

CONTRATAÇÃO DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA NAS EMPRESAS NA PERSPECTIVA DOS PROFISSIONAIS DE RECURSOS HUMANOS¹

EMPLOYMENT OF PEOPLE WITH DISABILITIES FROM THE HUMAN RESOURCES PROFESSIONALS' PERSPECTIVE

Suelen Moraes LORENZO²

Nilson Rogério SILVA³

RESUMO: esta pesquisa tem como objetivo descrever e analisar características do processo de contratação de pessoas com deficiência no mercado formal de trabalho em empresas privadas no interior paulista. Também pretende descrever o perfil desses empregados nessas empresas. A coleta de dados foi realizada com 12 profissionais de Recursos Humanos por meio de um roteiro de entrevista semiestruturado cuja análise ocorreu por meio da técnica de análise conteúdo. Os resultados revelaram que: 1) os profissionais de recursos humanos não procuraram apoio de serviços terceirizados para especificar as vagas, recrutar ou selecionar os candidatos; 2) as vagas ofertadas eram predominantemente operacionais, em funções mais simples; 3) as contratações foram motivadas pela obrigatoriedade da lei; 4) a remuneração era baixa e os desligamentos geralmente acontecem por solicitação do trabalhador; 5) em todas as empresas pesquisadas havia pessoas contratadas com deficiência intelectual e, em menor número, pessoas com deficiência física; 6) a maioria dos funcionários contratados possuía Ensino Fundamental completo. Conclui-se que a escolarização é imprescindível às pessoas com deficiência para a conquista do emprego e que havia desconhecimento, por parte das empresas, quanto ao conceito adequado de inclusão profissional, indicando a necessidade de ações integradas que contemplem esses aspectos para benefício dos trabalhadores e das empresas.

PALAVRAS-CHAVE: Educação Especial. Mercado de Trabalho. Pessoas com Deficiência.

ABSTRACT: This research aims to describe and analyze the characteristics of disabled people's employment process from private companies in a city in countryside of São Paulo State. It also intends to describe the profile of employees with disabilities in those companies. Data collection was carried out with 12 Human Resource professionals through a semi-structured interview script whose analysis occurred through the technique of content analysis. The results revealed that: 1) the human resources professionals did not seek support from outsourced services to specify the job openings, recruit or select candidates; 2) the offered job openings were predominantly operational, in simpler functions; 3) hiring was motivated by the law requirements; 4) they were underpaid and the discharges usually took place by the employees' requirements; 5) in all the interviewed companies there were hired people with intellectual disability, whereas people with physical disability were also found, but outnumbered; 6) most hired employees had complete elementary school. It was concluded that education is essential for disabled people to have jobs and that the companies were not aware of the appropriate concept of professional inclusion, indicating the need for integrated action covering these aspects for the benefit of both workers and companies.

KEYWORDS: Special Education. Labor Market. People with Disabilities.

1 INTRODUÇÃO

Atualmente conseguir ingressar no mercado formal de trabalho não é uma tarefa fácil, por isso a formação e qualificação profissional são características valorizadas e que podem ser determinantes para a conquista de um emprego e isso também se aplica às pessoas com deficiência - PCD. Ribeiro e Lima (2010) discutem que o mercado de trabalho sempre foi com-

¹ <http://dx.doi.org/10.1590/S1413-65382317000300003>

² Mestre em Educação pela Faculdade de Filosofia e Ciências, Unesp, campus de Marília. Marília, SP, Brasil. suelen.lorenzo@gmail.com

³ Docente do Departamento de Fisioterapia e Terapia Ocupacional e do Programa de Pós-Graduação em Educação da Faculdade de Filosofia e Ciências, UNESP, Campus de Marília. Marília, SP, Brasil. nilson@marilia.unesp.br

petitivo e concorrido sendo que as PCD acabam encontrando maiores dificuldades de ingresso, frequentemente não preenchem as exigências quanto à qualificação, desse modo a inserção no trabalho emerge como um problema e desafio.

Destaca-se que, neste estudo, será utilizado o termo pessoas com deficiência - PCD por ser compreendido como o mais apropriado, sendo esta a nomenclatura estabelecida pela Convenção Internacional sobre os direitos das pessoas com deficiência (BRASIL, 2009) e a mesma adotada no recente Estatuto nacional da pessoa com deficiência (BRASIL, 2015). A Lei 8.213/91, denominada popularmente de Lei de Cotas, é uma medida compensatória que busca ampliar o acesso ao mercado formal de trabalho das PCD, por meio da reserva obrigatória de postos de trabalho. Assim, os estabelecimentos com cem ou mais colaboradores devem reservar de 2 a 5% de suas vagas para serem ocupados por esse grupo de pessoas. Apesar da referida legislação nacional, em 2013, a Relação Anual de Informações Sociais (RAIS) divulgou que menos de 1% (0,73%) dos cidadãos com deficiência estavam inseridos no mercado formal de trabalho. Ao estudar sobre receptividade ou adesão das empresas brasileiras a Lei de Cotas, Ribeiro e Carneiro (2009) constataram que uma das justificativas mais utilizadas pelos estabelecimentos para a protelação do cumprimento das cotas é elevar as exigências de qualificação, de maneira a restringir as possibilidades de encontrar potenciais candidatos.

A fiscalização da Lei de Cotas, segundo Tanaka e Manzini (2005), impulsionou a contratação dessa parcela da população, ao entrevistarem seis empresas localizadas no norte do Paraná, os autores verificaram que a falta de escolaridade e preparação profissional é um dos principais entraves a contratação. Neves-Silva, Prais e Silveira (2015), em estudo realizado em Belo Horizonte, identificaram que tanto as empresas quanto os indivíduos com deficiência apontam a baixa qualificação como uma dificuldade a ser superada. Ribeiro e Lima (2010) consideram que, em decorrência do longo período de segregação, muitas pessoas ficaram sem o devido preparo para corresponder as imposições do mercado. No entanto, é preciso ponderar que, embora em percentuais bem menores, existem PCD no ensino superior, e que há diferenças no nível de formação entre os grupos por tipo de deficiência. Veltrone e Almeida (2010), ao entrevistarem gestores e PCD em quatro empresas de São Carlos/SP, constataram que dos 92 funcionários inseridos pela Lei de Cotas, 34,96% completaram o ensino fundamental, ao passo que apenas 1,84% concluíram o ensino superior, sendo que os deficientes auditivos e físicos completaram a graduação e, por isso, obtiveram um maior índice de empregabilidade. Pereira e Passerino (2012) verificaram, em seu estudo, que os funcionários com deficiência intelectual possuíam menor nível de escolaridade quando comparado aos com deficiência física.

A literatura revela que a pouca escolaridade gera outros problemas, como, por exemplo, a oferta de vagas menos atrativas. Veltrone e Almeida (2010) detectaram que metade das empresas informou não ter candidatos com deficiência em condições de exercerem cargos elevados em função da necessidade de maior qualificação profissional e por isso desenvolviam funções mais simples. Da mesma forma, Barros (2014) discute que a qualificação profissional é uma importante ferramenta para obtenção de melhores condições de trabalho e ampliação de oportunidades. Bezerra e Vieira (2011), ao estudar a inserção de indivíduos com deficiência intelectual em organizações, com e sem fins lucrativos, concluíram que esse grupo de trabalhadores ocupa os cargos mais baixos e ainda são discriminados pelos demais que exercem a mesma função porque os consideram inferiores em razão de sua limitação cognitiva, fato que

gera atitudes preconceituosas nas empresas. Duarte e Freschi (2013), ao pesquisar os problemas enfrentados pelos profissionais de recursos humanos para a contratação das PCD em empresas de porte médio da região de Guarulhos – SP, afirmaram que, para recrutar e selecionar os candidatos, as ferramentas de avaliação utilizadas devem estar adequadas às necessidades e condições dos usuários, de modo a permitir plena participação. Portanto, é preciso buscar ajustar os instrumentos empregados nas provas de conhecimentos ou capacidades, assim como os locais em que será executada essa seleção, oferecendo oportunidades condizentes com a realidade das pessoas que estão sendo avaliadas. Duarte e Freschi (2013) alertaram que 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. Campos, Vasconcellos e Kruglianskas (2012) constataram a necessidade de desenvolver uma política de treinamento voltado a preparação dos supervisores e coordenadores para promoção de uma sensibilização mais efetiva. Para os autores, há necessidade de considerar a disseminação da inclusão também junto aos demais funcionários da empresa, visto que muitos problemas decorrem da qualidade das interações estabelecidas, as quais podem dificultar o desempenho e a manutenção dos funcionários cotistas.

Frente aos vários entraves para a inserção das PCD nos ambientes laborais, torna-se relevante conhecer como ocorre a contratação desse grupo de trabalhadores nas diferentes empresas. Ao percorrer todas as etapas do processo de contratação, isto é, desde as razões para a contratação até os motivos que conduzem à permanência ou não do funcionário, é possível a identificação de outras lacunas ou reiterar problemas nesse e outros contextos, de modo a ampliar o conhecimento sobre o assunto e nortear ações de capacitação profissional. Igualmente saber quem são as PCD contratadas e quem são seus contratadores também constitui aspecto essencial.

2 OBJETIVOS

Descrever e analisar características do processo de contratação de PCD no mercado formal de trabalho em empresas privadas de um município de médio porte no interior paulista, bem como descrever o perfil das pessoas com deficiências contratadas por estas empresas, por meios de relatos dos profissionais responsáveis pelo processo de seleção e recrutamento dessas empresas.

3 MÉTODO

Conforme os dados divulgados pela Relação Anual de Informações Sociais – RAIS, em 2013, no município estudado havia 65 empresas com 100 ou mais funcionários. Para participar da pesquisa foram convidadas as empresas dos subsetores com maior número de estabelecimentos, isto é, empresas de alimentos e bebidas juntamente com o comércio atacadista e varejista totalizando 24 empresas do ramo alimentício. Contudo, houve o aceite de participação de 12 delas, sendo quatro do ramo industrial, seis do comércio varejista e dois do comércio atacadista. Todas apresentaram resistência para participar da pesquisa e abordar o assunto. No período de novembro de 2014 a fevereiro de 2015 foram realizadas entrevistas semiestruturadas com 12 profissionais responsáveis pelo processo de seleção e recrutamento dos

funcionários com deficiência, ou seja, profissionais de recursos humanos – RH. Do total de 12 participantes, quatro são homens e oito mulheres, com idade média de 33,1 anos e formação diversificada entre ensino médio, psicologia, administração, ciências contábeis e ciências da informação que ocupavam tanto os cargos de analista de recursos humanos quanto de gerente de recursos humanos. O roteiro de entrevista era composto de perguntas abertas e fechadas distribuídas em três eixos: 1) Caracterização do profissional de RH: dados pessoais e formação; 2) Caracterização da empresa: processo de contratação, condições de trabalho e permanência e desligamentos dos funcionários; 3) Caracterização dos funcionários com deficiência: dados pessoais e formação.

Esta pesquisa recebeu a aprovação do Comitê de Ética em Pesquisa sob o parecer 1113/2014 e houve a assinatura do Termo de Consentimento Livre e Esclarecido – TCLE pelos participantes.

O procedimento para a coleta de dados ocorreu em duas etapas, a primeira foi de identificação das empresas no município classificadas pela Lei de Cotas e a segunda foi de contato com as empresas. Para obtenção da lista com os nomes das empresas com 100 ou mais funcionários antes foi necessário entrar em contato com diferentes órgãos privados e públicos de instâncias federais, estaduais e municipais, mas ao final foi a prefeitura municipal que, após protocolar solicitação e fornecer os documentos comprobatórios, emitiu a referida listagem. As empresas foram, em princípio, contactadas por telefone para convite de participação, posteriormente receberam a oficialização do convite via e-mail e os documentos referentes à pesquisa, ao final, novamente foi realizado contato telefônico para obter um parecer definitivo de participação ou não na pesquisa. As entrevistas ocorreram nas dependências das empresas em datas e horários previamente agendados, foram gravadas (áudio) e tiveram duração média de 30 minutos.

Os dados obtidos foram analisados com base na técnica análise de conteúdo conforme propõe Bardin (2000). Os dados passaram pela pré-análise, exploração e tratamento dos dados sendo organizados em categorias temáticas de acordo com a frequência dos elementos comuns e elaboradas as subcategorias, juntamente com uso de estatística descritiva.

4 RESULTADOS E DISCUSSÃO

A partir da coleta e análise dos dados, os resultados encontrados foram distribuídos em cinco seções denominadas: 1) Vagas, funções e formação de recursos humanos; 2) Recrutamento e seleção; 3) Remuneração; 4) Permanência e desligamentos; 5) Perfil dos funcionários com deficiência contratados.

4.1 VAGAS, FUNÇÕES E FORMAÇÃO DE RECURSOS HUMANOS

Em relação às *vagas disponibilizadas*, na maior parte das empresas (10/ 83%), os profissionais de recursos humanos decidem, de modo independente, sobre as vagas ofertadas. Apenas dois deles (17%) referem parcerias com profissionais e/ou serviços terceirizados:

[...] o RH da matriz que estabelece (E1).

[...] todo processo é feito pelo RH (E5).

[...] Eu tenho alguns parceiros, um deles é a APAE e aí eu sei quais as vagas mais indicadas (E11).

No que se refere *aos motivos* para disponibilidade de tais vagas, a importância da Lei de Cotas ocupa destaque, pois, para todas as 12 empresas, essa é a principal razão para destinar vagas às PCD:

[...] Bom, primeiro a gente tem a cota. Sabemos o mínimo que a gente precisa ter (E2).

[...] necessidade perante a lei trabalhista (E8).

Além disso, todas as empresas apontaram que as funções geralmente realizadas por estes funcionários são operacionais, porque, na percepção da maioria (06/50%) dos entrevistados, são atividades mais simples:

[...] Empacotador e abastecedor de feira (E2).

[...] Reposição, pacote e recepção (E8).

[...] são departamentos com atividades mais simples, que não explora tanto o mental deles (E1).

As características das vagas disponibilizadas para os funcionários com deficiência também revelam que a maior parte das empresas não busca pelo auxílio de um serviço terceirizado, entretanto, alguns dos profissionais entrevistados informaram que encontram dificuldades para a contratação desse grupo de trabalhadores, conforme pode ser visto no relato a seguir:

[...] não estamos preparados para lidar com funcionários surdos-mudos. Eu não sei e na minha loja não tem ninguém que sabe. Então eu não posso contratar e criar um problema para a pessoa (E8).

A inserção no mercado formal de trabalho da população com deficiência ainda é um assunto que precisa ser explorado nas empresas brasileiras, visto que, conforme afirma Garcia (2014), apenas a partir dos anos 2000 surge toda uma estrutura legal para favorecer a inclusão nos ambientes laborais.

No que diz respeito às funções e aos motivos apontados para as vagas ofertadas, é possível perceber que são fundamentados pelo nível de complexidade da atividade, com priorização de cargos com maior possibilidade de reposição de funcionários ou em locais em que os riscos à segurança são menores. Questiona-se tal conduta por não considerar como parâmetro principal as possibilidades e potencialidades das pessoas, as exigências as habilidades para o cargo e mesmo as eventuais restrições que os funcionários apresentem. Outros estudos da área (ARAÚJO; SCHMIDT, 2006; GODKE, 2010) constataram que a maioria dos funcionários com deficiência executa atividades operacionais.

Duas vertentes podem explicar as alocações dos trabalhadores com deficiência nas atividades indicadas. A primeira é que a oferta de tarefas operacionais e simples decorre da baixa escolarização, pois 78% dos contratados por cotas nestas empresas não concluíram o ensino médio. O fragmento a seguir que representa esta abordagem:

[...] Geralmente são as funções, hoje, mais operacionais, porque eu não tenho nenhuma pessoa com deficiência em uma carreira analítica. Não por ser um impedimento, mas porque eu não encontrei pessoas que tivessem condição de ocupar essas vagas [...] é difícil você encontrar hoje, pessoas com deficiência que tenham tido acesso a uma formação com mais qualidade, até por

conta de locomoção de dependência. É muito comum que eles não tenham formação no ensino médio (E11).

Uma segunda vertente é a dificuldade em reconhecer quais funções podem ser exercidas por uma PCD, o que induz a um julgamento centrado na incapacidade, na limitação. A identificação das reais potencialidades e limitações de cada indivíduo possibilita a oferta de cargos compatíveis e apropriados em funções não cogitadas, desde que em condições adequadas. Conforme o manual publicado pelo Ministério do Trabalho e Emprego (2007), é comum a associação de certas deficiências a determinados tipos de cargos, entretanto essa correspondência limita o despontar de várias outras potencialidades que estas pessoas podem vir a adquirir e aprimorar quando estão em postos devidamente adaptados, pois, os atuais recursos e equipamentos de Tecnologia Assistiva têm ampliado as possibilidades de inserção profissional.

Os profissionais de recursos humanos, quando não estão habilitados, podem tomar decisões no decorrer do processo de contratação baseadas no senso comum, podendo implicar em possível predileção por algumas deficiências que sejam menos aparentes ou que exijam, a priori, menores adaptações do ambiente e da equipe. Contudo, contratar somente pessoas com um tipo deficiência ou com deficiências leves pode ser considerado um ato discriminatório (BRASIL, 2007).

Nas entrevistas, notou-se que os argumentos para escolha das atividades são fundamentados por concepções que não consideram as potencialidades destas pessoas, pois o foco está nas características da deficiência como, por exemplo, ilustra os relatos a seguir:

[...] nós não contratamos auditivo porque trabalhamos com público o tempo todo e fica complicado (E4).

[...] eu não tenho aqui pessoa mutilada, pessoa que não tem um braço, porque eu não tenho como colocar essa pessoa para trabalhar no pacote (E7).

A pesquisa realizada por Carvalho-Freitas (2009), com gerentes e funcionários com e sem deficiência em um estabelecimento de grande porte com filiais em Minas Gerais, Bahia e Paraná, revelou que, nesta companhia, ainda há maior foco na deficiência e suas limitações em detrimento das potencialidades. Para autora, a falta de treinamentos sistematizados, com debates mais abrangentes acerca da inclusão, contribui para uma ausência de reflexão e aprendizagem sobre o tema, e isso tende a dificultar o reconhecimento dos diferentes membros da empresa quanto as suas próprias necessidades de preparação sobre o assunto. Duarte e Freschi (2013) verificaram a necessidade de treinamento para os profissionais recursos humanos, porque eles apresentaram dificuldades de contratar pessoas para preencherem as cotas.

A formação dos profissionais de recursos humanos é um dos pontos que pode ser inserido nas mudanças necessárias para adequada inclusão nos ambientes de trabalho. Entre os participantes da pesquisa, há profissionais com formação em ciências contábeis, sistemas de informação e até mesmo somente com o ensino médio. Portanto, a formação destes profissionais é diversificada, e muitas delas ainda não contemplam conhecimento teórico sobre a inclusão ou a retratam de modo pontual, superficial.

O manual publicado pelo Ministério do Trabalho e Emprego sugere que as empresas busquem por auxílio junto às entidades e escolas especializadas a fim de superar suas dificuldades por desconhecimento acerca de deficiência e para saber reconhecer as potencialidades e limitações desse grupo (BRASIL, 2007). Algumas formas de assessoria são *workshops*, consultoria de profissionais especializados para treinamento ou avaliações, ou mesmo *benchmarking* dos processos de inclusão.

Compreender a inclusão profissional implica em fazer uma análise apurada dos postos e cargos, substituir o foco de atenção da deficiência para as modificações que precisam ser realizadas, ofertar cargos com funções adequadas e que possibilitem condições do exercício profissional com efetividade. Bezerra e Vieira (2012) constataram, em sua pesquisa, que não há flexibilidade nas atribuições dos cargos disponíveis para promover a inserção de indivíduos com deficiência nos postos de trabalho. Ressaltaram ainda que empresas alegam limitações quanto à oferta dos cargos para pessoas com deficiência com base no temor de ocorrência de acidentes de trabalho, mas, para os autores, as precauções estão mais centradas em evitar as multas e outras implicações jurídicas do que propriamente configuram preocupação com a segurança do funcionário.

4.2 RECRUTAMENTO E SELEÇÃO

Nessa categoria temática são apresentados quais são os meios adotados para captação de candidatos, os critérios de seleção estabelecidos e os procedimentos executados antes da contratação dos trabalhadores com deficiência.

A captação das pessoas ocorre predominantemente por meio de procura espontânea do candidato à empresa (09/75%) e, em menor percentual, por meio de parcerias com instituições especializadas.

[...] é por demanda espontânea ao próprio setor de RH (E10).

[...] temos parcerias, com o INSS, ASTI, ICESP que hoje são nossos maiores parceiros (E2).

Os principais (05/42%) critérios considerados na seleção são as características da deficiência e o nível de escolaridade.

[...] ter um menor grau de PCD para poder entender o que se fala e para poder desempenhar o trabalho (E12).

[...] formação, pedimos pelo menos o ensino médio completo (E9).

[...] estamos sendo o menos criterioso possível, porque com uma análise mais criteriosa acabamos não contratando ninguém (E3).

Quanto aos os procedimentos utilizados para o recrutamento e seleção, a entrevista foi indicada mais citada (06/50%), seguida de prova.

[...] entrevistamos a pessoa, batemos um papo e ele é avaliado normalmente como qualquer outra pessoa, não tem nada específico (E7).

[...] é realizado uma prova básica de conhecimentos de português, matemática e redação simples e esse é o processo padrão (E9).

Em relação aos serviços terceirizados, foi possível identificar que o número de empresas que buscam esse tipo de apoio é baixo. Contudo, dentre as empresas, há aquelas que procuram por serviços mais abrangentes como mostra os exemplos dos relatos a seguir:

[...] se não houver currículos procuramos o PAT, e no caso de não utilizarmos, a gente procura o um serviço do governo [...] (E12).

[...] há uma falta de instituições que mantenham um cadastro de pessoas interessadas em iniciar atividade no mercado de trabalho. Eu procurei vários lugares aqui que trabalham com deficientes, mas eles não têm um cadastro específico [...] (E11).

Receber auxílio de serviço terceirizado é de grande relevância e pode contribuir para o êxito do processo de inclusão nos ambientes de trabalho, entretanto, é de fundamental importância considerar a capacidade do serviço que está sendo solicitado, pois, mesmo entre os profissionais habilitados não é simples a tarefa de realizar a seleção/recrutamento e pode haver dificuldades para avaliação e indicação de atividades. Além disso, não é fácil encontrar esse tipo de serviços, visto que o governo não cria programas dessa natureza e são poucas as instituições que o fornecem.

O distanciamento entre empresas e instituições especializadas, também foi observado em pesquisa de Araújo e Schmidt (2006) em que os autores constataram a não procura por apoio especializado no momento de buscar por candidatos, bem como as instituições não forneciam serviços de suporte às contratações que despertassem o interesse das empresas, e, dessa forma, existe uma dificuldade de desenvolver um diálogo produtivo que realmente favoreça aqueles com deficiência. Nascimento e Miranda (2007), ao estudarem como ocorre o serviço de parceria das instituições especializadas públicas e privadas na preparação e inserção de PCD no mercado de trabalho, em Salvador, verificaram que a profissionalização está distante dos interesses tecnológicos e produtivos exigidos atualmente pelos empregadores. Duarte e Freschi (2013) ressaltaram a importância de os serviços de consultorias estarem em consonância com as necessidades do mercado de trabalho.

Por outro lado, há empresas que buscam por esse tipo de serviço. Bezerra e Vieira (2012) observaram que empregadores não realizarem o processo de recrutamento e seleção em sua empresa, terceirizando essa tarefa. As informações sobre perfil pretendido para vaga são transmitidas às instituições especializadas e essas encaminham o candidato considerado adequado ao solicitado. Duarte e Freschi (2013) encontraram que na etapa de seleção 55% das empresas entrevistadas solicitavam auxílio especializado.

Embora tenha ocorrido em menores percentuais, na amostra estudada houve participantes que expressaram abertamente uma total ausência de critérios, enquanto outros exigiam um nível mínimo de escolaridade. O grau de instrução também aparece como um pré-requisito ou preferência, no estudo de Araújo e Schmidt (2006), tendo os autores observado que 43% dos empregadores solicitaram o ensino fundamental completo no processo de seleção e 33% o ensino médio completo ou em curso, em decorrência desse critério possivelmente as pessoas contratadas foram em maior número aquelas com deficiência auditiva e deficiência física e em menor percentual a deficiência visual. Dados da RAIS (2013) também indicam que a maioria dos PCD contratados pelas empresas possui ensino médio completo.

Todavia, é importante estar atento para que os próprios critérios e procedimentos de seleção estabelecidos não atuem como barreiras à contratação de certos tipos de deficiência em detrimento de o, por exemplo, a aplicação de provas e testes escritos, se não forem elaborados de modo a considerar todos os possíveis candidatos às cotas, podem vir a excluir as pessoas com deficiência intelectual. Desse modo, é fundamental a existência de critérios e procedimentos sistematizados e aplicáveis para todos os candidatos, e que os avaliadores consigam realmente fazer uma análise que considere e permita reconhecer as reais competências e restrições do sujeito, e o máximo possível, adaptar as funções que promovam condições iguais de oportunidades a estas pessoas em comparação as demais.

O recrutamento praticado nas empresas entrevistadas nos moldes como estão sendo executados reiteram a deficiência como foco central que, somado à ausência de ações que consideram suas particularidades, reforçam os indícios de que tal etapa do processo de contratação não ocorra com condições de equidade, o que pode acarretar um efeito em cadeia e produzir outras dificuldades no decorrer da fase de seleção, inclusive para concretizar a contratação.

4.3 REMUNERAÇÃO

Nessa categoria temática, apresentam-se os valores pagos direta ou indiretamente aos funcionários com deficiência, cujos revelam que em metade das empresas pesquisadas, os funcionários com deficiência recebem, em média, de um a um salário mínimo meio, com a maioria das empresas (08/ 67%) indicando que ofertam benefícios como vale transporte, vale alimentação e convênio médico:

[...] tem cesta básica para todos os funcionários (E6).

[...] os benefícios são oferecidos para PCD ou não. São: vale transporte, Convênio de saúde, vale alimentação. Outros como: Seguro de Vida em Grupo e Restaurante (E10).

A oferta de cargos operacionais com atividades simples e a exigência de um menor nível de instrução tendem a interferir na valorização do trabalho e conduzir a salários mais baixos. Em estudo realizado por Toldrá (2009), as próprias pessoas com deficiência entrevistadas apontaram que devido à falta de capacitação, geralmente as funções ocupadas são mais simples e de menor remuneração. A baixa remuneração entre os trabalhadores com deficiência também foi identificada no estudo de Pereira e Passerino (2012), segundo os autores 82% dos trabalhadores com deficiência recebem até dois salários mínimos enquanto aproximadamente 3% recebem mais de cinco salários e de acordo com as autoras esse aspecto possui relação direta com o nível de escolaridade.

4.4 PERMANÊNCIA E DESLIGAMENTOS

Na maioria das empresas (08/67%), os funcionários com deficiência permanecem por cinco anos ou menos no vínculo de trabalho e têm uma taxa de desligamento menor quando comparados aos funcionários sem deficiência. O desligamento, quando ocorre, é decorrente de iniciativa do trabalhador (09/75%). Embora os motivos apontados para o desligamento são atribuídos à dificuldade de adaptação, por não atingir às

expectativas da empresa, à alta oferta de vagas, à influência da família e insatisfação com horário ou remuneração, observou-se, nos relatos, uma tendência deste último dentre as causas alegadas (04/33%).

- [...] PNE ficam muito tempo a não ser que eles queiram sair (E5).
- [...] às vezes temos que desligar pela questão da adaptação mesmo (E2).
- [...] por não atingir os objetivos da empresa [...] (E10).
- [...] eles acabam arrumando emprego com facilidade em outros locais (E3).

A maior parte dos desligamentos, conforme relato dos participantes, ocorreu por solicitação dos próprios funcionários com deficiência e entre os principais motivos apresentados aparecem a carga horária estabelecida, considerada extensa, e remuneração pouco atrativa. Em decorrência da dificuldade de preenchimento das cotas, existe alta oferta de vagas de trabalho, o que proporciona alternativas de emprego com carga horária melhor e remuneração mais interessante, justificando a vontade de romper com vínculo empregatício.

A conduta da família também é citada como motivador para os desligamentos, resalta-se que os familiares exercem uma função importante na relação de trabalho das PCD e podem tanto apoiar e estimular a manutenção do emprego, ao respeitar e impulsionar a autonomia e independência, quanto dificultar a inserção e a manutenção do trabalho, ao adotar uma postura de proteção excessiva. O relato abaixo de um dos entrevistados expressa a interferência da família:

- [...] acho que a família tem que interagir mesmo, tem que participar, mas deixar eles a vontade. A mãe fica em cima e a pessoa não consegue se desenvolver, o que eles tinham que aprender com a família já sabem por que contratamos adultos, eles já têm a base e agora, daqui para frente, é só modelar uma coisa ou outra. Então, é importante que a família participe, mas não sufoque, entendeu? Porque até nós acabamos se sentindo pressionados. Essa foi a dificuldade que eu tive aqui. Então eu acho que essa relação da família com o trabalho é uma coisa que poderia ser trabalhado e ser melhor (E8).

A dificuldade de se ajustar e cumprir as obrigações inerentes a um emprego emerge como um fator relevante, que pode gerar desde um interesse voluntário pelo desligamento até a pretensão por parte da empresa em desligar o trabalhador. O relato a seguir ilustra um problema de permanência do trabalhador com deficiência relacionado à família:

- [...] às vezes a gente tem que desligar pela questão da adaptação mesmo. Apesar de haver a Lei de Cotas, sempre falamos que não somos uma instituição de caridade. Então não contratamos deficiente para ficar em casa, nem contrata o deficiente para ficar encostado. A gente está aqui para trabalhar, para ensinar uma profissão, para ele se desenvolver e aprender a fazer alguma coisa. Tem que ser cobrado, têm as metas de atingimento, enfim, se faltar vai ser cobrado, a gente prega muito isso aqui, porque é importante. Isso é coisa que a gente frisa muito porque tem família que acha que é creche e não é (E2).

Embora identificados em percentuais menores, existem desligamentos realizados por conta da dificuldade de adaptação dos funcionários, a partir do relato em destaque nota-se uma postura da empresa em promover o desenvolvimento profissional e esperar um retorno. Tal aspecto, muitas vezes, pode levar algumas pessoas a não se adaptarem ao trabalho por não

estarem acostumadas com cobrança e responsabilidades, seja por conta da família ou por falta de experiência profissional.

Outro aspecto relevante é considerar que antes da inserção no mercado de trabalho, o principal ambiente social frequentado é a escola, entretanto, muitas PCD não tiveram acesso a estes locais onde são ensinadas habilidades necessárias para formação de competências básicas de empregabilidade como, por exemplo, cumprir regras e ordens, assiduidade e comprometimento com tarefa. Conforme Del-Masso (2000), o desenvolvimento de habilidades, hábitos e atitudes que se iniciam na infância e perduram até a vida adulta são elementos importantes para o bom desempenho em uma atividade profissional. Por outro lado, estes eventos de desligamento por dificuldade de adaptação acabam por levantar alguns questionamentos sobre se realmente há uma dificuldade das PCD de adaptação às atividades propostas ou se a colocação não foi a mais adequada para o perfil da vaga, seja por avaliação insuficiente ou o não provimento de condições adequadas.

4.5 PERFIL DOS FUNCIONÁRIOS COM DEFICIÊNCIA CONTRATADOS

As variáveis demográficas analisadas nesta seção foram o tipo de deficiência e o nível de escolaridade. Conforme os relatos, sete (58%) dos entrevistados mencionaram ter trabalhadores com deficiência intelectual em sua empresa e metade (50%) apresentaram como grau de instrução prevalente o ensino fundamental completo.

Em *relação ao perfil* dos funcionários contratados, é possível destacar que todas as deficiências foram mencionadas e não foi identificada a existência de preferência por algum tipo específico, porém, a deficiência intelectual foi citada por sete empresas, seguida da deficiência física. No entanto, esses dados divergem das estatísticas do último Censo que registrou uma menor taxa de atividade⁴ entre os indivíduos com deficiência intelectual, sendo 22,2 entre os homens e 16,1 entre as mulheres, seguida da deficiência física que foi a segunda categoria mais restritiva, com 41,3% no gênero masculino e 27,4% entre o feminino (BRASIL, 2012). Os dados da RAIS mostram que, do total de vínculos empregatícios registrados em 2013, a deficiência física foi a mais contratada, com 181.464 pessoas e a deficiência intelectual continua entre o grupo dos menos empregados, representando 25.332 casos. Contudo, Godke (2010) aponta que, embora a deficiência intelectual tenha sido a segunda categoria menos contratada dos quatro tipos investigadas em sua pesquisa, o aumento do número desses trabalhadores na indústria tenderá a acontecer conforme se reduz o preconceito e a tendência observada de atrelar a essa deficiência uma incapacidade de se relacionar socialmente. Há estudos (VELTRONE; ALMEIDA, 2010; PEREIRA; PASSERINO, 2012; BARROS, 2014) que sinalizam um menor nível de escolaridade entre os indivíduos com deficiência intelectual quando comparado aos com deficiência física.

Na presente pesquisa, o nível mais citado de escolaridade entre os funcionários com deficiência foi o ensino fundamental. Verificou-se que o somatório de menções de trabalhadores com ensino fundamental incompleto e completo corresponde a 61% (11) dos relatos. Nesse sentido, o último Censo registrou que 61,1% da população com deficiência não possui

⁴ A taxa de atividade é um dos indicadores usados para aferir a inserção das pessoas no mercado de trabalho e que mede o percentual de indivíduos ativos economicamente entre a população de 10 ou mais anos de idade conforme exposto na cartilha do Censo 2010: pessoas com deficiência.

instrução e cursou até o ensino fundamental incompleto (BRASIL, 2012). Por outro lado, os dados publicados pela RAIS (2013) a respeito do número de empregos por grau de instrução e tipo de deficiência apresentam que entre as 25 mil pessoas com deficiência intelectual empregadas, 3.410 concluíram o ensino fundamental, enquanto 7.269 possuíam ensino médio completo. Tal fato demonstra que há um maior número de vínculos empregatícios de sujeitos com deficiência intelectual escolarizados, de modo a reforçar os achados encontrados nesta pesquisa, o qual indica a educação como critério considerado pelas empresas no momento de realizar a contratação.

A presença do baixo nível de formação educacional entre as pessoas com deficiência é uma questão que já vem sendo apontada e debatida na literatura da área por diferentes estudos, de diversas naturezas, realizados em várias regiões do país (TANAKA; MANZINI, 2005; ARAÚJO; SCHMIDT, 2006; GODKE, 2010; VELTRONE; ALMEIDA, 2010; SILVA, 2011; SANTOS, 2011; CORDEIRO, 2013; BARROS, 2014; NEVES-SILVA; PRAIS; SILVEIRA, 2015; LIMA, 2015). Apesar de a escolaridade ser um fator de impacto, a maioria das empresas expressou abrir exceções para o cumprimento desse critério para não impedir o preenchimento das cotas.

O problema da baixa escolarização entre essa parcela da população é consequência de uma trajetória de exclusão social e mais especificamente da escola, expressa por meio da falta de capacitação/formação. Desse modo, é importante o enfrentamento das dificuldades provenientes do modelo de ensino vigente, um sistema estruturado em etapas, isto é, o aluno precisa passar por todas as séries do ensino fundamental até chegar ao ensino médio e assim sucessivamente para poder ampliar o seu nível de instrução. No entanto, caso o aluno interrompa seus estudos haverá impedimentos no momento de buscar por uma formação profissional, visto que os anos anteriores são pré-requisitos para ingressar no ensino profissional. Em estudo realizado por Cordeiro (2013) a respeito do acesso, das práticas e das estratégias executadas pelas escolas de formação profissional junto aos alunos com deficiência, a autora destaca que a quantidade de matrículas dos sujeitos com deficiência no ensino profissionalizante ainda é insuficiente, porquanto, essa inserção incipiente é fruto dos próprios critérios para a matrícula que requerem uma educação de base. Silva (2011), em pesquisa realizada em Minas Gerais com coordenadores de programas especializados na educação profissional de indivíduos com deficiência, verificou que existe uma baixa quantidade de matrículas de estudantes com deficiência no ensino técnico profissional. No Censo do MEC (2012) indicam apenas 2.396 matrículas com deficiência no ensino profissionalizante.

Um segundo entrave corresponde ao currículo e conteúdos relacionados ao trabalho, os quais são ausentes ou pouco presentes nas grades dos cursos, seja de Ensino Fundamental ou Médio, com maior possibilidade de figurarem nesse último. Contudo, o número de PCD que chegam até este nível de ensino é baixo e assim ficam privadas desse conteúdo e de um processo de formação que inclua o trabalho como possibilidade. Silva (2011) também encontrou, em sua pesquisa, que existem poucos programas de formação inicial atrelados ao Ensino Fundamental fornecidos pelos sistemas de ensino para aqueles com deficiência e que a efetividade dos projetos de inclusão no ensino regular profissional como um todo é baixa. Em etapa anterior à Educação Profissional não é diferente, e essas pessoas, para retomar e obter a escolarização, têm buscado pela Educação de Jovens e Adultos (EJA). Santos (2011), em seu estudo sobre a política de emprego no município de Maracanaú/CE para sujeitos com deficiência,

constatou que dos 127 participantes, apenas 19% havia concluído o Ensino Médio, enquanto 64% estudam cursando e, entre aqueles que estudavam, a maior parte frequentava a EJA. Ao investigar acerca das experiências inclusivas nessa modalidade de ensino em um município do estado de São Paulo, Lima (2015) constatou que as práticas pedagógicas executadas refletiam a busca dos professores por formação específica, atualização e especialização para atender esse novo público, mas ainda careciam de estruturação do conteúdo no que se refere ao trabalho, somado a isso, a autora identificou que a maioria desses estudantes era jovens com deficiência intelectual. Duarte e Denari (2013), ao procurar compreender a realidade vivida por um adulto de 23 anos com deficiência intelectual e sua família, perceberam que a maior parte dessas pessoas não está inserida no mercado de trabalho, ao passo que muitas estão sendo alocadas na EJA e permanecem dependentes de seus familiares. Gonçalves (2012), ao analisar a educação de PCD na EJA, a partir de microdados do Censo no período de 2007 a 2010, detectou que, embora tenha sido registrado um crescimento no número de estudantes com deficiência matriculados nessa modalidade de ensino, ainda ocorre em espaços segregados, preferencialmente em instituições privadas e, dessa maneira, não há uma ruptura da hegemonia das escolas especiais, mas há o inverso, a legitimação de sua ampliação.

A educação representa um espaço essencial para o exercício de direitos e constituição da vida (MELETTI, 2001), mas muitos indivíduos com deficiência sofrem restrições educacionais. Portanto, as barreiras para formação dessas pessoas também estão nos métodos sistematizados de ensino, os quais, por consequência, impactam diretamente sobre as possibilidades de inserção profissional. Em vista disso, de maneira geral, os empecilhos da escolarização residem principalmente na estrutura de ensino praticada, na sociedade em geral, nas empresas que associam à deficiência uma imagem negativa e na falta de articulação dos serviços, embora na perspectiva da uma empresa estudada, tais dificuldades são de âmbito individual, conforme citado a seguir:

[...] essa moça que é coordenadora. Ela começou como fiscal, depois subiu para o cargo de gerente e depois virou coordenadora, mas sempre assim: você vai ser coordenadora? Você precisa ter uma faculdade! Então, ela foi lá estudou e tal (E2).

[...] a pessoa que tem deficiência ela não quer terminar os estudos (E7).

Para algumas empresas a questão da baixa escolarização está relacionada à pessoa ou às características da deficiência, e em nenhum momento foram ponderados os obstáculos oriundos das próprias metodologias de ensino, as quais podem dificultar esse processo educacional, entre tantos outros que ocorrem dentro e fora das escolas, mas que são externos ao indivíduo. Por essa razão é importante, ao abordar o assunto da inserção profissional, refletir sobre o nível de formação desses cidadãos, uma vez que a escolarização e qualificação profissional podem proporcionar maiores possibilidades na obtenção e manutenção do emprego, de melhores cargos e condições de trabalho, sejam para o público com ou sem deficiência.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A partir dos resultados é possível perceber que o baixo nível de formação escolar tende a conduzir para o exercício de cargos mais simples e com menor remuneração e isso pode

gerar dificuldades para o preenchimento das cotas. Os critérios de seleção também colaboram para impulsionar essa situação, já que priorizam o nível de escolaridade e dentre os procedimentos executados aparece a aplicação de provas e testes de conhecimentos específicos de modo que se não bem elaborados podem restringir o número de candidatos em potencial para ocupar as vagas. Nesse sentido, a presença de um profissional habilitado para auxiliar desde a definição das características das vagas até a adaptação do funcionário no cargo é fundamental para êxito da contratação e manutenção do trabalhador no emprego.

Ressalta-se a necessidade de investir no desenvolvimento de ações educativas que abrangem as próprias PCD, os profissionais de RH e demais membros da empresa, família e até mesmo os profissionais especializados, porque não é uma tarefa simples promover um ambiente inclusivo, visto que, é preciso ponderar as diferentes necessidades individuais e coletivas de cada grupo e ainda contemplar as atuais demandas do mercado. A inclusão social é um processo dinâmico e em construção e que comporta um conjunto de elementos, por isso é imprescindível a implementação de ações educativas focais e integradas que passam pelas mudanças na sociedade em âmbito geral, na estruturação dos sistemas de ensino integrado ao mercado de trabalho, pela sensibilização e exigência para que as empresas cumpram com suas obrigações e executem o seu papel e a definição de ações governamentais direcionadas à criação de serviços de capacitação profissional da PCD e que envolvam a família em todo o processo e assumam responsabilidades. Não se pode afirmar que a inserção profissional significa inclusão, mas trata-se de um caminho, de uma possibilidade que pode favorecer a participação social e exige a articulação dos múltiplos fatores mencionados.

REFERÊNCIAS

- 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. *Revista Brasileira de Educação Especial*, Marília, v.12, n.2, p.241-254, 2006.
- BARDIN, L. *Análise de conteúdo*. Lisboa: Edições 70, 2000.
- BARROS, K. F. B. *Inclusão de jovens com deficiência no mercado de trabalho: avanços e desafios na cidade de Manaus-AM*. 2014. 148f. Dissertação (Mestrado em Serviço Social) - Universidade Federal do Amazonas, Manaus, 2014.
- BEZERRA, S.S.; VIEIRA, M.M.F. Pessoa com deficiência intelectual: a nova “ralé” das organizações do trabalho. *Revista Administração Empresa*, São Paulo, v.52, n.2, p.232-244, 2012.
- BRASIL. Senado Federal. Lei, n. 8.213, de 24 de julho de 1991. Dispõe sobre os planos de benefícios da previdência social e dá outras providências. *Diário Oficial da União*, Brasília, DF, p. 14809, jul. 1991. Seção 1.
- BRASIL. *A inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho*. 2.ed. Brasília, DF: MTE, SIT, 2007.
- BRASIL. Senado Federal. Decreto no 6.949, de 25 de agosto de 2009. Promulga a Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência e seu Protocolo Facultativo, assinados em Nova York, em 30 de março de 2007. *Diário Oficial da União*, Brasília, DF, seção 1, p. 3, ago. 2009.
- BRASIL. *Cartilha do censo 2010: pessoas com deficiência*. (Org.). OLIVEIRA, L.M.B. Brasília, DF: SDH-PR/SNDP, 2012.

BRASIL. Senado Federal. Lei, n. 113.146, de 6 de julho de 2015. Institui a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Estatuto da Pessoa com Deficiência). *Diário Oficial da União*, Brasília, DF, seção 1, p.2-11, jul. 2015.

CAMPOS, J.G.F.; VASCONCELLOS, E.P.G.; KRUGLIANSKAS, G. Incluindo pessoas com deficiência na empresa: estudo de caso de uma multinacional brasileira. *Revista de Administração*, São Paulo, v.48, n.3, p.560-573, 2013.

CARVALHO FREITAS, M.N. Inserção e gestão do trabalho de pessoas com deficiência: um estudo de caso. *RAC*, Curitiba, v.13, p.121-138, 2009. Edição especial.

CORDEIRO, D.R.C.L. *A inclusão de pessoas com deficiência na rede regular de educação profissional*. 2013. 184f. Dissertação (Mestrado em Educação) - Faculdade de Filosofia e Ciências, Universidade Estadual Paulista, Marília, 2013.

DEL MASSO, M.C.S. *Orientação para o trabalho: uma proposta de adaptação curricular para alunos com deficiência mental*. 2000. 261f. Tese (Doutorado em Educação) - Faculdade de Educação, Universidade de São Paulo, São Paulo, 2000.

DUARTE, R.F.; DENARI, E.F. Trabalho, educação e família: perspectivas para a pessoa com deficiência intelectual. *Revista Educação Especial*, Santa Maria, v.26, n.45, p.73-90, 2013.

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, 2013.

GARCIA, V.G. Panorama da inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho no Brasil. *Revista Trabalho, Educação e Saúde*, Rio de Janeiro, v.12, n.1, p.165-187, 2014.

GÖDKE, F. *A inclusão excludente dos trabalhadores com deficiência nos processos produtivos industriais*. 2010. 173f. Tese (Doutorado em Educação) - Setor de Educação, Universidade Federal do Paraná, Curitiba, 2010.

GONÇALVES, T.G.G.L. *Escolarização de alunos com deficiência na educação de jovens e adultos: uma análise dos indicadores educacionais brasileiros*. 2012. 72f. Dissertação (Mestrado em Educação) - Universidade Estadual de Londrina, Londrina, 2012.

LIMA, F.O. *Experiências inclusivas na educação de jovens e adultos em um município do interior paulista*. 2015. 109f. Dissertação (Mestrado em Educação) - Faculdade de Filosofia e Ciências, Universidade Estadual Paulista, Marília, 2015.

MELETTI, S.M.F. O significado do processo de profissionalização para o indivíduo com deficiência mental. *Revista Brasileira de Educação Especial*, Marília, v.7, p.77-90, 2001.

NASCIMENTO, E.S.; MIRANDA, T.G. O trabalho e a profissionalização das pessoas com deficiência. *Revista da FAGED*, Salvador, v.12, n.12, p.169-184, 2007.

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.

PEREIRA, A.C.C.; PASSERINO, L. Um estudo sobre o perfil dos empregados com deficiência em uma organização. *Revista Brasileira de Educação Especial*, Marília, v.18, n.2, p.245-264, 2012.

RELAÇÃO ANUAL DE INFORMAÇÕES SOCIAIS. Características do emprego formal: RAIS 2013: pessoas com deficiência: principais resultados. Disponível em: <<http://portal.mte.gov.br/data/>

files/8A7C816A48EC2EA401497FE737C97C60/Apresenta%C3%A7%C3%A3o%20RAIS%202013%20%20PCD.pdf>. Acesso em: 15 jul. 2015.

RIBEIRO, M.A.; CARNEIRO, R. A inclusão indesejada: as empresas brasileiras face a lei de cotas para pessoas com deficiência no mercado de trabalho. *Revista Organização e Sociedade*, Salvador, v.16, n.50, p.545-554, 2009.

RIBEIRO, R.P.D.; LIMA, M.E.A. O trabalho do deficiente como fator de desenvolvimento. *Cadernos de Psicologia Social do Trabalho*, São Paulo, v.13, n.2, p.195-207, 2010.

SANTOS, F.E.L. *Avaliação da política de emprego para pessoa com deficiência no município de Maracanaú-CE*. 2011. 100f. Dissertação (Mestrado em Avaliação de Políticas Públicas) - Universidade Federal do Ceará, Fortaleza, 2011.

SILVA, I.M.A. *Políticas de educação profissional para pessoa com deficiência*. 2011. 209f. Tese (Doutorado Educação) - Faculdade de Educação, Universidade Federal de Minas Gerais - BH, 2011.

TANAKA, E.D.O.; MANZINI, E.J. 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.

TOLDRÁ, R.C. Políticas afirmativas: opinião das pessoas com deficiência acerca da legislação de reserva de vagas no mercado trabalho. *Revista Terapia Ocupacional da Universidade de São Paulo*, São Paulo, v.20, n.2, p.110-117, 2009.

VELTRONE, A.A; ALMEIDA, M.A. Perfil da pessoa com deficiência no mercado de trabalho na cidade de São Carlos-SP. *Revista de Educação Especial*, Santa Maria, v.23, n.36, p.73-90, 2010.

Recebido em: 21/10/2016

Reformulado em: 07/04/2017

Aprovado em: 19/04/2017