

**CENTRO PAULA SOUZA
ETEC PADRE CARLOS LEÔNCIO DA SILVA
TÉCNICO EM ADMINISTRAÇÃO**

**PESSOAS COM DEFICIÊNCIA NO MERCADO DE TRABALHO
DESAFIOS E SUPERAÇÕES DOS CARGOS OPERACIONAIS ATÉ
OS CARGOS DE LIDERANÇA**

***PEOPLE WITH DISABILITIES IN THE LABOR MARKET
CHALLENGES AND OVERCOME FROM OPERATIONAL POSITIONS
TO LEADERSHIP POSITIONS***

Laura Mara Favalli Quintas¹

Leonardo Barbosa Da Silva²

Taynah Andrade Costa³

Prof.Me. Deyse Sene de Melo Souza⁴

Resumo: O presente trabalho procura abordar de forma ampla as configurações do mercado de trabalho para as pessoas com deficiência e as políticas de qualificação para a inserção profissional diante dos antagonismos capitalistas e demandas do público em questão no competitivo mercado contemporâneo.

Palavras-chave: Pessoas com deficiência. Inclusão. Mercado de trabalho.

Abstract: *This work seeks to broadly address the configurations of the labor market for people with disabilities and the qualification policies for professional insertion in the face of capitalista antagonisms and demands of the public in question in the competitive contemporary market.*

Keywords: *Disabled people. Inclusion. Job market.*

¹ Técnico em Administração – Etec Padre Carlos Leônicio da Silva. laura.quintas1201@gmail.com

² Técnico em Administração – Etec Padre Carlos Leônicio da Silva. leosilvaLPT@gmail.com

³ Técnico em Administração – Etec Padre Carlos Leônicio da Silva. taynah.costa@etec.sp.gov.br

⁴ Mestre em Planejamento e Desenvolvimento Regional (UNITAU). Professora da Etec Padre Carlos Leônicio da Silva. deyse.souza6@etec.sp.gov.br

1 INTRODUÇÃO

O presente trabalho procura abordar de forma ampla as configurações do mercado de trabalho para as pessoas com deficiência e as políticas de qualificação para a inserção profissional diante dos antagonismos capitalistas e demandas do público em questão no competitivo mercado contemporâneo, onde ainda há muito preconceito com as Pessoas com Deficiência (PcD), e ainda que haja uma Lei federal que garanta à PcD o direito de emprego e vida digna, pouco é dito sobre o assunto, e isso ocorre desde o nível de estudos até o direito de emprego e renda.

Quando os dados que ainda serão abordados são comparados ao mercado de trabalho, a situação apenas piora, sendo então o tema abordado como objeto de estudo para dimensionar com informações atualizadas a quantidade de PcD ativas no mercado de trabalho. Portanto, quais as dificuldades e preconceitos enfrentados para ingressar no mercado de trabalho e por que gestores julgam ser tão difícil a posse de pessoas com deficiência em cargos de liderança?

Tem-se como objetivo geral apontar as dificuldades e desafios que as mesmas possuem desde os cargos operacionais até os cargos de liderança. Abordam-se como objetivos específicos mostrar como a avaliação de desempenho pode ser benéfica, tanto para a empresa quanto para o colaborador, apontar também o fato de que contratar PcD pode ser financeiramente viável e a razão de ser tão difícil a demissão dos mesmos. Destacar o fato de que muitas pessoas com deficiência possuem dificuldades em ingressar no mercado de trabalho e as empresas detêm muita relutância e preconceitos por conta das dificuldades apresentadas.

Foram utilizados como metodologia, pesquisas bibliográficas, estudos de casos reais juntamente com um questionário qualitativo e entrevistas com profissionais da área de gestão de pessoas.

2 DESENVOLVIMENTO

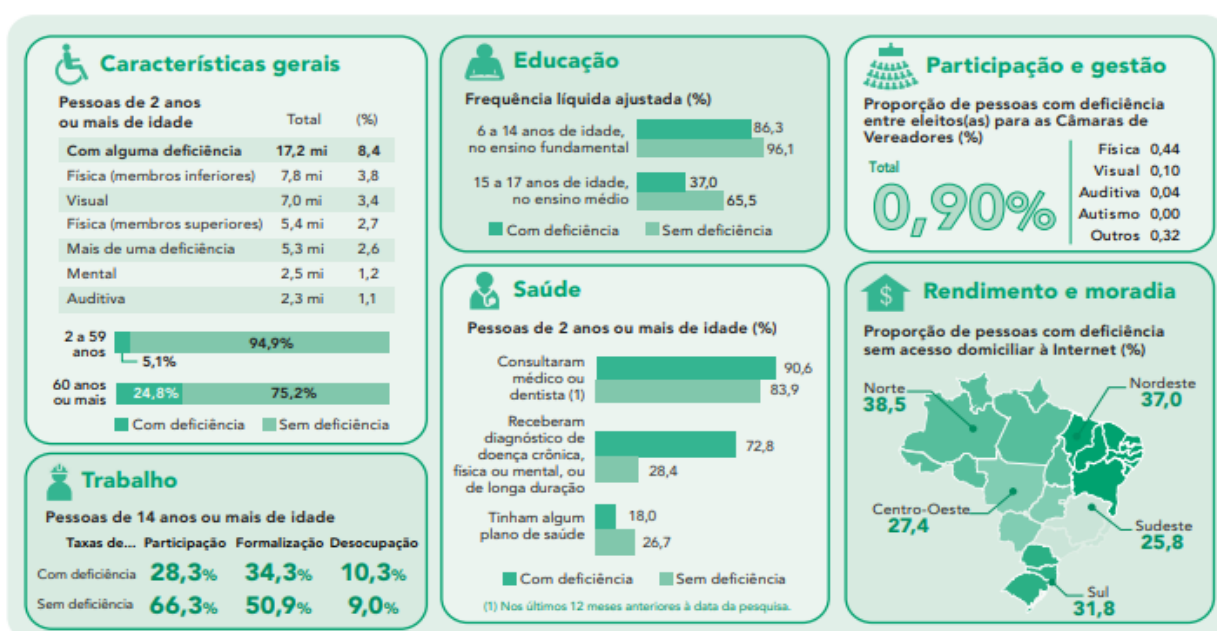
O Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) em parceria com o Ministério da Saúde tomou dados através da Pesquisa Nacional de Saúde (PNS), em 2019 havia no Brasil, 17,3 milhões de pessoas com 2 anos ou mais de idade com algum tipo de deficiência, somando o total de 8,4% da população brasileira (IBGE, S/P, 2019).

Em 09 de julho de 2008 foi instituída a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Estatuto da Pessoa com Deficiência), que:

Considera 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. (LBI, Art. 2º, 2015)

A Figura 1 apresenta os dados levantados pelo IBGE em 2019 referente as características gerais das PcD, além de dados sobre educação, saúde, trabalho, rendimento e moradia e, por fim, a participação e gestão na administração pública.

Figura 1 – PNS-IBGE



Fontes: 1. IBGE, Pesquisa Nacional de Saúde 2019 e Pesquisa de Informações Básicas Municipais 2019. 2. Tribunal Superior Eleitoral - TSE.

Fonte: PNS 2019, IBGE

Pode-se ver que a identificação de pessoas com deficiência evoluiu significativamente, saindo de um modelo baseado apenas no aspecto físico indo em direção a uma abordagem biopsicossocial (LBI, S/P, 2015), ou seja, a deficiência é especificada pelo tipo e/ou grau de interação entre a pessoa e seu corpo dentro do ambiente em que é inserido. Esses aspectos, podem ser relativamente favoráveis a atividades relacionadas a enxergar, ouvir, comunicar-se, locomover-se, etc.

Para que seja possível definir uma taxa percentual de inserção de PcD no mercado de trabalho é necessário calcular a taxa de participação desse público:

Ela é calculada a partir da divisão da força de trabalho (pessoas ocupadas e pessoas desocupadas) pelo total da população em idade de trabalhar (14 anos ou mais) e mostra o engajamento dessa população no mercado de trabalho. (IBGE, P.3, 2019).

Sendo necessário também calcular o aspecto contrário, a taxa de desocupação. A taxa de desocupação, por sua vez, mostra o efeito da interação dos que buscaram uma ocupação, mas não obtiveram sucesso, permanecendo ou se tornando desocupados. (IBGE, S/P, 2019).

Além disso, a inserção formal no mercado de trabalho é um enorme desafio para as PcD, que lidam com inúmeros fatores adversos que variam desde a inadaptação dos espaços em que transitam no local de trabalho até atos preconceituosos.

Dados da Relação Anual de Informações Sociais do Ministério do Trabalho e Previdência (Rais-MTE) apontam que em 2019 havia somente 1,1% de participação de pessoas com deficiência no total de ocupados formais. E, ainda assim, é difícil que elas cheguem a gerentes, coordenadores ou diretores. Quase metade dessa parcela (49,4%) é de idosos (ROSSETI, S/P, 2022).

Conforme a Lei nº 8.213/91, as proporções para empregar pessoas com deficiência variam de acordo com a quantidade de funcionários. Até 200 empregados, a reserva legal é de 2%; de 201 a 500, de 3%; de 501 a 1.000, de 4%. As empresas com mais de 1.001 empregados devem reservar 5% das vagas para esse grupo. As empresas que não cumprem a lei estão sujeitas a multas, que podem variar de R\$ 3.100,00 a R\$ 310.000,00 dependendo do número de funcionários da empresa, dados que foram atualizados em janeiro de 2023 pela portaria interministerial MTP/ME N°23 de 10 de janeiro de 2023.

O Quadro 1 demonstra a quantidade geral de colaboradores regulares e a quantidade de colaboradores PcD das seguintes empresas: GPA, ITAÚ BRASIL, PETROBRÁS, COCA-COLA FEMSA E SABESP.

Quadro1 – Relatório de sustentabilidade

Empresa	Ano	Total de PcD	Total geral
GPA	12/2022	1.481	37.699
ITAÚ BRASIL	12/2021	4699	95.300
PETROBRÁS	12/2021	404	45.532
COCA - COLA FEMSA	12/2020	255	18.549
SABESP	12/2022	148	12.299

Fonte: Elaborado pelos autores, dados baseados em GPA (2022); ITAÚ BRASIL (2021), PETROBRÁS (2021), COCA-COLA FEMSA (2020) e SABESP (2022).

Tendo em vista que o percentual obrigatório de PcD dentro de empresas com o quadro funcional acima de 1001 colaboradores é de 5%, podemos perceber que a dificuldade do preenchimento desse requisito se mantém elevada.

2.1 EXISTE DIFERENÇA NO PROCESSO DE CONTRATAÇÃO DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA?

Em um emprego justo, não existe diferenciação com as PcD, podendo ter cargos iguais ou superiores a qualquer um, isso gera para a empresa uma perspectiva de diversidade, conseguindo ter uma melhor visibilidade de clientes e possíveis colaboradores com grande potencial, sendo muito benéfica no olhar profissional. Andrea Schwarz aponta em seu site de recrutamento inclusivo que:

A inclusão deve estar pautada na valorização da pessoa, da sua capacidade profissional e dos seus talentos e não nas suas limitações. Uma empresa inclusiva é aquela que oferece igualdade de oportunidades para todos, mas sabemos que para isso a cultura organizacional deve ser trabalhada. O apoio da alta liderança é fundamental e as informações devem ser trabalhadas de cima para baixo no sentido de cascatear os conceitos inclusivos e de valorização da diversidade. (iiGual, S/P, 2023)

Alguns pontos que a empresa deve observar quando realizar entrevistas e testes com candidatos com deficiência são os instrumentos utilizados, os quais devem estar de acordo com cada tipo de deficiência, como por exemplo, a presença de intérprete de sinais, quando o candidato for surdo, teste em Braille para os cegos, etc. É importante que o candidato avise antecipadamente sua necessidade para que assim possa participar do grupo seletivo sem desvantagem alguma.

2.2 FISCALIZAÇÃO E COTAS DISTINTAS

Segundo Joaquim Travassos Leite, auditor fiscal do trabalho e coordenador do projeto de inserção de PcD no mercado de trabalho (MTE), há um roteiro de fiscalização de preenchimento de cotas: Seleção das empresas; emissão da notificação para apresentação de documentos; cálculo das cotas; análise de laudos/certificados e documentos fiscalização “in loco”; autuação (quando cabível). Esta fiscalização ajuda a evitar sobreposições de cotas e fraudes como, por exemplo, a contratação de PcD em cargos de aprendizagem, visando o preenchimento das cotas com os benefícios fiscais da contratação de aprendizes.

Não há sobreposição da cota de contratação da pessoa com deficiência, prevista no art. 93 da Lei nº 8.213/1991, e da cota de aprendiz, tendo em vista as distintas funções e finalidades de cada uma dessas ações afirmativas. Não há impedimento ao acesso por pessoas com deficiência à aprendizagem, nem mesmo à oferta de programas e projetos de qualificação de aprendizes com deficiência. (GABRILLI, Mara, p.2, 2018).

2.3 AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO DA PCD

A avaliação de desempenho consiste em observar e examinar, de forma detalhada e minuciosamente uma ação ou atividade do colaborador, proporcionando um diagnóstico em questão de competência técnica e comportamental. Segundo Carvalho (2012), ela deve ser justa e adaptada à capacidade do avaliado. A própria Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) tem em sua visão que a produtividade desse grupo é menor, assim afixando a proibição do uso desse paradigma para fins salariais. Se os critérios utilizados forem o padrão, não estariam sendo respeitadas as peculiaridades da pessoa com deficiência (Brasil, S/P,1998).

2.4 O COLABORADOR COM DEFICIÊNCIA POSSUI ESTABILIDADE? ELE PODE SER DISPENSADO SEM JUSTA CAUSA?

Não há nenhuma segurança de estabilidade legal para a pessoa com deficiência. A dispensa de um empregado com deficiência, quando se trata de um contrato com prazo determinado, superior a 90 dias, e a dispensa imotivada no contrato por prazo indeterminado, só pode ocorrer após a contratação de um substituto com condições parecidas. Essa regra deve ser citada enquanto a empresa não atingir a quantidade mínima de pessoas com deficiência no quadro de funcionários. Esse requisito estando preenchido, valem as regras gerais que disciplinam a rescisão do contrato de trabalho (Brasil, S/P,1991).

3 VISÃO DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA

Foi feita uma pesquisa qualitativa via link Forms do Google, onde 6 pessoas, se propuseram a colaborar com a proposta afim de destacar quais os maiores pontos de atenção em relação ao mercado de trabalho, de forma a ser adotado ferramentas de facilitação no processo de recrutamento e seleção e/ou avaliação de desempenho tanto para contratantes quanto para candidatos e/ou já colaboradores efetivos, além de adaptações conforme a necessidade.

1) Sua deficiência foi adquirida (ex. acidente ou problema de saúde) ou é genética (ex. nasceu com ela)? Nos conte mais detalhes, e descreva sobre.

- Respondente 1: Acidente.
- Respondente 2: Sou PcD auditiva.
- Respondente 3: Sou deficiente visual (baixa visão) é congênito e irreversível.
- Respondente 4: Acidente automobilístico.
- Respondente 5: Minha deficiência para ser mais específico “sindactilia” foi desenvolvido num processo de gene desde a nascença.
- Respondente 6: Desde a minha infância tinha um problema na vista chamada de ambliopia, o olho direito não aprendeu a enxergar.

2) Como foi sua trajetória no mercado de trabalho? Você trabalha atualmente?

- Respondente 1: Sim.
- Respondente 2: Atualmente eu estou sem trabalho (não trabalho).
- Respondente 3: Minha trajetória foi e é desafiadora. Tenho dificuldades em estar no mercado de trabalho, mesmo tendo formação em Pedagogia. Só consegui registro na carteira de trabalho aos 25 anos. E sinto uma grande dificuldade em encontrar oportunidades no mercado de trabalho, mesmo sendo fora da minha área de formação. Há uma resistência em contratar, e algumas vezes as empresas não tem preparo, nem suporte para receber pessoas como eu. O que me frustra, ainda mais sendo da classe C e precisando trabalhar. Sempre me disseram “aí, mas as empresas precisam cumprir cotas e uma porcentagem são para PcD” pois eu tenho dificuldades até em ser chamada para entrevistas.
- Respondente 4: Minha trajetória foi tranquila e dentro da normalidade.
- Respondente 5: Oportunidade a vagas destinadas a essa categoria, um ramo aberto também sem descaracterização de pessoas deficientes ou não até a minha trajetória profissional até hoje.
- Respondente 6: Hoje o mercado de trabalho disponibilizar várias vagas para PCD.

3) Você atualmente sofre, ou já sofreu algum tipo de preconceito em seu local de trabalho (vindo de colaboradores, gestores e líderes da empresa ou até de clientes)? Se sim, nos conte o caso que mais lhe marcou.

- Respondente 1: Não

- Respondente 2: Sim por ser uma pessoa surda os colegas de trabalho me atrapalhavam ao invés de me ajudar e respeitar!!
- Respondente 3: Sim. Já ouvi comentários “capacitistas” e preconceituosos de uma diretora de escola. Sou formada em Pedagogia, eu não soube nem como reagir na hora, só fui elaborar melhor os comentários dela quando sai da entrevista. Na última empresa que trabalhei CLT ouvia comentários “capacitistas” e preconceituosos não direcionados a minha pessoa, mas como piadas a outros colaboradores. Mas eu sabia bem do que se tratava e na maioria das vezes não soube reagir.
- Respondente 4: Não
- Respondente 5: Não
- Respondente 6: Respeito todo e todos me respeitam!

4) Quais são os maiores desafios que você encontra no mercado de trabalho? Nos conte o que mais lhe marca no dia a dia.

- Respondente 1: Adquirir mais força nos braços
- Respondente 2: Meu maior desafio é não saber fazer contas e mexer em caixa como por ex: atendente de caixas (cobrança). Pois desde criança eu era uma pessoa muito repetente...pois na época a minha mãe não sabia que eu era surda.
- Respondente 3: A falta de oportunidade em conseguir trabalho, em ser contratada, em ser ouvida, acolhida. Eu entendo que nem sempre a empresa tenha suporte, mas não me dão nem a oportunidade de mostrar o meu trabalho, mesmo que eu seja dispensada na experiência por não conseguir cumprir as demandas, as chances de chegar a trabalhar são escassas. Mesmo todo mundo me dizendo que as empresas tenham uma porcentagem para contratar pessoas PcD.
- Respondente 4: O maior desafio é a competitividade
- Respondente 5: A candidatura a vaga PCD, como muitos pensam ela não é tão fácil de entrar e existe concorrência a esse perfil em geral
- Respondente 6: Maior desafio e lidar com situações novas no cotidiano, que nos colocam a prova, e nos tornam mais capacitados para chegar onde queremos através do trabalho.

5) Em que você possui mais dificuldade por causa da deficiência?

- Respondente 1: Nos pesos

- Respondente 2: De compreender o que as pessoas estão dizendo ou conversando ao meu redor.
- Respondente 3: Tenho baixa visão, então eu não consigo enxergar de longe, no mercado de trabalho, se eu for por exemplo trabalhar com computador, precisa ser um computador adaptado. Mas consigo desenvolver bem a função caso tenha materiais e espaços de trabalho adaptados a minha deficiência.
- Respondente 4: Permanecer muito tempo em pé.
- Respondente 5: Ficar muito tempo em pé
- Respondente 6: Nasci assim, então não sei como seria o normal me sinto normal.

6) Você sentiu ou sente dificuldade em conseguir emprego ou até mesmo permanecer em um por conta da deficiência? Nos conte sobre.

- Respondente 1: Nenhuma.
- Respondente 2: Sim pois é difícil e não dá a oportunidade por ser uma pessoa com deficiência.
- Respondente 3: Sinto muita. Eu sei do meu potencial, do quanto eu sou esforçada e dedicada, mas me sinto sempre o algo mais fácil de ser cortado em uma empresa. As demandas de trabalho são bem baixas, então fica difícil você progredir e crescer dentro da empresa senão tem oportunidade para mostrar a qualidade do seu trabalho.
- Respondente 4: Não tive e nem tenho nenhuma dificuldade com relação aos empregos por onde passei.
- Respondente 5: Não, todos locais aonde me candidatei me trataram e o processo foi bem normal em todos os aspectos, claro não são todos e o preconceito existe claro, mais não podemos nos limitar e deixar de ser quem somos por influência ou descriminalização de terceiros ou nos abalar mentalmente e eventualmente a isso.
- Respondente 6: Não vejo nenhuma dificuldade para encontrar empregos, inclusive o local que trabalho atualmente é uma empresa que mais valoriza o funcionário na nossa região e vale.

Com as respostas da pesquisa, foi possível observar que pessoas que tem alguma deficiência física, em sua maioria, conseguem se adequar melhor às atividades do cotidiano, conseqüentemente, conseguindo maiores oportunidades,

enquanto as que possuem deficiências auditivas e/ou visuais possui uma maior rejeição no mercado, dado pela falta de recursos estruturais adaptados e pelo preconceito ainda existente.

4 VISÃO EMPRESARIAL: RECURSOS HUMANOS E LIDERANÇA

Assim como o questionário para as PcD, foi realizada uma entrevista com uma coordenadora de Recursos Humanos que possui 14 anos de experiência em empresas do ramo de varejista, industrial, serviços, tecnologia de informação e consultoria. Experiência generalista em recursos humanos nas áreas: recrutamento e seleção, treinamento, benefícios, relação trabalhista e sindical, gestão de clima, gestão de desempenho, política de cargos e salários. Sólida experiência na área varejista de grande porte e industrial, desenvolvendo gestão de pessoas, produtos e serviços e com um líder da área de produção industrial de grande porte, com 10 anos de experiência em embalagens plásticas do segmento rígido. Experiência em processos produtivos, qualidade do produto, planejamento de produção, melhoria contínua, sistema de gestão integrado (ISO 9001 - FSSC 22000), segurança do trabalho, gestão de equipes, indicadores e resultados de produção. Ambos os entrevistados são colaboradores de uma empresa multinacional de embalagens plásticas situada na região do Vale do Paraíba-São Paulo.

Foram aplicadas algumas perguntas-chave como um norteador para os entrevistados:

- Quais as dificuldades enfrentadas pela empresa ao escolher o profissional para uma entrevista? O que você acha mais difícil tendo essa questão em vista?
- Como você se sente quando sabe que o profissional é bom, porém não atende a necessidade da empresa no momento?
- Tem mais algum ponto que você gostaria de citar que acha importante sobre o assunto?

Em sua resposta, a coordenadora de recursos humanos diz o seguinte: “As empresas trabalham com cotas, muitas vezes as vagas são abertas exclusivamente como oportunidade de PcD, não sendo tão enfatizado um perfil específico, pois o preenchimento da vaga é obrigatório e pode gerar muitas caso a mesma não seja atingida. Muitas vezes o profissional é bom, porém as vagas são criadas para atendimento da cota, muitas vezes não existe uma necessidade específica no setor,

deixando o próprio potencial do candidato subutilizado na área. As empresas estão cada dia mais exigentes com a performance dos colaboradores, dessa forma a entrega intensificada e a necessidade de adequação de estrutura ou demanda torna a inclusão e integração desses colaboradores um desafio. É necessário que seja realizado um trabalho cultural de gestores e equipes assim como, a adequação correta de tarefas. A maior reclamação de colaboradores que ocupam vagas de PcD é a limitação de atividades e a baixa utilização do seu potencial. Mas ao mesmo tempo o desafio das empresas é gigante, e só é possível com adequação de cultura de inclusão e não apenas de atingimento de cota.”

Para o líder de produção: “É importante antes de tudo, definir quais atividades serão executadas, definir uma descrição de cargo para deixar bem claro quando executar o processo seletivo, observar e atentar as competências e habilidades que o candidato tem e que se encaixe a função para poder preparar, treinar e gerir o colaborador na área, de forma que ele entregue seu melhor e se sinta tão importante quanto os demais. Em certos momentos pode haver uma frustração ao processo seletivo por parte da empresa, caso o candidato não se adeque ao cargo proposto e tendo em mente o potencial do mesmo, pode ser indicado a outras empresas ou mantê-los como prioridade no banco de dados. Além de conhecer as habilidades do candidato e/ou colaborador, entender e conhecer também quais seus pontos a serem aprimorados e que possa ser no futuro uma nova habilidade, pois muitas das vezes a PcD acaba estagnando na função e não sendo capacitado para novas funções e/ou promoções.”

5 PROPOSTA

A ideia é criar uma agência focada em consultoria de RH Especial, terceirizando seus serviços para as empresas que desejam ter contratações mais assertivas. Esta empresa, tem como objetivo auxiliar as PcD a encontrar com maior facilidade vagas de emprego que se adequam às suas necessidades, por exemplo, uma pessoa com deficiência visual necessita de equipamento e acessórios adaptados, além do local de trabalho com informações em braile e ladrilhos táteis no chão, em contrapartida, oferece às empresas candidatos que se encaixam nos perfis necessários às funções, ou seja, uma pessoa com função motora reduzida sendo designada para operar caixas e funções de vendedor. Procurando um aproveitamento de características,

reduzindo tempo de procura e gastos burocráticos, otimizando o processo de contratação, além de proporcionar programas de capacitação e treinamentos para a inserção e recolocação da PcD no mercado de trabalho. Por fim, gerar uma facilitadora em gestão de talentos característicos zelando pela performance do candidato, afim de reduzir a contratação apenas por cotas exigidas por lei e um aumento da contratação por competência e aptidão.

6 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O objetivo final deste artigo foi evidenciar as dificuldades enfrentadas pelas pessoas com deficiência para sua inserção no mercado de trabalho, e também sobre o preconceito enfrentado para que seja construído um plano de carreira. A dificuldade de adaptação, inadequação dos locais de trabalho, preconceitos sofridos, e a falta de capacitação são fatores que interferem no desempenho da PcD, e as impedem de ascender a cargos de liderança. É necessário um trabalho pré e pós contratação para que seja extraído o melhor de cada colaborador.

É de suma importância deixar claro que pessoas com deficiência possuem plena capacidade para o exercício de suas atividades, algo que deve ser observado e adaptado dentro de suas limitações para que não fique em desvantagem, aplicando-se desde o início do processo de contratação até a sua avaliação de desempenho e seu cotidiano.

7 REFERÊNCIAS

BRASIL, Agência. IBGE: **Taxa de PcD com fundamental incompleto ou sem instrução é de 67%**. UOL, 2021. Disponível em:

<<https://educacao.uol.com.br/noticias/2021/08/26/ibge-pcds-fundamental-incompleto-sem-instrucao-taxa-2019-pns.htm>>. Acesso em: 12 de maio de 2023.

CARVALHO, Antônio Vieira de. NASCIMENTO, Luiz Paulo do. SERAFIM, Oziléa Clen Gomes. **Administração de Recursos Humanos**. 2.ed. ver. São Paulo: Cengage Learning, 2012.

CHIAVENATO, Idalberto. **Gestão de Pessoas: o novo papel dos recursos humanos nas organizações**. 4. Ed. Barueri, SP: Manole, 2014.

CIDADANIA, Ministério dos Direitos Humanos e da. **Inclusão no mercado de trabalho: Lei de cotas para pessoas com deficiência completa 29 anos**. 2022.

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-](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-29anos#:~:text=Conforme%20a%20legisla%C3%A7%C3%A3o%2C%20as%20propor%C3%A7%C3%B5es,das%20vagas%20para%20esse%20grupo)

29anos#:~:text=Conforme%20a%20legisla%C3%A7%C3%A3o%2C%20as%20propor%C3%A7%C3%B5es,das%20vagas%20para%20esse%20grupo>. Acesso em: 23 de agosto de 2023.

DEFICIÊNCIA, Política Nacional para a Integração da Pessoa Portadora de.

DECRETO Nº 3.298, DE 20 DE DEZEMBRO DE 1999. Brasília, DF: Presidência da República, 1999. Disponível em:

<https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/d3298.htm>. Acesso em: 23 de agosto de 2023.

FEMSA, Coca-Cola. **Relatório de Sustentabilidade: Iniciativas ESG. Coca-Cola Fems, 2020**. Disponível em: <<https://coca-colafemsa.com/wp->

content/uploads/2021/08/Relato%CC%81rio-de-Sustentabilidade-KOF-compactado.pdf>. Acesso em: 01 de junho de 2023.

GABRILLI, Deputada Mara. **Comissão de defesa dos direitos das pessoas com deficiência**. Brasília, DF [2018]. Disponível em:

<https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra?codteor=1652666>. Acesso em: 18 de outubro de 2023.

IBGE. **Pessoas com Deficiência e as Desigualdades Sociais no Brasil**. Edição 47. Biblioteca IBGE, 2019. Disponível em:

<https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv101964_informativo.pdf>. Acesso em: 30 de maio de 2023.

IIGUAL. **Inclusão e diversidade além da lei de cotas**. iiGual, 2023. Disponível em:

<<https://iigual.com.br/cultura-inclusiva.php>>. Acesso em: 29 de setembro de 2023

INCLUSÃO, Lei Brasileira de. **LEI Nº 13.146, DE 6 DE JULHO DE 2015**. Brasília, DF: Presidência da República, 2015. Disponível em:

<https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/l13146.htm>. Acesso em: 12 de maio de 2023.

LEITE, Joaquim Travassos. **FISCALIZAÇÃO PCD**. Ministério do Trabalho e Emprego. UFRJ. Disponível em:

<http://inclusao.coppetec.coppe.ufrj.br/documentoslegislacao/Fiscalizacao_Cotas.pdf>. Acesso em: 18 de outubro de 2023.

PÃO DE AÇÚCAR, Grupo. **Relatório anual e de sustentabilidade**. São Paulo, GPA, 2022. Disponível em: <<https://www.gpabr.com/wp-content/uploads/2023/05/Relatorio-Anual-e-de-Sustentabilidade-GPA-2022.pdf>>.

Acesso em: 12 de maio de 2023.

PETROBRÁS. **Relatório de sustentabilidade**. Petrobrás, 2021. Disponível em: <<https://api.mziq.com/mzfilemanager/v2/d/25fdf098-34f5-4608-b7fa-17d60b2de47d/7b6ca46f-9e3f-74c6-f67b-7c8975243532?origin=1>>. Acesso em: 01 de junho de 2023.

RH, Blog do. **9 motivos para a contratação de pessoas com deficiência. A contratação de pessoas com deficiência gera muitas dúvidas nos gestores e na equipe de RH**. Gestão de Pessoas. Metadados, 2022. Disponível em: <<https://www.metadados.com.br/blog/9-motivos-para-a-contratacao-de-pessoas-com-deficiencia>>. Acesso em: 30 de maio de 2023.

ROCHA, Lucas. **IBGE divulga estudo inédito sobre deficiência e desigualdades sociais no Brasil: Pesquisa revela estatísticas sobre inserção no mercado de trabalho, perfis de renda, acesso à educação e serviços de saúde, além de características sobre moradia de pessoas com deficiência**. CNN Brasil, 2022. Disponível em: <<https://www.cnnbrasil.com.br/nacional/ibge-divulga-estudo-inedito-sobre-deficiencia-e-desigualdades-sociais-no-brasil/>>. Acesso em: 12 de maio de 2023.

ROSSETI, Lilian. **Por que pessoas com deficiência na liderança ainda são raras?** Terra, 2022. Disponível em: <<https://www.terra.com.br/nos/por-que-pessoas-com-deficiencia-na-lideranca-ainda-sao-raras,1c039e1d4b00da38a4ae5cec448e26902468bxo6.html>>. Acesso em: 26 de setembro de 2023.

SABESP, Cia de Saneamento Básico do Estado de São Paulo. **Relatório de sustentabilidade**. São Paulo: SABESP, 2022. Disponível em: <<https://api.mziq.com/mzfilemanager/v2/d/9e47ee51-f833-4a23-af98-2bac9e54e0b3/c69974d8-f3f1-d037-f5de-b5e509f74560?origin=1>>. Acesso em: 01 de junho de 2023.

SOCIAL, Planos de Benefícios da Previdência **LEI Nº 8.213, DE 24 DE JULHO DE 1991**. Brasília, DF: Presidência da República, [2020]. Disponível em: <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8213cons.htm>. Acesso em: 23 de agosto de 2023.

UNIÃO, Tribunal de contas da. **Inclusão e acessibilidade**. Perguntas Frequentes. 2023. Disponível em: <<https://portal.tcu.gov.br/acessibilidade/perguntas-frequentes/>>. Acesso em: 30 de maio de 2023.

UNIBANCO, Itaú. **Relatório Anual Integrado: Itaú Unibanco Holding S.A**, 2021. Disponível em: <<https://www.itaubank.com.br/download-file/v2/d/42787847-4cf6-4461-94a5-40ed237dca33/c2f10585-7bc5-c7e0-ef28-079337256421?origin=2>>. Acesso em: 01 de junho de 2023.

VETTORE, Rebecca. **Brasileira entre mais influentes da América Latina: 'Paraplegia não é fim**. Uol, 2022. Disponível em: <<https://www.uol.com.br/universa/noticias/redacao/2022/12/07/a-cadeira-de-rodas-nao-foi-um-ponto-final-da-minha-historia-diz-andrea.htm>>. Acesso em: 29 de setembro de 2023