

UNIVERSIDADE FEDERAL DE UBERLÂNDIA
Curso Bacharel em Administração

Stefany Emanuele Assunção Medrado

**UMA ANÁLISE BIBLIOMÉTRICA SOBRE AS DIFICULDADES DAS PESSOAS
COM DEFICIÊNCIA (PcD's) NO MERCADO DE TRABALHO**

Uberlândia

2022

Stefany Emanuele Assunção Medrado

**UMA ANÁLISE BIBLIOMÉTRICA SOBRE AS DIFICULDADES DAS PESSOAS
COM DEFICIÊNCIA (PcD's) NO MERCADO DE TRABALHO**

Monografia apresentada ao Curso de
Administração da Universidade Federal de
Uberlândia, como requisito para obtenção do título
Bacharel em Administração.

Orientador: Prof. Dr. Janduhy Camilo Passos

**Uberlândia
2022**

Dedico este trabalho, primeiramente a Deus, que me deu força, persistência e resiliência durante esta caminhada, e também a minha avó, pelo seu exemplo de coragem e simplicidade, e por estar ao meu lado desde o começo na realização deste sonho.

AGRADECIMENTOS

Com a finalização deste TCC não posso deixar de agradecer a algumas pessoas que me ajudaram nesta caminhada tão importante da minha vida pessoal e profissional.

Agradeço primeiramente a Deus, que esteve comigo durante toda esta conquista, sempre me dando forças para continuar, por ter me dado à chance de chegar até aqui, e pelas maravilhas que tem concedido em minha vida, principalmente pela conclusão deste curso e que com toda certeza Ele faz parte desta realização.

Agradeço ao meu tio Diomar Costa, por desde pequena me ensinar a ter um olhar especial para os estudos.

A minha avó Odete Ribeiro, por acreditar em mim, por ter me apoiado sempre que eu precisei e acima de tudo, por ter me ajudado a acreditar que eu sou capaz de realizar meus objetivos.

Agradeço aos meus tios, Norma Almeida e Raul Alves, por muitas vezes terem se sacrificado para me ajudar no começo desta caminhada, com certeza sou grata por tudo o que recebi.

Ao Rodrygo Medrado, por todos estes anos de apoio e compreensão, por todo incentivo e força durante os momentos de dificuldades.

A Esthefany Paula, pelo companheirismo e pela troca de experiências que me permitiram crescer, neste período, amadurecemos, passamos por vários momentos, obstáculos, situações difíceis, mas também felizes e enaltecidos.

Agradeço ao meu orientador, Prof. Dr. Janduhy Camilo Passos que esteve comigo no final desta jornada, sou grata por ter aceitado este desafio e estar ao meu lado neste momento.

A todos os professores, aos quais tive a oportunidade de caminhar junto, obrigada pela humildade e dedicação, pela boa vontade em transmitir novos ensinamentos, fazendo com que cresçamos para a vida, dentro e fora da Universidade.

Neste momento, alcanço mais uma vitória, ao longo de nossas vidas, todos nós fazemos escolhas e somos convidados a seguir em frente para atingir nosso ideal, hoje é o fim de uma trajetória e, não poderia deixar de ser grata a mim mesma, por ter seguido em frente, por não ter parado no meio do caminho e ter levantado sempre que caía, com fé, determinação, dedicação e cheia de sonhos, obrigada por ter perseverado e chegado até aqui.

“Educação não transforma o mundo. Educação muda as pessoas. Pessoas mudam o mundo.”

(Paulo Freire)

RESUMO

Trata-se de uma pesquisa bibliométrica, cujo objetivo consistiu em identificar as dificuldades que as pessoas com deficiência encontram no mercado de trabalho. Isto, tendo como referência os artigos científicos disponibilizados na base de dados Google Acadêmico, redigidos na língua portuguesa, e publicados no Brasil, abrangendo o período de 2011 a 2021. Nesse sentido, foi utilizada uma amostra integrada por 18 artigos, nos quais foram observados elementos, como: as características gerais dos trabalhos e dos seus autores; a quantidade de publicações; as metodologias utilizadas nas pesquisas, os objetivos comuns e resultados alcançados; a frequência das dificuldades enfrentadas pelas pessoas com deficiência nas organizações. Assim, constatou-se que a maioria dos trabalhos evidenciam a carência de acessibilidade, a falta de qualificação profissional e o preconceito, como dificuldades predominantes enfrentadas pelas pessoas com deficiência após ingressarem no mercado de trabalho. Além disso, o baixo índice de artigos publicados no período selecionado demonstra pouca visibilidade do assunto na área de Administração.

Palavras-chave: Pessoas com deficiência; Mercado de trabalho; Dificuldades; Inclusão.

ABSTRACT

This is a bibliometric research, whose objective was to identify the difficulties that people with disabilities encounter in the labor market. This, taking as a reference the scientific articles made available in the Google Scholar database, written in Portuguese, and published in Brazil, covering the period from 2011 to 2021. In this sense, an integrated sample of 18 articles was used, in which elements, such as: the general characteristics of the works and their authors; the number of publications; the methodologies used in the research, the common objectives and results achieved; the frequency of difficulties faced by people with disabilities in organizations. Thus, it was found that most of the works show the lack of accessibility, the lack of professional qualification and prejudice, as the predominant difficulties faced by people with disabilities after entering the labor market. In addition, the low rate of articles published in the selected period demonstrates little visibility of the subject in the area of Administration.

Keywords: Disabled people; Labor market; Difficulties; Inclusion.

LISTA DE FIGURAS

Figura 1 – Variáveis a serem abordadas no trabalho	15
Figura 2 – Artigos analisados sobre a temática	15
Figura 3 – Ano x Número de publicações.	20
Figura 4 – Objetivos dos artigos.	21
Figura 5 – Distribuição de autores por gênero.	21
Figura 6 – Número de publicações pela quantidade de autores.	22
Figura 7 – Abordagem metodológica	22
Figura 8 – Metodologia utilizada para análise dos dados.	23
Figura 9 – Métodos de investigação.	23
Figura 10 – Instrumento de Investigação.	24
Figura 11 – Frequência das dificuldades vivenciadas pelos PcD's.	24

SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO	6
2. REFERENCIAL TEÓRICO	7
2.1 Sobre a pessoa com deficiência (PcD): considerações gerais	7
2.2 A questão do trabalho e a Pessoa com Deficiência	9
2.2.1 Dificuldades e inclusão.	11
3. ASPECTOS METODOLÓGICOS	13
3.1 Caracterização da pesquisa	13
3.2 Procedimentos.	14
4. DESCRIÇÃO E ANÁLISE DE DADOS	15
4.1 Caracterização geral dos artigos.	15
4.2 Características dos autores.	21
4.3 Metodologia dos artigos.	22
4.4 Sobre as dificuldades enfrentadas pelos PcD's	24
5. CONSIDERAÇÕES FINAIS	26
6. REFERÊNCIAS	27

1. INTRODUÇÃO

A entrada para o mercado de trabalho constitui um momento de desafio para qualquer pessoa e, por isso, faz-se necessário que o indivíduo seja bem amparado e orientado para esse processo. Se tratando das pessoas com deficiência (PcD's), há maior necessidade de ações que visem proporcionar aos PcD's mais segurança para enfrentar o novo desafio.

Estar inserido no mercado de trabalho, principalmente para os PcD's, não gera apenas benefício financeiro, mas também auxilia em uma realização pessoal. De acordo com Fagnani (2005), no Brasil, o trabalho formal representa o acesso à cidadania, devido aos direitos trabalhistas e previdenciários. Mesmo que os PcD's estejam apoiados por benefícios ou aposentadoria, é importante a inserção no mercado de trabalho para que não gere situações de dependência.

Entretanto, a inserção das pessoas com deficiência no mercado de trabalho é marcada por diversos entraves de ordem técnica, ausência de incentivos econômicos por parte do governo, bem como as barreiras atitudinais que envolvem crenças e mitos negativos em relação a esses sujeitos (MESSIAS, 2018).

A inclusão deste grupo no mercado de trabalho aumentou, a partir do surgimento e implantação da Lei de Cotas¹, que estabelece apoio a funcionários com deficiência para serem reabilitados. Apesar disso, para Rissi e Fante (2015), ainda é possível encontrar dificuldades para obter êxito neste âmbito por parte dos PcD's, como discriminação, dificuldades na acessibilidade e participação social.

Partindo das considerações realizadas, o objetivo desta pesquisa é identificar as dificuldades enfrentadas pelos PcD's no mercado de trabalho, através de um estudo bibliométrico, abrangendo os trabalhos científicos publicados na base de dados google acadêmico, e circunscritos ao período de 2011 a 2021.

Esta pesquisa se justifica pelo fato de que, atualmente, o ambiente organizacional é permeado por uma diversidade de pessoas, com perfis diferenciados e necessidades específicas, como é o caso dos PcD's. Portanto, é necessário que sejam empreendidos estudos buscando compreender as demandas vivenciadas por este público, além de examinar como as questões advindas com a inclusão dos PcD's é percebida no contexto das empresas. Na verdade, o processo de contratação de pessoas com deficiência está na pauta de muitas discussões. Trata-

¹ A Lei de Cotas (art. 93 da Lei nº 8.213/91), estabelece que organizações com cem ou mais colaboradores preenchem uma parcela de seus cargos com pessoas que possuem alguma deficiência.

se de uma temática relevante, cujos debates e pesquisas levantam conhecimentos que podem contribuir para a inserção dessas pessoas no mercado de trabalho (SANTOS, 2021).

Ademais, entende-se que ao contribuir para a identificação dos trabalhos publicados sobre as dificuldades da inclusão de PcD's no ambiente organizacional, e assinalar a evolução dessas produções ao longo do tempo, os resultados dessa pesquisa auxiliam as empresas que buscam conhecimentos para melhorar os seus processos, visando inserir os PcD's em suas organizações.

Além da introdução, este trabalho está dividido em mais quatro partes. A primeira, consiste no referencial teórico do estudo, enfocando as definições de PcD's e as suas dificuldades para ingresso no mercado de trabalho. Logo após os aspectos metodológicos tratam da caracterização da pesquisa e pontuam os procedimentos efetuados para a coleta de dados. Em seguida, os dados são descritos e analisados, assinalando as características dos artigos integrantes da amostra (autores, metodologias, objetivos) e as dificuldades vivenciadas pelos PcD's nas organizações. Por último, nas considerações finais, os principais resultados da pesquisa são sintetizados aspectos do estudo, respondendo ao objetivo da pesquisa e a apresentação de sugestão para estudos futuros.

2.REFERENCIAL TEÓRICO

2.1 Sobre a Pessoa com Deficiência (PcD): considerações gerais

Quando olhamos para os conceitos que já existem acerca dos PcD 's, existe uma busca para entender o que são pessoas que possuem deficiências. Não se trata só de um conceito que define sua condição, mas refere-se a um ser humano, que possui direitos, e é dotado de preconceitos ao longo do tempo.

Para Ferreira (2001), um dos problemas mais enfrentados pelas pessoas que possuem alguma deficiência é a sua definição. O que é um portador de deficiência? Mesmo tendo uma vida familiar e social considerada plausível, ainda assim é um deficiente? E se faltar um dedo ou usar óculos, já é suficiente para ser um deficiente? Esse é um conhecimento básico, e a falta desse conhecimento gera vários problemas para o portador de deficiência. Devido a isso, muitos portadores perdem direitos que são garantidos, não sabendo se é ou não um portador de deficiência diante da lei.

Conforme destaca Goldfarb (2008) em épocas passadas muitas expressões (como excepcional, retardado, desvalido, aleijado, minusvalido, cego, dentre outras) eram utilizadas

para definir os PcD's. Elas enfatizavam a deficiência mais do que o indivíduo que a portava. Contudo, com o passar do tempo, essas expressões foram vistas como perjurativas e discriminatórias, sendo rejeitadas. Na atualidade, busca-se a melhor terminologia, sendo comum o emprego de (i) pessoas portadoras de deficiência, (ii) pessoas portadoras de necessidades especiais e (iii) pessoas com deficiência.

Para Brito (2020), historicamente as pessoas que possuem alguma deficiência, foram privadas de fazer várias atividades do dia a dia, como trabalhar, ir para escola, atividades sociais e familiares, e, incluídas em momentos de isolamento social em todos os sentidos da vida. Porém, no fim do século XXI, com as leis que visavam os direitos de pessoas com deficiências, as discussões sobre esse assunto se tornaram mais efetivas. Para entender sobre essa trajetória, é preciso saber quando uma pessoa pode ser considerada com deficiência.

De acordo com (DOS SANTOS *et al.*, 2014, p.197).

A terminologia pessoa com deficiência foi definida na Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência da ONU, a qual foi incorporada à Legislação Brasileira em 2008. Sendo que em, 03 de novembro de 2010, a Secretaria de Direitos Humanos oficializou a nomenclatura legal como “Pessoa Com Deficiência”, expressa na sigla PCD. A partir de então foi estabelecida a reserva legal de cargos, também conhecida como Lei de Cotas (art. 93 da Lei nº 8.213/91).

Conforme a lei 13.146/15, PcD é a pessoa com: “[...] 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”. (BRASIL, 2015, Art. 2º).

A Classificação Internacional de Deficiências, Incapacidades e Desvantagens (CIDID), de 1989 denomina a deficiência como sendo:

A perda ou anormalidade de estrutura ou função psicológica, fisiológica ou anatômica, temporária ou permanente, e a incapacidade, como a restrição resultante de uma deficiência da habilidade para desempenhar uma atividade considerada normal, que surge como consequência direta ou resposta do indivíduo a uma deficiência. (NERI et al, 2003, p. 5).

Para Silva (2012, p. 11) a deficiência é configurada como uma “anormalidade, perda temporária ou permanente das funções anatômicas, fisiológicas ou nas funções psicológicas”. Neste caso, em decorrência da perda de membros, tecidos, órgãos, ou mesmo de outras partes do corpo, estando incluso até as funções mentais”. Já Santos et al (2014), define pessoa com deficiência como sendo “aquela que possui limitação física, mental, intelectual ou sensorial, onde a relação com a sociedade tem barreiras nas condições de igualdade, dificultando as

atividades e as relações pessoais que a PCD possa realizar”.

Tendo o conceito de pessoa com deficiência, é importante entender os principais tipos de deficiências. Desta forma, no Decreto nº 3.298/99, em seu artigo 3º tem-se as seguintes definições:

- I – deficiência – toda perda ou anormalidade de uma estrutura ou função psicológica, fisiológica ou anatômica que gere incapacidade para o desempenho de atividade, dentro do padrão considerado normal para o ser humano;
- II – deficiência permanente – aquela que ocorreu ou se estabilizou durante um período de tempo suficiente para não permitir recuperação ou ter probabilidade de que se altere, apesar de novos tratamentos;
- e III – incapacidade – uma redução efetiva e acentuada da capacidade de integração social, com necessidade de equipamentos, adaptações, meios ou recursos especiais para que a pessoa com deficiência possa receber ou transmitir informações necessárias ao seu bem-estar e ao desempenho de função ou atividade a ser exercida (BRASIL, 1999, Cap. 1; Art. 3º).

De acordo com a Convenção nº 159, da Organização Internacional do Trabalho (OIT, Art. 1)

ARTIGO 1: 1 - Para efeitos desta Convenção, entende-se por "pessoa deficiente" todas as pessoas cujas possibilidades de obter e conservar um emprego adequado e de progredir no mesmo fiquem substancialmente reduzidas devido a uma deficiência de caráter físico ou mental devidamente comprovada. 2 - Para efeitos desta Convenção, todo o País Membro deverá considerar que a finalidade da reabilitação profissional é a de permitir que a pessoa deficiente obtenha e conserve um emprego e progrida no mesmo, e que se promova, assim a integração ou e reintegração dessa pessoa na sociedade. 3 - Todo País Membro aplicará os dispositivos desta Convenção através de medidas adequadas às condições nacionais e de acordo com a experiência (costumes, uso e hábitos) nacional. 4 - As proposições desta Convenção serão aplicáveis a todas as categorias de pessoas deficientes.

Para Sasaki (2003, p. 9), mundialmente o termo PCD é utilizado para designar a pessoa com deficiência. Na verdade, segundo o autor o PcD é um ser humano, uma pessoa como qualquer outra, a qual possui uma deficiência e que não o desmerece em nada na sociedade.

2.2 A questão do trabalho e a Pessoa com Deficiência

Araújo (2002), define a importância do trabalho como sendo o responsável pelo equilíbrio psíquico na vida das pessoas. Para o autor, os indivíduos que estão sem trabalho, ou sem reconhecimento ou interesse na atividade que desenvolvem, estão próximos a um desequilíbrio emocional.

No caso das pessoas com deficiência, Santos et al (2014) apontam que, uma vez que eles ingressam nas organizações, e iniciam as suas atividades, existe muitas barreiras a serem

rompidas, seja pelos PcD's quanto pelos gestores. Na verdade, há muitas incertezas e indefinições: o PCD espera abertura por parte do gestor para ter conhecimento da sua função organizacional, por sua vez, o gestor espera iniciativa da PCD para saber a melhor forma de inseri-la na empresa. Diante desse impasse, é comum o PCD não se sentir confortável e deixar o emprego.

Para Dantas (2018), os desafios até o mercado de trabalho são inúmeros. Primeiro, a entrada na educação superior, que é um momento na vida de pessoas com deficiência que possibilita o auto aprendizado e autonomia, visto que, para elas, a entrada nesta etapa de ensino significa superação de muitas barreiras sociais, apresentando capacidade não somente para estar ali, mas também de atuação no mercado de trabalho.

De acordo com Sasaki (2003, p. 10)

No ponto de vista médico, a pessoa com deficiência precisa ser curada, tratada, reabilitada, habilitada, entre outros aspectos, com o objetivo de se adequar a sociedade como ela é. Sendo assim, este modelo é responsável pela resistência com relação a aceitação das necessidades de mudança em estruturas e atitudes para a inclusão, possibilitando que as pessoas com deficiência busquem se desenvolver em diversos aspectos como, pessoal, social, educacional e profissional.

Na Constituição Federal Brasileira, o artigo 7º, inciso XXXI diz que: independente do grau de deficiência, assegurou-se à PcD o pleno exercício dos seus direitos básicos, com foco no seu bem-estar em âmbito pessoal, social e econômico, a partir da lei 7.853/89.

a adoção de legislação específica que discipline a reserva de mercado de trabalho, em favor das pessoas portadoras de deficiência, nas entidades da Administração Pública e do setor privado, e que regulamente a organização de oficinas e congêneres integradas ao mercado de trabalho, e a situação, nelas, das pessoas portadoras de deficiência (BRASIL, 1989, p. 2).

No ano de 2015, entrou em vigor a Lei 13.146. A partir desta lei, instituiu-se a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Estatuto da Pessoa com Deficiência). No art. 37 consta a responsabilidade para o poder público habilitar e reabilitar os PcD's para entrar, continuar ou voltar ao trabalho.

Parágrafo único. A colocação competitiva da pessoa com deficiência pode ocorrer por meio de trabalho com apoio, observadas as seguintes diretrizes:

- I - prioridade no atendimento à pessoa com deficiência com maior dificuldade de inserção no campo de trabalho;
- II - provisão de suportes individualizados que atendam a necessidades específicas da pessoa com deficiência, inclusive a disponibilização de recursos de tecnologia assistiva, de agente facilitador e de apoio no ambiente de trabalho;
- III - respeito ao perfil vocacional e ao interesse da pessoa com deficiência apoiada;
- IV - oferta de aconselhamento e de apoio aos empregadores, com vistas à definição de estratégias de inclusão e de superação de barreiras, inclusive atitudinais;

V - realização de avaliações periódicas;
 VI - articulação intersectorial das políticas públicas;
 VII - possibilidade de participação de organizações da sociedade civil. (BRASIL, 2015, Art. 37.

De acordo com a Convenção nº 159, da Organização Internacional do Trabalho - OIT, os princípios da política de reabilitação profissional e emprego para pessoas deficientes são:

ARTIGO 2: De acordo com as condições nacionais, experiências e possibilidades nacionais, cada País Membro formulará, aplicará e periodicamente revisará a política nacional sobre reabilitação profissional e emprego de pessoas deficientes. ARTIGO 3: Essa política deverá ter por finalidade assegurar que existam medidas adequadas de reabilitação profissional ao alcance de todas as categorias de pessoas deficientes e promover oportunidades de emprego para as pessoas deficientes no mercado regular de trabalho. ARTIGO 4: Essa política deverá ter como base o princípio de igualdade de oportunidades entre os trabalhadores deficientes e dos trabalhadores em geral. Dever-se-á respeitar a igualdade de oportunidades e de tratamento para os trabalhadores deficientes. As medidas positivas especiais com a finalidade de atingir a igualdade efetiva de oportunidades e de tratamento entre os trabalhadores deficientes e os demais trabalhadores, não devem ser vistas como discriminatórias em relação a estes últimos.

No Brasil ainda existem dificuldades físicas para a inclusão dos PcD's no mercado de trabalho, sendo elas: rampas de acesso, banheiros e estacionamentos, já que estas adaptações exigem uma reestruturação por parte das empresas, o que impacta os custos financeiros. Outra dificuldade está associada ao processo de recrutamento e seleção, devido à falta de profissionais qualificados para preencher a vaga, em função da baixa escolaridade. (MARRAS, 2016).

2.2.1 Dificuldades e Inclusão

Segundo De Souza Silva et al. (2012, p.28), “pesquisar o tema da inclusão seja no âmbito educacional, do trabalho ou do lazer é esbarrar em dificuldades conceituais presentes nas produções teóricas e nas formas de aplicação, ou seja, no saber e no saber fazer”. Não basta inserir, é preciso incluir.

Sobre as dificuldades enfrentadas por esse grupo de pessoas, as empresas geralmente utilizam a falta de qualificação de mão de obra para justificar a falta de inclusão.

Alguns segmentos empresariais encontram enormes dificuldades para cumprir a determinação legal de contratar pessoas portadoras de deficiência, pois em nenhum momento é levado em consideração a atividade exercida pela empresa e os riscos a que os deficientes ficarão expostos no exercício de determinadas funções, em razão de que a maioria deles não tem qualificação preparo para a inserção no mercado de trabalho. As empresas encontram enorme dificuldade para promover a inserção do deficiente no mercado de trabalho, vez que a mão de obra não é qualificada e a própria legislação dispõe que não se pode exigir dele experiência anterior e muito menos qualificação profissional (Friedrich, 2016, p. 8-9).

Para Neve-Silva, Prais e Silveira (2015, p. 3), “o preconceito e a discriminação

representam um grande entrave à inclusão, uma vez que, promovem estigmas e criam estereótipos, dificultando a contratação de pessoas com deficiência pelas empresas privadas”.

Segundo a Organização das Nações Unidas (ONU, 1975):

No tocante à visão mundial sobre inclusão, o primeiro grande passo para a conquista dos direitos das pessoas com deficiência foi, sem dúvida, a Resolução ONU 2.542/75 – Declaração dos Direitos das Pessoas Portadoras de Deficiência – cujos Estados Membros, em Assembleia Geral, assumiram o compromisso de, em conjunto ou separadamente, cooperar com a Organização das Nações Unidas na adoção de medidas, em planos nacionais e internacionais, a fim de promover níveis de vida mais elevados, trabalho permanente para todos e condições de progresso, desenvolvimento econômico e social para essas pessoas.

Quando falamos sobre a inclusão empregatícia formal é possível identificar a Lei de Cotas que: “Vigente desde 1999, passou a ser o principal instrumento disponível às pessoas com deficiência para barganhar um lugar no mercado de trabalho formal” (NERI et al., 2003, p. 177).

Faz-se necessário destacar a Lei nº 8.213/91, conhecida como Lei de Cotas. A Lei dispõe sobre a reabilitação profissional dos PcD’s, e a obrigatoriedade da contratação dessas pessoas nas empresas privadas. No art. 93 a lei diz que:

A empresa com 100(cem) ou mais empregados está obrigada a preencher de 2% (dois por cento) a 5% (cinco por cento) dos seus cargos com beneficiários reabilitados ou pessoas portadoras de deficiência, habilitadas, na seguinte proporção:

I – até 200 empregados- 2%;

II – de 201 a 500 – 3%;

III – de 501 a 1.000 – 4%;

IV de 1.001 em diante – 5%.

1º A dispensa de trabalhador reabilitado ou de deficiente habilitado ao final de contrato por prazo determinado de mais de 90 (noventa) dias, e a imotivada, no contrato por prazo indeterminado, só poderá ocorrer após a contratação de substituto de condição semelhante.

2º O Ministério do Trabalho e da Previdência Social, deverá gerar estatísticas sobre o total de empregados e as vagas preenchidas por reabilitados e deficientes habilitados, fornecendo-as, quando solicitadas, aos sindicatos ou entidades representativas dos empregados. (BRASIL, 1991, Art 93).

Navas (2019) mostra a importância do desenvolvimento de projetos para a inclusão e continuação dos PcD’s no mercado de trabalho, já que existem dificuldades no cumprimento da lei de cotas. Para garantir também a profissionalização e desenvolvimento destas pessoas.

Bezerra e Vieira (2012) ressaltam que os PCDs são sujeitos como qualquer um, e possuem também livre arbítrio para tomar qualquer decisão em qualquer oportunidade que esteja disponibilizada, incluindo o mercado de trabalho. Independente de qual tipo de deficiência existe, a inclusão no mercado de trabalho é um direito de qualquer pessoa.

Segundo Hammes e Nuernberg (2015), os obstáculos são percebidos com as pessoas

que possuem deficiência, onde não se consideram capazes e autônomas para fazer atividades dentro de suas capacidades. Esse processo, porém, não deve ser considerado como uma justificativa para a não inclusão, o que leva a gatilhos maiores, sendo que, a origem está na exclusão, que historicamente essas pessoas foram sujeitadas. Com a inclusão social, estes indivíduos passam a dar um novo significado a suas experiências.

Constitui modo de inclusão da pessoa com deficiência no trabalho a colocação competitiva, em igualdade de oportunidades com as demais pessoas, nos termos da legislação trabalhista e previdenciária, na qual devem ser atendidas as regras de acessibilidade, o fornecimento de recursos de tecnologia assertiva e a adaptação razoável no ambiente de trabalho (SILVA, LEITÃO E DIAS, 2016, p. 20).

Sobre a Inclusão no mercado de trabalho, uma pesquisa da Federação Brasileira de Bancos (FEBRABAN), no ano de 2006, entre as pessoas com deficiência que foram entrevistadas, apenas 26,3% estavam trabalhando formalmente, e a parcela mais beneficiada pela Lei de Cotas, eram os deficientes auditivos. Essa realidade pode ser explicada devido ao fato de que os deficientes auditivos não necessitam de adaptações físicas e nem tecnológicas.

A inclusão da PCD no mercado de trabalho não é simples medida demagógica ou caridosa. Existem importantes motivos de ordem econômica e política que fundamentam esse tratamento diferenciado. Ora, se essa pessoa não tem fonte própria de renda, será improdutivo. Por consequência, ou o Estado ou a sociedade (por meio de entidades e /ou filantrópicas) deverão arcar com seu sustento (ARAÚJO, 2001, p. 76).

Para Wehman (1998) a importância da inserção das PcD no mercado de trabalho é justificada em quatro partes: 1- no momento em que se encontram inseridas em empregos que possuem uma competição, os PcD's garantem uma oportunidade de receber um salário e também benefícios, possibilitando assim independência de uma forma geral; 2- obtendo funções produtivas, os PcD's são impactados diretamente na sua autoestima e sentimento de dignidade; 3- a importante missão de desenvolver relações sociais com a comunidade; 4- reverter custos ligados a manutenção dos PcD's.

As discussões sobre as dificuldades dos PcD's no mercado de trabalho giram em torno do preconceito, Augusto (2017), mostra que, a inclusão dessas pessoas no mercado de trabalho, não é apenas oferecer emprego para PcD's, mas sim oferecer respeito, acessibilidade, ambiente de trabalho adequado, e, cargos e salários compatíveis.

É notória a importância da inclusão de PcD's no mercado de trabalho. Quando há inclusão, não há apenas um salário, mas existe a chance de haver reabilitação social e psicológica.

3. ASPECTOS METODOLÓGICOS

3.1 Caracterização da pesquisa

Trata-se de uma pesquisa descritiva e de caráter bibliométrico. A bibliometria tem sido utilizada como um método de análise, sem limitações quanto a área de conhecimento. Assim, avalia por meio de indicadores, a relevância das publicações selecionadas, e oferece um norte para seleção do referencial que mais se aproxima do assunto pesquisado. Araújo (2006), destaca que os pesquisadores utilizam as técnicas bibliométricas, para analisar de forma quantitativa, a fim de medir a produção científica, e avaliar os resultados encontrados.

Para fundamentar o estudo, foram realizadas pesquisas que apontam as dificuldades por parte dos PcD's no mercado de trabalho, tendo como referência as publicações encontradas no Google Acadêmico (Google Scholar). Esta base foi escolhida por ser uma ferramenta gratuita e que possibilita encontrar materiais acadêmicos, englobando artigos, TCC, teses e dissertações, além de apresentar a frequência com que os trabalhos foram citados em outras publicações acadêmicas, sendo materiais provenientes de outras bases de dados como: Scielo, Altmetric e Wiley. Noruzi (2005), ressalta que o Google Scholar também serve como um índice de citações para estudos bibliométricos.

3.2 Procedimentos

Os artigos foram coletados em janeiro de 2022, através de consulta eletrônica no Google Scholar. A pesquisa contemplou uma revisão de trabalhos acadêmicos dos últimos dez anos, enfocando o período entre os anos de 2011 a 2021.

Primeiro, utilizando palavras-chaves (pessoas com deficiência, mercado de trabalho, dificuldades e inclusão) e busca combinada nos campos título, resumo e palavras chaves, foram selecionados 51 artigos. Logo após, foi procedida a leitura dos materiais, sendo excluídos da amostra os artigos que não abordavam o assunto dentro do enfoque desejado, que era a dificuldade dos PcD's no mercado de trabalho, tratando a temática sob outro viés. Assim, restaram 18 artigos compondo a amostra.

Figura 1: Variáveis a serem abordadas no trabalho

Características dos artigos	Características dos autores	Metodologias utilizadas	Objetivos dos artigos
- Ano - Título	- Sexo - Quantidade de autores/frequência	- Quanto a abordagem - Quanto aos objetivos - Metodologia de investigação - Ferramenta de pesquisa	- Objetivos mais frequentes

Fonte: Dados da pesquisa (2022).

As fases da pesquisa foram: (1) Pesquisa de literatura utilizando o Google Acadêmico; (2) Filtragem das publicações, considerando os títulos e resumo dos materiais encontrados na base digital; (3) Seleção dos materiais que sejam mais relevantes para o contexto da pesquisa; (4) Estabelecimento de critérios de inclusão e exclusão; (5) Seleção final das publicações encontradas. Os estudos em que não apresentaram dados ou abrangeram de maneira satisfatória em torno do assunto abordado foram descartados. Os que contribuíram para as análises foram considerados.

4. DESCRIÇÃO E ANÁLISE DE DADOS

4.1 Caracterização geral dos artigos

A figura 2 demonstra alguns dados dos artigos, sendo eles: nome dos autores, ano de publicação, os objetivos de pesquisa e a conclusão que os autores obtiveram.

Figura 2: Ano, título, autores, objetivos e conclusões.

Autores/	Objetivos	Conclusão
2011	Acompanhamento do Primeiro Ano de Trabalho de Pessoas com Deficiência em uma Instituição Pública	
Maria Nivalda de Carvalho-Freitas Janayna de Cássia Coelho Suzano Maristela Ferro Nepomuceno	Acompanhar o processo de adaptação de pessoas com deficiência (PcDs) em seu primeiro ano de trabalho, buscando identificar dificuldades, facilidades e estratégias de adaptação construídas.	Verifica-se que os PcDs iniciam suas relações de forma mais vigilante, atentando para possíveis indícios de desqualificação e discriminação, na medida em que se sentem acolhidas pelo grupo e pela instituição, explicitam suas dificuldades, pedem ajuda e se comprometem nas relações.
2011	A dinâmica do mercado de trabalho na visão das pessoas com deficiência: um estudo no Município de Lavras – MG	

<p>Elizander de Souza Nora Paula Torres Tanure Cassiano de Andrade Ferreira Liviane Tourino Rezende Thiago Lima Bahia Santos Francisval de Melo Carvalho</p>	<p>Identificar as principais dificuldades das Pessoas com Deficiências (PcDs) na obtenção de um emprego e, aborda também, a dinâmica do ambiente de trabalho a qual a PcDs está inserida.</p>	<p>A falta de preparo da sociedade para lidar com a deficiência obstaculiza a inclusão dos mesmos tanto no âmbito do trabalho como na sociedade. E existem profissionais despreparados para atuar com PcDs no cotidiano de trabalho.</p>
<p>2012</p>	<p>Inclusão e mercado de trabalho: uma análise das dificuldades enfrentadas por pessoas com deficiência em ingressar no mercado de trabalho da grande Vitória (ES)</p>	
<p>Lucinéia Maria Brunelli Porto Vianna Paula Gracinda Alves de Souza Tardelli Luciane Infantini da Rosa Almeida</p>	<p>Analisar as dificuldades enfrentadas por portadores de deficiência para ingressar no mercado de trabalho na Grande Vitória (ES), considerando os aspectos legais, a preocupação com a responsabilidade socioambiental e as parcerias com instituições e com o governo para promover a profissionalização e inclusão.</p>	<p>Questões como intolerância, preconceito, tratamento desigual, falta de capacitação e desrespeito ainda são características predominantes no contexto empresarial. Observou-se a predominância da motivação para o cumprimento da Lei de Cotas como principal fator da contratação de pessoas com deficiência.</p>
<p>2012</p>	<p>Trabalho e deficiência: reflexões sobre as dificuldades da inclusão social</p>	
<p>João Roberto de Souza-Silva Débora Diegues Sueli Galego de Carvalho</p>	<p>Fomentar uma reflexão sobre as dificuldades da inclusão social das pessoas com deficiência no mercado de trabalho</p>	<p>A legislação trabalhista brasileira é bastante ampla e garante às pessoas com deficiência a possibilidade de inserção no mercado. Apesar dos empregadores alegarem a baixa escolaridade e qualificação desta população, também existe dificuldades dos empregadores em lidar com estas questões principalmente devido à falta de conhecimento e pelo preconceito.</p>
<p>2013</p>	<p>Pessoas com deficiência no mercado de trabalho avanços e dificuldades: uma revisão da literatura</p>	
<p>Vanessa Mara Pagliarani Zeitune Ethel Cristina Chiari da Silva Bruna C. Scarduelli Pacheco Mariangela Catelani Souza</p>	<p>Discorrer sobre os pontos positivos e dificuldades das pessoas com deficiência no mercado de trabalho.</p>	<p>O sentimento da pessoa com deficiência diante da sua inserção no trabalho é de satisfação, por ser reconhecida perante todos como pessoa produtiva e profissionalmente realizada.</p>
<p>2014</p>	<p>A inserção das pessoas com deficiência no mercado de trabalho</p>	
<p>Greice Clea dos</p>	<p>Conhecer quais são as dificuldades</p>	<p>As empresas estão dispostas a contratar</p>

Santos Alessandra Costenaro Maciel Daniel Knebel Baggio Adriano José da Silva	encontradas no mercado de trabalho e verificar a disponibilidade das empresas em contratar uma PCD.	PcD's, porém com deficiências que não necessitem maiores adaptações.
2015	A dificuldade da inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho	
Ellen Melissa Moreira Lima Michelly Silva de Oliveira Valéria Guedes. Alexandre Correa Guimarães. Edival Pereira da Gama Silvia Aparecida Raimundo	Compreender, com base na leitura, a dificuldade da inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho.	A contratação acontece por consequência da obrigatoriedade da lei, e a desqualificação e o despreparo desses profissionais é o que mais dificulta a empresa enxergar o PCD como capaz para exercer suas atividades.
2015	Inserção no Trabalho: Perspectiva de Pessoas com Deficiência e seus Familiares a partir de um Programa Inclusivo	
Vanessa Rissi Andressa de Oliveira Fante	Investigar as percepções sobre trabalho, das pessoas com deficiência (PcDs), e seus familiares responsáveis, a partir de um programa de inclusão no trabalho, cujas PcDs estão inseridas.	O trabalho é fator impulsionador de sentimentos positivos para as PcDs, ao mesmo tempo em que gera insegurança aos pais e responsáveis. O Benefício de Prestação Continuada revelou-se como obstáculo para a inclusão no trabalho, em razão do desconhecimento acerca do regulamento.
2016	Pessoa com deficiência no mercado de trabalho: dificuldades na inclusão	
Autor: Ricardo Werner Friedrich1	Por que as pessoas com deficiências encontram tantas dificuldades para serem inseridas no mercado de trabalho?	As pessoas com deficiências, estão cada dia mais próximas da igualdade em termos de capacitação, competência e pró-atividade, resultando em ampla interação com a sociedade, gerando reconhecimento no papel em auxiliar na economia, geração de empregos e inclusão social.
2016	Um olhar para a inclusão do deficiente no mercado de trabalho em Taquara	
João Alfredo Galle Paulo Roberto de Aguiar von Mengden	Investigar como as Pessoas com Deficiência (PcD) percebem as relações sociais e como enfrentam eventuais dificuldades de adaptação física, de equipamentos e métodos no ambiente de trabalho nas empresas do município de Taquara/RS	Dentro do ambiente de trabalho, existe um comprometimento de ajuda mútua entre as pessoas. Não se notaram manifestações a respeito da exclusão. Também se constatou uma satisfação dos entrevistados em poderem trabalhar e serem respeitados pelos colegas.

2017	Os desafios da comunicação para a inclusão nas organizações: a percepção dos funcionários com deficiência	
Renata Mansque da Silva	Identificar e compreender os desafios da comunicação para a inclusão nas organizações sob a ótica dos funcionários com deficiência, e entender a importância da acessibilidade e da representatividade dos sujeitos nestes espaços, e como acontece a comunicação interna com funcionários com deficiência.	São quatro os principais desafios para a comunicação na inclusão de empregados com deficiência em âmbito laboral: investimento em acessibilidade, representatividade, conexão do público e discurso versus prática.
2018	Pessoa com deficiência e mercado de trabalho: um olhar sobre as empresas de Viçosa-MG	
Autora: Eliane Pereira Messias	A inserção e atuação da pessoa com deficiência (PCD) no mercado de trabalho, considerando as perspectivas da pessoa com deficiência, do empregador e da família, buscando verificar se o estigma da diferença traz limitações ou as beneficia no seu avanço profissional.	Sendo assim, apesar de o estigma para com as PCDs ainda estar presente, muitos avanços vêm sendo conquistados, e a entrada da pessoa com deficiência reflete positivamente tanto para elas próprias como para suas famílias e empresas nas quais estão inseridas.
2018	Pessoas com deficiência (pcd) no mercado de trabalho	
Angélica Mariza Pagel Wollmann Paula Lemos Silveira	Como se dá a inserção das pessoas com deficiência no mercado de trabalho?	Mesmo os PCDs reconhecendo suas limitações, eles buscam por readaptação e esforçam-se para ocupar cargos em qualquer empresa e também fazer parte da sociedade, pois somente assim eles provaram que apesar de terem limitações são capazes de viver em sociedade.
2019	A inclusão no mercado de trabalho de adultos com Transtorno do Espectro do Autismo: uma revisão bibliográfica	
Mariana Valente Teixeira da Silva Talarico Amanda Cristina dos Santos Pereira Antonio Celso de Noronha Goyos	Verificar a produção acadêmica acerca da inclusão de adultos autistas no mercado de trabalho, buscando experiências desta inclusão.	Há insuficiência de estudos na área. Todas as publicações evidenciam a necessidade de sensibilização dos empregadores, acesso à informação, conhecimento sobre os direitos da pessoa com TEA no ambiente de trabalho, criação de política de inclusão, participação e apoio da família.
2019	Análise das oportunidades e desafios profissionais dos surdos em seu ambiente de trabalho: um estudo nos municípios de Santa Rosa e Horizontina/RS	
Fernanda Elisa Dias Nuvea Kuhn Cátia Regina Züge Lamb	Analisar a perspectiva dos surdos em relação às oportunidades, possibilidades de crescimento, ascensão, e aos desafios vivenciados no contexto organizacional em que trabalham atualmente.	De uma forma geral, consideram que possuem as mesmas condições de promoções e crescimento oportunizados aos demais colaboradores, no entanto acreditam que suas empresas ainda precisam se adaptar à sua condição de PCD.
2020	A inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho: dificuldades enfrentadas	

Jaedson da Silva Mota João Vitor Rangel Marques Aline Giuri Araújo Simone de Buim Babisk	Verificar a inclusão de pessoas com deficiências no mercado de trabalho e quais suas dificuldades encontradas.	Ainda existem dificuldades para garantia de acesso aos portadores de deficiência no mercado de trabalho, não apenas dentro das empresas empregadoras, mas, também, na acessibilidade dos transportes públicos e das vias urbanas.
2020	Os Principais Desafios das Pessoas com Deficiência em Adentrar o Mercado de Trabalho: Revisão Sistemática da Literatura	
Raimunda Alves de Brito Thércia Lucena Grangeiro Maranhão	Compreender a dinâmica da inserção das pessoas com deficiência no mercado de trabalho; e refletir sobre as vagas disponibilizadas para PCD; compreender a importância da dinâmica de cotas; estudar o impacto da inserção das PCD no mercado de trabalho para a inclusão social.	Apesar dos avanços referentes à participação da PcD no âmbito trabalhista, a inclusão ainda é uma realidade distante e desafiadora para muitas pessoas.
2021	Os desafios dos alunos pessoas com deficiência para se manterem no mercado de trabalho	
Cristiane de Almeida Santos	Compreender como tem se dado o processo de inserção dessas pessoas no mercado de trabalho e como elas têm mantido sua empregabilidade.	O processo de inclusão por parte do SENAI em parceria com algumas empresas, não ocorre com eficiência, dado que as Pcds lidam apenas com a teoria e praticante saem do cursos sem conhecer as instalações de um empresa, e os contratos das Pcds tem vigência somente durante o curso.

Dados da pesquisa (2022).

Analisando a figura 2, é possível observar que, a inclusão do deficiente no mercado de trabalho é um assunto abordado em várias perspectivas diferentes, sendo levantadas questões sobre o preconceito nas organizações, a importância da inclusão, a aceitação própria e dos colegas no ambiente de trabalho, como os deficientes são vistos no ambiente organizacionais e de que maneiras a legislação vigente está sendo observada e exercida.

Nesse contexto, de modo geral, os resultados das pesquisas evidenciam que existem possibilidades e também desafios para os PcD's no mercado de trabalho. Foi possível perceber que, as pessoas com deficiência demonstram interesse em se envolver no mercado de trabalho pois isso traz sentido as suas vidas (WOLLMANN et al., 2018), mesmo entendendo suas próprias limitações, eles se esforçam para estar presentes no mercado de trabalho, embora as empresas possuem políticas de inclusão, na prática esse processo não acontece com eficiência.

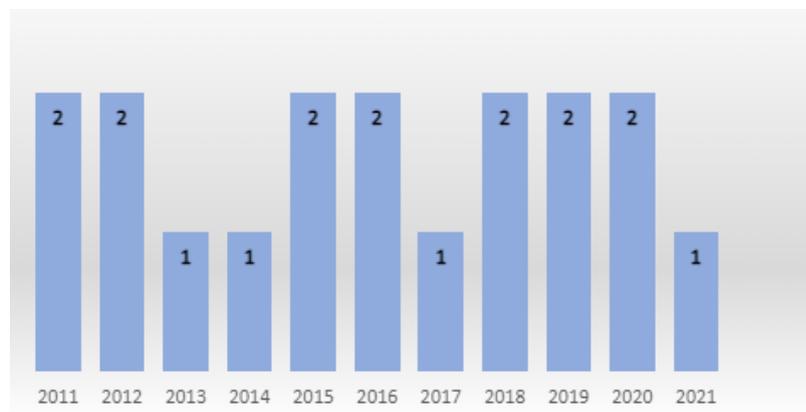
A Lei de Cotas é essencial, mas, ela não garante por si só, a inclusão, além de profissionais despreparados para atuar com os PcD's, alguns espaços precisam se adequar para receberem os PcD's, é necessário um ambiente acessível para que todos executem suas

atividades e tenha possibilidade de se desenvolverem profissionalmente (RISSI et al., 2015, SILVA, 2017).

Além disso, o preconceito ainda se encontra presente, o que dificulta no momento de contratação e desenvolvimento dos PcD's nas organizações (DOS SANTOS et al., 2014). A desqualificação profissional dos PcD's foi evidenciada nos trabalhos, essa falta de preparação é consequência da dificuldade para proporcionar uma educação inclusiva por parte de políticas públicas e organizacionais (GALLE et al., 2016; DIAS et al. 2019).

Ao fazer o levantamento dos dados dos artigos do Google Scholar, pode-se obter as informações da figura 3, contendo a quantidade de publicações por ano.

Figura 3: Ano x número de publicações



Dados da pesquisa (2022).

Ao observar a figura 3 no período de 2011 a 2021 ocorreram maneira uniforme, em média duas a cada ano. Neste sentido, é possível dizer que as dificuldades vivenciadas pelos PcD's no mercado de trabalho ainda é uma temática restrita, fato denotado pela quantidade de trabalhos publicados nos últimos dez anos.

Ao realizar a análise dos objetivos dos artigos foi possível agrupá-los em cinco categorias: (1) Adaptação dos PcD's no mercado de trabalho; (2) Dificuldades dos PcD's no mercado de trabalho; (3) Percepção dos PcD's no mercado de trabalho; (4) De que maneira a inserção dos PcD's acontece no mercado e trabalho; (5) Inclusão dos PcD's no mercado de trabalho.

Figura 4: Objetivos dos artigos

Categoria	Quantidade	Porcentagem
1- Adaptação dos PcD's no mercado de trabalho	1	5%
2- Dificuldades dos PcD's no mercado de trabalho	7	39%
3- Percepção dos PcD's sobre o mercado de trabalho	4	22%
4- De que maneira a inserção dos PcD's acontece no mercado de trabalho	3	17%
5- Inclusão dos PcD's no mercado de trabalho	3	17%

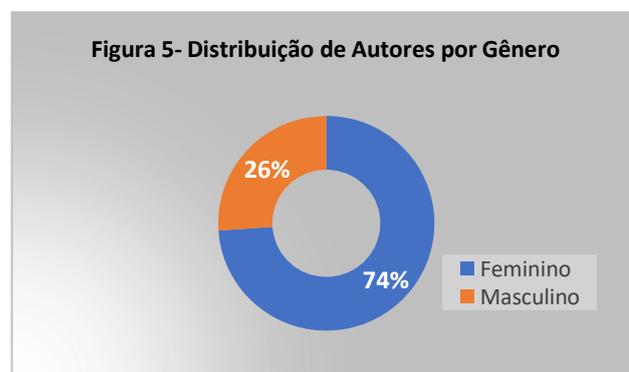
Dados da pesquisa (2022)

Os dados da figura 4, mostram que grande parte dos artigos estudados (39%) tinham o objetivo de entender quais dificuldades os PcD's enfrentam no mercado de trabalho. Sob esse enfoque, foram constatadas dificuldades como: o preconceito, a falta de qualificação profissional, falta de acessibilidade, entre outras.

Outra ênfase dos artigos recaiu sobre como os PcD's vêem o mercado de trabalho, qual sua percepção, objetivo, expectativa, etc, totalizando 22% dos trabalhos. Nesse sentido, os artigos apontam que os PcD's percebem o mercado de trabalho como desafiador, porém suas expectativas é de serem aceitos e inseridos nesse ambiente.

4.2 Características dos autores

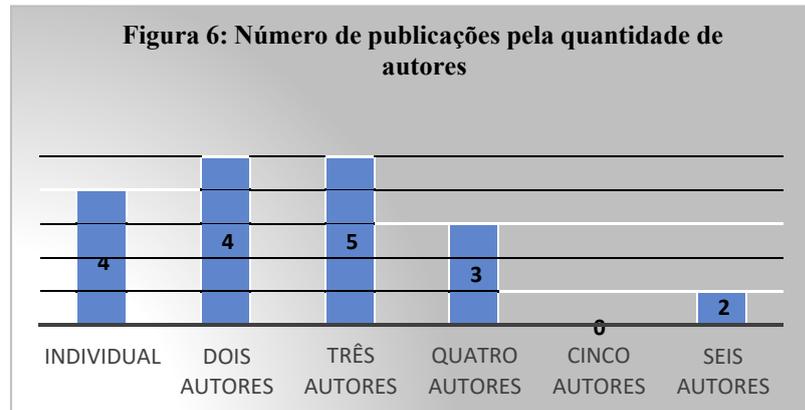
Ao fazer uma análise dos dados dos artigos selecionados, foi possível identificar alguns fatores importantes para análise bibliométrica, sendo eles: distribuição de autores por gênero e o número de publicações pela quantidade de autores.



Dados da pesquisa (2022).

Os artigos integrantes da amostra, condensam um total de 51 autores, com a predominância das mulheres (74%), e apenas 26% de autores masculino (figura 5). Nesse sentido, dos 18 artigos selecionados, 10 são exclusivamente de autoria feminina.

No que diz respeito ao número de autores por artigo, observou-se uma média de pessoas em cada publicação como demonstrado na figura 6. Além disso, os autores não se repetem no total dos artigos, estando presentes apenas em um trabalho dentro do período de tempo considerado.

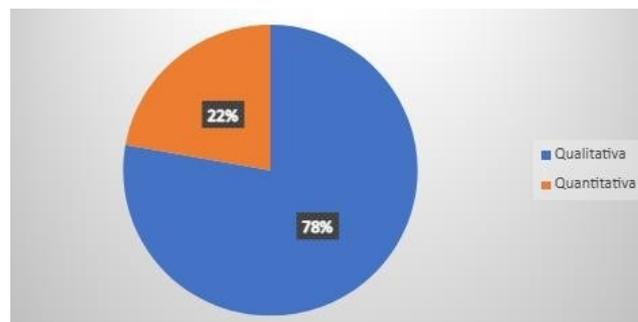


Dados da pesquisa (2022).

4.3 Metodologia dos artigos

A figura 7 retrata sobre a abordagem metodológica mais utilizada pelos autores.

Figura 7: Abordagem metodológica



Fonte: Dados da pesquisa (2022).

De acordo com o gráfico, 78% dos artigos analisados possuem abordagem qualitativa, e 22% quantitativa, havendo predominância de artigos com abordagem metodológica qualitativa, podendo ser justificado pelo fato desse tipo de metodologia ser mais comum em artigos descritivos e exploratórios. Na figura 8 é possível observar a metodologia utilizada para a análise dos dados.

Figura 8 - Metodologia utilizada para análise dos dados

Fins/Objetivos	N° de Artigos	%
Descritiva	5	28%
Explicativa	4	22%
Exploratório	6	33%
Exploratório - Descritiva	2	11%
Interpretativa	1	6%
Total	18	100%

Fonte: Dados da pesquisa (2022).

Nota-se que a maioria dos artigos são de natureza exploratória, correspondendo a 33%, seguida pelas pesquisas de natureza descritiva com 28%.

Os métodos de investigação mais utilizados pelos autores são apresentados na figura 9 lembrando que o autor pode adotar mais de um método para sua análise de pesquisa.

Figura 9: Método de Investigação

Método de Investigação	N° de Artigos	%
Análise de Conteúdo	3	17%
Pesquisa Bibliográfica	8	44%
Pesquisa de Campo	7	39%
TOTAL	18	100%

Fonte: Dados da pesquisa (2022).

Observa-se que a maioria dos artigos utilizam a pesquisa bibliográfica como método de investigação, representando 44% dos trabalhos. Logo após tem-se a pesquisa de campo com 39%, seguida pela análise de conteúdo com 17%.

A coleta de dados possui o objetivo de apurar informações para confirmar uma hipótese. Para isso, são utilizadas técnicas de investigação. Na figura 10, nota-se que foram encontrados nos artigos analisados pesquisas motivadas por entrevistas, consultas bibliográficas, estudo reflexivo e questionários estruturados.

Figura 10: Instrumento de Investigação

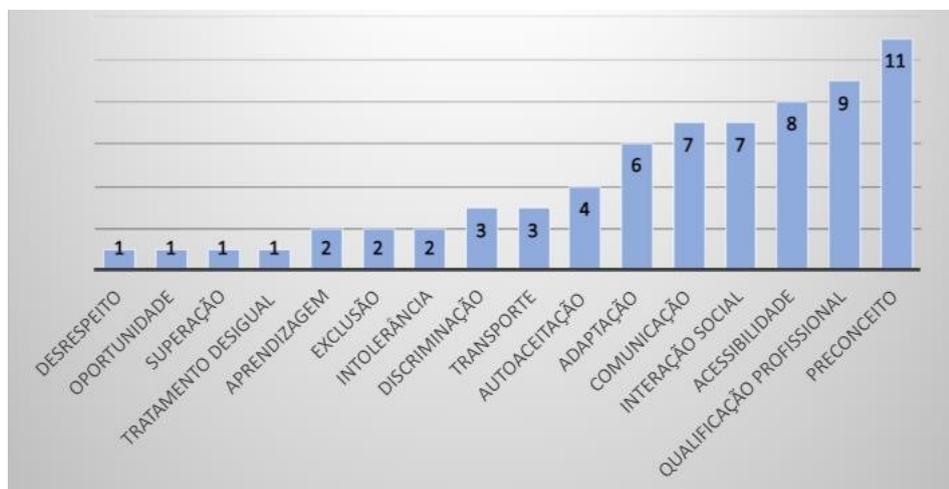
Instrumento de Investigação	Nº de artigos	%
Consulta Bibliográfica	8	44%
Entrevista	5	28%
Estudo reflexivo	3	17%
Questionário Estruturado	2	11%
TOTAL	18	100

Fonte: Dados da pesquisa (2022).

Quanto aos instrumentos de pesquisa utilizados, é possível observar que entre as 18 produções científicas e acadêmicas, oito utilizaram consulta bibliográfica para a coleta de dados, representando 44% da somatória total, cinco produções utilizaram entrevistas representando 28%, três fizeram o estudo reflexivo com 17%, e 11% se baseou em questionário estruturado.

4.4 Sobre as dificuldades enfrentadas pelos PcD's: o que diz os artigos pesquisados

Este item enfoca as dificuldades que a pessoa com deficiência encontra no mercado de trabalho, em consonância com os artigos que integram a amostra desta pesquisa.

Figura 11: Frequência das dificuldades vivenciadas pelos PcD's

Dados da pesquisa (2022).

Como visto na figura 11, as principais dificuldades mencionadas nos artigos enfrentados pelas PcD's no mercado de trabalho foram: preconceito, mencionada 11 vezes,

correspondendo a 16,18% das variáveis, seguida por dificuldade para se qualificar profissionalmente, citada 9 vezes, representando 13,24% dos termos mencionados, e dificuldade na acessibilidade, mencionada 8 vezes, equivalente a 11,76% dos termos.

Nessa perspectiva, trabalhos como os de Galle et al (2016), Rissi et al (2015), Silva (2017), Nora (2011), evidenciam que os PcDs enfrentam dificuldades no meio organizacional que pode afetar seu desempenho, como a falta de acessibilidade por exemplo, para os deficientes físicos, este é o fator determinante para transitarem sem transtornos, como, por exemplo, a largura das portas e corredores, existência de rampa e corrimão, banheiros adaptados, etc, há falta de conscientização por parte das organizações em proporcionar um ambiente acessível para os PcD's. O preconceito e discriminação que as pessoas demonstram frente as limitações dos PcD's também foram mencionadas, além das dificuldades da sua própria deficiência.

Se tratando do preconceito que foi a dificuldade mais relatada, ela não se enquadra apenas ao mercado de trabalho quando recebe um PcD para compor a equipe, mas envolve também um preconceito do PcD' com ele mesmo, o que dificulta o ingresso ou permanência no mercado de trabalho, como Santos et al (2014) aponta, os PcD's precisam de uma auto aceitação e reconhecimento de suas próprias limitações, para que se sintam mais confortáveis no ambiente organizacional.

Outras dificuldades também são relatadas nos trabalhos selecionados, as pesquisas de Vianna et al (2020), Da Silva Talarico (2019), Nora (2011), mostram que há dificuldades de interação social e de comunicação, para os deficientes auditivos, a comunicação é sua maior barreira de entrada e permanência no mercado de trabalho, outra dificuldade é a falta de capacitação da grande maioria dos PcD's.

Quanto a dificuldade de se qualificar profissionalmente, os PcD's enfrentam esse desafio desde muito cedo, seja por falta de acessibilidade nos locais de ensino, seja por falta de profissionais de apoio, ou até mesmo por falta de incentivo da família ou sociedade.

Todas essas e as outras dificuldades mencionadas são barreiras que não apenas atrapalham, mas impedem muitos PcD's de ingressarem e permanecerem no mercado de trabalho.

Mediante as dificuldades citadas, nos artigos analisados há sugestões para enfrentamento, por exemplo, as citadas no trabalho de Galle et al (2016), onde os governantes devem dar visibilidade para a temática, através da conscientização de cursos, palestras, orientações profissionais e esclarecimento das diversidades. Por sua vez Silva (2017) aponta que, é importante fornecer as condições necessárias para que os funcionários possam ter as mesmas

oportunidades, sobretudo funcionários com deficiência. Já Vianna et al (2020), sugere que as empresas mudem o foco que está na deficiência, e passem a olhar o potencial de cada indivíduo.

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Esta pesquisa teve como objetivo identificar as dificuldades que as pessoas com deficiência encontram no mercado de trabalho, a partir dos artigos científicos disponibilizados na base de dados Google Acadêmico. Tratam-se de pesquisas brasileiras, publicadas no período de 2011 a 2021.

Sob esse enfoque, foi utilizada uma amostra integrada por 18 artigos, nos quais foram observados elementos, como: as características gerais dos trabalhos e dos seus autores; a quantidade de publicações; as metodologias utilizadas nas pesquisas, os objetivos comuns e resultados alcançados; a frequência das dificuldades enfrentadas pelas pessoas com deficiência nas organizações.

Após a leitura, seleção e desenvolvimento do trabalho, é notório que existem avanços referentes à inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho, porém, os obstáculos ainda são significativos, já que ainda existe dificuldade de se estabelecer um ambiente inclusivo nas empresas. Os trabalhos científicos em geral, identificam as principais circunstâncias e problemas enfrentados pelos PcD's.

Desta maneira, ao analisar artigos dos últimos 10 anos sobre o tema, os autores não tiveram outras publicações na área, dentro do recorte utilizado para a presente pesquisa, juntamente com as palavras chaves utilizadas. Foi possível perceber também, que a maioria dos trabalhos analisados indicam a acessibilidade, a falta de qualificação profissional e o preconceito, como as maiores dificuldades enfrentadas pelos PcD's após ingressarem no mercado de trabalho.

A falta de acessibilidade dificulta ou impede o acesso necessário dos PcD's, os artigos mostram que as empresas não incluem por falta de acessibilidade, ou contratam os PcD's porém não fornece um espaço adequado, o que impossibilita sua permanência no trabalho.

A falta de qualificação atrapalha o processo de cotas e inclusão das empresas, visto que, estão cada vez mais exigentes, devido ao crescimento da tecnologia. Essa realidade impacta diretamente as pessoas com deficiências, já que a baixa escolarização está associada a cargos simplificados e com baixa remuneração.

Sobre o preconceito, a inclusão auxilia na redução deste problema, através da

socialização no mercado de trabalho, além de contribuir para a melhora na qualidade de vida, autoestima e a experiência profissional.

Se tratando do número de publicações realizadas por ano, entre 2011 a 2021, os estudos também mostraram que a quantidade não é discrepante entre os anos, contendo entre uma e duas publicações por ano, exceto o ano de 2013, que não foi identificado nenhum trabalho dentro das pesquisas selecionadas.

Sobre o gênero dos autores, pode-se perceber que a maioria dos trabalhos são pesquisas realizadas pelo público feminino, representando 74% das pesquisas. Se tratando da quantidade de autores, foi observado que a maioria das publicações estão constituídas por dois ou três autores. A abordagem mais utilizada foi a qualitativa, correspondendo a 78% dos trabalhos.

Como limitações da pesquisa estão os seguintes aspectos: a utilização de apenas uma base de dados; a opção por artigos em português e a delimitação temporal. Isto, pois certamente, outras fontes deixaram de ser consideradas.

Para estudos futuros, sugere-se pesquisas que indiquem quais outras alternativas regulatórias podem ser utilizadas, além da Lei de Cotas, que possa tornar a inclusão de pessoas com deficiência uma realidade efetiva em nossa sociedade. Sugere-se também que sejam realizados estudos voltados para a gestão nas organizações, com o objetivo de verificar práticas de inclusão por parte da organização, além de apresentar maneiras para minimizar as dificuldades encontradas pelos PcD's no mercado de trabalho.

6. REFERÊNCIAS

_____. Lei nº 13.146, de 6 de julho de 2015. Institui a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Estatuto da Pessoa com Deficiência). Brasília, DF: Presidência da República, [2015]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/13146.htm#:~:text=1%C2%BA%20%C3%89%20institu%C3%ADda%20a%20Lei,Par%C3%A1grafo%20%C3%BAnico. Acesso em: 15 mar. 2022.

ARAÚJO, C. A. A. Bibliometria: evolução histórica e questões atuais. Em *Questão*, v. 12, n. 1, :11-32, 2006. Disponível em: https://scholar.google.com.br/scholar?hl=pt-BR&as_sdt=0%2C5&q=+Bibliometria%3A+evolu%C3%A7%C3%A3o+hist%C3%B3rica+e+quest%C3%B5es+atuais&btnG=. Acesso em: 19 ago. 2022.

ARAÚJO, José Newton Garcia de; CARRETEIRO, Teresa Cristina. Cenários sociais e abordagem clínica. In: *Cenários sociais e abordagem clínica*. 2002. Disponível em: <https://pesquisa.bvsalud.org/portal/resource/pt/ens-18838>. Acesso em: 10 ago. 2022.

ARAÚJO, L. A. D. A proteção constitucional das pessoas portadoras de deficiência. 3 ed., ver., ampl. e atual. Brasília, 2001. Disponível em: <https://scholar.google.com.br/scholar?hl=pt->

BR&as_sdt=0%2C5&q=A+prote%C3%A7%C3%A3o+constitucional+das+peessoas+portador+as+de+defici%C3%Aancia&btnG=. Acesso em: 25 mar. 2022.

AUGUSTO, T. PCD no mercado de trabalho: A inclusão de profissionais com deficiência. Telavita, 2017.

BEZERRA, Sérgio Sampaio; VIEIRA, Marcelo Milano Falcão. Pessoa com deficiência intelectual: a nova "ralé" das organizações do trabalho. **Revista de Administração de Empresas**, v. 52, p. 232-244, 2012. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/rae/a/PQVxT7D7W7X3zz83gTvgQfp/abstract/?lang=pt>. Acesso em: 06 jan. 2022.

BRASIL. Decreto nº 3.298, de dezembro de 1999. Regulamenta a Lei no 7.853, de 24 de outubro de 1989, dispõe sobre a Política Nacional para a Integração da Pessoa Portadora de Deficiência, consolida as normas de proteção, e dá outras providências. Brasília, DF: Presidência da República, [1999]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/d3298.htm. Acesso em: 16 Ago. 2019.

BRASIL. Lei de Cotas nº 8.213, de 24 de Julho de 1991. Dispõe sobre os Planos de benefícios da Previdência Social e dá outras providências. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8213cons.htm. Acesso em: 5 abr. 2022.

CARUSO, Valéria Guedes et al. A dificuldade da inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho. **Brasil Para Todos-Revista Internacional**, v. 4, n. 1, p. 20-37, 2015. Disponível em: https://ojs.eniac.com.br/index.php/Anais_Sem_Int_Etn_Racial/article/view/438. Acesso em: 15 fev. 2022.

CARVALHO-FREITAS, Maria Nivalda de *et al.* Acompanhamento do Primeiro Ano de Trabalho de Pessoas com Deficiência em uma Instituição Pública. **Revista Interinstitucional de Psicologia**, São João Del-Re, v. 4, n. 2, p. 310-317, jul-dez. 2011. Disponível em: https://scholar.google.com.br/scholar?hl=pt-BR&as_sdt=0%2C5&q=Acompanhamento+do+Primeiro+Ano+de+Trabalho+de+Pessoas+com+Defici%C3%Aancia+em+uma+Institui%C3%A7%C3%A3o+P%C3%BAblica&btnG=. Acesso em: 23 mar. 2022.

DA SILVA MOTA, Jaedson et al. A INCLUSÃO DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA NO MERCADO DE TRABALHO: DIFICULDADES ENFRENTADAS. **Cadernos Camilliani e-ISSN: 2594-9640**, v. 17, n. 3, p. 2103-2118, 2021. Disponível em: https://scholar.google.com.br/scholar?hl=pt-BR&as_sdt=0%2C5&q=A+inclus%C3%A3o+de+peessoas+com+defici%C3%Aancia+no+mercado+de+trabalho%3A+dificuldades+enfrentadas&btnG=#d=gs_cit&t=1660915469681&u=%2Fscholar%3Fq%3Dinfo%3A1UvNuKtVeZUJ%3Ascholar.google.com%2F%26output%3Dcite%26scirp%3D0%26hl%3Dpt-BR. Acesso em: 03 ago. 2022.

DA SILVA TALARICO, Mariana Valente Teixeira; DOS SANTOS PEREIRA, Amanda Cristina; DE NORONHA GOYOS, Antonio Celso. A inclusão no mercado de trabalho de adultos com Transtorno do Espectro do Autismo: uma revisão bibliográfica. **Revista Educação Especial**, v. 32, p. 1-19, 2019. Disponível em:

<https://www.redalyc.org/journal/3131/313158902120/313158902120.pdf>. Acesso em: 17 fev. 2022.

DA SILVA, Alexandre Antonio Bruno; LEITÃO, André Studart; DIAS, Eduardo Rocha. O caminho da inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho: onde estamos?. **Revista Opinião Jurídica (Fortaleza)**, v. 14, n. 18, p. 13-43, 2016. Disponível em: <https://periodicos.unichristus.edu.br/opiniaojuridica/article/view/653>. Acesso em: 23 de maio, 2022.

DANTAS, Taísa Caldas. Experiência de pessoas com deficiência no ensino superior: um olhar sobre a vivência de empoderamento e autoadvocacia. **Revista Educação Especial**, v. 31, n. 62, p. 525-538, 2018. Disponível em: https://scholar.google.com.br/scholar?hl=pt-BR&as_sdt=0%2C5&q=Experi%C3%Aancia+de+pessoas+com+defici%C3%Aancia+no+ensino+superior%3A+um+olhar+sobre+a+viv%C3%Aancia+de+empoderamento+e+autoadvocacia&btnG=#d=gs_cit&t=1660744046524&u=%2Fscholar%3Fq%3Dinfo%3A5hCdoqzvZWEJ%3Ascholar.google.com%2F%26output%3Dcite%26scirp%3D0%26hl%3Dpt-BR. Acesso em: 04 mar. 2022.

DE BRITO, Raimunda Alves; MARANHÃO, Thércia Lucena Grangeiro. Os Principais Desafios das Pessoas com Deficiência em Adentrar o Mercado de Trabalho: Revisão Sistemática da Literatura/The Main Challenges of People with Disabilities in Entering into the Labor Market: Systematic Literature Review. **ID on line REVISTA DE PSICOLOGIA**, v. 14, n. 51, p. 622-645, 2020. Disponível em: <https://idonline.emnuvens.com.br/id/article/view/2623>. Acesso em: 17 ago. 2022.

DE SOUZA SILVA, João Roberto; DIEGUES, Débora; DE CARVALHO, Sueli Galego. Trabalho e deficiência: Reflexões sobre as dificuldades da inclusão social. **Cadernos de Pós-Graduação em Distúrbios do Desenvolvimento**, v. 12, n. 1, 2012. Disponível em: https://scholar.google.com.br/scholar?hl=pt-BR&as_sdt=0%2C5&q=Trabalho+e+defici%C3%Aancia%3A+reflex%C3%B5es+sobre+as+dificuldades+da+inclus%C3%A3o+social&btnG=#d=gs_cit&t=1660915085706&u=%2Fscholar%3Fq%3Dinfo%3AI9t0R8sVATkJ%3Ascholar.google.com%2F%26output%3Dcite%26scirp%3D0%26hl%3Dpt-BR. Acesso em: 11 ago.2022.

Decreto nº 129, de 22 de maio de 1991. Promulga a Convenção nº 159, da Organização Internacional do Trabalho - OIT, sobre a Reabilitação Profissional e Emprego de Pessoas Deficientes. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1990-1994/D0129.htm#:~:text=DECRETO%20N%C2%BA%20129%2C%20DE%2022,e%20Emprego%20de%20Pessoas%20Deficientes. Acesso em: 17 maio 2022.

DIAS, Fernanda Elisa *et al.* Análise das oportunidades e desafios profissionais dos surdos em seu ambiente de trabalho: um estudo nos municípios de Santa Rosa e Horizontina/rs. **Foco**, Sl, v. 12, n. 3, p. 58-77, jul./out. 2019. Disponível em: <https://go.gale.com/ps/i.do?id=GALE%7CA688507720&sid=googleScholar&v=2.1&it=r&linkaccess=abs&issn=1981223X&p=AONE&sw=w&userGroupName=anon%7E5e98f696>. Acesso em: 15 jan. 2022.

DOS SANTOS, Greice Clea et al. A inserção das pessoas com deficiência no mercado de trabalho. **Revista da Universidade Vale do Rio Verde**, v. 12, n. 2, p. 196-205, 2014. Disponível em: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=4901278>. Acesso em: 04

mar. 2022.

FAGNANI, Eduardo. Política social no Brasil (1964-2002): entre a cidadania e a caridade. **Campinas, SP: Unicamp/IE, 2005.** Disponível em: <http://democraciapopular.org.br/storage/app/media/biblioteca/2015/Cesit%20-%20Ciclo%20de%20debates/texto-02-prof-eduardo-fagnani-politica-social-no-brasil-1964-2002-entre-a-cidadania-e-a-caridade.pdf>. Acesso em: 18 nov. 2022.

Federação Brasileira de Bancos - Febraban. (2006). População com deficiência no Brasil: fatos e percepções. São Paulo, SP: o autor. Disponível em: file:///C:/Users/300736/Downloads/Livro_Populacao_Deficiencia_Brasil.pdf. Acesso em: 04 mar. 2022.

FERREIRA, Windyz B. Entendendo a discriminação contra estudantes com deficiência na escola. **Brasília, setembro de 2001**, p. 25, 2001.

GALLE, João Alfredo; VON MENGDEN, Paulo Roberto de Aguiar. **Um olhar para a inclusão do deficiente no mercado de trabalho em taquara.** 2016. Disponível em: https://scholar.google.com.br/scholar?hl=pt-BR&as_sdt=0%2C5&q=Um+olhar+para+a+inclus%C3%A3o+do+deficiente+no+mercado+de+trabalho+em+taquara&btnG=. Acesso em: 04 fev. 2022.

GOLDFARB, Cibelle Linero. **Pessoas portadoras de deficiência e a relação de emprego: o sistema de cotas no Brasil.** Jurua Editora, 2008.

HAMMES, Isabel Cristina; NUERNBERG, Adriano Henrique. A inclusão de pessoas com deficiência no contexto do trabalho em Florianópolis: relato de experiência no Sistema Nacional de Emprego. **Psicologia: Ciência e Profissão**, v. 35, p. 768-780, 2015. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/pcp/a/zSt94MWTdrLyQsXHQ6PnyB>. Acesso em: 04 mar. 2022.

MARRAS, J. P. Administração de recursos humanos: do operacional ao estratégico. 15. ed. São Paulo: Saraiva, 2016.

MESSIAS, Eliane Pereira. **Pessoa com deficiência e mercado de trabalho:** um olhar sobre as empresas de viçosa-mg. 2018. 107 f. Dissertação (Mestrado) - Curso de Economia Doméstica, Universidade Federal de Viçosa, Viçosa, 2018. Disponível em: https://scholar.google.com.br/scholar?hl=pt-BR&as_sdt=0%2C5&q=Pessoa+com+defici%C3%Aancia+e+mercado+de+trabalho%3A+um+olhar+sobre+as+empresas+de+vi%C3%A7osa-m&btnG=. Acesso em: 06 jan. 2022.

NAVAS, P. M. G. Desafios da inclusão das pessoas com deficiência no trabalho: contribuições de uma experiência. 2019. Dissertação (Mestrado em Terapia Ocupacional) – Universidade Federal de São Carlos, São Carlos, 2019. Disponível em: https://scholar.google.com.br/scholar?hl=pt-BR&as_sdt=0%2C5&q=Desafios+da+inclus%C3%A3o+das+pessoas+com+defici%C3%Aancia+no+trabalho%3A+contribui%C3%A7%C3%B5es+de+uma+experi%C3%Aancia.+2019&btnG=. Acesso em: 03 jul. 2022.

NERI, Marcelo et al. Diversidade: Retratos da Deficiência no Brasil. Rio de Janeiro: FGV/IBRE, CPS, 2003. Disponível em: <https://scholar.google.com.br/scholar?hl=pt->

BR&as_sdt=0%2C5&q=Retratos+da+Defici%C3%Aancia+no+Brasil.&btnG=. Acesso em: 15 Jul. 2022.

NEVES-SILVA, P.; PRAIS, F.G.; SILVEIRA, A.M. Inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho em Belo Horizonte, Brasil: cenário e perspectiva. *Ciências & Saúde Coletiva*, Rio de Janeiro, v.20, n.8, p.2549-2558, 2015. Disponível em: https://scholar.google.com.br/scholar?hl=pt-BR&as_sdt=0%2C5&q=Inclus%C3%A3o+da+pessoa+com+defici%C3%Aancia+no+mercado+de+trabalho+em+Belo+Horizonte%2C+Brasil%3A+cen%C3%A1rio+e+perspectiva.+Ci%C3%Aancias+%26+Sa%C3%BAde+Coletiva&btnG=#d=gs_cit&t=1660912364189&u=%2Fscholar%3Fq%3Dinfo%3ApMGI_8XUMp4J%3Ascholar.google.com%2F%26output%3Dcite%26scirp%3D0%26hl%3Dpt-BR. Acesso em: 19 jul. 2022.

NORA, Elizander de Souza *et al.* A dinâmica do mercado de trabalho na visão das pessoas com deficiência: um estudo no município de lavras - mg. In: ANPAD, 35., 2011, Rio de Janeiro. **Anais eletrônicos [...]**. Rio de Janeiro: Anpad, 2011. p. 1-16. Disponível em: https://scholar.google.com.br/scholar?hl=pt-BR&as_sdt=0%2C5&q=A+din%C3%A2mica+do+mercado+de+trabalho+na+vis%C3%A3o+das+pessoas+com+defici%C3%Aancia%3A+um+estudo+no+munic%C3%ADpio+de+lavras+&btnG=. Acesso em: 25 jan. 2022.

NORUZI, Alireza. Google Scholar: A nova geração de índices de citação. 2005. Disponível em: https://scholar.google.com.br/scholar?hl=pt-BR&as_sdt=0%2C5&q=NORUZI%2C+A.+Google+Scholar%3A+The+new+generation+of+citation+indexes&btnG=. Acesso em: 29 dez. 2022.

ONU - <http://www.onu.org.br/>> Acessado em 03/06/2022.

PESSOAS COM DEFICIÊNCIA (PCD) NO MERCADO DE TRABALHO. [S.l.]: Congrega Urcamp, 2018. Disponível em: <file:///172.22.1.26/Users/DA/Ger%20TH/Sup%20de%20TH/N%20Registro%20Mov%20Pessoal/STEFANY%20ESTAGI%C3%81RIA/TCC/Artigos%20Selecionados/3025-8489-1-SM.pdf>. Acesso em: 01 mar. 2022.

RISSI, Vanessa; FANTE, Andressa de Oliveira. Inserção no Trabalho: perspectiva de pessoas com deficiência e seus familiares a partir de um programa inclusivo. **Revista de Psicossantologia da Imed**, [S.l.]: v. 7, n. 2, p. 69-79, 2015. Disponível em: <file:///172.22.1.26/Users/DA/Ger%20TH/Sup%20de%20TH/N%20Registro%20Mov%20Pessoal/STEFANY%20ESTAGI%C3%81RIA/TCC/Artigos%20Selecionados/936-4863-1-PB.pdf>. Acesso em: 07 mar. 2022.

SANTOS, Cristiane de Almeida. **Os desafios dos alunos pessoas com deficiência para se manterem no mercado de trabalho.** 2021. 22 f. TCC (Graduação) - Curso de Administração, Faculdade de Ciências Aplicadas e Políticas, Universidade Federal de Rondonópolis, Rondonópolis, 2021. Disponível em: https://scholar.google.com.br/scholar?hl=pt-BR&as_sdt=0%2C5&q=Os+desafios+dos+alunos+pessoas+com+defici%C3%Aancia+para+se+manterem+no+mercado+de+trabalho&btnG=. Acesso em: 08 jan. 2022.

SASSAKI, Romeu Kazumi. Como chamar as pessoas que têm deficiência. **Revista da Sociedade Brasileira de Ostomizados**, v. 1, n. 1, p. 8-11, 2003. Disponível em:

https://scholar.google.com/scholar?hl=ptBR&as_sdt=0%2C5&q=Como+chamar+as+peessoas+que+t%C3%AAm+defici%C3%AAncia%3F&btnG=. Acesso em: 03 mar. 2022.

SILVA, N. L. A judicialização do Benefício de Prestação Continuada da Assistência Social. *Serv. Soc. Soc.*, São Paulo, n. 111, p. 555-575, set. 2012. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/ssoc/a/MyhVmjqjMfVx77VsYXLddGM/abstract/?lang=pt>. Acesso em: 21 abr.. 2022.

SILVA, Renata Mansque da. **OS DESAFIOS DA COMUNICAÇÃO PARA A INCLUSÃO NAS ORGANIZAÇÕES**: a percepção dos funcionários com deficiência. 2017. 83 f. TCC (Graduação) - Curso de Relações Públicas, Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, 2017. Disponível em: https://scholar.google.com.br/scholar?hl=pt-BR&as_sdt=0%2C5&q=OS+DESAFIOS+DA+COMUNICA%C3%87%C3%83O+PARA+A+INCLUS%C3%83O+NAS+ORGANIZA%C3%87%C3%95ES%3A+a+percep%C3%A7%C3%A3o+dos+funcion%C3%A1rios+com+defici%C3%AAncia.&btnG=. Acesso em: 03 mar. 2022.

VIANNA, Lucinéia Maria Brunelli Porto; TARDELLI, Paula Gracinda Alves de Souza; ALMEIDA, Luciane Infantini da Rosa. Inclusão e mercado de trabalho: uma análise das dificuldades enfrentadas por pessoas com deficiência em ingressar no mercado de trabalho da Grande Vitória (ES). *Destarte*, v. 2, n. 2, p. 95-109, 2020. Disponível em: https://scholar.google.com.br/scholar?hl=pt-BR&as_sdt=0%2C5&q=Inclus%C3%A3o+e+mercado+de+trabalho%3A+uma+an%C3%A1lise+das+dificuldades+enfrentadas+por+peessoas+com+defici%C3%AAncia+em+ingressar+no+mercado+de+trabalho+da+grande+Vit%C3%B3ria+%28ES%29&btnG=#d=gs_cit&t=1660915378638&u=%2Fscholar%3Fq%3Dinfo%3A9YTOyHpRzgYJ%3Ascholar.google.com%2F%26output%3Dcite%26scirp%3D0%26hl%3Dpt-BR. Acesso em: 23 jun. 2022.

WEHMAN, P.; REVELL, G.; KREGEL, J. Supported employment: a decade of rapid growth and impact. *American Rehabilitation*, v. 24, n. 1, p. 31-43, 1998. Disponível em: https://scholar.google.com.br/scholar?hl=pt-BR&as_sdt=0%2C5&q=Supported+employment%3A+a+decade+of+rapid+growth+and+impact.+American+Rehabilitation%2C&btnG=. Acesso em: 17 ago. 2022.

WERNER FRIEDRICH, Ricardo. PESSOA COM DEFICIÊNCIA NO MERCADO DE TRABALHO: DIFICULDADES NA INCLUSÃO. **Seminário Internacional Demandas Sociais e Políticas Públicas na Sociedade Contemporânea**, 2016. Disponível em: https://scholar.google.com.br/scholar?hl=pt-BR&as_sdt=0%2C5&q=Pessoa+com+defici%C3%AAncia+no+mercado+de+trabalho%3A+dificuldades+na+inclus%C3%A3o&btnG=. Acesso em: 09 ago. 2022.

ZEITUNE, Vanessa Mara Pagliarani et al. PESSOAS COM DEFICIÊNCIA NO MERCADO DE TRABALHO AVANÇOS E DIFICULDADES: UMA REVISÃO DA LITERATURA. 2013. Disponível em: https://scholar.google.com.br/scholar?hl=pt-BR&as_sdt=0%2C5&q=Pessoas+com+defici%C3%AAncia+no+mercado+de+trabalho+avan%C3%A7os+e+dificuldades%3A+uma+revis%C3%A3o+da+literatura&btnG=. Acesso em: 05 Jul. 2022.