



DILEMAS E DESAFIOS NO PROCESSO DE RECRUTAMENTO E SELEÇÃO DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA PARA INSERÇÃO NO MERCADO DE TRABALHO

Eliza Helena Ercolin¹

Fabício Augusto Aguiar Leme²

Ciro Antonio Fernandes³

Fabiana Rodrigues Pereira Vidal⁴

Wellington Luiz Santos⁵

RESUMO: Abordagem quanto aos desafios atuais para inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho e repressão de medidas discriminatórias. Análise do surgimento das normas internacionais ratificadas pelo Brasil de proteção do deficiente, inclusive no âmbito laboral. Estudo da terminologia aplicada ao assunto e o panorama recente do trabalhador deficiente no Brasil, inclusive o recrutamento, seleção e desafios encontrados. Análise da legislação trabalhista brasileira, diante dos princípios norteadores do Direito do Trabalho, especialmente da proteção do trabalhador e a busca da inclusão do deficiente. Referências jurisprudenciais dos Tribunais laborais.

Palavras-chave: Deficiência, trabalho, desafios.

ABSTRACT: Approach to the current challenges to inclusion of a disability in the labor market and prosecution of discriminatory measures. Emergence of analysis of international standards ratified by the poor protection of Brazil, including in the workplace. Study of the terminology applied to the subject and the aspects of disabled worker in Brazil, including the recruitment, selection and challenges encountered. Analysis of the Brazilian labor legislation,

¹ Mestre em Psicologia da Saúde, psicóloga e professora universitária.

² Especialista em Direito do Trabalho e em Direito Processual Civil, Advogado e Professor Universitário. Graduado em Direito.

³ Mestre em Administração, Especialista em Gestão Estratégica e Graduado em Administração.

⁴ MBA em Gestão Estratégica de Recursos Humanos e Graduada em Psicologia

⁵ Bacharel em Administração, MBA em Gestão Estratégica de RH e Mestre em Educação

before the guiding principles of labor law, especially worker protection and the pursuit of inclusion of the disabled. Jurisprudential references of labor courts.

Key-words: Disability, work challenges.

Introdução

Ao iniciarmos as consultas à bibliografia pertinente ao nosso tema de estudo, notamos que a maioria dos livros de Administração e Recursos Humanos sequer citava a questão das pessoas com deficiência.

Alguns artigos, dissertações e teses, quando tinham como tema a pessoa com deficiência, salientavam a falta de bibliografia sobre o processo de contratação de pessoas com deficiência.

Fernandes (2008) em sua monografia apresentada no curso de pós-graduação em Administração afirma que são poucas as referências bibliográficas a respeito do processo de recrutamento e seleção de pessoas com deficiência.

Os livros e artigos encontrados sobre o tema “Inclusão de pessoas com deficiência”, na maioria das vezes, é das áreas de saúde e educação.

Tentamos então verificar como esta questão era tratada na prática. Em conversas informais com profissionais com longa experiência em RH em empresas da baixada santista, os profissionais consultados responderam que não haviam trabalhado com este público.

Entramos em contato telefônico com algumas empresas do terminal marítimo da cidade de Santos, pois a maioria tem mais de 100 colaboradores, portanto são obrigadas por lei a terem uma cota de pessoas com deficiência em seu quadro de funcionários.

Todas as empresas, sem exceção, responderam que a questão da segurança em sua área de atuação era primordial, portanto não havia espaço para a contratação de pessoas com deficiência.

Com base nestes comentários iniciais, percebe-se que faz-se necessária nos campos de Administração e RH, uma ampla discussão sobre a contratação de pessoas com deficiência, passando pelos processos de recrutamento e seleção.

Na realidade cotidiana das pessoas com deficiência ainda predomina a dependência econômica, a subsistência através de benefícios sociais, a frequência a instituições que não se qualificam para o mercado competitivo e quando empregados, há estagnação profissional.

Apesar dos movimentos em prol da inclusão social das pessoas com deficiência, a segregação se mantém, gerando a necessidade de leis a fim de garantir a não discriminação e a igualdade de direitos.

De acordo com Sasaki (1997) a inclusão social é um processo bilateral onde os excluídos e sociedade identificam o problema, decidem as soluções e efetivam a equiparação da sociedade.

As entidades que lidam com pessoas com deficiência, as empresas, os profissionais de RH, as universidades, os empregadores, enfim, todos deveriam estar engajados na discussão da inclusão laboral da pessoa com deficiência.

Não é o que acontece na realidade. Este artigo tem por objetivo trazer esta temática para a discussão de todos os envolvidos no processo de recrutamento e seleção de pessoas com e sem deficiência.

O surgimento da legislação internacional sobre deficiência

Há uma extensa legislação sobre os deveres da sociedade em relação à pessoas com deficiência. Salientaremos a seguir, a legislação internacional e brasileira sobre a questão da inclusão de pessoas com deficiência.

O movimento pela inclusão inicia-se nos Estados Unidos da América em 1975, e no Brasil, este compromisso foi firmado em 1990 na “Conferência Mundial sobre Educação para Todos”, em Jontien, na Tailândia e através do “Fórum Mundial da Educação” em Dacar Senegal, 2000.

Na “Declaração Mundial de Educação para Todos”, aprovada pela ONU em 1990, o direito de a pessoa com deficiência frequentar o ensino regular está apenas implícito.

No âmbito internacional, temos a “Lei dos Deficientes” (CEDIPOD, 2006) que foi aprovada nos Estados Unidos.

Lei esta que é aplicável a toda empresa que tenha mais que 15 trabalhadores, regula a garantia de acesso prevista em 1990. Em 1993 foram elaboradas na 48ª sessão da Assembleia Geral das Nações Unidas, as Normas para Equiparação de oportunidades para pessoas com deficiência.

Na Declaração de Salamanca em 1994, a UNESCO expressa claramente os termos inclusão, educação inclusiva, princípios inclusivistas, entre outros.

A Inglaterra, em 1995, aprovou legislação semelhante à dos Estados Unidos da América para empresas com mais de 20 colaboradores, garantindo acesso às pessoas com deficiência.

No ano de 1996 a Assembleia Geral da ONU aprovou o documento “Normas para Equiparação de Oportunidades para pessoas com deficiência”, e em 1997, o Tratado de Amsterdã (CEDIPOD,2006) em que a União Europeia se compromete a facilitar a inserção e permanência das pessoas com deficiência no mercado de trabalho.

No ano de 1999, foi promulgada na Guatemala, a “Convenção Interamericana” para eliminação de todas as formas de discriminação contra as pessoas com deficiência, e em Londres foi assinada a “Carta para o Terceiro Milênio” com o objetivo de defender a criação de um mundo com oportunidades iguais para as pessoas sem e com deficiência.

Em 2000 houve um encontro de várias entidades ligadas às pessoas com deficiência e resultou na “Declaração de Pequim sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência no Novo Século”.

Em 2001, foi aprovado pelo Congresso Internacional Sociedade Inclusiva realizado em Montreal (Canadá, 2001) acesso igualitário a todos os espaços de vida.

Em 2002 foi realizado o Congresso Europeu sobre Deficiência em Madri (Espanha, 2002) que estabeleceu 2003 como o “Ano Europeu das Pessoas com Deficiência”.

No ano de 2003 temos a “Declaração de Quito” (Equador,2003), foi elaborado um documento sobre a questão da inclusão, durante o Seminário e Oficina Regional das Américas.

O Brasil dispõe de uma das mais avançadas legislações mundiais de proteção e apoio à pessoa com deficiência. Na Constituição Federal (Brasil, 1988) houve a incorporação de garantias às pessoas com deficiência, proibindo a discriminação de salários e de critérios de admissão, assumindo como responsabilidade do Estado à saúde, à assistência social e atendimento educacional especializado.

Garante também, e seu inciso VIII do artigo 37, a reserva de um percentual de cargos públicos para essas pessoas, que foi regulado pelo Regime Jurídico dos Servidores Civis da União, Lei nº 8.112 de 11 de dezembro de 1999.

Em 1991 foi criada a lei nº 8.213 (Brasil, 1991) que estabeleceu cotas de contratação para as empresas privadas e dispõe sobre os planos de benefícios da Previdência Social, sendo

regulamentada pelo Decreto nº 3.208 (Brasil, 1999), que determinou que as empresas com mais de 100 funcionários contratassem pessoas com deficiências segundo as seguintes cotas:

- a) De 100 a 200 empregados, 2%
- b) De 201 a 500 empregados, 3%
- c) De 501 a 1000 empregados, 4%
- d) Acima de 1000 empregados, 5%.

Diferentes tipos de deficiência

a) deficiência física – alteração completa ou parcial de um ou mais segmentos do corpo humano, acarretando o comprometimento da função física, apresentando-se sob a forma de paraplegia, paraparesia, monoplegia, monoparesia, tetraplegia, tetraparesia, triplegia, triparesia, hemiplegia, hemiparesia, ostomia, amputação ou ausência de membro, paralisia cerebral, nanismo, membros com deformidade congênita ou adquirida, exceto as deformidades estéticas e as que não produzam dificuldade para o desempenho das funções (BRASIL 2004).

b) deficiência auditiva – perda bilateral, parcial ou total de quarenta e um decibéis (dB) ou mais, aferida por audiograma nas frequências de 500Hz, 1.000Hz e 3.000Hz.

c) deficiência visual – cegueira, na qual a acuidade visual é igual ou menor que 0,05 no melhor olho, com a melhor correção óptica; a baixa visão, que significa acuidade visual entre 0,3 e 0,05 no melhor olho, com a melhor correção óptica; os casos nos quais a somatória da medida do campo visual em ambos os olhos for igual ou menor que 60º; ou a ocorrência simultânea de quaisquer das condições anteriores.

d) deficiência mental – funcionamento intelectual significativamente inferior à média, com manifestação antes dos dezoito anos e limitações associadas a duas ou mais áreas de habilidades adaptativas, tais como: 1. comunicação; 2. cuidado pessoal; 3. habilidades sociais; 4. utilização da comunidade 5. saúde e segurança; 6. habilidade acadêmica; 7. lazer; e 8. trabalho;

e) deficiência múltipla – associação de duas ou mais deficiências

Panorama da deficiência no Brasil.

Para quantificar a parcela de pessoas com deficiência entre a população geral, utiliza-se as estimativas da Organização Mundial de Saúde (OMS). De acordo com a entidade, cerca de 10% dos habitantes de todo o mundo apresenta algum tipo de deficiência.

No Brasil o Censo de 2000 realizado pelo IBGE (Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística) divulgado em 2003 aponta que 24,5 % da população brasileira apresenta algum tipo de deficiência.

Entre as pessoas com deficiência há predominância da deficiência visual; em números absolutos 16,5 milhões de pessoas têm deficiência visual. Desse total 159.824 são incapazes de enxergar e o restante corresponde a perda da acuidade visual em graus variados.

Outros 8,3% possuem deficiência mental, 4,1% deficiência física, 22,9% deficiência motora e 16,2% deficiência auditiva.

Somando-se todas as faixas etárias, o Censo (IBGE, 2000) contabilizou 9 milhões de pessoas com deficiência trabalhando no Brasil.

No quesito rendimentos, as pessoas com deficiência, em um total de 23% com idade entre 15 e 59 anos sobrevivem com uma renda mensal de até um salário mínimo.

O Censo indica também que, entre as pessoas com deficiência que trabalham, a maior proporção está empregada no setor de serviços.

De acordo com Neri (2003): 48% das pessoas com deficiência trabalham nos setores de serviços e comércio.

A indústria é a segunda maior empregadora de pessoas com deficiência dando ocupação a 27,33% das pessoas com deficiência que atuam no mercado formal.

O autor também aponta que as pessoas com deficiência estão sub representadas no setor público. A participação nessa área entre as pessoas com deficiência formais é de 17,63 %, contra 22,45% da população formal como um todo.

Enquanto estão em desvantagem no setor público, as pessoas com deficiência são a maioria entre as atividades consideradas rurais.

A legislação trabalhista brasileira

As leis e as regulamentações que afetam as práticas de recursos humanos diferem de país para país.

No Brasil há uma longa lista de leis que se aplicam as práticas de recursos humanos e que as empresas precisam conhecer e seguir (CLT).

A Carta Magna de 1988 consagra inúmeras medidas de proteção e inclusão social das pessoas com deficiência.

O fundamento da inclusão dos indivíduos com deficiência no mercado laboral está relacionado à política social, visando atender o princípio da isonomia de oportunidades entre cidadãos, impedindo qualquer conduta discriminatória.

A tutela das pessoas com deficiência no âmbito laboral teve especial preocupação do Constituinte de 1998. O artigo 7º, inciso XXXI, da Lei Maior proíbe qualquer tipo de discriminação no tocante aos salários e critérios de admissão do trabalhador com deficiência (Brasil, 1988), sendo dever estatal a proteção e integração social das pessoas portadoras de deficiência, conforme artigo 24, inciso XIV.

A não discriminação em relação aos deficientes físicos é uma forma de protegê-los e de não haver discriminação quanto a seu trabalho (MARTINS, 2013).

E ainda no âmbito constitucional houve especial atenção ao acesso das pessoas com deficiência aos cargos públicos, determinando a reserva de percentual de cargos e empregos públicos para as pessoas com deficiência (art. 37, VIII).

Importante destacar o compromisso constitucional com a integração social do adolescente com deficiência, mediante o treinamento para o trabalho e a convivência, estabelecido no artigo 227, inciso II, acrescido pela Emenda Constitucional 65 de 13 de julho de 2010.

No âmbito infraconstitucional a matéria encontra-se regulamentada através da Lei ordinária n. 7.853/89 que criou a Coordenadoria Nacional para Integração das Pessoas Portadoras de Deficiência, reiterando às pessoas com deficiência o pleno exercício de seus direitos básicos, inclusive o direito ao trabalho.

Referida Lei reporta-se diretamente à área de recursos humanos ao estabelecer no artigo 8, inciso II, como tipo penal punível com reclusão de um a quatro anos e multa a negativa de contratação, sem justa causa e por motivo derivado da existência de deficiência ou obstar acesso ao cargo público.

O Decreto 3.298 de 20 de dezembro de 1999, que regulamenta a mencionada Lei 7.853, implementou mecanismos para a efetiva proteção dos deficientes, inclusive com a garantia de reserva do percentual mínimo de 5% de vagas em concursos para cargos públicos.

Importante destacar que no âmbito da União é assegurado o direito da pessoa portadora de deficiência se inscrever em concurso público para provimento de cargos cujas

atribuições lhe sejam compatíveis e reservados até 20% das vagas oferecidas no concurso (art. 5º, § 2º, Lei n. 8.112/90).

O artigo 34 do referido Decreto estabelece como finalidade primordial da política de emprego a inserção da pessoa portadora de deficiência no mercado de trabalho ou sua incorporação ao sistema produtivo mediante regime especial de trabalho protegido (BRASIL 1999).

Os incisos do artigo 35 estabelecem as modalidades de inserção laboral da pessoa com deficiência:

I - colocação competitiva: processo de contratação regular, nos termos da legislação trabalhista e previdenciária, que independe da adoção de procedimentos especiais para sua concretização, não sendo excluída a possibilidade de utilização de apoios especiais; II - colocação seletiva: processo de contratação regular, nos termos da legislação trabalhista e previdenciária, que depende da adoção de procedimentos e apoios especiais para sua concretização; e III - promoção do trabalho por conta própria: processo de fomento da ação de uma ou mais pessoas, mediante trabalho autônomo, cooperativado ou em regime de economia familiar, com vista à emancipação econômica e pessoal.

O caput e incisos do artigo 36 condiciona que a dispensa do empregado deficiente ou reabilitado⁶ somente poderá ocorrer após a contratação de substituto em condições semelhantes, no caso de contrato por prazo determinado, superior a noventa dias, e a dispensa imotivada, no contrato por prazo indeterminado. Trata-se de imposição legal para respeito dos percentuais fixados no mesmo decreto⁷.

A Constituição do Estado de São Paulo estabelece no Art. 115, inciso IX, que a lei reservará percentual dos cargos e empregos públicos para os indivíduos com deficiências, garantindo as adaptações necessárias para a sua participação nos concursos públicos e definirá os critérios de sua admissão.

⁶ O decreto 3.298/ 1999 estabelece no parágrafo segundo do artigo 31 como habilitação e reabilitação profissional o processo orientado a possibilitar que a pessoa com deficiência, a partir da identificação de suas potencialidades laborativas, adquira o nível suficiente de desenvolvimento profissional para ingresso e reingresso no mercado de trabalho e participar da vida comunitária.

⁷ Art. 36. A empresa com cem ou mais empregados está obrigada a preencher de dois a cinco por cento de seus cargos com beneficiários da Previdência Social, reabilitados ou com pessoa com deficiência habilitada, na seguinte proporção: I - até duzentos empregados, dois por cento; II - de duzentos e um a quinhentos empregados, três por cento; III - de quinhentos e um a mil empregados, quatro por cento; ou IV - mais de mil empregados, cinco por cento.

Em razão do disposto na Constituição Estadual foi criada a Lei complementar 683, de 18 de setembro de 1992, que estabelece no artigo 1º: O provimento de cargos e empregos públicos, nos órgãos e entidades da administração direta, indireta e fundacional, obedecido o princípio do concurso público de provas ou de provas e títulos, far-se-á com reserva do percentual de até 5% (cinco por cento) para pessoas portadoras de deficiência.

Da deficiência nos Tribunais Trabalhistas

A Justiça do Trabalho desempenha importante papel na defesa da inclusão do deficiente no mercado de trabalho. Infelizmente o empresariado, por desídia ou dolosamente, não respeita as medidas legais de proteção do deficiente.

Inúmeros são os processos que denunciam a desatenção das empresas para com o percentual de funcionários com deficiência:

AGRAVO DE INSTRUMENTO. RECURSO DE REVISTA. NÃO PREENCHIMENTO DAS VAGAS PARA DEFICIENTES FÍSICOS. CASO EM QUE FOI DEMONSTRADO QUE A EMPRESA NÃO TOMOU MEDIDAS EFETIVAS PARA O CUMPRIMENTO DA COTA LEGAL. MULTA. Nega-se provimento ao agravo de instrumento por meio do qual a parte não consegue desconstituir os fundamentos da decisão agravada.⁸ CONTRATAÇÃO. DEFICIENTE. PROVA. Não basta alegar a contratação de deficientes para se ter como cumprida a cota prevista em lei. Cabe a empresa demonstrar a contratação de empregados, assim como de suas condições de deficientes físicos⁹

Importante destacar que também existem julgados que consolidam o entendimento que a inclusão do deficiente deve sofrer adequações quando a atividade do empregador se apresentar incompatível com o posto de trabalho adequado ao trabalhador com deficiência.

Recentemente, o Tribunal Regional do Trabalho da Décima Região, em Ação Civil Pública movida contra uma empresa do ramo da construção civil, entendeu que a mesma não estaria sujeita aos percentuais estabelecidos na Lei 8213/91.

O Tribunal reconheceu que:

⁸TST - AIRR: 5298620125090013, Relator: Kátia Magalhães Arruda, Data de Julgamento: 19/11/2014, 6ª Turma, Data de Publicação: DEJT 21/11/2014. <http://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/5298620125090013>. Acesso em 23.05.2015

⁹TRT-5 - RecOrd: 00418009420095050012 BA 0041800-94.2009.5.05.0012, Relator: EDILTON MEIRELES, 2ª. TURMA, Data de Publicação: DJ 18/09/2012. <http://trt-5.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/160228325/recurso-ordinario-record-418009420095050012-ba-0041800-9420095050012>. Acesso em 24.05.2015

Há particularidades em algumas ocupações e profissões cujo exercício implica o cumprimento de condições e requisitos específicos e dispensam, por isso, tratamento diferenciado, sem que essas circunstâncias resultem qualquer tipo de negativa. Nesse contexto, em razão das especificidades e dificuldades que decorrem do labor demandado no segmento empresarial em que atua a empresa Ré, construção civil, o cumprimento da obrigação de contratar trabalhadores deficientes e reabilitados deve sofrer certa modulação, no que diz respeito (i) ao prazo para o alcance da cota e (ii) à base de cálculo sobre a qual incidirá o percentual legal de vagas a serem preenchidas por esses trabalhadores especiais.¹⁰

Recrutamento e seleção.

De acordo com Robbins (2000) “recrutamento é o processo de localizar, identificar e atrair candidatos qualificados”.

Para Milkovich; Bordeau (2000) o recrutamento é definido como “um processo de identificação e atração de um grupo de candidatos e que um deles ou alguns deles serão escolhidos para posteriormente serem contratados para o emprego”.

Araújo (2002) complementa afirmando que: "existem várias formas de contato da empresa com o mercado de trabalho. As mais comuns são indicações, anúncios em jornais, contratação de agentes especializados em capacitação e acesso ao banco de dados da empresa."

O uso de uma ou outra técnica irá influenciar e determinar quem ficará sabendo da abertura do processo seletivo.

A seleção de acordo com Robbins (2000) é “um exercício de previsão. Ela busca prever quais candidatos serão bem-sucedidos se contratados”.

Ainda de acordo com o autor (2000): " há alguns mecanismos que são utilizados no processo de seleção, entre eles: a ficha do candidato, testes de lápis e papel, testes de simulação de desempenho e entrevistas."

Gil (2001) assinala que a empresa deve utilizar, no processo de seleção, procedimentos capazes de comparar candidatos, indicando as características pessoais, as habilidades e até o comportamento futuro no cargo, selecionando, então, potencialmente mais capazes.

Atualmente com o avanço da tecnologia muitas empresas têm a fase inicial da seleção feita de forma *online*. O candidato deve enviar um currículo pelo site da empresa, pode

¹⁰TRT-10 - RO: 1991201100410000 DF 01991-2011-004-10-00-0 RO, Relator: Desembargador Douglas Alencar Rodrigues, Data de Julgamento: 17/04/2013, 3ª Turma, Data de Publicação: 10/05/2013 no DEJT.<http://trt-10.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/24446568/recurso-ordinario-ro-1991201100410000-df-01991-2011-004-10-00-0-ro-trt-10>. Acesso em 23.05.2015

também responder um questionário, e em alguns casos passar por outras etapas antes de se apresentar à empresa.

As dificuldades no processo de recrutamento e seleção de pessoas com deficiência.

Apesar das leis, na prática a inclusão está longe de acontecer. Vítimas de barreiras que vão desde a falta de acessibilidade (em todas as suas dimensões), passando pelo número reduzido de transportes coletivos adaptados, práticas de recrutamento e seleção que não atingem as pessoas com deficiência, a inclusão laboral ainda é pequena.

Muitas pessoas com deficiência recebem um benefício de prestação continuada, devido a sua condição; e seus familiares não as apoiam na busca de uma colocação profissional.

A maioria das pessoas com deficiência frequentou, por anos, uma entidade de reabilitação que disponibilizava vários profissionais específicos para seu atendimento.

Após este atendimento, é a primeira vez que estão em busca de seu primeiro emprego sendo difícil, portanto, ter as qualificações exigidas nos processos seletivos.

As empresas quando fazem um recrutamento, seja através de anúncios em jornais ou mesmo pelo site da empresa, não atingem a todos, pois não contam com as linguagens específicas (Braille e LIBRAS), não sendo acessíveis a todas as pessoas com deficiência.

Por exemplo: a um candidato cego, facilitaria se a página do anúncio no site estivesse adaptada a um programa de voz que lhe permitisse ouvir o anúncio, ou se o anúncio em jornal tivesse seu correspondente em braile.

Uma solução viável seria as empresas divulgarem suas vagas às entidades que atendem essa clientela, pois além de atingir o público específico, traria como consequência, informações sobre o que as empresas estão procurando, podendo qualificar mais adequadamente seus atendidos.

Da mesma forma que as empresas não sabem onde e o que procurar para preencher suas vagas, as entidades também não sabem o que as empresas estão procurando.

No processo de seleção, muitas vezes são realizadas entrevistas, e seria fundamental que os selecionadores soubessem a língua brasileira de sinais para poderem atender adequadamente as pessoas surdas.

No caso de serem utilizados testes psicológicos de papel e lápis, outras opções poderiam ser escolhidas a fim de permitir a utilização de candidatos com deficiência visual e alguns tipos de deficiência física que limitam o uso das mãos.

As informações sobre abertura de concurso público, o chamado “edital do concurso”, utiliza uma linguagem que não é de fácil compreensão por pessoas com baixa escolaridade e as com deficiência intelectual.

As pessoas em geral, que recebem as pessoas com deficiência não estão preparadas emocionalmente e tecnicamente para atendê-las, variando da pena, ao constrangimento e total desrespeito.

Apesar de todos estes obstáculos, ainda assim algumas empresas recrutam, selecionam e contratam pessoas com deficiência, porém a dificuldade nesses casos é um plano de carreira para elas, não as deixando na mesma função por tempo indeterminado.

Considerações Finais

As pessoas com deficiência têm sido excluídas do mercado de trabalho por vários motivos: falta de reabilitação física e profissional, baixa escolaridade, falta de acessibilidade arquitetônica, poucos meios de transporte coletivos adaptados, falta de apoio dos familiares e a falta de qualificação profissional.

É no mercado de trabalho que tanto as barreiras (físicas) quanto as humanas (preconceito e desinformação) tornam-se ainda mais contundentes.

Precisamos trazer este tema nos cursos superiores de Administração, Gestão de Pessoas e Recursos Humanos.

As pessoas com deficiência têm leis que as defendem, faltam agora empresas que as valorizem e as contratem.

Referências bibliográficas

ALMEIDA, Amador Paes de. **CLT Comentada**. 7ª ed. São Paulo: Saraiva. 2010.

ARAUJO, Luis Cesar G de. **Gestão de pessoas**: estratégias e integração organizacional. SP: Atlas, 2006.

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho** – 4ª ed. São Paulo. LTr: 2008.

BOBBIO, Norberto. **A era dos direitos**. Traduzido por Carlos Nelson Coutinho. Rio de Janeiro: Campus, 1992.

BRASIL, **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília: Senado 1988.

CENTRO DE DOCUMENTAÇÃO E INFORMAÇÃO DO PORTADOR DE DEFICIÊNCIA. 1994. **A declaração de Salamanca**: sobre princípios, políticas e práticas em educação especial. Disponível em <<http://www.cedipod.org.br/w6ddpd.htm>> Acesso em 14/mar/2015.

CENTRO DE DOCUMENTAÇÃO E INFORMAÇÃO DO PORTADOR DE DEFICIÊNCIA. 2006. **Lei dos Deficientes**. Disponível em <<http://www.cedipod.org.br/w6ddpd.htm>> acesso em 23/mar/2015.>

CENTRO DE DOCUMENTAÇÃO E INFORMAÇÃO DO PORTADOR DE DEFICIÊNCIA. 2006. **Tratado de Amsterdã**. Disponível em <<http://www.cedipod.org.br/w6ddpd.htm>> acesso em 23/mar/2015. >

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 6ª ed. São Paulo: LTr. 2007.

ESPANHA. **Declaração de Madri**; a ação afirmativa resulta em inclusão social. Disponível em <http://www.educacaoonline.pro.br/doc-declaracao_de_madri.asp> acesso em 23/mar/2015.

FERNANDES Adriana Lopes. **O processo de recrutamento e seleção do profissional portador de deficiência nas organizações**: inclusão ou integração. Dissertação de Mestrado. Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais. Belo Horizonte: 2008.

GIL, Antonio Carlos. **Gestão de pessoas**: enfoque nos papéis profissionais. SP: Atlas, 2001.

GUATEMALA. 1999. **Convenção Interamericana para eliminação de todas as formas de discriminação contra a pessoa portadora de deficiência**. Disponível em <<http://usp.br/ acessibilidade/cd/cdaccess/html/legislacao6.htm>> acesso em 12/Jan/2015.

INGLATERRA. **Carta do Terceiro Milênio**. 1999. Disponível em <<http://usp.fsp.usp.br/ acessibilidade/cd/cdaccess/html/legislacao5.htm>> acesso em 14/mar/2015.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA (IBGE). **Censo realizado em 2000**. Disponível em <<http://www.ibge.gov.br>> Acesso em 23/fev./2015.

MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do Trabalho**, 28 ed. São Paulo: Atlas. 2012.

MIKOVICH, George T; BORDEAU, John W. **Administração de Recursos Humanos**. São Paulo: Atlas, 2000.

NERI, Marcelo *et al.* **Retratos da deficiência no Brasil**. Rio de Janeiro: FGV, Centro de políticas sociais, 2003.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS (ONU). 1993. **Normas de Equiparação de Oportunidades**. Disponível em < <http://www.un.org/documents/ga/re/48/a48r06.htm>> Acesso em 18/mar/2015.

ROBBINS, Stephen P. **Administração: mudanças e perspectivas**. Tradução de Cid Knipel Moreira. São Paulo: Saraiva, 2000.

SASSAKI, Romeu Kazumi. **Inclusão:** uma sociedade para todos. Rio de Janeiro: WVA, 2003.

UNESCO/MINISTERIO DA EDUCAÇÃO E CIÊNCIAS DA ESPANHA. **Declaração de Salamanca e linha de ação sobre necessidades educativas especiais:** acesso e qualidade. Brasília, DF: CORDE, 1994.