



# ConBRepro

X CONGRESSO BRASILEIRO DE ENGENHARIA DE PRODUÇÃO



02 a 04  
de dezembro 2020

## O uso do Braille e Libras como ferramenta de inclusão de pessoas portadoras de necessidades especiais no mercado de trabalho

**Ygor Geann dos Santos Leite**

Centro Universitário Fametro

**Ingrid da Silva Paiva**

Centro Universitário Fametro

**Nicole Maria Cruz da Costa**

Centro Universitário Fametro

**Isabel Cristina Pereira Brandão**

Centro Universitário Fametro

**Renata Alves Batalha**

Centro Universitário Fametro

**Resumo:** O ambiente de trabalho exige que as relações interpessoais não estejam limitadas somente ao âmbito de vivência, sendo a comunicação a melhor maneira para se manter um envolvimento social saudável. É de conhecimento geral que o país ainda carece de ações efetivas na inserção de profissionais de necessidades especiais no mercado de trabalho, mesmo considerando que em muitos casos esses profissionais possuem grandes talentos. O artigo tem por objetivo apontar a relevância do braille e libras, como ferramentas de inserção desses indivíduos no mercado de trabalho e em condições sociais nas organizações. Por meio das informações e dados apresentados, pode-se destacar que a pesquisa que foi desenvolvida pode oferecer significativas mudanças no mercado o que tange a inserção de pessoas com deficiência no mercado de trabalho, que mesmo considerando suas limitações, podem contribuir de maneira significativa em suas atribuições, contribuindo diretamente para o crescimento da organização.

**Palavras-chave:** Inserção, Mercado de Trabalho, Comunicação, Mudanças.

## Integration of human resources against the inclusion of the elderly in the labor market

**Abstract:** The work environment requires that interpersonal relationships are not limited to the scope of experience, communication being the best way to maintain healthy social involvement. It is common knowledge that the country still lacks effective actions in the insertion of professionals with special needs in the job market, even considering that in many cases these professionals have great talents. The article aims to point out the relevance of Braille and Pounds, as tools for inserting these individuals into the labor market and under social conditions in organizations. Through the information and data presented, it can be highlighted that the research that was developed can offer significant changes in the market regarding the insertion of people with disabilities in the labor market, which even considering their limitations, can contribute significantly in its duties, directly contributing to the growth of the organization.

**Keywords:** Insertion, Labor Market, Communication, Changes.

## 1. Introdução

Em nosso país existe um número elevado de pessoas com algum tipo de deficiência, o Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), em 2018, nos demonstra que são mais de 45 milhões de brasileiros que possuem algum tipo de dificuldade, seja para ouvir, ver, falar e até mesmo se movimentar, para cada 100 pessoas, aproximadamente 07 delas possuem deficiência física, 05 possuem deficiência auditiva e 19 teriam deficiência visual (estando inclusos deficiência total ou parcial).

Porém, poderíamos nos perguntar onde estão essas pessoas, que não vemos circulando nas ruas, ou estudando em escolas comuns e muito menos em locais de lazer ou tendo acesso ao mercado de trabalho, todos os problemas iniciam aí, refletindo a grande dificuldade de inserção social e profissional desse público.

A acessibilidade é fundamental para que as pessoas com deficiência possam ter autonomia em todos os pontos de suas vidas. Também é uma questão de inclusão, empoderamento e independência para que elas possam cumprir seu papel na sociedade de forma equitativa.

A pessoa com deficiência é, segundo a Lei nº 10.098 de 19 de dezembro de 2000, aquela que tem impedimento de longo prazo de natureza física, mental, intelectual ou sensorial, o qual, em interação com uma ou mais barreiras, pode obstruir sua participação plena e efetiva na sociedade em igualdade de condições com as demais pessoas. A mesma lei também define, conforme o item I do artigo 2, acessibilidade:

“Possibilidade e condição de alcance para utilização, com segurança e autonomia, de espaços, mobiliários, equipamentos urbanos, edificações, transportes, informação e comunicação, inclusive seus sistemas e tecnologias, bem como de outros serviços e instalações abertos ao público, de uso público ou privados de uso coletivo, tanto na zona urbana como na rural, por pessoa com deficiência ou com mobilidade reduzida”.

No Brasil a Lei nº 10.098, de 19 de dezembro de 2000, estabelece e assegura normas e critérios básicos para a promoção da acessibilidade em espaços mobiliários, equipamentos urbanos, edificações e transportes. Porém, o cenário ideal está longe da realidade. A sociedade tem passado por muitas transformações, que também afetaram a indústria.

A noção de uma organização apenas ligada a questões financeiras ficou para trás e deu lugar a ideias bem mais amplas. Agora, as empresas passam a ter um papel político e social e a se preocupar com sustentabilidade, direitos do trabalhador e do consumidor, qualidade e saúde ligada aos seus produtos.

A empresa passa a ter uma responsabilidade social, um dever com a coletividade, e trabalhar a inclusão é uma maneira de cumprir esse dever. Integrar as pessoas com deficiência é possibilitar que esse grupo tenha acesso aos direitos que são garantidos pela Constituição.

Assim, a verdadeira razão de incluir pessoas com deficiência no time não é a obrigação ou uma suposta ação solidária, mas, sim, o cumprimento de uma responsabilidade, garantindo o respeito aos direitos de PCDs. Além disso, essa é uma ótima forma para a equipe aprender a lidar com as diferenças e trabalhar estigmas e preconceitos.

Porém, os estudos vêm demonstrando que, pessoas com deficiência possuem uma dificuldade enorme para conseguir uma vaga no mercado de trabalho, principalmente quando está relacionado a algo compatível com sua formação, tendo que, por sua vez, procurar um sustendo no mercado informal para garantir uma renda que mantenha a sua sobrevivência.

Esse estudo, visa demonstrar, a partir do ponto de vista de entrevistados, como o deficiente vem se integrando no mercado de trabalho e, como as empresas vem utilizando o Braille e a Libras como ferramenta de comunicação para a inclusão desses profissionais.

Torna-se, portanto, imprescindível, lembrar a todos que esses indivíduos possuem os mesmos direitos constitucionais de qualquer outro cidadão, e o mesmo é assegurado por lei, para que possa conviver e trabalhar em um ambiente seguro e adaptado as suas necessidades inclusivas.

## **2. Metodologia**

O estudo é de caráter qualitativo, a metodologia utilizada na pesquisa teve o intuito de levantar dados para compreender como é a inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho, e como a linguagem de Braille e Libras tem interação nessa inclusão, por meio da visão dos deficientes que tentam retornar as empresas e, na maioria das vezes, encontram um obstáculo imenso, o preconceito e a dificuldade das empresas, de ter em seu quadro de funcional, funcionários com deficiência.

Foi realizado uma pesquisa de campo, cujo o instrumento utilizado para a coleta de dados foram dois questionários, um direcionado a pessoas com deficiência auditiva e outro direcionado a deficiência visual, os dados foram coletados de modo aleatório, com grau e controle das variáveis do tipo não-experimental.

A pesquisa está dentro dos termos éticos de acordo com a lei 196/96, que retrata que o consentimento voluntario do ser humano é essencial para o desenvolvimento das pesquisas de cunho científico, da qual utilizaremos literaturas atualizadas, respeitando sempre os direitos autorias dos seus respectivos autores, mediante as citações realizadas, além de manter em sigilo os dados fornecidos pelos colaboradores selecionados para a respectiva pesquisa.

Os indivíduos que responderam à pesquisa foram selecionados em duas associações de Manaus, ASMAN (Associação de Surdos de Manaus) e ADVAM (Associação dos Deficientes Visuais do Amazonas), na ASMAN foram selecionados apenas indivíduos com deficiência auditiva severa e profunda, sendo excluídos deficientes auditivos leves e moderados, por haver capacidade de ouvir alguns ruídos mais altos, já na ADVAM foram incluídos apenas os indivíduos cegos, sendo excluídos associados que apresentam baixa visão.

## **3. Proposta**

A inserção dos portadores de necessidades especiais no mercado de trabalho é um assunto que vem sendo amplamente discutidos hoje em dia, mesmo tendo amparo da lei de cotas, ainda percebemos a dificuldade das empresas em manter, no seu quadro de funcionários, determinada porcentagem de funcionários deficientes.

A exclusão feita pelo mercado de trabalho é terrivelmente vivenciada por portadores de deficiência, mesmo havendo excelentes avanços, a transgressão aos direitos das pessoas com deficiência vem por parte de empregadores (que formulam estratégia para não cumprirem a lei de cotas), quanto pelo próprio Estado (que não garante ambientes acessíveis ao deficiente).

Cardoso e Kern (2016) lamenta que, infelizmente, ainda é muito difícil uma pessoa contratar sem ser para cumprir o número de cotas, além do que, as empresas arranjam muitas desculpas para não preencher a vaga, e por vezes, chegam a anunciar número de telefones falsos para a contratação, o maior problema é que as empresas olham esse tipo de admissão como despesa e não como investimento.

É exatamente nesse âmbito de pesquisa que o estudo visou buscar informações, que identifiquem qual o comportamento empresarial frente a inclusão profissional do portador

de necessidades especiais no mercado de trabalho, com medidas de incentivo a manutenção do emprego desses indivíduos, e de que forma vem-se utilizando o Braille e as Libras para comunicação desses indivíduos no ambiente de trabalho.

#### **4. Planejamento**

Para a coleta de dados do estudo foi elaborado um questionário de perguntas fechadas, no mês de setembro de 2020, contendo algumas questões acerca de dados profissionais, como: formação, acessibilidade empresarial, fonte de renda, dificuldades na empresa, dentre outros, conforme serão descritos nos tópicos abaixo, - esses dados nos permitiram selecionar os dados para amostra do estudo, dentro dos critérios de inclusão previamente estabelecidos.

Após a estruturação, o questionário foi enviado as associações correspondentes a cada tipo de deficiência em questão, as perguntas que caracterizaram o teor do estudo foram:

1. Quando adquiriu a patologia?  
Nascimento / 0 a 10 anos / 10 a 20 anos / 20 a 30 anos de idade
2. Qual a sua formação?  
Ensino Fundamental / Ensino Médio / Curso técnico / Ensino Superior
3. Qual seu tipo de renda?  
Aposentadoria / Carteira Assinada / Trabalho informal / Dependente da família
4. Quais as maiores dificuldades enfrentadas por você no mercado de trabalho?  
Contratação / Baixos Salários / Ausência de Plano de carreira / Acessibilidade

O questionário foi entregue para 50 indivíduos deficientes auditivos (IDA), devidamente selecionados, na ASMAN, e 50 indivíduos deficientes visuais (IDV), que contaram com a ajuda de acompanhantes para responder as perguntas, na ADVAM.

Após a coleta dos questionários, os dados foram exportados para a extensão do programa Excel, a fim de ser calculado a média, moda e mediana, assim analisamos os dados quantitativos, e a partir dos resultados obtidos foram criados gráficos, para cada pergunta contida no questionário, e demonstrado no estudo, por fim, tivemos a conclusão do estudo, ao comparar os dados obtidos, com os dados encontrados na literatura.

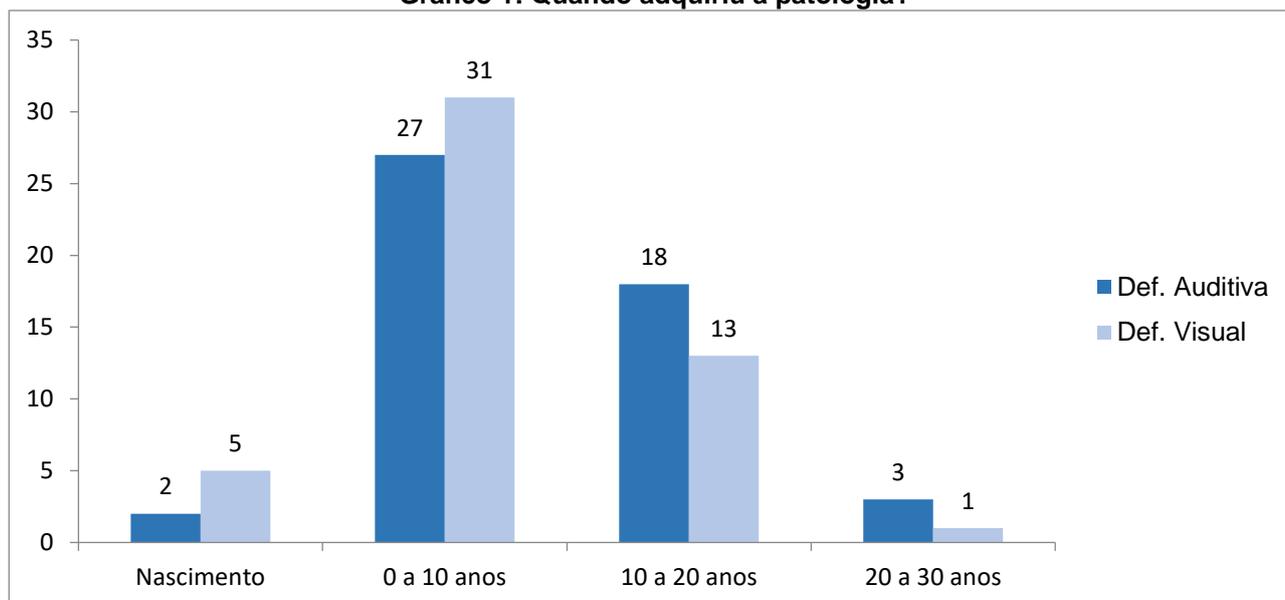
#### **5. Resultados**

Neste eixo, investigou-se a respeito das maiores dificuldades encontradas por indivíduos, portadores de deficiência, no mercado de trabalho, salientado o tempo da deficiência associado aos desafios de ser incluído novamente no ambiente da organização, segue abaixo, os dados coletados e devidamente analisados, demonstrados em forma de gráfico, para discussão dos resultados do estudo.

Cardoso e Kern (2016) relatam que quase 24% dos indivíduos brasileiros possuem algum tipo de deficiência, que são adquiridas no decorrer da vida, e que a grande maioria dessas pessoas enfrentam uma dificuldade extrema para se inserir no mercado de trabalho e exercer uma função profissional.

O primeiro questionamento deu-se acerca do tempo em que o indivíduo adquiriu a patologia, tendo 58% dos IDAs e 72% dos IDVs, adquiridos na primeira infância, de 0 a 10 anos, conforme gráfico 1:

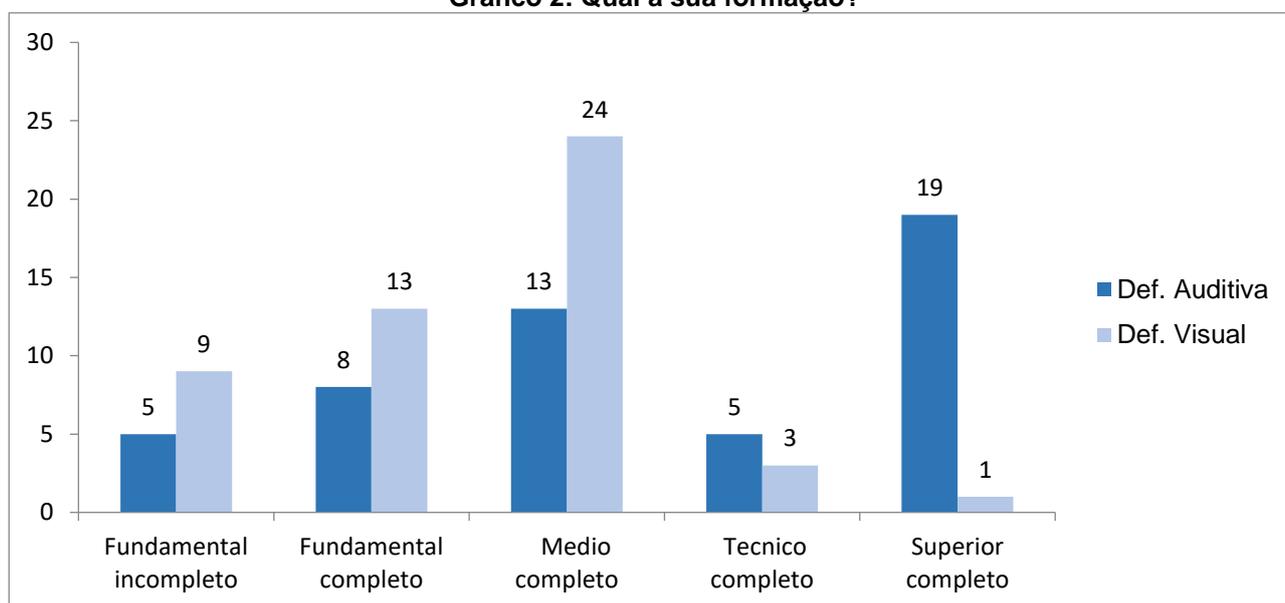
**Gráfico 1: Quando adquiriu a patologia?**



**Fonte: Resultado da pesquisa realizado pelos autores, 2020**

Para garantir uma capacitação profissional e inserção desses indivíduos no mercado de trabalho, foi necessária uma investigação acerca do nível da formação, e encontramos dados demonstrando que cerca de 26% dos IDAs e 44% dos ICVs nem chegaram a completar o ensino médio, 36% de IDAs e 54% de IDVs não chegaram a graduação e apenas 38% de IDAs e 2% dos IDVs pesquisados, conseguiram concluir um curso de ensino superior, conforme gráfico 2:

**Gráfico 2: Qual a sua formação?**



**Fonte: Resultado da pesquisa realizado pelos autores, 2020**

Atualmente, encontramos uma dificuldade enorme para pessoas que possuem determinado tipo de deficiência terem acesso as escolas, Souza *et al.*, (2019) explica que, isso ocorre devido a exclusão social e as dificuldades encontradas pelo professor no processo ensino – aprendizagem.

Hammes e Nuernberg (2015) dizem que, para as organizações, os trabalhadores devem ser qualificados por meio de cursos, especializações, cursos, participações em congressos, palestras, dentre outros, o que permite que o funcionário se torne eficiente e

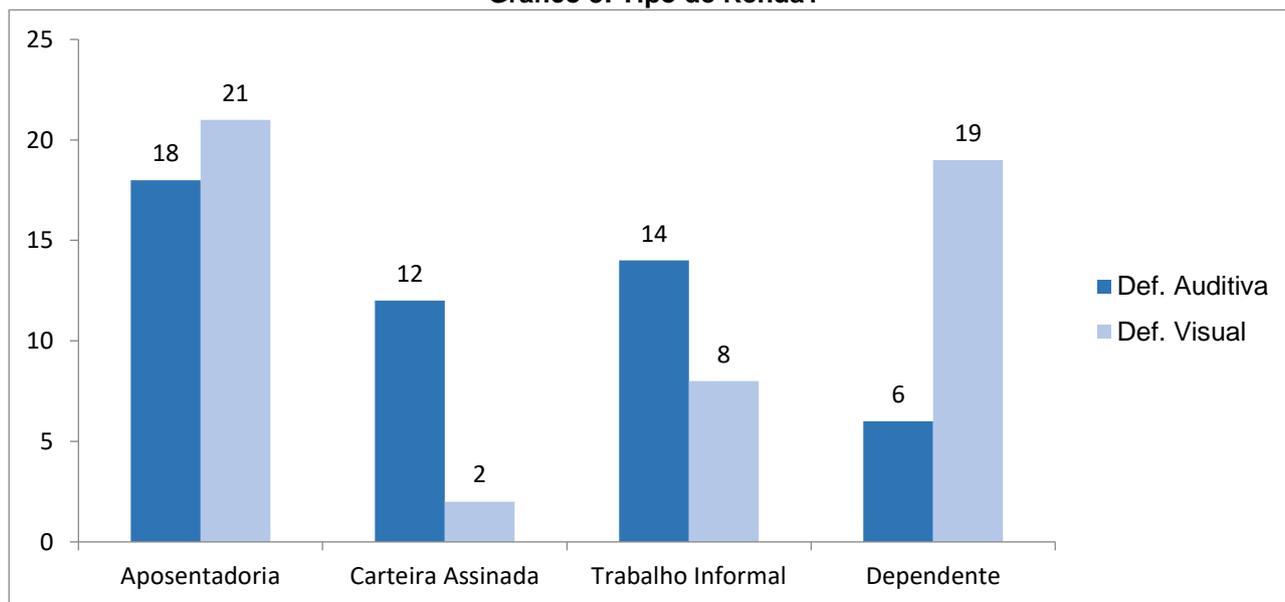
proativo no ambiente de trabalho, adquirindo novas competências e habilidades, permitindo ao funcionário exercer diferentes funções, e/ou receber promoções.

Porém, percebe-se a falta de qualificação profissional dos deficientes, e as entidades envolvidas no processo de qualificação profissional devem, Assunção, Carvalho-Freitas e Oliveira (2015) permitir uma realidade da vida profissional, identificando as potencialidades e os interesses dos deficientes, acompanhando a mudança constante do mercado, adequando cursos e desenvolvendo parcerias de estágios empresariais.

Para maiores esclarecimentos dessa variável, conhecida como qualificação profissional da pessoa com deficiência, é interessante realizar um estudo específico, a respeito do aparato legislativo (que vem recheado de amparos de caráter inclusivo), dispendo acerca dos direitos de indivíduos com deficiência e de todas as obrigações das organizações a nível de contratação dessas pessoas.

Outra questão levantada foi o tipo de renda desses indivíduos, observamos que dentre os IDAs 36% conseguiram se aposentar, já no IDVs, encontramos um número bem mais elevado, totalizando 42% que sobrevivem com a aposentadoria, um dado que nos chamou atenção foi a quantidade de indivíduos com carteira assinada, pois 24% dos IDAs possuem carteira assinada, e apenas 4% dos IDVs conseguiram um trabalho formal, A nível de dependência da família, 12% dos IDAs dependem , enquanto que 38% dos IDVs tem dependência total do contexto familiar, conforme gráfico 3:

**Gráfico 3: Tipo de Renda?**



**Fonte: Resultado da pesquisa realizado pelos autores, 2020**

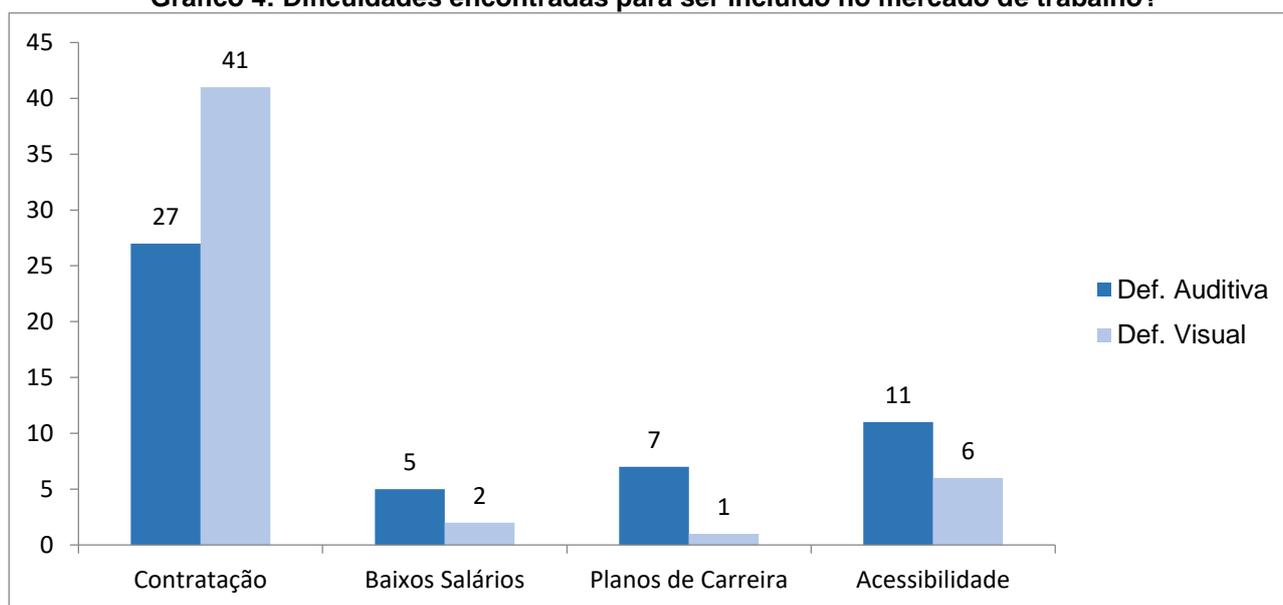
Segundo Dota (2015) um dos principais fatores que contribuíam para que a pessoa com deficiência não fosse em busca de um trabalho formal, eram os baixos salários, que se aproximavam muito do valor recebido pela aposentadoria, porém, a lei relatava que, esse benefício da aposentadoria seria suspenso se o indivíduo iniciasse uma atividade remunerada, então, com medo de não se adaptar a empresa, tendo em vista a acessibilidade difícil, entre outros fatores, as pessoas portadoras de deficiência preferiam abrir mão do emprego para continuar recebendo o benefício

Justamente, para tentar resolver esses problemas, a Lei do Benefício de Prestação Continuada, foi alterada em 2011, expondo: “A contratação de pessoa com deficiência como aprendiz, não acarreta suspensão de prestação continuada, limitado a 2 (dois) anos o recebimento concomitante da remuneração do benefício”.

Porém, se analisarmos o gráfico 3, observamos que a maioria dos indivíduos deficientes possuem uma renda que vem exclusivamente do benefício, mas esse benefício só é repassado ao cidadão, se ele comprovar o seu tempo de contribuição, que deve ser no mínimo 180 meses de trabalho, na condição de pessoa com deficiência, e como é difícil as empresas darem essa oportunidade, nem todos as pessoas deficientes, conseguem usufruir desse benefício.

Acerca das dificuldades encontradas para ser reintegrado ao mercado de trabalho, encontramos dados que causaram impacto ao analisar os resultados, pois 54% dos IDAs e 82% dos IDVs responderam que a maior dificuldade é a contratação, a acessibilidade foi o segundo ponto de maior dificuldade, obtendo 22% de reclamações dos IDAs e 12% dos IDVs, baixos salários e planos de carreira também foram tópicos importantes a serem observados nos resultados, conforme gráfico 4:

**Gráfico 4: Dificuldades encontradas para ser incluído no mercado de trabalho?**



**Fonte: Resultado da pesquisa realizado pelos autores, 2020**

Observamos que, dentre as dificuldades encontradas, o número relacionado a contratação foi extremamente alto, Silva e Oliver (2019) acreditam que, o maior problema para a dificuldade encontrada no âmbito de contratação, é a escolaridade do indivíduo, o autor explica que o grau de escolaridade é um dos principais requisitos para o funcionário ocupar uma função dentro da organização, normalmente a exigência é que ele tenha pelo menos o ensino médio completo, e algumas empresas já pedem cursos profissionalizantes, dentro da função a ser exercida.

Mas se formos relembrar o gráfico 1, o nível de escolaridade desses deficientes pesquisados são relativamente baixos, por diversos fatores, que variam desde a acessibilidade as escolas até a falta de recursos didáticos e o método de ensino, muitos dos entrevistados alegaram que, além de não conseguir se adaptar a escola comum, ainda não conseguiam vagas para estudar nas escolas específicas, encontramos portanto, alguns fatores que dificultam o indivíduo a adquirir conhecimentos que são imprescindíveis e exigidos para a ocupação de determinado cargo ou admissão em uma organização.

Após analisar os resultados obtidos no gráfico 4, foram selecionados os dados e inseridos na ferramenta 5W2H para construção do plano de melhoria, representado pela tabela 1.

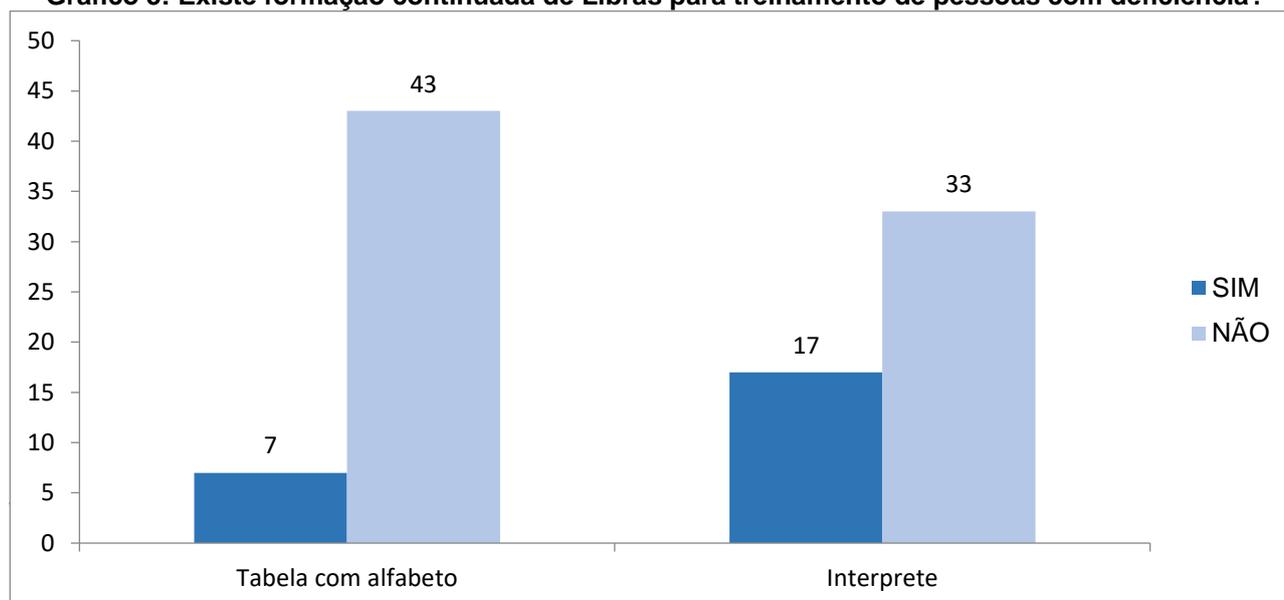
**Tabela 1: 5W2H**

O QUE?	PORQUE?	QUEM?	COMO?	ONDE?	QUANTO É?
Contratação	Humanização Reduzir preconceitos Cumprir lei de cotas	RH – setor de Recrutamento e Seleção	Processo Seletivo Análise de currículo Entrevistas	Na organização	Valor atribuído de acordo com o cargo
Baixos Salários	Complexidade da função Maior produtividade	Gestor de RH	Promoção	Na organização	Valor atribuído de acordo com o cargo
Plano de Carreira	Zelo pelo trabalho Desenvolvimento da identidade profissional	Gestor Empresarial	Habilidades e competências.	Na organização	Valor atribuído de acordo com o cargo
Acessibilidade	Adequar a empresa a legislação vigente	Supervisor Administrativo	Adaptação da estrutura arquitetônica	Na organização	Em processo de análise

**Fonte: Resultado da pesquisa realizado pelos autores, 2020**

Porém, além de garantir um ambiente que atenda a necessidade do funcionário com deficiência, deve-se garantir uma etapa indispensável para o trabalho desses colaboradores, que é a autonomia e independência para que eles possam desenvolver sua atividade laboral de forma produtiva, pois, assim como qualquer outro colaborador, ele necessita desenvolver o sentimento de pertencimento a empresa, tendo plena consciência do valor do seu trabalho, para isso, é indispensável a comunicação.

Foi embasado nessa ideia que construímos o gráfico 5 e 6, pois a comunicação é um fator extremamente importante, e deve ocorrer uma formação continuada nas etapas de treinamento e adaptação, com todos os gestores e funcionários da empresa, garantindo a pessoa com deficiência uma maior autonomia no seu ambiente de trabalho.

**Gráfico 5: Existe formação continuada de Libras para treinamento de pessoas com deficiência?**

**Fonte: Resultado da pesquisa realizado pelos autores, 2020**

No gráfico acima percebemos que o fator comunicação da pessoa com deficiência, associada aos funcionários, não é levado em consideração, o mais interessante seria, durante a fase de treinamento e adaptação desses funcionários no seu posto de trabalho,

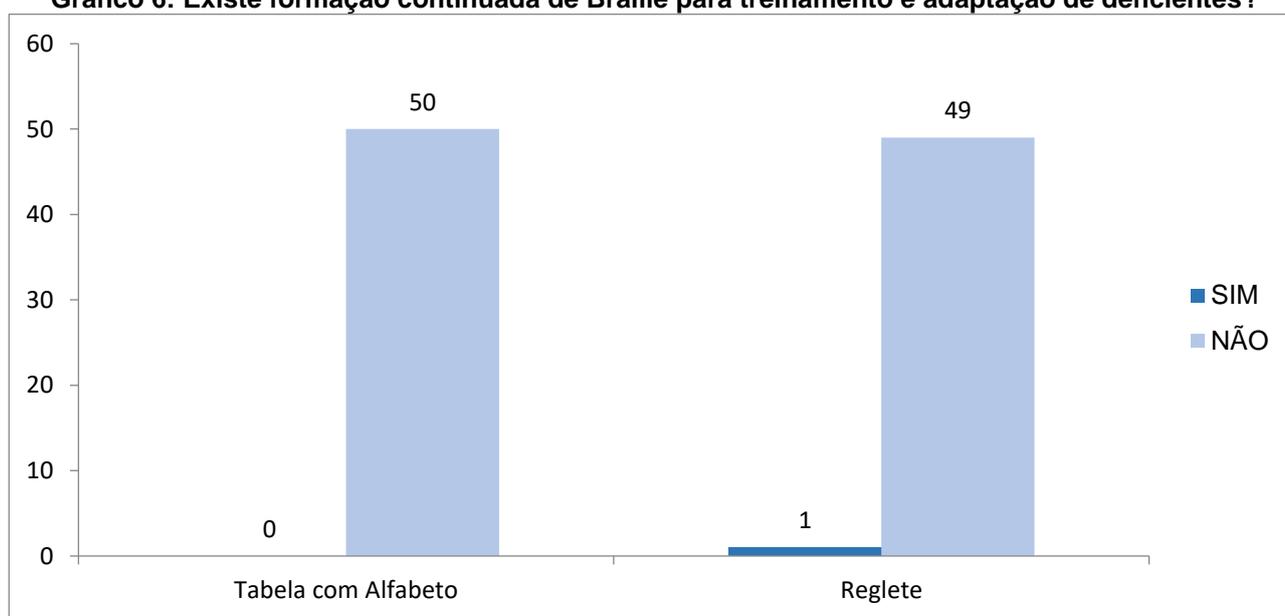
realizar também um treinamento com os demais funcionários, observamos que, dos entrevistados, 14% dos IDAs relataram que os funcionários tinham conhecimento e acesso (dado como treinamento pela empresa), ao alfabeto de Libras, enquanto que, 86% relatam que os demais funcionários não tinham o conhecimento do alfabeto de libras e não havia estímulo da empresa realizar esse treinamento.

Assim como os interpretes, 66% dos entrevistados relataram que as empresas não possuem interprete em libras, o que dificulta a autonomia do funcionário que tem deficiência perante uma determinada função no seu âmbito trabalhista.

A inclusão de deficientes no mercado de trabalho é um desafio constante, que pode ser visto pela empresa como algo ruim, ou como uma oportunidade incrível, dar um direcionamento a esse pensamento é função da área de recursos humanos, devidamente imponderada e referendada pela alta gestão da organização.

Um outro gráfico levantado foi para identificar o uso do Braille na comunicação laboral de pessoas cegas, e os resultados observados foram desastrosos, ao verificar que, entre os entrevistados, nenhum afirmou que a empresa fazia uso do alfabeto para cegos e apenas 01 entrevistados relatou que a empresa possui um reglete para comunicação com os cegos, porém sem treinamento para seu uso, tanto com a pessoa com deficiência, quanto com os demais funcionários, conforme gráfico abaixo:

**Gráfico 6: Existe formação continuada de Braille para treinamento e adaptação de deficientes?**

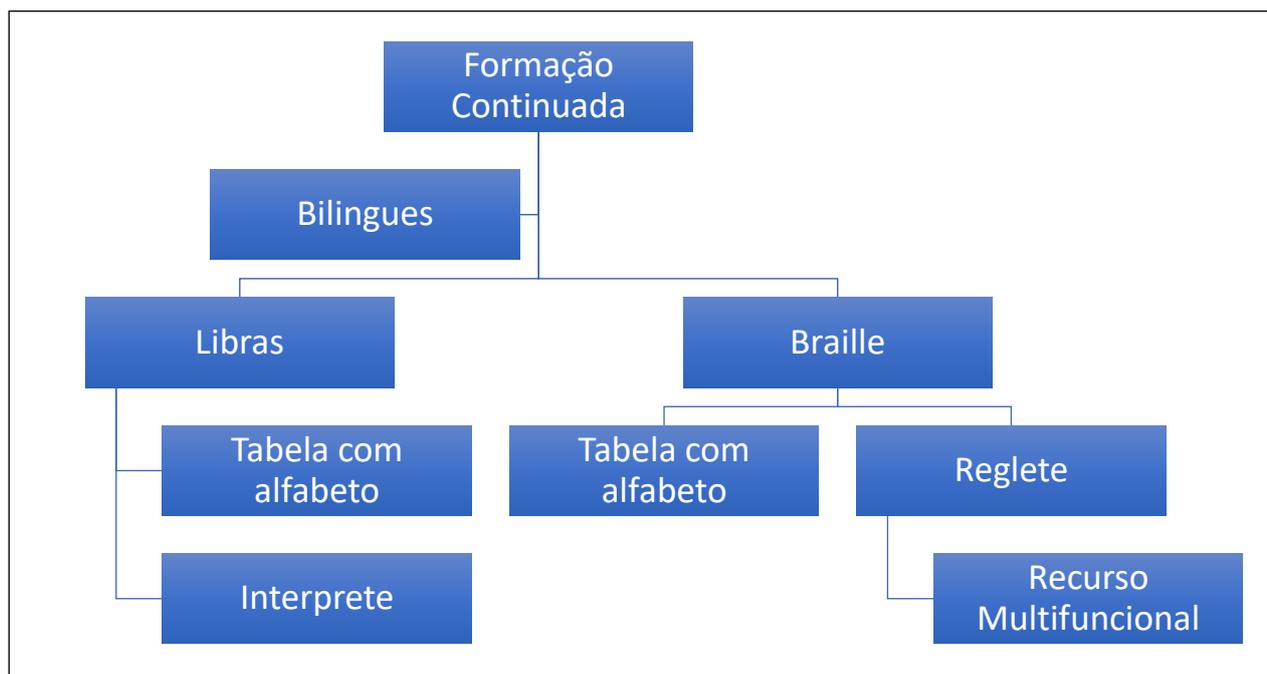


**Fonte: Resultado da pesquisa realizado pelos autores, 2020**

Diante do exposto, observamos a necessidade que as empresas têm de, além da adaptação ao ambiente físico, investir também em adaptação a comunicação desses colaboradores, e não só da atenção voltada aos colaboradores, mais aos próprios clientes, que por vezes, necessitam ser ouvidos e compreendidos.

O fluxograma 1 (abaixo) demonstra uma simples, porém eficaz, propostas, para se efetivados as adaptações comunicativas, com baixo custo, para as empresas realizarem, em seus treinamentos com os colaboradores deficientes.

**Fluxograma 1: Proposta para investir em comunicação na formação continuada**



Fonte: realizado pelos autores, 2020

Souza *et al.*, (2019) dizem que é possível, ainda, observar a resistência dos gestores para contratar um indivíduo com deficiência, pois, na empresa, além da adaptação de todo o espaço físico para dar conta e receber nem esses profissionais, será necessárias pessoas que saibam se comunicar com Libras e/ou ter documentos em Braille.

## 6. Considerações Finais

Essa pesquisa nos evidenciou um pouco das dificuldades apresentadas por pessoas que possuem determinadas deficiências, e nos permitiu levantar questionamento acerca de como capacitar essas pessoas, ou como inseri-las no mercado de trabalho, visto que existem pressupostos legais que embasam a inclusão desse indivíduo dentro das organizações.

A idade em que o indivíduo adquire a patologia é fator relevante para a sua qualificação profissional, pois quanto mais cedo a deficiência vem, mais difícil se torna para estudos e qualificações, porém, observamos que a qualificação profissional é mais difícil para o deficiente visual, a porcentagem de indivíduos com deficiência auditiva que possuem o ensino superior completo é muito maior que a porcentagem encontrada em indivíduos com deficiência visual.

Com relação a formação desses profissionais, ainda que exista uma melhoria na educação, desde o que vem sendo vivenciado no ensino fundamental, até atingir o nível superior, é possível observar falhas educacionais, formativas e até mesmo de qualificação, o que gera insatisfação dessas pessoas, e não permite a inserção e permanência deste grupo no mercado de trabalho.

A pesquisa também mostrou que a maior parte das pessoas com deficiência auditiva e visual estavam desempregadas, ou dependiam de renda para sobrevivência o benefício ou a dependência da família, seja por aposentadoria, pensão ou benefício social, a grande maioria afirmou que buscava trabalho, porém o número de contratações era relativamente baixo, verificar estratégias como treinamentos, qualificação profissional, ou

investigação mais próxima da empresa para verificar se estão cumprindo a lei de coas, são pontos importantes a serem trabalhados.

A partir desse contexto, podemos finalizar analisando que existem muitas pessoas com deficiência capacitadas e qualificadas para o mercado de trabalho, porém, apenas uma minoria consegue essa inclusão, podemos então afirmar que a prática de inclusão de indivíduos deficientes em alguma atividade labora ainda está distante de ser efetivada, já que mais de 23% da população brasileira tem algum tipo de deficiência e somente uma pequena parte dela consegue trabalho.

A inclusão dos deficientes no mercado de trabalho dá-se maneira abstrusa, uma vez que a sociedade infelizmente ainda não os enxergam como seres capazes na medida de seus limites, pois ainda há entraves em relação a essas pessoas, uma vez que são vistas como incapazes, porquanto alguns indivíduos acreditam que as limitações físicas que estes possuem afetam em seus aspectos cognitivos, o que não é verdade. Isto é, embora um longo caminho tenha sido percorrido, ainda é um assunto rodeado de discriminações e desigualdades.

### **Referências**

ASSUNÇÃO, R. V., CARVALHO-FREITAS, M. N., & OLIVEIRA, M. S. Satisfação no trabalho e oportunidades de desenvolvimento da carreira entre profissionais com deficiência. **Revista Psicologia Organizações e Trabalho**, v. 15, n. 4, 2015.

CARDOSO, L. K.; KERN, C. A. R. Capacitação da pessoa com deficiência intelectual ao mercado de trabalho: numa APAE do sul de Santa Catarina. **Revista de Ciências Humanas**, vol.20, n.2, 2016.

DOTA, F. P. **Inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho: avaliação de um programa de capacitação profissional**. Dissertação (Mestrado) – Faculdade de Ciências, Universidade Estadual Paulista “Julio Mesquita Filho”, Bauru, 2015.

HAMMES, I. C.; NUERNBERG, A. H. A inclusão de pessoas com deficiência no contexto do trabalho em Florianópolis: relato de experiência no Sistema Nacional de Emprego. **Psicologia, Ciência e Profissão**, Brasília, v. 35, n.3, 2015.

SILVA, A. C. C.; OLIVER, F. C. Pessoas com deficiência no caminho da democracia participativa. **Cad. Bras. Ter. Ocup**, v. 27, n. 2, 2019.

SOUZA, A. A. A., PALHARES, J. V., SANTOS, T. L. B., & ROSA, M. E. A. Empresa inclusiva? Uma análise comparativa entre os discursos de trabalhadores com deficiência e os de gestores de uma empresa cooperativa. **Revista Gestão e Planejamento**, São Paulo, v.20, n. 2, 2019.