

INCLUSÃO DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA NO TRABALHO: aspectos, perspectivas e dificuldades no processo de recrutamento e seleção

INCLUSION OF PEOPLE WITH DISABILITIES AT WORK: aspects, perspectives and difficulties in the recruitment and selection process

Thais Cristina Claro – thaisclaro1992@gmail.com
Faculdade de Tecnologia de São Carlos (Fatec) – São Carlos – SP – Brasil

Lilian Segnini Rodrigues – lilian.rodrigues3@fatec.sp.gov.br
Faculdade de Tecnologia de São Carlos (Fatec) – São Carlos – SP – Brasil

DOI: 10.31510/infa.v20i1.1610

Data de submissão: 20/03/2023

Data do aceite: 29/05/2023

Data da publicação: 30/06/2023

RESUMO

A Lei nº 8.213, de 1991, que reserva de 2 a 5% o número de vagas para Pessoas com Deficiência (PCD's) em empresa com 100 ou mais colaboradores existe há mais de trinta anos e ainda não é plenamente implantada pelas empresas, assim como a verdadeira inclusão da PCD no mercado de trabalho. O objetivo desta pesquisa é analisar aspectos, perspectivas e dificuldades no processo de recrutamento e seleção de pessoas com deficiência sob ótica do recrutador. Para isso, foram feitas entrevistas com recrutadores de pessoas de duas empresas distintas, com roteiro semiestruturado. Conclui-se que ainda são grandes os desafios na inclusão dessas pessoas no mercado de trabalho, mas as perspectivas dos entrevistados com relação a essa inclusão são positivas, já que as empresas têm tentado cumprir com a Lei nº 8.213/1991 e Lei nº 13.146/2015, que institui o Estatuto da Pessoa com Deficiência.

Palavras-chave: Inclusão da Pessoa com Deficiência. Lei nº 8.213/1991. Pessoa com Deficiência. Lei nº. 13.146/2015.

ABSTRACT

Law nº 8.213, of 1991, which reserves from 2 to 5% the number of vacancies for Persons with Disabilities (PCD's) in companies with 100 or more employees, has existed for more than thirty years and has not yet been fully implemented by companies, as well as the true inclusion of PCD in the labor market. The objective of this research is to analyze aspects, perspectives, and difficulties in the process of recruiting and selecting people with disabilities from the perspective of the recruiter. For this, interviews were conducted with recruiters from two different companies, with a semi-structured script. It is concluded that there are still great challenges in the inclusion of these people in the labor market, but the perspectives of those encouraged regarding this inclusion are positive, since companies have tried to comply with Law nº 8.213/1991 and Law nº 13.146 / 2015, which establishes the Statute of Persons with Disabilities.

Keywords: Inclusion of People with Disabilities. Law No. 8,213/1991. Person with Disability. Law no. 13,146/2015.

1 INTRODUÇÃO

A inclusão de Pessoas com Deficiência (PCD's) no mercado de trabalho no Brasil tem como marco a Lei nº 8.213, de 1991, popularmente conhecida como Lei de Cotas. Há quase três décadas essa lei garante a inclusão de PCD's no mercado de trabalho e determina que empresas com 100 ou mais funcionários reservem uma porcentagem de vagas para esses profissionais (BRASIL, 1991).

Embora a contratação de PCD's seja prevista em lei, ainda há muitas empresas que não atingem a reserva por ela determinada, muitas vezes por falta de informação e por falta de preparo para receber esses profissionais. Segundo Vasconcelos e Maranhão (2020), as principais dificuldades enfrentadas para inclusão de PCD's nas empresas são a forma como os gestores veem a deficiência, a desinformação e desconhecimento da sociedade acerca da deficiência intelectual, as atitudes preconceituosas, as exigências das empresas e o nível de formação e escolarização dos indivíduos, as adequações nas condições e práticas nas organizações e as necessidades de avaliar a satisfação das pessoas com deficiência inseridas na empresa.

Mais importante do que simplesmente contratar profissionais PCD's como forma de cumprimento de Lei é a verdadeira inclusão desses profissionais na empresa. É preciso preocupar-se com a integração do novo membro no ambiente da empresa e sua satisfação no trabalho. Ele deve ser tratado de forma igualitária, mas ter seus limites respeitados para que possa se desenvolver e desenvolver o sentimento de pertencimento à empresa.

Derrubar essa barreira de preconceito e desinformação é a função da Gestão de Pessoas, a começar pelo momento do Recrutamento e Seleção e da integração desta pessoa na empresa. O Recrutamento e Seleção é uma área da Gestão de Pessoas que visa encontrar os melhores candidatos para ocupar as vagas disponíveis na empresa. Através desse processo as empresas puderam perceber, com o tempo, a importância das pessoas certas no lugar certo da organização. O recrutamento é um conjunto de técnicas que visam atrair os candidatos para determinada vaga e a seleção é a escolha dos candidatos dentre todos que se dispusera para a vaga (CHIAVENATO, 2010).

E quando se trata de recrutamento de PCD's, é preciso tomar alguns cuidados especiais e levar em conta etapas diferenciadas para a assertividade da contratação, respeitando as demandas da empresa e a inclusão. Assim, a justificativa da pesquisa é trazer uma maior compreensão em relação à importância da inclusão de PCD's em um processo de Recrutamento e Seleção, levando em consideração as dificuldades e limitações que elas enfrentam no seu dia a dia. A ideia é contribuir com pesquisas de forma a trazer informações para as empresas que ainda possuem dúvidas em relação aos devidos processos de contratações, adaptações e treinamentos, deixando evidente que não existem diferenças, elas podem e devem ser tratadas como qualquer outro candidato, de forma justa e honesta.

Diante deste contexto, o objetivo desta pesquisa é analisar aspectos, perspectivas e dificuldades no processo de recrutamento e seleção de pessoas com deficiência sob ótica do recrutador. Para isso, foram feitas entrevistas com recrutadores de pessoas, com roteiro semiestruturado.

Este artigo está estruturado em 5 seções, sendo esta introdução sua primeira seção. Na sequência, seção 2, apresenta-se uma breve discussão teórica sobre o tema. Na seção 3 são apresentados os materiais e métodos da pesquisa, seguidos da apresentação e análise de resultados na seção 4. Por fim, apresenta-se na seção 5 as considerações finais.

2 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

O termo “Pessoa com Deficiência - PCD” foi adotado a partir da vigência da Lei 13.146, de 6 de julho de 2015, denominada “Estatuto da Pessoa com Deficiência”, o que justifica o uso do termo nesta pesquisa. A Lei nº 13.146/2015 define o conceito de PCD como:

Art. 2º Considera-se pessoa com deficiência aquela que tem impedimento de longo prazo de natureza física, mental, intelectual ou sensorial, o qual, em interação com uma ou mais barreiras, pode obstruir sua participação plena e efetiva na sociedade em igualdade de condições com as demais pessoas. (BRASIL, 2015).

De acordo com o Censo 2010 do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), aproximadamente 46 milhões de brasileiros apresentam algum tipo de deficiência. Isso representa quase 25% da população brasileira (IBGE, 2012).

O mercado de trabalho atualmente está cada vez mais concorrido e os candidatos precisam se demonstrar preparados para prosseguir em todas as etapas de seleção, muitas vezes

rigorosas. Dessa forma podemos notar que existem determinadas dificuldades de inserção de PCD's e elas passam por alguns impasses e têm menos oportunidades para mostrarem suas capacidades, independentemente de suas limitações. É o que mostra a prática sobre a inserção de PCD's nas empresas (VASCONCELOS; MARANHÃO, 2020).

Esta lei, afinal, garante o direito ao trabalho para essas pessoas, funcionando como um mecanismo do Estado para garantir que as grandes empresas façam contratações de PCD's. A empresa que tiver a quantidade igual ou superior à 100 funcionários têm como obrigação contratar o mínimo de 2% a 5% de PCD's, percentual esse que vai variar de acordo com a quantidade de funcionários da empresa (BRASIL, 1991).

O problema é que mesmo com as fiscalizações do Ministério do Trabalho, na prática, ainda há casos de empresas que não seguem à risca essas contratações, já que muitas ao menos conseguem atingir a cota determinada pela Lei nº 8.213/1991. Algumas dessas empresas alegam que essas pessoas não possuem as competências necessárias para assumirem o cargo disponível (EVANGELISTA et al., 2020). Mas o que elas não compreendem é que, atualmente, oferecer possibilidades de contratação para essas pessoas pode ser até um de seus diferenciais em relação às concorrências, trazendo prestígios e reconhecimentos. Afinal, a sociedade está cada vez mais atenta a isso (RIBEIRO; CARNEIRO, 2009).

O processo de inserção e, após, o de inclusão da PCD necessariamente passa pelo Recrutamento e Seleção. Assim, para que essas pessoas possam entrar no mercado de trabalho e serem incluídas nas empresas, o primeiro passo é o recrutamento. Neste momento deve ser analisada qual será a vaga em questão, as funções a serem executadas e qual o perfil do candidato. Para atrair candidatos qualificados, às vagas em aberto, os profissionais de recursos humanos realizam os processos de recrutamento, podendo utilizar-se de diferentes métodos e técnicas.

O recrutamento é feito a partir das necessidades presentes e futuras de recursos humanos da organização. Consiste na pesquisa e intervenção sobre as fontes capazes de fornecer à organização um número suficiente de pessoas necessárias à consecução dos seus objetivos. É uma atividade que tem por objetivo imediato atrair candidatos dentre os quais serão selecionados os futuros participantes. (CHIAVENATO, 2002, p. 198).

O recrutamento é um processo que se inicia quando a empresa precisa ampliar ou substituir seu quadro de funcionários. É necessário verificar quais serão as formas de divulgação para atrair o candidato, além dos modos tradicionais como internet, sites e redes sociais. Segundo Baptista et al. (2012) para que o recrutamento seja efetivo, também é importante a

vaga ser divulgada em locais específicos como, por exemplo, escolas e instituições para PCD's. Na região de São Carlos, por exemplo, temos a Associação de Pais e Amigos dos Excepcionais - APAE.

Quanto mais adequada a forma de recrutar, mais fácil será a seleção, que se inicia após o recrutamento. Nesta etapa, os recrutadores devem analisar cada currículo recebido e as peculiaridades dos candidatos para que, antes de começarem o processo de entrevistas e testes, estejam cientes das competências de cada candidato e preparados para os processos que virão (BAPTISTA et al., 2012).

Essa parte é de extrema importância para o RH, pois caso não seja analisada corretamente e feita de maneira adequada, pode levar a situações constrangedoras e até discriminatórias aos candidatos. Deve-se estar sempre em busca de estratégias que atendam às necessidades da PCD, com locais adequados para essa seleção.

A equipe responsável pela seleção deve estar apta a contratar aqueles com deficiência para viabilizar esse processo, sendo preciso compreender que a seleção deve ocorrer fundamentada nas competências e não em função das deficiências. (DUARTE; FRESCHI, 2013).

Assim, o processo de seleção tem como finalidade escolher aquele candidato mais adequado para o cargo, dentro dos recrutados. No entanto, em se tratando de seleção de PCD's, é importante ressaltar que a experiência não deve ser cobrada para esses profissionais como requisito para a seleção. Caso seja necessária a experiência profissional para o exercício de alguma função e a contratação for de PCD, a empresa deve promover treinamentos a essa pessoa, e não exigir que ela tenha experiência (EVANGELISTA et al., 2020).

Nem sempre isso significa escolher candidatos que revelam aptidões ou capacidades em índices elevados. Em princípio, é a escolha dos candidatos com maior afinidade de expectativas e potencialidades com as expectativas e necessidades previstas para o cargo ou posição em processo de preenchimento. Isso significa aqueles que mais convêm a determinado plano de ação, pois em muitos casos os escolhidos não são os mais talentosos, e sim os mais adequados a uma função em uma situação predeterminada. (SANTOS, 1985, p. 161).

Após todas as etapas necessárias do processo de seleção, o candidato que melhor se encaixar nos requisitos e no perfil da vaga, é selecionado para integrar a equipe da empresa.

3 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

Esta é uma pesquisa descritiva, de natureza qualitativa. Para cumprir com o objetivo proposto, foram realizadas entrevistas com roteiro semiestruturado com dois recrutadores de pessoas que trabalham em empresas distintas localizadas na cidade de São Carlos, interior de São Paulo. A entrevista é composta por cinco questões. Para não serem identificados, os entrevistados recebem o codinome “Gestora A” e “Gestor B”.

Para a interpretação dos dados (respostas dos entrevistados), utiliza-se o modelo de análise na de análise na investigação qualitativa proposto por Miles e Huberman (1994), que se resume em três momentos: a redução dos dados, a apresentação dos dados e as conclusões. A redução se refere ao processo de selecionar, simplificar e organizar todos os dados obtidos, durante a investigação: neste caso, a transcrição das entrevistas. A apresentação dos dados diz respeito ao momento em que a informação é organizada e compactada para rápida verificação do que se trata o estudo: identificar o tema e os dados encontrados. O terceiro e último momento corresponde às conclusões das informações recolhidas, organizada e compactada, ou seja, a discussão das respostas.

4 RESULTADOS E DISCUSSÃO

Para este artigo, foram realizadas entrevistas com roteiro semiestruturado com dois gestores de duas empresas, cujos ramos de atuação são diferentes. O objetivo da entrevista é levantar dados no que se refere à implantação da Lei nº 8.213/1991, a Lei de Cotas, como compreender se o número de inclusão de PCD tem aumentado nas empresas, se as barreiras foram quebradas contra o preconceito e quais são as dificuldades encontradas pelas empresas para fazer essa inclusão de PCD. As entrevistas também são direcionadas para descobrir o posicionamento dos gestores neste processo de contratação de PCD's.

Grosso modo, busca-se compreender como está sendo implantada a Lei de Cotas e quais as maiores dificuldades pelos gestores nessa implantação. Os resultados mostram que, em ambas as partes, o preconceito ainda domina as práticas de inclusão de PCD.

A seguir são apresentados os resultados das duas entrevistas e analisadas as informações colhidas da seguinte maneira: os resultados estão divididos em dois subitens, o primeiro corresponde aos resultados e análise da entrevista com a Gestora A. O segundo corresponde aos resultados e análise da entrevista com o Gestor B.

4.1. Apresentação e análise das entrevistas com a Gestora A

Ao ser questionada sobre o cumprimento da Lei de Cotas, a entrevistada, Gestora A, afirma que a empresa cumpre a inclusão social de PCD, porém não atinge a cota estipulada pela lei por, segundo ela, não achar pessoas que se candidatam para as vagas de PCD. A empresa contrata apenas PCD's com deficiências físicas, como um cadeirante ou uma pessoa que tenha dificuldade de locomoção. Ao ser questionada sobre outras atitudes que podem ser adotadas para facilitar a contratação de PCD, ela responde:

A primeira adaptação é a cultural, de aceitar o diferente. Eu acredito que em alguns lugares isso é muito tranquilo e em outros nem tanto. Na empresa que estou trabalhando, nem tanto. A segunda é adaptar as necessidades do funcionário. No nosso caso o colaborador é cadeirante e necessita de acessibilidades, então a empresa tem rampas e banheiros adequados. (GESTORA A).

Essa resposta confirma outros estudos que apontam para a mesma dificuldade em encontrar pessoas que tenham as competências necessárias e o preconceito que ainda existe em função disso (NEVES-SILVA; PRAIS; FERREIRA, 2015; CAMARGO; LEITE; JUNIOR, 2017).

A Gestora A diz que, na opinião dela, os instrumentos para coibir e reprimir qualquer tipo de discriminação é a implantação de campanhas de conscientização dos tipos de deficiências que existem e que o pessoal do RH acompanhe esse processo até que tudo esteja adaptado, tanto para quem tem a deficiência quanto para quem não tem a deficiência.

Ao ser questionada sobre quais as maiores dificuldades encontradas em recrutar e selecionar PCD capacitado para os cargos, e a entrevistada nos mostra uma preocupação dizendo que é uma pergunta que tem várias respostas.

Algumas Pessoas com Deficiência se qualificam, como se formar no ensino superior. Mas temos outra situação que é a PCD que a família “protege” demais, pedindo o auxílio-doença pelo governo e não o deixa sair para estudar. Essa pessoa não vai se qualificar. Eu acho que tem diminuído essa história da família proteger, e vai muito de o gestor enxergar as necessidades dos PDCs. (GESTORA A).

Com base na avaliação especial no processo de recrutamento e seleção, a Gestora A afirma que não há essa avaliação, pois no ato de publicar uma vaga para PCD, a própria estará destinada para PCD, porém, reitera que o gestor precisa estar preparado para quaisquer

deficiências que vier e a empresa precisa estar preparada para receber esse PCD. Por se tratar algumas vezes de uma adaptação muito grande, a empresa e os gestores precisam buscar todas as necessidades para os PCD's, dando conforto e acessibilidade, garantindo um ambiente de trabalho acolhedor e saudável.

A entrevista trouxe um dado muito importante no que diz respeito a maior dificuldade na contratação de PCD's. A Gestora A foi questionada se seria o preconceito ou a falta/adaptação de recursos que a empresa precisa para receber o PCD o maior desafio na contratação dessas pessoas. A resposta indica que o preconceito é o maior desafio enfrentado pela Gestora A, o que também é possível observar em outras pesquisas, como a de Santos (2019), que concluiu que as empresas ainda têm preconceitos, em especial com pessoas com deficiência mental. Na empresa pesquisada pela autora, as pessoas com deficiências mentais representam um total de 1% do número total de PCD's do quadro de pessoal.

Com relação às adaptações ergonômicas, a Gestora A afirma que sua empresa tem estrutura em acessibilidades na circulação nos prédios, inclusive adaptação de piso tátil para pessoas com deficiências visuais, mesmo não tendo nenhum colaborador com essa deficiência. Também há corrimãos e banheiros todos acessíveis para atender as necessidades do PCD.

Com o passar dos anos e com a Era da Informação, a entrevistada menciona que teve um ganho com a inclusão, já que campanhas da própria Lei de Cotas têm ajudado muito e a conscientização da sociedade também, porém, ela deixa claro que tudo depende da filosofia/cultura da empresa em verdadeiramente incluir essas pessoas.

A Gestora A nos mostra dados importantes que elucida melhor e ratifica os desafios que os recrutadores possuem para não apenas atender à Lei de Cotas, como incluir as PCD's nas empresas.

4.2. Apresentação e análise das entrevistas com o Gestor B

O gestor B afirma que a empresa na qual ele trabalha vê a inclusão de PCD's como algo muito importante. Afirma ainda que eles cumprem as cotas de inclusão e recebem um incentivo do governo por essa inclusão. Assim, a empresa acredita que tem dois lados positivos na inserção e inclusão de PCD's. A empresa contrata essas pessoas em diversidades, não fazendo escolhas com relação aos diferentes tipos de deficiência. São contratados os PCDs que consigam atender às necessidades e às demandas da empresa.

Segundo o entrevistado, a empresa possui um total de 11 PCD's, sendo 7 deles com escolaridade completa, porém, o gestor afirma que na área que essas pessoas trabalham, o grau de escolaridade não interfere, bastando que eles atendam às necessidades.

Em que pese o Gestor B entender que isso é positivo, contradiz o argumento que muitas empresas usam ao afirmarem que não conseguem contratar PCD's por esses não serem, no geral, capacitados para os cargos. Se o curso superior parece não ser tão importante, talvez essa empresa contrate PCD's apenas para cargos operacionais, cujas atribuições não exijam o ensino superior.

Ao ser questionado sobre como a empresa pode adotar atitudes para facilitar a contratação de PCD, e o gestor afirma:

Adotamos aqui atitudes de qualificar as pessoas responsáveis pelo recrutamento e seleção dos novos candidatos para avaliar onde aquele candidato terá o melhor desempenho na empresa. (GESTOR B).

A conscientização da equipe é a maior ferramenta para coibir e reprimir qualquer tipo de discriminação, para receber bem os colaboradores PCD's, já que eles têm suas necessidades e precisam ser incluídos verdadeiramente na empresa. Os gestores de linha e a área de RH têm papel crucial nessa inclusão.

Com relação à avaliação especial, o Gestor B diz que essa pode ser entendida como discriminatória, e acredita que muitas das vezes está no próprio PCD os sentimentos de preconceito. Ele afirma que, muitas vezes, o PCD não está preparado para ter uma conversa franca com o gestor, gerente ou líder, por isso há situações colocadas que podem ser vistas como uma discriminação.

Essa fala do Gestor B deixa claro que a empresa não compreende, de fato, o que é uma avaliação especial. De forma alguma ela deve ser encarada como uma discriminação, mas sim como uma adaptação, para que os PCD's tenham a mesma igualdade de oportunidades que as pessoas que não têm deficiência. E cada vez mais essas pessoas estão cientes dos seus direitos, exigindo que a legislação seja atendida.

Com relação às estratégias ergonômicas adotadas pela empresa, o Gestor B afirma que elas existem e são as seguintes:

Adotamos estratégias ergonômicas para possibilitar que cada PCD trabalhe de acordo com suas possibilidades de exercer da melhor forma a sua função, e adotamos toda a estrutura para atender esse PCD, como cadeiras adequadas cada função, rampas e corrimões e etc. (GESTOR B).

O avanço da tecnologia trouxe um grande ganho para a inclusão, pois o PCD consegue chegar ao mercado de trabalho com mais facilidade, através de anúncios de recrutamento e seleção e pela sua consciência cada vez maior, que o faz correr atrás dos seus direitos, seja no mercado de trabalho, seja na educação, através das reservas de vagas. O papel do governo e da sociedade civil é o de incluir verdadeiramente essas pessoas em todos os grupos sociais, não apenas nas empresas. No entanto, no que diz respeito ao trabalho, é importante destacar a condição de dignidade que esse traz às pessoas. Aos PCD's, especialmente, além de o trabalho trazer dignidade, traz o sentimento de superação, afinal, sabe-se que eles ainda têm muitos desafios para chegar ao trabalho e, principalmente, progredir nas carreiras.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Essa pesquisa cumpriu com seu objetivo ao analisar aspectos, perspectivas e dificuldades no processo de recrutamento e seleção de pessoas com deficiência sob ótica do recrutador, chegando aos mesmos resultados já explanados na literatura brasileira e em relatórios de órgãos governamentais, como o IBGE. Ainda há falta de oportunidades para PCD's e o preconceito, em especial com as pessoas com deficiência mental, se faz presente nas empresas. Essas alegam, muitas vezes, não encontrarem PCD's capacitados para os cargos, atribuindo a culpa muitas vezes à própria pessoa com deficiência, ou sua família.

Há de se destacar, no entanto, que as empresas, como integrantes da sociedade civil, têm o papel e o dever de incluir essas pessoas. Se falta profissionais com deficiência capacitados, essa capacitação deve acontecer também nas empresas, através da Educação Corporativa.

As entrevistas com dois gestores de empresas de São Carlos, que atual em ramos diferentes, apontam quais as maiores dificuldades na inclusão do PCD e quais as estratégias usadas pelos gestores na implantação desta inclusão. A análise destas entrevistas com os gestores A e B conclui que, embora as empresas contratem PCD's para suas equipes, ainda não atingem o percentual de cota exigida pela Lei nº 8.213/1991.

A Lei nº 8.213/1991 existe há mais de 30 anos e, ao que as pesquisas indicam, ainda não é totalmente implantada nas empresas. Ou seja, falta o básico, que é a inserção da PCD no mercado de trabalho, que dirá sua plena inclusão nas empresas, conforme exigido pelo Estatuto da Pessoa com Deficiência, objeto da Lei nº 13.146/2015.

Mas, ao que parece, as empresas vêm tentando se encaixar para fazer a inclusão da PCD de forma mais assertiva, com ideias de implantação que tem como objetivo, por exemplo, coibir o preconceito no ambiente de trabalho, através de campanhas de conscientização, fazendo com que tanto os PCD's quanto os colaboradores que não possuem deficiência se sintem em um ambiente saudável de trabalhar, realizando a verdadeira prática de inclusão.

O avanço da tecnologia e a consequente velocidade com que as informações chegam às pessoas têm favorecido para práticas de inclusão, seja pelas plataformas virtuais de divulgação de vagas, seja pela conscientização que a sociedade e as próprias pessoas com deficiência têm ganhado nos últimos anos com relação à garantia dos seus direitos. Ainda é pequeno, mas é crescente, o número de PCD's nas universidades e, consequentemente, no mercado de trabalho. Mas é certo que a principal barreira que eles enfrentam é o preconceito.

Esse estudo apresenta algumas limitações que devem ser consideradas, como o método de pesquisa (a entrevista), que pôde ser feita apenas com dois recrutadores de duas empresas distintas. Ademais, foi possível apenas focar em poucos aspectos, perspectivas e desafios no processo de inclusão da pessoa com deficiência.

Neste sentido, sugere-se trabalhos que possam ampliar, quantitativa e qualitativamente essa pesquisa, cujo tema continua relevante para o debate acadêmico e para a sociedade.

REFERÊNCIAS

BAPTISTA, I. P. C.; RAMOS, P. D. A.; SOUZA, R. R.; SILVA, C. E. **A Inserção de profissionais portadores de deficiência nas empresas.** In IX Seget 2012 – Simpósio de excelência em tecnologia e gestão, 2012.

BRASIL. Presidência da República. **Decreto nº 5.296 de 02 de dezembro de 2004.** Disponível em: <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2004-2006/2004/decreto/d5296.htm>. Acesso em 04 de abril de 2023.

BRASIL. Presidência da República. **Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991.** Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8213cons.htm>. Acesso em 04 de abril de 2023.

BRASIL. Presidência da República. **Lei nº 13.146 de 6 junho de 2015.** Institui a Lei Brasileira de inclusão da pessoa com deficiência (Estatuto da Pessoa com Deficiência). Disponível em: <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/l13146.htm>. Acesso em 04 de abril de 2023.

CAMARGO. M. L.; LEITE. L. P.; JÚNIOR. E. G., O Psicólogo e a Inclusão de Pessoas com Deficiência no Trabalho. **Psicologia: Ciência e Profissão**, v. 37 n. 3 Jul/Set., 2017, pp. 799-814.

CHIAVENATO, Idalberto. **Gestão de pessoas: e o novo papel dos recursos humanos nas organizações**. 3. ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2010.

DUARTE, Y.M.; FRESCHI, J.C. O papel dos recursos humanos na contratação de pessoas com deficiência. *Revista Terceiro Setor & Gestão*, Guarulhos, v.7, n.1, p.21-30, 201. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/rbee/a/6wFvTLyWvZCC9y9CZDGQpqb/?lang=pt>

EVANGELISTA, D.; JUNIOR, J. J. S.; OLIVEIRA, M. E.; SILVA, A. O.; SILVA, K. A.; SILVA, W. W. N. **Recrutamento e seleção de Pessoa com Deficiência (PCD) nas empresas brasileiras**. Monografia (Tecnologia em Gestão Comercial) – Instituto Federal Goiano, campus Ipameri, 2020.

IBGE – INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. **Censo Brasileiro de 2010**. Rio de Janeiro: IBGE, 2012.

MILES, B. M.; HUBERMAN, A. M. **Qualitative data analysis: an expanded sourcebook**. 2. ed. California: Sage, 1994.

REIS, Drielly Santos. COELHO da SILVA, Dayane Matias. **Recrutamento e seleção de portadores de necessidades especiais – PNE**. Disponível em: <https://www.aedb.br/seget/arquivos/12/35916698.pdf>. Acesso em: 25 maio 21.

NEVES-SILVA, P.; PRAIS, F. G.; SILVEIRA, A. M. Inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho em Belo Horizonte, Brasil: cenário e perspectiva. **Ciências & Saúde Coletiva**, Rio de Janeiro, v.20, n.8, p.2549-2558, 2015.

RIBEIRO, M. A.; CARNEIRO, R. A inclusão indesejada: as empresas brasileiras face à Lei de Cota para pessoas com deficiência no mercado de trabalho. **Revista O&S**, v. 16. Salvador, pp 545-564, 2009.

SANTOS, A. P. R. **Fragilidades e Desafios na Contratação de Pessoas com Deficiência em uma Organização do Estado de Goiás**. Monografia (Graduação em Tecnologia em Agronegócio) – Instituto Federal Goiano, campus Rio Verde, 2019.

VASCONCELOS, F. S.; MARANHÃO, T. L. G. Os Desafios das Empresas em Contratar Pessoas com Deficiência: Revisão Sistemática da Literatura. **Rev. Mult. Psic.** v. 14, n. 51 p. 754-773, Julho/2020 - ISSN 1981-1179.