

IMPORTÂNCIA DA INCLUSÃO DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA NO MERCADO DE TRABALHO

Marileide Antonio Bispo ¹
Laíse do Nascimento Cabral ²

RESUMO

O presente trabalho foi desenvolvido com o objetivo de descrever e analisar como é caracterizado o processo de inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho. Foi desenvolvida uma pesquisa descritiva com uma abordagem qualitativa, fundamentada através de pesquisa bibliográfica. Entre os principais resultados encontrados, destaca-se um ajustamento do discurso dos gestores da organização com os princípios da inclusão, da ética, da moralidade e da equidade, característicos da responsabilidade social empresarial. Contudo, foi identificado um considerável distanciamento entre o processo de inclusão realizado pelo mercado de trabalho. Neste sentido, a pauta desta pesquisa é mostrar a importância da inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho e as formas para incluí-las, além de estudar a importância deste no mercado de trabalho.

Palavras-chave: Ajustamento; Ética; Responsabilidade social.

ABSTRACT

The present work was developed to describe and analyze how the process of inclusion of people with disabilities in the labor market is characterized. Descriptive research was designed with a qualitative approach, based on bibliographic research. Among the main results found, there is an adjustment of the discourse of the organization's managers with the principles of inclusion, ethics, morality, and equity, characteristic of corporate social responsibility. However, a considerable gap was identified between the labor market's process of inclusion. In this sense, this research aims to show the importance of including people with disabilities in the job market and the ways to include them, in addition to studying their importance in the job market.

Keywords: Adjustment; Ethic; Social responsibility.

¹ Bacharelado em Administração pelo Instituto Federal Goiano – Campus Campos Belos. E-mail marileide.bispo@estudante.ifgoiano.edu.br.

² 2 Professora EBTT no IF Goiano – Campus Campos Belos. E-Mail: Laíse Nascimento laise.nascimento@ifgoiano.edu.br.

1. INTRODUÇÃO

A abordagem e estudo acerca da perspectiva da inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho é necessária para destacar a ênfase de sua importância, corroborando para que haja maior entendimento e apoio social nesses processos de adequação profissional. Porém, em contrapartida, vale ressaltar que ainda existe muito a ser feito para que esse processo ocorra de forma efetiva no mercado de trabalho como um todo.

Por conseguinte, Santos, Estender e Barbosa (2015) afirmam que o mercado de trabalho é considerado como um grupo, ao passo que se fragmenta em duas classes de pessoas: a classe dos consumidores e a dos comerciantes de bens e serviços. Para que haja uma ação no mercado, é necessária a contratação de mão de obra qualificada, a fim de atingir as atividades desejadas. Desta forma, as questões de habilidades e competências dos profissionais dentro desse espaço são avaliadas com maior frequência. A competitividade no mercado de trabalho deixa evidente desigualdades contra a classe das pessoas com deficiência, tendo como fator definitivo a qualificação profissional ou a falta dela.

De acordo com Santos, Estender e Barbosa (2015), as pessoas com deficiência estão inseridas em uma camada que todos consideram como uma das detentoras de piores perspectivas de vida no que se refere aos direitos à saúde, educação e o trabalho, dentre outros aspectos, considerados como garantias constitucionais. Nesse grupo podem ser analisadas taxas mais elevadas com relação aos níveis de desemprego, o que demonstra condições de desproporcionalidade com relação às demais pessoas.

Por outro lado, segundo Alencar e Amorim (2014), antes de ser uma pessoa com deficiência, a pessoa é humana. Isto é, é necessário reavaliar as percepções em torno da deficiência, chegando até o ser humano por sua capacidade e potencialidade e não em função de sua dificuldade. Deste modo, os profissionais de recursos humanos podem atuar como agentes de mudanças e desenvolvimento, na integração desta determinada sociedade, para que então ocorra maior visibilidade e efetividade no processo de equidade em todos os setores do mercado.

Diante do exposto, Silva e Silva (2013) afirmam que o espaço no mercado de trabalho para atender as pessoas com deficiência infelizmente ainda é limitado. Essas pessoas possuem habilidades naturais ou capacidades adquiridas com o tempo,

mesmo que estas estejam apenas restritas a uma deficiência. No Brasil existem normas com relação ao tema, mas elas ainda não estão sendo cumpridas, uma vez que se mostram ineficazes em relação ao modo de fiscalização e até mesmo no que tange à atribuição de sanções mais severas, a fim de se fazer valer esses direitos.

Com isso, o correto seria a pessoa com deficiência encontrar o mercado de trabalho e a sociedade adaptada para recebê-la. No entanto, não é isso que ocorre, visto que é a pessoa com deficiência que precisa se adaptar frente à falta de adequação do corpo social. Consequente, o objetivo do presente trabalho foi abordar sobre a inclusão dessas pessoas com deficiência no mercado de trabalho, além de mostrar formas para isso e demonstrar que uma pessoa com deficiência pode sim preencher uma vaga que acham que ele não pode, além de apresentar a importância da inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho e as formas para incluí-las.

De acordo com Rodrigues e Capellini (2014), os direitos da pessoa com deficiência há muito tempo eram tratados com ações de preconceitos e definidos como cidadãos esquecidos. Desse modo, os empecilhos, os preconceitos e os paradigmas foram gradativamente deixados através de manifestações e mobilizações de muitas associações e organizações diversas da sociedade civil, quando houve questionamentos sobre a acessibilidade da pessoa com deficiência.

Segundo o IBGE (2019), estima-se que atualmente, no Brasil, 9% da população possui algum tipo de deficiência, número que corresponde a 17,3 milhões de pessoas com deficiência. Todos têm condições de crescer e desenvolver suas potencialidades e garantir a dignidade e a igualdade da pessoa com deficiência.

Por outro lado, segundo o Estatuto da Pessoa com Deficiência (2020) a deficiência é toda e qualquer restrição sensorial, física e mental de natureza temporária ou permanente, que limita a capacidade de exercer uma ou mais atividades essenciais da vida diária.

Já Goldschmidt (2006) afirma que a inclusão das pessoas com deficiência proporciona um ambiente de trabalho humanizado, e acaba fazendo com que o clima organizacional se adapte a essa realidade de forma natural. Logo, propõe-se formar a ideia de competição entre os membros do corpo empresarial, visando conseguir melhores resultados entre os trabalhadores na medida do seu esforço.

A eliminação de barreiras e a adoção de um modelo de gestão baseado na RSF (Responsabilidade Social Empresarial) aumenta a possibilidade de inclusão, melhora a produtividade e o desempenho dos colaboradores em suas funções. Porém, o que de fato fará a edificação da inclusão profissional e social das pessoas com deficiência é uma mudança de atitude da população para com este grupo (MONTEIRO *et al.*, 2011, p.466).

Todavia, existem um aglomerado de meios e ações que combatem a exclusão para terem mais benefícios da vida em sociedade, buscando formas de trazer meios de oportunidades de uma maneira igualitária a todos e não só aos menos favorecidos, eliminando as formas de discriminação e construindo uma forma saudável de observar e aceitar as diferenças da pessoa com deficiência no espaço social, e principalmente no mercado de trabalho.

Nesse sentido, a palavra inclusão deve ser compreendida em seu funcionamento de consciência onde o ser humano exclui pessoas em razão das características físicas que possuem. O ser humano já nasce com suas características próprias, com diferenças e de forma alguma pode mudar ou se sentir culpado por tê-las. A inclusão está ligada às pessoas que não têm as mesmas oportunidades dentro da sociedade, e devem sim, também ter um espaço no mercado de trabalho, conforme postula Pinto, Rasia e Silva (2012).

Além disso, existe outro empecilho para com a inclusão que é a baixa qualificação, limitações por causa de tipos específicos de deficiência e custos com adaptações e adequações físicas. Outro aspecto é o despreparo das pessoas com deficiência e organização, e isso dificulta muito a inclusão e inclui a falta de estrutura física para prover acessibilidade. Onde, por um lado, a educação pode facilitar a inclusão, por outro lado, é a falta de acesso que dificulta e em alguns casos acaba inviabilizando a obtenção de empregos por parte das pessoas com deficiência. Visto que as pessoas com deficiências possuem altas habilidades e podem frequentar escolas ligadas à rede federal de educação profissional, científica e tecnológica e se profissionalizar e aperfeiçoar com êxito.

Há 10 anos, o Ministério da Educação tomou uma iniciativa e criou o programa TEC NEP (Programa Educação, Tecnologia e Profissionalização para Pessoas com Necessidades Educacionais Específicas), que promove a escolarização, associada à profissionalização, para esse público. Foi criado para garantir o acesso, a permanência e a saída com sucesso. A ação envolve duas secretarias do MEC (a de Educação Especial e a de Educação Profissional e Tecnológica). Estas têm promovido

cursos de educação profissional e capacitado docentes e técnicos administrativos. Além disso, o programa também criou centros de referência no atendimento a pessoas com deficiência que se espalham pelo país. Segundo levantamento do MEC, já foram incluídos 1,5 mil estudantes com deficiência em cursos profissionalizantes e tecnológicos. Atualmente, o TEC NEP vem promovendo, em várias regiões, encontros de núcleos para que sejam relatadas as ações de inclusão desenvolvidas nessas unidades.

Essas afirmações e conceitos devem ser suficientemente discutidos e são de suma importância no que diz respeito a inclusão de pessoas com deficiência. Se informar, estudar e procurar maneiras de aumentar essa prática de inclusão é necessário para garantir os direitos dessas pessoas, além de construir uma sociedade e mercado de trabalho mais inclusivo, respeitoso e igualitário para todos. Destarte, o objetivou-se com essa pesquisa apresentar a importância da inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho e as formas para incluí-las, para tanto, metodologia adotada foi de caráter exploratório e explicativo através de pesquisa bibliográfica.

2. DESENVOLVIMENTO / REVISÃO TEÓRICA

2.1 A deficiência nas primeiras décadas (Século XVI)

Para compreender o papel das pessoas com deficiências na sociedade brasileira atual, torna-se necessária uma retomada histórica acerca dos fatos que levaram a construção de determinados estigmas e posteriormente ao seu combate. Figueira (2021) explica que nas primeiras décadas da história do Brasil, o fato de não haver registros dos casos de pessoas com deficiência comprova, na verdade, a inexistência de documentação a esse respeito. Nesse período, a deficiência era associada à ideia de doença e as pessoas eram destinadas ao assistencialismo da igreja, agravando-se em casos de escravos. A reverberação dessa ideia transformou-a em um elemento da cultura, potencializando, então, aspectos que levaram à segregação de pessoas com deficiência, colocando-as à margem da sociedade.

No período anterior à colonização, Figueira (2021) aponta que os indígenas baseavam suas ações nas regras sociais, políticas e religiosas, por não possuírem classes sociais estabelecidas, todos tinham os mesmos direitos e recebiam os mesmos tratamentos. Sua forma de trabalhar para ganhar a vida consistia na caça,

pesca e agricultura, através do cultivo do milho, abóbora, batata-doce, amendoim, feijão e, principalmente, a mandioca. A agricultura era uma prática rudimentar. Domesticavam o porco do mato e a capivara.

Nessas mesmas tribos, quando uma criança nascia com alguma deformação, logo era rejeitada, pois, para a comunidade, aquela criança poderia estar trazendo alguma maldição para a tribo, então, providenciava-se o seu abandono nas matas, ou as atiravam de montanhas altas como um ritual de purificação. Se adquirissem a deficiência por outros motivos, como guerras e doenças, também eram rejeitados até à morte. Entretanto, Figueira (2021) afirma que não se conhecem relatos de índios doentes ou com deficiência.

Após a chegada dos portugueses, em 1549, os indígenas passaram por um intenso processo de aculturação, tendo seus valores e princípios sobrepostos pela educação e cultura europeia. Figueira (2021) explica que, comandados pelo Padre Manoel da Nóbrega, os Jesuítas foram responsáveis por catequizar os índios, que em um primeiro momento, foram preservados da escravidão, porém, com o agravamento dos conflitos de interesses entre colonos e a igreja, foram obrigados a trabalhar como escravos.

Dentre as influências culturais trazidas da Europa, o aparecimento dos primeiros tratamentos baseados em princípios de Medicina e o registro dos procedimentos deu início a documentação dos casos de pessoas com deficiência visível provocada por doenças e os casos de crianças que nasciam com deficiência.

2.2 Nova percepção sobre os deficientes no mercado de trabalho

À medida em que a sociedade evoluiu, o olhar para o “diferente” ganhou mais destaque, a criação de políticas públicas e de uma consciência coletiva acerca da inclusão de pessoas com deficiência tornou-se uma pauta relevante. Nepomuceno et al. (2020) afirma que o conceito de deficiência é uma construção social que vem sofrendo modificações ao longo da história, sempre acompanhando o desenvolvimento de cada modelo social e as denominações utilizadas cada momento, apontam para situações vivenciadas por pessoas com deficiência, bem como suas conquistas. Através dessas denominações é possível identificar as percepções e os valores de uma sociedade.

A perspectiva histórica da terminologia permite perceber o desgaste de palavras que se tornaram pejorativas. Os termos “anormal”, “retardado”, “débil”, “inválido”, “incapaz” ou “ineducável”, entre outros, já foram utilizados para designar a “pessoa com deficiência.” (NEPOMUCENO *et al.*, 2020, p. 4).

O uso e o desuso de uma terminologia refletem diretamente em como a sociedade vê um determinado grupo, o amadurecimento e a inclusão podem começar com a escolha de palavras e expressões para se referir a esse grupo. As palavras mencionadas no excerto acima, por exemplo, são expressões para indicar incapacidade de conviver em sociedade, de estudar, de trabalhar e de estar presente em espaços públicos frequentados por pessoas que não são consideradas deficientes (NEPOMUCENO *et al.*, 2020) e que vêm caindo em desuso cada vez mais.

Para Redig (2016) os modelos de atendimento destinados às pessoas com deficiência colocavam estas na condição de segregação social e não tinham acesso às atividades destinadas às outras pessoas. Com o passar do tempo, estudos foram sendo realizados, trazendo avanços e novas concepções de deficiência foram surgindo.

A desmistificação acerca das capacidades de pessoas com deficiência tornou possível a participação das em atividades importantes como a educação em salas de aula regulares, juntamente com alunos sem deficiência e sua inserção no mercado de trabalho.

A inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho formal é um tema complexo e que vem conquistando espaço no cenário atual. Dados do censo de 2000 do IBGE apontam que, aproximadamente, 14,5% da população brasileira tem alguma deficiência, seja ela física, visual, auditiva, múltipla, surdocegueira ou intelectual. (PINHEIRO; DELLATORRE, 2015, p. 96).

É necessário, contudo, que seja algo mais abrangente, onde as organizações ainda receiam contratar pessoas com deficiência, principalmente por acharem que não vão conseguir realizar as atividades que são exigidas no trabalho.

2.3 Importância da inclusão de pessoas com deficiências no mercado de trabalho

De acordo com Redig (2016) a inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho é a inclusão laboral e lembra que é necessário que estas pessoas recebam uma formação para desempenhar os papéis que lhe são atribuídos no interior

das empresas. Este também afirma que é igualmente importante que a função atribuída a estes trabalhadores seja adequada às suas condições, e chama de trabalho customizado. O que é possível com o emprego do Perfil Pessoal Positivo (PPP), que traça as habilidades e as dificuldades da pessoa para facilitar a sua inserção, tanto no mercado de trabalho, quanto em outros espaços sociais.

Para Bahia e Schommer (2010) a inserção de pessoas com deficiência no mercado de trabalho vem sendo regulada e realizada de acordo com diferentes valores e paradigmas ao longo da história, como o assistencialista, até a década de 1970, no Brasil, o paradigma da integração, nos anos 1980, o paradigma da inclusão, a partir de 1990, de modo que a discussão precisa considerar o que “está em voga nos âmbitos empresariais, políticos e acadêmicos, relativo à responsabilidade social empresarial (RSE)” (BAHIA & SCHOMMER, 2010, p. 441).

Para Domingos (2020) a legislação ampara a inserção de pessoas com deficiência no mercado de trabalho desde que a Lei no 8.213/91, estabelece que as empresas devem contratar PCDs (Pessoas com deficiência). Contudo, a autora chama a atenção para o fato destas empresas não criarem as condições para que estas pessoas possam trabalhar no interior destas empresas. Também há a questão de se ter estabelecido uma cota para garantir a empregabilidade, o que dificulta para os PCDs que estão desempregados, uma vez que as empresas tendo cumprido a meta, não demonstram interesse em contratar mais pessoas com deficiência, mesmo estas sendo aptas para ocuparem as vagas disponíveis.

Domingos (2020) define a inclusão social de PCDs por meio do trabalho como inclusão produtiva e afirma ainda que já está legalmente amparada e sindicalmente protegida, mas necessita ser promovida por meio de fóruns de Gestão Social (GS), pois estas poderão viabilizar as políticas inclusivas por meio das representatividades em instâncias e processos concretos, o que pode levar a mudanças significativas na sociedade.

Perlin *et al.* (2016) ressaltam também que o capital humano ocupa papel central nas estratégias organizacionais. Entretanto, as organizações precisam cumprir com seu dever social e, também, de mão de obra diversificada capaz de desempenhar um número cada vez maior de tarefas.

A inclusão social ainda é um processo que enfrenta dificuldades no Brasil (PERLIN *et al.*, 2016), por essa razão, a inserção de pessoas no mercado de trabalho ainda encara tantos desafios, tanto para as pessoas quanto para as empresas, uma

vez que esta parcela da população deve ser considerada dentro de um contexto de sustentabilidade, porque pensar em desenvolvimento sustentável pressupõe a mudança de paradigmas das organizações respeitando os direitos humanos e oferecendo melhores condições de trabalho.

Com isso, Nunes-Villela et al. (2018) assevera que a contratação de pessoas com deficiência têm impactos positivos sobre a economia. Porém, mesmo a legislação garantindo a contratação desta parcela da população e determinando as condições para isso, as empresas ainda não estão abertas a este novo paradigma. O emprego formal significa garantias e direitos sociais, sendo, por isso, almejado por grande contingente de trabalhadores. E para as pessoas com deficiência significa uma autonomia significativa.

Entretanto, como afirma Nunes-Villela et al. (2018) sem a humanização do trabalho, não é possível, pois é necessária uma mudança cultural, desviando-se o foco na deficiência e direcionando-o para o potencial do profissional, sem se ater a estereótipos, o que pressupõe uma ressignificação da deficiência.

Contudo, é necessário compreender que há uma diferença fundamental entre inserir e incluir. Para compreender esta diferença, aponta-se os conceitos de inclusão e inserção, de acordo com Werneck-Souza et al. (2020)

Inserção será entendida como o ato de introduzir PcD em ambientes de trabalho, com as demais pessoas, para a realização de atividades profissionais [...] e inclusão como processo de modificação da sociedade (e das organizações) como requisito para qualquer pessoa se desenvolver e exercer sua cidadania (WERNECK-SOUZA, J. et. al., 2020, p. 2).

A partir desta diferença, pode-se inferir o que está acontecendo com maior frequência e o que realmente é necessário acontecer nas organizações para se pensar o trabalho para as pessoas com deficiência.

2.4 Dificuldades para praticar a inclusão de pessoas deficientes no mercado de trabalho

No Brasil, segundo Perlin et al. (2016) as pessoas com deficiência apresentam problemas de inclusão social, por isso é ainda mais difícil inserir estas pessoas no mercado de trabalho, e as empresas que comprem com a responsabilidade social para com esta parcela da população e estas organizações ao serem inseridas dentro

de um contexto de sustentabilidade, pensando em desenvolvimento sustentável pressupõe uma mudança de paradigmas das organizações respeitando os direitos humanos e oferecendo melhores condições de trabalho.

Com isso, Nunes-Villela *et al.* (2018) assevera que a contratação de pessoas com deficiência têm impactos positivos sobre a economia. Porém, mesmo a legislação garantindo a contratação desta parcela da população e determinando as condições para isso, as empresas ainda não estão abertas a este novo paradigma. O emprego formal significa garantias e direitos sociais, sendo, por isso, almejado por grande contingente de trabalhadores. E para as pessoas com deficiência significa uma autonomia significativa.

Entretanto, como afirma Nunes-Villela *et al.* (2018) sem a humanização do trabalho, não é possível que as pessoas com deficiências sejam inseridas no mercado de trabalho, pois é necessária uma mudança cultural, desviando-se o foco das dificuldades que a deficiência trás e direcionando-o para o potencial do profissional, sem se ater a estereótipos, o que pressupõe uma ressignificação da deficiência.

Contudo, é necessário compreender que há uma diferença fundamental entre inserir e incluir. Para compreender esta diferença, aponta-se os conceitos de inclusão e inserção, de acordo com Werneck-Souza *et al.* (2020).

Inserção será entendida como o ato de introduzir PcD em ambientes de trabalho, com as demais pessoas, para a realização de atividades profissionais [...]e inclusão como processo de modificação da sociedade (e das organizações) como requisito para qualquer pessoa se desenvolver e exercer sua cidadania (WERNECK-SOUZA, J. *et al.*, 2020, p. 2).

A partir desta diferença, pode-se inferir o que está acontecendo com maior frequência e o que realmente é necessário acontecer nas organizações para se pensar o trabalho para as pessoas com deficiência.

3. CONSIDERAÇÕES FINAIS

A história das pessoas com deficiência no Brasil é marcada por uma série de controvérsias relacionadas a suas capacidades e a própria construção de seu papel social. A discussão acerca de seus direitos e das possibilidades de sua participação nos diversos âmbitos sociais como escolas e posteriormente o mercado de trabalho é consideravelmente recente, conseqüentemente, a literatura sobre o tema também

está em processo de desenvolvimento. Com base na pesquisa realizada foi possível identificar as práticas adotadas atualmente com relação ao processo de inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho, sendo notável um considerável distanciamento dos princípios em teoria e na prática. Constatou-se assim, que as práticas de inclusão da PcD no ambiente de trabalho da empresa podem ser consideradas práticas de introdução e não necessariamente inclusivas. Dentro desse cenário, o processo de inclusão de um funcionário com deficiência no mercado é incentivado por uma questão legal, ou seja, a Lei de Cotas. Ainda nesta perspectiva evidencia-se que os diversos discursos inclusivos dos gestores nem sempre são consolidados, mas principalmente, marcam a importância da ação do governo como interventor de comportamentos socialmente responsáveis.

Tendo em vista esses fatores que norteiam essa questão, a dificuldade de se obter alguns dados que são referentes aos impactos oriundos da contratação de pessoas com deficiência nos resultados das pesquisas deste estudo se justifica neste ponto. Por fim, conclui-se que através de pesquisas quantitativas acerca do processo de inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho e a utilização da abordagem desenvolvida em organizações, torna-se ainda mais necessária e fundamental a existência de trabalhos e pesquisas que fomentem o aumento de discussões que envolvam a responsabilidade social e a inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho.

REFERÊNCIAS

BAHIA, M. S.; SCHOMMER, P. C. **Inserção profissional de pessoas com deficiência nas empresas: responsabilidades, práticas e caminhos.** Organizações & Sociedade, vol. 17, núm. 54, jul-sep. pp. 439-461 Universidade Federal da Bahia, 2010.

BRASIL, A. **IBGE: 9% dos brasileiros convivem com algum tipo de deficiência.** Disponível em: <IBGE: 9% dos brasileiros convivem com algum tipo de deficiência | Radioagência Nacional (ebc.com.br)>. Acesso em Abril de 2022.

DOMINGOS, M. C. A. **Trabalho, gestão em rede e pessoas com deficiência: perspectivas de participação e articulação de coletivos.** 1a ed. Appris, 2020.

FIGUEIRA, E. **As pessoas com Deficiência na História do Brasil: uma trajetória de silêncios e gritos.** 4a ed. Wak Editora, 2021.

GOLDSCHMIDT, A. **Os desafios da inclusão de deficientes no mercado de trabalho.** Disponível em: <http://www.responsabilidadesocial.com/article/article_view.php?id=432 >. Acesso em: Abril de 2022.

GERHARDT, Tatiana Engel; SILVEIRA, Denise Tolfo. **Métodos de Pesquisa.** UAB/UFRGS (Universidade Aberta do Brasil/Universidade Federal do Rio Grande do Sul), Porto Alegre: Editora da UFRGS, 2009. Disponível em: <ufrgs.br/cursopgdr/downloadsSerie/derad005.pdf>. Acesso em: Abril de 2022.

GOMES, Luiz Antônio Alves; TAVARES, Sérgio Maia. **O constitucionalismo inclusivo e a proteção estatal ao trabalho da pessoa com deficiência.** Rev. SRJR, v.21, no 41, Rio de Janeiro, 2014. Disponível em: <http://www4.jfrj.jus.br/seer/index.php/revista_sjrj/article/viewFile/607/437>. Acesso em: Abril de 2022.

MONTEIRO, Líbia Gomes; OLIVEIRA, Sônia Maria Queiroz de; RODRIGUES, Suely Maria; DIAS, Carlos Alberto. **Responsabilidade social empresarial: inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho.** Revista Brasileira de Educação Especial, vol. 17, n. 03, Marília, Sept./ Dec. 2011. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1413-6538201100030000>. Acesso em: Abril de 2022.

NEPOMUCENO, M. F.; ASSIS, R. M.; CARVALHO-FREITAS, M. N. **Apropriação do Termo “Pessoas com Deficiência”.** Revista Educação Especial. v. 33, 2020. Santa Maria. RS.

NUNES-VILLELA, J.; FABRI, A.C. R.; DOMINGOS, M. L. C.; QUELHAS, O. L. G. **Inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho: avanços e desafios** observados no município de Teresópolis - RJ. Revista Educação Especial, vol. 31, núm. 62, pp. 741-758, UFSM, 2018.

PINTO, G. P.; RASIA, I.C. R. B.; SILVA, N. P. da. **O processo de inclusão e gestão de pessoas com necessidades especiais nas empresas.** Revista da Educação Superior do Senac – Competência. Rio Grande do Sul, 2012. Disponível em: <<http://seer.senacrs.com.br/index.php/RC/article/viewFile/50/62>>. Acesso em Abril de 2022.

PERLIN, A. P.; GOMES, C. M.; KNEIPP, J. M.; FRIZZO, K.; ROSA, L. A. B. **Inclusão de Pessoas com Deficiência no Mercado de Trabalho**, 2016.

REDIG, A. G. **Inserção Profissional de Jovens e Adultos com Deficiência Intelectual.** 1a ed. Appris. 2016.

RODRIGUES, O. M. P. R. e CAPELLINI, V. L. M. F. **O direito da pessoa com deficiência: marcos internacionais**, 2014.

SENADO, F. Estatuto da Pessoa com Deficiência. Lei no 8213/91 e Lei no 13.146, 2020.

SILVA, Jardel Pereira da; SILVA, Juscelino Soares da. Inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho. Revista de Direito e Dialogicidade. Crato, CE, vol. 4, n. 2, jul./dez, 2013.

WERNECK-SOUZA, J.; FERREIRA, M. C.; SOARES, K. J. **Panorama da Produção Brasileira sobre Inserção de Pessoas com Deficiência no Trabalho: Desafios à Efetiva Inclusão.** Gerais: Revista Interinstitucional de Psicologia, 13(1), 2020.