



## INCLUSÃO LABORAL DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA INTELECTUAL: UMA REVISÃO INTEGRATIVA

Elaine Milena Alves Araújo (1); Larissa Ketlen da Silva Gonçalves (2); Aponira Maria de Farias (3)

<sup>1,2</sup> Autoras, Faculdade Maurício de Nassau, Campina Grande, [aelaine061@gmail.com](mailto:aelaine061@gmail.com),  
[larissaketleng@gmail.com](mailto:larissaketleng@gmail.com)

<sup>3</sup> Orientadora, Universidade Estadual da Paraíba, Campina Grande, [aponira@yahoo.com](mailto:aponira@yahoo.com)

**Resumo:** Deficiência e trabalho são áreas que dialogam entre si, ainda mais após a aprovação da lei de cotas, sendo a organização um grande meio para promoção da inserção social. Esta pesquisa é resultado de uma revisão integrativa que analisou, a partir dos bancos de dados Scielo, Pepsic, Lilacs e Periódicos Capes, entre 2012 e 2017, publicações sobre a deficiência intelectual e o mercado de trabalho. Os descritores utilizados foram: deficiência intelectual, deficiência e empresas, deficiência e organização, deficiência e organizações; deficiência e trabalho; deficiência, trabalho, inclusão; deficiência intelectual e inclusão, deficiência intelectual, inclusão e trabalho, deficiência intelectual, inclusão e organizações, deficiência intelectual e empresas, deficiência intelectual e mercado de trabalho, deficiência intelectual e carreira, deficiência intelectual e instituição, síndrome de Down e trabalho, encontrando ao todo 3.475 ocorrências. Dessas, foram selecionados 55 artigos, que foram lidos na íntegra. Dos trabalhos selecionados, 40 foram escolhidos para compor a análise, de acordo com os critérios estabelecidos de inclusão e exclusão. Os documentos foram analisados e categorizados em: baixo índice de admissões, baixo índice salarial, benefício de prestação continuada – BPC, políticas públicas, decreto, lei de cotas, dificuldades no trabalho, discriminação, educação, habilidades sociais, inclusão, independência, paradigmas, profissionalização, relação familiares, reconhecimento social e relevância do trabalho. Observou-se nos estudos uma evolução a respeito da temática, especificamente na área da psicologia, educação e administração. O foco das pesquisas se voltou especificamente para a educação especial, profissionalização e conseqüentemente, a inclusão da pessoa com deficiência no meio laboral. As pesquisas apontam que o campo da inserção da pessoa com deficiência intelectual ainda é pouco explorado. A inclusão do DI no mercado de trabalho não representa apenas maior poder aquisitivo, mas uma maior interação e valorização social dessas pessoas. Ainda há muito a ser investigado no que diz respeito à inclusão dessas pessoas no meio laboral. Faz-se necessário maior incentivo à contratação de pessoas com DI, dando-lhes a oportunidade de mostrar seu potencial e desmistificar tabus e preconceitos acerca das habilidades desses trabalhadores.

**Palavras-chave:** Deficiência Intelectual, Trabalho, Inclusão.

### INTRODUÇÃO

Segundo o Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), o Censo de 2010 aponta que 24% da população brasileira tem pelo menos um tipo de deficiência. Há diferenças no que tange ao rendimento trabalhista e salarial de pessoas com deficiência, inclusive por tipo de deficiência. A deficiência intelectual é menor proporção numérica na população (Cartilha do Censo 2010, 2012).



Deficiência intelectual (DI) é resultado do funcionamento intelectual inferior à média, que aparece antes dos 18 anos, acompanhado de limitações no funcionamento adaptativo em, pelo menos, duas das seguintes áreas: comunicação, autocuidado, vida doméstica, relações sociais/ interpessoais, uso de recursos comunitários, autossuficiência, habilidades acadêmicas, trabalho, lazer, saúde e segurança. Do ponto de vista clínico, DI é sinal de mais de 2.000 condições, incluindo muitas doenças genéticas raras (TOMAZ *et. al.*, 2016).

No Brasil, as pessoas com deficiência são amparadas por meio de políticas públicas que visam assegurar seus direitos. Segundo Suzano *et. al.* (2010), desde a sanção da Lei de Cotas para empresas privadas, em 1999, regulamentada pelo Decreto 3.298 de 1999 e pela Lei 8.112, de 1990, para instituições públicas, as organizações se deparam com um novo desafio, que é admitir e gerenciar o trabalho de PcD.

Nessa ótica, torna-se interessante levar em consideração a questão da PcD intelectual. Brighenti *et al.* (2014), constataram que o número de pessoas com deficiência intelectual inseridas no contexto laboral é pequeno. Empregadores preferem pessoas com deficiências leves, que não tenham comprometimento cognitivo, tais como a física e sensorial. Dentre as barreiras que impedem a efetiva inserção das pessoas com DI no mercado formal de trabalho, está o desconhecimento das capacidades laborais que estas pessoas podem desenvolver (FENAPAEs, 2006).

Pela escassez de publicações relacionando deficiência intelectual e trabalho, como também esta parcela sendo pouco considerada no contexto laboral, se faz necessária a realização de estudos que respondam a estes aspectos.

Nesse contexto, esta revisão integrativa tem como objetivos analisar a inclusão laboral da pessoa com deficiência intelectual no Brasil.

## **METODOLOGIA**

O artigo é resultado de uma revisão integrativa da literatura, um método que proporciona a síntese de conhecimento e a incorporação da aplicabilidade de resultados de estudos significativos na prática (SOARES *et.al.*, 2014).

A revisão integrativa foi realizada a partir dos bancos de dados PEPSIC (Portal de Periódicos Eletrônicos de Psicologia), Periódicos Capes, Scielo (Scientific Electronic Library Online) e LILACS (Literatura Latino-Americana e do Caribe em Ciências da Saúde), com artigos publicados entre 2012 e 2017, num intervalo de cinco anos, com os descritores



deficiência intelectual; deficiência e empresas; deficiência e organização; deficiência e organizações; deficiência e trabalho; deficiência, trabalho, inclusão; deficiência intelectual e inclusão; deficiência intelectual, inclusão e trabalho; deficiência intelectual, inclusão e organizações; deficiência intelectual e empresas; deficiência intelectual e mercado de trabalho; deficiência intelectual e carreira; deficiência intelectual e instituição; síndrome de Down e trabalho; encontrando ao todo 3.475 publicações. Destes, foram escolhidos para leitura e análise 55 artigos. Por fim, de acordo com os critérios de inclusão e exclusão, foram selecionados 40 para inclusão definitiva na presente revisão.

Como critérios de exclusão, artigos que englobavam aspectos médicos e de cunho farmacêuticos, como também neurodesenvolvimento, publicados há mais de cinco anos, que não estivessem em português, que fugissem do tema e que estivessem incompletos. Foram analisados ano de publicação, periódico, área de conhecimento, local de realização de estudo e tipo de pesquisa. A exposição da pesquisa se deu através de artigo.

## RESULTADOS E DISCUSSÃO

A seleção dos artigos se deu de forma cautelosa e minuciosa, de acordo com os critérios de inclusão e exclusão. O resumo da seleção dos artigos e a base de dados que foram utilizadas encontram-se na tabela 1.

**Tabela 1:** Seleção dos artigos de acordo com as bases de dados utilizadas.

Base de Dados	Artigos Encontrados	Artigos Selecionados	Artigos Incluídos
Scielo	345	14	12
Lilacs	733	4	3
Periódicos Capes	2.193	21	17
Pepsic	204	16	8
TOTAL	3.475	55	40

Nesta revisão foram incluídos trabalhos que tinham como desenho de estudo: estudos bibliográficos (11), estudo qualitativo (10), estudos quantitativos (3) estudos de pesquisa-ação, relato de experiência, estudo longitudinal, pesquisa qualitativa/estudo de caso (2) estudo de caso, pesquisa transversal, estudo descritivo exploratório, estudo bibliográfico/estudo de caso, estudo longitudinal, estudo quantitativo/qualitativo, análise fatorial exploratória (1).

A maior quantidade de artigos deu-se nos periódicos Revista de Administração, com 4 artigos, Ciência & Saúde Coletiva, 3 artigos. As publicações Revista de Administração



Mackenzie, Interação Psicológica, Revista Brasileira de Orientação Profissional, Revista Psicologia: Organizações e Trabalho, tiveram 2 artigos sobre o tema. As demais revistas tiveram apenas 1 artigo.

Sobre a área de conhecimento dos estudos incluídos, a maioria saiu de departamentos de Psicologia, com 13 artigos, ou seja, 32,5% dos que foram adicionados, seguido de administração, com 9 (22,5%), educação, com 15%, saúde coletiva, com 7,5%. Na área de ciências sociais, 5%; em enfermagem, em demografia, na área multidisciplinar, em saúde e segurança do trabalho, em organização, em direito e na área de serviço social, tiveram um artigo publicado, cada (2,5%).

Em relação ao ano de publicação, observou-se uma continuidade de artigos publicados sobre inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho, no âmbito mais geral, com uma predominância no ano de 2012, com 14 artigos (35%). Algumas publicações tiveram um número maior de artigos, mostrando receptividade à temática. No contexto geral, foram encontrados artigos sobre Inclusão da PcD no ambiente escolar e trabalhista, mas sem contemplar a DI. Quanto à origem das publicações, foi observada predominância de pesquisas realizadas nas Regiões Sul e Sudeste. Verificou-se que as áreas que mais publicam sobre o tema são psicologia, administração e educação, ressaltando aspectos de inclusão, socialização e educação profissionalizante e especial.

Em uma análise sistemática da literatura nos últimos 5 anos, foram identificadas 17 categorias: Baixo Índice de Admissões, Baixo Índice Salarial, Benefício de Prestação Continuada – BPC, Políticas Públicas, Decreto, Lei de Cotas, Dificuldades no Trabalho, Discriminação, Educação, Habilidades Sociais, Inclusão, Independência, Paradigmas, Profissionalização, Relação Familiares, Reconhecimento Social e Relevância do Trabalho.

Para Maia & Carvalho-Freitas (2015), a inclusão das PcDs engloba mudanças em aspectos sociais e na noção de mudanças ambientais que permitam a plena autonomia e cidadania das PcD (SUZANO *et al.*, 2014), no trabalho (PEREIRA-SILVA & FURTADO, 2012), na educação (ANGONESE *et al.*, 2015), etc.

A inserção no mercado de trabalho significa ao sujeito com deficiência a possibilidade de sair da posição de estigmatizado, excluído e desacreditado socialmente, para um papel produtivo em sua comunidade (VIEIRA *et al.*, 2015). O trabalho tem um papel importante na vida do ser humano, que vai além do aspecto monetário conferido a ele. A partir da vida laboral, as pessoas constroem uma identidade, uma rede de relações sociais, uma forma de viver e ver o mundo.



Uma das principais medidas para inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho é através das políticas públicas, proporcionando transformação social, representando deste modo, o princípio da equidade, promovendo a reparação de desigualdades e injustiças (RIBEIRO *et al.*, 2014) Apesar dos avanços promovidos pelas políticas públicas, ainda há muito a se realizar no tocante à garantia dos direitos da pessoa com deficiência (HAMMES *et al.*, 2015; PEREIRA *et al.*, 2017).

A inclusão da PcD tanto no mercado de trabalho, quanto âmbito educacional, é garantida por lei (BRAGA & SCHUMACHER, 2013). A Constituição Federal garante em seu artigo 208 que é dever do Estado a educação das PcD (CARVALHO *et al.*, 2012; BRAGA & SCHUMACHE, 2013; ANGONESE *et al.*, 2015). A inclusão educacional no Brasil tem alcançado várias conquistas, como a Lei nº 39.394/1996, que prevê garantia de vagas no ensino regular às pessoas com deficiência, do ensino infantil até o ensino superior (PEREIRA & PASSERINO, 2012; ROSA & DENARI, 2013). As ações da "Educação Especial" podem ampliar a inserção da PcD no mercado de trabalho, a partir do momento que proporcionam à ela escolarização e profissionalização, contribuindo para participação social (ROSA & DENARI, 2013). Em contraponto, apesar dos avanços, Pereira & Passerino (2012) ressaltam a educação como uma carência social muito importante para os PcD, que necessita ser sanada.

A profissionalização é uma consequência da inclusão educacional, sendo um importante meio para as pessoas com deficiência adentrarem no mercado de trabalho, contribuindo para diminuir os estigmas, promover independência e autonomia, proporcionando à estas pessoas a possibilidade de mudança da sua imagem perante a sociedade. No que diz respeito à profissionalização da pessoa com deficiência intelectual, ainda há muita resistência em acreditar no potencial dessas pessoas, garantindo seus direitos. A qualificação profissional de pessoas com deficiência intelectual é permeada por diversos fatores, que dependem das instituições de ensino que qualificam o sujeito para as oportunidades de trabalho que o mercado oferece. De tal modo, se faz necessária a inclusão de pessoas com deficiência intelectual em programas de profissionalização e inclusão, visto que os processos de orientação e capacitação são fatores geradores de habilidades.

Uma dos avanços das políticas públicas é a chamada Lei de Cotas, fruto de reivindicações e movimentos sociais, garantindo o acesso das pessoas com deficiência ao emprego no Brasil, por meio de uma política de inclusão e de dispositivos legais que as regem. A lei de cotas permite que a pessoa com deficiência saia do contexto de exclusão e que ocupe um outro lugar, de cidadania, de empoderamento, contribuindo para mostrar seu potencial e desconstruindo estereótipos que relacionam a deficiência à incapacidade.



Apesar da lei, as empresas apresentam resistência para o cumprimento dela, agravada pela fiscalização insuficiente nessas organizações. No caso da inclusão da pessoa com deficiência intelectual, há um agravante. Como não há exigência quanto ao tipo de deficiência, as empresas optam por deficiências que lhe são mais convenientes, excluindo candidatos com deficiência intelectual. (PEREZ, 2012; FURTADO *et al.*, 2014; GARCIA *et al.*, 2014). Há, portanto uma necessidade de sensibilizar as organizações para a inclusão e acolhimento à todos os tipos de deficiência, promovendo um ambiente de trabalho sem condutas preconceituosas e discriminatórias.

A Lei de Cotas (Lei 8.213/1991) determina que as empresas com cem ou mais empregados estão obrigadas a preencher de 2 a 5% de seus cargos com pessoas com deficiência, variando de acordo com o número de empregados (MACCALI *et al.*, 2015). No setor público, há a Lei 7.853/ 89 e Decreto 3.298/99, que prevê cotas em concursos públicos para pessoas com deficiência de no mínimo 5% em face da classificação obtida (GONZAGA, 2012). A ideia é promover a autonomia, a independência, a liberdade da PcD fazer suas próprias escolhas, promovendo a igualdade, como uma prática estimuladora da inclusão social no campo laboral (CARVALHO *et al.*, 2012; RIBEIRO & RAMAGNOLI, 2012; MARIA, 2012; ANGONESE *et al.*, 2015). Ao mesmo tempo, diminui o ônus do sistema previdenciário, visto que incluso no mercado de trabalho, com uma remuneração, a PcD não necessitará mais do BPC.

As leis sobre inclusão contemplam a prática de horários flexíveis e adequação do ambiente de trabalho às PcD (MACCALI *et al.*, 2015). Na realidade, muitas vezes as empresas só contratam as pessoas com deficiência para cumprir formalismo legal, tendo em vista estarem sujeitos à multa, não se importando com as devidas adequações necessárias.

O número de pessoas com deficiência intelectual e múltiplas inseridas no contexto laboral é pequeno (BRIGHENTI *et al.*, 2014). Nas empresas do Estado de Minas Gerais, por exemplo, 37% das contratações era de pessoas com deficiência auditiva, 26% deficiência física, 17% deficiências múltiplas, e por fim, apenas 3% deficiência intelectual, ou seja, um percentual baixíssimo. Sobre a remuneração, o menor índice é deficiência intelectual (BATISTA, 2004 *apud* BRIGHENTI *et al.*, 2014). Esses dados comprovam uma desvantagem profissional de acordo com o tipo de deficiência. Há dificuldade de inserção no mercado trabalhista não apenas por ter deficiência, mas pelo seu tipo.

A falta de qualificação profissional (NEVES-SILVA, 2014) em decorrência da baixa escolaridade (PEREIRA & PASSERINO, 2012) resulta em déficits salariais da PcD (ANGONESE *et al.*, 2015).



As dificuldades encontradas pelas PcDs, como instabilidade de empregos, menores ganhos e produtividade, e menores salários, interferem no rendimento, como também na qualificação e habilidades profissionais (GARCIA & MAIA, 2014), resultando em um sentimento de inferioridade e poucas perspectivas de desenvolver uma carreira (NEVES-SILVA, 2014). Muitas vezes torna-se mais atrativo e menos desgastante socialmente apenas receber o benefício previdenciário do BPC (Benefício de Prestação Continuada), ao invés de se arriscar nas inseguranças e dificuldades de trabalhar (PEREIRA & PASSERINO, 2014; HAMMES & NUERBERG, 2015).

Até recentemente, o BPC, direito previdenciário garantido pela Constituição Federal e regulamentado pela Lei 8.742/1993, era um empecilho para a inserção da pessoa com deficiência no mercado de trabalho. O BPC consiste no pagamento de um salário mínimo mensal a pessoas com 65 anos de idade ou mais e à pessoas com deficiência, com renda *per capita* familiar inferior a um quarto do salário mínimo. Ao adentrar no mercado de trabalho, as PcDs tinham seu benefício cancelado, além de se depararem com os diversos obstáculos (instabilidade do emprego formal; baixa remuneração salarial; baixo nível de profissionalização). Isso acabou influenciando grande parte destas pessoas e seus familiares a optarem pelo benefício, complementando a renda com o trabalho informal.

Entretanto, mesmo frente a todos estes desafios, algumas pessoas escolheram abrir mão do benefício para entrar no mercado de trabalho formal, oferecendo ganhos sociais e econômicos à vida da pessoa com deficiência, que o benefício por si só não oferece (SILVA *et al.*, 2015). A independência financeira, sobretudo, promove a emancipação daqueles que muitas vezes dependiam financeiramente de seus familiares. (LIMA *et al.*, 2013; RIBEIRO *et al.*, 2014; ANGONESE *et al.*, 2015).

As barreiras arquitetônicas são outra dificuldade para inclusão laboral efetiva da PcD. Falta acessibilidade, transporte adaptado, ambiente físico, social e profissional adaptados e falta de equipamentos especializados (SILVA *et al.*, 2015). Além destas dificuldades, encontram-se o despreparo profissional, preconceito por parte da empresa da capacidade laboral das pessoas com deficiência, falta de um processo seletivo adequado para estas pessoas e o desconhecimento da sociedade sobre a deficiência (ARAÚJO E SILVA *et al.* 2012; ASSIS *et al.*, 2014; FURTADO *et al.*, 2014; PAIVA *et al.*, 2015; VIEIRA *et al.*, 2015). Portanto, a preparação para o trabalho das pessoas com deficiência intelectual não é somente promotor da inclusão social, mas, um provocador de reconhecimento dessas pessoas enquanto cidadãos, contribuindo para o seu desenvolvimento (PEREIRA-SILVA *et al.*, 2012; FURTADO *et al.*, 2014; REDIG *et al.*, 2016).



Nesse contexto, um dos pontos positivos da inclusão laboral é o incremento das habilidades sociais da pessoa com deficiência intelectual. As habilidades sociais são um conjunto de desempenhos apresentados pelo sujeito diante de demandas em situações interpessoais. A família é essencial no treino de habilidades sociais e de empregabilidade, por tratar-se de um vínculo mais duradouro, ampliando as oportunidades de contato social (PEREIRA & PASSERINO, 2012; VIEIRA *et al.*, 2015). O treino de habilidades sociais é um meio que as empresas podem se utilizar para a inserção da pessoa com deficiência no contexto laboral, por meio de treinos e capacitações, mas que pode servir como uma barreira para contratação do DI, visto que as habilidades sociais em geral são um comprometimento que dificulta sua desenvoltura num processo seletivo, por exemplo (CAMPOS *et al.*, 2012; BEZERRA & VIEIRA, 2012). Um dos aspectos que são avaliados no processo de “escolha” é a capacidade do indivíduo de desenvolver habilidades necessárias para tal processo. Ou seja, as pessoas que não possuem competências e habilidades desenvolvidas terão menos chances de serem contratadas e se manterem no mercado de trabalho (MACCALI *et al.*, 2015).

De acordo com Neves-Silva (2014), a falta de adaptação do ambiente trabalhista, a começar no processo seletivo, contribui para um não desenvolvimento de habilidades, pois a deficiência promove certo tipo de restrições, gerando desvantagens para a inserção no meio laboral. A deficiência intelectual, que apresenta essa limitação na aquisição de habilidades sociais, acaba não tendo igualdade de oportunidades e não se beneficiando da Lei de Cotas (MOURÃO *et al.*, 2012; TOMAZ *et al.*, 2016). Todavia, se houver a inserção do DI no meio laboral, ele vai aprender habilidades que podem ser generalizadas em outras situações de trabalho além das que foi treinado (MELETTI, 2001, *apud* REDIG & GLAT 2016).

Essas habilidades não são fruto somente das relações educacionais e trabalhistas. Elas nascem prioritariamente, no círculo familiar. A família é o primeiro contato que a pessoa com deficiência tem e é um referencial para o seu desenvolvimento, influenciando sua personalidade. A evolução do DI vai depender das relações e estímulos familiares. Atitudes extremistas ou de superproteção, levam a uma maior dependência. O reconhecimento da família em torno da inclusão da pessoa com DI no mercado de trabalho promove o aumento da autoestima destas pessoas e os incentiva a buscar novas conquistas. Além do mais, contribuir na renda familiar é um aspecto importante na autonomia e empoderamento, reafirmando o crescimento pessoal destes sujeitos enquanto cidadãos. (MOURÃO *et al.*, 2012; ANGONESE *et al.*, 2015; HAMMES *et al.*, 2015)

Porém, há famílias que não promovem a inclusão. Tratam as pessoas com deficiência como inválidas, consequência do desconhecimento das capacidades destas pessoas,





considerando-as um "fardo" que deve ser carregado. Conforme Santos, Cruz e Souza (2012), esse excesso de zelo muitas vezes surge para compensar a angústia e a rejeição que estão presentes no dia a dia familiar. Os pais, movidos pela culpa, correm o risco de dar à criança com DI mais proteção que o necessário para ela se desenvolver. Essa superproteção impede as tentativas de relações sociais e a inserção no ambiente de trabalho, que muitas vezes se dá de forma dificultosa pelo fato de que a família impede o DI de cumprir com suas obrigações, brigar por seus direitos e exercer seus deveres. Portanto, para que a inserção da pessoa com deficiência seja eficaz, é necessário que a família estimule o sujeito a buscar sua independência através da educação e do mercado de trabalho (CARVALHO et al., 2012; NEVES-SILVA et al., 2015).

O trabalho, além de garantir a sobrevivência, contribui para o bem estar financeiro e emocional, dando a sensação de sentir-se produtivo e reconhecido socialmente, fornecendo sentido à vida do indivíduo (PEREIRA-SILVA & FURTADO, 2012; LIMA *et al.*, 2013; RIBEIRO *et al.*, 2014; ASSUNÇÃO *et al.*, 2015; VIEIRA *et al.*, 2015; PEREIRA *et al.*, 2016). Segundo Furtado *et al.* (2014) e Hammes & Nuernberg (2015), é inegável que além do âmbito escolar, o trabalho se constitui um meio de propiciar o desenvolvimento das PcDs, como também corroborar com sua inclusão. Pode então ser considerado com um dos reflexos mais importantes da dignidade humana (BUBLITZ, 2014). O sentido do trabalho para Lima *et al.* (2013) está relacionado também com seu caráter social, pois, além de uma forma de renda, o trabalho constitui uma forma de satisfação de necessidades sociais de se relacionar com outras pessoas (VIEIRA *et al.*; 2012; ROSA & DENARI, 2013).

No Brasil, o acesso das pessoas com deficiência vem ocorrendo de acordo com o reconhecimento das suas capacidades laborais (GARCIA & MAIA, 2014). Para Braga & Schumacher (2013), o reconhecimento permite aos sujeitos formas de auto relação positiva, facilitando sentimentos de autonomia, autoconfiança, autorrespeito, como também estima. Não obstante, para que o reconhecimento social ocorra, é necessário que o trabalho do PcD seja assegurado (LIMA *et al.*, 2013).

## **CONSIDERAÇÕES FINAIS**

A inserção da pessoa com deficiência intelectual no ambiente de trabalhado vem sendo permeada por diversos fatores, como a falta de reconhecimento da capacidade laboral destes por parte da gestão das empresas, aspectos educacionais, de relações familiares, barreiras atitudinais e ambientais, bem como a falta de profissionalização desses sujeitos. Por outro



lado, a inclusão da PcD vem crescendo gradativamente, como também os estudos na área, graças a implementação de políticas públicas que garantem a sua inserção no meio laboral. As pessoas com DI tem mais dificuldades de se inserirem dentro das organizações devido ao desconhecimento da população de suas habilidades e potencialidades. As empresas preferem admitir pessoas com deficiência física ou sensoriais, visto que não tem nenhum déficit cognitivo que acreditam que pode atrapalhar o andamento da empresa, subestimando as habilidades do DI. Ou seja, a pessoa com deficiência deve-se adequar-se às particularidades das organizações, indo em contraponto aos ditames legais, tendo preferência por deficiências que não impliquem adequações do ambiente de trabalho.

É necessário pontuar os avanços na inclusão educacional e laboral das pessoas com deficiência a partir da legislação, mas ainda há muito a evoluir, especialmente no que tange às pessoas com deficiência intelectual, que seguem sendo subestimadas e excluídas.

Pelo exposto, percebe-se que a inclusão da Pessoa com Deficiência nas organizações de trabalho, ainda precisa evoluir, pois vem sendo um processo lento, com muitas barreiras que devem ser quebradas, tirando a PcD do lugar de vítima, para o seu lugar de cidadão, com direitos e deveres. A educação e o trabalho são campos onde a socialização, sensação de pertença e de autoestima, podem ser trabalhadas.

É necessário investir em pesquisas nesse campo da equidade da pessoa com deficiência intelectual, em consonância às demais deficiências. Mas sobretudo, é preciso divulgar essas informações para esclarecer as empresas de recrutamento e gestores que a pessoa com deficiência intelectual tem potencial e pode dar contribuições à instituição, desde que tenha oportunidade para tal. Quando essas pessoas são inseridas no mercado de trabalho, essa inserção se dá de maneira deficitária; quando inclusos, recebem menor salário e ocupam cargos mais baixos. Daí essa necessidade de investigar como tem sido essa inclusão, principalmente na relação da pessoa com deficiência intelectual no que diz respeito ao trabalho, relação de prazer/sofrimento para com o trabalho, qualificação profissional, a magnitude do trabalho no processo de socialização da pessoa com deficiência intelectual, dentre outros.

## REFERÊNCIAS

ALMEIDA, B. R.; BARBOSA, J. G. Psicologia Positiva e deficiência intelectual: Análise da produção científica. **Revista CES Psicologia**, v. 7, n. 2, p. 44-58, jul./dez. 2014.

ANGONESE, L. S.; BOUERI, I. Z.; SCHMIDT. O Adulto com Deficiência Intelectual: Concepção de Deficiência e Trajetória de Carreira. **Revista Brasileira de Orientação Profissional**, Região Sul, v. 16, n. 1, p. 23-24, Jan./Jun. 2015.



ASSIS, A. M.; CARVALHO-FREITAS, M. N. Estudo de Caso Sobre a Inserção de Pessoas com Deficiência numa Organização de Grande Porte. **Revista de Administração**, Porto Alegre, v. 78, n. 2, p. 496-528, Mai/Ago. 2014.

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, p. 340-351, out./dez. 2015.

BELTRÃO, D. C.; BRUNSTEIN, J. Reconhecimento e Construção da Competência da Pessoa com Deficiência na Organização em Debate. **Revista de Administração**, São Paulo, v.47, n.1, p.7-21, jan./fev./mar. 2012.

BEZERRA, S. S. Pessoa com Deficiência Intelectual: A Nova “ralé” das Organizações do Trabalho. **Revista de Administração de Empresas**, Minas Gerais, v. 52, n.2. p. 232-244, mar./abr. 2012.

BRAGA, M. M. S.; SCHUMACHER, A. A. Direito e Inclusão da Pessoa com Deficiência: Uma Análise Orientada pela Teoria do Reconhecimento Social de Axel Honneth. **Revista Sociedade e Estado**, São Paulo, v. 28, n. 2, p.375-392, Mai./Ago. 2013.

BUBLITZ, M. D. **Pessoa com Deficiência e Teletrabalho**: Reflexões à Luz do Valor Social do Trabalho (inclusão social e fraternidade), 2014. 26 f. Dissertação (Mestrado em Direito) - Pontifícia Universidade Católica do Rio Grande do Sul – PUCRS, 2014.

CAMPOS, J. G. F.; VASCONCELLOS E. P. G. Incluindo pessoas com deficiência na empresa: estudo de caso de uma multinacional brasileira. **Revista de Administração**, São Paulo, v. 48, n.3, p. 560-573, jul./set. 2013.

CARVALHO-FREITAS, M. N.; TETTE, R. P. G. Pressões no Trabalho e Receptividade de Pessoas com Deficiência. **Psico**, v. 43, n. 4, p. 442-451, out./dez. 2012.

CARVALHO-FREITAS, M. N. **Validação do Inventário de Concepções de Deficiência em Situações de Trabalho (ICD\_ST)** Psico-USF, v. 17, n. 1, p. 33-42, jan./abr. 2012.

CARVALHO, K. M. Os desafios da inclusão da pessoa com deficiência no ambiente de trabalho. In CARVALHO-FREITAS, M.N.; MARQUES, A. L.; Org (s). **Trabalho e pessoas com deficiência**: Pesquisas, práticas e instrumentos de diagnóstico. Curitiba: Juruá, 2010. p. 43-54.

CRUZ, M. L. C. M. da; SANTOS, E.A. do. A. de. **Crianças com necessidades especiais**: importância da intervenção essencial para o desenvolvimento social e afetivo. Curitiba: Juruá, 2012.

GARCIA, V. G.; MARIA, A. G. Características da Participação das Pessoas com Deficiência e/ou Limitação Funcional no Mercado de Trabalho Brasileiro. **Revista Brasileira de Estudos de População**, Rio de Janeiro, v. 31, n.2, p. 395-418, jul./dez. 2014.

GARCIA, V. G. Panorama da Inclusão das Pessoas com Deficiência no Mercado de Trabalho no Brasil. **Trab. Educ. Saúde**, Rio de Janeiro, v. 12, n. 1, p. 165-187, jan./abr. 2014.

GONZAGA, E. A. **Direitos das pessoas com deficiência**: garantia de igualdade na diversidade. 3ª ed. Rio de Janeiro: WVA, 2012.

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**, Santa Catarina, v. 35, n. 3, p. 768-780, 2015.

LEÃO, M. A. B. G.; SILVA, L. S. Vivências de Trabalhadores com Deficiência: Uma Análise à Luz da Psicodinâmica do Trabalho. **Rev. Brasileira de Saúde Ocupacional**, São Paulo, v. 37, n.125, p. 159-169, 2012.

LIMA, M. P.; TAVARES, N. V.; BRITO, M. J.; CAPPELLE, M. C. A. O Sentido do Trabalho para Pessoas com Deficiência. **Revista de Administração Mackenzie**, São Paulo, v. 14, n. 2, p. 42-68, mar./abr. 2013.

MACCALI, N.; KUABARA, P. S. S.; TAKAHASHI, A. R. W.; ROGLIO, K. D.; BOEHS, S. T. M. As Práticas de Recursos Humanos para a Gestão da Diversidade: A Inclusão de Deficientes Intelectuais em uma Federação Pública do Brasil. **Revista de Administração Mackenzie**, São Paulo, v. 16, n. 2, p. 157-187, mar./abr. 2015.

MAIA, A. M. C.; CARVALHO-FREITAS, M. N. O Trabalhador com Deficiência na Organização: Um Estudo sobre o Treinamento e Desenvolvimento e a Adequação das Condições de Trabalho. **Revista de Administração Mackenzie**, Porto Alegre, ed. 82, n. 3, p. 689-718, set./dez. 2015.

MARIA, A. Inserção Profissional de Pessoas com Deficiência Intelectual: O Contributo da Formação Profissional. 2012. 115 f. Dissertação (Mestrado em Serviço Social) Instituto Universitário de Lisboa, ISCTE-IUL, Lisboa, 2012.

MASCARO, C. A. A. C. Deficiência Intelectual e Educação Profissional. **Journal of Research in Special Educational Needs**, Rio de Janeiro, v. 16, n. 1, p. 355-359, 2016.

MOURÃO, L.; SAMPAIO, S.; DUARTE, M. H. Colocação Seletiva de Pessoas com Deficiência Intelectual nas Organizações: Um Estudo Qualitativo. **Organizações e Sociedade**, Salvador, v.19, n.61, p. 209-229, Abr./Jun. 2012.

NETO, M. M.; MONTEIRO, I. P. Emprego e Discriminação Social nas Empresas Algarvias. **Book of Proceedings**, Portugal, v. 2, p.564-574, 2012.



- 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. **Ciência & Saúde Coletiva**, Belo Horizonte, v. 20, n.8, p. 2549-2558, 2015.
- OLIVEIRA, B. M. **Cartilha do Censo**. Pessoas com Deficiência. Brasília, 2010. Disponível em: <[http://www.pessoacomdeficiencia.gov.br/a\\_pp/sites/default/files/publicacoes/cartilha-censo-2010-pessoas-com-deficiencia-reduzido.pdf](http://www.pessoacomdeficiencia.gov.br/a_pp/sites/default/files/publicacoes/cartilha-censo-2010-pessoas-com-deficiencia-reduzido.pdf)>. Acesso em: 29 de abril de 2017.
- PAIVA, J. C. M.; BENDASSOLLI, P. F.; TORRES, C. C. Sentidos e significados do trabalho: dos impedimentos às possibilidades do trabalho de pessoas com deficiências. **Psicologia Social**, Rio de Janeiro, v. 15, n. 1, p. 218-239, 2015.
- PEREIRA, A. C. C.; PASSERINO, L. Um Estudo sobre o Perfil dos Empregados com Deficiência em uma Organização. **Revista Brasileira de Educação Especial**, Marília, v.18, n.2, p. 245-264, Abr./Jun., 2012.
- PEREIRA, C. E. C.; BIZELLI, J. L.; LEITE, L. P. Organizações de Ensino Superior: Inclusão e Ambiente de Trabalho. **Educação e Sociedade**, Campinas, v. 38, n. 138, p. 99-115, jan./mar. 2017
- PEREIRA-SILVA, N. L.; FURTADO, A. V. Inclusão no Trabalho: A Vivência de Pessoas com Deficiência Intelectual. **Interação Psicológica**, Brasília, v. 16, n.1, p. 95-100, 2012.
- PEREIRA-SILVA, N. L.; FURTADO, A. V. Trabalho e Pessoas com Deficiência Intelectual: Análise da Produção Científica. **Revista Brasileira de Orientação Profissional**, v. 15, n. 2, p. 213-223, jul./dez. 2014.
- PEREZ, V. S. Pessoa com Deficiência = Pessoa Incapaz? Um Estudo Acerca do Estereótipo e do Papel da Pessoa com Deficiência no Mercado de Trabalho. In: **Congresso Internacional Interdisciplinar em Sociais e Humanidades**, Rio de Janeiro, 2012.
- REDIG, A. G.; GLAT, R. **Programa Educacional Especializado para Capacitação e Inclusão no Trabalho de Pessoas com Deficiência Intelectual**. Ensaio: aval. pol. públ. Educ., Rio de Janeiro. 2017.
- RIBEIRO, A. M.; RIBEIRO, F. O Desenvolvimento da Carreira de Pessoas com Deficiência em Empresas: Dificuldades e Perspectivas. Gerais: **Revista Interinstitucional de Psicologia**, São Paulo, v.5, n. 1, p. 127-145, jan./jun. 2012.
- RIBEIRO, C. A.; ROMAGNOLI, R. C. Os Processos de Subjetivação de Deficientes Intelectuais no Mercado de Trabalho: Uma Cartografia. **Psicologia em Revista**, Belo Horizonte, v. 18, n. 3, p. 489-506, dez. 2012.
- RIBEIRO, A. P.; BATISTA, D. F.; PRADO, D. F.; PRADO, J. M.; CARVALHO, R. L. Cenário da Inserção de Pessoas com Deficiência no Mercado de Trabalho: Revisão Sistemática. **Revista da Universidade Vale do Rio Verde**, Três Corações, v. 12, n. 2, p. 268-276, ago./dez. 2014.
- ROSA, F. D.; DENARI, F. E. Trabalho, Educação e família: Perspectivas para a pessoa com Deficiência Intelectual. **Revista Educação Especial**, Santa Maria, v. 26, n. 45 p. 73-90, jan./abr. 2013.
- SILVA, R. A.; CARVALHO, Z. M. F.; ALMEIDA, I. A.; MONTEIRO, M. G. S.; JÚNIOR, J. F. C. Políticas Públicas para Inclusão Social na Deficiência – Revisão Sistemática. **Avances en Enfermería**, v. 13, n. 2, p. 13-24, 2012.
- SOARES, C. B. *et. al.* Revisão integrativa: conceitos e métodos utilizados na enfermagem. **Revista Escola Enfermagem USP**, São Paulo, v. 48, n. 2, p. 335-345, 2014.
- SUZANO, J. C. C.; CAVARLHO-FREITAS, M. N.; TETTE, R. P. G.; BRIGHENTI, C. R. G.; VIEIRA-SILVA, M. A Percepção dos Gestores Acerca do Desempenho de Trabalhadores com Diferentes Tipos de Deficiência. **Interação Psicológica**, Curitiba, v. 18, n. 3, p. 239-250, set./dez. 2014.
- SUZANO, J.C.C.; NEPOMUCENO, M. F.; ÁVILA, CARVALHO-FREITAS, M. N. Análise da produção acadêmica nacional dos últimos 20 anos sobre a inserção da pessoa portadora de deficiência no mercado de trabalho. In CARVALHO-FREITAS, M.N.; MARQUES, A. L.; Org (s). **Trabalho e pessoas com deficiência: Pesquisas, práticas e instrumentos de diagnóstico**. Curitiba: Juruá, 2010. p. 23-41.
- TOMAZ, R. V. V.; ROSA, T. L.; VAN, D. B.; MELO, D. G. Políticas Públicas de Saúde para Deficientes Intelectuais no Brasil: Uma Revisão Integrativa. **Ciência & Saúde Coletiva**, São Paulo, v. 21 n. 1, p. 155-172, 2016.
- VIEIRA, C. M.; VIEIRA, P. M.; FRANCISCHETTI, I. Profissionalização de pessoas com deficiência: Reflexões e possíveis contribuições da psicologia. **Revista Psicologia: Organizações e Trabalho**, São Paulo, v. 15, n. 4, p. 352-361 out./dez. 2015.
- WANDERER, A.; PEDROZA, R. L. S. Adultos com Deficiência na Psicologia: desafios para uma investigação psicológica politicamente consciente. **Psicologia Política**, Brasília, v. 13, n. 26, p. 147-164, jan./abr. 2013.
- ZANITELLI, L. M. A Lei de Cotas para Pessoas Portadoras de Deficiência nas Empresas Brasileiras: Impacto e Possíveis Alternativas. **Ciência & Saúde Coletiva**, Porto Alegre, v. 18, n. 7, p. 2085-2094, 2013.