



O PAPEL DOS RECURSOS HUMANOS NA CONTRATAÇÃO DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA – PCD

THE ROLE OF HUMAN RESOURCES IN HIRING PEOPLE WITH DISABILITIES - PCD

Yara Maria Duarte¹ Prof. Me. Julio Cesar Freschi²

RESUMO: O presente artigo tem como principal foco identificar os problemas enfrentados pelos profissionais de Recursos Humanos na contratação de pessoas com deficiência. A inclusão do profissional com deficiência no mercado de trabalho é um direito, independentemente do tipo de deficiência que apresente e de seu grau de comprometimento. A equipe que efetua a seleção deve estar preparada para viabilizar a contratação de pessoas com deficiência. Principalmente, precisa saber selecionar as pessoas por suas competências e não pelas deficiências, além de entender as particularidades da Lei de Cotas e dar suporte aos gestores da empresa.

PALAVRAS-CHAVE: Inclusão. Deficiência. Recursos Humanos. Recrutamento. Mercado de trabalho.

ABSTRACT: *This article focuses primarily on identifying the problems faced by HR professionals in hiring people with disabilities. The inclusion of professional with disabilities in the labor market is a right, regardless of the type of disability that present and their degree of involvement. The team that makes the selection should be prepared to facilitate the employment of people with disabilities. Mainly need to know to select people for their skills and not by deficiencies in addition to understanding the particularities of the Quota Law and support the company's managers.*

KEYWORDS: *Inclusion. Disabilities. Human Resources. Recruitment. Labor market*

¹ yara.duarte@yahoo.com.br – Graduada em Administração de Empresas (UnG)

² julio.freschi@gmail.com Orientador - UnG



1. INTRODUÇÃO

A inclusão de pessoas com deficiência (PCD) no mercado de trabalho tem aparecido cada vez mais na imprensa e no dia a dia no Brasil. Essa abordagem constante revela um amadurecimento da economia e da sociedade brasileira. Mas traz à tona também um profundo desconhecimento da grande maioria das empresas sobre a realidade das pessoas com deficiência.

Muitas das empresas que deveriam cumprir com a lei, não cumprem por falta mesmo de informação, e não porque simplesmente não querem ou que estão agindo de má-fé. “As grandes empresas muitas vezes têm profissionais que cuidam apenas dessa ação afirmativa, mas a grande realidade é que o conjunto do mercado não funciona assim”, diz José Pinto Monteiro, diretor de Responsabilidade Social da Associação Brasileira de Recursos Humanos do Rio de Janeiro - ABRH-RJ.

De acordo com Carvalho-Freitas (2009), as dificuldades encontradas para incluir as pessoas com deficiência nas organizações são: as formas como os gestores veem a deficiência, a adequação das condições e práticas de trabalho por parte das empresas e as necessidades de avaliar a satisfação das pessoas com deficiência inseridas no mercado.

Pensando em alinhar Recrutamento e Seleção e inclusão das PCD's, essa pesquisa irá buscar avaliar o seguinte problema: Quais as dificuldades que os Recursos Humanos possuem para contratar o profissional e os recursos utilizados no processo seletivo.

2. REFERENCIAL TEÓRICO

Termo da deficiência

De acordo com o Decreto nº 3.298/99, art. 3º, aprovado pelo CONADE (Conselho Nacional dos Direitos da Pessoa com Deficiência), “Deficiência é toda perda ou anormalidade de uma estrutura ou função psicológica, fisiológica ou anatômica que gere incapacidade para o

desempenho de atividade, dentro do padrão considerado normal para o ser humano”.

A deficiência pode ser permanente ou não, quando não, o indivíduo não é considerado deficiente para a Lei de Cotas, não podendo integrar o quadro de funcionários de uma empresa para tal finalidade, a deficiência permanente é definida pelo Decreto nº 3.298/99, art. 3º, II como: “aquela que ocorreu ou se estabilizou durante um período de tempo suficiente para não permitir recuperação ou tem probabilidade de que se altere, apesar de novos tratamentos.”

Pessoas incapazes podem ser consideradas como deficientes para a inclusão na Lei de Cotas, verifica-se abaixo a descrição válida para incapacidade:

“Incapacidade por sua vez, é conceituada como redução efetiva e acentuada da capacidade de integração social, com necessidade de equipamentos, adaptações, meios ou recursos especiais para que a pessoa portadora de deficiência possa receber ou transmitir informações necessárias ao seu bem estar pessoal e ao desempenho de função ou atividade a ser exercida”. (Decreto nº 3.298/99, art.3º, III).

Os deficientes reabilitados somam as cotas, porém na divisão de Reabilitados, não recebem o nome de Deficientes, mas não deixam de ter alguma incapacidade, estes receberam qualificações e estão aptos a exercerem funções diferentes das exercidas anteriormente à situação de deficiente, reabilitados são definidos conforme a seguir:

“Reabilitados, são aqueles que se submeteram a programas oficiais de recuperação da atividade laboral, perda em decorrência de infortúnio. Tal condição é atestada por documentos públicos oficiais, expedidos pelo Instituto Nacional do Seguro Social (INSS) ou órgão que exerçam função por ele delegada.” (Decreto nº 3.298/99, art.31º).



Outro grupo são os deficientes habilitados, são aqueles que passaram por processo de qualificação profissional ou mesmo não participando da qualificação esteja qualificado para o exercício da função:

“Aquele que concluiu curso de educação profissional de nível básico, técnico ou tecnológico, ou curso superior, com certificação ou diplomação expedida por instituição pública ou privada, legalmente credenciada pelo Ministério da Educação ou órgão equivalente, ou aquele com certificado de conclusão de processo de habilitação ou reabilitação profissional fornecido pelo INSS. Considera-se, também, pessoa portadora de deficiência habilitada aquela que, não tendo se submetido a processo de habilitação ou reabilitação, esteja capacitada para o exercício da função.” (Decreto nº 3.298/99, art.36º, §§ 2º e 3º).

Sendo assim, deficiência é qualquer alteração nas funções normais de um indivíduo, podendo ser permanente, quando é irreversível e estabilizada apesar dos tratamentos aplicados, ou não permanente, sendo um estado que será alterado dependendo das condições em que o indivíduo for submetido, incapazes são aqueles com redução efetiva da capacidade da integração social.

Breve Histórico sobre a inclusão

O processo de inclusão de pessoas com deficiência é muito recente, se comparado à trajetória secular da exclusão no nosso país e no mundo. Para se ter uma ideia, no auge da civilização grega, os bebês que nasciam com uma deficiência eram sacrificados. Platão, em *A República*, e Aristóteles, em *A Política*, recomendavam a eliminação das pessoas nascidas “disformes” nas lições de planejamento das cidades gregas. No entanto,

Homero, o mais famoso poeta grego, autor de *Ilíada* e *Odisseia*, era cego. O que atesta o grande paradoxo que é julgar uma pessoa que tem deficiência como incapaz no trabalho ou para a vida social e afetiva.

Mesmo sem a eliminação pura e simples, a visão de exclusão e incapacidade persistiu ao longo do tempo. As pessoas com deficiência tinham direito a vida, porém ficavam a margem da sociedade, internadas em asilos ou outras instituições, encaradas principalmente como “objetos” de intervenções médicas ou caridade, em vez de serem tratadas como detentoras de direitos e deveres.

Apenas no século 20, a Declaração Universal dos Direitos do Homem, adotada pela Organização das Nações Unidas (ONU) em 1948, consagrou o princípio de que todos os seres humanos nascem livres e iguais em dignidade e em direitos. Em relação ao direito do trabalho, desde 1925 a Organização Internacional do Trabalho (OIT) recomenda a habilitação e reabilitação profissional de pessoas com deficiência (Recomendação 22). *Veja tabela com Diretrizes da OIT no Anexo.*

A partir daí a inclusão socioeconômica das pessoas com deficiência é assunto cada vez mais presente em nossa sociedade e em especial nas empresas.

Dados da deficiência

Os dados coletados pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística – IBGE, no censo demográfico de 2010, descreveram a prevalência dos diferentes tipos de deficiência. 45.606.048 brasileiros 23,9% da população total, têm algum tipo de deficiência – visual, auditiva, motora e mental ou intelectual. 25.800.681 (26,5%) são mulheres e 19.805.367 (21,2%) são homens. 38.473.702 pessoas vivem em áreas urbanas e 7.132.347 em áreas rurais.

Considerando a população residente no país, 23,9% possuíam pelo menos uma das deficiências investigadas: visual, auditiva, motora e mental ou intelectual.



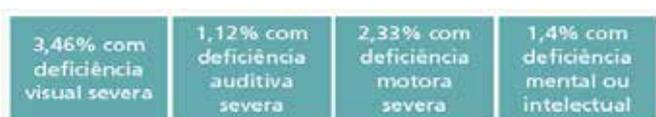
tual. A prevalência da deficiência variou de acordo com a natureza delas. A deficiência visual apresentou a maior ocorrência, afetando 18,6% da população brasileira. Em segundo lugar está a deficiência motora, ocorrendo em 7% da população seguidas da deficiência auditiva, em 5,10% e da deficiência mental ou intelectual, em 1,40%.



Fonte: IBGE (2010)

No entanto, o foco primário das políticas públicas é o segmento das pessoas que apresentam deficiência severa. O contingente de pessoas identificadas por possuir deficiência severa foi calculado pela soma das respostas positivas às perguntas “tem grande dificuldade” e “não consegue de modo algum”. A proporção de pessoas que apresentou deficiências severas é bem menor do que a daquelas com pelo menos uma das deficiências, que inclui as pessoas que responderam que enfrentam “alguma dificuldade” em ouvir, enxergar e em se locomover.

Em 2010, 8,3% da população brasileira apresentava pelo menos um tipo de deficiência severa, sendo:



- Das 45.606.048 de pessoas com deficiência 1,6% são totalmente cegas,

- 7,6% são totalmente surdas, 1,62% não conseguem se locomover.

Em 2000, o segmento das pessoas com pelo me-

nos uma das deficiências abrangia um contingente de 24.600.256 pessoas não institucionalizadas, ou 14,5% da população brasileira. Em 2010, esse número subiu para 45.606.048 de pessoas ou 23,9% da população total. As mudanças realizadas pelo IBGE no método de investigação das deficiências podem ter causado parte do aumento de 12,4 pontos percentuais sobre o número de pessoas e influenciado outras características da população com deficiência.

Escolaridade como fator principal

Os dados referentes ao campo de estudo dos brasileiros com deficiência são preocupantes, visto que mais de 70% destas pessoas não tiveram acesso aos estudos.

Dados do Ministério da Educação (MEC) de 2007 apontam que dos 654.606 mil alunos matriculados na educação básica, apenas 1,2% são crianças ou adolescentes com deficiência.

Outro dado bastante preocupante aponta que 70,64% da população brasileira de 0 a 18 anos que está fora da escola são crianças, adolescentes e jovens com deficiência, o que concluiu que 0,15% do total do ensino superior é de pessoa com deficiência, o que significa, em números absolutos, 10 mil pessoas.

Estas informações são de extrema relevância, já que a falta de capacitação deste público prejudica a sua inserção em diversos setores da sociedade, entre eles no mercado de trabalho.

Acesso ao trabalho

A garantia de acesso ao trabalho para as pessoas com deficiência é prevista tanto na legislação internacional como na brasileira. No Brasil, as cotas de vagas para pessoas com deficiência foram definidas na lei 8.213 de 1991, porém só passou a ter eficácia no final de 1999, quando foi publicado o



decreto nº 3.298.

Ela determina que as empresas com mais de cem empregados contratem pessoas com deficiência, segundo as seguintes cotas:

- de 100 a 200 empregados, 2%;
- de 201 a 500 empregados, 3%;
- de 501 a 1.000, 4%;
- e acima de 1.000 funcionários, 5%

Apesar de não existirem multas para o não cumprimento dessas cotas, o crescimento da consciência social e a ação fiscalizadora do Ministério Público têm ampliado o número de empresas que estão de acordo com a legislação, estimulando-as a manter – e até superar, em alguns casos – o número de vagas destinadas a pessoas com deficiência previstas na lei.

3. DESENVOLVIMENTO

O papel dos Recursos Humanos na inclusão das pessoas com deficiência

Os programas de inclusão das empresas fizeram com que o papel, a responsabilidade e a relevância da atuação dos profissionais de recursos humanos aumentassem significativamente, uma vez, que a gestão de pessoas é a chave para uma inclusão sustentável. Em outras palavras, incluir de forma sustentável pessoas com deficiência nas corporações não se resume ao recrutamento e à seleção, mas, além disso, a oferecer oportunidades de trabalho adequadas, em um ambiente de respeito à diversidade, visando a garantir ao profissional um crescimento na empresa.

Essa busca de equilíbrio e da igualdade social no ambiente de trabalho deve ser entendida como parte integrante do processo de desenvolvimento da organização. Portanto, o departamento de recursos humanos é fundamental para coordenar e buscar soluções em todo processo.

Com profundo conhecimento dos direitos e das necessidades das pessoas com deficiência, o RH poderá envolver toda a empresa – dos gestores aos técnicos, passando pelos funcionários de limpeza e manutenção, até a mais alta direção da empresa –, oferecendo suporte mais adequado, fazendo com que todos possam atender e reconhecer a diversidade humana como algo benéfico à companhia.

Para administrar um quadro de funcionários com deficiência é preciso inserir a visão inclusiva na instituição, possibilitando que as pessoas com deficiência sejam tratadas com a mesma consideração e respeito dedicados a todos.

As dificuldades são imensas para sensibilizar executivos de empresas privadas, técnicos de órgãos públicos e educadores sobre a questão. Um sentimento de omissão aparece, consciente ou inconscientemente, em técnicos, executivos e burocratas, quando necessitam decidir sobre o atendimento às necessidades dos portadores de deficiência. (MACIEL, 2000, P.53)

De acordo com Carvalho-Freitas (2009), as dificuldades encontradas para incluir as pessoas com deficiência nas organizações são: as formas como os gestores veem a deficiência, a adequação das condições e práticas de trabalho por parte das empresas e as necessidades de avaliar a satisfação das pessoas com deficiência inseridas no mercado.

As empresas que contratam as pessoas com deficiência apenas pela imposição legal não favorecem efetivamente a inclusão, já que, essa requer um preparo das organizações para absorver esses profissionais, através da adequação do ambiente de trabalho, das políticas de gestão de Recursos Humanos e da conscientização de seus funcionários.



Recrutamento e Seleção de Pessoas

O recrutamento é uma política que a empresa utiliza para atrair candidatos a ingressar na organização. Para Lacombe (2005, p.65), o “recrutamento” abrange o conjunto de práticas e processos usados para atrair candidatos as vagas existentes ou potenciais”. Diante disso, o Recrutamento é desenvolvido de acordo com a necessidade da organização.

Pensar em meios mais adequados pra se ir até o candidato com deficiência, onde quer que esteja, e atraí-lo para a organização é fundamental. Enfatizando que, devido a algumas limitações físicas, auditivas ou mentais, esses candidatos venham a ter alguma dificuldade quanto ao acesso à informação da vaga de trabalho.

A seleção é uma atividade de escolha e classificação de candidatos que melhor se adequem ao cargo e as necessidades da organização. De acordo com Chiavenato (2008), a seleção utiliza-se de técnicas adequadas, tais como: Entrevistas de seleção; Provas de conhecimentos ou de capacidades; Testes Psicológicos; Testes de personalidade; Técnicas de simulação.

O bom senso é a principal ferramenta para agir adequadamente na escolha e aplicação de testes psicológicos para a seleção de pessoas com deficiência. Por exemplo, para uma pessoa que tenha paralisia cerebral e apresenta dificuldade no controle dos movimentos, a utilização de testes de personalidade que avaliam o traço gráfico do candidato não será o mais indicado. (NAMBU, 2003, pag. 38)

As ferramentas utilizadas no processo seletivo deverão considerar as limitações dos portadores, adequando a plena participação desses processos. Buscando a adequação dos instrumentos necessários para a realização da seleção, de provas de conhecimento ou capacidade e acessibilidade nos locais em que será efetuada a seleção.

Acessibilidade após a contratação

Ao realizar a contratação de uma pessoa, independente da deficiência que a pessoa possui (física, auditiva, mental, visual ou múltipla), devem-se realizar todas as adaptações no ambiente de trabalho de forma que diminuam/eliminem os riscos as PCD.

Lacombe (2005, p. 255) relata que o profissional da segurança e medicina do trabalho, é responsável por especificar as condições de proteção à vida e saúde do trabalhador em seu ambiente de trabalho. Assim se torna necessário o envolvimento entre as áreas de Recursos Humanos e segurança para promover esta adequação, oferecer maior segurança na execução de suas funções, proporcionar autonomia para que a pessoa possa se locomover e executar suas atividades. Um ambiente projetado corretamente, considerando o tipo de deficiência de cada pessoa pode ainda conceder ao portador conforto e independência durante o período em que estiver nas dependências da empresa.

Todas as adaptações a serem realizadas no ambiente de trabalho devem seguir as normas, decretos e portarias específicas.

4. METODOLOGIA

O presente artigo consiste em uma pesquisa de campo realizada nas empresas com deficiente e profissional de Recursos Humanos, sendo uma pesquisa exploratória que utiliza fontes secundárias, ou seja, livros, artigos e outros documentos bibliográficos, bem como materiais recolhidos junto à internet.

Para Marconi (1990) pesquisa de campo tem como objetivo de conseguir informações e; ou caminhos acerca de um problema, para qual se procura uma resposta, ou de uma hipótese, que queira comprovar ou ainda descobrir novos fenômenos ou as relações entre eles.

Segundo Gil (1991) “As pesquisas deste tipo ca-



racterizam-se pela interrogação direta das pessoas cujo comportamento se deseja conhecer”. Trata-se da busca de dados junto a um grupo significativo de pessoas que tenham relação com o problema levantado para que possa ser realizada, posteriormente, uma análise quantitativa dos dados levantados.

Justificativa

Como o assunto é atual e está em constante mudança, existe pouca bibliografia que aborde o tema de forma mais específica e para tanto foi recorrido a artigos publicados em sites para que pudéssemos obter material necessário para a conclusão desse estudo.

A pesquisa foi realizada em 12 empresas de diversos ramos de atividade na região de Guarulhos todas de médio porte, e optou-se por não identificá-las.

Discussões e Análises dos Resultados

Através da pesquisa, foi possível identificar que 90% das 12 empresas pesquisadas não estão preparadas estruturalmente para receber um profissional portador de deficiência. 70% das áreas de Recursos Humanos das empresas pesquisadas têm dificuldade para identificar e contratar um profissional portador de deficiência. 55% das 12 empresas recorrem a algum tipo de instituição como a APAE, APAD, escolas especializadas em educação para surdos mudos, prefeituras e consultorias, para auxiliarem na identificação dos profissionais. 54% das áreas de Recursos Humanos das 12 empresas utilizam um processo de seleção específico para profissionais portadores de deficiência.

Foi observado que 40% das 12 empresas prepararam as áreas para a inclusão do profissional através de palestras, treinamentos sobre relações humanas, sensibilização dos gestores e colegas de trabalhos.

Em caso de profissionais surdos mudos, há a inserção de um intérprete de libras. 2% das 12 empresas pos-

suem convênio com instituições de ensino como SESI, SENAI para capacitação dos profissionais. 27,3% das 12 empresas contratam os profissionais portadores de deficiências como terceiros para depois os incluem em seus quadros. 100% dos profissionais de Recursos humanos responsáveis pelo processo de recrutamento e seleção das empresas pesquisadas concordam com a lei que estabelece cotas para profissionais portadores de deficiência. 27,3% das empresas cumprem o percentual de cotas estabelecidas pela lei.



Fonte: A Autora

Além disso, os profissionais responsáveis pelo processo de recrutamento e seleção das empresas pesquisadas apontaram como principais dificuldades no processo de inclusão de portadores de deficiências, os seguintes fatores:

- Adequação da estrutura física da organização.
- Encontrar Profissional portador de Deficiência com capacitação no mercado.
- Grau de risco de acidentes no ambiente de trabalho.
- Preparação do nível de Gestão para lidar com as diferenças.
- Altos custos com os profissionais especializados em desenvolver os Profissionais Portadores de Deficiências.
- Desenvolvimento dos colegas de trabalho para recebê-los.
- Desenvolvimento específico para esses profis-



sionais.

- Falta de suporte por parte do governo.

Melhorias para os profissionais de Recursos Humanos como forma de capacitação

Treinamento para a equipe de RH

Com o objetivo de facilitar o processo de inclusão de pessoas com deficiência (PCD) nas empresas algumas consultorias criaram treinamento específico para a área de RH. Este treinamento ajuda em todo processo de inclusão do PCD e a capacitação dos profissionais.

Cabe a empresa investir nos profissionais de RH para que os mesmos estejam preparados fisicamente e psicologicamente para atender este público diferenciado.

Assim a área de RH terá menos impacto e erros para inserir o profissional dentro do ambiente corporativo.

É importante que as ferramentas utilizadas no curso pelas consultorias estejam de acordo com os propósitos da empresa:

- Identificar possibilidades para a acessibilidade física dentro das empresas.
- Contribuir para a qualificação de empresas e profissionais nos processos de recrutamento e seleção voltados para os diferentes tipos de deficiências.
- Ampliar a discussão a respeito das leis que envolvem a inserção das pessoas com deficiência, seu cumprimento e medidas preventivas nas contratações.
- Oferecer espaço de treinamento interativo buscando a ampliação de informações através da troca de experiências.

Outro ponto importante para a área de RH é fazer a integração destas pessoas com os demais colaboradores como forma de amenizar o distanciamento e incluí-la no grupo social.

A disponibilidade dos recursos humanos capacita-

dos para o desenvolvimento das ações decorrentes desta política será enfocada como prioridade. Neste sentido, a formação de recursos humanos em reabilitação deverá superar a escassez dos profissionais com domínio do processo reabilitador e que atuem de acordo aqui proposto. Visando a garantir o direito de uma avaliação mais detalhada e menos impactante durante o processo seletivo.

Também é importante reconhecer e reforçar as características positivas, pontuar o que precisa ser melhorado e transmitir o que será esperado dele em sua rotina de tarefas.

5. CONCLUSÃO

O objetivo deste artigo foi identificar os parâmetros utilizados pelos profissionais de RH para a inserção de pessoas com deficiência no mercado de trabalho.

Observa-se que a maioria das empresas recorre à consultoria, escola especializada e/ou instituições para auxiliarem no processo de recrutamento e inserção.

Algumas empresas ainda sentem dificuldades no processo seletivo para avaliar o profissional PCD, pois ainda há carência de recursos tecnológicos, acessibilidade dentro do ambiente corporativo.

É importante lembrar que a equipe que efetua a seleção deve estar preparada para viabilizar a contratação das pessoas com deficiência, principalmente saber selecionar as pessoas por suas competências e não pela deficiência.

Com profundo conhecimento dos direitos e das necessidades das pessoas com deficiência, o RH poderá envolver toda a empresa – dos gestores aos técnicos, passando pelos funcionários de limpeza e manutenção, até a mais alta direção da empresa –, oferecendo suporte mais adequado, fazendo com que todos possam atender e reconhecer a diversidade humana como algo benéfico à companhia.

Vale ressaltar que para atingir tal patamar são necessários esforços simultâneos entre empresas, socie-



dade, órgãos públicos e principalmente os portadores de necessidades especiais.

Portanto para que a inclusão de pessoas com deficiência ocorra de fato nas empresas é imprescindível uma mudança da mentalidade organizacional.

6. REFERÊNCIAS

- CHIAVENATO. *I. Gestão de Pessoas: novo papel dos recursos humanos nas organizações*. 3. ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2008.
- FEBRABAN. **A ação de Recursos Humanos e a inclusão de pessoa com deficiência**. São Paulo, 2006. Disponível em: <www.febraban.org.br>. Acesso em: 4 jan. 2014.
- LACOMBE, Francisco. **Recursos Humanos: Princípios e Tendências**. São Paulo: Saraiva, 2006.
- Vários autores. Coordenação Marta Gil. **O que as empresas podem fazer pela inclusão de pessoas com deficiência**. São Paulo: Instituto Ethos, 2002. Disponível em: <www3.ethos.org.br>. Acesso em: 3 jan. 2014.
- Dados da Deficiência**. Disponível em: www.isocial.com.br. Acesso em: 15 jan. 2014.
- SCHWARZ, Andrea, 1976-**Cotas: como vencer os desafios da contratação de pessoa com deficiência / Andrea Schwarz Haber**. – São Paulo: I.Social, 2009. Disponível em: www.isocial.com.br. Acesso em: 02 fev. 2014.
- INCLUSIVE. Capacitando Recursos Humanos e Empresas Para a Inserção de Pessoas com Deficiência. Disponível em: <www.inclusive.org.br>. Acesso em: 04 fev. 2014.
- Secretaria de Direitos Humanos da Presidência da República. **Cartilha do Censo 2010 Pessoas com Deficiência**. Disponível em <www.pessoacomdeficiencia.gov.br>. Acesso em 23. Fev. 2014.
- GIMENES, Antônia Maria; BENVENHO, Silvia Helena. **A inclusão do deficiente no mercado de trabalho**. v. 11, n.11, p.10.,2011. Disponível em: <www.inesul.com.br/revista>. Acesso em: 01.Mar. 2014.
- RODRIGUES, Luiz Carlos. **A inclusão do Profissional Portador de Deficiência e a lei 8213 de 24/07/91**. In: Simpósio de Excelência em Gestão e Tecnologia (SEGET), 2013, Rio de Janeiro. **Anais...**,Rio De Janeiro: editora, 2013. p. 5.
- FILHO, Valdir Antônio Vitorino; MACIEL, Rafaela Cristina; CHIARINI, Thatiane Joana; ARMELIN, Marco Antônio; NETO, Mário Sacomano, **A Inclusão do deficiente no mercado de trabalho**. TRANSFORMARE – Centro Franco-Brasileiro de Estudos Avançados sobre Organizações, Inovação e Sustentabilidade. v.1, n.2, p.4-5, 2012.
- SILVA, Dayanne Apolinário; VENANCIO, Gisele Monique, As dificuldades da área de Recursos Humanos no processo de inclusão das pessoas com deficiência no ambiente corporativo. **Revista Eletrônica Científica Prospectus**, 2. ed. v 1, p. 02. Março 2014.
- REIS, Drielly Santos; SILVA, Dayana Matias Coelho, Recrutamento e Seleção de Portadores de Necessidades Especiais – PNE. Simpósio de Excelência em Gestão e Tecnologia (SEGET –), 2013, Rio de Janeiro. Anais. Rio de Janeiro: 2012. p. 2.
- SILVA, Alice Gerlane Cardoso, ALVES, Marielza Barbosa, MORAIS, Gemano Lia Fook Vasconcelos, **Inclusão de Portadores de Deficiência no Mercado de Trabalho: Adaptação das Políticas e Práticas da Gestão de Pessoas**. www.ead.fea.usp.br/semead/15semead. p. 05-06. Outubro 2012.



MONTEIRO, José Pinto. Programa objetiva a inclusão de pessoas com deficiência no mercado. 2009.

Disponível em: <www.rh.com.br>. Acesso em: 02 mar. 2014.

8. ANEXO - DIRETRIZES OIT

1925 – Recomendação nº 22	Dispõe sobre a indenização por acidentes de trabalho. Foi a primeira Recomendação da OIT a conter disposições relacionadas à reabilitação profissional dos trabalhadores com deficiência.
1955 – Recomendação nº 99	Dispõe sobre a adaptação e reabilitação profissional dos incapacitados. É uma recomendação autônoma que propõe a participação das pessoas com deficiência na orientação profissional, formação e colocação, quando for pertinente.
1983 – Convenção nº 159	Dispõe sobre a reabilitação profissional e o emprego para pessoas incapacitadas. Adotada no início da década das Nações Unidas para as Pessoas com Deficiência, a convenção exige que os países membros desenvolvam práticas e responsabilidades para formular, aplicar, revisar periodicamente uma política nacional sobre reabilitação profissional e emprego para as pessoas com deficiência. Até outubro de 2007, essa convenção havia sido ratificada por 80 países.
1983 – Recomendação nº 168	Acompanha a Convenção nº 159 e oferece conselhos para a sua aplicação. Prevê a participação comunitária no processo, a reabilitação profissional em áreas rurais, as próprias pessoas com deficiência na formulação de políticas específicas.
2001 – Repertório de recomendações práticas sobre a “gestão de questões relativas à deficiência nos locais de trabalho”.	Soma-se à série de normas que a OIT utiliza em seu trabalho de promoção do emprego de pessoas com deficiência. Reflete os avanços alcançados na compreensão da e serviços que se relacionam com as pessoas com deficiência, em sua legislação, políticas deficiência desde 1983.
2004 – Recomendação nº 195	Sobre o desenvolvimento dos recursos humanos. Apela aos países membros para que desenvolvam políticas e programas exaustivos e coordenados de orientação e formação profissional, estritamente vinculados ao emprego, em particular através dos serviços públicos de emprego. E, sobretudo, tem o objetivo de estender todo o sistema nacional de serviços, informação e orientação a todos, incluindo as pessoas com deficiência.

Fonte: Trabalho Decente: Leis, Mitos e Práticas de Inclusão, Carlos Aparício Clemente – Espaço Cidadania