

INSERÇÃO DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIAS NO MERCADO DE TRABALHO NO MUNICÍPIO DE RONDINHA/RS

Angélica Patrícia Tedesco (Universidade de Passo Fundo)
Ms. Faisal Medeiros Awad (Universidade de Passo Fundo)
Ms. Sibeli Paulon Ferronato (Universidade de Passo Fundo)

RESUMO

A sociedade cada vez mais é caracterizada pela diversidade porque as pessoas são diferentes entre si. A inserção de Pessoas com Deficiências (PCD's) no mercado de trabalho hoje é fundamental e não pode ser encarada como uma barreira ou como um simples cumprimento de lei. O presente trabalho buscou destacar os principais objetivos da Lei Federal n.º 8.213/91, identificando a adequação das empresas do município perante a lei e respondendo a questão: Como as empresas de Rondinha/RS estão gerenciando o processo de inclusão dos PCD's em seu mercado de trabalho? Para, assim, apresentar ações que visem à inserção dos PCD's nas empresas do município. Como procedimentos metodológicos, tem-se uma pesquisa exploratória/qualitativa, onde por meio de entrevistas semiestruturadas junto às empresas obrigadas por lei, aos PCD's, à Associação de Pais e Amigos dos Excepcionais (APAE) e à Assistente Social do município, buscou-se identificar a realidade da inserção dos PCD's no mercado de trabalho de Rondinha/RS. Os resultados da pesquisa demonstraram que o município necessita de melhorias na questão de acessibilidade, ensino e uma mudança de visão das empresas em relação à inserção de PCD's no mercado de trabalho. Entre as sugestões que o estudo trouxe, observou-se: incentivar a questão social; estudar melhorias na acessibilidade das empresas e das ruas do município visando à segurança e o acesso sem restrições; oferecer oficinas e cursos voltados aos PCD's com objetivo de prepará-los para o mercado de trabalho; e atender a demanda de PCD's no próprio município, com a ampliação das ações da Assistência Social e da APAE.

Palavras-chave: Gestão de pessoas. Mercado de trabalho. Pessoas com Deficiências.

ABSTRACT

The society is increasingly characterized by diversity because people are different. The inclusion of Persons with Disabilities (PWD's) in the labor market today is fundamental and can not be seen as a barrier or as a mere compliance with the law. The present study sought to highlight the main objectives of the Federal Law n. 8.213/91, identifying the suitability of township enterprises before the law and answering the question: How companies Rondinha / RS are managing the process of inclusion of PWD's in his labor market? Methodological procedures, has an exploratory / qualitative, where through semi-structured interviews with firms required by law, the PWDs, the Association of Parents and Friends of Exceptional Children and the Social Worker of the municipality, we sought identify the reality of the PWD's insertion in the labor market of Rondinha / RS. The survey results showed that the city needs improvement in the matter of accessibility, education and a change of view of companies in relation to the insertion of PWD's labor market. Among the suggestions that the study brought, it was observed: fostering social issue; study improvements in the accessibility of businesses and streets of the city for the safety and unrestricted access; offer workshops and courses designed to PWDs in order to prepare them for the labor market, and meet the demand of PWDs in the city itself, with the widening of the shares of Social Welfare and Association of Parents and Friends of Exceptional Children.

Keywords: People management. Labor market. People with Disabilities.

1 INTRODUÇÃO

A sociedade cada vez mais é caracterizada pela diversidade porque as pessoas são diferentes entre si, há também diferenças sociais, econômicas, raciais, culturais, religiosas, hábitos, costumes, entre tantas outras. Para que haja convivência, os indivíduos precisam estabelecer boas relações, tanto afetivas como de cooperação, e sempre respeitando as diferenças.

Embora se possam analisar as pessoas como recursos, isto é, como portadoras de habilidades, capacidades, conhecimentos, competências, motivação de trabalho etc., nunca se deve esquecer de que as pessoas são pessoas, isto é, com características de personalidade, expectativa, objetivos pessoais e histórias particulares (CHIAVENATO, 2004, p. 81).

As organizações têm passado por várias mutações e com o passar dos anos elas têm procurado adequar-se às pessoas. Com as mudanças, surgem nas empresas um novo departamento e uma nova filosofia de administrar uma organização: a Gestão de Pessoas, cujo objetivo é a valorização das pessoas as quais são o maior bem patrimonial existentes nas mesmas (MEDEIROS, 2011).

A inserção de Pessoas com Deficiência (PCD's) no mercado de trabalho hoje é fundamental e não pode ser encarada como uma barreira, ou como um simples cumprimento de lei. Segundo Faissalet *et al.* (2005, p. 42), “estamos assistindo à tímida construção de uma nova mentalidade empresarial, cuja cultura correspondente exigirá valores tais como respeito à diversidade, inclusão das minorias e solidariedade. Somos testemunhas do nascimento das empresas cidadãs”.

O município de Rondinha/RS, foco deste estudo, está em constante desenvolvimento, pois aumenta a cada ano o número de empresas e conseqüentemente o número de pessoas trabalhando. Mesmo assim ainda é grande o número das que saem, incluindo Pessoas com Deficiências, para trabalhar em outras cidades. Segundo dados da Assistente Social do município, há um número de sessenta pessoas das quais apenas cinco trabalham formalmente no município.

Assim, o presente trabalho buscou verificar se a Lei Federal n.º 8.213/91 está sendo devidamente cumprida pelas empresas do município de Rondinha/RS. Esta lei diz respeito à inclusão no mercado de trabalho de Pessoas com Deficiências. No Art. 93, da referida lei, menciona-se: a empresa com 100 (cem) ou mais empregados está obrigada a preencher de 2% (dois por cento) a 5% (cinco por cento) dos seus cargos com beneficiários reabilitados ou pessoas portadoras de deficiência, habilitadas (PLANALTO, 2013a). E também analisar o comprometimento da gestão pública municipal, das associações e dos próprios PCD's em relação à inclusão destes no mercado de trabalho.

2 METODOLOGIA

O delineamento da pesquisa deste trabalho foi embasado em pesquisas bibliográficas, pesquisa exploratória, pesquisa qualitativa e estudo de caso.

Os métodos de pesquisa escolhidos foram os que mais se adequam à forma que o trabalho foi elaborado e para que os dados sejam coletados e analisados da melhor maneira visando ao êxito da pesquisa. Os dados foram por meio de entrevistas semiestruturadas junto a Associação de Pais e Amigos dos Excepcionais (APAE) do município, a Assistência Social, com doze empresas e seis PCD's de Rondinha/RS (dois que trabalham e quatro que não trabalham). O tipo de amostra utilizado neste estudo refere-se à não probabilística. Segundo Diehl e Tatim (2006), a amostra é separada em probabilística e não probabilística: a primeira

requer tratamento estatístico, já a segunda pode ser intencional, não utilizando formas aleatórias de seleção.

As entrevistas foram aplicadas em setembro de 2013, com o objetivo de analisar a inserção dos PCD's no mercado de trabalho no município e foram analisadas segundo o método de Análise de conteúdo.

3 REVISÃO DE LITERATURA

Este capítulo apresenta a pesquisa bibliográfica desenvolvida sobre os temas relacionados à inserção de Pessoas com Deficiências no mercado de trabalho, tais como gestão de PCD's;

3.1 GESTÃO DE PCD'S

O presente trabalho destaca as diferenças de gestão existentes entre as pessoas ditas normais e aquelas Pessoas com Deficiências. As empresas possuem grandes responsabilidades em virtude da Lei Federal n.º 8.213/91. A lei determina o enquadramento de Pessoas com Deficiências no mercado de trabalho, e a inserção deve ser feita através de cotas estabelecidas a partir do número de colaboradores da organização (PLANALTO, 2013a).

Segundo Gil (2001), as Relações Humanas constituem um processo de integração de indivíduos numa situação de trabalho, de modo a fazer com que os trabalhadores colaboram com a empresa e encontrem satisfação de suas necessidades sociais e psicológicas. Assim, a gestão de pessoas assume uma forma de liderança para atingir êxito organizacional, necessário para enfrentar barreiras competitivas, por exemplo, a globalização, a inserção das novas tecnologias e a gestão do capital humano.

No que se refere ao delineamento das relações entre a sociedade brasileira e o segmento populacional de brasileiros com necessidades especiais, a inclusão social é um dos apontamentos mais relevantes. O processo de inclusão exige mudanças não somente na pessoa com deficiência, mas também no contexto social e de maneira que possa atender as necessidades - temporária ou não (ARANHA, 2012, p. 4).

Para Chiavenato (2004, prefácio) [...], nesse novo ambiente, as pessoas passaram de problema das instituições a solução. Os colaboradores passam de desafio para se tornar a vantagem competitiva das empresas que sabem como trabalhar com eles. As pessoas deixam de ser o processo institucional mais relevante para se transformar no membro fundamental do negócio gerando ação, força e inteligência.

A seguir destacam-se os processos de recrutamento, seleção, treinamento e desenvolvimento de PCD's nas empresas.

3.1.1 Recrutamento e seleção de PCD's

Cada vez mais as empresas se deparam com ambientes competitivos e inovadores. Para que possam sobreviver às variáveis e atingir o sucesso, o papel dos colaboradores é fundamental, porém está se tornando quase um desafio para as organizações atrair pessoas e mantê-las.

De acordo com a Lei 7.853/89 de 24/10/1989 - artigo 1º -, “ficam estabelecidas normas gerais que asseguram o pleno exercício dos direitos individuais e sociais das pessoas portadoras de deficiências, e sua efetiva integração social, nos termos desta Lei” (PLANALTO, 2013b).

Para Chiavenato (2004, p. 165), as pessoas e as instituições estão inseridas em um constante e interativo processo de atrair uns aos outros. Da mesma maneira que as pessoas atraem e procuram as empresas buscando informações e formando ideias sobre elas, as organizações buscam atrair pessoas e adquirir informações a respeito delas para decidir sobre a vantagem de contratá-las ou não.

A seleção é uma atividade de escolha, decisão, classificação e filtragem e tem por objetivo escolher entre os candidatos recrutados, ou seja, aqueles com maior expectativa de enquadrar-se ao cargo disponível e executá-lo bem. Além de ajudar a obter referências sobre outra pessoa, uma entrevista é o melhor método de seleção em uma organização. É através da entrevista que as instituições selecionam os futuros funcionários (SILVA, 2002).

Existem muitas técnicas que podem ser utilizadas para a seleção de pessoal. Na maioria das vezes, aplica-se uma combinação de várias delas num processo, sempre considerando qual a mais apropriada para comparar um tipo de qualificação na requisição do empregado (SILVA, 2002).

Recrutamento e Seleção é um processo delicado e que exige certas habilidades principalmente no momento que envolve PCD's. Para tanto, é necessário destreza do profissional de RH no momento da seleção de pessoas com deficiência. O intuito é selecionar candidatos que realmente desenvolvam o trabalho e que desejam crescer junto à instituição (ARAÚJO, 2012). Para tal, é necessário que os profissionais de Recursos Humanos (RH) possuam cursos específicos, para, primeiro, analisar o tipo de deficiência apresentado pelo candidato e, depois, para que possa desempenhar a função a ele proposta (BISPO, 2005).

Ainda segundo Araujo (2012), inicialmente é necessário definir o cargo a ser exercido e analisar as deficiências que se adaptam às exigências da vaga e às condições físicas e psicológicas que a instituição proporciona. Feito isso, passa-se à – possível – admissão da pessoa que pode desempenhar as atividades propostas de forma satisfatória a ambas as partes.

Uma das grandes dificuldades encontradas pelos selecionadores é a falta de conhecimento e insegurança para realizar o processo de seleção. As empresas devem, além de cumprir as leis de cotas, fazer inclusão não somente na instituição, mas na sociedade como um todo. O profissional destinado a recrutar e a selecionar uma pessoa com deficiência deve estar preparado para também agregar o valor da organização que quer inseri-lo (ARAÚJO, 2012).

3.1.2 Treinamento e desenvolvimento

Segundo Marras (2000, p. 145), “treinamento é um processo de assimilação cultural em curto prazo, que objetiva repassar ou reciclar conhecimentos, habilidades ou atitudes relacionadas diretamente à execução de tarefas”.

Conforme Chiavenato (1999), o treinamento é composto por quatro etapas: a primeira é o diagnóstico - a investigação das necessidades de treinamento a serem supridas podem ser elas passadas, presentes ou futuras; a segunda é o desenho – trata-se da formação de um programa de treinamento para satisfazer as necessidades encontradas; a terceira é a implementação – o objetivo dela é a execução e direção do programa de treinamento. A última etapa é a avaliação - o intuito é verificar os resultados apresentados pelo/do treinamento.

Os processos de desenvolvimento de pessoas estão diretamente envolvidos com a educação. Desenvolver pessoas não é apenas lhes dar referências para que adquiram novas capacidades, competências e destrezas e se tornem pessoas mais competentes no que fazem. É, principalmente, dar a elas a formação necessária para que possam desenvolver novas atitudes, soluções, princípios e conceitos e que alterem os costumes e as práticas, tornando-se mais capacitados no que executam (CHIAVENATO, 1999).

Há uma diferença entre treinamento e desenvolvimento de pessoas. Embora os seus métodos sejam similares para afetar a aprendizagem, a sua perspectiva de tempo é diferente. O treinamento é orientado para o presente, focalizando o cargo atual e buscando melhorar aquelas habilidades e capacidades relacionadas com o desempenho imediato do cargo. O desenvolvimento de pessoas focaliza geralmente os cargos a serem ocupados futuramente na organização e as novas habilidades e capacidades que serão requeridas. Ambos, treinamento e desenvolvimento (T&D), constituem processo de aprendizagem (CHIAVENATO, 1999, p. 295).

Todos os processos de treinamento e desenvolvimento são desenvolvidos pelas organizações através de programas e são formados por fases, diagnóstico prescrição, execução e avaliação (GIL, 2001, p. 123).

No Brasil, em sua maioria, as organizações especiais e associações adotam a qualificação profissional e conduzem os PCD's ao mercado de trabalho. Desse modo, cabe, em parte, àquelas executar o treinamento e desenvolvimento das habilidades sociais indispensáveis para adaptação destas no ambiente de trabalho (TANAKA; MANZINI, 2005).

As pessoas portadoras de necessidades especiais têm direitos e deveres exatamente iguais aos demais funcionários dentro de uma empresa - devem, portanto, participar desde sua admissão de treinamento como os demais colaboradores. A instituição deve proporcionar recursos para engajar os PCD's a desenvolver o treinamento de forma adequada. O desempenho do profissional PCD's deve ser avaliado dentro de um parâmetro acordado entre empregado e empregador, os desejos devem estar claros e se houver alguma necessidade de adaptação que ela seja concedida (ABREU; MARQUES, 2007).

O treinamento e o desenvolvimento das habilidades dos PCD's as empresas requerem muito mais do que a inclusão em programas de treinamento para logo após destiná-los às suas funções. Exige que os PCD's tenham as suas competências desenvolvidas também para o futuro. É fundamental que, através de programas, desenvolvam habilidades que serão utilizadas em qualquer etapa da carreira e em qualquer instituição (GUIO, RICCO, SOUZA, 2009).

3.2 INCLUSÃO DE PCD'S NA SOCIEDADE E NO MERCADO DE TRABALHO

Por muito tempo, a inclusão de Pessoas com Deficiência foi vista como um problema próprio, ou de familiares ou, esporadicamente, de entidades assistenciais especializadas. As deficiências também foram consideradas como uma questão de saúde, ou seja, como uma doença. Com a evolução, os conceitos estão mudando e aumentando, na sociedade, a percepção de que a inclusão de PCD's é uma questão de ética, cidadania e redução da desigualdade social (GIL, 2002).

A lei 7.853/89 foi criada com o intuito de criar normas gerais que asseguram o pleno exercício dos direitos individuais e sociais das pessoas portadoras de deficiências, e sua efetiva integração social. Segundo decreto nº 3298/99 em Art. 3, deficiência é 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 (PLANALTO, 2013c).

Uma organização inclusiva é aquela que apoia a importância da diversidade humana, aquela que considera as diferenças individuais, que realiza mudanças necessárias nas práticas administrativas, que efetua adaptações no ambiente físico, que ajusta os procedimentos e instrumentos de trabalho e que treina todos os recursos humanos perante a inclusão (SASSAKI, 1997).

As medidas tomadas pelas empresas para inserir entre seus funcionários pessoas com deficiência só será eficaz se houver o comprometimento da direção com o processo. É necessário que, ao introduzir em seu quadro funcional Pessoas com Deficiências, a

organização prepare os colaboradores internos para recebê-las. A inserção não deve ser feita apenas para cumprir as leis, mas, principalmente, para proporcionar espaço e oportunidade a todos na sociedade (GIL, 2002).

Segundo o Decreto 3.298/99, Art. 35. São modalidades de inserção laboral da pessoa portadora de deficiência:

- I - colocação competitiva: processo de contratação regular, nos termos da legislação trabalhista e previdenciária, que independe da adoção de procedimentos especiais para sua concretização, não sendo excluída a possibilidade de utilização de apoios especiais;
- II - colocação seletiva: processo de contratação regular, nos termos da legislação trabalhista e previdenciária, que depende da adoção de procedimentos e apoios especiais para sua concretização; e
- III - promoção do trabalho por conta própria: processo de fomento da ação de uma ou mais pessoas, mediante trabalho autônomo, cooperativado ou em regime de economia familiar, com vista à emancipação econômica e pessoal (PLANALTO, 2013c).

A seguir descreve-se sobre os tipos de necessidades especiais que as Pessoas com Deficiência podem apresentar.

3.2.1 Tipos de necessidades especiais

Caracterizam-se por Pessoas com Deficiências todas aquelas que possuem algum tipo de limitação, ou incapacidade, para o desenvolvimento de atividades. Deficiência “é toda restrição física, mental ou sensorial, de natureza permanente ou transitória, que limita a capacidade funcional de exercer uma ou mais atividades essenciais da vida diária” (BRASÍLIA, 2005, p. 11).

Segundo Lucena (2011), Pessoas com Deficiências podem desempenhar qualquer atividade em qualquer área. Mas é necessário oferecer a elas ambiente com estrutura necessária e favorável e acreditar em seu potencial.

A deficiência permanente é aquela que não permite recuperação e que, apesar de novos tratamentos, não tenha possibilidade de melhora. Já a incapacidade é a diminuição da capacidade de interação na sociedade, exigindo, portanto, a utilização de equipamentos para a adaptação (BATTISTELLA, 2013).

Segundo o decreto 5296/04, os tipos de necessidades especiais são divididos em deficiência física, mental, auditiva, visual e múltipla (PLANALTO, 2013d). Deficiência mental, para a Comissão Especial de Acessibilidade é o funcionamento intelectual inferior à média, manifestada antes dos dezoito anos, e também incapacidades associadas a duas ou mais áreas de habilidades adaptativas, por exemplo: comunicação; cuidado pessoal; habilidades sociais; utilização dos recursos da comunidade; saúde e segurança; habilidades acadêmicas; lazer; e trabalho (BRASÍLIA, 2005).

Deficiência auditiva, segundo o Decreto 3298/89 Art. 4º (PLANALTO, 2013c), é a perda bilateral, parcial ou total, de quarenta e um decibéis (dB) ou mais, medidos por audiograma nas frequências de 500Hz, 1.000Hz, 2.000Hz e 3.000Hz. Para a Comissão Especial de Acessibilidade (BRASÍLIA, 2005), trata-se da perda bilateral, parcial ou total, na percepção normal dos sons. A perda auditiva pode variar de leve, que ocorre quando o indivíduo ouve com dificuldade, a profunda, que é a ausência total da audição.

Ainda segundo o Decreto 3298/89 Art. 4º (PLANALTO, 2013c), a deficiência visual, caracterizada por cegueira - perspicácia visual -, é igual ou menor que 0,05 no olho de melhor visão, e a baixa visão é a perspicácia visual entre 0,3 e 0,05 no melhor olho, nos casos em que a somatória da medida do campo visual em ambos os olhos for igual ou menor que 60º, ou a ocorrência de ambas as condições anteriores. Para a Comissão Especial de Acessibilidade

(BRASÍLIA, 2005), a deficiência visual é a perda total –cegueira –, ou a perda parcial – visão reduzida em ambos os olhos.

A deficiência múltipla, conforme define o Decreto 5296/04 Art. 5ª (PLANALTO, 2013d), é a associação de duas ou mais deficiências citadas acima.

O Censo 2010 do IBGE aponta que 45,6 milhões de pessoas declararam ter ao menos um tipo de deficiência – número corresponde a 23,9% da população brasileira. A maior parte delas vive em áreas urbanas - 38.473.702, ante 7.132.347 nas áreas rurais. A deficiência visual foi a mais apontada – ela atinge 18,8% da população. Em seguida vêm as deficiências: motora (7%); auditiva (5,1%) e mental ou intelectual (1,4%) (IBGE, 2010).

Ainda segundo o IBGE, a população ocupada com pelo uma das deficiências investigadas representava 23,6% (20,4 milhões) do total de ocupados (86,4 milhões). O número demonstra que possuir algum tipo de deficiência não impede a pessoa de viver normalmente e trabalhar (IBGE, 2010).

Na sequência apresentam-se leis e decretos que regularizam a inserção dos PCD's no mercado de trabalho.

3.2.2 Leis de inserção dos PCD's no mercado de trabalho

As leis de inserção visam assegurar aos cidadãos portadores de algum tipo de necessidade especial o direito à integração, à acessibilidade, à empregabilidade, à superação de barreiras e aos demais obstáculos enfrentados e também assegurar-lhes a entrada e a permanência no mercado de trabalho e na sociedade. Dentro da legislação Brasileira, existem várias leis e decretos cujo objetivo é assegurar os direitos dos PCD's.

A lei 10.048/00, em seu primeiro artigo, define prioridade de atendimento às pessoas portadoras de necessidades especiais, idosos - com idade igual ou superior a sessenta anos - gestantes, mulheres em período de amamentação e pessoas acompanhadas por crianças de colo (PLANALTO, 2013e).

A lei 7.853/89

Dispõe sobre o apoio às pessoas portadoras de deficiência, sua integração social, sobre a Coordenadoria Nacional para Integração da Pessoa Portadora de Deficiência - Corde, institui a tutela jurisdicional de interesses coletivos ou difusos dessas pessoas, disciplina a atuação do Ministério Público, define crimes, e dá outras providências (PLANALTO, 2013b).

Também no artigo primeiro, da Lei 7.853/89, estão determinadas normas gerais garantindo o total exercício dos direitos individuais e sociais das pessoas portadoras de necessidades especiais e sua efetiva integração social. Na lei estão inseridos os valores básicos da igualdade de tratamento e oportunidade, da justiça social, a valorização, a dignidade da pessoa humana e do bem-estar e outros fatores apresentados na Constituição (PLANALTO, 2013b).

O decreto 3.298/99, em seu capítulo IV, define os objetivos da Política Nacional para a Integração da Pessoa Portadora de Deficiência:

- I - o acesso, o ingresso e a permanência da pessoa portadora de deficiência em todos os serviços oferecidos à comunidade;
- II - integração das ações dos órgãos e das entidades públicos e privados nas áreas de saúde, educação, trabalho, transporte, assistência social, edificação pública, previdência social, habitação, cultura, desporto e lazer, visando à prevenção das deficiências, à eliminação de suas múltiplas causas e à inclusão social;
- III - desenvolvimento de programas setoriais destinados ao atendimento das necessidades especiais da pessoa portadora de deficiência;
- IV - formação de recursos humanos para atendimento da pessoa portadora de deficiência; e
- V - garantia da efetividade dos programas de prevenção, de atendimento especializado e de inclusão social (PLANALTO, 2013c).

O Decreto 3.298/99 prevê, em seu artigo oitavo, os instrumentos para a Política Nacional para a Integração da Pessoa Portadora de Deficiência. Entre eles está a associação de entidades governamentais e não governamentais nos níveis federal, estadual, do Distrito Federal, e municipal, que tenham por objetivo o atendimento dos PCD's. A iniciativa é a formação de recursos humanos para o melhor atendimento dos portadores de necessidades especiais (PLANALTO, 2013c).

Quanto ao acesso ao trabalho a que se refere o artigo trigésimo quarto, do Decreto 3.298/99, é objeto principal da política de emprego a inclusão da pessoa portadora de deficiência no mercado de trabalho, ou sua introdução ao sistema produtivo perante regime especial de trabalho protegido (PLANALTO, 2013c).

Segundo o artigo trigésimo quinto são modalidades de inserção laboral da pessoa portadora de deficiência o “processo de contratação regular, nos termos da legislação trabalhista e previdenciária, que independe da adoção de procedimentos especiais para sua concretização, não sendo excluída a possibilidade de utilização de apoios especiais” (PLANALTO, 2013c).

A organização que compreender em seus quadros funcionais cem ou mais colaboradores, conforme o artigo trigésimo sexto do Decreto 3.298/99, fica obrigada a preencher de dois a cinco por cento de seus cargos com beneficiários da Previdência Social reabilitado, ou com PCD's devidamente habilitados, na proporção de dois por cento até duzentos empregados; três por cento, de duzentos e um a quinhentos; quatro por cento, de quinhentos e um a mil empregados e cinco por cento, se a empresa tiver mais de mil empregados (PLANALTO, 2013c e PLANALTO, 2013^a, Art. 93).

Com base no artigo trigésimo sétimo, fica garantido o direito à pessoa portadora de deficiência de se inscrever em concurso público, com as mesmas condições que os demais candidatos, para provimento de cargo cujas funções sejam adequadas com o tipo de deficiência que o candidato possui. Em razão da igualdade de condições, o portador poderá concorrer a todas as vagas, sendo assim fica reservado no mínimo o percentual de cinco por cento conforme a classificação (PLANALTO, 2013c).

No próximo subtítulo aborda-se o tema acessibilidade de PCD's.

3.2.3 Acessibilidade de PCD's

A acessibilidade está relacionada ao direito de toda pessoa de ir e vir, seja ela com necessidades especiais ou não. Essa acessibilidade não se refere apenas às ruas, mas também a estabelecimentos comerciais, bancos, escolas, hospitais, ambientes de trabalho, por exemplo.

Acessibilidade são as condições para usar, com segurança e liberdade total ou assistida, os espaços - mobiliários e equipamentos urbanos - as construções, os serviços de transporte e os dispositivos - sistemas e meios de comunicação e informação -, para pessoas com deficiência, ou com mobilidade reduzida (ACESSIBILIDADE, 2006).

A acessibilidade exerce papel fundamental nessa inclusão. A empresa deverá conscientizar todos os seus empregados, mediante treinamentos e execução de ações para eliminar barreiras e promover a acessibilidade. A empresa pode melhorar, por exemplo, o acesso ao local de trabalho por pessoas com diferentes tipos de deficiência, incluindo facilidades para entrar e se movimentar no estabelecimento, além de acesso a banheiros e lavatórios. O planejamento para emergências deve assegurar que pessoas com deficiência possam deixar, com segurança e eficiência, o local de trabalho e se deslocar para uma área segura (ACESSIBILIDADE, 2006, s/p).

A lei 10.098 estabelece em seu artigo primeiro que deve haver “normas gerais e critérios básicos para a promoção da acessibilidade das pessoas portadoras de deficiência ou com mobilidade reduzida, mediante a supressão de barreiras e de obstáculos” (PLANALTO, 2013f).

No Art. 2, da Lei 10.098/2000, estabelece as seguintes definições:

- I – acessibilidade: possibilidade e condição de alcance para utilização, com segurança e autonomia, dos espaços, mobiliários e equipamentos urbanos, das edificações, dos transportes e dos sistemas e meios de comunicação, por pessoa portadora de deficiência ou com mobilidade reduzida;
- II – barreiras: qualquer entrave ou obstáculo que limite ou impeça o acesso, a liberdade de movimento e a circulação com segurança das pessoas, classificadas em:
 - a) barreiras arquitetônicas urbanísticas: as existentes nas vias públicas e nos espaços de uso público;
 - b) barreiras arquitetônicas na edificação: as existentes no interior dos edifícios públicos e privados;
 - c) barreiras arquitetônicas nos transportes: as existentes nos meios de transportes;
 - d) barreiras nas comunicações: qualquer entrave ou obstáculo que dificulte ou impossibilite a expressão ou o recebimento de mensagens por intermédio dos meios ou sistemas de comunicação, sejam ou não de massa (PLANALTO, 2013f).

A retirada de barreiras arquitetônicas e atitudinais acarretam na visão de que os obstáculos culturais e físicos são contrários ao grupo da sociedade e restringem as pessoas ao acesso a direitos necessários e básicos. Reserva-se à sociedade a forma de agir, unindo esforços públicos e privados, para total exclusão das referidas barreiras e assegurando a acessibilidade a todos (MTE, 2007).

A empregabilidade de Pessoas com Deficiência é um desafio para a sociedade. A seguir descreve este enfoque para basear o estudo da inclusão de PCD's no mercado de trabalho no município de Rondinha/RS.

3.2.4 Empregabilidade de PCD's

A empregabilidade se refere a estar e permanecer empregado em alguma instituição. Ela é de relevante importância no que diz respeito às pessoas com necessidade especiais e que estão tentando entrar no mercado de trabalho. Para Almeida (2006, p. 112 apud SANCHES, 2008): O competitivo mercado de trabalho busca profissionais com novas habilidades e competências. Busca-se um perfil profissional voltado à competência e ao desenvolvimento de habilidades. Há cada vez mais necessidade de profissionais atualizados e conscientes da realidade do mercado de trabalho (SANCHES, 2008).

Segundo a Federação Brasileira de Bancos (2006), a maior concentração ocupacional das pessoas portadoras de deficiência é em funções administrativas. A ocorrência pode estar ligada ao fato de que as vagas ficam em escritórios - ambientes internos e fechados, facilitadores da locomoção e na utilização de computadores.

Para a Federação Brasileira de Bancos (2006), as iniciativas em direção à empregabilidade e à acessibilidade dos profissionais com deficiência são importantes e representam um esforço coletivo das pessoas, das empresas privadas, das entidades, dos órgãos públicos e das autoridades.

Essa organização em várias esferas da sociedade possibilitará a inserção dos PCD's no mercado de trabalho no Brasil com mais eficiência e qualidade, assegurando os direitos dessa população que luta todos os dias pelo reconhecimento cidadão.

4 APRESENTAÇÃO DOS RESULTADOS

O presente capítulo tem o intuito de apresentar informações sobre a situação atual dos PCD's no município de Rondinha/RS em relação à visão das empresas e das entidades específicas com referência à inserção daqueles na sociedade e no mercado de trabalho. Também busca identificar os problemas de inserção e quais os fatores que levam a empregarem - ou não - um PCD, e a perspectiva deles em relação à busca de emprego e de qualificação no município.

4.1 ANÁLISE DA PESQUISA COM ASSISTENTE SOCIAL

De certa maneira, o município de Rondinha/RS se preocupa com as condições sociais de seus PCD's. Como foi referido pela Assistência Social do município na entrevista aplicada, há um profissional para dar suporte aos PCD's e suas famílias e auxiliá-los no que se refere à avaliação sócio-econômica para fins de benefício do Instituto Nacional de Seguro Social (INSS). A assistente social destaca que há um banco de dados gerando boas informações sobre a situação dos PCD's no município.

Os auxílios prestados pela assistência social, referentes às empresas que empregam PCD's, não existem. Conforme a assistente social, a demanda nunca chegou à assistência. Na questão de auxílio à inserção de PCD's no mercado de trabalho ela dá suporte, ou seja, no momento em que surge uma vaga, ela contata os PCD's em condições de trabalhar e cadastrados no Banco de Dados.

4.2 ANÁLISES DA PESQUISA COM A APAE

Foi realizada uma pesquisa junto a APAE do município. Quem respondeu foi a diretora e o intuito era conhecer melhor o trabalho dela para saber das condições dos PCD's quando ingressarem no mercado de trabalho. Há oficinas práticas e auxílio extraclasse visando a que os PCD's se desenvolvam e possam interagir na sociedade e consequentemente no mercado de trabalho.

Atualmente, a APAE trabalha com nove PCD's da cidade e do interior. São portadores de deficiência física e intelectual e nenhum está empregado. Segundo a diretora, dois deles futuramente terão plenas condições de trabalhar. A APAE oferece atendimento aos PCD's com tratamentos clínicos para estimular funções motoras, mas ainda não trabalha a parte didática – as referentes ao complemento do ensino, disciplinas desenvolvidas no ensino regular e reforço para ter um nível de aprendizado maior. Dezoito PCD's cadastrados na APAE são encaminhados para o município de Sarandi/RS cujas práticas aplicadas são também para o desempenho didático. Alguns, segundo a diretora, poderiam estar trabalhando, pois possuem idade e condições.

Essa ação da APAE abre-se discussão para a necessidade de uma estrutura capaz de atender a demanda do município de Rondinha/RS e evitando a desmotivação dos PCD's e familiares por terem de se deslocar para outro município.

Nesse quesito, pode-se observar a inexistência de incentivo dos órgãos municipais e das próprias empresas. Ambas as partes sabem que há PCD's em condições de trabalho e não os inserem no mercado de trabalho. É bastante visível que há uma distância bem grande das empresas e dos órgãos municipais no que tange a dar oportunidade.

Ao realizar um trabalho de identificação dos problemas de cada PCD's, devem-se buscar profissionais do próprio município, ou até se capacitar alguém para o caso de deficiências visuais - braile e libras, por exemplo -, proporcionado um maior conhecimento ao profissional e assegurando o aprendizado ao PCD's sem sair do município.

4.3 ANÁLISES DA PESQUISA COM PCD's

Após levantamento junto à assistente social do município, foram realizadas seis entrevistas com PCD's de diversas faixas etárias e escolaridade - dois deles trabalham, quatro não.

Dos pesquisados, todos possuem Ensino Médio completo. Como relatado pelo Entrevistado 2, há vontade de continuar os estudos, para isso terá de se deslocar para outro município, mas não tem acesso, por não possuir transporte adequado – ele é cadeirante e ainda não tem ninguém com disponibilidade para acompanhá-lo na viagem e para se deslocar na Universidade. Perguntou-se ao Entrevistado 2 se o município oferece algum tipo de curso. Ele respondeu que, se tivesse, com certeza ele frequentaria, pois é um grande desejo dele voltar a estudar para que oportunidades de trabalho surjam e permitam que ele possa retomar o trabalho como fazia antes do acidente, cuja consequência é a perda dos movimentos dos membros inferiores. Faz-se necessária uma atenção maior, a fim de proporcionar capacitação e otimização do transporte, e uma parceria junto a instituições de ensino para conseguir deslocar os PCD's para outros municípios de forma a continuar os estudos e facilitar a entrada do mercado de trabalho.

O PCD's gostariam de dar continuidade aos estudos. Alguns têm o Técnico em Contabilidade. Este era oferecido há aproximadamente dez anos no município – após a conclusão, um deles parou de estudar, pois ao tentar ingressar na Universidade – graduação em contabilidade, encontrou dificuldades, por exemplo, a inexistência de acessibilidade (Entrevistado 3). A pessoa procurou frequentar a APAE do município, porém, segundo relatou, não se sente bem em desenvolver oficinas voltadas para crianças. No decorrer da conversa ela relatou a vontade de trabalhar. “Não há oportunidades” - embora ela tenha se disposto a realizar trabalhos voluntários em uma escola infantil auxiliando no que estava ao alcance dela.

Dos entrevistados dois conseguiram continuar os estudos (Entrevistados 1 e 4). A necessidade portada não influenciava na locomoção, havia, por isso maior facilidade de se deslocar do município. Hoje conseguiram ingressar no mercado de trabalho e estão trabalhando. Um deles se desloca todos os dias para o município de Sarandi/RS onde as vagas de emprego para PCD's são maiores - pelo que foi relatado, no referido município, as pessoas estão mais preparadas, seja na convivência seja dando oportunidades.

O Entrevistado 4, ao falar de sua trajetória, comentou que a família era contra ele continuar os estudos. O incentivo de um amigo o ajudou a enfrentar o preconceito. Ele se formou Técnico Agrícola e exerceu diversas funções no decorrer de sua vida: já assumiu secretarias na prefeitura do município e hoje, por não ter oportunidade em Rondinha/RS, está

trabalhando em outra cidade. Ele conclui dizendo que é preciso haver incentivo, primeiro, da família para dar suporte e ajudar a enfrentar as barreiras existentes.

Ambos os que estão trabalhando não tiveram dificuldade na aceitação dos colegas de trabalho e também não têm nenhum problema em relação à acessibilidade na empresa.

Os PCD's que não estão trabalhando, ao buscar emprego no município, relatam problemas de acessibilidade nas empresas e nas ruas do município. Eles enfatizam que há necessidade de acessos - alguns existentes, mas mal projetados - e também que a maioria das empresas precisa fazer adaptações na estrutura física para poderem acessá-las, não só como colaboradores, mas também para que, como clientes, nelas entrassem.

Os PCD's participam de entrevistas para emprego, mas ao se depararem com concorrentes sem deficiência, são descartados. Ao não oportunizar a inserção dos PCD's, as empresas do município de Rondinha/RS, não se preocupam com a questão social de inclusão.

Então, a falta de incentivo para a continuidade dos estudos, a falta de oportunidades e também a acessibilidade são fatores que dificultam a inserção dos PCD's no município de Rondinha/RS. O resultado é que os PCD's, muitas vezes, desistam de buscar emprego, ou que se desloquem para outro município.

4.4 ANÁLISES DA PESQUISA COM AS EMPRESAS

Foram feitas pesquisas com doze empresas municipais de diversos setores, e todas escolhidas aleatoriamente. Com a pesquisa, procurou-se identificar se há ou não a presença de PCD's no quadro de funcionários e saber a opinião delas no referente à contratação, treinamento e desenvolvimento dos mesmos. Solicitou-se que esclarecessem os motivos que impedem ou dificultam a contratação de PCD's.

Das doze empresas pesquisadas, três empregam PCD's. Uma delas emprega três PCD's devido à Lei nº 8.213 de 1991 (PLANALTO, 2013a). Nas demais, uma delas emprega, porque o PCD, conforme pesquisa com Empresa A, tem parentesco com o dono da empresa; na Empresa C, o PCD está trabalhando por já fazer parte do quadro da empresa, quando o novo dono a adquiriu, e por ter experiência e formação na área de atuação.

Percebe-se que as empresas do município empregadoras de PCD's os contrataram por razões familiares, pela própria obrigatoriedade da Lei e por já estar atuando na empresa. Não é uma questão social e inclusiva, oportunizando, indiferente de obrigatoriedade e parentesco, a aceitação e a inclusão por capacidade e condições de atuarem nas empresas.

As empresas que empregam Pessoas com Deficiências destacam que os fatores que dificultam a contratação são acessibilidade, preconceito da sociedade, dificuldade de aceitação pelos funcionários que não possuem deficiência, falta de preparo profissional e qualificação pela falta de incentivo da própria família e da sociedade.

A forma de ingresso nas empresas foi através de entrevista normal e concurso – não houve nenhum treinamento específico. Apenas na Empresa H foi desenvolvido um treinamento para os colegas ratificando a importância da inclusão de todos.

As empresas ressaltaram que a experiência de trabalhar com PCD's foi positiva. Quanto à produtividade, e apesar das necessidades, desenvolvem o trabalho da melhor forma possível, mostram interesse e esforço e colaboram com a empresa. Percebe-se que, ao dar oportunidade a um PCD, nem uma das empresas teve resultado negativo. Ao terem uma oportunidade, eles se esforçam ao máximo para continuarem na empresa mostrando que, apesar de algumas diferenças, são capazes de desempenhar as tarefas a eles atribuídas.

Nas nove empresas pesquisadas, que não empregam PCD's, foi destacado, conforme pesquisa da Empresa B, que a contratação/aceitação dependeria da deficiência, mas, dificilmente, contrataria. Confirma-se, assim, que mesmo aceitando a deficiência e não precisando modificar as instalações físicas para adaptação dos demais colaboradores, um

PCD, ao buscar emprego na Empresa B, não seria selecionado, ou seja, não teria chance de demonstrar seu trabalho. A empresa não está disposta a mudar as dependências, se necessário, e nem a dar curso ou treinamento para alguém que possua algum tipo de necessidade especial – está criada a barreira para a inclusão.

As Empresas G e L contratariam, porém, antes da seleção, fariam uma análise do tipo de necessidade. Nos ramos de atuação de ambas as empresas - uma indústria e uma instituição financeira, conforme destacado por elas, não são todos os tipos de necessidades que podem ser aceitos.

As demais empresas que não tem PCD's trabalhando, frisam na pesquisa que contratariam sem problema algum. Dariam, sim, oportunidade, pois são sabedores da capacidade e força deles. Para essas empresas, os PCD's não são empecilhos para os tornarem de fato inválidos, ou seja, se alguém se encaixar e tiver condições de exercer a função poderá ser contratado e participará do processo seletivo.

Na pesquisa fica claro que as empresas demonstram abertura à contratação de PCD's. Os números, no entanto, confirmam que apesar da receptividade elas não efetivam a contratação. Há uma contradição no referente à contratação e as pesquisas om os PCD's confirmam que no município tem PCD's que podem e desejam trabalhar, mas não têm oportunidade.

Segundo as empresas pesquisadas, um dos fatores que dificulta a contratação é a acessibilidade - a maioria das empresas do município é de difícil acesso interno e externo -, a falta de experiência profissional - a maioria nunca trabalhou -, a falta de incentivo familiar e social – ainda há preconceito social e gestores preocupados com a questão financeira, limitando a inserção e criando barreiras inexistentes.

Das doze empresas pesquisadas, oito têm relação com a APAE e o trabalho desenvolvido pela entidade no município. Todas, portanto, sabem da existência de PCD's e de que desenvolvem práticas para serem inseridos na sociedade e, concomitantemente, no mercado de trabalho.

Observa-se que a maioria das empresas pesquisadas do município de Rondinha não tem visão voltada para a questão social e para a acessibilidade. Por não se sentirem obrigados pela Lei nº 8.213 de 1991, elas não buscaram - até o presente momento - se tornar acessíveis para diminuir o preconceito social e facilitar o acesso ao mercado de trabalho.

4.5 SUGESTÕES PARA O MUNICÍPIO, ÀS EMPRESAS E AOS PCD's

Ao realizar pesquisas, em Rondinha/ RS, com Pessoas com Deficiências, as empresas e as entidades responsáveis, identificaram-se vários problemas que contribuem para a não inserção dos PCD's no município. Sugerem-se, assim, algumas ações para minimizar os problemas encontrados:

1. Incentivar a questão social. Há necessidade de um trabalho de conscientização – por exemplo, palestras e campanhas. Não deve ser a obrigatoriedade a que vai inserir os PCD's no mercado de trabalho e na sociedade, mas a solidariedade.

2. Estudar melhorias na acessibilidade das empresas e das ruas do município visando à segurança e a acesso sem restrição seja para frequentar, seja para trabalhar – qualquer município merece melhorias nos acessos a calçadas e a estabelecimentos públicos, comerciais e sociais.

3. Oferecer oficinas e cursos voltados aos PCD's no município de Rondinha/RS – a falta de acessibilidade e as questões financeiras impedem o deslocamento a outras cidades. É preciso fazer inclusão no próprio município.

4. Atender a demanda de PCD's no próprio município. A APAE precisa ofertar também a parte didática – reforço e auxílio nas disciplinas básicas para que possam frequentar o Ensino Médio, ter mais facilidade de aprendizado e evitar de “se atrasar” nos estudos.

CONCLUSÃO

A sociedade cada vez mais é caracterizada pela diversidade porque as pessoas são diferentes entre si. A inserção de Pessoas com Deficiências (PCD's) no mercado de trabalho hoje é fundamental e não pode ser encarada como uma barreira ou como um simples cumprimento de lei.

O presente trabalho foi desenvolvido através de pesquisas realizadas com Pessoas com Deficiências, com empresas e com intuições que atendem os PCD's do município de Rondinha/RS (APAE e Assistência Social), a fim de identificar como está a inserção dos PCS's no mercado de trabalho de Rondinha/RS.

Para início, a pesquisa buscou junto aos PCD's vários fatores que influenciam na busca por emprego, por exemplo, a acessibilidade e a forma como são vistos pelas empresas, ao buscarem emprego.

Após buscou verificar se a Lei nº 8.213 de 1991 (PLANALTO, 2013a) está devidamente sendo cumprida no município de Rondinha/RS, constatou-se que há uma única empresa obrigada a ter PCD's em seu quadro de colaboradores – ela conta com mais de 200 funcionários e, conforme a lei, deve ter em seu quadro Pessoas com Deficiências, empregando assim três PCD's.

Quanto ao grau de comprometimento das empresas em relação aos PCD's, todas demonstram interesse em contratar PCD's, mas não buscam dar oportunidades reais a eles – bem visto no capítulo quatro. Os PCD's participam de entrevistas de empregos, mas, ao se depararem com concorrentes sem necessidades especiais, são automaticamente descartados.

Ao pesquisar os PCD's junto às empresas e órgãos específicos, é fácil concluir que, para que os PCD's possam ser inseridos no mercado de trabalho do município de Rondinha, faz-se necessário adequar boa parte da estrutura, principalmente quanto à acessibilidade.

Deve ser feito um estudo sobre formas de incentivo e conscientização junto às empresas para que proporcionem oportunidades aos PCD's. A questão de inclusão e igualdade é social, não deve, portanto, ficar restrito ao cumprimento de leis.

É preciso disponibilizar o acesso de qualquer PCD interessado ao ensino superior ou a cursos profissionalizantes. Diante das pesquisas feitas com as empresas, a questão do ensino também é uma das justificativas da não contratação.

Para sugestão de trabalhos futuros no município é de grande valia um projeto que vise dar acessibilidade aos PCD's. Em várias entrevistas, foi frisada a falta de acesso e de segurança ao frequentar as ruas e estabelecimentos do município de Rondinha/RS.

Pode-se concluir que o município de Rondinha/RS tem um número expressivo de PCD's com possibilidade e condições de trabalhar, bem demonstrando ao responder na pesquisa a vontade de ter oportunidade no mercado de trabalho e formação profissional que precisa pelo poder público e privado receber mais atenção e ações a fim de inserir esses profissionais especiais no mercado de trabalho do município.

REFERÊNCIAS

- ABREU, Juliana Andrade de; MARQUES Valeria. **Gestão de pessoas com deficiência: um olhar da psicologia**. Universidade Estácio de Sá - UNESA, 2007.
- ACESSIBILIDADE. **Manual do turismo e acessibilidade**. 2006. Disponível em: <http://acessibilidade.org.br/manual_acessibilidade.pdf>. Acesso em: 15 de nov. 2012.
- ARANHA, Maria. **Inclusão social e municipalização**. Disponível em: <<http://Cape.edunet.sp.gov.br/textos/textos/10.doc>>. Acesso em: 20. set. 2012.
- ARAUJO, Nataly. **Recrutamento e seleção de pessoas portadoras de necessidade especiais**. 2012. Disponível em: <<http://www.administradores.com.br/artigos/carreira/recrutamento-e-selecao-de-pessoas-portadoras-de-necessidades-especiais-pne/67202/>>. Acesso em: 12 de abr. 2013.
- BATTISTELLA, Linamara Rizzo. **Conceito de deficiência segundo a convenção da ONU e os critérios da CIF**. Disponível em: <<http://www.desenvolvimentosocial.sp.gov.br/a2sitebox/arquivos/documentos/274.pdf>>. Acesso em: 13 de abr. 2013.
- BISPO, Patrícia. **Seleção diferenciada**. 2005. Disponível em: <http://www.rh.com.br/Portal/Recrutamento_Selecao/Materia/4270/selecao-diferenciada.html>. Acesso em: 12 de abr. 2013.
- BRASILIA. Senado Federal. **Acessibilidade: passaporte para a cidadania das pessoas com deficiência**. Guia de orientações básicas para a inclusão de pessoas com deficiência. Brasília: Senado Federal, 2005.
- CASANOVA, Jaqueline; MOSNA, Adriana. **A Inclusão do deficiente no mercado de trabalho: um estudo no HSVP**. V Exposição Científica. Passo Fundo: Anhanguera, 2011.
- CHIAVENATO, Idalberto. **Gestão de pessoas: O novo papel dos recursos humanos nas organizações**. Rio de Janeiro: Campus, 1999.
- _____. **Recursos humanos: o capital humano das organizações**. São Paulo: Atlas, 2004.
- DIEHL, Antônio, Astor; TATIM, Denise Carvalho. **Pesquisa em ciências sociais aplicadas métodos e técnicas**. São Paulo: Prentice Hall, 2006.
- FAISSAL, Reinaldo *et al.* **Atração e seleção de pessoas**. Rio de Janeiro: 2005.
- FEDERAÇÃO BRASILEIRA DE BANCOS. **População com deficiência no Brasil fatos e percepções**. 2006. Disponível em: <<http://www.mte.gov.br/observatorio/febraban.pdf>> Acesso em: 17 de nov. 2012.
- GIL, Antônio Carlos. **Gestão de pessoas**. São Paulo: Atlas, 2001.
- GIL, Marta. **O que as empresas podem fazer pela inclusão das pessoas com deficiência**. [s.n.] São Paulo: Instituto Ethos, 2002. Disponível em: <http://www.ethos.org.br/_uniethos/documents/manual_pessoas_deficientes.pdf> Acesso em: 15 de nov. 2012.
- IBGE, Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. **Censo 2010: número de católicos cai e aumenta o de evangélicos, espíritas e sem religião**. Disponível em: <<http://saladeimprensa.ibge.gov.br/noticias?view=noticia&id=1&busca=1&idnoticia=2170>> Acesso em: 13 de abri. 2013.

JUNGES, Aline Luiza. **Inclusão de portadores de necessidades especiais no mercado de trabalho de Sarandi/ RS**. 2012. 67 f. Estágio Supervisionado (Curso de Administração). Universidade de Passo Fundo, Campus Sarandi.

LUCENA, Wellington. **Pessoa com deficiência**. 2011. Disponível em: <<http://www.acessibilidadetotal.com.br/pessoas-com-deficiencia-x-mercado-de-trabalho-%E2%80%93-final/>>. Acesso em: 14 de abr. 2013.

MARRAS, Jean Pierre. **Administração de recursos humanos: do operacional ao estratégico**. 3.ed. São Paulo: Futura, 2000. Disponível em: <http://www.upf.br/biblioteca/index.php?option=com_content&view=article&id=23>. Acesso em: 15 de nov. 2012.

MTE. **A inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho**. 2 ed. Brasília, 2007. Disponível em: <http://acessibilidade.org.br/cartilha_trabalho.pdf>. Acesso em: 15 de nov. 2012.

PLANALTO. **Lei nº 8.213/91**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8213cons.htm>. Acesso em: 29 de mar. 2013a.

PLANALTO. **Lei 7.853/89**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l7853.htm> .Acesso em: 13 abr. 2013b.

PLANALTO. **Decreto 3298/99**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/d3298.htm>. Acesso em: 15 abr. 2013c.

PLANALTO. **Decreto 5296/04**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2004-2006/2004/decreto/d5296.htm>. Acesso em: 20 abr. 2013d.

PLANALTO. **Lei 10048/00**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l10048.htm>. Acesso em: 22 abr. 2013e.

PLANALTO. **Lei 10098**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l10098.htm>. Acesso em: 25 abr. 2013f.

SASSAKI, Romeu Kazum. **Inclusão: construindo uma sociedade para todos**. 7. ed. Rio de Janeiro: WVA, 1997.

_____. **Inclusão: Construindo uma sociedade para todos**. Rio de Janeiro: WVA. 1999.

SILVA, Elaine Batista da. **Recrutamento e seleção**. Monografia para conclusão de curso (Pós-graduação em Marketing Globalizado). Universidade Candido Mendes, Tijuca, 2002.

TANAKA, E. D. O; MANZINI, E. J. **O que os empregadores pensam sobre o trabalho da pessoa com deficiência?** Agosto. 2005. Disponível em: <http://www.apaenet.org.br/images/apostilas/oque_empregadores_pensam_.pdf >. Acesso em: 26 de abr. 2013.