



CENTRO PAULA SOUZA



Etec "Deputado Salim Sedeh"

CRISTIANE DE PAULA KILIAN LOPES
DANIELA CRISTINA OCTAVINI
LEANDRO GOMES DA SILVA

Inserção de colaboradores com deficiência nas organizações:

Do processo seletivo a manutenção das PcD's.

Inserção de colaboradores com deficiência nas organizações:

Do processo seletivo a manutenção das PcD's.

Trabalho apresentado na disciplina de Desenvolvimento de Trabalho de Conclusão de Curso como requisito básico para a apresentação do trabalho na Habilitação Profissional de Técnico em Recursos Humanos

Orientadores:

Edna Maria Ferreira de Oliveira

Juliano Roberto Tambolini

LEME – SP

2022

Resumo

Os profissionais que atuam na gestão de recursos humanos, assim como as organizações se deparam com a necessidade de reavaliar seus processos de recrutamento e seleção, visando a perspectiva da diversidade e inclusão de Pessoas com Deficiência (PcD) no mercado de trabalho.

A implementação da Lei de Cotas foi e continua sendo de fundamental importância na inserção de profissionais PcD's nas organizações, mas, não basta apenas contratar a pessoa com deficiência para que aconteça a inclusão. É necessário qualificá-la e adaptar seu trabalho para que seu potencial seja aproveitado de maneira produtiva. As empresas têm buscado cada vez mais se adequar à Lei de Cotas, porém, muitas delas apenas para atender a fiscalização pelo órgão competente, a Delegacia Regional do Trabalho, e fugir do risco de penalidades.

A inclusão das pessoas com deficiência em uma empresa é um caminho para permitir que as habilidades e as competências profissionais possam ser utilizadas pelo mercado. Mas, não basta apenas contratar, é preciso oferecer um clima organizacional planejado e adequado, ou seja, um ambiente inclusivo e que garantirá o bem-estar de todos os colaboradores

Quando as empresas tomam a atitude de contratar PcD's para que façam parte do seu quadro de colaboradores, não apenas para cumprir a lei, estão fazendo muito mais que contribuir com a inclusão social no país. Afinal, além de incluir as pessoas com deficiência, as empresas só têm a ganhar com a diversidade e a oportunidade de vivenciar diferentes experiências

SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO.....	5
2. PROBLEMÁTICA.....	6
3. JUSTIFICATIVA.....	7
4. OBJETIVOS.....	8
4.1. GERAL.....	8
4.2. ESPECÍFICOS.....	8
5. METODOLOGIA.....	9
6. Pessoa com Deficiência (PcD).....	10
6.1. Pessoa com Deficiência (PcD) e seus conceitos;.....	10
6.1.1. História geral das PcD's no Brasil.....	12
6.1.2. Legislação.....	14
6.2. Acessibilidade e qualidade de vida.....	16
6.2.1. Acessibilidade e as diversas barreiras.....	16
6.3. Mercado de trabalho para Pessoas com Deficiência (PcD).....	18
6.4. Processo Seletivo para PcD's: O RH como agente de sensibilização nas organizações.....	20
6.5. Desafios na contratação das PcD's nas organizações.....	24
7. Considerações Finais.....	26
8. Referências.....	27

1. INTRODUÇÃO

Este trabalho tem por objetivo mostrar a importância de um profissional de Recursos Humanos em uma organização, na inclusão das Pessoas com Deficiência (PcD's) e como a área de RH pode contribuir da forma mais adequada, trazendo benefícios tanto para esse colaborador, quanto para a própria organização. A contratação da PcD's, não deveria ser vista como uma obrigação, mas como uma responsabilidade social.

Nela, o RH precisa informar a organização sobre as mudanças e adaptações necessárias, desde a seleção até a adaptação para que se sinta incluso. Tornar a empresa acessível, segura, disponibilizar um funcionário para orientá-lo em suas dificuldades e/ou dúvidas, e ao mesmo tempo avaliando seu desempenho para o crescimento dele na empresa, e contribuindo para um bom relacionamento em equipe.

2. PROBLEMÁTICA

Neste projeto, a problemática gira em torno da dificuldade na contratação das PcD's com qualificação, aptos ao trabalho e da dificuldade que as Pessoas com Deficiência encontram para ser inseridas no mercado de trabalho, seja por falta de preparo ou oportunidades de algumas empresas ao abrir o seu espaço e se adaptar a elas. Debater e analisar os obstáculos que o profissional de RH se depara desde o processo seletivo até a contratação e manutenção desse colaborador.

3. JUSTIFICATIVA

Este estudo fornecerá informações para que o profissional de RH compreenda a necessidade e adaptabilidade, tanto da PcD, dos demais colaboradores e da organização, para que a PcD se sinta parte dela, acolhida e motivada, mesmo diante das barreiras.

4. OBJETIVOS

4.1. GERAL

O presente trabalho tem como objetivo demonstrar para o profissional de RH, como é importante uma boa preparação para receber o futuro colaborador PcD, as dificuldades na seleção, na contratação e integração desse funcionário.

4.2. ESPECÍFICOS

- Verificar quais são os métodos utilizados para o processo seletivo da PcD;
- Identificar e analisar quais são os aspectos positivos e negativos na contratação de uma PcD e o que é relevante para a organização quando decide abrir uma vaga para PcD.

5. METODOLOGIA

Elaboramos esse projeto de natureza descritiva com base em pesquisas realizadas na internet, em sites especializados no tema. Durante o processo foram utilizados artigos em PDF, livros, mídias publicadas, arquivos acadêmicos etc.

6. Pessoa com Deficiência (PcD)

6.1. Pessoa com Deficiência (PcD) e seus conceitos;

A sigla PcD significa Pessoa com Deficiência e é o termo mais indicado para se referir a esta condição. Não se deve usar a palavra deficiente ou portadora de deficiência para denominar a pessoa com deficiência (JESSÉ,2020).

O conceito de deficiência inclui a incapacidade relativa, parcial ou total para o desempenho da atividade dentro dos padrões considerados normais para qualquer ser humano. De fato, as pessoas com deficiência podem realizar qualquer tipo de atividade desde que tenham condições e apoio adequado às suas características (REINALDI; et al,2011).

“Usar ou não usar termos técnicos corretamente não é uma mera questão semântica ou sem importância, se desejamos falar ou escrever construtivamente, numa perspectiva inclusiva, sobre qualquer assunto de cunho humano. E a terminologia correta é especialmente importante quando abordamos assuntos tradicionalmente eivados de preconceitos, estigmas e estereótipos, como é o caso das deficiências” (SASSAKI,2006).

O decreto nº 3.298, de 1999, que dispõe sobre a Política Nacional para a Integração da Pessoa Portadora de Deficiência. Em seu artigo 3º, o texto legal aponta que se considera uma deficiência “toda perda ou anormalidade de uma estrutura ou função psicológica, fisiológica ou anatômica que gere incapacidade para o desempenho de atividade, dentro do padrão considerado normal para o ser humano”. Ainda, é o artigo 4º do mesmo decreto que explica que é considerada pessoa com de deficiência a que se enquadra nas seguintes categorias:

“I – Deficiência física — alteração completa ou parcial de um ou mais segmentos do corpo humano, acarretando o comprometimento da função física [...], exceto as deformidades estéticas e as que não produzam dificuldades para o desempenho de funções;

II – Deficiência auditiva — perda bilateral, parcial ou total, de quarenta e um decibéis (dB) ou mais, aferida por audiograma nas frequências de 500HZ, 1.000HZ, 2.000Hz e 3.000Hz;

III – deficiência visual — cegueira, na qual a acuidade visual é igual ou menor que 0,05 no melhor olho, com a

melhor correção óptica; a baixa visão, que significa acuidade visual entre 0,3 e 0,05 no melhor olho, com a melhor correção óptica; os casos nos quais a somatória da medida do campo visual em ambos os olhos for igual ou menor que 60o; ou a ocorrência simultânea de quaisquer das condições anteriores;

IV – Deficiência mental — funcionamento intelectual significativamente inferior à média, com manifestação antes dos dezoito anos e limitações associadas a duas ou mais áreas de habilidades adaptativas, tais como:

- a) comunicação;*
- b) cuidado pessoal;*
- c) habilidades sociais;*
- d) utilização dos recursos da comunidade;*
- e) saúde e segurança;*
- f) habilidades acadêmicas;*
- g) lazer; e*
- h) trabalho;*

V – Deficiência múltipla — associação de duas ou mais deficiências” (DECRETO Nº 3.298, DE 20 DE DEZEMBRO DE 1999).

A mudança conceitual da deficiência foi estabelecida pela Convenção dos Direitos da Pessoa com Deficiência, proclamada pela ONU em 2006, que em seu artigo 1º dispõe:

“Pessoas com deficiência são aquelas que têm impedimentos de natureza física, mental, intelectual ou sensorial, os quais, em interações com diversas barreiras, podem obstruir sua participação plena e efetiva na sociedade com as demais pessoas” (PLANALTO, DECRETO Nº 6.949, DE 25 DE AGOSTO DE 2009).

A Lei Federal nº 13.146/2015, que regulamenta internamente as disposições da Convenção da ONU, prevê em seu artigo 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” (PLANALTO, LEI Nº 13.146, DE 6 DE JULHO DE 2015).

O conceito da pessoa com deficiência passou recentemente por significativas transformações. O termo "portadores" faz referência a algo que se "porta", como algo temporário, enquanto a deficiência, na maioria das vezes, é algo permanente. Além disso, a expressão "portador de deficiência" pode se tornar um estigma por meio do qual a deficiência passa a ser a característica principal da pessoa em prejuízo de sua condição humana, o que não é compatível com um modelo inclusivo, que visa a promoção da igualdade e não discriminação. O termo "deficiente" usado isolado ressalta apenas uma das características que compõem o indivíduo, ao contrário da expressão "pessoa com deficiência", que se mostra mais humanizada ao ressaltar a pessoa à frente de sua deficiência, valorizando-a independentemente de suas condições físicas, sensoriais ou intelectuais.

As expressões "deficiente" ou "portador de necessidades especiais" tornaram-se inadequadas, uma vez que não mais correspondem ao novo paradigma adotado pelo Estado brasileiro ao ratificar a Convenção da ONU e, deste modo, foram substituídas acertadamente pela terminologia "pessoa com deficiência" (MINISTÉRIO PÚBLICO DO PARANÁ, 2016; PLANALTO, DECRETO Nº 6.949, DE 25 DE AGOSTO DE 2009).

O Brasil tem mais de 17 milhões de pessoas com deficiência, segundo dados do IBGE, essas informações fazem parte da Pesquisa Nacional de Saúde (PNS) realizada em 2019. Esse levantamento aponta que 8,4% da população brasileira acima dos 2 anos tem algum tipo de deficiência e quase metade dessa parcela é de idosos (JANONE & ALMEIDA, 2021).

A Classificação Internacional de Funcionalidade, Incapacidade e Saúde (CIF), tem como objetivo geral proporcionar uma linguagem unificada e padronizada como um sistema de descrição da saúde e de estados relacionados à saúde, consolidou-se o desenvolvimento conceitual relacionado às questões da deficiência e da incapacidade, saindo de uma classificação de "consequência das doenças" (versão de 1980: "Classificação Internacional das Deficiências, Incapacidades e Desvantagens") para uma classificação de "componentes da saúde" CIF (MINISTÉRIO PÚBLICO DO PARANÁ, 2016).

6.1.1. História geral das PcD's no Brasil

Ao longo dos séculos, era comum a eliminação sumária de crianças com deficiência ou de pessoas que, ao longo da vida, adquirissem algum tipo de deficiência física, sensorial ou cognitiva, que sobreviviam a condições adversas, nas diferentes sociedades e culturas, pois alguns eram intolerantes em relação à deficiência, sendo vista como punição ou castigo Divino na visão religiosa na idade Média e Moderna.

Após a Segunda Guerra Mundial, a formação do Estado de Bem-Estar Social nos países europeus levou ao crescimento da preocupação com assistência e qualidade do tratamento da população de modo geral, incluindo as pessoas com deficiência. A partir deste contexto, programas e políticas assistenciais passaram a ser propostos no sentido de atender os pobres, os idosos, as crianças carentes e as pessoas com deficiência, em particular as vítimas e mutilados de guerra (GARCIA, 2010, p. 22-23; PEREIRA & SARAIVA, 2017).

O número de contingentes com deficiência aumentou significativamente resultando em maior importância na política interna dos países com proporções internacionais envolvendo a Organização das Nações Unidas (ONU). A partir do desenvolvimento das leis do trabalho, surge uma maior preocupação e interesse quanto aos direitos das pessoas com deficiência, sendo aprovada pela ONU, em 09 de dezembro de 1975, a Declaração dos Direitos das Pessoas Portadoras de Deficiência, garantindo-lhes os direitos inerentes à igualdade humana (art. 3º) (COSTA, 2008, p. 25; FIGUEIRA, 2008, p. 117; GARCIA, 2010, p. 22-23; PEREIRA & SARAIVA, 2017).

No Brasil, assim como ocorreu com as civilizações mais remotas em todas as demais partes do mundo, foi marcado por uma fase inicial de eliminação e de exclusão, deixando à margem da sociedade este segmento, percebido, historicamente, como constituído por pessoas incapazes e/ou doentes.

Mais especificamente, tanto na velha Europa quanto no Brasil, a quase totalidade das informações sobre a história das pessoas deficientes encontra-se diluída em comentários relacionados com a categoria mais ampla dos “miseráveis”, aos doentes e aos mais pobres. Os mais afortunados viviam trancados atrás dos portões de suas grandes mansões, segregados do convívio social e da política (SILVA, 1987; FIGUEIRA, 2008; PEREIRA & SARAIVA, 2017).

Estudos mostram que, no século XIX, o problema da deficiência aparece de maneira mais recorrente devido ao aumento dos conflitos militares como, a Revolta dos Malés (Bahia, 1835), a Guerra dos Farrapos (Rio Grande do Sul, 1835-1845) e a Balaiada (Maranhão, 1850), Canudos (Bahia, 1896- 1897), também pelos conflitos externos, como a Guerra do Paraguai (1864-1870), cujos resultados do combate confirmavam um crescente número de soldados mutilados, com deficiências físicas e sensoriais adquiridas (KASSAR, 1999, p. 19; PEREIRA & SARAIVA, 2017).

Em 1976, a ONU proclamou que o ano de 1981 seria o ano internacional das pessoas deficientes. Naquela data, era utilizado o termo pessoa “deficiente”. A Constituição Brasileira de 1988 alterou a expressão para “pessoa portadora de

deficiência”. Na década de 90 estreia uma nova nomenclatura, surge “pessoas com necessidades especiais”.

No século XXI, para ser mais específico em 2006, surge o termo que é utilizado até os dias atuais: “pessoa com deficiência”. A expressão faz parte da Declaração de Salamanca (JESSÉ, 2020).

A Declaração de Salamanca foi elaborada na Conferência Mundial sobre Educação Especial, em Salamanca, na Espanha, em 1994, com o objetivo de fornecer diretrizes básicas para a formulação e reforma de políticas e sistemas educacionais de acordo com o movimento de inclusão social, ampliando o conceito de necessidades educacionais especiais.

Assim, a ideia de “necessidades educacionais especiais” passou a incluir, além das crianças com de deficiências, aquelas que estejam experimentando dificuldades temporárias ou permanentes na escola, as que estejam repetindo continuamente os anos escolares, as que sejam forçadas a trabalhar, as que vivem nas ruas, as que moram distantes de quaisquer escolas, as que vivem em condições de extrema pobreza ou que sejam desnutridas, as que sejam vítimas de guerra ou conflitos armados, as que sofrem de abusos contínuos físicos, emocionais e sexuais, ou as que simplesmente estão fora da escola, por qualquer motivo que seja (MENEZES, 2001).

A Lei Brasileira de Inclusão (LBI) nº 13.146, de 6 de julho de 2015, passou-se a adotar o termo “pessoa com deficiência” e não mais “pessoa portadora de deficiência”, “pessoas com necessidades especiais”, “deficientes”, entre outros. Isso porque as pessoas não podem optar por portar ou não a própria deficiência, não sendo como uma bolsa que se carrega. Necessidades especiais tampouco comunica de quem está se falando. Deficiente resume a pessoa a sua condição, não a oportunizando ser “sujeito de direitos” em primeiro lugar (PLANALTO, LEI Nº 13.146, DE 6 DE JULHO DE 2015).

Nos dias de hoje, a PcD ainda sofre com preconceitos e desafios, onde já sabemos a importância da inclusão das pessoas com deficiência em nossa sociedade, bem como sua participação nos direitos sociais, a partir da acessibilidade e de algumas políticas públicas que vieram para auxiliar a autonomia das PcD's.

6.1.2. Legislação

A pessoa com deficiência está amparada pela legislação nos mais variados aspectos sociais, tendo seu início a partir da década de 1970 e continua nessa luta por respeito aos Direitos Humanos até hoje. Antes de 1970 as ações

para as pessoas com deficiências eram centradas na educação e em obras de caridade.

A inclusão social visa assegurar condições igualitárias, promovendo a participação social e a proibição de qualquer discriminação, exclusão ou restrição do trabalhador PcD.

Nos termos da Constituição Federal de 1988, a inclusão social das pessoas com deficiência vai além do direito geral à igualdade, resultado do princípio da dignidade humana, todos os direitos sociais assegurados no artigo 6º, da Constituição Federal de 1988, “como o direito à educação, o direito à saúde, o direito ao trabalho, o direito ao lazer, o direito à previdência social, o direito à vida familiar, o direito ao transporte e o direito à eliminação das barreiras arquitetônicas”. O artigo 7º, garante que “São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social: assegurando em seu inciso XXXI – “a proibição de qualquer discriminação no tocante a salário e critérios de admissão do trabalhador portador de deficiência” (PLANALTO, CONSTITUIÇÃO DA REPÚBLICA FEDERATIVA DO BRASIL DE 1988).

Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991, conhecida como Lei de Cotas, dispõe Planos de Benefícios da Previdência Social. O Art. 93 diz:

“A empresa com 100 ou mais empregados está obrigada a preencher de 2% a 5% dos seus cargos com beneficiários reabilitados ou pessoas com de deficiência, habilitadas na seguinte proporção”: I - até 200 empregados (2%), II - de 201 a 500 (3%), III - de 501 a 1.000 (4%), IV – de 1001 em diante (5%)”

As empresas de pequeno porte, podem também fazer a contratação de PcD, onde contribuem para a inclusão dessas pessoas, se for vontade da mesma, mas está isenta da obrigação. O trabalhador pode cumprir normalmente suas atividades, desde que a deficiência não afete a qualidade do trabalho executado por eles (PLANALTO, LEI Nº 8.213, DE 24 DE JULHO DE 1991).

Em 6 de julho de 2015, cria-se a Lei Brasileira de Inclusão ou Estatuto da Pessoa com Deficiência (Lei 13.146), onde é composta por um conjunto de normas e valores, que impõe que, toda pessoa com deficiência tem direito à igualdade de oportunidades e não deve sofrer nenhum tipo de discriminação. Os direitos previstos no Estatuto são: saúde, trabalho moradia, educação, acessibilidade, igualdade e não à discriminação, participação, entre outros. (PLANALTO, LEI Nº 13.146, DE 6 DE JULHO DE 2015).

A Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência criou o Cadastro Nacional de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Cadastro-Inclusão). O

Cadastro Inclusão tem a finalidade de contribuir no planejamento e desenvolvimento de políticas públicas para a pessoa com deficiência, promover o acesso dessas pessoas aos seus direitos e constituir fonte de dados para estudos e pesquisas.

Cadastro Inclusão é o registro público eletrônico que vai armazenar informações das pessoas com deficiência, assim caracterizadas pela Avaliação Biopsicossocial, bem como de barreiras que impedem a realização de seus direitos (cadastro referência). Também se refere à integração de bases de dados de políticas públicas relacionadas aos direitos da pessoa com deficiência, informações de censos nacionais e de demais pesquisas realizadas no País (base de dados analítica) (GOVERNO FEDERAL, 2021).

A Convenção Sobre os Direitos da Pessoa com Deficiência patrocinada pela Organização das Nações Unidas – ONU, aprovada pelo Brasil por intermédio do Decreto Legislativo nº 186, de 09 de julho de 2008, nos termos do §3º do art. 5º da Constituição Federal e, portanto, com equivalência de emenda constitucional, ratificada em 1º de agosto de 2008 e promulgada pelo Decreto nº 6.949, de 25 de agosto de 2009, trouxe ao ordenamento jurídico brasileiro novo conceito da pessoa com deficiência, dessa vez de status constitucional e, assim, com eficácia revogatória de toda a legislação infraconstitucional que lhe seja contrária (PLANALTO, DECRETO Nº 6.949, DE 25 DE AGOSTO DE 2009).

6.2. Acessibilidade e qualidade de vida

6.2.1. Acessibilidade e as diversas barreiras

A Lei nº 10.098, de 19 de dezembro de 2000, art. 1º estabelece normas gerais e critérios básicos para a promoção da acessibilidade das pessoas com deficiência ou com mobilidade reduzida, mediante a supressão de barreiras e de obstáculos nas vias e espaços públicos, no mobiliário urbano, na construção e reforma de edifícios e nos meios de transporte e de comunicação (PLANALTO, LEI Nº 10.098, DE 19 DE DEZEMBRO DE 2000).

A acessibilidade é uma luta constante, todos os dias pessoas com deficiência enfrentam desafios em locais onde não possuem acesso a mobilidade. O estatuto da Pessoa com Deficiência (Lei Brasileira de Inclusão) é uma das leis mais completas atualmente. Ela é quem garante o direito a pessoa com deficiência ou com mobilidade reduzida viver de forma independente e exercer seus direitos de cidadania e de participação social, constituindo um atributo essencial do ambiente que garante a melhoria da qualidade de vida das pessoas (CAZASSUS, 2017).

A difusão do conceito de acessibilidade iniciou-se em 1981, ano declarado pela Organização das Nações Unidas (ONU) como “Ano Internacional dos Portadores de Deficiência”. Já no Brasil, o direito das pessoas com deficiência terem as mesmas oportunidades que os demais cidadãos possuem e de desfrutarem as condições de vida resultantes do desenvolvimento econômico e social foi proporcionado pela Constituição Federal (CF) de 1988, a qual prevê o pleno desenvolvimento dos cidadãos, sem preconceito de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação (REINALDI et al,2011; BRASIL, 1999).

“Será que podemos falar em inclusão e principalmente, em igualdade, se um usuário de cadeiras de rodas necessita ser carregado por um terceiro para adentrar um local para tomar uma vacina H1N1 por que o local possui escadas? E se ele precisa da ajuda de um estranho para que possa adentrar num transporte público que não está acessível? E se uma pessoa com deficiência visual necessita ser conduzida pelo braço de estranhos para caminhar pelas vias públicas ou outros espaços públicos que se encontram em situações que impeçam a livre e segura circulação? E se as calçadas estão malcuidadas ou com buracos?” (CAZASSUS, 2017).

As pessoas que necessitam do auxílio de outras para alcançar seus objetivos não vivenciam a essência do conceito de acessibilidade universal em nenhum momento. Por isso, só há que se falar em inclusão das pessoas com deficiência ou mobilidade reduzida se houver acessibilidade com autonomia e independência (CAZASSUS, 2017).

Na linha de frente as instituições representativas das PcD vêm lutando por direitos, o que contribui para a quebra de barreiras: urbanísticas, arquitetônicas, infraestruturas, comunicacionais/informacionais, tecnológicas e atitudinais; além de combater o capacitismo, que é a forma de discriminação imposta pelas pessoas que agem de maneira preconceituosa em relação as PcD (SOUZA, 2021).

Quando se fala de acessibilidade das pessoas com deficiência, é preciso ir além de rampas, elevadores e intérpretes em instituições. Há diversas formas de excluir e negar direitos básicos ao grupo (NAGASHIMA,2021).

As barreiras são mencionadas no artigo. 2º da Lei Brasileira de Inclusão, o qual descreve quem são as pessoas com deficiência, impedem a participação plena e efetiva destas pessoas na sociedade, em igualdade de condições com

os demais indivíduos. Define barreiras e as classifica em seis espécies. Para fins de aplicação desta Lei, consideram-se:

“IV - Barreiras: qualquer entrave, obstáculo, atitude ou comportamento que limite ou impeça a participação social da pessoa, bem como o gozo, a fruição e o exercício de seus direitos à acessibilidade, à liberdade de movimento e de expressão, à comunicação, ao acesso à informação, à compreensão, à circulação com segurança, entre outros, classificadas em:

a) barreiras urbanísticas: as existentes nas vias e nos espaços públicos e privados abertos ao público ou de uso coletivo;

b) barreiras arquitetônicas: as existentes nos edifícios públicos e privados;

c) barreiras nos transportes: as existentes nos sistemas e meios de transportes;

d) barreiras nas comunicações e na informação: qualquer entrave, obstáculo, atitude ou comportamento que dificulte ou impossibilite a expressão ou o recebimento de mensagens e de informações por intermédio de sistemas de comunicação e de tecnologia da informação;

e) barreiras atitudinais: atitudes ou comportamentos que impeçam ou prejudiquem a participação social da pessoa com deficiência em igualdade de condições e oportunidades com as demais pessoas;

f) barreiras tecnológicas: as que dificultam ou impedem o acesso da pessoa com deficiência às tecnologias”
(PLANALTO, LEI Nº 13.146, DE 6 DE JULHO DE 2015).

As barreiras para a inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho e na sociedade são ainda inúmeras, indo da falta de acessibilidade a falta de conhecimento dos empregadores sobre a capacidade produtiva dessa parcela da população (CARVALHO, 2010).

6.3. Mercado de trabalho para Pessoas com Deficiência (PcD)

Nos dias de hoje, a inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho é desafiadora para as organizações. As empresas têm buscado cada vez mais se adequar à Lei de Cotas, porém, muitas delas apenas para atender a fiscalização pelo órgão competente, a Delegacia Regional do Trabalho, e fugir do risco de penalidades.

A inclusão da PcD no mercado de trabalho é vista por muitas empresas como pura obrigação legal. É evidente a necessidade da existência da intervenção de políticas públicas para o despertar de uma sociedade mais digna para esse grupo no país, mesmo sendo algo a ser modificado lentamente (SOUSA, 2015).

A Lei nº 8.213/91, mais conhecida como Lei das Cotas, determina que pessoas com deficiência ocupem de 2% a 5% do quadro de empresas com 100 colaboradores ou mais (PLANALTO, LEI Nº 8.213, DE 24 DE JULHO DE 1991).

A empregabilidade é um dos principais motivos de luta das pessoas com deficiência. A inclusão das pessoas com deficiência (PcD) no mercado de trabalho vai muito além de sua contratação, uma postura inclusiva prega pela igualdade de direitos e de tratamento entre pessoas com e sem deficiência, assegurada a acessibilidade plena a quem necessitar, com as adaptações razoáveis para os casos individuais.

A inclusão das pessoas com deficiência em uma empresa é um caminho para permitir que as habilidades e as competências profissionais possam ser utilizadas pelo mercado. Nesse sentido, é preciso iniciativa das empresas em incluí-las em seus quadros e constitui um cuidado a ser observado nos processos de recrutamento e seleção. Mas, não basta apenas contratar, é preciso oferecer um clima organizacional planejado e adequado, ou seja, um ambiente inclusivo e que garantirá o bem-estar de todos os colaboradores (LACERDA, 2021).

A inclusão das PcD's no mercado de trabalho é um tema que tem gerado bastante debate. O mercado de trabalho ainda continua pequeno para PcD's, mas não se trata apenas de dar emprego para pessoas com deficiência, e sim oportunidades de desenvolverem suas habilidades e competências. O trabalho para pessoas com deficiência corresponde a somente 3,45% dessa população de acordo com o Cadastro Geral de Empregados e Desempregados (CAGED) de 2018, apontou 442.007 empregos para pessoas com deficiência.

Isso ocorre mesmo com a legislação favorável ao trabalhador PcD. A “Lei de Cotas” (8.213/91) foi fundamental para a inserção desses profissionais no mercado de trabalho, pois antes não eram vistos como pessoas capazes de realizar tarefas. Dessa forma, ficou estabelecido via legal que é preciso separar certa porcentagem dos cargos nas empresas voltadas ao emprego para Pessoas com Deficiência (AUGUSTO, 2019).

O Estatuto da Pessoa com Deficiência, CAPÍTULO VI – Do Direito ao Trabalho SEÇÃO I – Disposições Gerais, conforme o artigo. 34º: a pessoa com

deficiência tem direito ao trabalho de sua livre escolha e aceitação, em ambiente acessível e inclusivo, em igualdade de oportunidades com as demais pessoas:

“§ 2º A pessoa com deficiência tem direito, em igualdade de oportunidades com as demais pessoas, a condições justas e favoráveis de trabalho, incluindo igual remuneração por trabalho de igual valor. § 3º É vedada restrição ao trabalho da pessoa com deficiência e qualquer discriminação em razão de sua condição, inclusive nas etapas de recrutamento, seleção, contratação, admissão, exames admissional e periódico, permanência no emprego, ascensão profissional e reabilitação profissional, bem como exigência de aptidão plena”.

De acordo com o artigo 35:

“É finalidade primordial das políticas públicas de trabalho e emprego promover e garantir condições de acesso e de permanência da pessoa com deficiência no campo de trabalho. Parágrafo único. Os programas de estímulo ao empreendedorismo e ao trabalho autônomo, incluídos o cooperativismo e o associativismo, devem prever a participação da pessoa com deficiência e a disponibilização de linhas de crédito, quando necessárias” (ESTATUDO DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA, 2015).

6.4. Processo Seletivo para PcD's: O RH como agente de sensibilização nas organizações

Quando as empresas tomam a atitude de contratar PcD's para que façam parte do seu quadro de colaboradores, não apenas para cumprir a lei, estão fazendo muito mais que contribuir com a inclusão social no país. Afinal, além de incluir as pessoas com deficiência, as empresas só têm a ganhar com a diversidade e a oportunidade de vivenciar diferentes experiências. São vários os benefícios em aumentar a diversidade das equipes nas empresas, como tornar as equipes mais criativas e completas, visando apenas as qualificações dos seus colaboradores, e não em suas condições.

“As empresas são obrigadas a contratar os colaboradores PcD's e fazem isso apenas para preencher as cotas, e justamente por isso, buscam pessoas que tenham deficiência mínima (MEIRELES, 2020).

Ainda existe desconhecimento por parte de gestores e profissionais de RH em relação à legislação. Além disso, a inserção das pessoas com deficiência no mercado de trabalho é vista por eles como um dificultador. Os principais fatores que contribuem para isso são as barreiras arquitetônicas (a falta de adaptação dos espaços físicos) e a escassez de treinamento para os profissionais em relação à inserção e manutenção das pessoas com deficiência na empresa (NETO, 2020).

“A maioria das empresas opta por pessoas com deficiência leve. É mais fácil adaptar uma pessoa com amputação de um dedo, por exemplo, do que alguém com deficiência intelectual” (HIPÓLITO, 2022).

A falta de qualificação profissional das PcD's é um dificultador, assim como adaptar a estrutura da empresa para receber esses colaboradores ou mesmo a falta de interesse das PcD's, que muitas vezes recebem um benefício social e não querem abrir mão dele, como é o caso do BPC (Benefício da Prestação Continuada), o que trona a inserção dessas pessoas no mercado de trabalho ainda mais difícil (CESAR, 2019; NETO, 2020).

Apesar da importância da Lei de Cotas para a garantia de direitos, ainda existem desafios para que a inclusão aconteça no mercado de trabalho. Não se trata apenas de cumprir as cotas e obrigatoriedade, a inclusão no ambiente corporativo traz impactos positivos tanto socialmente, quanto economicamente. Os profissionais PcD's integrados ganham independência e reconhecimento, ajudando a movimentar a economia do país, exercendo atividades remuneradas e as empresas ganham com a diversidade, as vivências e a humanização em sua gestão (MACHADO, 2020).

“A pouca especificidade da legislação também é um problema: a Lei de Cotas não define a quantidade de pessoas a serem contratadas em relação ao tipo de deficiência (auditiva, visual, física, intelectual) ou à sua gravidade” (HIPÓLITO, 2022).

Com a inclusão das pessoas com deficiência, empresas entendem que podem lucrar, conquistando clientes e desenvolvendo sua responsabilidade social. Logo, as perspectivas para o trabalho dessas pessoas são de crescimento, contribuindo com a integração de todos (XAVIER, 2019).

Um ponto relevante é que não basta apenas contratar a pessoa com deficiência para que aconteça a inclusão. É necessário qualificá-la e adaptar seu trabalho para que seu potencial seja aproveitado de maneira produtiva. Além disso, proporciona uma diversidade maior dentro das empresas, torna a gestão

mais humanizada e melhora a imagem da empresa, do ponto de vista da responsabilidade social. (CESAR, 2019; HIPÓLITO, 2022).

“Independente se a empresa está contratando ou não PcD’s, existe a lei (Lei de Cotas), na visão de recrutamento e seleção para qualquer vaga divulgada pela empresa é importante colocar na descrição que será aceito profissionais PcD’s. E empresa com isso, pode gerar seu próprio banco de currículos, o que é um dos canais de acesso para chegar as pessoas com deficiência, acordo com suas competências e para o perfil desejado” (CARINA, XAVIER, 2020).

Mas como adaptar o processo de recrutamento à PcD’s e suas funções após a contratação? O processo de recrutamento deve estar disponível em formatos alternativos que sejam acessíveis, como braile, letras grandes e áudio. As qualificações exigidas e as obrigações da vaga precisam ser bem explicadas. A equipe de recrutamento e seleção deve ser inclusiva e preparada com profissionais qualificados, além disso, o local da entrevista, por exemplo, precisa ser acessível (XAVIER, 2019).

“É preciso adaptar a empresa para essas pessoas, por exemplo, se é um cadeirante que vai participar do processo seletivo, a empresa tem uma porta de acesso? Ela (a empresa) tem rampa para receber essa pessoa? A sala de recrutamento e seleção é grande? Onde de repente irá receber três cadeirantes ali, ou alguém com deficiência visual, terá alguém fora da empresa que irá acompanhar esse candidato até a sala de recrutamento? É importante pensar em todas essas questões, se a empresa está preparada para receber esses candidatos. Antes mesmo do processo de recrutamento, é preciso fazer um trabalho de conscientização com todos os líderes e gestores para que eles estejam familiarizados e recebam essas pessoas da melhor maneira possível” (XAVIER, 2020).

É interessante apresentar informações sobre as deficiências que o novo colaborador possui e, em conjunto, podem criar rotinas para o trabalho e formas de acessibilidade, considerando as suas condições, a fim de promover integração no ambiente de trabalho (XAVIER, 2019).

“Qualquer colaborador não tem todas as competências necessárias e os líderes e gestores vão ter que desenvolver essas competências. Os líderes e gestores

terão que estar preparados para desenvolvê-las. Da mesma forma que a empresa tem um colaborador sem deficiência que tem uma certa dificuldade, em alguma planilha, por exemplo, a pessoa com deficiência é a mesma coisa” (XAVIER, 2020).

Empresas com mais de 100 funcionários tem uma obrigação legal de ter um determinado percentual de colaboradores com deficiência, mas esse não deve ser o único motivo para as empresas trazerem essas pessoas para dentro das organizações, PcD's assim como os demais profissionais possuem suas competências e habilidades e podem agregar muito dentro das empresas.

No processo de recrutamento e seleção o ideal é focar nos requisitos e habilidades exigidas para cada função, a avaliação deve ser justa, e as perguntas devem ser direcionadas as competências dos candidatos, independentemente da existência de deficiência ou não. É preciso promover a acessibilidade através de mudanças na infraestrutura da empresa, de modo que seus espaços estejam adequados ao trabalho e deslocamentos de profissionais PcD's, garantindo mais segurança e autonomia dos mesmos (MACHADO, 2020).

É fundamental conhecer as necessidades dos candidatos PcD's que vão participar do processo de recrutamento, para definir quais serão os recursos a serem implantados nas entrevistas de seleção, por exemplo, a presença de um intérprete de libras, caso haja um candidato com deficiência auditiva.

A entrevista deve acontecer de forma natural, as perguntas devem ser direcionadas a conhecer suas habilidades e experiências do candidato, evitando perguntas da natureza ou origem da deficiência.

“É importante mudar a postura dos recrutadores, que não tenham dó, não contratem só por dó, mas pelas capacidades” (MEIRELES, 2020).

As empresas devem criar um plano de acompanhamento, ponderando as atividades e as dificuldades. É necessário que seja analisada constantemente a competência do desenvolvimento do programa de inclusão, como métodos de recrutamento, seleção e treinamento. Além disso, esse grupo precisa ser avaliado pelo seu desempenho como todos os outros. Em relação à qualificação, não há diferenças de padrões entre pessoas com deficiência e o restante da população (XAVIER, 2019).

O acompanhamento da integração e inclusão das pessoas com deficiência no desenvolvimento dentro da empresa é fundamental para que

ocorra a sintonia com os demais colaboradores, que vão precisar de orientação, treinamento, preparação, suporte e uma integração mais atenciosa (XAVIER, 2019; MEIRELES, 2020).

A ampliação e otimização dos processos de seleção e recrutamento auxilia para que o mercado esteja realmente aberto às pessoas com deficiência. A orientação adequada de todos os integrantes que compõem a empresa, de maneira que a nova cultura inclusiva se instale no ambiente de trabalho, através do olhar social de todos (XAVIER, 2019).

6.5. Desafios na contratação das PcD's nas organizações

A Lei de Cotas dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências, que aborda a contratação de PcD no mercado de trabalho para empresas que possuem a partir de 100 funcionários. Porém empresas menores, ainda que isentas da obrigação, também podem fazer essa contratação. Essa decisão vai além do desejo de contribuir para a inclusão dessas pessoas, visto que as deficiências podem não afetar em nada a qualidade do trabalho executado pelos profissionais.

As empresas que não fazem as contratações ficam sujeitas a intervenções do Ministério Público do Trabalho (MPT), órgão responsável por fiscalizar as relações entre os trabalhadores e os empregadores. Uma vez que o MPT identifica irregularidades, faz a emissão de um Termo de Compromisso de Ajustamento de Conduta (TAC). Por meio deste termo, a empresa se compromete a cumprir um novo prazo para assegurar a contratação de pessoas com deficiência, e caso esse novo prazo também seja desrespeitado, o Ministério pode propor ações civis públicas com o objetivo de garantir o cumprimento de um direito que está previsto na legislação (BARROS, 2020).

O desrespeito à legislação pode sujeitar o empregador ao pagamento de multas altas que, segundo o artigo 9º da Portaria nº 9/2019 do Ministério da Economia, pode chegar a R\$ 241.126,88. Porém, é interessante saber que a empresa pode escapar das sanções caso consiga provar, por meio da apresentação de documentos, que adotou medidas pela contratação da PcD, mas não encontrou profissionais para preencher as vagas em aberto (PORTARIA Nº 9, DE 15 DE JANEIRO DE 2019).

A contratação das pessoas com deficiência pode ser vista como uma obrigação legal, mas é também uma responsabilidade social que demanda envolvimento do RH para garantir o cumprimento regras e a devida inserção (BARROS, 2020).

A inserção de pessoas com deficiência no mercado de trabalho ainda é um desafio por conta das dúvidas e dificuldades que tanto recrutadores quanto candidatos PcD's encontram, mesmo ele sendo obrigação legal no país. Dessa forma, é preciso que essa contratação seja vista com outro olhar, já que a deficiência não torna candidatos menos capazes (COSTA, 2022).

O trabalho para as pessoas com deficiência deve contribuir para a sua autoestima e deve lhe proporcionar aprendizagem, crescimento, transformação de conceitos e atitudes, aprimoramento e remuneração, devendo o gestor considerar o seu treinamento, suas qualidades pessoais e sua vontade de trabalhar (CARVALHO, 2010).

“Para uma empresa, pode ser mais fácil (ou cômodo) contratar um profissional que não enxerga de um olho do que um cadeirante que vai precisar que todo um trabalho de acessibilidade seja feito, por exemplo” (BARROS, 2020)

Embora os números de PCD desempregados tenham diminuído, desde a instauração da Lei de Cotas, ainda existe receio na hora de empregar esses profissionais. Segundo dados divulgados em 2021 pela Relação Anual de Informações Sociais (RAIS), de 46 milhões de profissionais com deficiência, apenas 486 mil possuem carteira assinada no Brasil.

A luta das PcD é árdua e mostra a importância de refletir sobre a inclusão social, por isso no dia 21 de setembro é comemorado o dia da Luta Nacional das Pessoas com Deficiência. Dessa forma, a data é um dos pilares para garantir a inserção das pessoas com deficiência na sociedade de maneira igualitária e sem discriminação (PLATINI, 2021).

7. Considerações Finais

O presente trabalho busca informar a população em geral, mas principalmente os gestores e profissionais de Recursos Humanos sobre a importância de abrirem suas empresas para receberem colaboradores PcD's. No processo de elaboração do trabalho selecionamos informações importantes em relação a forma correta de nos referirmos aos PcD's, sobre a importância da Lei de Cotas para a garantia de direitos, mesmo que ainda existem desafios para que a inclusão aconteça no mercado de trabalho, e que de fato, as pessoas com deficiência podem realizar qualquer tipo de atividade desde que tenham condições e apoio adequado às suas características.

Com isso, destacamos como é possível adaptar o processo de recrutamento as PcD's e suas funções após a contratação, como ele deve estar disponível em formatos alternativos que sejam acessíveis, como as qualificações exigidas e as obrigações da vaga precisam ser bem explicadas e que a equipe de recrutamento e seleção deve ser inclusiva e preparada. Como resultado, organizações dando condições para seus futuros colaboradores PcD's cresçam profissionalmente, e que eles aproveitem essas oportunidades, e mostrem o seu potencial, tornando o mercado de trabalho mais qualificado e aberto a diversidade.

8. Referências

AUGUSTO, TOMHÁS. PCD no mercado de trabalho: A inclusão de profissionais com deficiência, 2019. Disponível em: < <https://www.telavita.com.br/blog/pcd-mercado-trabalho/>>. Acesso em: 21 de Abril de 2022.

BARROS, Leonardo. Contratação de PcD: do processo seletivo à inclusão, 2020. Disponível em: <<https://www.tangerino.com.br/blog/gestao-de-pessoas/contratacao-de-pcd/>>. Acesso em: 17 de Março de 2022.

BARROS, Leonardo. Contratação de PcD: do processo seletivo à inclusão. Tangerino/2.020. Disponível em: <<https://blog.tangerino.com.br/gestao-de-pessoas/contratacao-de-pcd/>>. Acesso em 08 de Novembro de 2021.

BRASIL. Decreto Lei n. 3298, de 20 de dezembro de 1999. Regulamenta a Lei 7.853, de 24 de outubro de 1989, dispõe sobre a Política Nacional para a Integração da Pessoa Portadora de Deficiência, consolida as normas de proteção e dá outras providências. Disponível em: < http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/d3298.htm>. Acesso em: Acesso em: 18 de Abril de 2022.

CARVALHO, Karina M. de. O trabalho e as pessoas com deficiência – pesquisas, práticas e instrumentos de diagnóstico: Os desafios da inclusão da pessoa com deficiência no ambiente de trabalho. 1ª ed. (ano 2008), 2ª reimpr./ Curitiba: Juruá, 2010. 304p.

CAZASSUS, Talita. A importância da acessibilidade para a inclusão de pessoas com deficiência, 2017. Disponível em: < <https://diariodainclusaosocial.com/2017/11/07/a-importancia-da-acessibilidade-para-a-inclusao-de-pessoas-com-deficiencia/>>. Acesso em: 18 de Abril de 2022.

CESAR, LEIDE. VAGAS DE EMPREGO para PcD | Por que é tão difícil?, 2019. Disponível em: <<https://www.youtube.com/watch?v=CelDwGwmwDU&list=WL&index=38>>. Acesso em: 08 de Maio de 2022.

COMPLEO VIDEO. Processo seletivo para PcD: como o profissional de RH deve proceder? Compleo/2018. Disponível em: <<https://blog.compleo.com.br/processo-seletivo-para-pcd-como-o-profissional-de-rh-deve-proceder/>>. Acesso em 13 de Outubro de 2021.

COSTA, Dedila. Contratação de PcD: regras, documentos e como contratar, 2022. Disponível em: <<https://www.gupy.io/blog/contratacao-pcd>> Acesso em: 02 de Junho de 2022.

COSTA, S. M. de B. Dignidade humana e pessoa com deficiência: aspectos legais e trabalhistas. São Paulo: LTr. 2008.

EQUIPE GESTÃO E RH. Recrutadores ainda possuem dificuldades na contratação de pessoas com deficiência. Grupo gestão RH/2018. Disponível em: <https://www.gestaoerh.com.br/pt_br/gestao-de-pessoas/7506-recrutadores-ainda-possuem-dificuldades-na-contratacao-de-pessoas-com-deficiencia> Acesso em: 10 de Setembro de 2021.

ESTATUTO DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA, 2015. Disponível em: <<https://www2.senado.leg.br/bdsf/bitstream/handle/id/513623/001042393.pdf>>. Acesso em: 21 de Abril de 2022.

FIGUEIRA, E. Caminhando no silêncio: uma introdução à trajetória das pessoas com deficiência na História do Brasil. 1.ed. São Paulo: Giz, 2008.

GARCIA, V. G. Pessoas com deficiência e o mercado de trabalho: histórico e o contexto contemporâneo. 2010. 205f. Tese (Doutorado em Desenvolvimento Econômico) Instituto de Economia da Universidade Estadual de Campinas, Campinas, 2010.

GOVERNO FEDERAL, 2021. Cadastro Inclusão da Pessoa com Deficiência. Disponível em: <<https://www.gov.br/mdh/pt-br/navegue-por-temas/pessoa-com-deficiencia/acoes-e-programas/cadastro-inclusao-da-pessoas-com-deficiencia>>. Acesso em: 01 de Abril de 2022.

GOVERNO FEDERAL. INCLUSÃO: Cerca de 372 mil pessoas com deficiência estão atualmente no mercado de trabalho, 2021. Disponível em: <<https://www.gov.br/mdh/pt-br/assuntos/noticias/2021/julho/cerca-de-372-mil-pessoas-com-deficiencia-estao-atualmente-no-mercado-de-trabalho>>. Acesso em: 21 de Abril de 2022.

HIPÓLITO, MAIZA. A difícil inserção de pessoas com deficiência no mercado de trabalho, 2020. Disponível em: <<https://www.unicamp.br/unicamp/index.php/ju/noticias/2020/09/23/dificil-insercao-de-pessoas-com-deficiencia-no-mercado-de-trabalho>>. Acesso em: 21 de Abril de 2022.

JANONE, Lucas; ALMEIDA, Pauline, 2021. Brasil tem mais de 17 milhões de pessoas com deficiência, segundo o IBGE. Disponível em

<[**JESSÉ**, O que é PCD? 2020. Disponível em <<https://pcdmais.com.br/o-que-e-pcd/>> Acesso em: 18 de Fevereiro de 2022.](https://www.cnnbrasil.com.br/noticias/brasil-tem-mais-de-17-milhoes-de-pessoas-com-deficiencia-segundo-ibge/#:~:text=Brasil%20tem%20mais%20de%2017%20milh%C3%B5es%20de%20pessoas%20com%20defici%C3%Aancia%2C%20segundo%20IBGE,-N%C3%BAmero%20representa%208&text=Um%20levantamento%20do%20Instituto%20Brasileiro,tem%20algum%20tipo%20de%20defici%C3%Aancia.>. Acesso em 11 de Março de 2022.</p>
</div>
<div data-bbox=)

JESSÉ, PcD, PNE, afinal, que termo usar para Pessoas com Deficiência? 2020. Disponível em <[**KASSAR**, M. de C. M. Deficiência múltipla e educação no Brasil: discurso e silêncio na história de sujeitos. 1.ed. Campinas: Autores Associados. 1999.](https://pcdmais.com.br/pcd-pne-afinal-que-termo-usar-para-pessoas-com-deficiencia/#:~:text=PcD%20%C3%A9%20a%20abrevia%C3%A7%C3%A3o%20para,brasileira%20e%20mundial%20%C3%A9%20PcD.> Acesso em: 15 de março de 2022.</p>
</div>
<div data-bbox=)

LACERDA, Felipe. 10 dicas para inclusão de PcDs no ambiente de trabalho, 2021. Disponível em: <<https://beecorp.com.br/pcd-pessoa-com-deficiencia/>>. Acesso em: 25 de Março de 2022.

LORENZO, Suelen M.; **SILVA**, Nilson R. Contratação de pessoas com deficiência nas empresas na perspectiva dos profissionais de Recursos Humanos. ScieloBrasil//2017. Disponível em: <<https://www.scielo.br/j/rbee/a/6wFvTLyWvZCC9y9CZDGQpqb/?lang=pt/>> Acesso em: 12 de Setembro de 2021.

MACHADO, BIANCA. Desafios na contratação de Pessoas com Deficiência, 2020. Disponível em: <https://www.youtube.com/watch?v=t_PlxOy994M&list=WL&index=37>. Acesso em: 08 de Maio de 2022.

MARTINS Beatriz; **PACHECO** Beatryz. Et al. O que diz o Estatuto da Pessoa com Deficiência? Disponível em <<https://www.politize.com.br/equidade/blogpost/o-que-diz-o-estatuto-da-pessoa-com-deficiencia/>>. Acesso em 17 de março de 2022.

MATTOS, C. D. (2015). O Processo de luto diante da deficiência física adquirida: Análise de um relato de caso. Psicólogo, Edição 08/2015. Recuperado

de <<https://psicologado.com.br/atuacao/psicologia-clinica/o-processo-de-luto-diante-da-deficiencia-fisica-adquirida-analise-de-um-relato-de-caso>>

MEIRELES, ALINE. RECRUTAMENTO E SELEÇÃO DE PCD - O RH Como Agente de Sensibilização nas Organizações, 2020. Disponível em: <<https://www.youtube.com/watch?v=A3nRKGsGV74&list=WL&index=34>>. Acesso em: 08 de Maio de 2022.

MENEZES, Ebenezer Takuno de. Verbete Declaração de Salamanca. Dicionário Interativo da Educação Brasileira - EducaBrasil. São Paulo: Midiamix Editora, 2001. Disponível em <<https://www.educabrasil.com.br/declaracao-de-salamanca/>>. Acesso em 16 de Março de 2022.

MINISTÉRIO PÚBLICO DO PRANÁ. Classificação Internacional de Funcionalidade (CIF),2016. Disponível em: < <https://pcd.mppr.mp.br/pagina-14.html#:~:text=A%20Classifica%C3%A7%C3%A3o%20Internacional%20de%20Funcionalidade,de%20estados%20relacionados%20%C3%A0%20sa%C3%BAde.>>. Acesso em: 21 de Abril de 2022.

MINISTÉRIO PÚBLICO DO PRANÁ. Conceitos de deficiência, 2016. Disponível em: < <https://pcd.mppr.mp.br/pagina-41.html>>. Acesso em: 21 de Abril de 2022.

NAGASHIMA, Renata. Luta das pessoas com deficiência vai além da acessibilidade, 2021. Disponível em: < <https://www.correiobraziliense.com.br/cidades-df/2021/09/4950726-luta-das-pessoas-com-deficiencia-vai-alem-da-acessibilidade.html>>. Acesso em: 25 de março de 2022.

NETO, SAMUEL RIBEIRO DOS SANTOS. A difícil inserção de pessoas com deficiência no mercado de trabalho, 2020. Disponível em: <<https://www.unicamp.br/unicamp/index.php/ju/noticias/2020/09/23/dificil-insercao-de-pessoas-com-deficiencia-no-mercado-de-trabalho>>. Acesso em: 21 de Abril de 2022.

PEREIRA, Jaquelline de Andrade; **SARAIVA**, Joseana Maria. Trajetória histórico social da população deficiente: da exclusão à inclusão social, 2017. Disponível em:<https://periodicos.unb.br/index.php/SER_Social/article/download/14677/12981/25255>. Acesso em: 16 de março de 2022.

PLANALTO, CONSTITUIÇÃO DA REPÚBLICA FEDERATIVA DO BRASIL DE 1988. Disponível em: < http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm> . Acesso em: 01 de Abril de 2022.

PLANALTO, DECRETO Nº 3.298, DE 20 DE DEZEMBRO DE 1999. Disponível em: < http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/d3298.htm> Acesso em: 02 de Junho de 2022.

PLANALTO, DECRETO Nº 3.298, DE 20 DE DEZEMBRO DE 1999. Disponível em: < http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/d3298.htm>. Acesso em: 01 de Abril de 2022.

PLANALTO, DECRETO Nº 6.949, DE 25 DE AGOSTO DE 2009. Disponível em: < http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2009/decreto/d6949.htm> . Acesso em: 21 de Abril de 2022.

PLANALTO, LEI Nº 13.146, DE 6 DE JULHO DE 2015. Disponível em: < http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/l13146.htm>. Acesso em: 01 de Abril de 2022.

PLANALTO, LEI Nº 13.146, DE 6 DE JULHO DE 2015. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/l13146.htm>. Acesso em: 18 de Fevereiro de 2022.

PLANALTO, LEI Nº 8.213, DE 24 DE JULHO DE 1991. Disponível em: < http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8213cons.htm>. Acesso em 01 de Abril de 2022.

PLATINI, Michel. 30 anos da Lei de Cotas para Pessoas com Deficiência são marcados por descumprimento das empresas, 2021. Disponível em: < <https://congressoemfoco.uol.com.br/temas/direitos-humanos/lei-de-cotas/>> Acesso em: 02 der Junho de 2022.

PORTARIA Nº 9, DE 15 DE JANEIRO DE 2019. Dispõe sobre o reajuste dos benefícios pagos pelo Instituto Nacional do Seguro Social - INSS e dos demais valores constantes do Regulamento da Previdência Social - RPS. Disponível em: < https://www.in.gov.br/materia/-/asset_publisher/Kujrw0TZC2Mb/content/id/59253484/do1-2019-01-16-portaria-n-9-de-15-de-janeiro-de-2019-59253472> Acesso em: 02 de Junho de 2022.

REINALDI, Letícia Ramos; et al, Acessibilidade para pessoas com deficiência visual como fator, 2011. Disponível em: <publicacoesacademicas.uniceub.br/gti/article/download/1292/1483>. Acesso em 18 de Abril de 2022.

SAMBATECH. Treinamento corporativo: como planejar e criar o seu!. Sambatech/2021. Disponível em: <<https://sambatech.com/blog/comunicacao-corporativa/treinamento-corporativo/>>. Acesso em 15 de Outubro de 2021.

SILVA, O. M. da. A epopéia ignorada: a pessoa deficiente na história do mundo de ontem e de hoje. São Paulo: Cedas, 1987.

SOUSA, THALIZYANE NASCIMENTO SANTOS DE. INCLUSÃO DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA (pcd) NO MERCADO DE TRABALHO: PERCEPÇÃO DAS pcd E DOS GESTORES, 2015. Disponível em: <<http://dspace.sti.ufcg.edu.br:8080/jspui/bitstream/riufcg/6307/3/THALIZYANE%20NASCIMENTO%20SANTOS%20DE%20SOUSA%20%e2%80%93%20RELAT%c3%93RIO%20DE%20EST%c3%81GIO%20ADMINISTRA%c3%87%20%83O%20CH%202015.pdf>> Acesso em: 20 de Maio de 2022.

SOUZA, Jéssica. Dia Nacional de Luta da Pessoa com Deficiência lembra que é preciso avançar na inclusão, 2021. Disponível em: <<https://portal.ufpa.br/index.php/ultimas-noticias2/12976-dia-nacional-de-luta-da-pessoa-com-deficiencia-lembra-que-e-preciso-avancar-na-inclusao>>. Acesso em: 25 de Março de 2022.

SUTTO, Giovanna. Pandemia, vaga de entrada e salário baixo: PcD enfrenta desafios no Brasil, 2021. Disponível em: <<https://www.infomoney.com.br/carreira/pandemia-vaga-de-entrada-e-salario-baixo-pcd-enfrenta-desafios-no-brasil/>>. Acesso em: 02 de Junho de 2022.

TEIXEIRA, Luzimar. 2010, Deficiência física; definição, classificação, causas e características. Disponível em <<http://www.luzimarteixeira.com.br/wp-content/uploads/2010/05/definicao-e-classificacao-da-deficiencia-fisica.pdf>> Acesso em 11 de Março de 2022.

VAGAS FOR BUSINESS. Contratação de PcD: guia sobre recrutamento de pessoas com deficiência. Vagas/2020. Disponível em: <<https://forbusiness.vagas.com.br/blog/contratacao-de-pcd-guia/>> Acesso em 20 de Outubro de 2021.

VERDÉLIO, Andreia. Gestores ainda têm resistência em contratar pessoas com deficiência no Brasil. Agência Brasil/2016. Disponível em: <<https://agenciabrasil.ebc.com.br/economia/noticia/2016-05/gestores-ainda-tem-resistencia-em-contratar-pessoas-com-deficiencia-no>> Acesso em 22 de Setembro de 2021.

VIEIRA, Caroline R. N. Um estudo sobre as condições de inserção das pessoas com deficiência no mercado de trabalho no Município de Caraguatatuba – SP. 2019. Disponível em: <https://www.ifspcaraguatatuba.edu.br/images/conteudo/Cursos/Tecnologia_em_Processos_Gerenciais/TCC_2019_1/UM_ESTUDO_SOBRE_AS_CONDI%3>

%87%C3%95ES_DE_INSERTÃO_DAS_PESSOAS_COM_DE
FICIÊNCIA_NO_MERCADO_DE_TRABALHO_NO_MUNICÍPIO
DE_CARAGUATATUBA_-_SP_-_CAROLINE_RODRIGUES_NASCIMENTO_VIEIRA.pdf>. Acesso em 16 de
Março de 2022.

XAVIER, CARINA. Recrutamento e seleção PcD's, 2020. Disponível em: <
<https://www.youtube.com/watch?v=-wx4Fy49hL4&list=WL&index=36>>. Acesso
em: 08 de Maio de 2022.

XAVIER, LUCIANA. Inclusão de pessoas com deficiência no mercado de
trabalho, 2019. Disponível em: <[https://blog.cestanobre.com.br/inclusao-de-
pessoas-com-deficiencia-no-mercado-de-trabalho/](https://blog.cestanobre.com.br/inclusao-de-pessoas-com-deficiencia-no-mercado-de-trabalho/)>. Acesso em: 21 de Abril de
2022.