

A inserção de profissionais portadores de deficiência nas empresas

Noerbeck Motta Júnior
noerbeck@gmail.com
AEDB

Ivone Patricia Corrêa Baptista

AEDB

Patrícia Daiane Almeida Ramos

AEDB

Rosilene Rodrigues de Souza

AEDB

Carlos Eduardo da Silva

AEDB

Resumo: A desinformação é uma das causas da exclusão social das Pessoas portadoras de Deficiência no mercado de trabalho. Nesse universo de constante mutação é necessário que a empresa amplie suas oportunidades de emprego para esses profissionais. O ato de sua inclusão significa torná-las participantes da vida social, econômica e política. O objetivo desta pesquisa foi fazer uma análise da relação entre as Pessoas Portadoras de Deficiência e a sua inserção no mercado de trabalho, levando - se em consideração a preocupação com a responsabilidade Social, os aspectos legais, e a acessibilidade. A metodologia foi baseada numa Pesquisa bibliográfica, qualitativa, descritiva, onde foi feita uma abordagem do que está sendo feito para a inserção das pessoas com deficiência nas empresas, que práticas estão sendo usadas e quais as dificuldades da inclusão. As empresas afirmam que sua maior dificuldade é encontrar profissionais habilitados quanto à formação escolar. Porém ficou claro que a desigualdade social, a intolerância e o preconceito, são fortes indícios da dificuldade de se incluir um Portador de deficiência no mercado de trabalho, e conclui-se que há muito a ser feito para melhorar a qualidade de vida no trabalho, e o seu desenvolvimento.

Palavras Chave: Inclusão Social - Acessibilidade - Trabalho - -



1 Introdução

Como em quase tudo, a desinformação é uma das causas da exclusão social de pessoas portadoras de deficiência no nosso dia-a-dia. No passado, famílias procuravam esconder os filhos deficientes dos amigos e da sociedade. Nesta mesma linha de pensamento, algumas instituições de apoio e atenção aos deficientes também adotaram este comportamento e também esconderam seus “alunos” tornando-se um depósito de pessoas sem futuro e sem razão de viver.

O Brasil está acordando para este fato, afinal trata-se de uma população com necessidades e direitos iguais a qualquer outro cidadão.

A contratação de pessoas com deficiência por organizações públicas e privadas tem sido objeto de pesquisas, porque coloca a realidade de trabalho frente a um novo desafio: trabalhar com pessoas que historicamente estiveram excluídas dos meios de produção (CARVALHO FREITAS; MARQUES, 2009).

No Brasil, segundo o Censo realizado em 2000 pelo IBGE (Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística) e divulgado em 2002, existem 24,6 milhões de brasileiros portadores de algum tipo de deficiência. O que corresponde a 14,5% da população brasileira, que era de 169,8 milhões em 2000. Esta proporção é maior nos municípios com até 100 mil habitantes.

É importante destacar que a proporção de pessoas portadoras de deficiência aumenta com a idade, passando de 4,3% nas crianças até 14 anos, para 54% do total das pessoas com idade superior a 65 anos. À medida que a estrutura da população está mais envelhecida, a proporção de portadores de deficiência aumenta, surgindo um novo elenco de demandas para atender as necessidades específicas deste grupo.

Os dados do Censo (2000) mostram também que, no total de casos declarados de portadores das deficiências, 8,3% possuem deficiência mental, 4,1% deficiência física, 22,9% deficiência motora, 48,1% visual e 16,7% auditiva. Entre 16,5 milhões de pessoas com deficiência visual, 159.824 são incapazes de enxergar, e, entre os 5,7 milhões de brasileiros com deficiência auditiva, 176.067 não ouvem.

Quando se trata da inserção de pessoas portadoras de deficiência no mercado de trabalho, verifica-se uma proporção de pessoas ocupadas menor neste grupo que no das pessoas sem nenhuma das deficiências investigadas. Das 66,6 milhões de pessoas de 10 anos ou mais de idade que compõem a população ocupada no País, 9,0 milhões são portadoras de alguma das deficiências pesquisadas, (censo demográfico - 2000).

O objetivo deste artigo foi fazer uma análise da relação entre as pessoas portadoras de deficiência e a sua inserção no mercado de trabalho, levando - se em consideração a preocupação com a Responsabilidade Social, os aspectos legais, e a Acessibilidade.

A metodologia foi baseada numa Pesquisa Bibliográfica, Qualitativa, Descritiva, onde foi feita a leitura de artigos científicos, dissertações, livros e documentos impressos em meios eletrônicos.



A intolerância, o preconceito, a falta de informações e a desigualdade social, são características predominantes que afetam a integração e dificultam a inclusão das Pessoas Portadoras de Deficiência no mercado de trabalho.

É importante demonstrar a importância da inclusão social, o quanto isso traz benefício para a empresa, mudando o quadro de preconceito um dia existente.

2 Nova postura das empresas em relação a Pessoas Portadoras de Deficiência

As empresas brasileiras estão mudando. De acordo com o relatório do IBDD (Instituto Brasileiro dos Direitos da Pessoa com Deficiência) de 2011, houve um aumento no número de candidatos contratados com ensino superior completo. As empresas entenderam que não há vagas específicas para Pessoas com Deficiência e sim vagas abertas para pessoas com deficiência capacitadas para ocupá-las.

Não se trata, portanto, somente de contratar pessoas com deficiência, mas também de oferecer as possibilidades para que possam desenvolver seus talentos e permanecer na empresa (ETHOS, Instituto, 2002).

A mudança de filosofia das empresas beneficiou a contratação de serviços, que incluem palestras de sensibilização, capacitações de RH e análises e capacitações em acessibilidade.

Uma grande preocupação das empresas está relacionada à escolaridade e profissionalização. Para a empresa, um profissional com deficiência que esteja qualificado e alcance os resultados esperados é incentivo a novas contratações.

A admissão destes profissionais deve avaliar as deficiências que melhor se adequem às atividades da empresa, ao cargo que será ocupado e, principalmente ao complexo organizacional como um todo. A pirâmide organizacional requer cargos com exigências menos acentuadas, de modo que, excluindo o preconceito e a discriminação e aplicando o bom senso em conjunto com a Responsabilidade Social, passa-se por despercebida deficiências que nada (ou quase nada) interferem no desenvolver de muitas atividades.

Os esforços destes profissionais refletem no aumento da qualidade e na produtividade e corroboram com o marketing social.

Com muita dedicação, eles desempenham suas atividades, estão sempre dispostos a cumprir metas, objetivos, ordens e solicitações em geral e o absentismo é quase inexistente.

2.1 A Lei de cotas para Pessoas Portadoras de Deficiência

De acordo com a Convenção 159 da OIT (Organização Internacional do Trabalho), de 1983, entende-se por pessoa com deficiência aquelas “cujas possibilidades de obter e conservar um emprego adequado e de progredir no mesmo, fique substancialmente reduzidas devido a uma deficiência de caráter físico ou mental devidamente comprovada”.

As deficiências podem ser: físicas, auditivas, visuais, mentais ou múltiplas, podendo ser de nascença ou adquirida depois.

De acordo com a lei nº 8.213, de 1991, artigo 93 (BRASIL, 1991) a empresa com 100 ou mais funcionários está obrigada a preencher de 2 a 5 por cento de seus cargos com beneficiários reabilitados ou pessoas portadoras de deficiência, na seguinte proporção:

- Até 200 funcionários.....2%



- De 201 a 500 funcionários.....3%
- De 501 a 1000 funcionários.....4%
- De 1001 em diante funcionários.....5%

O descumprimento da Lei de cotas tem sido foco da intensa fiscalização da Delegacia Regional do Trabalho. Cumprindo a determinação de maneira eficiente, econômica e que proteja os interesses de sua empresa as chances e oportunidades de trabalho se igualam e os diferentes se tornam iguais.

2.2 A inexistência de estabilidade para as Pessoas Portadoras de Deficiência

O § 1º, do art. 93, da Lei 8.213/91 diz que: “a dispensa de trabalhador reabilitado ou de deficiente habilitado [...] só poderá ocorrer após a contratação de substituto de condição semelhante” (BRASIL, 1991).

Do ponto de vista da empresa o que se tem é um dever jurídico de contratar previamente um substituto.

3 A contratação de Pessoas Portadoras de Deficiência nas empresas

O preconceito com o Portador de Deficiência talvez seja a maior barreira para a sua contratação. A verdade é que não sabemos lidar com as diferenças, ora por falta de oportunidade, ora por preconceito, a conviver com pessoas com deficiência e, por tudo isso, se tem uma enorme resistência a essa ideia.

Promover a inclusão é um processo lento, que precisa de adaptações e mudanças de comportamento, sendo primordiais para o processo de desenvolvimento de um profissional deficiente.

Ajustes são necessários como todo trabalhador. Oferecer possibilidades é uma forma de desenvolver seus talentos e de garantir sua permanência na empresa. É importante que a empresa desenvolva um processo de acompanhamento do empregado com deficiência, visando sua integração com os colegas e chefia, reforçando o trabalho em equipe, fazendo com que o próprio empregado vá se adaptando ao seu espaço no trabalho.

A empresa que contrata deve ter um programa estruturado de recrutamento, seleção, contratação e desenvolvimento de Pessoas com Deficiência (ETHOS, Instituto, 2002).

Um profissional deficiente recrutado de forma adequada e para a função correta tem muito maior facilidade de adaptação e possibilidades de progredir e alcançar o sucesso profissional (CALADO; BRAGA; RAMOS; JÚNIOR, 2010).

A escolaridade é um fato que reforça a dificuldade das empresas em contratar um Portador de Deficiência. O baixo nível de formação educacional atravança a porta de entrada para sua inserção e o seu desenvolvimento profissional.

A problemática referente à inclusão no mercado de trabalho das pessoas com deficiência não é relacionado apenas à quantidade de vagas ofertadas, mas sim pela qualificação obtida pelo profissional a ser inserido (VASCONCELLOS, 2009).



É através da aprendizagem educacional que um profissional tem suas habilidades e competências desenvolvidas podendo então alcançar seus objetivos profissionais.

A dificuldade de inclusão da pessoa com deficiência no trabalho não decorre, portanto, da falta de leis e de fiscalização, mas da carência de ações e recursos que viabilizem a concretização do que é preconizado pelos dispositivos legais (COELHO, 2009).

3.1 A Acessibilidade auxiliando na inclusão

A acessibilidade exerce papel fundamental na inclusão. A empresa deve conscientizar todos os seus empregados, mediante treinamentos e execução de ações para eliminar barreiras, promovendo a acessibilidade.

Segundo a Associação Brasileira de Normas Técnicas 9050 (ABNT, 2004) para que haja inclusão, é necessária a adaptação do local de trabalho, permitindo a acessibilidade e conforto dessas pessoas.

Algumas adaptações físicas podem ser consideradas como: instalações de rampas, adaptações nas portas para a passagem de cadeira de rodas, banheiros adaptados, e outros.

O acesso a informações e a novas tecnologias também, é de grande importância para o acesso e o desenvolvimento como: implantar software com sintetizadores de voz nos computadores e implantar sistema intranet para comunicação.

A empresa que respeitar os requisitos da acessibilidade estará garantindo um ambiente corporativo inclusivo, proporcionando autonomia, conforto e segurança para os profissionais com deficiência.

Contratar uma pessoa com deficiência apenas para cumprir a Lei, sem remover barreiras que facilitem o acesso dessa pessoa, contribui para aumentar o preconceito de que ela não possui competência laboral (TANAKA; MANZINI, 2005).

3.2 O recrutamento de Pessoas Portadoras de Deficiência

O recrutamento refere-se ao ato de atrair profissionais, através de divulgação, pelos mais variados canais, que atendam a um perfil de candidato [...] e que abastecerá o processo seletivo da organização com o maior número de currículos recebidos (SOUZA, 2010).

Os tipos de recrutamento podem ser internos ou externos. O recrutamento interno consiste na busca de candidatos dentro da própria empresa, possibilitando o crescimento do profissional dentro da organização.

O recrutamento externo busca o candidato no ambiente fora da empresa.

As formas de divulgação de uma vaga de emprego são as mais diversas e específicas de acordo com cada caso de recrutamento (SOUZA, 2010). É necessário deixar claro que, as vagas que serão preenchidas, destina-se a uma clientela em questão.



As empresas devem anunciar suas vagas em diversas fontes de atração como as agências de consultoria especializada ou buscar apoio junto a Instituições e escolas para Portadores de Deficiência, como:

AVAPE – Associação para Valorização de Pessoas com Deficiência é uma Organização Filantrópica, que promove a inclusão, a reabilitação e a capacitação de pessoas com todo tipo de deficiência.

LAMARA – Associação brasileira de Assistência ao Deficiente visual é uma organização da sociedade civil, que visa apoiar a inclusão educacional e social das crianças, jovens e adultos deficientes visuais.

ICEP – Instituto Cultura, Educacional e Profissionalizante de Pessoas com Deficiência é uma instituição civil, que tem como objetivo integrar e incluir a pessoa com deficiência na sociedade e prepará-la para o mercado de trabalho, capacitar recursos humanos em áreas específicas, atuar na defesa dos direitos da pessoa com deficiência, em todos os setores.

APAE – Associação de Pais e Amigos dos Excepcionais é uma instituição sem fins lucrativos que visa à inclusão social das pessoas com deficiência intelectual e garantem o apoio e segurança para que possam desfrutar de uma vida em sociedade.

IBDD – Instituto Brasileiro dos Direitos das Pessoas com Deficiência é uma instituição que visa à inclusão social e a cidadania das Pessoas com Deficiência.

Deve-se primeiramente fazer um planejamento de quantas pessoas devem ser contratadas, qualificações e quais procedimentos tomar para o preenchimento da vaga.

Os profissionais que serão responsáveis pelo recrutamento e seleção de deficientes precisam ter um treinamento especial para garantir o sucesso do processo.

É muito importante que a empresa ressalte as competências, habilidades e atitudes do candidato e não o discrimine por ser um portador de deficiência (NAMBU, 2003).

3.3 A seleção de pessoas portadoras de deficiência

Tendo feito o recrutamento, inicia-se a seleção. Segundo Souza (2010) em se tratando da seleção de pessoas, o foco se dá nos processos de escolha e de tomada de decisão.

Conforme Souza (2010, apud ROBBINS, 2005) seleção torna-se uma prática que se propõe a desempenhar de modo eficaz a adequação entre as características de um indivíduo e da organização.

A equipe deve estar preparada para atender as exigências peculiares as Pessoas com Deficiência.

Há vários tipos de estratégias a serem aplicadas no processo de seleção, como: testes escritos, práticos, e psicológicos, dinâmicas de grupo e entrevistas.



Cabem aos profissionais de RH, traçar o perfil de competências do candidato, conhecer as potencialidades e limitações, conforme a demanda dos cargos a serem ocupados por esses profissionais, assegurando que não haja desigualdade na distribuição dos cargos.

Pressupõe-se que o conhecimento a respeito de cada tipo de deficiência, a habilidade para lidar com este público e a atitude positiva formariam o conjunto ideal de fatores internos e externos do profissional de Recrutamento e Seleção (SOUZA, 2010).

O conhecimento acerca das questões da deficiência é a principal ferramenta para agir adequadamente na escolha do candidato, pois contribui para enfrentar as dificuldades que envolvem a inclusão.

A questão da deficiência deve ser abordada com naturalidade. Não é o conteúdo da pergunta, mas sim a sua formulação. O selecionador poderá perguntar a respeito da deficiência, se tiver dúvidas sobre a incapacidade para o desempenho da função (NAMBU, 2003).

Após a etapa da seleção, o candidato que se encaixa nas competências determinadas para o preenchimento da vaga, fica com o emprego (SOUZA, 2010).

Aqueles que conquistaram uma posição na empresa promotora da oportunidade precisam ser burocraticamente contratados, diz Souza (2010, LEME, 2007).

Os portadores de deficiência passam pelos mesmos procedimentos que as pessoas sem deficiência. A diferença ocorre na limitação que a pessoa com deficiência pode apresentar.

3.4 Os treinamentos

Os treinamentos estão ligados à integração e as operações que serão executadas. Os funcionários que entram são levados a conhecer a empresa, seus procedimentos, os aspectos ligados à segurança e a qualidade, e são treinados por uma pessoa especializada da mesma maneira que ocorre com uma pessoa sem deficiência.

4 A responsabilidade social nas empresas

A Responsabilidade Social tem como aspectos a ética, cidadania e direitos humanos, visando o desenvolvimento sustentável da sociedade, promovendo a redução das desigualdades sociais.

A responsabilidade social deveria ir além de uma obrigação e um cumprimento de lei de Cotas, é uma questão de solidariedade, e de consciência.

Segundo Souza (2007) a responsabilidade social ajuda as empresas a terem uma imagem institucional positiva no mercado, as quais estão inseridas e principalmente estimulam a simpatia e a admiração do público consumidor.

Segundo Calado (2010 apud TANAKA, 2006) promover ações que fortaleçam ainda mais a responsabilidade social da empresa, cercear o preconceito, respeitar a diversidade,



promovendo sempre a inclusão de pessoas com deficiência não apenas no mercado de trabalho, mas na sociedade, é uma luta diária, porém incansável.

Os processos sociais, econômicos, políticos e culturais desencadeados em torno do fenômeno da globalização e da crise estrutural do capitalismo, proporcionaram, a diferentes áreas do conhecimento, a elaboração de profundas reflexões acerca da história, das conquistas, dos avanços (PFEIFER, 2006).

Para PFEIFER (2006) ser socialmente responsável é desenvolver voluntariamente ações sociais e ambientais baseadas em princípios éticos voltados para a melhoria da qualidade de vida de trabalhadores, comunidades e clientes.

O mercado está evoluindo junto com a responsabilidade social, exigindo a transparência e a ética nos negócios.

Tem-se como exemplo de transparência: se a empresa sonegar uma informação importante sobre seus produtos e serviços, poderá ser responsabilizada, por omissão.

Outro exemplo é a ética: quando uma empresa no desenvolvimento de suas atividades não se preocupa com a poluição que causa no meio ambiente, mesmo oferecendo o melhor produto, ela não está sendo ética.

Segundo o Instituto Ethos e o SEBRAE - Serviço Brasileiro de Apoio às Micro e Pequenas (2003) a Responsabilidade Social Empresarial, diz respeito à maneira como as empresas realizam seus negócios: os critérios que utilizam para a tomada de decisões, os valores que definem suas prioridades e os relacionamentos com todos os públicos com os quais interagem.

Dar oportunidade a inserção de profissionais com deficiência, investir em seu treinamento, incluído a educação e o desenvolvimento de habilidades, fazer valer as obrigações básicas trabalhistas, criar acessibilidade no ambiente de trabalho, definir metas e flexibilidade aos funcionários, promover hábitos de trabalho saudáveis é a chave de ser uma empresa que se preocupa em ser socialmente responsável, sustentável, resultando no sucesso da empresa.

“Hoje em dia uma cultura empresarial forte, assente em princípios econômicos sólidos, tem que ser desenvolvida, não à parte, não contra, mas com a incorporação de valores de responsabilidade social.” (MORAIS; FERNANDES, 2008, p13).

4- Conclusão

Cada ser é o que é por ser diferente. A diferença ocorre quando se gosta de um tipo de música diferente do outro, quando usam roupas de forma diferente, enfim a diferença está presente na vida de todo ser humano, ela faz com que um indivíduo se diferencie um do outro em caráter e personalidade. As diferenças existem é preciso aceitá-las e compreendê-las.

As dificuldades que um portador de deficiência tem é única e individual, para se sobressair, depende de que forma eles próprios encaram suas superações. A sociedade vem enfrentando características de uma realidade que não pode ser alterada, mas sim diminuída. O preconceito, a desinformação, a intolerância faz com que os portadores de deficiência se



sintam excluídos, submissos e sem perspectiva de vida, o que é uma das causas de um portador de deficiência não lutar pelo seu desenvolvimento educacional e profissional.

É um dever da sociedade, trabalhar o desenvolvimento social, colaborando para a adaptação dos portadores de deficiência.

Inserir um portador de deficiência numa empresa não deveria ser apenas para cumprir cotas, e também não só por ser politicamente correto, mas sim por motivos óbvios de que o portador de deficiência pode trabalhar como um profissional normal, com limitações, mas normal. Algumas empresas estão tendo um novo olhar e percebendo que com um pouco de bom senso a inclusão se torna mais próxima da realidade.

Da parte dos portadores de deficiência vale ressaltar que é importante o seu desenvolvimento educacional, isto colabora muito para as empresas os contratarem e para o desenvolvimento de suas habilidades no trabalho.

Da parte das empresas é importante mudar sua cultura, sua política e pensar um pouco humanamente na sua forma de agir e se preocupar com a responsabilidade social. Leis foram criadas para ajudar na inclusão, porém não é só isso é preciso eliminar barreiras arquitetônicas e sociais.

Portanto, a simples prescrição de leis, para assegurar os direitos da pessoa com deficiência de ter um trabalho, não irá mudar a sua realidade se os fatores que dificultam a sua inserção no meio social não forem detectados, discutidos e minimizados por meio de uma ação conjunta entre o indivíduo, a família, a sociedade e o governo.

REFERÊNCIAS

ABNT - Associação Brasileira de Normas Técnicas. **NBR 9050**. Acessibilidade a edificações, mobiliário, espaços e equipamentos urbanos. Rio de Janeiro. 2004.

APAE - Associação de Pais e Amigos dos Excepcionais. **Instituição filantrópica**. Disponível em: <<http://www.apaebrasil.org.br>>. Acesso em: 30/06/2012.

AVAPE - Associação para Valorização de Pessoas com Deficiência. **Organização filantrópica**. Disponível em <www.avape.com.br> Acesso em: 30/06/2012.

BRASIL. **Lei nº 8213**, de 24 de julho de 1991. Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras Providências. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L8213cons.htm> Acesso em: 01/07/2012.

CALADO, Jane da Cunha; JUNIOR, Sérgio Silva Braga; RAMOS, André Luiz; JUNIOR, Nelson Alonso. **Fatores de Interferência no Processo de Contratação de Pessoas com Deficiência: Um Estudo sobre a Integração e Socialização**. Artigo apresentado ao VII SEGeT. 2010. Associação educacional Dom Bosco. Resende. 2010.

CARVALHO-FREITAS, Maria Nivalda de. **Inserção de Gestão de Trabalho de Pessoas com Deficiência: Um Estudo de Caso**. RAC, Curitiba, v.13, Edição Especial, art. 8, p. 121-138, jun. 2009.

COELHO, Cecília Martins. **Trabalhadores com deficiência: vivência subjetiva e realidade de trabalho**. Dissertação (Mestrado em Ciências da Reabilitação). Universidade federal de Minas Gerais. Minas Gerais. 2009



IBDD – Instituto Brasileiro dos direitos da pessoa com deficiência. **Mudança das empresas na contratação de pessoas com deficiência**, 2012. Disponível em: <<http://www.ibdd.org.br/informes.asp>>. Acesso em 30/06/2012.

IBGE - Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. **Censo demográfico 2000: características gerais da população**, resultados da amostra. Rio de Janeiro 2002. Disponível em: <<http://www.ibge.gov.br/home/presidencia/noticias/20122002censo.shtm>>. Acesso em: 02/07/2012

ICEP - Instituto Cultura, Educacional e Profissionalizante de Pessoas com Deficiência. **Instituição Civil**. Disponível em: <<http://www.icepbrasil.com.br>>. Acesso em: 29/06/2012.

INSTITUTO ETHOS. **O que as empresas podem fazer pela inclusão das pessoas com deficiência**. São Paulo 2002.

INSTITUTO ETHOS; SEBRAE - Serviço Brasileiro de Apoio às Micro e Pequenas Empresas. **Responsabilidade Social Empresarial para Micro e Pequenas Empresas**. São Paulo. 2003.

LAMARA - Associação brasileira de Assistência ao Deficiente visual. **Organização da Sociedade Civil**. Disponível em: <<http://www.laramara.org.br>>. Acesso em 29/06/2012.

MORAIS, F. A. S.; FERNANDES, R. F. B. **Responsabilidade Social das empresas: presente e futuro**. Departamento de Engenharia Civil. Instituto Politécnico de Coimbra. Coimbra. 2008.

NAMBU, Taís Suemi. **Construindo Um Mercado de Trabalho Inclusivo**: guia prático para profissionais de Recursos Humanos. Por Taís Suemi Nambu, revisão de Maria Salete F. Aranha – São Paulo: SORRI-BRASIL; Brasília: CORDE, 2003.

OIT – Organização Internacional do Trabalho. Convenção 159, art. 1, de 1983. Relativa à **Reabilitação Profissional e Emprego de Pessoas Deficientes**. Disponível em: <<http://www.oitbrasil.org.br/node/505>>. Acesso em 30/06/2012.

PFEIFER, Mariana. **Responsabilidade Social das empresas: instrumento de consolidação hegemônica do projeto neoliberal?** Dissertação (Mestrado em Serviço Social). Universidade Federal de Santa Catarina. Florianópolis. 2006.

SOUZA, Daniele castelões Tavares. **Análise das práticas de recrutamento e de seleção de pessoas com deficiência para o trabalho em empresas privadas: cumprimento à Lei nº 8213/1991**. Dissertação (Magistrado em Políticas Públicas e Formação Humana). Universidade do Estado do Rio de Janeiro. Rio de Janeiro. 2010.

SOUZA, Denise Alves. **Responsabilidade Social nas empresas**. Monografia (obtenção de grau de especialista em Marketing). Universidade Cândido Mendes. Rio de Janeiro. 2007.

TANAKA, E. D. O.; MANZINI, J. E. **O que os empregadores pensam sobre o trabalho da pessoa com deficiência?** Revista Brasileira de Educação Especial, Marília, v. 11, n. 2, p. 273-294. 2005.



IX SEGeT 2012



**SIMPÓSIO DE EXCELÊNCIA EM
GESTÃO E TECNOLOGIA**

Tema: Gestão, Inovação e Tecnologia para a Sustentabilidade

VASCONCELLOS, Taís Monteiro. **O paradoxo da inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho no Distrito Federal.** Monografia (obtenção da graduação em Serviço Social). Universidade de Brasília. Brasília 2009.