

**ESTUDO DE CASO: A EXPERIÊNCIA DO SERVIÇO DE
ORIENTAÇÃO À EMPREGABILIDADE NA HISTÓRIA DA INCLUSÃO
DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA NO MERCADO DE TRABALHO
(CASE STUDY: THE EXPERIENCE OF EMPLOYMENT GUIDANCE
SERVICE IN THE HISTORY OF INCLUSION OF PEOPLE WITH
DISABILITIES IN THE LABOR MARKET)**

RAMALHO, Ana Paula Souza¹
OLIVEIRA, Angela²

RESUMO:

Este estudo apresenta a expertise do trabalho desenvolvido no Serviço de Orientação à Empregabilidade voltada à inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho, além de relacionar às atividades encontradas nas publicações pesquisadas. Em busca de norteamento literário teórico-acadêmico e visando trazer conhecimento e respostas às questões que atualmente limitam as organizações na contratação desses profissionais, acredita-se que o aprimoramento dos saberes sobre as formas de captação, desenvolvimento e manutenção desses profissionais, aliada à aplicação destes conhecimentos possibilitará a redução dessa problemática, viabilizando a contínua construção das melhores práticas para que cada vez mais possamos validar a participação de todos na sociedade.

Palavras-chave: Empregabilidade, Inclusão, Trabalho, Pessoas com Deficiência.

ABSTRACT

This study disseminates the expertise of the work at the Employment Guidance Service regarding the inclusion of people with disabilities in the labor market, besides relating to the activities found in publications. The research aimed to understand and solve the problems that currently limit the hiring of these professionals. The improvement of knowledge on ways of attracting, developing and maintaining these professionals, joined with the application of these knowledge may decrease the problem, thus enabling the continuous developing of best practices to increase everyone's participation in society.

Keywords: Employment, Inclusion, Work, Disabled Persons.

¹ Apresentada para obtenção do título de Especialista para o curso de Pós-Graduação Lato Sensu em Psicologia Organizacional da Universidade de Santo Amaro - SP. anapaulasouzaramalho@gmail.com

² Mestranda em Educação, Universidad de Jaén - Espanha, Especialista em Psicologia Organizacional, Universidade de Santo Amaro - SP angela@aofassessoria.com.br

INTRODUÇÃO

A casuística do presente estudo transpõe a expertise do trabalho do Serviço de Orientação à Empregabilidade (SOE), um dos setores da área técnica de reabilitação da Associação de Assistência à Criança Deficiente (AACD), situado na Unidade Lar Escola em São Paulo capital, o qual se destina à inclusão e recolocação de Pessoas com Deficiência (PcDs) no mercado de trabalho, como uma proposta de prestação de serviço à sociedade, além da colaboração e discussão dos conhecimentos teórico-acadêmicos consultados na literatura estudada, ampliando a atuação dessa disciplina à educação brasileira, às organizações de primeiro, segundo e terceiro setor e a população de PcDs especificamente, para que possa em conjunto aprimorar as formas de Inclusão dessa parcela da população atendida, com foco de atuação na reinserção educacional, recolocação profissional e integração social.

A contratação de PcDs desmistifica uma questão de juízo de valor que, em muitos casos e desde muito tempo, tem-se pré-concebido tais especificidades como impossibilidades para a produção laboral e o não reconhecimento destas pessoas como capazes de obter sucesso em atividades de ocupação profissional com bom desempenho, (MARTA, 2010).

Com esta pesquisa bibliográfica objetiva-se discutir e propor orientações percorridas ao longo do trabalho, desde as mais iniciais para que a contratação de PcDs, tão requisitada na atualidade, possa ser atingida com a maior qualidade possível, obtendo-se mais efetividade nos resultados em relação ao retorno produtivo.

E considerando que a formação continuada dos profissionais graduados nas mais diversas áreas, pessoas físicas ou jurídicas (Organizações) atuantes nos setores de atração de pessoal e com intenção de conhecer diversas possibilidades de atuação voltadas à inclusão das PcDs na sociedade e principalmente no mundo produtivo do trabalho possam habilitar-se mais amplamente na contratação direta desses profissionais.

Em hipótese, confia-se que o aprimoramento dos saberes sobre as formas de atração, entrevista, seleção, treinamento e desenvolvimento, além da retenção desses profissionais, somada à aplicação destes conhecimentos possibilitará a

redução, senão a exclusão, da atual dificuldade que as organizações apresentam no percurso desta atividade.

Pretendendo oferecer essa oportunidade para atingir com maior efetividade o processo de aquisição de talentos que, entre suas características pessoais, apresentam condições específicas que de alguma forma os impediram de conquistar um espaço no mundo corporativo e que consigamos em parceria buscar novas alternativas com orientações voltadas à divulgação desses processos de atendimento tanto para os candidatos que estão iniciando sua jornada no mundo do trabalho, quanto para os que já estão participando dessa história ativamente, mas que vêm encontrando obstáculos concretos e abstratos que os impossibilitam de permanecer no meio social de trabalho, e ainda com impeditivos que os limitam galgar passos mais largos nessa empreitada que é de direito a todo e qualquer cidadão independente de credo, raça ou ainda, limitações funcionais do corpo humano.

A dissertação deste artigo argumenta os resultados da pesquisa baseada na revisão bibliográfica, histórico e experiência do Serviço de Orientação à Empregabilidade, além de observações pessoais.

1 ATUAÇÃO DO SERVIÇO

Os trabalhos realizados no SOE contam com atividades de orientação aos pacientes e não pacientes visando a ampliação de suas habilidades, iniciando desde seu reconhecimento como cidadão, bem como participação social e econômica, desenvolvimento da autoestima e autoconfiança, além de capacitação técnica e comportamental, orientação curricular, além de avaliação e reorientação de carreira. Aqui se destacam pontos importantes às organizações verificarem no processo de entrevista inicial, como: organização de documentações essenciais a participação social como o Cadastro de Pessoa Física (CPF), o Título de Eleitor, a Carteira de Trabalho por Tempo de Serviço (CTPS), documento de reservista do alistamento militar, carteira de vacinação, entre outros. Ainda, como fazer um currículo, encaminhamento para cursos, orientação aos familiares e cuidadores também são válidas neste momento inicial da carreira dessa população, pois em muitos casos nem se reconhecem como cidadãos com direitos e deveres e, tão pouco, são

legitimados pela própria família. Atende-se às empresas parceiras / clientes para a tomada de conscientização no preparo para início da recepção de profissionais com deficiência em suas dependências, por exemplo: noções quanto à visão não assistencialista para que não se crie condições em que haja uma ação protecionista, como se a PcD necessitasse sempre de cuidados e não pudesse ser capaz de manter sua integridade física por conta própria. Também se disponibiliza o curso de Capacitação Profissional em auxiliar administrativo, que comporta noções básicas em administração, português, matemática, orientação profissional, desenvolvimento do raciocínio lógico, conhecimentos gerais estimulando e favorecendo maior participação social, com visitas a museus e espaços públicos, iniciação à informática além de desenvolvimento comportamental e estágio na empresa parceira contratante, (MASIERO, VALENÇA e SILVA, 2008).

2 A VIDA PRODUTIVA TAMBÉM FAZ PARTE DA REABILITAÇÃO

Masiero³ (2008) refere que é o modo de percepção pessoal de cada pessoa com deficiência e o contexto social a que está inserida que permeiam a superação da deficiência. E quando afastado desse processo mais inicial, cada indivíduo pode vir a manter-se quase que exclusivamente se dedicando à saúde, idealizando a retomada ao estado físico anterior ou reconstruindo expectativas, fracionando a atenção à saúde juntamente aos desdobramentos que as atividades culturais, sociais e também ocupacionais despertam dentre seus mais variados interesses, dando a si mesmos a possibilidade de retomada ao seu desenvolvimento, por mais que se faça necessário se deparar com as questões desafiantes que a deficiência tenha causado, além de algumas inabilidades situacionais existentes a partir de seu estado atual de função corporal.

E Masiero et al (2010), reiteram que a atuação do setor de psicologia do centro de reabilitação é influenciada pelo paradigma da inclusão, tendo como princípio norteador a equidade e concordam que o trabalho seja focado no

³ Estando à frente da coordenação do setor de psicologia clínica da reabilitação, naquele momento já destacava como bastante significativo o aspecto subjetivo da adversidade enfrentada na realidade dos pacientes atendidos neste departamento.

desenvolvimento da autonomia das PcDs, tanto motivando a tentativa de superação das limitações causadas pela deficiência, possíveis ou não, mas também na aquisição de independência emocional e intelectual.

Brito (2009) contribui citando que a orientação profissional das PcDs também pode ser compreendida como um importante recurso reabilitador para pacientes com diagnósticos que trouxeram limitações funcionais como sequelas, e pelos amplos impactos que a inabilidade funcional acarreta à vida desses indivíduos. Tais atividades vão contribuindo para a melhoria de qualidade de vida para esse grupo de pessoas onde a reabilitação não está apenas na recuperação do órgão ou membro doente, mas sim no resgate pleno do indivíduo, restaurando a sua posição ativa e útil no convívio em sociedade, procurando alcançar um ápice possível de desenvolvimento, funcionamento e integração nos diversos setores da sua vida, e Faro (2006) reitera que a reabilitação é um processo de desenvolvimento de conhecimentos, habilidades e atitudes com os quais o indivíduo possa viver com dependência mínima, possibilitando o seu resgate físico e a reconquista de sua cidadania, incluindo o direito de escolher e de ter uma profissão.

E mais, em se considerando que as atividades desenvolvidas diretamente com as PcDs durante o processo de reabilitação objetivam o aprimoramento das aptidões e adaptação na aquisição de novas habilidades, também se enfatiza o comprometimento com a evolução social, cultural e ainda, a vida profissional na área da empregabilidade, reforçando a ideia de que a PcD tem real competência de desenvolver-se dentro de suas capacidades em relação às limitações causadas pelas singularidades de cada deficiência, com orientações quanto ao autoconhecimento e autodesenvolvimento pessoa, encontrado-se nas atividades desempenhadas, exemplos cada vez mais concretos dessa realidade cada dia mais comum à sociedade médica e terapêutica, (MASIERO et al 2010).

3 NA VISÃO DE QUEM CONTRATA

Existe claramente a necessidade de entrega dos resultados esperados em relação à produtividade dos profissionais com deficiência contratados e como reforça Dutra (2010), há que se analisar cada colaborador a partir de sua individualidade. Aqui se pode informar também que alguns candidatos encaminhados muitas vezes

não recebem sequer a oportunidade de apresentarem-se a empresa, sendo avaliados somente por seus currículos, mantendo suas poucas chances de demonstrarem suas competências ou adquirirem habilidades laborais e permanecendo à margem de oportunidades que quando em funções mais elaboradas, a remuneração não acompanha o efetivo monetário de interesse para profissionais competentes.

Ademais, os resultados da pesquisa de C. Ávila-Victor e Carvalho-Freitas (2012), demonstram a importância da percepção da PcD sobre a forma da empresa compreender e tratar esses colaboradores, com uma visão associativa à imagem positiva da empresa e suas boas práticas de inserção para o trabalho de inclusão na organização, reforçando que a capacitação, a escolha de atividades compatíveis com suas habilidades e adaptações que viabilizem seu desenvolvimento apoia a cobrança sobre os resultados desses profissionais, pois dentro de suas possibilidades têm capacidade de evoluírem e desenvolverem-se enquanto profissionais laboralmente produtivos.

E Carvalho-Freitas & Marques (2010) em seu estudo destacam também, que é preciso atentar para as diferenciações entre as políticas internas e estratégias de gestão entre as diversas organizações, mas que o mais importante é o interesse de investimento financeiro e vontade política dos colaboradores, principalmente os dirigentes, e esses últimos dados revelam-se como fatores significativos para trazer luz às empresas que ainda encontram dificuldades no processo de inclusão e diversidade. Referindo ainda que ações de sensibilização também modificam a avaliação do desempenho profissional dessas pessoas no dia a dia de trabalho. Reafirmando a ideia de modelo social de Barnes; Oliver e Barton (2002 apud Carvalho-Freitas & Marques, 2010), definindo como fenômenos contingenciais, as falhas que a sociedade produz em acolher as desabilidades das PcDs em diversos momentos, inclusive no trabalho.

4 PROGRAMA DE INCLUSÃO DE PcDs

Abordando a problemática apresentada como questão a ser trabalhada nesta produção acadêmica que se refere a dificuldade de contratação de PcDs, oferta-se como proposta de resolução à esta demanda a ampliação da formação dos

profissionais atuantes nas organizações que lidam de frente com estas ações e propomos a ampliação de seus conhecimentos amparando-nos nas referências pesquisadas, na expertise do SOE baseada pelo desenvolver desses trabalhos e pela busca incessante de meios que possam efetivamente encontrar espaços de atuação cada vez maiores no mercado produtivo formal.

Portanto, propõem-se também, orientações para o desenvolvimento inicial de um programa que amplie as possibilidades de sucesso da inclusão profissional nas organizações e que os interessados na contratação desse capital humano tão requisitado na atualidade possa se fazer cada vez mais facilmente, de forma rápida e com a maior qualidade possível, além, claro, de obter-se mais efetividade nos resultados em relação ao retorno produtivo.

É sabido que existem muitas possibilidades que podem dar certo, pois pela pressão do cumprimento à lei relacionada a esta questão, diversas organizações iniciaram esse processo da forma que dispunham em seu escopo de atuação, contudo, dar-se-á sequencia a um passo a passo, para que tenha-se uma construção linear que possibilite ao leitor uma compreensão mais clara.

Desta maneira, em primeiro plano sugere-se que o processo de inclusão se dê a partir dos dirigentes da organização. Então que a tomada de consciência nos aspectos: ético, moral e humano sejam propagados para todos os colaboradores pelos próprios dirigentes como parte da aceitação e concernimento da atividade, passando para cada área de atuação e por todos os setores, assim sendo: presidente, CEO, superintendentes, conselheiros, direção técnica, gerência, supervisor, colaboradores técnicos, administrativos e operacionais. Todos têm que introjetar o tema e o real significado para que seja desenvolvida a dimensão da aceitação integral como os fatores sociais, educacionais e laborativos.

E assim, com essa atitude transformadora de opinião e tomada de ações se efetive o engajamento na causa da inclusão social e profissional das pessoas com deficiência, sendo importante considerar a participação ativa das mesmas nesse processo, para que seja algo realmente dimensionado com o reconhecimento de seu potencial de independência, autonomia e empoderamento de suas habilidades e poder participativo enquanto cidadãos atuantes e produtivos em sociedade.

Figura 1 - Pirâmide do Programa de Inclusão nas Organizações.



Fonte: Elaborado pela autora.

Por conseguinte, ainda faz-se necessária a realização de palestras de sensibilização em reuniões; treinamentos utilizados aqui como instrumentos importantes tanto para o conhecimento, quanto para a conscientização das necessidades básicas comuns de cada demanda física, intelectual ou sensorial dos indivíduos com alguma dessas questões entre suas características. Levando-se em consideração também a avaliação de cada caso específico, podendo não haver qualquer necessidade de adaptação ou mudança de layout do ambiente, na forma de falar ou de ouvir e compreender a comunicação, entre outras.

Figura 2 - Propostas de Divulgação do Programa de Inclusão.



Fonte: Elaborado pela autora.

Passando pela realização de divulgação de cartilhas, livros, filmes ou outros materiais que abordem a diversidade e deficiências seguindo como mais um momento de evocação e discussão do tema, bem como eventos e notícias no jornal ou revista institucional, mural de informações, intranet e site da empresa favorecem a livre explanação do assunto, além da promoção da semana da diversidade e palestras específicas na SIPAT, também facilitam o enfoque do assunto em situações de confraternização.

5 FUNDAMENTAÇÃO LEGAL: LEI DE COTAS

A Lei 8.213/91 dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências. Ela estabelece a reserva de vagas de emprego para PcDs ou acidentados de trabalho reabilitados, estabelece a obrigatoriedade para empresas com 100 ou mais trabalhadores e que a dispensa desses trabalhadores só pode ocorrer após a contratação de substituto em situação semelhante (BRASIL, 1991).

Como base legal toma-se o Decreto 5.296/04, publicado no Diário Oficial da União (DOU) de 3/12/2004 (BRASIL, 2004), que regulamenta as Leis nº 10.048, de 8/11/2000, que dá prioridade de atendimento às pessoas que especifica, e nº 10.098, de 19/12/2000, que estabelece as normas gerais e critérios básicos para a promoção da acessibilidade das PcDs ou com mobilidade reduzida e dá outras providências e atualiza o Decreto nº 3.298/99. Tais normatizações organizam as providências nelas referidas e justificam legalmente sua regulação. À luz do Decreto 5.296/04 (BRASIL, 2004), a caracterização de deficiência é dada pela perda ou anormalidade de uma estrutura ou função psicológica, fisiológica ou anatômica que gere incapacidade para o desempenho da atividade, dentro do padrão considerado normal para o ser humano. Com redução efetiva e acentuada da capacidade de integração social, com necessidade de recursos especiais para que a PcD possa receber ou transmitir informações necessárias ao seu bem-estar pessoal e ao desempenho de função ou atividade a ser exercida, que seja permanente, isto é, irreversível, apesar de novos tratamentos.

Para que se comprove o enquadramento da PcD é importante que se faça a apresentação de um laudo com o diagnóstico e o detalhamento das limitações

funcionais, podendo ser elaborado por profissional de saúde de nível superior, de preferência habilitado na área da deficiência referenciada ou em saúde do trabalho, como refere à Instrução Normativa da Secretaria de Inspeção do Trabalho nº 98 (IN-SIT nº 98), de 15/08/2012. O documento de relatório / laudo médico emitido pelo especialista, no momento em que for recebido pela empresa deve conter a identificação do trabalhador, o tipo de deficiência, a descrição detalhada das alterações existentes e as interferências funcionais resultantes da deficiência, data, identificação, número de inscrição no conselho de fiscalização da profissão correspondente e assinatura do profissional de saúde. Já para apresentação deste à fiscalização da Delegacia Regional do Trabalho (DRT/SP), o relatório há que informar ainda a referência expressa quanto ao enquadramento disposta na legislação relacionada, além da concordância e aceite do trabalhador para divulgação à auditoria fiscal do trabalho sobre a reserva legal, (BRASIL, 2012).

Quanto ao documento supracitado, podemos exemplificar destacando às diversas deficiências:

- No caso da perda auditiva dispõe-se do exame audiológico (com aferimento de audiometria com resultado bilateral a partir de 41 dB para mais, nas frequências de 500 Hz, 1.000 Hz, 2.000 Hz e 3.000 Hz, que é a faixa utilizada na comunicação social).
- A deficiência intelectual necessita de uma avaliação especializada (psicodiagnóstico ou avaliação neuropsicológica), informando funcionamento cognitivo de significação inferior à média, apresentada antes dos dezoito anos, e perdas associadas a duas ou mais habilidades adaptativas.
- E para as questões físicas deve-se caracterizar qualquer alteração, completa ou parcial, de um ou mais segmentos do corpo humano que acarrete comprometimento da função física. Mas, em caso de perda de partes moles, sem prejuízo de parte óssea de segmento, não é considerado para enquadramento.
- Ou ainda, a deficiência múltipla que é a presença de mais de uma deficiência associada simultaneamente.

- Na perda visual, tem-se o exame oftalmológico, sendo imprescindível constar acuidade visual com melhor correção e campo visual, se for o caso.

O enquadramento da perda visual monocular encontra-se declarado no Parecer CONJUR 444/2011 pelo Ministério do Trabalho e Emprego (MTE), (BRASIL, 2011).

Já o transtorno mental enquadra-se quando existe a situação em que um indivíduo com presença das competências intelectuais necessárias, mas ainda assim, desenvolva funcionamento comprometido causado por perda ou anormalidade de uma função psicológica que gere incapacidade para o desempenho de atividade, dentro do padrão considerado normal para o ser humano (informação verbal) ⁴.

A IN-SIT nº 98 (BRASIL, 2012), também dispõe sobre os procedimentos de fiscalização do cumprimento por parte dos empregadores, das normas destinadas à inclusão no trabalho das PcDs e beneficiários da Previdência Social reabilitados, sendo importante destacar a importância de se atentar para as questões da saúde do trabalhador com deficiência destacando o Programa de Prevenção de Riscos Ambientais (PPRA), o Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional (PCMSO) e a Comissão Interna de Prevenção de Acidentes (CIPA), pensando na prevenção de acidentes de trabalho e possíveis riscos à saúde do trabalhador com deficiência.

6 CONCLUSÃO

No início desse trabalho dispôs-se como objetivo discutir os conhecimentos sobre a inserção profissional das PcDs encontrados na literatura publicada, fornecer orientações básicas que facilitem as atividades dos profissionais que atuam na área

⁴ Informação fornecida por Dr. José Carlos do Carmo, Auditor Fiscal do Trabalho, Coordenador do Programa de Inclusão da Pessoa com Deficiência SRTE/SP - 1º Seminário Sobre Saúde do Trabalhador com Deficiência na Indústria da Construção Pesada. SINICESP - Programa de Inclusão da Pessoa com Deficiência - SRTE/SP - MTE. Tipificação das Deficiências para o Cumprimento da Reserva Legal de Vagas no Trabalho - Lei 8.213. São Paulo, 24 de setembro de 2012.

de contratação desse público tais como: a forma de reconhecer e legitimar os profissionais com deficiência dentre suas características, conhecimento das questões anteriores à vida laboral destes sujeitos, seguindo pela sugestão de um programa de inclusão como o construído no decorrer deste artigo e, o mais importante a destacar: a tomada de conscientização e interesse de todos os colaboradores da organização no processo de inclusão e integração social desses indivíduos e engajamento dos mesmos. Todos esses norteamentos que foram descritos ao longo deste estudo estão permeados pela experiência vivenciada nas atividades desenvolvidas pelo Serviço de Orientação à Empregabilidade.

No curso dessa investigação exploratória encontraram-se nos autores estudados concordâncias que corroboraram a hipótese de que existe a necessidade de se desenvolver processos de avaliação voltados ao desempenho individual de cada PcD, oferecer oportunidades de inserção e capacitação profissional em atividades compatíveis com as habilidades de cada um, além de promover a conscientização nos aspectos moral, ético e humano voltados ao tema à todos os colaboradores das organizações que se propõem a contratar profissionais com deficiência.

Logo, pode-se concluir que a aplicação desta discussão aos conhecimentos encontrados na literatura somados às propostas orientadas, associada à eliminação de barreiras atitudinais, sociais e arquitetônicas, e à implantação das atividades práticas de desenvolvimento profissional das PcDs, podem ampliar efetivamente a composição do quadro de colaboradores que trarão retorno produtivo às organizações contratantes.

REFERÊNCIAS

ÁVILA-VICTOR, Maria Regina do Carmo; e CARVALHO-FREITAS, Maria Nivalda de. Valores Organizacionais e Concepções de Deficiência: A Percepção de Pessoas Incluídas. **Psicologia: Ciência e Profissão**. São João Del Rei - Minas Gerais. v. 32, n. 4, p. 792-807, Abr. 2012.

Disponível em:

<<http://www.scielo.br/pdf/pcp/v32n4/v32n4a03.pdf>>. Acesso em: 27 abr 2014.

BRASIL. Decreto-Lei nº 5.296, de 2 de dezembro de 2004. Regulamenta as Leis nº 10.048, de 8/11/00, que dá prioridade de atendimento, e nº 10.098, que estabelece

normas gerais para a promoção da acessibilidade. **Diário Oficial [da] República Federativa**, Brasília.

Disponível em:

<<http://www2.camara.leg.br/legin/fed/decret/2004/decreto-5296-2-dezembro-2004-534980-norma-534980-norma-atualizada-pe.html>> Acessado em 01 abr 2014.

BRASIL. INSTRUÇÃO NORMATIVA DA SECRETARIA DE INSPEÇÃO DO TRABALHO Nº 98 (IN-SIT Nº 98), DOU 16.08.2012 - Dispõe sobre procedimentos e fiscalização das normas destinadas à contratação de pessoas com deficiência e beneficiários reabilitados.

Disponível em:

<<http://www.brasil.gov.br/arquivos/2012/08/20/regras-para-contratacao-de-pessoas-com-deficiencia-sao-atualizadas>> Acessado em 17 ago 2012.

BRASIL. LEI Nº 8.213, DE 24 DE JULHO DE 1991. Define critérios para a habilitação e reabilitação profissional e estipula cota para contratação profissional e estipula cota para contratação de pessoas com deficiência. **Diário Oficial [da] República Federativa**, Brasília.

Disponível em

<<http://www2.camara.leg.br/legin/fed/lei/1991/lei-8213-24-julho-1991-363650-norma-pl.html>> Acessado em 01 abr 2014.

BRASIL. Parecer CONJUR 444/2011 pelo Ministério do Trabalho e Emprego (MTE). Direito Constitucional e do Trabalho. Consulta oriunda da Secretaria da Inspeção do Trabalho - SIT. Visão monocular. Deficiência para fins do preenchimento da cota prevista no art. 93 da Lei nº 8.213, de 1991. Súmula do STJ nº 377 e Súmula AGU nº 45. **Diário Oficial [da] República Federativa**, Brasília. Seção 1.

Disponível em:

<<http://clipping.mesquitabarros.com.br/edicao/2011/11/8/artigo/209/>> Acessado em 01 abr 2014.

BRITO, Daniela Cristina Sampaio de. A orientação profissional como instrumento reabilitador de pacientes portadores de doenças crônicas e deficiências adquiridas. **Psicologia em Revista**, Belo Horizonte. v. 15, n 1, p. 106-119, abr. 2009.

Disponível em:

<<http://periodicos.pucminas.br/index.php/psicologiaemrevista/article/viewFile/P.1678-9563.2009v15n1p106/697>> Acessado em 21 abr 2014.

CARVALHO-FREITAS, Maria Nivalda de, & MARQUES, Antônio Luiz. Inserção de pessoas com deficiência em organizações brasileiras: um estudo com empresas socialmente responsáveis. **Revista Eletrônica de Gestão Organizacional**, v. 8, n. 3, p. 483-502, nov. 2010.

Disponível em:

<http://www.ufsj.edu.br/portal2-repositorio/File/incluir/artigo_3.pdf> Acessado em 13 jul 2014.

DUTRA, Joel Souza. **Competências Conceitos e Instrumentos para Gestão de Pessoas na Empresa Moderna**. São Paulo. 1ª edição. Ed. Atlas, 2010.

FARO, Ana Cristina Mancussi e. Enfermagem em reabilitação: ampliando os horizontes, legitimando o saber. **Revista da Escola de Enfermagem da USP**, n. 40, p. 128-133, nov. 2004.

Disponível em:

<<http://www.scielo.br/pdf/reeusp/v40n1/a18v40n1.pdf>> Acessado em 09 ago 2014.

JAIME, L. R. e CARMO, J. C. **A INSERÇÃO DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA NO MUNDO DO TRABALHO**. O resgate de um direito de cidadania. São Paulo. 1ª edição. Ed. dos Autores, 2005.

MARTA, Tais Nader. Exclusão social X vida digna: Direito ao trabalho das Pessoas com Deficiência, uma questão de princípios. **Revista Argumenta - Qualis B2 (CAPES)** Jacarezinho - PR Capa n. 12, p. 75-98, mai. 2010.

Disponível em:

<<http://seer.uenp.edu.br/index.php/argumenta/article/view/160/160>> Acessado em 20 jul 2014.

MASIERO, Cristina Martins Torres. **A resiliência em pessoas com lesão medular que estão no mercado de trabalho**. Uma abordagem psicossomática. 2008. 300 f. Dissertação (Mestrado, Psicologia Clínica). Pontifícia Universidade Católica - São Paulo.

MASIERO, Cristina Martins Torres et al. Abordagem do setor de psicologia na reabilitação de pessoas com deficiência física. In JARDIM, José Roberto e NASCIMENTO, Oliver A. Guias de medicina ambulatorial e hospitalar da UNIFESP-EPM: Reabilitação. 1ª Edição. Barueri. Editora Manole, 2010. Guia de Reabilitação. cap. 9, p. 191-223.

MASIERO, Cristina Martins. Torres; VALENÇA, Maria Aparecida Barboza e SILVA, Jaqueline Pinheiro. **Inclusão Profissional de Pessoas com Deficiências e Postura Profissional**. Serviço de Orientação à Empregabilidade, Lar Escola São Francisco, São Paulo, 2008. Apostila do Curso: Equilíbrio Emocional.

SILVA, Cláudia Tânia da. **A inclusão social da pessoa com deficiência por meio do trabalho a partir da Lei 8.213 de 24 de julho de 1991**. 48 f. Trabalho de conclusão de curso (Especialização Educação Especial). UNIFESP-SP. 2009.