduos que desempenha a mesma função porque julgam tais pessoas inferiores em relação a sua limitação cognitiva, gerando atitudes preconceituosas nas empresas.

Segundo Duarte e Freschi (2013), embora que não existam multas para o não cumprimentos de cotas, o aumento da consciência social e a ação fiscalizadora do Ministério

Etec "Profª Anna de Oliveira Ferraz"

Público amplificando o número de organizações que estão em concordância com a legislação acarretando-as a manter o número de vagas designadas às pessoas com deficiência previstas na lei, ou até mesmo, aumentar elas. Em busca de equilíbrio, o departamento de Recursos Humanos é de extrema importância para coordenar e buscar soluções em todo processo seletivo, possuindo um profundo conhecimento dos direitos e necessidades das pessoas portadoras de deficiência.

Incluir pessoas com deficiência nas corporações não se resume somente ao recrutamento e seleção, vai muito além, buscando oferecer oportunidades de trabalho adequadas, em um ambiente organizacional que respeite a diversidade, garantindo o crescimento da empresa, e esse fator importante se tornou papel do RH proporcionar.

As dificuldades são imensas para sensibilizar executivos de empresas privadas, técnicos de órgãos públicos e educadores sobre a questão. Um sentimento de omissão aparece, consciente ou inconscientemente, em técnicos, executivos e burocratas, quando necessitam decidir sobre o atendimento às necessidades dos portadores de deficiência (MACIEL, 2000, p .53).

2.3 Principais Desafios do RH na Contratação de PCD's

Nos dias atuais pode-se ver a dificuldade de ingressar em uma empresa, as habilidades técnicas e sociais se tornam valiosas e podem definir no resultado final da contratação, sendo aplicados aos PCD's. De acordo com Lorenzo e Silva (2017), no competitivo mercado de trabalho, os PCD's são os mais prejudicados, visto que, muitas das vezes não preenchem as competências e exigências requeridas, a inserção dos mesmos acabam sendo um problema no ambiente trabalhista.

Para Vasconcelos e Maranhão (2020), a legislação brasileira estabeleceu uma cota mínima na contratação dos PCD's. Apesar da Lei de cotas ter sido imposta à muitas décadas, muitas empresas se recusam a obedecê-la.

De acordo com a publicação do site Guimarães Advocacia (2018), entre tantos obstáculos que os contratantes enfrentam é encontrar profissionais com um preparo para as vagas livres. Infelizmente, para as famílias dos PCD's, a realidade é diferente. A exclusão escolar dessas pessoas tem uma influência negativa no seu futuro dentro da empresa, com um baixo grau de especialização, as únicas vagas livres são aquelas com salário baixo, que muitas vezes desmotiva o empregado.

De acordo com Guimarães, publicado no site Guimarães Advocacia:

Etec "Profª Anna de Oliveira Ferraz"

O IBGE indica que dentre os portadores de deficiência que estão inseridos no mercado de trabalho, 46% ganham menos que um salário mínimo e para muitos deles não existe a possibilidade de um plano de carreira promissor. Ou seja, é um círculo vicioso: baixa qualificação por falta de oportunidades e falta de oportunidades por baixa qualificação (GUIMARÃES, 2018).

De acordo com Silva e Oliveira (2006), o Estado Federal insiste na inclusão dos PCD's, porém não efetua financiamento adequado para escolas específicas no atendimento de uma parcela diferente da sociedade. É possível analisar, a transferência do aluno deficiente para as escolas públicas cuja a qual, não tem o preparo especializado no cuidado da criança.

Para Miranda (2006), a dificuldade de progresso educacional, há também as condições desfavoráveis de trabalho, as questões sobre a segurança no ambiente de trabalho e o desconhecimento sobre as capacidades dos PCD's por parte dos colaboradores, influencia as empresas a não contratar tais indivíduos, e não somente a falta de qualificação profissional dessa parcela populacional.

Para Sasaki (2006), a inserção de pessoas com deficiência no mercado de trabalho vem acontecendo de maneira muito lenta, e em pequena escala, através de empregadores compreensivos que reconhecem a necessidade da sociedade abrir espaços para as pessoas com deficiência qualificadas para a força de trabalho, fazendo inclusive modificações em suas empresas: adaptações no ambiente físico, adaptação de procedimentos e instrumentos de trabalho e treinamento de pessoal na questão da inclusão de pessoas com deficiência.

Ainda nesse contexto, para Duarte e Freschi (2013), a inclusão dos PCD's ocorra de fato nas empresas é indispensável a mudança na mentalidade organizacional. Com o conhecimento das necessidades e dos direitos dos indivíduos, o RH pode envolver todos os funcionários da empresa para um suporte adequado fazendo com que todos possam atender e reconhecer a diversidade humana como algo benéfico à companhia. Assim:

As empresas que contratam as pessoas com deficiência apenas pela imposição legal não favorecem efetivamente a inclusão, já que, essa requer um preparo das organizações para absorver esses profissionais, através da adequação do ambiente de trabalho, das políticas de gestão de Recursos Humanos e da conscientização de seus funcionários (DUARTE; FRESCHI, 2013, p. 25).

Etec "Profª Anna de Oliveira Ferraz"

2.4 Benefícios que a contratação de PCD's podem proporcionar a eles mesmos e as empresas

A sociedade atual exige o sucesso profissional para a inclusão social impondo mais competências e qualificações, de acordo com o tema proposto, é necessário analisar as características na área de recrutamento no mercado formal de trabalho em relação a própria empresa e aos PCD's. Nessa direção, de acordo com Lorenzo e Silva (2017, p. 347):

Frente aos vários entraves para a inserção das PCD nos ambientes laborais, torna-se relevante conhecer como ocorre a contratação desse grupo de trabalhadores nas diferentes empresas. Ao percorrer todas as etapas do processo de contratação, isto é, desde as razões para a contratação até os motivos que conduzem à permanência ou não do funcionário, é possível a identificação de outras lacunas ou reiterar problemas nesse e outros contextos, de modo a ampliar o conhecimento sobre o assunto e nortear ações de capacitação profissional. Igualmente saber quem são as PCD contratadas e quem são seus contratadores também constitui aspecto essencial.

Entretanto, uma sociedade inclusiva deve propiciar justas circunstâncias de trabalho para todos os sujeitos dela existentes, se certificando que preconceitos, discriminações, barreiras sociais, culturais ou pessoais não são admitidos de maneira alguma, sendo que a inclusão de PCD's deve primeiramente reconhecer as necessidades individuais próprias de cada PCD e, então, possibilitar o acesso a todas as instâncias do desenvolvimento social (BAHIA, 2006).

Levando em consideração todas as dificuldades enfrentadas por essas pessoas, contrata-las significa dar uma chance de ter uma nova vida, na atualidade essa diversidade vem ganhando espaço nas organizações, já que de acordo com Nkomo e Cox (1999, p. 335) a diversidade é "um misto de pessoas com identidades grupais diferentes dentro do mesmo sistema social." Ser diversificado é ser diferente, ter suas próprias características e os PCD's se encontram nessa condição.

O primeiro passo, quando uma empresa deseja selecionar pessoas que são principalmente pessoas portadoras de deficiência física ou mental, deve-se analisar e prever alguns fatores como quantas pessoas devem ser contratadas, quais habilidades requisitadas, como e quando devem ser realizadas, Esse planejamento do emprego ajudará a identificar o número e o tipo de trabalhadores que serão necessários e eficientes (FERNANDES; SILVA,

Etec "Profª Anna de Oliveira Ferraz"

2008).

Deve buscar compreender as leis de inclusão e usar em seu benefício, analisando não somente como custo, mais como um investimento a longo prazo, pois a inclusão contribuirá na melhoria da imagem da empresa atraindo novos consumidores que prezam por essas atitudes. (LORENZO; SILVA, 2017). Ou seja, a área de introdução dos PCD's no setor trabalhista influencia na aparência da empresa e diz muito sobre a própria, e traz como beneficência para o PCD dignidade e respeito no trabalho, realizando funções comuns na rotina e faz com que se restabeleça na sociedade de uma forma natural.

3 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

Os procedimentos metodológicos utilizados nesse artigo foram pautados em pesquisas bibliográficas, por meio de artigos científicos, livros em base de dados reconhecidos no universo acadêmico que abordaram sobre o tema elegido neste estudo. Assim, de acordo com Sousa, Oliveira e Alves (2021) a pesquisa bibliográfica é um procedimento que tem como objetivo trazer respostas e aprofundar uma indagação no estudo de um fenômeno, ela está incluída em especial no meio acadêmico e tem como objetivo trazer aprimoramento e atualização do conhecimento por meio de obras já publicadas.

Ressalta-se que também foi realizado uma pesquisa de campo, com a finalidade de enriquecer os resultados da pesquisa, para tanto, utilizou-se para procedimentos de coleta de dados dois questionários de cunho qualitativo, sendo o primeiro aplicado a 09 participantes que atuam como profissionais da área de Recursos Humanos e o segundo com 15 participantes com ou sem deficiência. Diante disso, para Oliveira et al. (2016, p. 02):

A coleta de dados pode ser considerada um dos momentos mais importante da realização de uma pesquisa, pois é durante a coleta de dados que o pesquisador obtém as informações necessárias para o desenvolvimento do seu estudo. Pode-se inclusive afirmar que o sucesso da pesquisa depende, em grande parte, da maneira como o pesquisador faz a coleta dos dados e, para coletar corretamente as informações necessárias para a realização de sua pesquisa, é desafio do pesquisador escolher corretamente os instrumentos de coleta de

Etec "Profª Anna de Oliveira Ferraz"

dados que atendam aos seus objetivos e que estejam de acordo com e a técnica utilizada.

O primeiro questionário é composto com 14 perguntas, sendo 09 questões fechadas e 05 questões abertas e o segundo questionário com 07 questões fechadas e 05 questões abertas, cuja mesmas foram enviadas a duas empresas localizadas no interior de São Paulo, com o objetivo de um conhecimento mais amplo sobre a situação dos PCD's e do setor Recursos Humanos nas empresas.

Por fim, após os dados coletados, os mesmos foram analisados e apresentados na próxima seção, denominada de resultados e discussão.

4 RESULTADOS E DISCUSSÃO

Para melhor compreensão das dificuldades da inclusão no mercado de trabalho dos PCD's e de como o RH lida com os processos de seleção para este público alvo, a seguir são apresentados os resultados baseados nos questionários aplicados, sendo um com a finalidade de obter a percepção dos funcionários e outro na perspectiva dos profissionais (líderes) de RH. Para tanto, os dados são expostos por meio de gráficos e discutidos de acordo com as visões dos autores abordados no referencial teórico.

4.1 Caracterização dos participantes / Profissionais do RH

Baseados nos dados do questionário, 05 (56%) participantes são do gênero masculino e 04 (44%) participantes são do gênero feminino. Ainda, segundo os dados do questionário, em média os participantes têm entre 25 a 27 anos.

Etec "Profª Anna de Oliveira Ferraz"

Gráfico 01: Identificação de PCD



Fonte: Dados baseados no questionário aplicado pelas autoras, 2023

De acordo com o Gráfico 01, 07 (78%) participantes não se consideram PCD's, enquanto 02 (22%) participantes se consideram PCD's.

Gráfico 02: Cor de pele



Fonte: Dados baseados no questionário aplicado pelas autoras, 2023

O Gráfico 02 mostra que 05 (56%) participantes se autodeclararam brancos, 03 (33%) pardos, 01 (11%) negro e nenhum se autodeclara amarelo ou indígena.

Gráfico 03: Classe social



Fonte: Dados baseados no questionário aplicado pelas autoras, 2023

Etec "Profª Anna de Oliveira Ferraz"

Conforme o Gráfico 03, 07 (78%) participantes se autodeclaram classe média, 02 (22%) dizem pertencer a classe baixa e nenhum se manifesta como da classe alta.

4.2 Perspectiva dos profissionais de RH

Gráfico 04: Considerações na contratação



Fonte: Dados baseados no questionário aplicados pelas autoras, 2023

De acordo com o Gráfico 04, 07 (39%) participantes levam em consideração a proatividade na hora da contratação dos PCD's, 07 (39%) valorizam a competência, 02 (11%) a agilidade e 02 (11%) participantes levam a formação profissional em consideração. Tais dados, vão ao encontro da visão de Vasconcelos e Maranhão (2020), quando enfatizam que os empregadores responsáveis pelas vagas e pelo gerenciamento das contratações estar preparados e conscientes de como o programa de contratações, sendo ou não para PCD's, é relevante para a organização, assim como os colaboradores devem estar preparados para lidar e acolher os novos colegas de trabalho, independentemente do tipo de deficiência.

Gráfico 05: Treinamento para suprir as necessidades dos colaboradores

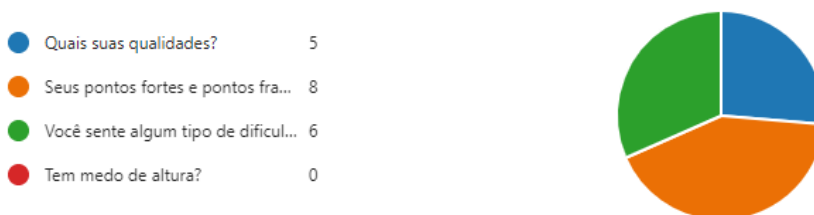


Fonte: Dados baseados no questionário aplicados pelas autoras, 2023

Etec "Profª Anna de Oliveira Ferraz"

Em relação ao treinamento para atender as necessidades dos colaboradores, 04 (44%) participantes apontam que necessitam constantemente de treinamento, 03 (33%) alegam que não há necessidade e 02 (22%) participantes afirmam que é necessária uma avaliação individual para saber se é válido o planejamento e a execução do treinamento. Nessa mesma linha de raciocínio, Lorenzo e Silva (2017) expressam que a falta de treinamentos e desenvolvimento, podem dificultar as empresas atingirem seus objetivos e metas, bem como pode desmotivar os funcionários, principalmente os que almejam melhores oportunidades internamente na empresa. Para tanto, os autores afirmam ser necessário os líderes, especialmente o departamento de RH, diagnosticar as necessidades e demandas de treinamentos, para que os mesmos sejam organizados.

Gráfico 06: Questões de entrevistas de emprego



Fonte: Dados baseados no questionário aplicado pelas autoras, 2023

No que se refere as perguntas que o RH busca realizar em uma entrevista de emprego, 08 (42%) participantes evidenciam sobre os pontos fortes e fracos dos candidatos, 06 (32%) abordam sobre as dificuldades que o candidato tem em realizar tais tarefas e 05 (26%) participantes alegam acerca das qualidades dos candidatos. Diante disso, na perspectiva de Ribeiro, et al. (2014), o trabalho na vida do PCD tem imensa importância, não apenas pelo ganho material, mas também por seus aspectos individuais, como o sentimento de pertencer a algo e ser importante naquele local, os numerosos sentidos atribuídos ao trabalho, são das experiências concedidas pelo seu encontro com esta realidade.

Gráfico 07: Inclusão dos PCD's nas organizações

Etec "Profª Anna de Oliveira Ferraz"



Fonte: Dados baseados no questionário aplicado pelas autoras, 2023

No que tange à inclusão dos PCD's dentro das organizações, 07 (70%) participantes responderam que sim, existem ações e práticas de inclusão no ambiente trabalho, 02 (20%) disseram "outra", justificando que haveria um meio-termo entre as opções e 01 (10%) participante afirma que não existe a inclusão dos PCD's no local de trabalho. Tais dados, são convergentes no pensamento de Bezerra e Vieira (2012) que manifestam sobre a notoriedade de como os trabalhadores com deficiência ocupam os cargos mais baixos da empresa, e como são discriminados por seus próprios colegas que ocupam os mesmos cargos, já que consideram os PCD's inferiores pelas suas limitações físicas e/ou cognitivas, se tornando a "gargalos" das organizações do trabalho.

No que se refere aos benefícios da contratação dos PCD's, 05 (51%) participantes acreditam que incluir PCD's no mercado de trabalho, trazem grandes ganhos e benefícios para as organizações contemporâneas, pois alegam que todos desde que os mesmos sejam competentes e capacitados para realizar tal função, devem ser admitidos para os cargos.

Ainda, 03 (29%) participantes disseram que dar oportunidade para os PCD's é simplesmente benéfico, mas não especificam os motivos. E, 01 (10%) participante diz que a contratação dos PCD's é boa para a imagem da empresa. E ainda, 01 (10%) participante acredita que agrega na diversidade dentro do ambiente de trabalho. Diante dessas representações expostas, é favorável entender as leis de inclusão e usá-las em benefício da organização empresarial, além de atrair consumidores que prezam por essas atitudes, influência diretamente na aparência da empresa e faz com que os PCD's se sintam de forma digna e valorizados no ambiente de trabalho (LORENZO; SILVA, 2017).

No que diz respeito a maior dificuldade na contratação de PCD's, 05 (56%) participantes relatam que a acessibilidade, falta de disponibilidade de cargos onde o PCD se encaixa e falta

Etec "Profª Anna de Oliveira Ferraz"

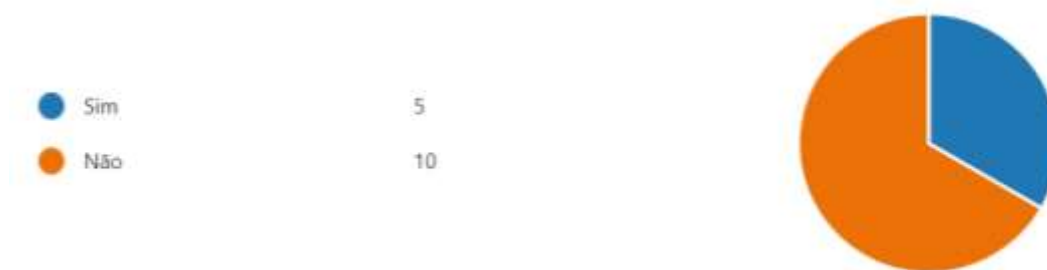
de recursos são os principais obstáculos na contratação. Já, outro 01 (11%) participante diz que o desafio é fazer com que o PCD se sinta valorizado na empresa. Ainda, nessa direção, 01 (11%) participante acredita que conseguir PCD's capacitados é uma grande dificuldade. Por outro lado, 01 (11%) participante alega que muitos PCD's recebem benefícios do governo e ficam com medo de perder tais benefícios. E, 01 (11%) enfatiza que não há obstáculos na contratação.

Mediante os resultados apresentados, segundo o site Guimarães Advocacia (2018), uns dos desafios na hora da contratação é encontrar profissionais com um preparo para as vagas. Sendo assim de acordo com Miranda (2006), a falta de conhecimento sobre as capacidades dos PCD's tem grande influência na hora da contratação, e não somente a falta de qualificação profissional dessas pessoas.

4.3 Caracterização dos participantes / Colaboradores

Baseados nos dados dos questionários 12 (53%) participantes são do gênero feminino e 03 (47%) são do gênero masculino. A média de idade dos participantes são de 20 a 41 anos.

Gráfico 08: Identificação de PCD



Fonte: Dados baseados no questionário aplicado pelas autoras, 2023

De acordo com o Gráfico 08, 10 (67%) dos participantes não se consideram PCD's, e 05 participantes (33%) se consideram PCD's.

Gráfico 09: Cor de pele

Etec "Profª Anna de Oliveira Ferraz"



Fonte: Dados baseados no questionário aplicado pelas autoras, 2023

De acordo com o Gráfico 09, 07 (47%) participantes se autodeclararam brancos, 04 (27%) negros, 03 (20%) pardos, 01 (07%) participante indígena e nenhum se autodeclara amarelo.

Gráfico 10: Classe social



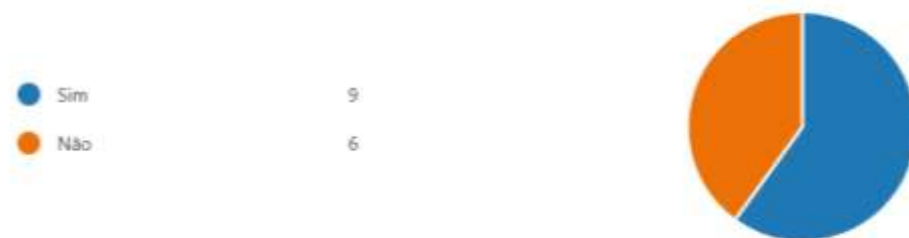
Fonte: Dados baseados no questionário aplicado pelas autoras, 2023

O gráfico 10 mostra que 08 (53%) dos participantes se autodeclararam da classe média, 06 (40%) da classe baixa, 01(7%) de classe média alta e nenhum diz pertencer a classe alta.

4.4 Análise de dados do questionário de funcionários

Gráfico 11: Medidas de acessibilidade aos PCD

Etec "Profª Anna de Oliveira Ferraz"



Fonte: Dados baseados no questionário aplicado pelas autoras, 2023

Conforme o Gráfico 11, 09 (60%) dos participantes acreditam que o RH proporciona acessibilidade aos PCD's e 06 (40%) participantes diz não existir tal acessibilidade. Sendo assim, com as respostas obtidas, a maior parte dos participantes sentem de fato que o RH traz medidas acessíveis para pessoas com deficiência e o restante apresenta o sentimento que essas medidas não são suficientes para a inclusão dos mesmos.

Nessa direção, segundo a Catho (2021) as empresas precisam se responsabilizar com essa realidade, e acrescenta que o mercado de trabalho para pessoas com deficiência necessita de adaptações e mudanças. Essas mudanças são essenciais para que a empresa possa agir de forma estratégica ao adotar a diversidade em seu quadro de colaboradores, portanto para um bom ambiente organizacional é de extrema importância garantir essas formas de acessibilidade.

Gráfico 12: Preconceito no ambiente de trabalho



Fonte: Dados baseados no questionário aplicados pelas autoras, 2023

No que diz respeito aos funcionários sentirem que há preconceito com os PCD's, 08 (53%) participantes não sentem a presença e existência de preconceito. Já, 05 (33%) participantes sentem que há preconceito, mas pouco. E, 02 (13%) participantes acreditam que há muito preconceito. Nesse contexto, de acordo com Bezerra e Vieira (2011), nas empresas os

Etec "Profª Anna de Oliveira Ferraz"

PCD's exercem cargos inferiores e são discriminados por outros funcionários que desempenham a mesma função, pois julgam os PCD's como pessoas inferiores em relação a sua limitação física e/ou intelectual, reforçando as atitudes preconceituosas no ambiente de trabalho.

Gráfico 13: maior desafio que o PCD no ambiente de trabalho



Fonte: Dados baseados no questionário aplicado pelas autoras, 2023

De acordo com os dados do Gráfico 13, 07 (47%) participantes dizem que é a questão da pouca valorização, 03 (20%) alegam que é a falta de acessibilidade, 03 (20%) manifestam que é por conta da baixa remuneração oferecida pela empresa e, por fim, 02 (13%) dos participantes afirmaram que a maior dificuldade é o preconceito.

Diante disso, é importante destacar que “no que concerne às PCD's, percebe-se que há uma série de barreiras impostas quotidianamente. Estas vão desde as necessidades mais básicas, como locomoção, devido à falta de acessibilidade nos locais públicos e privados, de conscientização da sociedade em fazer cumprir as leis, as mais complexas, referentes à carreira profissional da PCD e o sustento de sua própria vida” (DUARTE; CORREA; BUENO, 2018, p. 06).

Gráfico 14: Conhecimento sobre a lei de cotas nº 12.711/2012

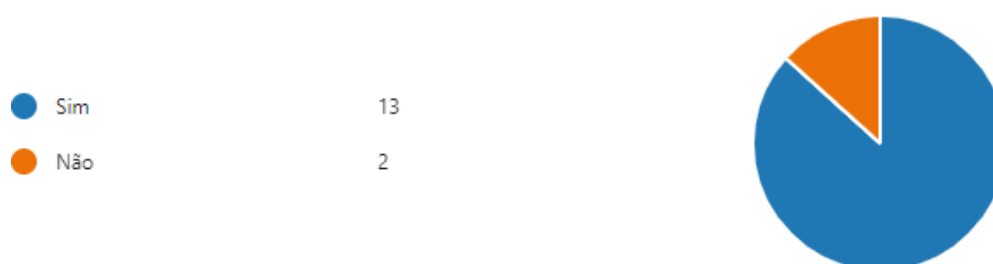
Etec "Profª Anna de Oliveira Ferraz"



Fonte: Dados baseados no questionário aplicado pelas autoras, 2023

O gráfico 14 demonstra que 10 (67%) participantes conhecem a lei de cotas enquanto apenas 05 (33%) não conhecem tal lei. Na perspectiva de Silva (2022), por conta da falta de conhecimento e informações sobre a Lei de Cotas, acredita-se que os PCD's ao entrarem no mercado de trabalho irão perder os direitos de receber o auxílio do governo. Entretanto, essa informação não é verdadeira, pois em outubro de 2021, o Governo Federal por meio do Ministério da Cidadania criou-se o auxílio de inclusão.

Gráfico 15: Apoio a Lei de Cotas



Fonte: Dados baseados no questionário aplicados pelas autoras, 2023

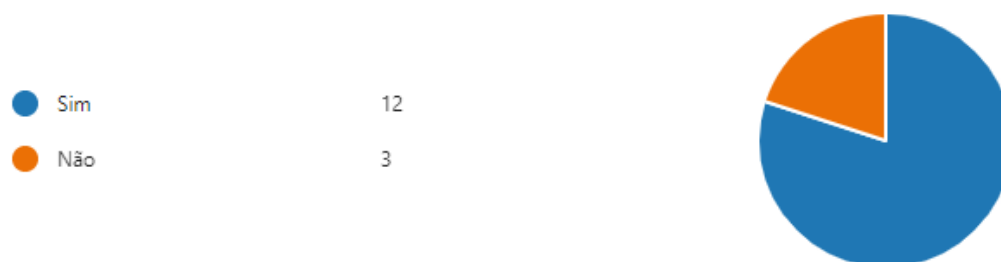
De acordo com os dados baseados no Gráfico 15, 13 (87%) participantes apoiam a aplicação da Lei de Cotas e apenas 02 (13%) não são favoráveis a essa lei.

Segundo os Gráficos 14 e 15, a maioria dos participantes mostraram que tem conhecimento sobre a lei de cotas e são a favor de sua aplicabilidade nas empresas e os demais não tem conhecimento e não são a favor da lei. Em conformidade com Ribeiro e Ribeiro (2012), o estado criou a lei e impôs sanções para seu descumprimento, mas não obriga seu cumprimento, não se preocupou de fato em criar métodos para inserção de PCD's no mercado de trabalho.

Etec "Profª Anna de Oliveira Ferraz"

Sendo assim, a lei pode auxiliar, mas ela também rotula.

Gráfico 16: Aplicação da Lei de Cotas



Fonte: Dados baseados no questionário aplicado pelas autoras, 2023

O Gráfico 16 mostra que 12 (80%) participantes afirmaram que a Lei de Cotas está sendo bem aplicada em seu ambiente organizacional e 03 (20%) dizem que a lei não está sendo devidamente aplicada. Corroborando quando a importância da aplicação de tal lei, Duarte, et.al. (2018) acrescentam que o principal objetivo da Lei de Cotas é garantir e possibilitar a entrada de tais pessoas no mercado de trabalho, sendo além de uma obrigação legal e da ajuda acionado por esse íterim. Visto que se a Lei fosse adequadamente aplicada, teríamos por volta de novecentos mil PCD's no mercado de trabalho. A lei acaba sendo designada a uma certa quantidade de pessoas dentro da empresa, sendo que organizações que possuem 100 ou mais funcionários precisam preencher 2% a 5% das vagas com PCD's e tal descumprimento pode resultar em infrações e gerar multas.

No que diz respeito a valorização dos PCD's no ambiente organizacional, é possível analisar de acordo com as respostas que 11 (80%) participantes afirmaram que se sentem valorizados dentro do seu ambiente organizacional, que os outros funcionários os respeitam, dão espaço e os ajudam a crescer profissionalmente.

Por outro lado, 4 (20%) participantes manifestam que se sentem desvalorizados, que existe muito preconceito em seu ambiente organizacional, situações que levam os mesmos a pedirem desligamento da empresa, tornando o ambiente de trabalho desfavorável para acolher e manter os PCD's. Nessa mesma linha de raciocínio, Silva (2022, p. 31) pontua que "uma empresa que contrata pessoas com deficiência é uma boa empresa para todos. A convivência entre pessoas consideradas diferentes, torna o ambiente de trabalho mais produtivo e humano,

Etec "Profª Anna de Oliveira Ferraz"

pois permite a troca de experiências, permitindo o crescimento profissional e pessoal”.

No que tange às medidas de acessibilidade, as respostas dadas pelos participantes evidenciam que grande parte das medidas de acessibilidades são relacionadas à assistência médica, rampas, elevadores, suporte, banheiros adaptados. Em contrapartida, a minoria afirma que sua empresa não disponibiliza um acesso adequado para pessoas com deficiência, sendo necessário implementar formas de acesso para as pessoas que precisam. Nessa direção, “quando uma empresa oferece um ambiente de trabalho que permita que uma pessoa com deficiência possa exercer suas funções por completo, todo o seu esforço e rendimento podem impactar positivamente os resultados” (SILVA, 2022, p. 31).

Quando se questiona quais ações o RH utiliza para combater o preconceito dentro da empresa, 07 (47%) participantes declararam que o RH não realiza nenhuma ação para mediar tal situação. Por outro lado, 04 (27%) participantes falaram que há reuniões com o propósito de conscientização para os funcionários. E, ainda, 02 (13%) participantes alegaram que não há preconceito dentro da empresa, por isso não precisa fazer nada.

Adicionalmente, 01 (07%) participante disse que o RH conversa com o colaborador para que tais atitudes não ocorram mais. E, 01 (07%) diz não haver PCD's no seu ambiente de trabalho. Diante disso, de acordo com Duarde, Corrêa e Bueno (2010) mesmo com o avanço tecnológico de reabilitação e os estudos em diversos âmbitos sobre a temática das PCD's, ainda se encontra várias barreiras e preconceitos relacionados à sua capacidade para trabalhar, obtendo uma vida comum e agregando na sociedade, sendo assim é função do RH trazer medidas para que essa validação não ocorra.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A execução desse artigo científico foi realizado por meio de questionários enviados ao RH e aos funcionários e teve como objetivo mostrar as dificuldades que os PCD's têm ao entrar no mercado de trabalho, mesmo existindo a Lei de Cotas. Muitas vezes por falta de adaptações necessárias para ajudar em sua deficiência ou por falta de informações específicas, os PCD's mostram certa dificuldade ao integrar num ambiente de trabalho. No artigo percebemos a importância de as empresas incluírem os PCD's, pois forma-se uma boa imagem para a organização mostrando que estão cumprindo a lei de cotas e dando oportunidade e valorizando

Etec "Profª Anna de Oliveira Ferraz"

a diversidade. Porém, muitas empresas contratam os PCD's e acabam não deixando eles exercerem seu devido cargo e prejudicando seu desenvolvimento profissional.

Na pesquisa realizada referente ao RH, é notório que a sua principal dificuldade na hora da contratação é atender as necessidades físicas e não ter um preparo mental para lidar com esses colaboradores, e não ter disponibilidade de cargos com funções adaptadas a eles.

Com o desenvolvimento da pesquisa, um dos problemas encontrados, foi a falta de responsabilidade socioemocional que as organizações têm em relação aos colaboradores deixando passar em vão as leis que os amparam e limitando seu crescimento, e para haver uma melhoria, as organizações precisam estar preparadas para incluir as pessoas com deficiência no mundo do mercado de trabalho.

REFERÊNCIAS

ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DE NORMAS TÉCNICAS (ABNT). **NBR 6027**: informação e documentação: sumário: apresentação Rio de Janeiro: ABNT, 2013.

_____. **NBR 6023: Informação e documentação: referências**: elaboração. Rio de Janeiro: ABNT, 2018.

_____. **NBR 10520: Informação e documentação: citações em documentos**: apresentação. Rio de Janeiro: ABNT, 2002.

BAHIA, M.S. **Responsabilidade social e diversidade nas organizações**: contratando pessoas com deficiência. Rio de Janeiro: Qualitymark, 2006. Disponível em http://biblioteca2.senado.gov.br:8991/F/?func=item-global&doc_library=SEN01&doc_number=000798244. Acesso em: 21 jun. de 2023.

BEZERRA, S.S.; VIEIRA, M.M.F. **Pessoa com deficiência intelectual**: a nova "ralé" das organizações do trabalho. Revista Administração Empresa, São Paulo, v.52, n.2, p.232-244, 2012. Disponível em https://scholar.google.com/scholar?hl=pt-BR&as_sdt=0%2C5&q=BEZERRA%2C+S.S.%3B+VIEIRA%2C+M.M.F.+Pessoa+com+defici%3%Aancia+intelectual%3A+a+nova+%E2%80%9Cral%3%A9%E2%80%9D+das+organiza%3%A7%C3%B5es+do+trabalho.+Revista+Administra%3%A7%C3%A3o+Empresa%2C+S%3%A3o+Paulo%2C+v.52%2C+n.2%2C+p.232-244%2C+2012&btnG=#d=gs_qabs&t=1688162277921&u=%23p%3Dq2QriZ8IFvwJ. Acesso em 12 jun. 2023.

Etec "Profª Anna de Oliveira Ferraz"

BRASIL. Lei nº 13.146/2015, de 6 de julho de 2015. Institui a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência. Disponível em: <<http://diariodosurdo.com.br/2015/07/lei-no-13-146-estatuto-da-pessoacom-deficiencia>>. Acesso em: 12. jun. 2023.

BRASIL. Presidência da República. Lei nº 13.146 de 6 junho de 2015. Institui a Lei Brasileira de inclusão da pessoa com deficiência (Estatuto da Pessoa com Deficiência). Disponível em: <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/113146.htm>. Acesso em 26. jun. 2023.

CATHO. **Pessoas com deficiência e o mercado de trabalho**, 2021. Disponível em [https://paraempresas.catho.com.br/pessoas-com-deficiencia-e-o-mercado-de-trabalho/#:~:text=Grandes%20empresas%2C%20bancos%20e%20ind%C3%BAstrias,pessoas%20com%20defici%C3%Aancia%20\(PcD\)](https://paraempresas.catho.com.br/pessoas-com-deficiencia-e-o-mercado-de-trabalho/#:~:text=Grandes%20empresas%2C%20bancos%20e%20ind%C3%BAstrias,pessoas%20com%20defici%C3%Aancia%20(PcD)). Acesso em 29. maio.2023.

CLARO, T. C; RODRIGUES, L. S. Inclusão da Pessoa com Deficiência no Trabalho: aspectos, perspectivas e dificuldades no processo de recrutamento e seleção. **Revista Interface Tecnológica**. v. 20. N. 01, 2023. Disponível em: <https://revista.fatectq.edu.br/interfacetecnologica/article/view/1610/897>. Acesso em 22 out. 2023.

DUARTE, F.M.O.; CORREA, M.H.; BUENO, R.C. **O desafio de incluir pessoa com deficiência (PCDs) no trabalho: Um Estudo para mais Recursos Humanos**. Revista Científica Doctum: Multidisciplinar. DOCTUM. Caratinga. v. 1, n. 1, abr. 2018. Disponível em <http://revista.doctum.edu.br/index.php/multi/article/viewFile/180/155>. Acesso em 13. mar. 2023.

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. Disponível em https://scholar.google.com/scholar?hl=pt-BR&as_sdt=0%2C5&q=DUARTE%2C+Y.M.%3B+FRESCHI%2C+J.C.+O+papel+dos+recursos+humanos+na+contrata%C3%A7%C3%A3o+de+pessoas+com+defici%C3%Aancia.+Revista+Terceiro+Setor+%26+Gest%C3%A3o%2C+Guarulhos%2C+v.7%2C+n.1%2C+p.21-30%2C+2013.&btnG=#d=gs_qabs&t=1688121249523&u=%23p%3Dpp-BojgpM1kJ. Acesso em 26 jun. 2023.

FERREIRA, J.R. **A nova LDB e as necessidades educativas especiais**. Revista Brasileira de Educação Especial. Cad. CEDES, vol.19, n.46, p.7-15, Campinas Set. 1998. ISSN0101-3262. Disponível em <<http://www.scielo.br/scielo.php>? Acesso em: 26 de jun de 2023.

FERNANDES, A.L; SILVA, S.M. **Recrutamento e seleção do profissional portador de deficiência nas organizações: integração ou inclusão?** Facef pesquisa - v.11 – n.2 – 2008. Disponível em <https://biblat.unam.mx/hevila/FACEFpesquisa/2008/vol11/no2/4.pdf>. Acesso em 12. jun. 2023.

FILHO, V.A.; et al. **A Inclusão do deficiente no mercado de trabalho**. TRANSFORMARE – Centro Franco-Brasileiro de Estudos Avançados sobre Organizações, Inovação e Sustentabilidade. v.1, n.2, p. 4- 5, 2012. Disponível em

Etec "Profª Anna de Oliveira Ferraz"

https://scholar.google.com/scholar?hl=pt-BR&as_sdt=0%2C5&q=FILHO%2C+V.A.%3B+et+al.+A+Inclus%C3%A3o+do+deficiente+no+mercado+de+trabalho.+TRANSFORMARE+%E2%80%93+Centro+Franco-Brasileiro+de+Estudos+Avan%C3%A7ados+sobre+Organiza%C3%B5es%2C+Inova%C3%A7%C3%A3o+e+Sustentabilidade.+v.1%2C+n.2%2C+p.+4-+5%2C+2012.&btnG=#d=gs_qabs&t=1688162331575&u=%23p%3DgAHT2EnEWmwJ. Acesso em 12 jun. 2023.

GARCIA, V.G.; MAIA, A.G. Características da participação das pessoas com deficiência e/ou limitação funcional no mercado de trabalho brasileiro. **Revista Científica R. bras. Est. Pop.**, Rio de Janeiro, v. 31, n.2, p. 395-418, jul./dez. 2014. Disponível em https://scholar.google.com.br/scholar?hl=pt-BR&as_sdt=0%2C5&q=a+trajet%C3%B3ria+dos+pcds+no+mercado+de+trabalho&btnG=#d=gs_qabs&t=1685300489392&u=%23p%3Dl6lSe_R1eXMJ. Acesso em 28. maio. 2023.

GOMES, S. **Multa por descumprimento da Lei de Cotas tem reajuste anual**, 2023. Disponível em <https://www.camarainclusao.com.br/sem-categoria/multa-por-descumprimento-da-lei-de-cotas-pode-chegar-a-r-310-mil-para-cada-vaga-nao-preenchida/#:~:text=A%20portaria%20interministerial%20MPS/MF,e%20cem%20reais%20e%20seis>. Acesso em 11. jun. 2023.

GUIMARÃES, Mariana Panício. **Contratação de PCD: Quais as dificuldades encontradas?**. OAB/SP 307.384. Disponível em http://www.guimaraesadvocacia.com.br/categoria/artigos/?ld&blog_layout_type=grid-2-cols. Acesso em 11 jun. 2023.

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. Disponível em https://scholar.google.com/scholar?hl=pt-BR&as_sdt=0%2C5&q=LORENZO%2C+S.M.+%26+SILVA%2C+N.R.+Contrata%C3%A7%C3%A3o+de+Pessoas+com+Defici%C3%Aancia+nas+Empresas+na+Perspectiva+dos+Profissionais+de+Recursos+Humanos.+Rev.+Bras.+Ed.+Esp.%2C+Mar%C3%ADlia%2C+v.23%2C+n.3%2C+p.345-360%2C+Jul.-Set.%2C+2017&btnG=#d=gs_qabs&t=1688120365998&u=%23p%3D7gl5N8Qd4SMJ. Acesso em 10 jun. de 2023.

MINISTÉRIO DOS DIREITOS HUMANOS E DA CIDADANIA. **Inclusão no mercado de trabalho: Lei de cotas para pessoas com deficiência completa 29 anos**, 2020. Disponível em <https://www.gov.br/mdh/pt-br/assuntos/noticias/2020-2/julho/inclusao-no-mercado-de-trabalho-lei-de-cotas-para-pessoas-com-deficiencia-completa-29-anos>. Acesso em 11. jun. 2023.

Miranda, T. G. (2006). **Trabalho e deficiência: velhos desafios novos caminhos**. E. J. In Manzini (Org.), **Inclusão e acessibilidade** (pp. 159-170). Marília: ABPEE. Disponível em https://scholar.google.com/scholar?hl=pt-BR&as_sdt=0%2C5&q=Miranda%2C+T.+G.+%282006%29.+Trabalho+e+defici%C3%Aancia%20+velhos+desafios+novos+caminhos.+E.+J.+In+Manzini+%28Org.%29%2C+Inclus%C3

Etec "Profª Anna de Oliveira Ferraz"

%A3o+e+acessibilidade+%28pp.+159-170%29.+Mar%C3%ADlia%3A+ABPEE.&btnG=#d=gs_qabs&t=1688120724946&u=%23p%3DfZsa8T2YVpcJ. Acesso em 26 jun. de 2023.

NKOMO, S. M.; COX JR., T. **Diversidade e identidade nas organizações**. In: CLEGG, S. R. Et al. (org.), Handbook de estudos organizacionais. São Paulo: Atlas, 1999. Disponível em https://edisciplinas.usp.br/pluginfile.php/5690258/mod_resource/content/1/DIVER%201.pdf. Acesso em 26 jun. 2023.

RIBEIRO, AP. et al.. Cenário da inserção de pessoas com deficiência no mercado de trabalho: revisão sistemática. **Revista da Universidade Vale do Rio Verde**, Três Corações, v. 12, n. 2, p. 268-276, ago./dez. 2014. Disponível em https://scholar.google.com/scholar?hl=pt-BR&as_sdt=0%2C5&q=RIBEIRO%2C+AP.+et+al..+Cen%C3%A1rio+da+inser%C3%A7%C3%A3o+de+pessoas+com+defici%C3%Aancia+no+mercado+de+trabalho%3A+revis%C3%A3o+sistem%C3%A1tica.+Revista+da+Universidade+Vale+do++Rio+Verde%2C+Tr%C3%AAs+Cora%C3%A7%C3%B5es%2C+v.+12%2C+n.+2%2C+p.+268-276%2C+ago.%2Fdez.+2014.&btnG=#d=gs_qabs&t=1688162545667&u=%23p%3DFq_yQHK8xpgJ. Acesso em 24 jun. 2023.

RIBEIRO, M.A.; CARNEIRO, R. A inclusão indesejada: as empresas brasileiras face a lei de cotas para pessoas com deficiência no mercado de trabalho. **Revista Organização e Sociedade, Salvador**, v.16, n.50, p.545-554, 2009. Disponível em https://scholar.google.com/scholar?hl=pt-BR&as_sdt=0%2C5&q=RIBEIRO%2C+M.A.%3B+CARNEIRO%2C+R.+A+inclus%C3%A3o+indesejada%3A+as+empresas+brasileiras+face+a+lei+de+cotas+para+pessoas+com+defici%C3%Aancia+no+mercado+de+trabalho.+Revista+Organiza%C3%A7%C3%A3o+e+Sociedade%2C+Salvador%2C+v.16%2C+n.50%2C+p.545-554%2C+2009.&btnG=#d=gs_qabs&t=1688162590373&u=%23p%3Db1CRciZgTekJ. Acesso em 12 jun. 2023.

_____.; RIBEIRO, F. O Desenvolvimento da Carreira de Pessoas com Deficiência em Empresas: Dificuldades e Perspectivas. **Revista Interinstitucional de Psicologia**, 5 (1), jan - jun., 2012. p.127- 145. Disponível em <http://pepsic.bvsalud.org/pdf/gerais/v5n1/v5n1a09.pdf>. Acesso em 04 out. 2023.

SASSAKI, R.K. **Inclusão: Construindo uma Sociedade para Todos**. Rio de Janeiro: WVA, 1997. Disponível em https://scholar.google.com/scholar?hl=pt-BR&as_sdt=0%2C5&q=SASSAKI%2C+R.+K.+Educa%C3%A7%C3%A3o+Profissioanal%3A+Desenvolvendo+Habilidades+e+Compet%C3%Aancias.Anais+do+III+Semina%C3%A1rio+Nacional+de+Forma%C3%A7%C3%A3o+de+Gestores+e+Educadores.+Bras%C3%ADlia%2C+2006.&btnG=#d=gs_qabs&t=1688120059225&u=%23p%3Do25LcqJRgKQJ. Acesso em 28 jun. 2023.

SILVA, E.A., OLIVEIRA. I.A.A. **Inclusão escolar: uma possibilidade ou uma utopia?** Orientador: Profº. Dr. Antonio de Almeida. Trabalho de pesquisa (Monografia). Curso História, Faculdade Federal de Uberlândia, 12p., 2007. Disponível em

Etec "Profª Anna de Oliveira Ferraz"

https://scholar.google.com/scholar?hl=pt-BR&as_sdt=0%2C5&q=SILVA%2C+E.A.%2C+OLIVEIRA.+I.A.A.+Inclus%C3%A3o+escolar%3A+uma+possibilidade+ou+uma+utopia%3F+Orientador%3A+Prof%C2%BA.+Dr.+Antonio+de+Almeida.+Trabalho+de+pesquisa+%28Monografia%29.+Curso+Hist%C3%B3ria%2C+Faculdade+Federal+de+Uberl%C3%A2ndia%2C+12p.%2C+2007.&btnG=#d=gs_qabs&t=1688120547729&u=%23p%3DTmZ5sF0dYg4J. Acesso em 26 jun. de 2023.

SILVA, J. Inclusão das pessoas com deficiência física no mercado de trabalho. Orientadora; Profª. Vera Lucia Silva de Souza Nobre. Trabalho de Conclusão de Curso (Monografia). Curso de Bacharelado em Administração, IFAP, 40p., 2022. Disponível em <http://repositorio.ifap.edu.br/jspui/bitstream/prefix/762/1/SILVA.%20%282022%29%20Inclus%C3%A3o%20pessoas%20com%20defici%C3%A2ncia.pdf>. Acesso em 04 out. de 2023.

SILVA, S.R. Quase 50% das vagas para PcDs no Brasil estão desocupadas, 2023. Disponível em <https://www.revistahsm.com.br/post/quase-50-das-vagas-para-pcds-no-brasil-estao-desocupadas>. Acesso em 11. jun. 2023.

VASCONCELOS, F.S.; MARANHÃO, T.L.G. Os Desafios das Empresas em Contratar Pessoas com Deficiência: Revisão Sistemática da Literatura. **Id on Line Rev.Mult.Psic.**, Julho/2020, vol.14, n.51, p. 754-773. ISSN: 1981-1179. Disponível em https://scholar.google.com/scholar?hl=pt-BR&as_sdt=0%2C5&q=VASCONCELOS%2C+Flaviane+Santiago+de%3B+MARANH%C3%83O%2C+Th%C3%A9rcia+Lucena+Grangeiro.+Os+Desafios+das+Empresas+em+Contratar+Pessoas+com+Defici%C3%A2ncia%3A+Revis%C3%A3o+Sistem%C3%A1tica+da+Literatura.+Id+on+Line+Rev.Mult.Psic.%2C+Julho%2F2020%2C+vol.14%2C+n.51%2C+p.+754-773.+ISSN%3A+1981-1179.&btnG=#d=gs_qabs&t=1688120961132&u=%23p%3DxWb4BxaUATUJ. Acesso em 26. jun. 2023.

SOUSA, A. S.; OLIVEIRA, G. S.; ALVES, L. H. A Pesquisa Bibliográfica: Princípios e Fundamentos. v. 20 n. 43 (2021): **Cadernos da Fucamp**. Disponível em [/https://revistas.fucamp.edu.br/index.php/cadernos/article/view/2336](https://revistas.fucamp.edu.br/index.php/cadernos/article/view/2336). Acesso em 04. set. 2023.

OLIVEIRA, J. C. P.; OLIVEIRA, A. L.; MORAES, F. A. M.; SILVA, G. M.; SILVA, C. N. M. O Questionário, o Formulário e a Entrevista como Instrumentos de Coleta de Dados: **Vantagens e Desvantagens do seu uso na Pesquisa de Campo em Ciências Humanas**, 2016. Disponível em https://www.editorarealize.com.br/editora/anais/conedu/2016/TRABALHO_EV056_MD1_SA13_ID8319_03082016000937.pdf. Acesso em 28. ago. 2023.

Etec "Profª Anna de Oliveira Ferraz"

- 1- Você se considera uma pessoa com deficiência?
- 2- Qual o seu gênero?
- 3- Qual a sua idade?
- 4- Em relação a cor de pele vc se autodeclara?
- 5- Qual a sua classe social?
- 6- Qual a maior dificuldade em contratar pessoas com deficiência?
- 7- O que mais leva em consideração na hora de contratar uma pessoa com deficiência física/mental?
- 8- Quais os principais obstáculos da empresa ao lidar com os PCD'S no cotidiano?
- 9- É necessário algum tipo de treinamento para atender as necessidades desses indivíduos?
- 10- Quais são as principais perguntas que o RH busca fazer uma entrevista?
- 11- Voce acha que os PCD's estão bem incluídos no ambiente empresarial? Se não, por que?
- 12- Quais são os benefícios que vc enxerga na contratação de PCD's ?

Etec "Profª Anna de Oliveira Ferraz"

- 1-Você se considera uma pessoa com deficiência?
- 2- Qual o seu gênero?
- 3- Qual a sua idade?
- 4- Em relação a cor de pele vc se autodeclara?
- 5- Qual a sua classe social?
- 6-Você se sente valorizado dentro da empresa? Por quê?
- 7-Você sente que o RH proporciona medidas de acessibilidade para os PCD's
- 8-Quais são essas medidas?
- 9-Você sente que outros funcionários tem preconceito com os PCD's ?
- 10-Se sim, quais ações o RH utilizou para resolver esse problema ?
- 11-Na sua visão qual é o maior desafio que um PCD enfrenta no cotidiano na empresa?
- 12-Você conhece a Lei de cotas nº 12.711/2012
- 13-Você é favorável a essa lei?
- 14-Você sente que a lei de cotas está sendo bem aplicada na empresa em que você trabalha?