

A INSERÇÃO DAS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA NO MERCADO DE TRABALHO

Greice Clea dos SANTOS¹
Alessandra Costenaro MACIEL²
Daniel Knebel BAGGIO³
Adriano José da SILVA⁴

¹Administradora. Graduada em Administração pelo Instituto Meridional (IMED - RS/Brasil), greiceclea@gmail.com;

²Professora do Instituto Meridional (IMED - RS/Brasil). Mestre em Administração, alessandra.maciell@imed.edu.br;

³Professor do Programa de Pós-Graduação em Desenvolvimento (PPGM) da Universidade Regional do Noroeste do Estado do Rio Grande do Sul (UNIJUI) e Professor do Instituto Meridional (IMED - RS/Brasil). Doutor em Contabilidade e Finanças pela Universidade de Zaragoza/Espanha, baggiold@unijui.edu.br;

⁴Professor do Instituto Meridional (IMED - RS/Brasil); Mestre em Contabilidade, administracao@imed.edu.br.

Recebido em: 29/05/2014 - Aprovado em: 18/09/2014 - Disponibilizado em: 15/12/2014

Resumo

O mercado de trabalho para Pessoas Com Deficiência (PCD's) vem apresentado uma crescente demanda, devido à Lei de Cotas nº 8.213/1991, que exige a contratação imediata dos mesmos nas empresas. Por mais que as empresas estejam dispostas a contratar uma PCD, esta procura por parte das PCD's ainda é considerada pequena. Desta forma, o objetivo deste trabalho é conhecer quais são as dificuldades encontradas no mercado de trabalho e verificar a disponibilidade das empresas em contratar uma PCD. Corresponde a uma pesquisa qualitativa exploratória, com a utilização de roteiros não estruturados. Foram realizadas entrevistas com as entidades que amparam as PCD's, com cinco gestores de recursos humanos e cinco pessoas com deficiência indicadas pelos gestores de empresas Passo-Fundenses/RS. Constatou-se que as empresas estão dispostas a contratar PCD's, porém com deficiências que não necessitem maiores adaptações. O estudo constatou ainda, que as empresas têm com objetivo contratar um profissional produtivo e não apenas uma PCD para o cumprimento da cota definida em lei.

Palavras-chave: Inclusão Social. Lei de Cotas. Mercado de Trabalho para PCD's. Pessoas Com Deficiência (PCD's). Inserção Social.

Insertion of Disabled People in the Labour Market

Abstract

The labor market for PWD's (people with disabilities) has a growing demand, due to the Quota Law 8.213/1991, which requires immediate hiring of those people in the companies. Although companies are willing to hire a PWD, this demand is still considered small. Thus, the aim of this work is to know what the difficulties in the labor market are and check the availability of the companies to hire the PWD. It is a qualitative exploratory research, with the use of unstructured scripts, interviews with entities that support the PWD were conducted: five Human Resources managers and five people with disabilities indicated by company managers in Passo Fundo. It was found that companies are willing to hire PWD, but with disabilities that do not require major adaptations. The study show that the company aims to hire a productive professional, not just a PWD to fulfill the quota.

Keywords: Social Inclusion. Quota Law. Labor Market for PWD's. People With Disabilities (PWD). Social Inclusion.

1. Introdução

Uma Pessoa com Deficiência é aquela que possui limitação física, mental, intelectual ou sensorial, onde a relação com a sociedade tem barreiras nas condições de igualdade,

dificultando as atividades e as relações pessoais que a PCD possa realizar.

O termo Pessoa Com Deficiência vem sendo conhecido através da história, com várias nomenclaturas, assim, o termo vem

recebendo alterações devido à cultura da época correspondente e da evolução do conhecimento, para ele que pudesse ser expresso da melhor maneira e com respeito perante a sociedade, independente do tipo de deficiência (FRANCELIN; MOTTI; MORITA, 2010). O termo PCD é mundialmente conhecido como pessoa com deficiência, ou seja, o sujeito é um ser humano, uma pessoa como qualquer outra, a qual possui uma deficiência e que não o desmerece em nada na sociedade (SASSAKI, 2003).

A terminologia pessoa com deficiência foi definida na Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência da ONU, a qual foi incorporada a Legislação Brasileira em 2008. Sendo que em, 03 de novembro de 2010, a Secretaria de Direitos Humanos oficializou a nomenclatura legal como “Pessoa Com Deficiência”, expressa na sigla PCD. A partir de então foi estabelecida a reserva legal de cargos, também conhecida como Lei de Cotas (art. 93 da Lei nº 8.213/91).

Por direito, baseada na Lei nº 3298/99, a pessoa com deficiência receberá do governo um salário mínimo do Benefício de Prestação Continuada (BPC), independente de sua idade, para seu sustento, sua independência, já que não está apta para o trabalho, conforme defendido na Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência (BRASIL, 2011).

Para o Sistema Nacional de Emprego – SINE de Passo Fundo/RS, apesar da grande

demanda de vagas de emprego, há dificuldade na contratação das pessoas com deficiência ou na retenção delas nas empresas da cidade. Com essa realidade, sempre há vagas abertas e empresas que não cumprem com a Lei nº 8.213/1991 e pagam multa ao Ministério do Trabalho (BRASIL, 2008).

As empresas com um quadro de 100 ou mais funcionários, por exigência da lei, são obrigadas a contemplar um percentual de vagas para Pessoas Com Deficiência que pode variar de 2% a 5% do número total de colaboradores. As proporções de vagas de empregos nas empresas compostas entre 100 a 200 funcionários são de 2%; de 201 a 500 empregados são de 3%; de 501 a 1000 de 4%; acima de 1000 empregados 5%, conforme (REBELO, 2008).

Neste sentido, pode-se dizer que existe mercado para as pessoas com deficiência nas empresas de Passo Fundo e região e ainda existem PCD's disponíveis para trabalhar. Este argumento pode ser aceito visto que a cidade de Passo Fundo possui 184.826 habitantes (em 2010), e destes, 41.452 são pessoas que se declararam portadoras de alguma deficiência (IBGE, 2010), isto é, 22,4% da população Passo-fundense. Em nível de Brasil, em 2010, este número corresponde a cerca de 45,6 milhões de pessoas, ou seja, 23,9% da população brasileira (IBGE, 2010).

Diante do exposto, o presente estudo buscará responder os seguintes questionamentos: Qual a disponibilidade das

empresas Passo-fundenses, para a contratação de pessoas com deficiência (PCD) frente às exigências da lei? O que as empresas tem

2. Referencial Teórico

2.1 Pessoas Com Deficiências (PCD)

A deficiência é uma anormalidade, perda temporária ou permanente das funções anatômicas, fisiológicas ou nas funções psicológicas, podendo ser devido à perda de membro, tecido, órgão ou qualquer outra parte do corpo, inclusive funções mentais (SILVA, 2012).

Existem duas formas de compreender a deficiência: a primeira, limitações físicas, sensoriais e intelectuais, onde a sociedade passa a ver estas diferenças com um certo preconceito, gerando então desigualdade. Este fato se dá pela sociedade não ser inclusiva e ter preconceito com a PCD. Já a segunda maneira de perceber é a desvantagem natural, a qual impede movimentos corporais e psíquicos condizentes com os demais indivíduos da sociedade na qual estes PCD's estão inseridos (AMIRALIAN, 2000).

O conceito de pessoa com deficiência possui várias características: sensoriais (da audição ou da visão), físicas, ou intelectuais. Cabe ressaltar ainda que a deficiência pode ter sido adquirida em alguma época da vida, através de doenças, acidentes ou mesmo de nascença, fazendo com que esta carência tenha impacto, por vezes brando, no desenvolvimento do trabalho, na integração com o ambiente físico e social ou até mesmo

levado em consideração ao realizar a contratação? Qual o posicionamento das PCD frente ao mercado de trabalho?

consequências mais graves, que necessitam assistência (MACEDO, 2008).

A deficiência pode ser congênita, onde a pessoa já nasce com a deficiência, possibilitando uma educação e formação adequada desde o princípio, de uma auto estima e confiança que é formada principalmente na convivência com a sociedade e com o senso comum do que é ser deficiente (MACEDO, 2008).

A PCD está finalmente sendo vista pela sociedade como um sujeito capaz profissionalmente de assumir atividades e responsabilidades através de sua correta capacitação, o que a coloca no mercado de trabalho. Para que haja inclusão social, uma das principais atividades é proporcionar a PCD a possibilidade de poder trabalhar, de mostrar a sociedade que é capaz de se desenvolver e se responsabilizar por uma atividade (MENDES, 2004). Já as PCD's que não tem condições de trabalhar, podem requerer ao Instituto Nacional da Seguridade Social (INSS) o Benefício de Prestação Continuada (BPC), que lhe assegura uma renda lhe possibilitando ter uma vida digna na sociedade em que vive (IVO; SILVA, 2011). Este benefício é concedido a pessoas com deficiência que não tenham condições de inclusão no mercado de trabalho e nem condições de sustento pela família.

2.2 O Mercado de trabalho para a PCD

Muitas vezes as empresas ficam receosas em contratar uma PCD, devido à falta de informação da real qualificação que esta possui (MENDES, 2004) e ainda pela falta de capacidade adaptativa empresarial em lidar com as deficiências pessoais. Portanto, o sentimento no momento de contratar uma PCD é de receio por parte do empresário, pois torna-se ele o responsável em incluir e, muitas vezes, ele não sabe como lidar com essa situação.

Uma vez que o PCD inicia as suas atividades na empresa existe uma barreira de incertezas a serem rompidas tanto pela PCD quando pelos gestores organizacionais. Esta barreira corresponde a uma barreira de incertezas e indefinições, isto é, a PCD espera abertura por parte do gestor para ter conhecimento da sua função organizacional, já o gestor por sua vez, espera iniciativa da PCD para saber a melhor forma de inseri-la na empresa e, com isso, a PCD não se sente confortável e acaba deixando o emprego.

Portanto os gestores devem ter clareza sobre a importância dos PCD nas organizações, buscando inseri-las em funções organizacionais as quais as PCD se sintam confortáveis e, principalmente, confiantes em desempenhar. Além disto, oportunidades de crescimento interno deverão ser oferecidas, nos mesmos moldes que são proporcionadas para os demais funcionários.

Ressalta-se ainda que existe concorrência no momento de contratar uma

PCD ou mantê-la na organização. Em determinados momentos, quando a PCD encontra-se incluída e qualificada à sua função na empresa, empresas concorrentes a abordam e oferecem vantagens, fazendo com que a PCD troque de emprego devido as novas oportunidades.

2.3 Legislação referente às PCD

A República Federativa do Brasil tem como uma de suas principais ações a formação de uma sociedade livre, solidária e justa (art. 3º, I, BRASIL, 1988), para proporcionar a todos um bem-estar, sem que haja qualquer tipo de preconceito como: cor, sexo, idade, origem ou outras tantas formas de discriminação (art. 3º, IV. BRASIL, 1988). As pessoas com deficiência são referenciadas na Lei, Nº 8213, de 24 de julho de 1991 e na Lei de Contratação de Deficientes nas Empresas, Lei Nº 8213/91. A Lei de Cotas para Deficientes e Pessoas com Deficiência dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência e dá outras providências a contratação de portadores de necessidades especiais (BRASIL, 1991).

O Decreto nº. 914/93, (BRASIL, 1993), no qual instituiu a Política Nacional para a Integração Social da Pessoa com Deficiência, possui como uma de suas diretrizes (art. 5º), “criar medidas que tendam a criar vagas de emprego, que privilegiem as atividades econômicas para a melhor a aceitação de mão de obra de PCD, ainda tendo que proporcionar a sua qualificação

para a função e a incorporação no mercado de trabalho.”.

Pode-se dizer que mesmo com a existência de legislação sobre o tema, muitas empresas não estão preparadas para receber uma PCD. A PCD contratada recebe treinamentos para ter conhecimento das suas rotinas diárias, e se familiarizar com o ambiente, porém os demais funcionários não recebem informação sobre a deficiência, tornando assim complicado o relacionamento entre colegas. Para facilitar esse relacionamento existem órgãos de apoio à pessoa com deficiência, que tem como objetivo incluir a PCD na sociedade, facilitando a comunicação entre colegas ou qualquer outra desventura que venha a surgir (TANAKA; MANZINI, 2005).

Neste sentido, entende-se que a lei de cotas então é colocada para que as organizações cumpram com sua responsabilidade, porém a questão é mais ampla, isto é, corresponde ao compromisso ao direito da cidadania de forma ampla para a inclusão da PCD (RIBEIRO; CARNEIRO, 2009).

2.4 As PCD na visão da empresa

Para as empresas que contratam a PCD, a impressão inicial que se têm é que esse trabalhador poderá representar um problema, isto é, que sua deficiência poderá prejudicar o andamento normal das atividades empresarial. Além disto, as empresas podem imaginar que uma PCD não cumpriria com

suas responsabilidades e não teria capacidade de trabalhar sozinha, necessitando sempre de auxílio de pessoa extra. No entanto, estes argumentos não são válidos ao observar a quantidade de PCD que trabalham nas empresa no Brasil. Em um primeiro momento uma PCD poderá demandar mais auxílio que um outro colaborador que inicia a sua atividades, não obstante no momento em que ela estiver integrada à sua função, ela poderá realizá-la de modo independente, assim como os demais colegas.

Conforme Tanaka e Manzini (2005), por mais que as empresas tenham vagas de emprego, a falta de capacitação das PCD's, faz com que estes fiquem com as funções organizacionais mais simples, com menos reconhecimento, não assumindo cargos com maiores responsabilidades. Além disto, face importante ressaltar que a parte arquitetônica e funcional das empresas também pode influenciar no momento da contratação, pois algumas empresas não estão dispostas a se adequar investindo em maquinários e modificar o seu *layout* organizacional, fator importante para facilitar o acesso/locomoção.

No entendimento de Ribeiro e Carneiro (2009), os empresários tentam desviar do cumprimento da Lei e, quando são autuados, eles solicitam mais tempo para procurar e empregar uma PCD. Caso não obtenham sucesso, o empresário apresenta o argumento de que corresponde a uma atividade de risco, e que esta atividade não se recomenda para uma PCD.

Outra prática realizada pela empresa, conforme apresenta Vasconcelos (2010), corresponde a encaminhar os funcionários já contratados na empresa a diversos especialistas da área da saúde. Caso encontre algum funcionário que apresente alguma deficiência, este funcionário passará a assumir uma cota de PCD na empresa, caso ele aceite.

Além disto, existe a utilização de imagem da PCD como estratégia de *marketing* empresarial, isto é, após a contratação de uma PCD a empresa inicia campanhas mediáticas, com a imagem desta pessoa, com objetivo de expressar que corresponde a uma empresa socialmente responsável, caridosa e humanística.

3. Metodologia

Corresponde a uma pesquisa exploratória sobre a realidade de cinco empresas de Passo Fundo/RS, na contratação das PCD's. A pesquisa se caracteriza como qualitativa não estruturada, que permite obter amostras para uma nova percepção e

4. Discussão

Através do roteiro realizado com os representantes das entidades de amparo as PCD's, verificou-se que o principal objetivo das entidades corresponde ao auxílio da reabilitação e integralização das PCD's na sociedade. Ela se preocupam com o incentivo na capacitação e com a burocracia para aquisição da carteirinha para o passe livre disponibilizado pela prefeitura e pelo estado.

entendimento do contexto do problema (MALHOTRA, 2012).

As entrevistas se deram em três momentos. Primeiramente houve a indicação para as entrevistas com os responsáveis das entidades que amparam as pessoas com deficiência na cidade de Passo Fundo/RS, conduzida por um profissional capacitado na área. Sendo que estas entidades englobam a Associação Cristã de Deficientes Físicos de Passo Fundo (ACD), Associação de Pais e Amigos dos Surdos (APAS), Associação Passo-Fundense de Cegos (APACE) e a Associação de Pais e Amigos dos Excepcionais (APAE) de Passo Fundo. No segundo momento, se deu através do critério de conveniência, foram definidas cinco empresas em que os pesquisadores conheciam que trabalhavam uma PCD e aplicaram o roteiro de entrevista com o gestor de Recursos Humanos (RH). Já no terceiro momento foram entrevistados as PCD's indicadas pelos gestores de RH das empresas foco desta pesquisa.

Percebe-se que o perfil das PCD's que frequentam estas entidade são as mais diversas. Assim que identificada a deficiência, os familiares ou a própria pessoa, procura a entidade que corresponda a sua deficiência, podendo frequentá-la por toda sua vida. A grande maioria dos associados é de classe média (a minoria é pessoa carente), ou seja, as entidades possuem frequentadores de todas as idades, sexo e poder aquisitivo.

Conforme entrevista realizada, a principal dificuldade encontrada no momento de incluir a PCD no mercado de trabalho corresponde aos benefícios que ele deixará de receber (aposentadoria ou o BPC), pois a garantia do recebimento do valor faz com que a PCD se acomode com aquele benefício e/ou tenha medo de perdê-lo. Além disto, os familiares também ficam receosos com a possibilidade de perda do benefício e inseguros com a possibilidade do deficiente ser discriminado no local de trabalho.

As entidades ainda informam que possuem contato com diversas empresas da cidade de Passo Fundo/RS, e possuem alguns PCD's associadas as entidade trabalhando. Mencionam que, quando a empresa contrata a PCD geralmente com a deficiência no grau leve, e este se adapta a empresa, é reconhecido e mantido de forma com que este permaneça na empresa. O que ocorre muitas vezes é que esta PCD recebe proposta de emprego com salários e funções mais atrativas, realizando assim a troca de emprego.

Das cinco empresas pesquisadas, três já possuíam PCD'S há mais de 5 anos. Destes dois foram contratados sem o quesito de avaliação de ser um PCD, e sim, pela sua capacidade, e duas contratações ocorreram somente após as exigências da lei, mas todas contratam somente se a vaga estiver aberta e se realmente for necessário tal contratação.

Tanto para as PCD's quanto para os gestores, as dificuldades encontradas são

bastante pontuais. A primeira a ser colocada pelos entrevistados foi o preconceito, mesmo que todos estejam nas empresas sendo respeitado, o preconceito de uma forma geral é o que dificulta na convivência com a sociedade. A segunda dificuldade encontrada foi a de acessibilidade, na estrutura das empresas, mas principalmente das vias publicas, pois as empresas estão se adequando e fazendo movimentos de adequação visíveis, entretanto, ainda é necessário muito a ser feito para que as PCD's levem uma vida mais digna. Outra dificuldade mencionada foi o do reconhecimento das próprias limitações, pois as PCD's precisam aceitar-se primeiro, para que não se sintam prejudicadas, humilhadas frente as demais. A última dificuldade encontrada é a de aprendizado, pois para a equipe em que a PCD for inserida, é necessário que haja uma conversa explicando quais as especificidades da deficiência do colega PCD, para que não tenha desconforto na realização das atividades gerando rótulos e preconceitos.

5. Considerações finais

Com o surgimento da Lei de Cotas que obriga as empresas a contratarem uma determinada quantidade de PCD's, caso não ocorra às contratações necessárias, a empresa pode ser multada pelo Ministério do Trabalho – MT. Devido a esse motivo o mercado de trabalho para essas pessoas aumentou consideravelmente, dificultando assim, as

empresas contratarem e reterem as PCD's para cumprir com as cotas.

Na sociedade há vários tipos de pessoas com deficiência, e ainda as deficiências com graus de complexidade diferenciados, porém vários fatores podem influenciar negativamente na inclusão dessas pessoas. Com a pesquisa bibliográfica foi encontrado aspectos como familiares que não apóiam a inclusão da PCD, com medo do preconceito ou por medo de perderem o BPC, a PCD tem insegurança devido o preconceito da sociedade. Para facilitar a inclusão, existem as entidades que amparam as pessoas com deficiências e suas especificidades.

As entidades trabalham com a integração da PCD a sociedade, auxiliando para seu aprendizado ensinando línguas de libras, braile, fazendo com que a PCD sinta que é amparado e que ele faz parte da sociedade. Nas entidades são trabalhadas as dificuldades de cada deficiência para que a pessoa saia apta a viver, aprenda que mesmo com a deficiência é possível viver em harmonia e alegria, onde se pode trabalhar, estudar, namorar, casar, ou seja, levar uma vida normal, como qualquer outra.

Já as empresas vêm com o papel de inclusão no mercado de trabalho, focado no quesito de fazer com que a PCD seja incluído e faça com que sua permanência seja efetiva pela sua capacitação. As dificuldades encontradas para tal inclusão devem ser amenizadas pela disponibilidade de adaptações, modificações no ambiente de

trabalho, aceitação das empresas em receber e reter esse profissional.

Através da pesquisa qualitativa e exploratória, com a aplicação dos roteiros de entrevista não estruturados, permitiu-se que os gestores das empresas e que as PCD's demonstrassem sua realidade sobre o mercado de trabalho. E a principal contribuição para a ciência da Administração, que estuda o fenômeno das pessoas no ambiente organizacional, a abordagem de tal tema descortinou uma realidade até então pouco explorada.

Conclui-se que a dificuldade de contratar as PCD's, deve-se a pouca disponibilidade da empresa em querer contratar essa pessoa com um grau mais alto de deficiência, ou seja, que necessite de maior atenção ou de adaptações específica. Os posicionamentos dos gestores revelam que a contratação só ocorre com a certificação de que a PCD produza em sua função, não aceitando que o mesmo apresente menos resultados, por causa da deficiência, que os demais colaboradores da empresa. Por esta forma de pensar dos gestores, as cotas para as PCD's não são atendidas em sua totalidade.

Sugerem-se novos estudos para analisar a interferência do BPC (Benefício da Prestação Continuada) na disponibilidade da PCD em trabalhar. Quais os critérios de avaliação dos Peritos do INSS para o recebimento do BPC? Quais as estratégias utilizadas pelas empresas para reter as PCD's?

6. Referencial bibliográfico

AMIRALIAN, M. *et al.* Conceituando deficiência. **Revista de Saúde Pública**, SP, n.1, p. 97-103, fev. 2000.

BRASIL. **Decretonº 914, de 6 De Setembro De 1993**. Institui a Política Nacional para a Integração da Pessoa Portadora de Deficiência, e dá outras providências. Disponível em: <<https://www.planalto.gov.br>> Acesso em: 13 maio 2013.

BRASIL. **Lei nº 8.213, 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 15 maio 2013.

BRASIL. **Quais são as penalidades previstas em caso de descumprimento da Lei de Cotas?** Brasília, DF, 2008. Ministério do Trabalho e Emprego. Disponível em: <http://www3.mte.gov.br/fisca_trab/inclusao/lei_cotas_13.asp> Acesso em 15 maio 2013.

BRASIL. **Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência**. ed. 2011. Brasília, DF: Secretaria de Direitos Humanos, Secretaria Nacional de Promoção dos Direitos da Pessoa com Deficiência. Disponível em: <http://portal.mj.gov.br/sedh/snpd/convencao_pessoascomdeficienciapdf.pdf>. Acesso em: 13 maio 2013.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, DF: Senado, 1988. Disponível em:

<http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm>. Acesso em: 13 maio 2013.

BRASIL. **Decreto nº 3.298, de 20 de dezembro de 1999**. Regulamenta a Lei nº 7.853, de 24 de outubro de 1989, dispõe sobre a Política Nacional para Integração da Pessoa Portadora de Deficiência, consolida as normas de proteção, e dá outras providências. Disponível em:

<http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/d3298.htm>. Acesso em: 13 maio 2013.

BRASIL. **Benefício de Prestação Continuada da Assistência Social – BPC-LOAS ao idoso e à pessoa com deficiência**. Brasília, DF, 1996. Ministério do Desenvolvimento Social e Combate a Fome. Brasília, DF, 2008. Disponível em: <http://www.mds.gov.br/relocrys/bpc/3_inst_nac_seg_social_dirben.htm>. Acesso em: 13 maio 2013.

HANSEL, T. D. **A empregabilidade de pessoas com deficiência: possibilidades e limitações**. 2009. 46 f. Trabalho de conclusão de curso (Graduação). Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Mato Grosso – Campus de Cuiabá. Cuiabá.

IBGE. **Vamos conhecer o nosso Brasil**. 2010. Disponível em: <http://7a12.ibge.gov.br/vamos-conhecer-o-brasil/nosso-povo/caracteristicas-da-populacao>. Acesso em 15 de março de 2014.

IVO, A. B. L.; SILVA, A. B. A. O hiato do direito dentro do direito: os excluídos do BPC. **Rev. katálysis**, Florianópolis, n. 1 v. 14, p. 32-40, Jun 2011.

MACEDO, P. C. M. Deficiência física congênita e Saúde Mental. **Rev. SBPH**, Rio de Janeiro, n. 2, v. 11, p. 127-139, dez. 2008.

MALHOTRA, N. K. **Pesquisa de marketing: uma orientação aplicada**. 6.ed. Porto Alegre: Bookman, 2012.

MARCONI, M. A.; LAKATOS, E. M.. **Técnicas de pesquisa: planejamento e execução de pesquisas, amostragens e técnicas de pesquisa, elaboração, análise e interpretação de dados**. 6.ed. São Paulo: Atlas, 2009.

MENDES, E. G. *et al.* Estado da arte das pesquisas sobre profissionalização do portador de deficiência. **Temas Psicol.**, Ribeirão Preto, n. 2, v. 12, p. 105-118, 2004.

REBELO, P. **A pessoa com deficiência e o trabalho**. 1. ed. Rio de Janeiro: Qualitys, 2008.

RIBEIRO, M. A.; CARNEIRO, R. A inclusão indesejada: as empresas brasileiras face à lei de cotas para pessoas com deficiência no mercado de trabalho. **Organizações &**

Sociedade, Salvador, n. 50, v. 16, p. 545-564, jul. 2009

SASSAKI, R. K. Como chamar as pessoas que têm deficiência?. **Revista da Sociedade Brasileira de Ostmizados**, ano I, n. 1, 1º sem. 2003, p.8. Disponível em: <<http://www.planetaeducacao.com.br/portal/artigo.asp?artigo=1855>> Acesso em 13/15/2013.

SILVA, N. L. A judicialização do Benefício de Prestação Continuada da Assistência

Social.Serv. Soc. Soc., São Paulo, n. 111, p. 555-575, set. 2012a.

TANAKA, E. D. O.; MANZINI, E. J. O que os empregadores pensam sobre o trabalho da pessoa com deficiência?. **Rev. Bras. Educ. Spec.**, Marília, v. 11, n. 2, p. 273-294, ago. 2005.

VASCONCELOS, F. D. O trabalhador com deficiência e as práticas de inclusão no mercado de trabalho de Salvador, Bahia. **Rev. Bras. Saúde Ocup.**, São Paulo, n. 121, v. 35, p. 41-52, jun. 2010.