

**Área:** Inovação | **Tema:** Inovação, Sustentabilidade e Inclusão Social

**GESTÃO DA DIVERSIDADE: UM ESTUDO ESTATÍSTICO DESCRITIVO ACERCA DE PCDS EM UMA  
EMPRESA METALMECÂNICA DE PANAMBI (RS)**

**DIVERSITY MANAGEMENT: A DESCRIPTIVE STATISTICAL STUDY ABOUT PCDS IN A  
METALMECHANICAL COMPANY IN PANAMBI (RS)**

Geferson Gustavo Wagner Mota Da Silva e Ana Elizabeth Moiseichyk

**RESUMO**

O presente artigo tem como objetivo analisar o processo de adequação de uma empresa metalmeccânica de Panambi (RS) quanto à Lei de PcD (Lei nº 7.853/1989), no que diz respeito, às características quantitativas e qualitativas deste processo de implementação a Lei de Cotas (Lei nº 8.213/1991). Para tanto realizou-se uma pesquisa bibliográfica acerca do tema, bem como uma busca exploratória dos dados junto a empresa. Optou-se por um estudo estatístico descritivo em uma empresa do polo metalmeccânico, devido à alta concentração de colaboradores, e representatividade laboral na região noroeste do estado do Rio Grande do sul. Verificou-se que a empresa busca atender o exposto na Lei, entretanto, devido à dificuldade no processo de contratação e permanência dos colaboradores, devidos as peculiaridades manifestadas pelos mesmos, há a necessidade em adequar o ambiente laboral ao indivíduo, pois não são as pessoas com deficiência que são diferentes e sim, o espaço e as condições impostas pelo sistema, que são desiguais em quando se trata de igualdade de direitos. Concluiu-se que a empresa pesquisada tem como objetivo a maximização de seus resultados, e mantém sua preocupação com seus colaboradores, pois busca, constantemente, ações, auxílios e atendimento para que eles tenham qualidade de vida.

**Palavras-Chave:** Gestão da Diversidade; PcD's no trabalho; Lei nº 7.853/1989

**ABSTRACT**

This article aims to analyze the process of adaptation of a metalworking company in Panambi (RS) regarding the PcD Law (Law No. 7.853 / 1989), regarding the quantitative and qualitative characteristics of this implementation process. Quotas (Law No. 8.213 / 1991). For that, a bibliographic research about the theme was accomplished, as well as an exploratory search of the data with the company. We opted for a descriptive statistical study in a company of the metalworking pole, due to the high concentration of employees, and labor representation in the northwest region of the state of Rio Grande do sul. It was found that the company seeks to meet the exposed in the Law, however, due to the difficulty in the process of hiring and permanence of employees, due to the peculiarities manifested by them, there is a need to adapt the work environment to the individual, because it is not people with disabilities that are different and yes, the space and conditions imposed by the system are unequal when it comes to equal rights. It was concluded that the researched company aims to maximize its results, and maintains its concern with its employees, as it constantly seeks actions, aids and care so that they have quality of life.

**Keywords:** Diversity management; PcD's at work; Law No. 7,853 / 1989

# **GESTÃO DA DIVERSIDADE: UM ESTUDO ESTATÍSTICO DESCRITIVO ACERCA DE PCDS EM UMA EMPRESA METALMECÂNICA DE PANAMBI (RS)**

## **1. INTRODUÇÃO**

O trabalho faz parte da essência humana, sendo este, o principal meio de interação do ser humano com os demais, cada um com suas particularidades. É por meio dessas relações, que se descobre outros “mundos” ou pode-se ver o mundo com outro olhar. Diante do pressuposto que somos seres únicos, encontram-se pessoas que possuem algum tipo de peculiaridade, e dependendo desta, manifesta-se como uma limitação. Na contemporaneidade, estas limitações passam a denominar estes indivíduos, segundo a Lei nº 13.146/2015, como Pessoa com Deficiência (PcD).

Na busca de uma sociedade mais justa e igualitária, criam-se tentativas para se fazer cumprir as premissas básicas legais, aos quais concebem o ser humano na sua totalidade, em divergência de suas especificidades, independentemente do meio social em que se encontram.

Além da busca de uma sociedade mais igualitária e receptiva em relação às PcD's, estas pessoas também almejam uma posição no mercado de trabalho, onde muitas vezes, recorrem ao amparo legal, como garantia para atividade laboral, sendo esta atividade, acessível e adequado à suas limitações.

A inclusão enfrentada por essas pessoas no mercado de trabalho vem se mostrando, cada vez mais, um dos grandes problemas em nossa sociedade, em razão das organizações não oportunizarem espaços para as mesmas. Assim, um modelo desafiador de gestão, no contexto atual, que visa tratar da inclusão social é a gestão da diversidade.

Ao considerar-se os diversos tipos de manifestação da diversidade, pode-se tomar como base as pessoas com algum tipo de deficiência. A terminologia adotada para identificar essas pessoas, “pessoas com deficiência” será (PcD). Esse termo foi utilizado na Convenção Internacional para Proteção e Promoção dos Direitos e Dignidade das Pessoas com Deficiência, e, como observa Souza (2009), “não esconde ou camufla a deficiência, mostra com dignidade a realidade e valoriza as diferenças e necessidades decorrentes da deficiência”.

O governo brasileiro instaurou a legislação específica que regulamenta a inserção das PcD's no mercado de trabalho, bem como criou o Conselho Nacional dos Direitos da Pessoa Portadora de Deficiência (CONADE) para acompanhar e avaliar o processo de inserção.

Para tanto, a Lei nº 7.853/1989 que garante uma reserva de mercado de trabalho em favor das pessoas portadoras de deficiência, nas entidades da administração pública e do setor privado. Essa lei não se baseia somente em admitir pessoas com deficiência física, e sim, fornece suporte, como auxílio físico e psicológico para o desempenho satisfatório de suas funções. Admitir pessoas especiais, somente pelo fato de ser uma exigência legal e não fornecer apoio ao indivíduo torna a diferenciação e o preconceito mais presente em nossa sociedade, pois nos permite presumir que o fato de se tratar de uma diferença física o impede de realizar atividades cotidianas e comuns que os demais cidadãos realizam, reafirmando o pensamento de incapacidade e desmotivando o indivíduo.

Desta forma, este estudo tem como objetivo analisar o processo de adequação de uma empresa metal mecânica de Panambi (RS) quanto à Lei de PcD (Lei nº 7.853/1989), no que diz respeito, às características quantitativas e qualitativas deste processo de implementação a Lei de Cotas (Lei nº 8.213/1991).

Para tanto, o artigo está dividido em cinco seções. A primeira delas refere-se a introdução. Na segunda seção, tem-se a construção do referencial teórico, baseado na gestão da diversidade, com vistas a construção cronológica da nomenclatura correta para PcD's e nos processos de culminaram na elaboração das leis de proteção ao PcD's.

Na terceira seção tem-se a delimitação metodológica do processo de investigação a ser realizado junto a uma empresa do polo metalmeccânico, presente no município de Panambi (RS). Na quarta seção, são expostos os resultados da pesquisa, sendo realizado algumas análises e interpretações do processo de investigação realizado.

Por fim, na última seção, são feitas algumas considerações sobre o trabalho em si, bem como apontamentos gerais e específicos acerca do estudo realizado.

## 2. GESTÃO DA DIVERSIDADE

Por natureza, as pessoas são diferentes em várias formas e quesitos, aspectos e pressupostos, concepções e ideologias, enfim uma infinidade que torna cada indivíduo único, gerando uma diversidade relacionada à heterogeneidade do grupo. Para Fleury (2000) “a diversidade é definida como um *mix* de pessoas com identidades diferentes interagindo no mesmo sistema social”. Já para Hanashiro e Queiroz (2006) o conceito de diversidade é dinâmico e evolui constantemente, sendo que a simples consideração das diferenças de raça, gênero e etnias se expandiu para uma noção multidimensional, agregando as que se caracterizam como grupos sociais.

A diversidade pode ser subdividida de acordo com Hanashiro (2008) em duas dimensões, na primeira apresentam diferenças as quais uma pessoa tem pouco ou nenhum controle, uma vez que, são de origem genética (raça, gênero, idade, atributos físicos, entre outros). Em outra dimensão, as peculiaridades são providas de escolhas, o que geram alterações no contexto em que ela irá viver, cita-se como exemplo, as experiências profissionais, remuneração, ideologias religiosas, entre outras.

O conceito de diversidade na sociedade se estende aos mais variados tipos de características biológicas ou as que podem modificar-se durante a vida. Estas pessoas poderão nascer com alguma malformação congênita, ou ainda, manifestar-se de forma voluntária ou involuntária, ao longo de sua vida, a estes indivíduos dá-se o nome de pessoas com deficiência, ou PcD's.

Ao observar-se cronologicamente as PcD's, encontra-se inúmeros episódios e referências históricas, aludindo ao contingente de pessoas com deficiência. Sejam elas: Congênitas – Síndrome de Down, Adquiridas – Poliomielite. Com as seguintes categorias: Física (motora), Auditiva, Visual, Mental, Intelectual, Múltiplas, Transtorno no Espectro Autista (TEA) e reabilitado.

Para Silva (1987) anomalias físicas ou mentais, amputações traumáticas, doenças graves e de consequências incapacitantes, sejam elas de natureza transitória ou permanente, são tão antigas quanto à própria humanidade, durante muitos séculos, a existência destas pessoas foi ignorada por um sentimento de indiferença e preconceito nas mais diversas sociedades e culturas. As incapacidades físicas, os sérios problemas mentais e as malformações congênitas eram consideradas, quase sempre, como sinais da ira divina, taxados como “castigo de Deus”.

Na maioria das vezes, se não em todas, as anomalias físicas quando visíveis logo após o nascimento às crianças eram mortas, oferecidas em sacrifícios, ou até mesmo passavam por rituais onde eram deixadas em lugares que se acreditava ter energias místicas que ajudariam a criança no seu desenvolvimento para concluir ou melhorar sua formação.

Quando os indivíduos tinham incapacidades que não eram visíveis (cegos, surdos, deficientes mentais) eram utilizadas em comercial de pessoas com deficiência para fins de prostituição ou entretenimento das pessoas ricas, ligados a casas comerciais, tavernas e bordéis; bem como a atividades dos circos romanos, para serviços simples e às vezes humilhantes Silva (1987). Tragicamente, esta prática repetiu-se várias vezes na história.

Os debates de importância nacional para as PcD's no Brasil se iniciaram mais intensamente na década de 1980, O primeiro fator foi a ONU considerar o ano de 1981 como o

ano “internacional das pessoas deficientes”, o que colocou em evidência no mundo e no Brasil a necessidade de oportunidades igualitárias para as PcD’s.

No plano infraconstitucional, foi primeiramente editada a Lei nº 7.853/1989, estabelecendo normas gerais que asseguram o pleno exercício dos seus direitos individuais e sociais, e sua efetiva integração social, sendo relevante, para o presente artigo, realçar os seguintes dispositivos:

Art. 1º Ficam estabelecidas normas gerais que asseguram o pleno exercício dos direitos individuais e sociais das pessoas portadoras de deficiências, e sua efetiva integração social, nos termos desta Lei.

§ 1º Na aplicação e interpretação desta Lei, serão considerados os valores básicos da igualdade de tratamento e oportunidade, da justiça social, do respeito à dignidade da pessoa humana, do bem-estar, e outros, indicados na Constituição ou justificados pelos princípios gerais de direito.

Após a edição da Lei nº 7.853/1989, a reserva de mercado de trabalho foi prevista em duas outras leis: na Lei nº 8.112/1990, que dispõe sobre o regime jurídico dos servidores públicos civis da União, das autarquias e das fundações públicas federais, e na Lei nº 8.213/1991, que dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social.

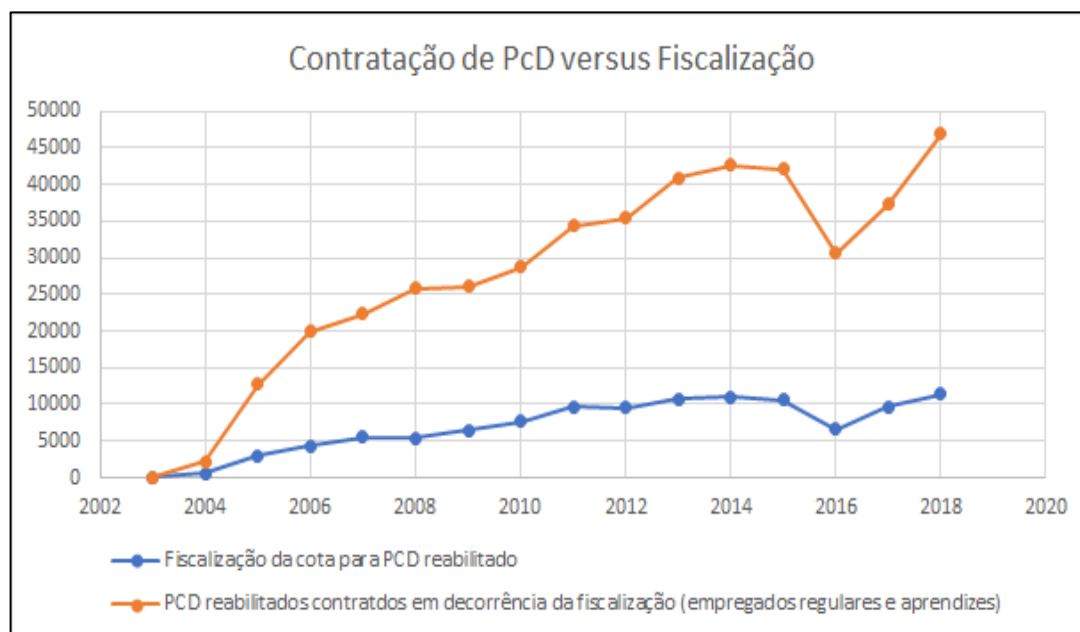
A legislação estabeleceu a obrigatoriedade de as empresas com cem (100) ou mais empregados preencherem uma parcela de seus cargos com pessoas com deficiência. A reserva legal de cargos é também conhecida como Lei de Cotas.

Desta forma, empresas com até duzentos funcionários, devem reservar 2% para essa cota, e assim, sucessivamente, sendo 5% para empresas com mais de mil empregados. Porém, mesmo diante dessa lei, que garante o direito das pessoas com deficiência a trabalharem, não houve um resultado efetivo na inclusão destas no mercado de trabalho.

Apesar de termos um regimento oficial que norteia e regula o acesso e permanência de PcD em diversos locais, ainda são necessários esforços para garantir o lugar destas pessoas nos ambientes de trabalho, para tanto foram criadas multas para as empresas que não cumprem as cotas estabelecidas, estas variam de R\$ 1.101,75 a R\$ 110.174,67, sendo calculada de acordo com o número de vagas da cota não preenchidas e, poderá haver ainda, recorrência entre as multas, entre a lavratura dos autos de infração, de até 24 horas, o que implica em uma severidade para com as empresas, que descumprirem a lei.

A Figura 1, representa as fiscalizações das cotas para PcD e reabilitados entre 2003 a 2018.

Figura 1: Contratação de PcD versus Fiscalização



Fonte: Adaptado Censo IBGE 2010.

Conforme observado na Figura 1, devido ao aumento da fiscalização, as empresas contratam mais PcD's, em virtude da penalização, que estas estão sujeitas. Logo, um dos instrumentos que podem servir de condição a inclusão de PcD's, é a contínua fiscalização das empresas.

### 3. METODOLOGIA

Para que os objetivos do estudo sejam alcançados, é necessário o detalhamento dos meios e métodos utilizados. O estudo apresenta caráter qualitativo/quantitativo, pois procura analisar fatos, como também, buscar explicações atribuídas a estes, dentro do contexto real. Neste sentido, o estudo também se caracteriza como uma pesquisa aplicada, pois parte do objetivo que é a busca por gerar soluções para problemas específicos, além de envolver verdades e interesses locais.

De acordo com Gil (2007), a pesquisa aplicada visa produzir conhecimento, por intermédio de uma aplicação prática, direcionada a solução de uma dificuldade específica. Não obstante a isto, o referido autor, classifica a pesquisa aplicada em três categorias, exploratória, descritiva e explicativa; vindo em consideração o objetivo almejado com a realização da pesquisa.

Mediante a isso, o trabalho manifesta-se de forma múltipla, tanto no aspecto descritivo, pois busca por meio de instrumentos de coleta de dados descrever características, relacionando os fatos; quanto no exploratória, pois envolve o levantamento bibliográfico, como também, o arrolamento de informações com pessoas envolvidas.

Ainda em relação ao aspecto exploratória da pesquisa, fez necessário a utilização de dois formatos qualitativo e quantitativo, pois partiu-se de uma entrevista aberta, como forma de descrever o percentual de PcD's por área de produção, na totalidade da empresa, bem como, considerou-se as características qualitativas ressaltadas pela entrevistas, como possíveis elementos explicativos entre os dados e os fatos em ocorrência.

A coleta dos dados foi realizada numa empresa do polo metalmeccânico de Panambi (RS), juntamente com o setor do departamento pessoal, responsável pela contratação PcD's. Foram levados em consideração as necessidades entre o empregado e empregador, alocando os PcD's conforme sua necessidade, bem como potencialidades, junto aos diversos setores da empresa.

Após a coleta dos dados, buscou-se interpelar, o referido setor acerca das características existentes, tanto no processo de contratação, permanência e bem-estar destas pessoas. Para tanto, realizou-se uma entrevista aberta, sem perguntas predefinidas, como forma de obter as características qualitativas do processo de adequação da empresa para com a lei de cotas de PcD's.

#### **4. APRESENTAÇÃO DE RESULTADOS**

Com base na entrevista aberta realizada alguns pontos foram ressaltados tais como processo de contratação; quantidade de colaboradores por setor de produção; absenteísmo; atendimento psicossocial e tipos de PcD's no quadro operacional.

No que tange o processo de contratação de PcD's, o relato auferido pelo responsável do setor de contratação, expôs que “durante o processo de seleção de colaboradores PcD's, se fazem presentes o responsável pelo setor pessoal, a psicóloga, responsável pela segurança da empresa e familiares do PcD's, quando necessário”, a existência destes profissionais e eventualmente membros familiares do candidato, refletem a necessidade de apoio de um equipe multidisciplinar e familiar, como forma de primeiramente atender as exigências presentes na lei de cotas, bem como possibilitar a permanência deste colaborador junto a empresa.

Ainda sob alegação do responsável do setor “durante o processo de contratação são levados em consideração múltiplos fatores, aos quais partem da premissa básica da qualificação do mesmo a vaga, bem como suas capacidades para o atendimento das características necessárias ao cumprimento das atividades rotineiras a esta, além da opinião dos familiares, aos quais refletem parcialmente as habilidade que o candidato possui; estas informações são uteis a empresa, principalmente para a alocação correta do PcD a determinados setores”.

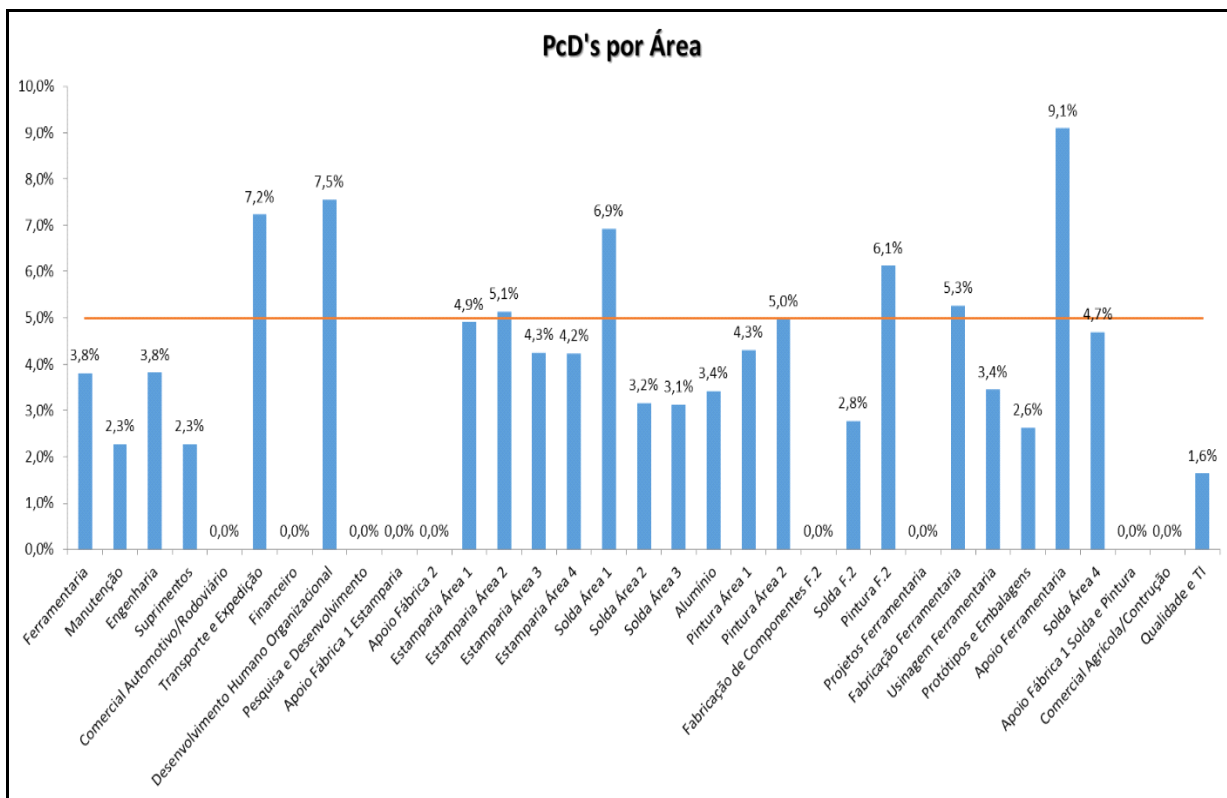
Percebe-se que a empresa parte do pressuposto da alocação do PcD em detrimento das características dos setores, e não do inverso, o que até certo grau, possa ser visto como algo correto, não pactua com a lei dos PcD's, a qual promulga a adequação dos locais de trabalho as necessidades do colaborador.

Esta análise converge com a alegação proferida pelo responsável do setor “ Caso do PcDs não se adaptar ao setor ele é avaliado e alocado em outro setor, seguindo os seguintes critérios: gestor ou então o próprio PcD solicita realocação, a área social avalia o contexto e motivos para a ocorrer a troca, o médico do trabalho faz sua avaliação quanto às restrições do PcD, a área social analisa em conjunto com a área de remuneração o QL (quadro de lotação) das áreas, os técnicos de segurança avaliam o posto de trabalho, chama-se o gestor a área onde a cota não está suprida, se o gestor e os técnicos decidirem que há necessidade de troca o PcD é realocado no novo posto de trabalho”.

Desta forma, percebe-se que o processo de inclusão da PcD ainda caminha lentamente rumo ao objetivo promulgado pela Lei 7.853/1989, a qual visa não somente a abertura de vagas no setor público e privado, mas também a adequação dos espaços de trabalho a pessoas enquadrada como PcD.

Quando lançamos olhares ao número de PcD's por setores produtivos, Figura 2, conseguimos perceber o reflexo da prática adotada pela empresa.

Figura 2- Número de PcD's por área setorial



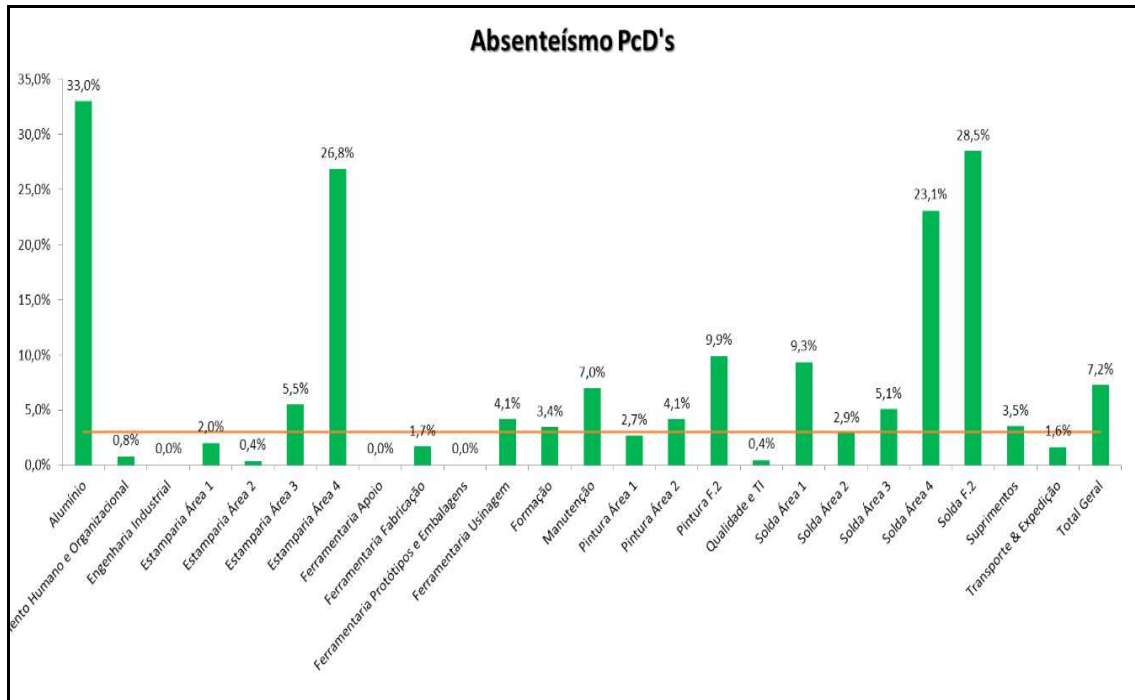
Fonte: autores

Ao observar-se os dados, representados Figura 2, é visível que há áreas onde ainda não possuem PcD's, isso ocorre por causa da grande utilização do esforço físico, ou também pela exigência de um grau maior de instrução, em contrapartida há maximização em outras áreas de serviços que ocorrem por causa da distribuição organizacional no momento da contratação e análise psicológica.

Neste sentido é plausível conceber a necessidade em qualificar a mão de obra que não apresenta condições para exercer determinadas funções, tendo em vista, os ajustes necessários a execução das funções onde ocorram lacunas, levando em consideração as peculiaridades manifestadas pelos colaboradores PcD's. Esta atitude, poderia servir como alternativa, aos setores que apresentam um maior contingente de PcD's, com vistas a suprir os departamentos não possuem representantes destes.

Não obstante a isto, tem-se outro ponto de análise, que é a questão do absentéismo, ou seja, de acordo com os dados levantados, em algumas áreas ocorre nível elevado de faltas e/ou atrasos ao expediente, conforme demonstra a Figura 3.

Figura 3 - Absenteísmo PcD's

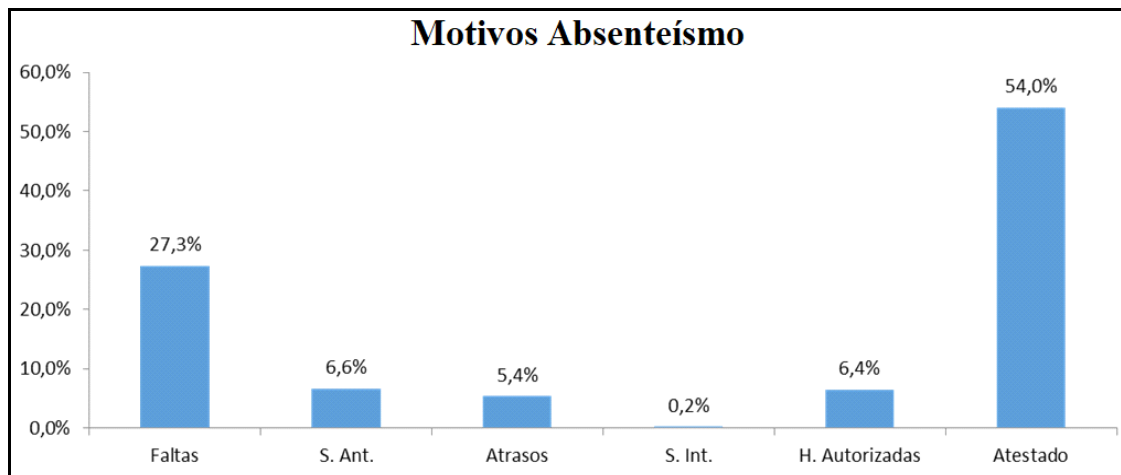


Fonte: autores

A ocorrência expressiva no número de faltas e/ou atrasos dos colaboradores PcD's, pode ser traduzido com uma característica inerente a este grupo de pessoas, aos quais necessitam de atendimento/acompanhamentos contínuos, visando até mesmo a garantia de qualidade de vida laboral.

Esta concepção é corroborada, ao analisar as justificativas apresentadas pelos colaboradores, as faltas obtidas, conforme demonstra a Figura 4.

Figura 4: Motivos Absenteísmo



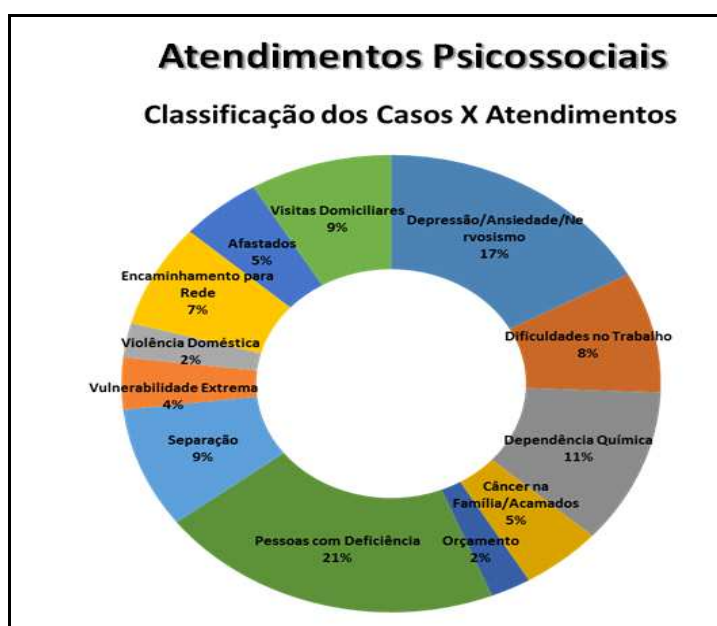
Fonte: autores



Conforme pode-se perceber, os motivos ligados ao número de faltas apresentados pelos PcD's, está predominantemente ligado, a necessidade que alguns PcD's possuem de acompanhamento médico contínuo, o qual os faz se ausentarem constantemente de seus ambientes de trabalho, primeiramente devido a questão de saúde geral da pessoa, em segundo plano, devido a própria natureza da deficiência manifestada pelo colaborador, e em uma instancia mais superficial, como forma de possibilitar a continuidade de suas atividades junto a companhia.

Outro ponto de análise é o atendimento psicossocial existente na empresa, que presta seus serviços e relevância a qualidade laboral do colaborador, pois parte do pressuposto que a qualidade de vida a qual o indivíduo se encontrar, é refletida em suas atividades junto a empresa. Tendo isto em mente, a Figura 5, apresenta os índices de atendimento gerais, de todos os colaboradores da empresa, sendo perceptível que o maior dentre os casos é o atendimento a PcD's.

Figura 5: Atendimento Psicossociais (Classificação dos Casos x Atendimentos)

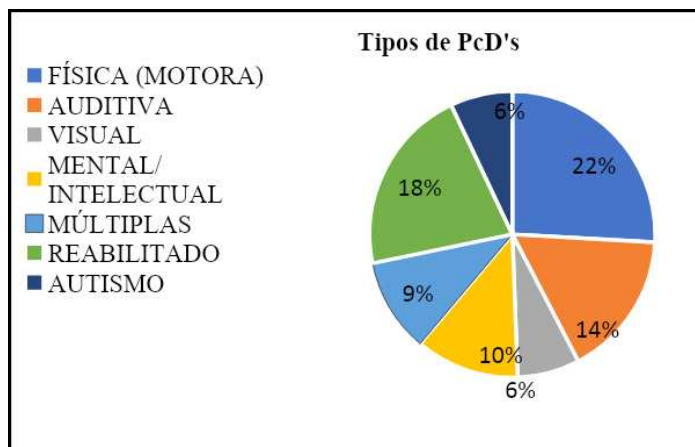


Fonte: autores

A Figura 5, exprime a continua necessidade do atendimento ao colaborador PcD, devido o mesmo possuir peculiaridades especificas, entretanto, estes dados revelam que os atendimentos a PcD's não superam alguns dos casos dos demais colaboradores, sendo um indicativo positivo, de que o empregado PcD está sujeito a apresenta características individuais, tanto como os demais funcionários da organização.

Em uma análise geral é possível observar na Figura 6, que o tipo de PcD's que mais integram o quadro operacional da empresa está relacionada as pessoas que obtiveram algum tipo de limitação física ou alguma limitação auditiva.

Figura 6: Tipos de PcD's na empresa



Fonte: autores

Os resultados encontrados na empresa em estudo, comprovam que a mesma está se adequando de acordo com a lei, apresentando atualmente, no quadro geral oitenta e cinco colaboradores PcD's, sendo que a exigência legal é de contratar dezoito novos colaboradores.

## 5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Conforme o último Censo (2010) o Brasil possui 45 milhões de pessoas com deficiência, essas pessoas estavam excluídas da sociedade, por muitas vezes sendo tachadas como um peso para a sociedade. Hoje a inclusão mostra que PcD's podem contribuir para a sociedade e para a empresa, ajudando no seu desenvolvimento, pois o convívio mútuo traz trocas de experiências que crescem cada vez mais na sociedade, empresa e na vida dos colaboradores.

Há enraizado ainda o preconceito nas empresas, havendo um prejulgamento com PcD, geralmente considerada incapaz de realizar um trabalho como qualquer outra pessoa sem deficiência. Mesmo com os sistemas de cotas algumas empresas não conseguem cumprir com o que determina a lei, portanto as empresas com grande número de funcionários estão sendo obrigadas a fazer a contratação para não sofrerem penas administrativas por parte do Ministério do Trabalho e Emprego.

A empresa pesquisada busca sempre a maximização de seus resultados, e preocupa-se com seus colaboradores, pois cria ações, fomentos e atendimentos diferenciados a todos seus empregados, visando o constante aprimoramento na qualidade de vida laboral e social dos mesmos. Entretanto percebe-se que ainda existem lacunas no processo de ambientação dos colaboradores PcD's, principalmente no que tange sua qualificação para atividades de maior complexidade.

Porém, todas as mudanças, por mais superficiais que possam transparecer, ainda representam alterações no processo de gestão e permanência de pessoas com deficiência, com vistas a gestão da diversidade, tendo sempre em vista que todas as pessoas são iguais na possibilidade de serem diferentes. O colaborador PcD não foge esta premissa, aliás, serve-se da mesma, como uma forma de garantia de sua individualidade, pautada pelas suas fragilidades, bem como potencialidades que possa apresentar.

Para finalizar, não são as pessoas com deficiência que são diferentes e sim, o espaço e as condições impostas pelo sistema é que são desiguais em quando se trata de igualdade de direitos, da dignidade da pessoa humana.

## REFERÊNCIAS

GIL, Antônio Carlos. **Métodos e técnicas de pesquisa social**. 5. ed. São Paulo: Atlas, 1999.

\_\_\_\_\_. **Como elaborar projetos de pesquisa**. 4. ed. São Paulo: Atlas, 2007.

HANASHIRO, Darcy Mitiko Mori; PEREIRA, Jamille Barbosa Cavalcanti. **Ser ou Não ser Favorável às Práticas de Diversidade: Eis a Questão**. In: ENANPAD. Anais... Rio de Janeiro, 2008.

HANASHIRO, Darcy Mitiko Mori; QUEIROZ, Ricardo Campelo de. **O Efeito da Diversidade nos Times Multifuncionais: um estudo na Indústria Automobilística**. In: ENANPAD. Salvador, 2006.

IBGE. INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. **Censo demográfico 2010: características gerais da população, religião e pessoas com deficiência, 2010**. Disponível em: < [http://www.ibge.gov.br/home/estatistica/populacao/censo2010/caracteristicas\\_religiao\\_deficiencia/default\\_caracteristicas\\_religiao\\_deficiencia.shtm](http://www.ibge.gov.br/home/estatistica/populacao/censo2010/caracteristicas_religiao_deficiencia/default_caracteristicas_religiao_deficiencia.shtm) > . Acesso em: 26 jun. 2019.

MTE. MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO. **Inclusão do trabalhador deficiente cresce ano a ano**. 2011. Disponível em: < <http://portal.mte.gov.br/imprensa/inclusao-do-trabalhadorportador-de-deficiencia-cresce-ano-a-ano.htm> > . Acesso em: 24 jun. 2019.

OUCINHAS FILHO, Jorge Cavalcanti. **As ações afirmativas enquanto políticas de inserção de pessoas portadoras de deficiência no mercado de trabalho: a realidade brasileira**. Obtido na internet. Elaborado em 2006. < <http://jus.com.br/revista/texto/20575/as-acoes-afirmativas-enquanto-politicas-de-insercao-de-pessoas-portadoras-de-deficiencia-no-mercado-de-trabalho#ixzz2US4xLgia> > . Acesso em 24 jun 2019.

SILVA, Otto Marques. **“A Epopéia Ignorada”, “Uma Questão de Competência”, “A Integração das Pessoas com Deficiência no Trabalho”**. São Paulo: Cedas, 1987.

SOUZA, Ana Lúcia Moraes. **Gestão da diversidade e pessoas com deficiência: Investigação sobre a inserção da pessoa com deficiência em uma organização pública federal**. UNB, 2009. (Monografia do Programa de Pós- Graduação em Administração).