

INCLUSÃO E DIVERSIDADE NO AMBIENTE DE TRABALHO: UMA ABORDAGEM A RESPEITO DA CONTRATAÇÃO DE PESSOAS PORTADORAS DE DEFICIÊNCIA(S)

Caroline Alexsandra Menin¹

Isabel Maciel Mousquer Ribeiro²

Marli Terezinha Putrick³

Sumário: 1 INTRODUÇÃO. 2 A PESSOA COM DEFICIÊNCIA SOB A ÓTICA DA LEGISLAÇÃO. 3 BARREIRAS NA CONTRATAÇÃO. 4 BENEFÍCIOS DO RECRUTAMENTO. 5 CONCLUSÃO. REFERÊNCIAS.

Resumo: O escopo do presente artigo consiste na explanação de algumas garantias legais que visam proteger as pessoas com deficiência bem como incentivá-las na busca incessante pelos seus direitos e pela igualdade social. Além disso, serão consideradas as dificuldades na contratação dessas pessoas tendo em vista a obrigatoriedade do preenchimento de cotas, a falta de estrutura física por parte da empresa e a falta de qualificação por parte dos profissionais com deficiências. Por fim, serão dispostos alguns benefícios do recrutamento de pessoas com deficiência, tal como a melhora da imagem da empresa perante a parcela consumidora da sociedade brasileira. O tema em tela é de extrema importância no contexto social atual, devendo ser discutido de forma mais esmiuçada, objetivando melhorar a qualidade de vida das pessoas com deficiências. Assim sendo, utilizou-se de pesquisa bibliográfica para efetuar o devido aprofundamento do tema. Concluindo, as pessoas com deficiências apesar de toda a proteção legal ainda são alvo do preconceito frente sua contratação trabalhista, dessa forma, então, percebe-se, apesar de todos os movimentos sociais em prol dessas pessoas, o quão preconceituosa ainda é a sociedade.

Palavras-chave: Deficiências. Contratação. Qualificação.

1 INTRODUÇÃO

Em nossa sociedade presencia-se o ápice da desigualdade social em todos os seus âmbitos, inclusive na esfera tema do presente artigo: a inclusão das pessoas com deficiências no âmbito do mercado de trabalho. É de relevante importância debater essa questão para que as pessoas transformem suas

¹ Acadêmica do 6º semestre do Curso de Graduação em Direito pela FAI Faculdades. Karoline_menin@hotmail.com.

² Graduada em Ciências Jurídicas e Sociais – Instituto de Ensino Superior (IESA). Especialista em Direito Processual Civil - Lato Sensu – Instituto de Ensino Superior (IESA). Especialista em Docência para o Ensino Superior Lato Sensu – Instituto de Ensino Superior (IESA- Santo Ângelo/RS). Mestre em Direito pelo Programa de Pós-Graduação Stricto Sensu - Mestrado em Direito da Universidade Regional Integrada do Alto Uruguai e das Missões-URI Campus de Santo Ângelo/RS. É revisora de periódico da Revista Jurídica Quaestio Iuris do Curso de Direito da UERJ-RJ nas áreas de Filosofia do Direito, Sociologia e Antropologia Jurídica. É professora da FAI - (Faculdade de Itapiranga - Santa Catarina) nas cadeiras de Direito do Trabalho I, Direito do Trabalho II, Direito Processual do Trabalho, Ciência Política: Estado e Constituição, Direito Tributário I. Atua junto ao CSC (Centro de Solução de Conflitos – SAJUG), como Mediadora Extrajudicial. Contato: isabel.mousquer@seifai.edu.br

³ Acadêmica do 5º semestre do Curso de Graduação em Pedagogia pela Faculdade Fael (Polo de Iporã do Oeste). marliputrick@hotmail.com

perspectivas acerca do tema e para exteriorizar o conceito de igualdade trabalhista e inclusão dessas pessoas visando uma sociedade mais uniforme.

A maioria das empresas que não precisam preencher a cota legal, em razão do número de funcionários ser inferior a 100, geralmente não contratam as pessoas com deficiências por não acreditarem no seu potencial, não encontrarem profissionais qualificados ou por não possuírem estrutura para abarcá-los, e essas razões são as mesmas que limitam a contratação de pessoas com deficiências ao mínimo exigido por lei, pelas empresas que precisam preencher as cotas. Conforme dados da pesquisa realizada pela i.Social em 2015, 86% das empresas contrataram apenas para cumprir a Lei das Cotas e somente 3% contratam por acreditarem no potencial das pessoas com deficiências (I.SOCIAL, 2015).

Assim sendo, através do presente trabalho estudar-se-á, quais as garantias que realizam a proteção deles no mercado de trabalho como a Constituição Federal e a Lei 8.213/91. Além disso, quais são as principais dificuldades na contratação dessas pessoas e quais as vantagens que essa contratação vislumbra.

2 A PESSOA COM DEFICIÊNCIA SOB A ÓTICA DA LEGISLAÇÃO

A busca por direitos é resultado das lutas sociais que ocorrem desde o surgimento dos conceitos de sociedade e igualdade. A nossa atual Constituição Federal, foi à base para que os grupos minoritários que mais sofrem com a desigualdade, em nosso país, pudessem adquirir e ter proteção aos seus direitos, assim:

A Constituição Federal de 1988 tem um forte conteúdo social, englobando disposições referentes aos direitos e garantias individuais (art. 5º), aos direitos sociais (art. 5º a 11) e, ainda, às disposições que compõem o Título VIII (Da Ordem Social). (ROMAR, 2014, p. 40).

Entre o leque de direitos conquistados têm-se os direitos das pessoas com deficiências, os quais precisam ser tratados com igualdade e incluídos no mercado de trabalho como todos.

Imediatamente, pode-se citar o inciso XXXI, do Art. 7º da Constituição Federal que proíbe que haja qualquer forma de discriminação em relação ao salário e aos critérios de admissão do trabalhador que portar alguma deficiência (BRASIL. Constituição Federal, 1988, art. 7º).

No tocante à proteção, imprescindível citar:

O preceito magno propiciou importantes avanços no que toca à proteção do portador de deficiência. A legislação previdenciária, por exemplo, agregou restrição indireta à dispensa de empregados portadores de necessidades especiais: estipulou que o obreiro submetido a processo de reabilitação profissional somente pode ser despedido " ... após a contratação de substituto de condição semelhante" (art 93, § 1º. in fine, Lei n. 8.213/1991). Obviamente a regra só se aplica àqueles que já tenham de fato retomado ao trabalho, uma vez que os afastados por razões médicas não podem sofrer a ruptura contratual por vontade empresária (art. 471, CLT). (DELGADO, 2015, p. 877) .

No âmbito educacional o art. 208 do mesmo livro em seu inciso III, declara como dever do Estado, o atendimento educacional especializado para as pessoas com deficiências de forma preferencial na rede regular de ensino (BRASIL. Constituição Federal, 1988, art. 208).

Por sua vez, a Lei 7.853/89 estabelece normas gerais às pessoas com deficiências, o pleno exercício de seus direitos sociais e individuais e a sua integração na sociedade. No que tange a formação profissional e do trabalho, é garantida a promoção de ações que proporcionem a inserção dessas pessoas no setor público e privado, apoio governamental para formação profissional, sem deixar de lado também a garantia de acesso a cursos regulares que possuam como escopo a formação profissional. Esse dispositivo, ainda, assegura que o Poder Público se empenhe em fazer a manutenção de empregos destinados a essas pessoas uma vez que elas em sua maioria não tem acesso aos empregos comuns. Por fim, esse livro ainda traz a punição para o crime de preconceito, com pena de reclusão de 2 a 5 anos e multa, e isto engloba, negar emprego, trabalho ou promoção à pessoa em razão de sua deficiência (BRASIL. Lei 7.853, 1989).

Não obstante, pode-se também citar o Decreto nº 3.298/99 que também é fruto das lutas sociais. Ao estudar o mesmo, verificou-se a complexidade desse dispositivo e como ele abarca todos os pontos concernentes às pessoas com deficiências. Pode ser citado o Art. 6º, inciso III que dispõe uma diretriz responsável pela inclusão da pessoa com deficiência em todas as iniciativas governamentais que possuam relação com a educação, a saúde, o trabalho, a edificação pública, a previdência social, transporte, habitação, cultura, esporte e por fim, lazer. Esse mesmo dispositivo busca a ampliação das opções de inserção econômica de

peças com deficiências, oportunizando a elas qualificação profissional e dessa forma incorporando-as ao mercado de trabalho (BRASIL, Decreto 3.298, 1999, art. 6º).

Outro diploma influente é a Lei 8.213/91. Ela é definida como um conjunto de práticas que visa abreviar as desigualdades sociais que advenham de qualquer condição em que a pessoa se encontre em desvantagem. Ela foi regulamentada apenas no ano de 2000, momento em que inicializou a fiscalização sobre o cumprimento da mesma. Até então ela possuía várias falhas, sem estabelecer exatamente quais as deficiências eram englobadas possibilitando que as empresas conseguissem fugir da contratação.

Foi somente no ano de 2004 então, que as falhas foram preenchidas e a partir desse momento a Lei realmente se tornou eficaz e passou a evoluir gradativamente. O art. 93 da Lei dispõe que as empresas que possuem mais de 100 empregados estão obrigadas a preencher 2% a 5% das suas vagas de pessoas com deficiências habilitadas ou beneficiários reabilitados da seguinte forma: 2% até 200 empregados; 3% de 201 a 500 empregados; 4% de 501 a 1.000 empregados e 5% de 1.001 empregados em diante (BRASIL. Lei 8.213, 1991, art. 93).

Outro dispositivo que abarca essas pessoas é a Lei Orgânica da Assistência Social – LOAS, Lei 8.742/93 que busca efetivar as necessidades básicas assegurando como, *v.g.*, salário mínimo para pessoas com deficiência e idosos, desde que atendido o requisito da incapacidade para vida independente e que não podem ser auxiliados pela família (BRASIL. Lei 8.742, 1993).

Uma relevante Lei a ser citada também é a Lei 10.098/2000. Ela trouxe normas gerais e critérios básicos para a promoção da acessibilidade das pessoas com deficiência ou com mobilidade reduzida, mediante a supressão de barreiras e de obstáculos nas vias e espaços públicos, no mobiliário urbano, na construção e reforma de edifícios e nos meios de transporte e de comunicação. O art. 16, por sua vez, esboça a respeito da necessidade dos transportes coletivos se adequarem as normas técnicas estabelecidas em lei. Além disso, esta Lei também dispõe a respeito da acessibilidade em edifícios públicos, coletivos e privados, para que se adequem às pessoas que tem mobilidade reduzida ou que portem deficiência (BRASIL, Lei 10.098, 2000, art. 16).

O mais recente diploma legal que visa proteger essas pessoas é a Lei

13.146/2015. Em seu art. 1º percebe-se que o escopo desse dispositivo consiste em assegurar e promover, em condições de igualdade, que a pessoa com deficiência exerça seus direitos e suas liberdades fundamentais. Ademais, ela dispõe que as pessoas jurídicas de qualquer setor estão obrigadas a garantir que seus ambientes sejam acessíveis e inclusivos. Além disso, obviamente, a remuneração deve ser igual aos demais empregados, bem como devem ter direito a participar de cursos, treinamentos e bonificações de forma equivalente aos demais (BRASIL. Lei. 13.146, 2015).

3 BARREIRAS NA CONTRATAÇÃO

Em todas as suas esferas o mercado de trabalho atual encontra-se bastante exigente. A maior parcela das grandes empresas possuem gavetas abarrotadas de currículos de candidatos desesperados em busca de um primeiro emprego, de um emprego mais rentável ou então apenas uma vaga de emprego para poderem sustentar suas famílias. Os currículos selecionados são geralmente os mais complexos, onde o candidato possui muitas experiências profissionais em empresas de renome, além de inúmeras formações, cursos, entre outros. Em meio a todos esses currículos encontram-se alguns que muitas vezes, são ignorados e no final do dia viram rascunho juntamente aos outros currículos descartados: os das pessoas com deficiências. Esse desinteresse frente esses currículos decorre de várias razões as quais serão expostas a seguir (VERDELIO, 2016).

Quando o empregador deseja contratar empregados para sua empresa, é exigido geralmente, uma experiência trabalhista anterior. Entretanto, para os deficientes, isso se torna demasiado difícil, tendo em vista que muitos ainda não tiveram oportunidade de atuar no mercado de trabalho. Dessa forma o requisito experiência deveria ficar em último plano, mas não é o que vem acontecendo. A respeito:

Deve-se procurar uma colocação que corresponda, não às deficiências do candidato, mas às aptidões, como é feito, aliás, com boa parte de todo o contingente de mão-de-obra assimilado pelo mundo de trabalho. Será necessário considerar não apenas sua qualificação profissional ou suas qualidades pessoais, seus conhecimentos e sua disposição ou preferências, mas também - e com cuidado todo especial -

sua capacidade física para desenvolver o trabalho indicado. (SILVA, 1987, p. 303).

De acordo com a pesquisa citada anteriormente “Pessoas com Deficiências – expectativas e percepções sobre o mercado de trabalho” realizada pela i.Social em 2015, 44% dos empresários entrevistados declaram como principal dificuldade do recrutamento de pessoas com deficiências, a questão da falta de acessibilidade na empresa e 51% em razão da baixa qualificação dos profissionais que possuem deficiências. A pesquisa também informa que as principais dificuldades incluem barreiras físicas como atitudinais e a falta de sistematização das informações das pessoas com deficiências (I.SOCIAL, 2015).

Assim, percebe-se que a maior dificuldade para contratação dessas pessoas consiste em grande parte das empresas atualmente não possuírem um espaço físico adequado ou uma estrutura que se molde as necessidades dessas pessoas (MOTTA, 2008). Muitas delas possuem sequer rampas de acesso, tendo os outros funcionários muitas vezes que carregar a pessoa com deficiência causando constrangimento e embarço. Além disso, os sistemas de computadores em sua maioria não são adaptados para receber as pessoas com deficiência. Frente a isso, é elucidada uma solução:

As melhorias arquitetônicas acabam se tornando boas soluções para todos, uma vez que ampliar espaços livres favorece a circulação e diminui acidentes. Somadas aos recursos da informática e dos softwares, que são facilmente encontrados no mercado e oferecem autonomia para a realização de todas as tarefas, possibilitarão a contratação de pessoas com deficiência visual e tetraplégicas. Já uma edificação que contemple acessibilidade física, mas não uma estação de trabalho informatizada, proporcionará à empresa a possibilidade de contratação de pessoas com dificuldades de locomoção, mas reduzirá as possibilidades de atuação dos profissionais.

Portanto, o mapeamento deve ser realista na perspectiva de prever acompanhar as mudanças relacionadas às ações inclusivas e não deve ser um material limitador. (SCHWARZ; HABER, 2009).

Outro ponto, relevante, porém não concernente à estrutura física e sim a estrutura organizacional é a falta de preparação dos profissionais que fazem recrutamento de novos funcionários para dentro da empresa. É necessário, que eles sejam treinados para o fim de contratar pessoas com deficiências. Esse treinamento deve enquadrar a todas as deficiências, afinal, apesar da síndrome de down,

deficiência visual e auditiva serem as mais comuns elas não são as únicas e candidatos de diversas deficiências estão em busca de emprego. Portanto, é necessário que os responsáveis pelo recrutamento estejam aptos para atender a todos de forma igualitária, garantindo que ninguém venha a se sentir constrangido ou diminuído. Dessa forma:

Na busca de ampliar o número de colaboradores com deficiência na empresa, o RH deve focar nas competências e nos potenciais durante o processo de recrutamento e seleção e acompanhar esses funcionários como modo de garantir crescimento na empresa e igualdade de oportunidades. (SCHWARZ; HABER, 2009).

Apesar de tudo, mesmo com a existência das leis e todas as outras garantias dispostas na seção acima, ainda existe dificuldade de encontrar pessoas com deficiências que sejam qualificadas para exercer os cargos dispostos pelos empregadores. A pessoa com deficiência muitas vezes deixa de estudar e de se qualificar por medo de sofrer preconceitos e barreiras durante sua trajetória, tendo em vista que o Brasil atualmente ainda não é referência em inclusão e igualdade social. Esse é o pontapé inicial da não qualificação das pessoas com deficiências. Em função disso, a chamada educação inclusiva se torna uma excelente solução para esses conflitos. Desse modo:

[...] A consecução do processo de inclusão de todos os alunos na escola básica ou na universidade não se efetua apenas por decretos ou mesmo leis, pois requer uma mudança profunda na forma de encarar a questão e de propor intervenções e medidas práticas com a finalidade de transpor as barreiras que impedem ou restringem o acesso e permanência de pessoas com deficiência. (DÍAZ, ET AL, 2009).

Além disso, o receio de concluir os estudos, o ensino superior e fazer até mesmo especializações e doutorado é que após isso ele não encontre uma vaga no acirrado mercado de trabalho atual (TONHATI, 2016). Em meio à crise econômica que assola o país, entre as demissões em massa e os cortes de contratação o sonho de muitas pessoas com deficiência, de concluir os estudos e buscar uma oportunidade de emprego fica cada vez mais distante.

4 BENEFÍCIOS DO RECRUTAMENTO

Cada pessoa possui suas particularidades, suas características tanto físicas quanto intelectuais e cada indivíduo possui pontos diferenciais que as distinguem das demais. E não é diferente com as pessoas com deficiências. Como todos nós, eles possuem uma maneira de agir e pensar têm suas habilidades e limitações (LUIZ, 2012). Eles também têm o anseio de ter um emprego para que possam se sentir realizados. E a contratação dessas pessoas pode trazer inúmeras vantagens como será exposto a seguir.

É preciso avaliar os lados de ambas as partes, visto que as duas têm muito a ganhar. A contratação de um funcionário com deficiência em qualquer setor da empresa traz para o ambiente de trabalho o espírito de solidariedade e junto com isso a sensação e a certeza de um ambiente humanizado. Com isso, a produtividade é influenciada diretamente de maneira positiva.

A necessidade de adotar mudanças na estrutura física da empresa como corrimãos, rampas e indicações dos locais em braile diminuem a distância entre os funcionários com deficiência e os que não possuem, criando dessa forma vínculos de afeto e principalmente respeito pelas condições alheias (CANDIDO; SALLES, 2014)

Não obstante as vantagens dentro do ambiente de trabalho, pode-se citar a questão relativa a imagem da empresa fora dela. Essa inclusão das pessoas com deficiência gera um ponto bastante positivo frente aos consumidores em relação a eles se sentirem motivados a adquirir produtos ou serviços sabendo que aquela empresa cumpre seu papel social.

Por fim, o funcionário com deficiência transpassa um espírito de superação para os demais, dessa forma ele acaba fortalecendo a sinergia da empresa e exprimindo seus valores para todos os outros. Além disso, eles podem querer alcançar sua realização pessoal por meio do trabalho realizado na empresa que lhe propiciou uma oportunidade (VAZ, 2007).

5 CONCLUSÃO

As pessoas com deficiência carecem de inserção em todo o processo social, tanto político, econômico como o educacional. É necessária toda uma reestruturação do nosso sistema político, revendo os objetivos das instituições voltadas para as

peessoas com deficiências, buscando reformular seus conceitos e intenções para que as necessidades de toda uma coletividade, e suas garantias individuais, sejam atendidas da melhor e mais abrangente forma.

Porém, antes de todo esse processo é preciso mudar a perspectiva das pessoas, é preciso estabelecer novos padrões, onde a igualdade prevalece em todos os âmbitos da vida de uma pessoa com deficiência. Como todos, essas pessoas precisam vivenciar toda trajetória escolar e acadêmica sem sofrer preconceitos e após, conseguir um emprego, fruto do seu esforço, empenho e acima de tudo sua vontade de superação e anseio de mostrar para a sociedade que é capaz da mesma forma que uma pessoa que não possua deficiência.

Por fim, não basta um leque interminável de leis e garantias que visem incluir as pessoas com deficiências no mercado de trabalho, o preconceito é uma questão cultural que se dissipa há séculos, sendo um paradigma a ser quebrado pela nova geração.

REFERÊNCIAS

BRASIL. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília, DF: Senado Federal: Centro Gráfico, 1988. 292 p.

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 a Integração da Pessoa Portadora de Deficiência, consolida as normas de proteção, e dá outras providências. Diário Oficial, Brasília, DF, 20 dez. 1999. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/d3298.htm. Acesso em: 28 ago. 2016

BRASIL. **Lei nº 10.098, de 19 de dezembro de 2000**. Estabelece normas gerais e critérios básicos para a promoção da acessibilidade das pessoas portadoras de deficiência ou com mobilidade reduzida, e dá outras providências. Brasília, DF, 19 dez. 2000. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L10098.htm. Acesso em: 28 ago. 2016

BRASIL. **Lei nº 13.146, de 06 de julho de 2015**. Institui a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Estatuto da Pessoa com Deficiência). Brasília, DF, 06 dez. 2015. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2015/Lei/L13146.htm. Acesso em: 28 ago. 2016

BRASIL. **Lei nº 7.853, de 25 de outubro de 1989**. Dispõe sobre o apoio às pessoas portadoras de deficiência, sua integração social, sobre a Coordenadoria Nacional para Integração da Pessoa Portadora de Deficiência - Corde, institui a tutela

jurisdicional de interesses coletivos ou difusos dessas pessoas, disciplina a atuação do Ministério Público, define crimes, e dá outras providências. Diário Oficial da república Federativa do Brasil. Brasília, DF, 25 out. 1989. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L7853.htm. Acesso em: 28 ago. 2016

BRASIL. **Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991**. Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências. Diário Oficial da república Federativa do Brasil. Brasília, DF, 24 jul. 1991. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L8213compilado.htm. Acesso em: 28 ago. 2016

BRASIL. **Lei nº 8.742, de 07 de dezembro de 1993**. Dispõe sobre a organização da Assistência Social e dá outras providências. Brasília, DF, 07 dez. 1993. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L8742.htm. Acesso em: 28 ago. 2016

CANDIDO, Fabiano; SALLES, Marina. **3 razões para contratar pessoas com deficiência**. 2014. Disponível em: <http://revistapegn.globo.com/Noticias/noticia/2014/05/3-razoes-para-contratar-pessoas-com-deficiencia.html>. Acesso em: 28 ago. 2016..

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 8. ed. São Paulo: LTr, 2009.

DÍAZ, Félix et al (Org.). **Educação inclusiva, deficiência e contexto social: questões contemporâneas**. Salvador: Edufba, 2009.

I.SOCIAL. **Profissionais de Recursos Humanos: Expectativas e percepções sobre a inclusão de pessoas com deficiências no mercado de trabalho**. i.Social, 2015.

LUIZ, Karla Garcia. **Vantagens e falsas desvantagens da Inclusão da Pessoa com Deficiência Intelectual no mercado de trabalho**. Disponível em: <http://desenvolver-rs.com.br/1012/trabalho/vantagens-e-falsas-desvantagens-da-inclusao-da-pessoa-com-deficiencia-intelectual-no-mercado-de-trabalho/>. Acesso em: 10 set. 2016.

MOTTA, Crislaine Vanilza Simões. **Empresas ainda desconhecem regras da contratação de deficientes**. 2008. Disponível em: http://www.conjur.com.br/2008-jan-13/empresas_desconhecem_regras_contratar_deficientes. Acesso em: 27 out. 2016.

ROMAR, Carla Teresa Martins. **Direito do Trabalho Esquematizado**. 2. ed. São Paulo: Saraiva, 2014.

SCHWARZ, Andrea; HABER, Jaques. **Cotas: como vencer os desafios da contratação de pessoas com deficiência**. São Paulo: i.Social, 2009.

SILVA, Otto Marques da. **A Epopéia Ignorada: A pessoa deficiente na história do mundo de ontem e hoje**. São Paulo: Cedas, 1987.

TONHATI, Wendy. **Se encontrar emprego já é difícil, imagina para quem sofre preconceito:** “Dia D” foi realizado para unir empresas e deficientes. 2016. Disponível em: <<http://www.midiamax.com.br/emprego/se-encontrar-emprego-ja-dificil-imagina-quem-deficiente-alvo-preconceito-316458>>. Acesso em: 26 out. 2016.

VAZ, Soiane Vieira Gonçalves. **A contratação de portadores de necessidades especiais como fator de responsabilidade social empresarial:** um assunto que interessa a todas as empresas. 2007. Disponível em: <<http://www.migalhas.com.br/dePeso/16,MI37035,71043A+contratacao+de+portadores+de+necessidades+especiais+como+fator+de>>. Acesso em: 10 set. 2016.

VERDÉLIO, Andréia. **Gestores ainda têm resistência em contratar pessoas com deficiência no Brasil.** 2016. Disponível em: <<http://agenciabrasil.ebc.com.br/economia/noticia/2016-05/gestores-ainda-tem-resistencia-em-contratar-pessoas-com-deficiencia-no>>. Acesso em: 26 out. 2016.