



Contratação garante inclusão? inserção de pessoas com deficiência no mercado de trabalho

Susenara Visentini¹
Andressa Schaurich dos Santos²
Matheus Machado Laurini³

Resumo: Este estudo teve como objetivo geral analisar os aspectos relacionados à inserção de pessoas com deficiência no mercado de trabalho, sob a ótica de trabalhadores com deficiência e gestores de empresas de Santa Maria/RS. Para a coleta de dados foi aplicada uma pesquisa descritiva, com abordagem qualitativa, a partir de um formulário, adaptado de Lobato (2009), elaborado no Google Formulários, e enviado por e-mail aos colaboradores PcD e gestores de uma empresa na cidade de Santa Maria/RS. As análises foram feitas a partir da análise de conteúdo e como resultado verificou-se que colaboradores e gestores demonstraram conhecimento em relação à Lei de cotas, e reconhecem a importância da lei para a inclusão de colaboradores PcD no mercado de trabalho. Além disso, os colaboradores entrevistados destacaram a importância que a inclusão no mercado de trabalho tem na vida de cada um, ressaltando que se perdessem o atual emprego, buscariam outro. Quanto aos gestores entrevistados, eles demonstraram satisfação quanto à inserção de colaboradores PcD, afirmando manter um bom relacionamento com os mesmos.

Palavras-Chave: Inserção PcD; Mercado de Trabalho; Lei de Cotas; Pessoas com deficiências.

Does hiring guarantee inclusion? insertion of people with disabilities in the labor market

Abstract: This study aimed to analyze the aspects related to the insertion of people with disabilities in the labor market, from the perspective of disabled workers and managers of companies in Santa Maria/RS. For data collection, a descriptive research was applied, with a qualitative approach, from a form, adapted from Lobato (2009), prepared in Google Forms, and sent by email to PcD employees and managers of a company in the

¹ Graduada em Administração pela Faculdade Integrada de Santa Maria (FISMA). susenara2727@gmail.com

² Doutora em Administração pela Universidade Federal de Santa Maria (UFSM). Mestre em Administração pela Universidade Federal de Santa Maria (UFSM). Especialista em Gestão de Organização Pública em Saúde pela Universidade Federal de Santa Maria (UFSM). Graduada em Administração pela Universidade Federal de Santa Maria (UFSM). andressa.santos@fisma.com.br

³ Mestrando do Programa de Pós-Graduação em Administração da Universidade Federal de Santa Maria (UFSM), linha de pesquisa Gestão de Pessoas e Comportamento Organizacional e discente da Pós-Graduação Lato Sensu em Gestão de Projetos e Negócios em Tecnologia da Informação do Instituto Federal do Rio de Janeiro (IFRJ). mmlaurini@ucs.br

city of Santa Maria/RS. The analyzes were made from the content analysis and as a result it was found that employees and managers demonstrated knowledge in relation to the Quota Law, and recognize the importance of the law for the inclusion of PcD employees in the labor market. In addition, the interviewed employees highlighted the importance that inclusion in the labor market has in their lives, emphasizing that if they lost their current job, they would look for another one. As for the interviewed managers, they showed satisfaction regarding the inclusion of PcD employees, stating that they maintain a good relationship with them.

Keywords: Insertion of PcD into the labor market; Quota Law; People with disabilities.

¿La contratación garantiza la inclusión? inserción de personas con discapacidad en el mercado laboral

Resumen: Este estudio tuvo como objetivo analizar los aspectos relacionados con la inserción de personas con discapacidad en el mercado laboral, desde la perspectiva de los trabajadores discapacitados y directivos de empresas de Santa María / RS. Para la recolección de datos se aplicó una investigación descriptiva, con enfoque cualitativo, a partir de un formulario, adaptado de Lobato (2009), elaborado en Google Forms, y enviado por correo electrónico a empleados de PcD y gerentes de una empresa en la ciudad de Santa María / RS. Los análisis se realizaron a partir del análisis de contenido y como resultado se encontró que los empleados y gerentes demostraron conocimiento en relación a la Ley de Cuotas, y reconocen la importancia de la ley para la inclusión de los empleados de PcD en el mercado laboral. Además, los empleados entrevistados destacaron la importancia que tiene la inclusión en el mercado laboral en la vida de cada uno, enfatizando que si perdieran su trabajo actual, buscarían otro. En cuanto a los gerentes entrevistados, mostraron satisfacción por la inclusión de los empleados de PcD, manifestando que mantienen una buena relación con ellos.

Palabras clave: Inserción de CPD en el mercado laboral; Ley de cuotas; Gente con discapacidades.

1. Introdução

No âmbito das organizações, verifica-se uma crescente preocupação para que as empresas balizem suas ações em princípios e políticas socialmente responsáveis (RIBEIRO; CARNEIRO, 2009). Nesse contexto, Carvalho-Freitas e Marques (2010) destacam que os direitos e deveres dos cidadãos estão sendo percebidos como de igualdade e equidade, conduzindo os gestores das organizações a refletirem sobre os aspectos, dentre os quais destacam-se a inclusão de Pessoas com Deficiência (PcD) no ambiente de trabalho. A questão da inserção das pessoas com deficiência no mercado de trabalho tem sido alvo de políticas públicas que visam facilitar a entrada delas nas organizações. Além de terem o direito de buscar uma qualidade de vida melhor para si, as pessoas com deficiência possuem habilidades e competências que podem ser

expressas no trabalho e por meio dele (LIMA et al., 2013).

Um levantamento realizado pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) no censo de 2010 estimou que aproximadamente 24% da população brasileira é portadora de algum tipo de deficiência, sendo que 72% estão em idade produtiva. Entretanto, desses somente 403.255 estavam empregados, ou seja, menos de 1% das 45 milhões de pessoas com deficiência no país.

Na construção de uma sociedade para todos, as empresas constituem-se em um de seus sistemas, que precisa ser reorientado com base nos princípios do paradigma da inclusão. Com a intenção de garantir a inserção de PcD no mercado de trabalho, o governo brasileiro sancionou a Lei de Cotas, Lei nº 8.213 de 1991 (BRASIL, 1991), a qual estipula que as empresas privadas com 100 ou mais empregados deverão preencher seus cargos de 2 a 5% com PcD. Em organizações públicas, se estabeleceu a reserva de 20% das vagas oferecidas em concursos para PcD, de acordo com a Lei nº 8.112 de 1990 (BRASIL, 1990). Contudo, apenas em 2004 o Decreto-Lei da Inclusão Social (BRASIL, 2004) foi aprovado passando a obrigar as empresas a inserir em seu quadro de colaboradores pessoas portadoras de deficiência, uma alternativa para superar o desafio de incluir PcD no mercado de trabalho.

Percebe-se que o acesso das pessoas com deficiência ao mercado de trabalho no Brasil é um processo que vem ocorrendo e parece ser irreversível, dado o amplo reconhecimento das possibilidades de trabalho desta população, além da existência crescente de ferramentas e tecnologias de suporte. Entretanto, este movimento ainda ocorre de maneira restrita e relativamente precária (CLEMENTE, 2008; GARCIA, 2010). Para Violante e Leite (2011), embora o amparo legal existente no Brasil para contratação de PcD seja considerado avançado em relação ao de muitos países, as leis vigentes garantem apenas a obrigatoriedade da contratação, sem, entretanto, prover reais condições para que a inclusão social seja efetivamente realizada.

Diante disso, sabendo-se da obrigatoriedade trazida pela Lei de Cotas e da Inclusão Social em contratar pessoas portadoras de deficiência, o objetivo geral deste estudo é analisar os aspectos relacionados à inserção de pessoas com deficiência no mercado de trabalho, sob a ótica de trabalhadores com deficiência e gestores de empresas de Santa Maria/RS.

A inclusão social e a acessibilidade ao trabalho para as PcD são temas relevantes, uma vez que são indivíduos com necessidades especiais, mas com direitos iguais a todos os cidadãos, o que nem sempre é contemplado em sua integralidade. Segundo Carvalho-Freitas (2007), pesquisas nacionais e internacionais tem revelado as dificuldades que os PcD têm para ingressar, se manter e crescer dentro das empresas, bem como falta de preparo das organizações para absorver os PcD, devido às adaptações que são necessárias nas rotinas de trabalho.

Por outro lado, conforme destaca a autora, pesquisas mostram que o trabalho, associado a um emprego, desempenha um papel importante entre os grupos historicamente desclassificados, nos quais se inserem os PcD, diminuindo as taxas de pobreza, propiciando possibilidades de diminuição do isolamento social, aumentando sua autoestima, fazendo-os sentirem-se cidadãos completos, independente de suas limitações. Diante disso, a presente pesquisa justifica-se, do ponto de vista prático, como forma de contribuir com as pessoas com deficiências e as organizações participantes da pesquisa, fornecendo subsídios para tomada de decisões mais coerentes com os desafios de gestão, especialmente voltadas à essas pessoas, no que se refere a inserção das mesmas no mercado de trabalho.

Além disso, faz-se importante ressaltar que a inserção das pessoas com deficiência está em um campo emergente dos estudos do comportamento organizacional, que é o da diversidade. Apesar desse tema ter se tornado relevante nos últimos anos, ainda é uma questão que carece de pesquisas, principalmente no que se refere aos seus conceitos. Para tanto, em aspectos teóricos, o presente estudo se justifica como forma de contribuir com o avanço das pesquisas científicas acerca da diversidade e principalmente da inserção de pessoas com deficiência nas organizações, com vistas ao aprofundamento de estudos acerca dos temas aqui abordados.

2. Desenvolvimento Teórico

2.1 Mercado de Trabalho para a Pessoa com Deficiência

No Brasil, existe um conjunto de leis que assegura o direito de acesso às pessoas com deficiência ao mercado, além de estudos que apontam caminhos possíveis para a

melhoria do processo. Contudo, a existência desses instrumentos legais e conhecimentos não garante que a inclusão esteja, de fato, ocorrendo. (ARAUJO; SCHMIDT, 2006). Segundo Clemente (2008) e Garcia (2010), este movimento ainda ocorre de maneira restrita e precária, pois esses trabalhadores concentram-se, na maioria das vezes, em formas de ocupação mais simples e de menor rendimento.

O aumento no volume de contratações de pessoas com deficiência no Brasil se deu a partir dos anos 2000 com a fiscalização do Ministério do Trabalho e Emprego quanto ao cumprimento da chamada “Lei de Cotas” (GARCIA; MAIA, 2014). Ao estipular percentuais obrigatórios para que as grandes empresas – aquelas com 100 ou mais empregados – contratassem pessoas com deficiência, esta legislação estimulou um processo que, muito provavelmente, ocorreria num ritmo mais lento em caso de inexistência da obrigatoriedade. Garcia (2010) destaca que existem claros obstáculos para que a “Lei de Cotas”, por si só, possa garantir a plena inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho. Em primeiro lugar, ao limitar-se às grandes empresas, mesmo que fosse cumprida integralmente, tal lei garantiria cerca de um milhão de empregos para pessoas com deficiência, sendo que o número de trabalhadores nesta condição é bem superior.

Além disso, é fato que muitas pessoas com deficiência não estão qualificadas profissionalmente para exercer tarefas profissionais específicas, até porque não têm escolaridade formal, não passaram por nenhum programa de educação profissional ou nunca trabalharam. Para Lobato (2009), a dificuldade de inserção dessas pessoas no mercado de trabalho se deve à inadequação dos processos de formação, ao preconceito social ou à falta de conhecimento do potencial da pessoa com deficiência.

Schur, Kruse e Blanc (2005 apud TETTE, 2013) corroboram o exposto evidenciando que uma pessoa com deficiência possui reduzidas perspectivas de obtenção de um emprego apropriado, bem como de mantê-lo e progredir no mesmo, também em função da existência de barreiras sociais e arquitetônicas presentes no mercado de trabalho. Segundo Sasaki (2006), com o advento do paradigma da inclusão e do conceito de que a diversidade humana deve ser acolhida e valorizada em todos os seus setores sociais comuns, a acessibilidade não mais se restringe às barreiras arquitetônicas, pois existem outras barreiras excludentes: comunicacional, atitudinal

(atitude preconceituosa), metodológica (métodos de ensino, trabalho e lazer homogêneos), instrumental (instrumentos utilizados para trabalhar, brincar que não atendem as limitações) e programática (leis, portarias, regulamentos e políticas que perpetuam a exclusão). Enquanto a sociedade não remover as barreiras nessas áreas, essas pessoas continuarão excluídas.

Tanaka e Rodrigues (2003) destacam que o preparo das pessoas com deficiência para o mercado de trabalho demanda a construção de programas que tenham como objetivo a adoção de práticas que possibilitem a entrada dessas de forma competitiva, levando em consideração não apenas as necessidades especiais dos indivíduos, mas seu potencial de realização. Na visão Oliveira, Silva e Palazi (2007), as empresas brasileiras estão sendo desafiadas a implantar e desenvolver políticas internas em quatro áreas: superação das apreensões; definir o trabalho certo para a pessoa certa; preparar o ambiente de trabalho e capacitar-se para recrutar e reter as pessoas com deficiência.

A partir da implementação dessas políticas internas a relação entre o mercado de trabalho e as pessoas com deficiência terão como significado o potencial, a igualdade de direitos, a capacidade de gerar resultados e mostrar que suas limitações não representam obstáculos para execução de determinadas tarefas (OLIVEIRA; SILVA; PALAZI, 2007).

2.2 Inserção da Pessoa com Deficiência no Mercado de Trabalho

Na visão de Carvalho-Freitas (2007) existem três fatores que dificultam a inserção e gestão de pessoas com deficiência nas organizações: as formas como os gestores veem a deficiência; a adequação das condições e práticas de trabalho por parte das empresas; e a necessidade de avaliar a satisfação das pessoas com deficiência inseridas no mercado. Werneck-Souza, Ferreira e Soares (2020) corroboram o exposto destacando também alguns fatores que dificultam a inserção dessas pessoas no mercado de trabalho, apresentados no Quadro 1.

Quadro 1 - Fatores dificultadores da inserção de pessoas com deficiência no mercado de trabalho

ATOR SOCIAL	PROBLEMAS IDENTIFICADOS
Empresas	Inadequação dos ambientes físico e social, ideia de que a adaptação é onerosa e falta de conhecimento sobre a deficiência.

Pessoa com deficiência	Falta de escolaridade, de qualificação profissional, de preparo social e de interesse.
Instituições de apoio às pessoas com deficiência	Atuação inadequada, desconectada das necessidades das empresas e das pessoas com deficiência, de forma amadora e assistencialista.
Famílias	Falta de expectativa de inserção da pessoa com deficiência no mercado de trabalho e medo de perder o benefício previdenciário concedido pelo governo.
Governo	Falhas na oferta de formação, de transporte acessível e adequado e de políticas de incentivo às empresas.

Fonte: adaptado de Werneck-Souza, Ferreira e Soares (2020)

Esses autores realizaram uma pesquisa que mostra o panorama da produção brasileira sobre inserção de pessoas com deficiência no trabalho. O estudo de Werneck-Souza, Ferreira e Soares (2020) identificou que as pesquisas realizadas no País sobre o assunto indicam que a contratação de pessoas com deficiência é motivada predominantemente pela obrigatoriedade legal. Além disso, tem-se verificado um quadro de não cumprimento da lei de cotas, de preferência pela contratação de pessoas com deficiências físicas leves, que não requeiram alterações físicas nos ambientes de trabalho e a lotação em cargos operacionais, para realização de tarefas rotineiras, com pouca possibilidade de aprendizado. Diante disso, a contratação não garante a inclusão, pois as práticas organizacionais acabam por ser excludentes. Também identificou-se esforços de várias empresas que desenvolvem programas de acessibilidade motivadas a aliar a contratação da pessoa com deficiência a um ganho de imagem, demonstrando que essas tem desvantagens na dinâmica socioeconômica e na inserção ocupacional em relação à população sem deficiência (WERNECK-SOUZA; FERREIRA; SOARES, 2020).

A análise dos principais resultados das pesquisas realizadas no Brasil, realizada por Werneck-Souza, Ferreira e Soares (2020), indicam que a inserção no mercado de trabalho e a inclusão das pessoas com deficiência nas organizações ainda se constituem um desafio, após mais de 25 anos da “lei de cotas”. Logo, os autores reforçam que é preciso um esforço coletivo de mudança na concepção da deficiência e das lógicas que regem as relações socioprofissionais e as práticas de gestão, para que realmente se verifique uma cultura de inclusão no contexto do trabalho do País.

3. Procedimentos Metodológicos

Visando atingir ao problema de pesquisa exposto na seção introdutória, desenvolveu-se uma pesquisa qualitativa básica (GODOY, 2005; MERRIAM 1998). Este tipo de estudo possibilita ao pesquisador compreender aspectos como os significados atribuídos às experiências dos indivíduos bem como sua forma de construir e interpretar vivências (MERRIAM, 1998). Assim, tendo em vista o objetivo de analisar os aspectos relacionados à inserção de pessoas com deficiência no mercado de trabalho, sob a ótica de trabalhadores com deficiência e gestores de empresas de Santa Maria/RS, cinco empresas foram convidadas, por acessibilidade e conveniência, a participar da pesquisa. Justifica-se a escolha do local por ser onde residem os pesquisadores. Dessas, três não deram retorno, mesmo após várias tentativas de contato, uma empresa justificou que devido ao quadro de colaboradores PcD reduzido no momento, não poderia participar, sendo que apenas uma aceitou o convite. A empresa que aceitou o convite e no qual a pesquisa foi realizada é uma instituição financeira cooperativa, que possui 117 anos e está presente em 23 estados. Tem por missão valorizar o relacionamento e oferecer soluções financeiras para agregar renda e contribuir para a melhoria da qualidade de vida dos associados e da sociedade, No ano de 2020 essa empresa ficou pelo 9º ano consecutivo entre as Melhores Empresas para Você Trabalhar, segundo a revista Você S/A.

A coleta de dados se deu por meio da aplicação de formulário adaptado de Lobato (2009). A ideia inicial era a de realizar entrevistas com os pesquisados, contudo, devido a pandemia vivenciada no decorrer do ano de 2020, a coleta de dados precisou ser adaptada para um formulário, disponibilizado no Google Formulários. Um formulário foi aplicado aos colaboradores PcD e outro aos gestores. O instrumento de coleta de dados foi enviado por e-mail para 10 colaboradores que se enquadram como PcD e 6 gestores da empresa, obtendo-se um retorno de 6 respostas de colaboradores e 3 respostas de gestores.

O Termo de Consentimento Livre e Esclarecido foi disponibilizado para leitura e aceite anterior ao início do formulário. Aqueles que não se sentissem confortáveis com a pesquisa poderiam declinar a qualquer momento. Além disso, os dados dos pesquisados

serão mantidos em absoluto sigilo (Termo de Confidencialidade). Quanto ao método de análise dos dados foi utilizada a análise de conteúdo. A análise de conteúdo é um método utilizado para pesquisas qualitativas que podem ser realizadas por meio de documentos, observação participante ou uma entrevista. Segundo Minayo (2007), desdobra-se nas etapas pré-análise, exploração do material ou codificação e tratamento dos resultados obtidos/ interpretação. No item a seguir, Apresentação e Análise dos resultados, destacam-se os achados da pesquisa.

4. Apresentação e Análise dos Resultados

4.1 Análise do Perfil Sociodemográfico dos Pesquisados

Para iniciar a exposição dos resultados inicialmente são apresentados o perfil dos pesquisados, conforme visualiza-se na Tabela 1.

Tabela 1 - Perfil sociodemográfico dos pesquisados.

VARIÁVEL		COLABORADOR PCD	GESTOR
IDADE	de 26 a 35 anos	50% (3)	33,3% (1)
	de 36 a 45 anos	16,7% (1)	66,7% (2)
	de 46 a 60 anos	33,3% (2)	-
SEXO	Feminino	66,7% (4)	66,7% (2)
	Masculino	33,3% (2)	33,3% (1)
FORMAÇÃO	Graduação Incompleta	66,7% (4)	-
	Graduação Completa	33,3% (2)	-
	Pós graduação	-	100% (3)
TEMPO DE EMPRESA	até 1 ano	33,3% (2)	-
	de 1 a 3 anos	33,3% (2)	33,3% (1)
	de 3 a 6 anos	16,7% (1)	-
	de 6 a 10 anos	16,7% (1)	-
	mais de 10 anos	-	66,7% (2)

Fonte: Dados da pesquisa.

Conforme observa-se a Tabela 1, no que se refere aos colaboradores PcD pesquisados, 50% possuem idade entre 26 a 35 anos, 33,3% possuem idade entre 46 a 60

anos e 16,7% possuem de 36 a 45 anos de idade. Entre os respondentes, maior numero deles são do sexo feminino, um percentual de 66,7%, o mesmo percentual de respostas em relação a formação desses colaboradores que possuem graduação incompleta e 33,3% possuem graduação completa. Em relação ao tempo de empresa, 33,3% dos colaboradores PcD possuem até um ano de contrato, 33,3% possuem de 1 a 3 anos, 16,7% estão trabalhando nessa empresa de 3 a 6 anos e o mesmo percentual entre 6 a 10 anos.

No que se refere aos gestores, conforme observa-se na Tabela 1, 66,7% possuem idade entre 36 a 40 anos e 33,3% (1) possui idade entre 26 a 35 anos, sendo a maioria (66,7%) do sexo feminino e todos com Pós-graduação. Sobre o tempo de empresa, 66,7% possuem mais de 10 anos, e 33,3% possuem de 1 a 3 anos de trabalho nesta empresa.

Em relação ao setor em que os pesquisados atuam, dos 6 colaboradores PcD, 4 deles trabalham no setor administrativo e 2 deles trabalham com operações administrativas, sendo que, no que se refere a função de cada colaborador, 4 são auxiliar administrativo, um assistente administrativo e um atua como caixa. Essa informação foi corroborada e percebida pela pesquisadora ao receber o e-mail do setor de gestão de pessoas da empresa, no qual informava o quadro de colaboradores e os cargos de cada colaborador PcD, em que visualizou-se que as funções disponibilizadas para os PcD são de cargos considerados muitas vezes mais simples e operacionais.

Já em relação aos gestores pesquisados, todos atuam em agências e no cargo de gerência. Esses gestores destacaram que possuem, em média, 20 funcionários sob sua responsabilidade, sendo 1 ou 2 com deficiência.

Quando questionados sobre “Você já ouviu falar sobre a lei de reserva de vagas no mercado de trabalho para pessoas com necessidades especiais?” verificou-se que todos os respondentes, colaboradores PcD e gestores, já ouviram falar sobre a mesma, demonstrando estar cientes da existência da Lei de Cotas. Em complemento à questão anterior, no qual solicitou-se a opinião dos pesquisados sobre essa lei, as respostas demonstram a importância dessa para quem possui alguma deficiência, e sua inserção no mercado de trabalho, conforme pode ser percebido pelas respostas apresentadas no Quadro 2.

Quadro 2 - Sobre a lei de reserva de vagas no mercado de trabalho para pessoas com deficiência.

PESQUISADO	RESPOSTA A QUESTÃO
Colaborador A	Muito Importante, pois conseguimos ter um futuro mais promissor e sermos mais independentes financeiramente.
Colaborador B	Entendo que ela é fundamental para a inserção de pessoas com deficiência no mercado de trabalho, já que garante um espaço que, se não fosse a lei, possivelmente não estaria disponível para esse público. Além de ser um reparo social.
Gestor A	Acredito que as pessoas devem ser tratadas com respeito e com dignidade, dentro das limitações de cada um deve ocorrer o respeito à lei, mas principalmente as pessoas. Utilizar-se da lei para inclusão das pessoas de fato e não apenas cumprir tabela.
Gestor B	Importante, mas o ideal seria as empresas se conscientizarem da importância da diversidade dos times e não só cumprir a cota, visto a legislação.
Gestor C	Muito importante, por promover maior inclusão de pessoas com necessidades especiais. Na minha opinião não seria necessário haver uma lei específica para isso, deveria ser natural a pluralidade nas empresas, sem que houvesse algo que obrigasse a inclusão, mas sabemos da realidade do nosso país, então acho importante termos este direito garantido, pois promove a integração entre todas as pessoas, e está aproximação nos faz ver que todos nós temos plena capacidade de nos relacionarmos bem e desenvolvermos um bom trabalho, independente de qual for a nossa condição.

Fonte: Dados da pesquisa.

Diante do resultado apresentado, os colaboradores evidenciam a importância da lei de cotas, pois resulta numa garantia de inserção no mercado de trabalho e com isso, uma prospecção de um futuro profissional melhor. Segundo Violante e Leite (2011), embora o amparo legal existente no Brasil para contratação de PcD seja considerado avançado em relação ao de muitos países, as leis vigentes garantem apenas a obrigatoriedade da contratação, sem, entretanto, prover reais condições para que a inclusão social seja efetivamente realizada, mas ao analisar a resposta dos gestores, percebe-se uma conscientização sobre o uso da lei, uma vez que todos os respondentes valorizam a importância e salientam o respeito a mesma, destacando que a inclusão deveria ocorrer naturalmente, sem a obrigatoriedade da lei.

4.2 Análise das Questões Realizadas aos Colaboradores PcD

Questionados sobre a escolarização/profissionalização, todos os colaboradores

PcD destacaram que estudaram em escolas de ensino regular, sendo que nenhum deles afirmou estudar em escolas de Educação especial. Quanto a realização de cursos de preparação para o mercado de trabalho, 66,7% informaram que buscaram obter uma preparação, 50% deles usufruíram dos próprios cursos oferecidos pela empresa, 25% buscaram cursos no Senac, e outros 25% buscaram cursos de informática, programação e datilografia.

Em resposta a questão “Em relação a empresa que trabalha atualmente, comente como você conseguiu este emprego (como ficou sabendo da vaga, processo de seleção, como foi o processo de adaptação na empresa).” percebe-se que a maioria foi por meio do envio do currículo pelo site da empresa ou então a partir de algum conhecido que avisou sobre a vaga disponível. Os respondentes também evidenciaram que o processo de seleção e de adaptação foi tranquilo, fácil e acolhedor, conforme visualiza-se no Quadro 3.

Quadro 3 - Processo seletivo e adaptação na atual empresa

PESQUISADO	RESPOSTA A QUESTÃO
Colaborador A	Enviei meu currículo para o Site da empresa como pcd. A adaptação foi bem tranquila, fui muito bem recebido.
Colaborador B	Fiquei sabendo através de uma colaboradora do RH que já me conhecia de outra entrevista para outra empresa, e quando abriu vaga nessa atual, ela lembrou de mim e me procurou. Eu fiz uma primeira entrevista para a empresa atual, a qual eu gostei muito e senti que tinham gostado de mim também, mas não passei pois não tinha o melhor perfil pra vaga. Alguns meses depois abriu pra vaga que estou atualmente e me chamaram novamente pra seleção. Me senti muito bem em ambas as entrevistas. A adaptação foi um pouco afetada devido a pandemia (fiquei um bom período em home office), mas me senti muito acolhida por todos os colegas da equipe.
Colaborador C	Me inscrevi no banco de talentos e no mesmo momento tinha uma vaga para PcD em aberto, fui selecionada dentro de uma seleção tranquila, e meu processo de adaptação foi ótimo, de total integração com a equipe desde o primeiro momento dentro da agência.
Colaborador D	Tinha meu CV cadastrado na plataforma e fui chamada para entrevista. O processo de adaptação foi fácil.
Colaborador E	Fiz a inscrição no site da empresa, a menina do RH me contatou, fizemos a entrevista com a gestora e no dia seguinte fui informado que tinha sido selecionado. A adaptação está sendo muito facilitada pelos colegas.

Fonte: dados da pesquisa

No que se refere a avaliação que esses colaboradores tem sobre o seu desempenho na função, os 6 respondentes o avaliaram como bom, alguns destacando

que pode melhorar, conforme evidencia-se as respostas abaixo:

“Avalio como bom meu desempenho, pois exerço as atividades que sou designada e sempre procuro aprender mais e fazer novas coisas”.
(Colaborador B)

“Meu desempenho é de total dedicação a minha função, mesmo não estando contente com alguns resultados, pois o tempo às vezes se torna curto para a quantia de atividades a serem desenvolvidas”. (Colaborador C)

“Bom, porém sempre podendo melhorar”. (Colaborador F)

Em resposta à questão sobre possibilidades de crescimento na carreira (plano de carreira) para pessoas com deficiência, 83,3% dos respondentes afirmam que visualizam essas possibilidades na empresa e um deles respondeu que não, justificando que *“Não é que eu não veja possibilidades de subir na carreira para pessoas com deficiência, é que não consigo distinguir essa separação para pessoas com e sem deficiência. Acredito que a possibilidade exista para ambos”*. Além disso, um dos respondentes que afirmou visualizar essa possibilidade destacou que percebe isso para *“O cargo que eu desejar, seja ele na área de negócios, ou até mesmo gestão, basta eu me dedicar e obter o conhecimento necessário para desempenhar a contento a função escolhida”*.

Sobre o relacionamento interpessoal com a chefia os colaboradores PcD informaram de forma clara e objetiva possuir um bom relacionamento, ressaltando ser *“Ótimo, tenho total liberdade de conversas francas e sou desafiada e sempre incentivada a crescer em minha vida profissional” e ‘Amigável e respeitoso’*. No que se refere ao relacionamento com os demais colaboradores as respostas foram semelhantes: *“Muito bom, todos sempre estão dispostos a ajudar uns aos outros para que a equipe cresça junta, atingindo os objetivos desejados”*.

Quando questionados sobre alguma dificuldade dentro da empresa, apenas o Colaborador B informou que sim e justificou sua resposta destacando *“Algumas poucas questões de acessibilidade, mas que sempre estão buscando saná-las.”* Ao serem questionados se gostariam que mudasse alguma coisa na empresa, todos os participantes

responderam que não. A mesma resposta foi dada à pergunta “Gostaria de sair do emprego?”, demonstrando, assim, que os colaboradores PcD possuem um grau de satisfação, contentamento e conforto com o local em que trabalham.

Ao serem questionados sobre a intenção de trabalhar em outra profissão/função um dos participantes respondeu que gostaria de trabalhar com “*Prospecção e atendimento a associados (clientes)*”. Em relação aos planos para o futuro em relação ao aspecto profissional (trabalho, formação profissional)” algumas respostas dos colaboradores PcD foram as expostas no Quadro 4.

Quadro 4 - Planos para o futuro profissional

PESQUISADO	RESPOSTA A QUESTÃO
Colaborador B	Quero aprender cada vez mais, quem sabe fazer algum curso mais específico na função que exerço. E no trabalho penso em ter um crescimento ao longo do tempo.
Colaborador C	Terminar minha faculdade de Pedagogia e iniciar uma pós na área de gestão de pessoas, RH ou recrutamento e seleção. Gosto da área administrativa e de desenvolvimento de pessoas. Pretendo obter maior conhecimento na área em que atuo, para que possa desenvolver com maior agilidade e segurança minhas atividades.
Colaborador E	Pretendo concluir a graduação e fazer cursos pertinentes ao trabalho

Fonte: Dados da pesquisa

Sobre a questão “O que você acha de seu trabalho?” os participantes o definiram:

“Gosto bastante dele. Me instiga, faz eu pensar, resolver problemas”.

(Colaborador B)

“Amo meu emprego, pois tenho oportunidade de crescer e ajudar minha equipe; e meu salário e benefícios são ótimos”. *(Colaborador C)*

“Satisfatório, gosto do que faço, vejo resultados e um leque amplo de oportunidades pro futuro”. *(Colaborador F)*

Quando questionados sobre o que fariam se perdessem o emprego, todos os participantes citaram que procurariam outro emprego, demonstrando o quanto o trabalho é importante na vida de cada um, conforme visualiza-se nas respostas:

“Procuraria outro emprego o mais rápido possível, pois amo trabalhar, e tenho pessoas que dependem financeiramente de mim”. (Colaborador C)

“Ficaria extremamente triste, mas iria em busca de outro o mais breve possível”. (Colaborador D)

Por fim, ao serem questionados sobre o que mudou na sua vida após o emprego, os participantes destacaram a realização, o crescimento como pessoa, a independência financeira e a melhora da qualidade de vida. Essas respostas corroboram com o que já foi citado neste estudo, sobre o sentido do trabalho para a pessoa com deficiência e em relação a motivação e satisfação dos colaboradores PcD. De acordo com Lima, Tavares, Brito e Capelli (2013) o trabalho ocupa papel fundamental na construção do sujeito. Logo, percebe-se por meio desse resultado a dimensão da importância de ser incluído em um local de trabalho, pois além das necessidades pessoais, outras pessoas podem depender da renda obtida de um trabalhador PcD.

4.3 Análise das Questões Realizadas aos Gestores

Com o objetivo de conhecer as percepções dos gestores da empresa pesquisada sobre a inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho foram feitas perguntas sobre o histórico da empresa na contratação de PcD, a participação dos PcD na empresa e relacionamento interpessoal, sendo que as respostas a essas questões são expostas na sequência. Sobre o histórico da empresa na contratação de PcD, a primeira questão foi sobre os motivos levaram a empresa a contratar pessoas com deficiência, no qual os gestores destacaram que fundamentalmente para atender as questões de legislação, mas que a empresa caminha para um viés de maior inclusão, além das questões legais, conforme observa-se nas falas abaixo.

“Inicialmente com o intuito de atender a legislação, porém tratando as pessoas com dignidade e respeito, exigindo o melhor de cada um dentro da sua limitação”. (Gestor A)

“Primeiramente a legislação, mas acredito que já estamos caminhando para um olhar diferente sobre isso e aumentar a diversidade nas equipes”. (Gestor B)

“Inclusão, pluralidade, nossa empresa presa muito por ser um local onde todos podem estar, independente de raça, cor, sexo, religião, estilo ou deficiência”. (Gestor C)

Na sequência, os gestores foram questionados se houve benefícios para a empresa com a contratação de PcD, sendo que destacaram o desconhecimento sobre essa questão. Quando questionados sobre a preferência por alguma categoria de deficiência no momento do recrutamento, seleção e contratação todos informaram que não.

Em relação a forma como o processo de contratação de PcD ocorreu os gestores destacam a divulgação realizada nos mesmos canais das demais vagas, sendo esses portal da empresa, redes sociais, e na ferramenta *Gupy*. Além disso, destacaram que a seleção ocorre da mesma forma para todas as vagas, sem distinção.

Questionados sobre a organização da empresa para receber esses novos colaboradores (adaptação de estrutura, processos, etc.) um dos pesquisados destacou que de acordo com a necessidade de cada colega. Em relação à capacitação dos funcionários para receber a pessoa com deficiência, todos responderam que não houve.

Sobre os cargos disponíveis para contratação de pessoa com deficiência os gestores destacaram que *“normalmente assistente administrativo, atendimento ou negócios”*, mas que *“não existe limitação nos cargos”*, logo, *“todos os cargos da cooperativa podem ser assumidos por pessoas com deficiência, não há cargos específicos”*. Ainda, sobre a contratação e adaptação da pessoa com deficiência ao trabalho, os gestores foram questionados sobre os fatores que contribuíram e/ou dificultaram o processo de contratação. Eles destacaram que não tratam as pessoas com deficiência de forma diferente, pois elas possuem atribuições e cobranças como os demais, mas que é importante entender a limitação de cada um. Em relação a questões que podem ter dificultado, um dos pesquisados destacou a estrutura física das dependências da empresa.

Sobre a participação da pessoa com deficiência na empresa, foi questionado aos gestores sobre o vínculo empregatício da pessoa com deficiência e se esse difere dos demais funcionários. Em resposta, obteve-se uma concordância em relação ao vínculo empregatício de acordo com as respostas “*Não, é contratada via vaga de PcD*”, sendo “*Igual aos demais.*”. Questionados se “*Há alguma diferenciação em relação à remuneração, jornada de trabalho ou rotina de trabalho?*” os gestores responderam que não existe diferença. O Gestor C ressaltou que

“Não há diferenciação, as rotinas às vezes precisam ser adaptadas, mas varia de acordo com a deficiência apresentada, em nossa agência temos uma pessoa que trabalha no caixa com dificuldade de locomoção então ela não é responsável por recolher os envelopes do caixa eletrônico que o acesso é um pouco estreito, mas realiza todas as demais atividades dos outros caixas.”

Em relação a pergunta “*Como você avalia o desempenho do(s) trabalhador(es) com deficiência?*” Os gestores responderam que essas pessoas apresentam um excelente desempenho e possuem competência para atuar em outras áreas da empresa. Questionados se “*Foram necessárias instalações específicas para este trabalhador em relação ao desempenho de tarefas, acessibilidade ao local de trabalho ou uso de ferramentas?*” todos os pesquisados participantes informaram que não.

Em relação a pergunta “*Você acha que a pessoa com deficiência vem preparada profissionalmente para o trabalho? De acordo com sua experiência esta preparação diverge em relação aos diferentes tipos de deficiência?*” ambos concordaram que sim, mas que não sabem se diverge quanto ao tipo de deficiência. Sobre a possibilidade de crescimento na carreira para pessoas com deficiência na empresa, os gestores informam que essa existe para os cargos de “*Assessoria, Coordenadores, Gestores*”, “*desde estágio até o CEO da empresa.*” e que não veem limitação de cargos para pessoas com deficiência.

Por fim, questionados sobre o seu relacionamento com a pessoa com deficiência, os gestores informaram que é excelente e “*Natural como com qualquer outro colega, pois este fato não faz diferença alguma em nosso relacionamento*”. Ainda, sobre o relacionamento dos funcionários com a pessoa com deficiência e se já presenciou ou

teve conhecimento de questionamentos de outros trabalhadores a respeito desta contratação os gestores destacam o ótimo relacionamento e que

“Excelente relacionamento, nunca tive nenhum questionamento, no meu caso acredito que muitas colegas nem sabem a deficiência do colega”. (Gestor B)

“Nunca presenciei nenhum questionamento, sinto que todas as pessoas com deficiência que são nossos colegas são muito bem recepcionados e este fato não influencia nas relações”. (Gestor C)

Percebe-se, diante das respostas dos gestores, que inicialmente a busca por contratação de colaboradores PcD seria em cumprimento à lei de cotas, e geralmente os cargos oferecidos são de assistente ou auxiliar de atendimento. O que vem de acordo com o já citado neste estudo. Segundo Clemente (2008) e Garcia (2010), este movimento ainda ocorre de maneira restrita e precária, pois esses trabalhadores com deficiência concentram-se, na maioria das vezes, em formas de ocupação mais simples e de menor rendimento.

Ademais, percebe-se que a empresa valoriza a inclusão, pois na seleção não existe distinção de vagas para PcD, nem valores de salários ou cargos. Sendo assim, visualiza-se um avanço positivo em relação a outras empresas. Os gestores relatam inclusive que percebem a preparação dos colaboradores PcD para o mercado de trabalho, e ressaltam, que seu relacionamento no ambiente de trabalho é natural, como com os demais colaboradores.

5. Considerações Finais

O presente trabalho teve como objetivo geral analisar os aspectos relacionados à inserção de pessoas com deficiência no mercado de trabalho, sob a ótica de trabalhadores com deficiência e gestores de empresas de Santa Maria/RS. Para alcançar esse objetivo foram realizadas entrevistas através de um questionário semiestruturado aplicado a colaboradores PcD e seus gestores, obtendo a participação de seis colaboradores e de três gestores.

Quanto à percepção dos pesquisados sobre a lei de reserva de vagas no mercado de trabalho para pessoas com deficiência, todos demonstraram conhecimento sobre a

existência da lei, e valorizaram a importância dela para que haja inclusão no mercado de trabalho, visto que nem todas as empresas tratam a inclusão de forma natural. Em relação a percepção dos trabalhadores PcD da empresa pesquisada sobre a sua participação no mercado de trabalho, todos afirmaram manter um bom desempenho, conseguindo realizar suas atividades e procurando sempre melhorar profissionalmente.

Sobre a possibilidade de crescimento na carreira, cinco dos respondentes acreditam que possuem possibilidade de crescimento na empresa e um respondente relatou que não percebe separação para pessoas com e sem deficiência. Os entrevistados afirmaram também que mantêm um bom relacionamento com seus superiores, não possuindo dificuldades na empresa e nem a necessidade de mudar algo na empresa.

Por fim, quanto às percepções dos gestores da empresa pesquisada sobre a inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho, todos os participantes afirmaram que os colaboradores PcD possuem excelente desempenho em suas rotinas, e visam crescimento na carreira para todos, sem limitações para cargos.

Importante relatar que durante a pesquisa deste trabalho, o qual foi realizado no ano de 2020, uma pandemia se iniciou e nesse momento de pandemia pelo COVID-19, uma questão se desenvolveu em favor dos PcD, para que permanecessem com seus trabalhos assegurados, foi a criação da Lei nº 14.020, publicada em 06 de julho, que proíbe a dispensa sem justa causa, de colaboradores PcD, durante a pandemia.

Acredita-se que a presente pesquisa traz importantes contribuições para o meio científico. Fundamentalmente, como forma de contribuir com o aumento de investigações acerca dos temas de inserção de pessoas com deficiência no mercado de trabalho. Entretanto, essa pesquisa apresentou algumas limitações, pois durante o ano em que foi realizada, se iniciou a pandemia de COVID-19, sendo que devido ao distanciamento social, as entrevistas não puderam ser realizadas presencialmente. Além disso, como muitas empresas estavam trabalhando com equipes reduzidas, aumentou a demanda de trabalho e afetou a participação das empresas convidadas nesta pesquisa. Também, por tratar-se de uma pesquisa restrita a um determinado contexto específico, pode não ser possível generalizar seus achados para as demais realidades do mundo do trabalho.

Diante disso, propõem-se novas investigações sobre o tema, realizando a

pesquisa com um maior número de empresas e colaboradores PcD, em outras cidades do Estado do RS e, se possível, do País. Ainda, seria interessante a realização de uma pesquisa quantitativa sobre os assuntos aqui trabalhados, como forma de abranger um maior número de pesquisados, por meio de amostras mais representativas da população brasileira.

Ao finalizar, espera-se que a realização deste estudo tenha contribuído tanto para a organização e os colaboradores pesquisados como para o meio científico, colaborando com o avanço de pesquisas na área de gestão de pessoas, que conduzam a novos direcionamentos sobre os temas aqui abordados.

6. Referências

ANDRADE, M. M. **Introdução à Metodologia do Trabalho Científico**. 10. ed. São Paulo: Atlas, 2010.

ARAÚJO, J. P.; SCHMIDT, A. A Inclusão de pessoas com necessidades especiais no trabalho: a visão de empresas e de instituições educacionais especiais na cidade de Curitiba. **Rev. Bras. Ed. Esp.**, v. 12, n. 2, p. 241-254, 2006.

BARBOZA, F. V.; BERALDO, V. Estratégias de Recursos Humanos para incluir a Pessoa com Deficiência no Mercado de Trabalho, **Revista Brasileira de Administração**, Brasília, Dezembro 2003.

BECKER, K. L. Deficiência, Emprego e Salário no Mercado de Trabalho Brasileiro. **Estud. Econ.**, v. 49, n. 1, p. 39-64, 2019.

BEUREN, I. M. **Como elaborar trabalhos monográficos em contabilidade: Teoria e prática**. 3. ed. São Paulo: Atlas, 2006. p. 195.

BRASIL. **Lei nº 8.213, de 25 de julho de 1991**. Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência e dá outras providências a contratação de portadores de necessidades especiais. Brasília, DF, jul.1991.

BRASIL. **Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990**. Dispõe sobre o Regime Jurídico dos Servidores Públicos Civis da União, das autarquias e das fundações públicas federais. Brasília, DF, dez.1990.

BRASIL, **Lei Nº 14.020, de 06 de Julho de 2020**. Institui o Programa Emergencial De Manutenção Do Emprego E Da Renda, dispõe sobre medidas complementares para enfrentamento do estado de calamidade pública e da emergência de saúde pública de

importância internacional decorrente do coronavírus e da outras providências. Brasília, DF, jul.2020.

CARVALHO-FREITAS, M. N. **A inserção de pessoas com deficiência em empresas brasileiras – um estudo sobre as relações entre concepções de deficiência, condições de trabalho e qualidade de vida no trabalho.** Tese (Programa de Pós-Graduação em Administração)- Belo Horizonte: Universidade Federal de Minas Gerais, 2007.

CARVALHO-FREITAS, M.N.; MARQUES, A. L. Formas de ver as pessoas com deficiência: um estudo empírico do construto de concepções de deficiência em situações de trabalho. **RAM REV. ADM. MACKENZIE**, v. 11, n. 3, p. 100-129, 2010.

CLEMENTE, C. A. **Trabalho decente para a pessoa com deficiência: leis, mitos e práticas de Inclusão.** Osasco, SP: Espaço da Cidadania, 2008.

COLLINS, J.; HUSSEY, R. **Pesquisa em administração: um guia prático para alunos de graduação e pós-graduação.** Trad. Lucia Simonini. 2. ed. Porto Alegre: Bookman, 2005.

FALEIRO, G. B. **Os desafios na inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho.** Trabalho de conclusão de curso - Porto Alegre: Universidade Federal do Rio Grande do Sul, 2012.

GARCIA, V. G. **Pessoas com deficiência e o mercado de trabalho: histórico e contexto contemporâneo.** Tese (Doutorado em Economia) - Instituto de Economia da UNICAMP. Campinas, SP, 2010.

GARCIA, V. G.; MAIA, A. G. Características da participação das pessoas com deficiência e/ou limitação funcional no mercado de trabalho brasileiro. **Rev. bras. estud. popul.** v. 31, n. 2, São Paulo, 2014.

GIORDANO, B. W. **(D)Eficiência e Trabalho: analisando suas representações.** São Paulo: Annablume. FAPESP, 2000.168p

GODOY, A. S. Refletindo sobre critérios de qualidade da pesquisa qualitativa. **Revista Eletrônica de Gestão Organizacional**, v. 3, n. 2, p. 80-89, 2005.

LIMA, M. P.; TAVARES, N. V.; BRITO, M. J.; CAPPELLE, M. C. A. O sentido do trabalho para pessoas com deficiência. **RAM REV. ADM. MACKENZIE**, v. 14, n. 2, São Paulo, 2013.

LOBATO, B. C. **Pessoas com deficiência no mercado de trabalho: implicações da lei de cotas.** Dissertação (Mestrado em Educação Especial)- São Carlos: Universidade de São Carlos, 2009.

MERRIAM, S. B. **Qualitative research and case study applications in education**. San Francisco: Jossey-Bass Publishers, 1998.

MINAYO, M. C. S. **O Desafio do Conhecimento: Pesquisa Qualitativa em Saúde**. 10. ed. São Paulo: HUCITEC, 2007. p. 406.

NEVES, J. L. Pesquisa qualitativa: características, usos e possibilidades. **Cadernos de Pesquisas em Administração**, v. 1, n.3, 2º sem., 1996.

OLIVEIRA, L. H.; SILVA, P. M. B.; PALAZI, E. J. **Inserção de portadores de deficiências nas empresas: um estudo exploratório em Minas Gerais**. SEMEAD – FEA/USP, 2007.

RIBEIRO, M. A.; CARNEIRO, R. A inclusão indesejada: as empresas brasileiras face à lei de cotas para pessoas com deficiência no mercado de trabalho. **Organização e Sociedade**, v. 16, n. 50, p. 545-564, 2009.

RODRIGUES, L. C. **A inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho: um estudo de caso**. Dissertação (Mestrado em Ciências Médicas)-Campinas, UNICAMP: 2011.

SASSAKI, R. K. Inclusão: o paradigma do século 21. **Revista Inclusão**. ano I, n. 1, p. 19-23, out., 2005.

SOUZA, D. A.; LUCENA, E. D. M.; FAJAN, F. D.; NABARRO, C. B. M.; OLIVEIRA, M. A. M. **Gestão de pessoas com deficiência: A empregabilidade de PcD no Brasil**. In: Anais... XIV Seget. 2017. Disponível em: <<https://www.aedb.br/seget/arquivos/artigos17/12425107.pdf>>

TANAKA, E. D. O.; RODRIGUES, R. R. J. **Em busca de novas expectativas de trabalho para o portador de deficiência mental**. In: MARQUEZINE, M. C. et al. (Orgs.) **Inclusão**. Londrina: Eduel, 2003, p. 323-330.

TANAKA, E. D. O.; MANZINI, E. J. **O que os empregadores pensam sobre o trabalho da pessoa com deficiência?** In: **Concepções sobre o trabalho da pessoa com deficiência: relato de pesquisa**. 2005. p. 273-294.

TETTE, R. P. G. **Inserção de pessoas com deficiência no mercado de trabalho: relações entre significado do trabalho e percepção de suporte social e organizacional**. Dissertação (Mestrado em Psicologia) – Universidade Federal de São João Del-Rei. Departamento de Psicologia, 2013.

TOLDRÁ, R. C. Inclusão no mercado de trabalho de pessoas com deficiência: contribuição para a transformação social. In: A. P. Simonelli & D. S. Rodrigues (Orgs.), **Saúde e trabalho em debate**. Velhas questões novas perspectivas (55-70). Brasília: Paralelo 15, 2013.

VIOLANTE, R. R.; LEITE, L. P. A empregabilidade das pessoas com deficiência: uma análise da inclusão social no mercado de trabalho do município de Bauru, SP. **Cadernos de Psicologia Social do Trabalho**, v. 14, n. 1, pp. 73-91, 2011.

WERNECK-SOUZA, J.; FERREIRA, M. C.; SOARES, K. J. Panorama da Produção Brasileira sobre Inserção de Pessoas com Deficiência no Trabalho: Desafios à Efetiva Inclusão. **Gerais: Revista Interinstitucional de Psicologia**, v. 13, n. 1, 2020.