

## OS DESAFIOS DA INCLUSÃO DO PORTADOR DE NECESSIDADES ESPECIAIS NA MICRORREGIÃO DE MANHUAÇU-MG

Ariane Ribeiro Hott Marchetti<sup>1</sup>

Camila Rodrigues De Oliveira<sup>1</sup>

Nelson Santos De Sousa<sup>1</sup>

### RESUMO

O presente estudo teve o objetivo de analisarmos desafios da inserção dos Portadores de Necessidades Especiais (PNEs) na microrregião de Manhuaçu - MG. A importância de se pesquisar o mercado de trabalho dos PNEs é para apontar as possíveis melhorias de acessibilidade, bem como fomentar a inclusão social deste segmento da população brasileira de forma a melhorar a qualidade de vida da população e o bem-estar social. A metodologia utilizada foi qualitativa com estudo de caso, por meio de aplicação de questionários semiestruturados e também de perguntas em escala Likert, no qual foi feita uma pesquisa de opinião nas empresas situadas na cidade de Manhuaçu situada na zona da mata MG. Os principais resultados observados foram que em geral os PNEs se sentem inseridos no ambiente organizacional, que há uma estrutura acessível para realização de suas funções e que o clima organizacional é favorável para os colaboradores. Nota-se com esses resultados que a inserção dos PNEs no mercado de trabalho tem gerado bons resultados tanto para as empresas quanto para os colaboradores, gerando igualdade social e melhorias na qualidade de vida de modo geral.

**Palavras-Chave:** Recrutamento e Seleção de Pessoas. Cultura e Clima Organizacional. Portadores de Necessidades Especiais.

---

<sup>1</sup> Faculdade Doctum de Manhuaçu

## 1 INTRODUÇÃO

Sabe-se que é complexo o procedimento da integração dos Portadores de Necessidades Especiais (PNE) no mercado de trabalho, sendo que, diante das exigências da lei 8213/91 (Lei de Cotas), o percentual de admissão dos PNEs ainda não é significativo mediante a população em geral, o processo é dificultado do ponto de vista das organizações, sendo o principal obstáculo a ausência na estrutura física para que os Portadores de Necessidades Especiais possam ter maior acessibilidade dentro da organização e também a ausência de percepção sobre a deficiência dentro da organização (DOVAL, 2006).

As empresas tentam cumprir as obrigações legais em meio à inclusão dos PNE através publicações das vagas, porém as organizações têm dificuldades nos parâmetros condizentes a inclusão (GUIMARÃES *et al.*, 2017).

Quando o indivíduo está bem integrado em um grupo social na organização, ele produzirá mais, quanto maior sua integração social no grupo de trabalho, tanto maior será à disposição de produção, a integração é método de proporcionar a ligação entre os colaboradores, portanto quando o colaborador não se sente integrado dentro da organização ele não produzirá de forma eficiente (CHIAVENATO, 2001).

Desta forma, torna-se necessário captar quais os principais desafios da inclusão dos Portadores de Necessidades Especiais (PNEs) na microrregião de Manhuaçu – MG.

A importância deste trabalho se dá pelo fato de que, de modo geral as empresas não conseguem cumprir seu papel mediante as exigências da lei, as organizações ainda são bem incipientes diante da integração dos Portadores de Necessidades Especiais, não os proporcionando condições de trabalho e ainda desconsiderando sua capacidade produtiva (LEITE *et al.*, 2011).

A dificuldade encontrada pelos PNE no seu ambiente de trabalho e sua complexidade de integração no mercado de trabalho de uma forma geral. O descumprimento por parte das empresas perante a lei 8213/91 (Lei de Cotas) a qual estabelece a obrigatoriedade de contratação de PNE quando seu quadro de funcionários for superior a 100 pessoas, contribuindo assim para que o número de portadores de necessidades especiais não seja expressivo. O processo ainda é dificultado perante o fato da falta de uma estrutura física adequada para que estes

Portadores de Necessidades Especiais terem maior acessibilidade dentro e fora da organização, podendo assim exercer sua atividade de forma independente, há ainda uma grande falta de compreensão e sensibilidade dentro das organizações para tratar esse colaborador de forma igual aos demais. (DOVAL, 2006).

## 2 REFERENCIAL TEÓRICO

### 2.1 Gestão de pessoas

A abordagem de gestão de pessoas salienta no momento em que se atribui ao designo no quais abundantes organizações julgam acerca do mecanismo mais essencial, respectiva equipe, no entanto algumas delas fazem exigências para contratação, averigua as repercussões e buscam habilidades para formar atalho não apenas para ocupar um cargo (PACHOAL, 2006).

A Gestão de Pessoas tem como propósito alcançar, atrair, preservar os indivíduos qualificados que a organização demanda, e com isso treinar e desenvolver as habilidades em competências (MAXIMIANO, 2001). A gestão de pessoas é atribuição de administrar que propõem o entendimento dos indivíduos no qual exerce suas funções na organização a fim de atingir os propósitos em tal grau empresarial como pessoal (GIL, 2001).

Mediante diagnóstico da indução, seguimento e a permanência de habilidades no interior da instituição, acredita-se que as atuais propensões da gestão de pessoas no círculo organizacional, precisamente com atual atribuição desempenhado pelos trabalhadores, tornando-se crucial para andamento, sendo que os indivíduos tem obtido soberana relevância no progresso e no andamento da organização (NASCIMENTO *et al.*, 2011).

Nos parâmetros como a gestão de pessoas requer acerca de coordenar os indivíduos ou orientá-los a executar o que se almeja, portanto é imprescindível refletir quem são esses indivíduos e que ambiente de trabalho é este, no entanto o incentivo é capaz de manifestar-se no instante no qual o ambiente de trabalho é enxergado e transformado em benefício dos colaboradores (REGINALDO *et al.*, 2016).

Pode-se, de forma geral, entender que a gestão de pessoas é de extrema importância, pois tem como propósito de atrair, preservar, treinar e desenvolver as

habilidades humanas junto à organização a fim de alcançar os objetivos organizacionais. (GIL, 2009).

Uma das formas de atrair pessoas qualificadas e que possam agregar conhecimento para a organização se faz pelo recrutamento e seleção de pessoas (CHIAVENATO, 2004).

O recrutamento é o exercício empresarial no qual tem por finalidade identificar, estimular os indivíduos com talentos a concorrerem a oportunidades presentes ou preditas, com tudo a contratação de colaboradores deseja intervir na abundância e diferencial dos indivíduos ao previsto cargo (BOHLANDER *et al.*, 2009).

Mesmo que haja diversas formas de recrutamento, as empresas podem estipular sua exclusiva forma de recrutar, é notável que se realize a publicação dos cargos, para que se possam atrair os requerentes, a fim de aumentar a viabilidade da seleção do candidato (ALVANCINI *et al.*, 2014).

Após o processo de seleção, ocorre o processo de aplicar pessoas, no qual serão definidas as atividades destinadas a serem executadas pelos candidatos na organização, e é o momento no qual irão receber os treinamentos, as orientações e desenvolver as habilidades, sob forma de avaliação e desempenho (CHIAVENATO, 2004).

## **2.2 Cultura e clima organizacional**

O clima é a proporção do modo que os colaboradores se sentem em comparação a organização e seus gestores e ainda podemos ressaltar que os elementos da empresa influenciam no pensamento e emoção (MAXIMIANO, 2012).

À medida que os colaboradores sentem motivados, podendo estar bom, acolhedor, abrangente, no momento no qual há transcendente incentivo no convívio dos indivíduos, caso avesso quando ha qualquer obstáculo ao contentamento de alguma de suas precisões certo a autoridade de com categorias renomadas a ela, as divergências poderá sobrevir e o ambiente de trabalho tende a descair, e o descontentamento poderá gerar desanimo pelo trabalho e de tal modo como resultado faz com que os trabalhadores afrontam entre si e com a empresa (CARVALHO *et al.*, 2008).

O clima está relacionado às expressões divididas do conhecimento dos indivíduos acerca do atuar das empresas feitas baseado na cultura e constância, sendo capaz de modificar no percorrer do ciclo, mais continuando o satisfatório para tornarem-se significantes para os colaboradores da empresa, no qual não constitui qualidades temporárias ou no qual a situação de ânimo da empresa, parâmetros de atuação e comportamento (PUENTE *et al.*, 2002).

A cultura habitualmente é cogitadamente ponderada pela expressão excepcional, típica, normas e sentimentos individualistas em um grupo da instituição são considerado junto ao que é reconhecido, os modos de autoridade predominante, a expressão e os atributos, os comportamentos e hábitos, e as explicação de êxito no qual constitui uma empresa incomparável (CAMERON *et al.*, 2006).

Conforme a lei 8213 art.º 93 a empresa no qual pressupõem de 100 ou mais funcionários deve haver uma cota de 2% a 5% dos seus cargos com beneficiários reabilitados ou pessoas portadoras de deficiência.

Quando o indivíduo está bem integrado em um grupo social na organização ele produzirá mais, quanto maior a integração social no grupo de trabalho, tanto maior a disposição de produção, a integração é método de proporcionar a ligação entre os colaboradores. Portanto quando o colaborador não se sente integrado dentro da organização ele não produzirá de forma eficiente (CHIAVENATO, 2001).

As formas de seleção e recrutamento das empresas quanto à inserção dos PNE são apenas para cumprimento da lei, as oportunidades ofertadas são limitadas a quanto a linha de produção. Não o uso de desempenho e integração entre os colaboradores PNE com os colaboradores já pertencentes à organização (FERREIRA *et al.*, 2014).

Diante da incompreensão e ausência de informação faz com que haja discriminação, o que acaba provocando barreiras frente a inclusão dos Portadores de Necessidades Especiais, avesso que, a possibilidade de conhecimento de forma adequada é importante para o aumento social no que se refere a desigualdade no ambiente de trabalho, compete as organizações difundirem a análise semelhança de possibilidade a começar por afazeres partilhados, solidários com as entidades e a comunidade (TOLDRA *et al.*, 2010)

Posteriormente com admissão do PNE se faz indispensável a adequação da estrutura física da empresa, para a locomoção do PNE, a adequação de utensílios para execução das atividades, tendo a percepção de todos os colaboradores no qual

se refere a atenção da inserção do PNE e do comprometimento empresarial, sendo que os colaboradores ancestrais precisam estar instruídos para receberem os novos colaboradores PNE (CANDIDO *et al.*, 2012).

Mediante as ideias mostradas pelos autores, conclui-se que a contratação de PNE deve ser vista como projeto de inclusão social e não como apenas cumprimento da lei, pois é essencial todo cuidado em cada fase no processo de seleção, para que as atividades exercidas sejam eficazes tanto para o colaborador como para organização, afim que fiquem satisfeitos (FELIZARDO *et al.*, 2016).

### **3 PESQUISA E ANÁLISE DE DADOS**

A metodologia utilizada foi um estudo de caso, com a aplicação de questionário semiestruturado que foi proposto em 20 empresas da cidade de Manhuaçu na zona da mata MG, das quais somente 10 retornaram o questionário. Este estudo foi realizado com colaboradores PNEs e gestores, que teve como base o estudo já efetivado por Felizardo *et al.* (2016) e Doval (2006) que obteve grande relevância. O estudo de caso significa o conhecimento alto e abrangente dentre o objetivo, de forma que proporciona um minucioso e abundante entendimento, o que seria improvável acerca entre outros antes apontados (GIL, 2008).

Foi entregue aos colaboradores formulários com questões semiestruturadas e também perguntas fechadas de natureza exploratória, utilizando da técnica a escala Likert, sendo “concordo totalmente”, “discordo pouco”, “nem concordo e nem discordo”, “discordo totalmente”, e foi entregue questionários aos gestores com questões abertas com o objetivo de extrair informações mais precisas, pois, permite obter à percepção dos colaboradores de forma não tendenciosa.

Também foi elaborado um questionário com questões abertas as quais foram entregues aos gestores, possibilitando uma visão mais ampla da situação dos PNE mediante ao mercado de trabalho. Durante a aplicação do questionário observou-se a dificuldade de se obter as repostas necessárias para a realização da pesquisa, sendo que muitas empresas relataram que não podiam passar informação acerca de seus colaboradores, bem como os colaboradores PNE não se sentiam confortáveis em responder questões sendo enquadrados nas vagas de PNE. No entanto, os questionários captados foram significativos para gerar os resultados desta pesquisa, mesmo mediante as dificuldades encontradas em sua aplicação.

Os dados abaixo se referem ao perfil da amostra selecionada para realização da pesquisa. Observou-se a idade dos funcionários PNEs e constatou-se que a faixa etária predominante é dos 26 aos 38 anos, sendo representado por 33,4% dos entrevistados. Em contrapartida, a faixa etária menos atuante é de 39 a 48 anos de idade, com 16,6% dos entrevistados. E as faixas etárias de 18 a 25 anos e 49 a 60 anos representam 25% cada da faixa etária dos entrevistados.

No que se refere a escolaridade dos PNEs entrevistados, observou-se que 50% possuem ensino médio completo e 33,4% possuem ensino superior completo. Estes resultados indicam que os PNEs estão em um nível favorável de escolaridade, sendo que não houve entrevistados com ensino fundamental incompleto, e 8,3% dos entrevistados com ensino fundamental incompleto.

Outro ponto importante observado nos resultados são os anos de experiência que os entrevistados possuem como a faixa etária predominante é de 26 a 38 anos, idade relativamente jovem, a maioria possui de 1 a 5 anos de experiência no mercado de trabalho, sendo representado por 58,2% do total. Os anos de experiência na faixa de 6 a 10 anos, de 11 a 15 anos e de 16 a 20 anos tiveram o mesmo percentual de 8,4% cada. Observa-se que há entrevistados com muitos anos de experiência no mercado de trabalho, de 16 a 20 anos, indicando a permanência dos PNEs no mercado de trabalho.

Os próximos dados são referentes à opinião dos entrevistados PNEs sobre o clima organizacional das empresas nas quais estão inseridos. Esta parte da entrevista foi realizada em formato de escala Likert para facilitar as respostas e tabulação dos dados e para captar maior precisão nas respostas.

Há respostas de três perguntas realizadas nos questionários aplicados. A primeira pergunta se refere a opinião dos entrevistados se a empresa que eles trabalham possuem treinamentos e capacitação destinados aos PNEs, e a predominância da resposta foi “concordo plenamente” com 41,5% dos entrevistados. A segunda pergunta é referente a existência de desafios na contratação de PNEs na empresa, e a predominância das respostas foi de 33,3% na opção “concordo plenamente”, logo os PNEs veem dificuldade com relação aos procedimentos iniciais de contratação e recrutamento para ingresso nas empresas. E por fim, a terceira pergunta se refere a percepção dos PNEs a existência ou não do preconceito presente no ambiente de trabalho. As respostas mais significativas foram “concordo

plenamente” com 41,5% e “discordo totalmente” com 33,4% mostrando a percepção diferente nas entrevistas.

Perguntou-se sobre o funcionário PNEs e o seu conhecimento sobre a Lei 8.213/91 e as respostas mais significativas foram “concordo plenamente” com 50% do total mostrando que metade dos entrevistados considera que conhecem suficientemente sobre a lei das cotas e “discordo parcialmente”, com 25% do total.

Outra pergunta foi sobre o clima organizacional ser favorável e agradável em sua opinião, 75% dos entrevistados optaram pela resposta “concordo plenamente” indicando que os PNEs se sentem confortáveis no ambiente empresarial. Há uma confirmação da qualidade do ambiente organizacional favorável quando se pergunta sobre se sentirem tratados com desigualdade e 66,7% responderam que “discordam totalmente” indicando que trabalham em um ambiente com igualdade no mercado de trabalho.

Perguntou-se recrutamento de PNE acontece somente devido à lei das cotas 8.213/91 e a resposta mais significativa foi “discordo totalmente”, com 33,4% mostrando que a percepção dos PNE na empresa ao qual trabalha não contrata somente para cumprir as leis. E sobre a percepção dos PNE em relação aos gestores de conhecer ou não a lei das cotas e as respostas mais significativas foi 75% “concordam plenamente” sobre a percepção dos funcionários sobre o que eles pensam em relação ao conhecimento dos gestores.

Outro ponto questionado se refere à percepção dos entrevistados sobre a empresa promover a inclusão social dos PNE e 66,7% dos entrevistados responderam “concordo plenamente” sobre existir inclusão social na empresa. A segunda pergunta é se houveram adaptações para receber os PNE na empresa para garantir qualquer tipo de acessibilidade para os funcionários e as respostas foram 33,4% para as opções “concordo plenamente” e “concordo parcialmente”, mostrando que houve acessibilidade para os funcionários. E a última pergunta é sobre a empresa que trabalha possui avaliação sobre o clima organizacional e 41,6% “concordam plenamente” que existem avaliações sobre o clima organizacional.

Os entrevistados das empresas selecionadas foram aplicados para cinco gerentes, uma psicóloga organizacional e um presidente. Perguntou-se aos gestores quantas pessoas PNE estão contratadas na empresa entrevistada, e em média trabalha 1,4 pessoas.

Os gestores entrevistados de modo geral relataram que a seleção de PNE é feita mediante entrevistas e análise de currículos e relataram a importância de os PNE se adaptarem a vaga que está disponível para PNE e não o contrário.

De modo geral, os gestores relataram a dificuldade de encontrar funcionários para as vagas de PNE com as habilidades necessárias para a vaga e que as empresas são adaptadas para receber os PNE. Relatou-se que os funcionários PNE que estão inseridos nas empresas exercem suas funções com excelência profissional. Foi ainda informado a dificuldade de ocupar essas vagas, visto que vários desses PNE são beneficiários de bolsas do governo, e que se ocupassem um cargo com carteira assinada perderiam esses direitos.

#### **4 CONSIDERAÇÕES FINAIS**

No discorrer sobre o papel e a importância da inserção de PNE é de suma importância para a inclusão e promoção da qualidade de vida, assim como a igualdade social. Contudo existem algumas dificuldades enfrentadas pelas empresas para captação de PNE que se enquadre às suas necessidades e possam integrar seu quadro de funcionários. Já os PNE encontram dificuldades na busca por alocação no que se refere a vagas que se enquadrem no perfil de suas limitações.

Pode-se perceber através dos resultados coletados, que as empresas que optaram por trabalhar com colaboradores portadores de deficiência se adaptaram de forma eficiente não os consideram um como um empecilho e sim como uma força de trabalho válida e efetiva na organização. Estas organizações procuram trabalhar com capacitações, promovem a inclusão e buscam promover um clima favorável ao desenvolvimento das atividades. Notou-se ainda que foram realizadas adaptações para a inclusão dos PNE mas que ainda poderiam ser realizados novos aperfeiçoamentos para melhor atendê-los.

Os trabalhadores alegam um clima organizacional favorável a realização de suas atividades e que a empresa cumpre com o seu papel de Inclusão. Como ponto negativo vale destacar que apesar da maioria dos trabalhadores PNE alegarem não sofrer desigualdade no ambiente de trabalho, grande parte ainda sofre ou percebem algum tipo de preconceito. Entende-se então que por mais que estas empresas trabalhem em um clima amistoso e de inclusão ainda são necessárias novas políticas relacionadas ao preconceito sofrido por estes trabalhadores.

Com base no questionário, pode-se entender que há conhecimento tanto por parte da empresa e tanto por parte do colaborador PNE sobre a lei 8.213/91 é que ela não é predominante no momento da contratação do colaborador PNE nestas empresas. Esta seleção é feita mediante entrevistas e análise de currículos.

Ressalta-se ainda por parte dos questionários respondida pelos gestores, da necessidade dos PNE se capacitarem para ocupar as vagas oferecidas no mercado de trabalho, e não somente aguardarem uma vaga específica pelas suas limitações. Destaca-se ainda da falta de PNE aptos a trabalhar, visto que muitos destes usufruem de programas de benefícios, os quais poderiam perder ao ocupar uma vaga de trabalho, identificamos que as empresas que precisam ter em seu quadro de funcionários pessoas Portadores de alguma Necessidade Especial tem dificuldades de encontrar PNE para incluírem em sua empresa. Este estudo de caso analisou uma pequena parcela das empresas de Manhuaçu – MG conforme descrito na metodologia, visto que o IBGE não soube quantificar a quantidades de empresas enquadradas na lei 8.213/91, e que mesmo aquelas as quais foram solicitadas informações, apenas metade responderam os questionários.

### ***THE CHALLENGES OF THE INCLUSION OF THE CARRIER OF SPECIAL NEEDS IN THE MANHUAÇU-MG MICROREGION***

#### **ABSTRACT**

The present study had the objective of analyzing the challenges of insertion of the Handicrafts of Special Needs (PNEs) in the micro - region of Manhuaçu - MG. The importance of researching the labor market of PNEs is to point out possible improvements in accessibility, as well as to promote the social inclusion of this segment of the Brazilian population in order to improve the population's quality of life and social well-being. As a methodology, the qualitative methodology was used in a case study format, using semi-structured questionnaires as well as Likert-scale questionnaires, in which an opinion survey was carried out in the companies located in the city of Manhuaçu, located in the MG kills. The main results observed were that, in general, the PNEs feel embedded in the organizational environment, that there is an accessible structure to carry out their functions and that the organizational climate is favorable to employees. These results show that the inclusion of PNEs in the labor

market has generated good results for both companies and employees, generating social equality and improvements in the quality of life in general.

**Key words:** Recruitment and Selection of People. Culture and Organizational Climate. Handicapped.

## REFERÊNCIAS:

ALVANCINI , Salvina e CRUZ, Helio Alves. **Gestao de Pessoas e as Técnicas de Recrutamento e Seleção**. 2014, UNIASSELVI FADESC.

BOHLANDER, G.; SNELL, S. **Administração de Recursos Humanos**. São Paulo: Cengage Learning, 2009.

BRASIL. **Lei n. 7.853, de 24 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: <[https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/L7853.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L7853.htm)>. Acesso em 3 Abril 2017.

CAMERON, K. S.; QUINN, R. E. **Diagnosticando e mudando a cultura organizacional**. San Francisco: Jossey-Bass, 2006.

CHIAVENATO, Idalberto. **Administração: Teoria, processo e prática**. 3. ed. São Paulo: Marron Books, 2000. Vol.3..

CHIAVENATO, Idalberto. **Teoria geral da administração**. 6. ed. 1 rev: Rio de Janeiro, Campus , 2001.

CHIAVENATO, Idalberto. **Comportamento Organizacional: A dinâmica do sucesso das organizações**. 2. ed. Rio de Janeiro; Elsevier, 2005.

CHIAVENATO, Idalberto. **Gestão de Pessoas: O novo papel dos recursos humanos**. 4. ed. Barueri São Paulo: Manole, 2014.

CAMARGO, Mario Lazaro; JUNIOR, Edward Goulart; LEITE, Lucia Pereira. **O psicólogo e a inclusão de pessoas com deficiência no trabalho**. 2017 V. 37 Nº3. 2017 V. 37 Nº3, PSICOLOGIA: CIENCIA E PROFISSAO, pp. 799 - 814.

CANDIDO, Mirian Lizandra Mariano, DUARTE, Perla Miranda. **A inclusão do Portador de Necessidades Especiais no Mercado de Trabalho**. 2012. 49 f. Faculdade de Pindamonhangaba, - SP, 2012.

CARVALHO, Ivania nascimento ferreira. MELO, de Pereira Naiza. **Cultura e clima organizacional: ingredientes para o sucesso das organizações publicas e privadas**. Disponível em: <<http://www.ifrr.edu.br/.../publicações/.../13-cultura-e-clima-...>>. 2008.

BRASIL. **Decreto n. 3.298, de 20 de dezembro de 1999**. Regulamenta a Lei n. 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 [da] República Federativa do Brasil, Brasília, DF, 21 dez. 1999. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto/d3298.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/d3298.htm)>. Acesso em 3 Abril 2017.

BRASIL. **Decreto n. 5.926 de 2 de dezembro de 2004. Regulamenta as Leis n. 10.048, de 8 de novembro de 2000**. Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil, Brasília, DF, 3 dez. 2004. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2004-2006/2004/decreto/d5296.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2004-2006/2004/decreto/d5296.htm)>. Acesso em 3 Abril 2017.

BRASIL. **Decreto n. 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 Iorque, em 30 de março de 2007. Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil, Brasília, DF, 26 ago. 2009. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2007-2010/2009/decreto/d6949.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2009/decreto/d6949.htm)>. Acesso em 3 de Abril 2017.

DIAS, Reinaldo. **Cultura organizacional/Campinas**, SP Editora Alinea, 2003. 2ª impressão, 2007.

DOVAL, JORGE LUIS MORAES. **Inclusão de Pessoas Portadoras de Deficiência no Mercado de Trabalho: Desafios e Tendências**. 2006. 199f. Programa de Pós Graduação em Administração – Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Escola de Administração, Porto Alegre, 2006.

FELIZARDO, P. Stafin Dambrosi, Ronchi, S. Fabiola. Robaina, G. Alves Rodrigues, Paiva, E. Carlos de Castro. **Inclusão de pessoas com eficiência nas organizações e impacto no clima organizacional**. Rev. Fae, Curitiba, Ed. Especial, V. 1. p. 19 – 176, 2016.

FRANÇA, Ana Cristina Limongi. **Práticas de recursos humanos – PRH: conceitos, ferramentas e procedimentos**. São Paulo: Atlas, 2010.

FERREIRA, Franciele Silva; VARGAS, Eudes Cristiano. **A importância do Processo de Recrutamento e seleção de Pessoas no Contexto Empresarial**. Macapá, v.4, N°.2, P.21-39, Jul.-Dez, 2014.

FERREIRA, S.F.; SANTOS, F. S. **A Importância do Recrutamento e Seleção de Pessoas em uma Empresa de Pequeno Porte do Setor de Móveis**. V.04, N°.1, P.46-56, Jan - Jun, 2013.

Fleury, M. T. L; Sampaio, J. D. R. **Uma discussão sobre cultura organizacional**. In: **Fleury, M. T. L. (org.) As pessoas na organização**. (2. ed.) (2002) São Paulo: Gente.

GIL. A. C. **Como elaborar projetos de pesquisa**. 5 .ed. São Paulo: Atlas, 2008. (GESTAO DE PESSOAS E AS TECNICAS DE RECRUTAMENTO E SELEÇÃO, 2014) (GESTAO DE PESSOAS E AS TECNICAS DE RECRUTAMENTO E SELEÇÃO, 2014).

GIL, A.C. **Gestão de Pessoas: Enfoque nos papéis profissionais**. 2 ed. São Paulo: Atlas S.A., 2001.

GIL, Antônio Carlos. **Gestão de pessoas: enfoque nos papéis profissionais**. São Paulo: Atlas, 2009.

GUIMARAES, Daniel Silva, OLIVEIRA, Fabio Viana e VICENTE, Leonardo Rodrigues. **Inclusão de pessoas com deficiência na empresa como fator de reponsabilidade social**. 2017, REVISTA CIENTIFICA N. 5 V. 1.

GUIMARÃES, Marilda Ferreira, ARIEIRA Jailson de Oliveira. **O Processo de Recrutamento e Seleção Como Uma Ferramenta de Gestão**. Ver. Ciên. Empresariais da UNIPAR, Toledo, v.6, n2, jul/dez, 2005.

IBGE. **Censo Demográfico 2010: assegura que no Brasil, quase 46 milhões de pessoas tem algum tipo de deficiência mental, motora, visual ou auditiva**. 2010.

Disponível em: <[http://www.pessoacomdeficiencia.gov.br/app/sites/default/files/publicacoes/cartilha-censo-2010-pessoas com deficiencia\\_reduzido.pdf](http://www.pessoacomdeficiencia.gov.br/app/sites/default/files/publicacoes/cartilha-censo-2010-pessoas_com_deficiencia_reduzido.pdf)>..

LEITE, Lúcia Pereira, VIOLANTE Rômulo Rodrigues. **A Empregabilidade das Pessoas com Deficiência: Uma Análise da Inclusão Social no Mercado de Trabalho do Município de Bauru, SP.** 2011. 19f. Caderno de Psicologia Social do Trabalho, 2011, vol.14 n°1, PP.73-91.

MAXIMIANO, A. César Amaru. **Teoria Geral da Administração: Da escola científica a competitividade na economia globalizada.** 2 ed. São Paulo: Atlas 2000.

MAZON, Luciano, TREVIZAN, Maria Auxiliadora. **Recrutamento e seleção de Recursos Humanos em um Hospital Psiquiátrico de um Município Paulista.** Ver. Latino – na –enfermagem, Ribeirão Preto, V.8, N°.4, P.81-87, Agosto, 2000.

NASCIMENTO, L.T., FERREIRA, F.T., FELISBERTO, S.C., BAZOLI, T.N. **A Importância da Atração e Retenção Englobando a Gestão de Pessoas. Uma Pesquisa Bibliográfica.** MBA Gestão de Pessoas pelo Instituto de Ensino Superior de Londrina , 2011, INESUL.

OLIVEIRA, S. L. de. **Tratado de metodologia científica: projetos de pesquisas, TGI, TCC, monografias, dissertações e teses.** 2.ed. São Paulo: Pioneira Thomson Learning, 2001. 320 p.

PALADINI, Edson Pacheco. **Gestão estratégica da qualidade: princípios, métodos e processos.** São Paulo: Atlas, 2008.

PASCHOAL, L. **Gestão de pessoas: nas micros, pequenas e médias empresas.** Rio de Janeiro: Qualimark, 2006.

PUENTE-PALACIOS, K. E. **Abordagens teóricas e dimensões empíricas do conceito de clima organizacional.** Revista de Administração, v. 37, n. 3, p. 96-104, jul./set. 2002.

REGINALDO, Thiago, TARTARI, Jaqueline de Souza, LIRA, Wescley José. **Imagens Arquetípicas na Gestão de Pessoas.** Navus | Florianópolis | SC | v. 6 | n. 1 | p. 06 - 16 | jan./mar. 2016.

RIBEIRO Aline Pereira, BATISTA Dirceu Fernandes, PRADO José Marcos do, VIEIRA Kênia Eliber, CARVALHO Regiane Luz. **Cenário da Inserção de Pessoas com Deficiência no Mercado de Trabalho: Revisão Sistemática**. Revista da Universidade Vale do Rio Verde, Três Corações, V.12, p.268-276, ago/dez. 2014.

RIBEIRO, G. Tassinari; FERREIRA, Andrei; RODRIGUES, L. Carlos. **O processo de inserção de pessoas com necessidades especiais no mercado de trabalho: um estudo de caso em uma montadora de automóveis**. Rev. Das Faculdades Int. Vianna Junior. V 5 ed. Especial. Juiz de Fora – 2014.

RONCON, Aleksander; SOUSA, Tarcita Cabral Ghizoni; BELTRAME, Indiará; LAVARDA, Rosália Aldraci Barbosa. **A Estratégia como Prática utilizada no Reconhecimento de um Curso de Graduação pelo Mec**. Rev. Adm. UFSM, Santa Maria, v. 6, Edição Especial, p. 263-280, MAI. 2013.

SEVERINO, Antônio Joaquim. **Metodologia do trabalho científico**. 23. Ed. São Paulo: Cortez, 2007.

SANTOS, Natalia de Melo; BRONZO, Marcelo, OLIVEIRA, M. Pablo Valadares; RESENDE, P. Tarso Vilela. **Cultura Organizacional, estrutura organizacional, gestão de pessoas com bases para uma gestão orientada por processos e seu impacto no desempenho organizacional**. BBR . V 11, n3 Vitória- ES, Maio JUN. P. 106 – 129, 2014.

TODRA, Rose Colom; MARQUE Cecília Bernide; BRUNELLO Maria Inês Britto. **Desafios para Inclusão no Mercado de Trabalho de Pessoas com Deficiência Intelectual: Experiência em Construção**. Ver. Ter. Ocup. Univ. São Paulo, V.21, n.2, p.152-165, maio/ago.2010.