

Acessibilidade e inclusão no mercado de trabalho



© Copyright 2022. Centro Universitário São Camilo.

TODOS OS DIREITOS RESERVADOS.

Coleção Ensaios sobre Acessibilidade

Volume 8 – Acessibilidade e inclusão no mercado de trabalho

Centro Universitário São Camilo

REITOR

João Batista Gomes de Lima

VICE-REITOR e PRÓ-REITOR ADMINISTRATIVO

Anísio Baldessin

PRÓ-REITOR ACADÊMICO

Carlos Ferrara Junior

Organizadora

Gláucia Rosana Guerra Benute

Autores

Gláucia Rosana Guerra Benute; Gleidis Roberta Guerra; Selma Marquette Molina;

Sonia Maria Soares Rodrigues Pereira

Produção editorial

Bruna San Gregório

Cintia Machado dos Santos

Bruna Diseró



A158

v.8

Acessibilidade e inclusão no mercado de trabalho, volume 8 /
Gláucia Rosana Guerra Benute (Org.) -- São Paulo: Setor de Publica-
ções - Centro Universitário São Camilo, 2022. –

(Coleção Ensaios sobre Acessibilidade)
49 p.

Vários autores

ISBN 978-65-86702-13-2

1. Inclusão 2. Pessoas com deficiência 3. Trabalho I. Benute, Gláucia
Rosana Guerra II. Título

CDD: 362.1042

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO.....	4
LEI DE COTAS - HISTÓRICO E ATUALIDADE.....	6
GARANTIAS TRABALHISTAS DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA.....	13
HABILIDADES E COMPETÊNCIAS: UMA PRÁTICA EM TRANSFORMAÇÃO.....	21
DIFICULDADES E FACILIDADES NO PROCESSO DE INCLUSÃO NO TRABALHO.....	32
EQUIPE.....	37
REFERÊNCIAS.....	44



INTRODUÇÃO

Em 09 de julho de 2008, foi aprovado o texto da Convenção sobre os Direitos das pessoas com deficiência e de seu Protocolo Facultativo, assinados em Nova Iorque, em 30 de março de 2007. Tal Convenção visou "(...) promover, proteger e assegurar o exercício pleno e equitativo de todos os direitos humanos e liberdades fundamentais por todas as pessoas com deficiência (...)".

No entanto, na prática observa-se que o pleno direito ainda não está estabelecido quanto o direito fundamental à educação – com acesso inclusivo – que possibilite a aquisição de conhecimentos, habilidades e atitudes durante a vida em conformidade com os quatro pilares da educação: saber, saber fazer, saber conviver e saber ser (DELORS, 1998 citado por MINAYO; DEMO; SILVA, p. 2, 2020).

A evolução histórica da inserção social da pessoa com deficiência no Brasil é similar ao processo de evolução que ocorreu no resto do mundo: vai desde a intolerância, passando pela fase da invisibilidade, com segregação do convívio social; seguindo para um período identificado como uma fase do assistencialismo, em a pessoa com deficiência era cuidada por organizações específicas para esta população e chega na fase dos direitos humanos em que passam a ser discutidos e considerados o direito social à educação e ao trabalho. (SASSAKI, 2010).





LEI DE COTAS - HISTÓRICO E ATUALIDADE

Contar sobre a história de inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho brasileiro é percorrer um caminho de muitas conquistas, fruto do ativismo dessas pessoas em busca



Figura 1 - imagem representando a diferença entre equidade e igualdade. Fonte - <https://www.inclutopia.com.br/l/equidade-muito-mais-do-que-igualdade/>

de sua dignidade e autonomia de vida. Processo que permitiu a elaboração de uma série de aparatos legais, entre eles a Lei 8213/1991, conhecida como “Lei de Cotas”, que tem promovido a empregabilidade da pessoa com deficiência.

“A partir de meados do século XX, é possível observar o surgimento de organizações criadas e geridas pelas próprias pessoas com deficiência. A motivação inicial é a solidariedade entre pares nos seguintes grupos de deficiência: cegos, surdos e deficientes físicos [...] Eram iniciativas que visavam ao auxílio mútuo e à sobrevivência, sem objetivo político prioritariamente definido [...] no entanto, constituíram o embrião das iniciativas de cunho político que surgiram no Brasil, sobretudo durante a década de 1970” (LANNA JÚNIOR, 2010, p. 28).



Figura 2 - Balança de medição contendo em um lado a figura de uma pessoa com deficiência e do outro uma pessoa sem deficiência.

Nos anos 70 o movimento por busca de efetivação de direitos foi se fortalecendo e nos anos 80 uma série de conquistas começaram a se concretizar. Forma-se a Coalizão Nacional Pró-Federação de Entidades de Pessoas Deficientes e a partir desse movimento se organizou a Federação Nacional das Entidades de Pessoas Deficientes e os Encontros Nacionais de Entidades de Pessoas Deficientes em 1980, 1981 e 1983.

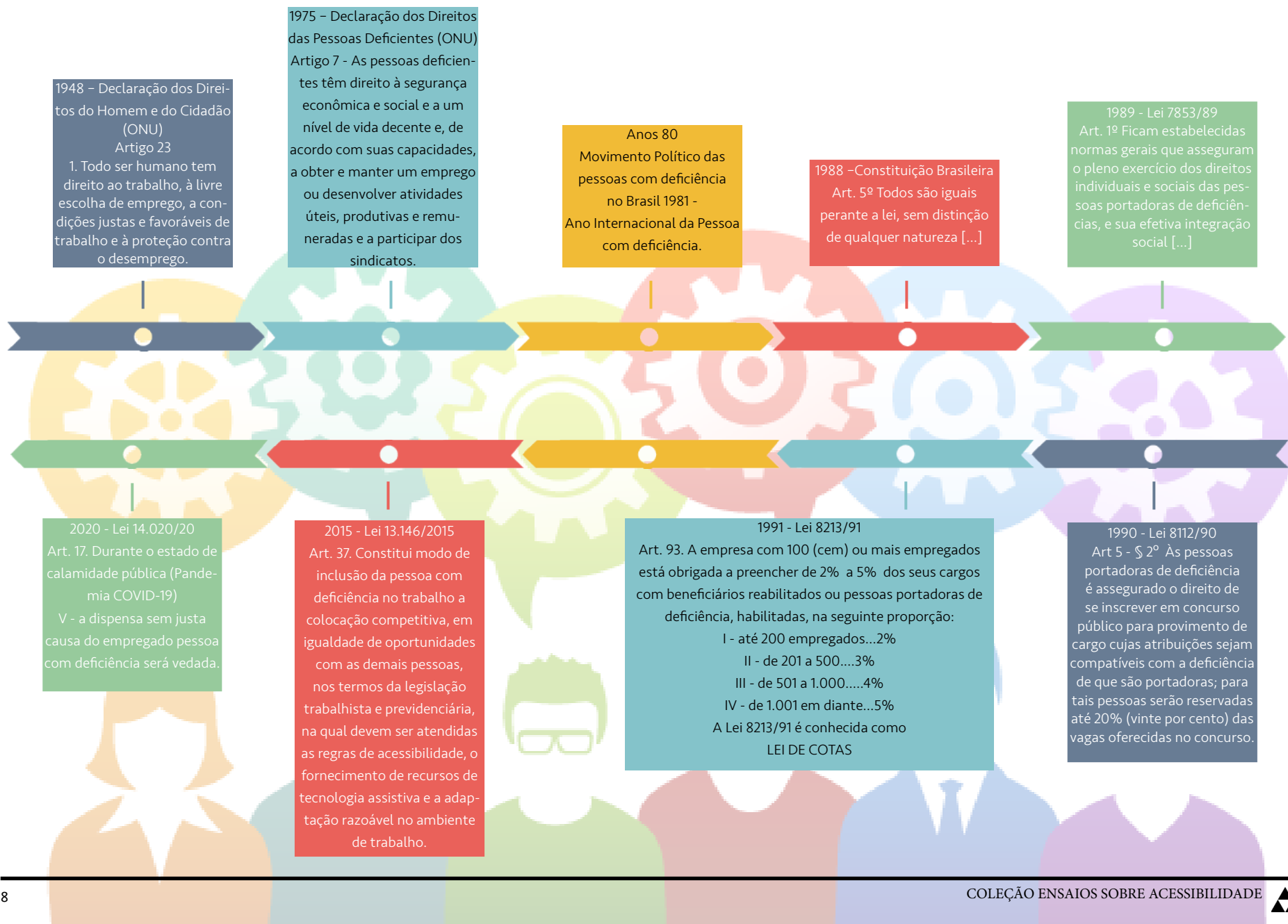
Pela primeira vez, as pessoas com deficiência falavam por si. Os encontros foram pensados, organizados e executados por elas. As pautas dos encontros refletiam a busca de representatividade na sociedade e a expressão de suas verdadeiras necessidades para viverem de forma equitativa às pessoas sem deficiência.



Figura 3 - SÍMBOLO OFICIAL DO ANO INTERNACIONAL DAS PESSOAS DEFICIENTES - 1981, REPRESENTA DUAS PESSOAS QUE SE DÃO AS MÃOS, NUMA ATITUDE MÚTUA DE SOLIDARIEDADE E DE APOIO EM PLANO DE IGUALDADE, CIRCUNDADAS POR PARTE DO EMBLEMA DAS NAÇÕES UNIDAS. Fonte - <http://www.dominiopublico.gov.br/download/texto/me002911.pdf>



Os esforços para a efetivação de direitos se mantêm até nossos dias. Vamos acompanhar como se deu o estabelecimento de garantias legais que propiciaram acesso ao mundo do trabalho.



O estabelecimento desses recursos legais, principalmente a Lei 8213/91, a “Lei de Cotas” abriu espaço para a pessoa com deficiência no mercado de trabalho.



Por que essa lei é importante para a pessoa com deficiência?

Porque, a partir dessa lei, a empresa com mais de 100 colaboradores deve ter uma reserva de vagas para pessoa com deficiência, sendo que essas contratações, minimamente, precisam respeitar a seguinte porcentagem:

- 100 a 200 colaboradores = 2%
- 201 a 500 colaboradores = 3%
- 501 a 1000 colaboradores = 4%
- 1001 em diante = 5%

Então, em uma empresa com 250 colaboradores, 5 vagas devem ser preenchidas por pessoa com deficiência. Em uma empresa com 1300 colaboradores, 65 vagas são destinadas para pessoa com deficiência, e assim por diante.



E quem tem direito a essa cota???



Segundo o documento orientador do Ministério do Trabalho (BRASIL, 2018), para a cumprimento do art. 93 da “Lei de Cotas”, têm direito a inclusão nas cotas as pessoas com deficiência física, auditiva, visual, intelectual e psicossocial.

É considerado pessoa com deficiência “aquela que tem impedimento de longo prazo de natureza física, mental, intelectual ou sensorial, o qual, em interação com uma ou mais barreiras, pode obstruir sua participação plena e efetiva na sociedade em igualdade de condições com as demais pessoas. (BRASIL, 2015).

Para acessar o direito à essa cota, a pessoa com deficiência necessita comprovar sua condição por meio de laudo médico emitido pela rede pública de saúde ou Certificado de Reabilitação Profissional emitido pelo INSS.



DEFICIÊNCIA	DEFINIÇÃO
FÍSICA	Alteração completa ou parcial de alguma parte do corpo, acarretando comprometimento da função física. Enquadram-se essas alterações em plegia, paralisia, amputação, ostomia, paralisia cerebral, nanismo e pessoa com alguma deformidade congênita ou adquirida em um membro, exceto às deformidades que não impliquem em perda de função ou as deformidades estéticas. Contudo, “situações de lesões com deformidade de face, crânio, perda de partes da mandíbula, queimaduras graves, tumorações em face, escalpelamentos [...] podem ser enquadradas”. (BRASIL, 2018, p.10)
AUDITIVA	Perda bilateral da audição, parcial ou total, de quarenta e um decibéis (dB) ou mais, aferida por audiograma nas frequências de 500HZ, 1.000HZ, 2.000Hz e 3.000Hz. (BRASIL, 2004).
VISUAL	<p>a) cegueira, na qual a acuidade visual é igual ou menor que 0,05 (20/400) no melhor olho, com a melhor correção óptica;</p> <p>b) baixa visão, que significa acuidade visual entre 0,3 (20/60) e 0,05 (20/400) no melhor olho, com a melhor correção óptica;</p> <p>c) somatória da medida do campo visual em ambos os olhos for igual ou menor que 60°;</p> <p>d) ocorrência simultânea de quaisquer das condições anteriores.</p> <p>“O termo cegueira [...] não significa, necessariamente, total incapacidade para ver, mas, isso sim, prejuízo dessa aptidão a níveis incapacitantes para o exercício de tarefas rotineiras.” (BRASIL, 2018, p.13).</p>
INTELLECTUAL	<p>Funcionamento intelectual significativamente inferior à média, com manifestação antes dos dezoito anos e limitações associadas a duas ou mais áreas de habilidades adaptativas, tais como:</p> <p>a) comunicação; b) cuidado pessoal; c) habilidades sociais; d) utilização dos recursos da comunidade;</p> <p>e) saúde e segurança; f) habilidades acadêmicas; g) lazer; h) trabalho.</p> <p>As síndromes, como a Síndrome de Down, e outras nas quais se constate o rebaixamento intelectual podem entrar neste enquadramento.</p>
PSICOSSOCIAL	<p>Caracteriza-se por sequelas devido a transtorno mental que ocorre por tempo prolongado. Devido às sequelas a pessoa apresenta limitações em suas funcionalidades.</p> <p>“Um transtorno mental é uma síndrome caracterizada por perturbação clinicamente significativa na cognição, na regulação emocional ou no comportamento de um indivíduo que reflete uma disfunção nos processos psicológicos, biológicos ou de desenvolvimento subjacentes ao funcionamento mental.” (DSM-5, 2014, p.20).</p> <p>Exemplos de transtorno mental: esquizofrenia, transtorno depressivo persistente (distímia), epilepsia e transtorno bipolar.</p> <p>Para que se caracterize uma deficiência psicossocial é necessário:</p> <p>“[...] existir disfunção social/ocupacional por uma porção significativa do tempo desde o início da perturbação. Uma ou mais áreas importantes do funcionamento, tais como trabalho, relações interpessoais ou cuidados pessoais, estão acentuadamente abaixo do nível alcançado antes do início do transtorno. E deve ser incurável, dentro dos conhecimentos atuais, mesmo que haja controle dos sintomas.” (BRASIL, 2018, p.16)</p>
TRANSTORNO DO ESPECTRO AUTISTA (TEA)	<p>“A pessoa com transtorno do espectro autista é considerada pessoa com deficiência, para todos os efeitos legais.” (BRASIL, 2012). O transtorno se caracteriza por:</p> <p>a) deficiência persistente e clinicamente significativa da comunicação e da interação sociais, manifestada por deficiência marcada de comunicação verbal e não verbal usada para interação social; ausência de reciprocidade social; falência em desenvolver e manter relações apropriadas ao seu nível de desenvolvimento;</p> <p>b) padrões restritivos e repetitivos de comportamentos, interesses e atividades, manifestados por comportamentos motores ou verbais estereotipados ou por comportamentos sensoriais incomuns; excessiva aderência a rotinas e padrões de comportamento ritualizados; interesses restritos e fixos.</p>
DEFICIÊNCIAS MÚLTIPLAS	Associação de duas ou mais deficiências.
MOBILIDADE REDUZIDA	Refere-se a pessoas que apesar de não serem consideradas pessoas com deficiência, têm, por diversos motivos, “[...] dificuldade de movimentar-se, permanente ou temporariamente, gerando redução efetiva da mobilidade, flexibilidade, coordenação motora e percepção.” (BRASIL, 2004).





GARANTIAS TRABALHISTAS DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA

A Constituição brasileira define que é direito de todo cidadão a “VIII - busca do pleno emprego” (BRASIL, 1998, art.170) e no capítulo sobre os direitos sociais apresenta uma série de ordenações referentes à garantia de direitos dos trabalhadores.

A pessoa com deficiência, como cidadã brasileira, tem a garantia de todos os direitos definidos pela Constituição, sendo relevante a “XXXI - proibição de qualquer discriminação no tocante a salário e critérios de admissão do trabalhador portador de deficiência [...]”, o que é reiterado pela Consolidação das Leis de Trabalho (CLT - BRASIL, 1943).

As leis trabalhistas não diferem para a pessoa com deficiência, contudo trazem a garantia de alguns direitos específicos, como o exposto acima. Dentre outros aspectos, considera-se importante a:

I - colocação competitiva: processo de contratação regular, nos termos da legislação trabalhista e previdenciária, que independe da adoção de procedimentos especiais para sua concretização, não sendo excluída a possibilidade de utilização de apoios especiais;

II - colocação seletiva: processo de contratação regular, nos termos da legislação trabalhista e previdenciária, que depende da adoção de procedimentos e apoios especiais para sua concretização; e

III - promoção do trabalho por conta própria: processo de fomento da ação de uma ou mais pessoas, mediante trabalho autônomo, cooperativado ou em regime de economia familiar, com vista à emancipação econômica e pessoal. (BRASIL, 1999).



Por apoios especiais entende-se:


"[...] a orientação, a supervisão e as ajudas técnicas entre outros elementos que auxiliem ou permitam compensar uma ou mais limitações funcionais motoras, sensoriais ou mentais da pessoa portadora de deficiência, de modo a superar as barreiras da mobilidade e da comunicação, possibilitando a plena utilização de suas capacidades em condições de normalidade." (BRASIL, 1999).

Por procedimentos especiais entende-se:

"[...] os meios utilizados para a contratação de pessoa que, devido ao seu grau de deficiência, transitória ou permanente, exija condições especiais, tais como jornada variável, horário flexível, proporcionalidade de salário, ambiente de trabalho adequado às suas especificidades, entre outros." (BRASIL, 1999).

A colocação competitiva é compreendida pela perspectiva equitativa de acesso e permanência no mundo laboral. Segundo o estatuto da pessoa com Deficiência (BRASIL, 2015), a contratação da pessoa com deficiência segue as seguintes diretrizes:





Prioridade no atendimento à pessoa com deficiência com maior dificuldade de inserção no campo de trabalho.

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.

Respeito ao perfil vocacional e ao interesse da pessoa com deficiência apoiada.

Oferta de aconselhamento e de apoio aos empregadores, com vistas à definição de estratégias de inclusão e de superação de barreiras, inclusive atitudinais.

Realização de avaliações periódicas.

Articulação intersetorial das políticas públicas.

Possibilidade de participação de organizações da sociedade civil.

Dessa forma, oferecidas as condições para a atuação profissional de forma equitativa, o colaborador com deficiência passa pelos mesmos processos dos demais colaboradores devendo cumprir com suas atribuições com eficiência e competência, assim como participar das possibilidades de evolução funcional, formação em trabalho, entre outros processos oferecidos pela empresa.

E quanto à demissão? Essa é uma situação que gera dúvidas e é envolvida em mitos.

A legislação define que:

"A dispensa de pessoa com deficiência ou de beneficiário reabilitado da Previdência Social ao final de contrato por prazo determinado de mais de 90 (noventa) dias e a dispensa imotivada em contrato por prazo indeterminado somente poderão ocorrer após a contratação de outro trabalhador com deficiência ou beneficiário reabilitado da Previdência Social." (BRASIL, 1991).

Dessa forma, o processo de demissão da pessoa com deficiência obedece às mesmas diretrizes da pessoa sem deficiência, com a ressalva de que, ao se demitir uma pessoa com deficiência, outra pessoa com deficiência deverá ser contratada para a vaga que ficou em aberto, seja na mesma ou em outra função. Salienta-se que não é necessário que o novo contratado tenha a mesma deficiência do colaborador substituído.

Outro aspecto que gera mitos é quanto a jornada especial de trabalho. A pessoa com deficiência tem direito a jornada especial, mas com proporcionalidade de salário. Assim, ela tem direito a sair em horário diferenciado para realizar tratamento médico, por exemplo, mas nesse caso, haverá ajuste na proporcionalidade salarial.

Existe um projeto de lei (PL) para que a carga horária da pessoa com deficiência seja de sete horas diárias (BRASIL, 2021b), justificado pelas dificuldades enfrentadas no transporte e acesso arquitetônico e urbanístico.



O PL encontra-se na Comissão de Constituição, Justiça e Cidadania, aguardando recebimento de emendas.

Mas, apesar do Brasil ter avançado na garantia do direito ao trabalho à pessoa com deficiência, por que ainda existe tanta dificuldade na inserção no mundo do trabalho?

Como avançar na efetiva garantia dos direitos da pessoa com deficiência?

Segundo a Pesquisa Nacional de Saúde (PNS), realizada em 2019, dezessete milhões e trezentos mil brasileiros acima de dois anos têm deficiência, sendo que:

considerou-se pessoa com deficiência aquela que tenha respondido apresentar muita dificuldade ou não conseguir de modo algum em uma ou mais questões relativas às dificuldades sejam de enxergar, de ouvir, de se locomover, de realizar movimentos nos membros superiores ou de realizar tarefas habituais em decorrência de limitações nas funções mentais ou intelectuais, independente do uso de aparelhos de auxílio. (BRASIL, 2021).

Sabia que só 24,8% das pessoas com deficiência, acima de 14 anos têm alguma ocupação?

E estudo, então? Somente 5% cursam o ensino superior!

Dados: BRASIL, 2021



Ao se considerar o número de trabalhadores inseridos no contexto formal de trabalho temos que “segundo os dados da Rais-ME, em 31 de dezembro de 2018, havia 486,8 mil vínculos formais ativos de pessoas com deficiência.” (DIEESE, 2020, p.9).

Entre os fatores que podem ser considerados como motivo para o pequeno número de pessoa com deficiência inseridos no mundo do trabalho e no acesso à educação encontra-se a dificuldade em tornar a sociedade inclusiva tanto em termos de acessibilidade arquitetônica, comunicacional, atitudinal, social, nos transportes, na tecnologia, assim como promover melhor condição de acesso à saúde.



Uma das maiores barreiras enfrentadas pela pessoa com deficiência é o preconceito da família e de muitas pessoas da sociedade que a percebe por aquilo que tem dificuldade ou impossibilidade em realizar, em detrimento de suas potencialidades, o que se chama de capacitismo.

O capacitismo é um entre outros fatores que surgem como dificultadores para o ingresso e permanência da pessoa com deficiência no mercado de trabalho, fatores que vão para além das questões legais, observadas pela Lei de Cotas.

Essas barreiras influem na hora da contratação das pessoas com deficiência, pois pela falta de conhecimento e sensibilidade do empre-



gador em relação às limitações, necessidades, capacidades e habilidades da pessoa com deficiência, podem surgir situações como a contratação para uma vaga que não corresponda à realidade de quem está sendo contratado.

Situações como, alocar a pessoa em atividade muito abaixo da que efetivamente pode ocupar, por sua formação e potencialidades. Disponibilização de vagas somente para preencher a reserva exigida pela Lei de Cotas, sem considerar a deficiência em relação às atribuições que a vaga determina. Falta de acessibilidade em relação ao espaço de trabalho ou inexistência de tecnologia assistiva.

Assim, considerando que o processo de inserção da pessoa com deficiência no âmbito do trabalho formal ainda não se tornou realidade para muitas pessoas que estão nessa condição, é importante que se lance a percepção para atitudes que possam ir a cada dia melhorando o acesso ao trabalho e assim à autonomia e à vida digna, com direitos respeitados.

Que as vagas sejam compatíveis ao perfil profissional da pessoa com deficiência. Que as empresas atendam às necessidades específicas da deficiência que o colaborador tem, possibilitando sua inclusão e crescimento profissional. Que se desenvolvam programas de aprendizagem específicos para as pessoas com deficiência, assim como se proporcione a aprendizagem no local do trabalho.

Sempre é relevante lembrar que a diversidade potencializa saberes, e com esses saberes, mais e melhores fazeres. E se vivemos em um mundo no qual números e cifras importam,

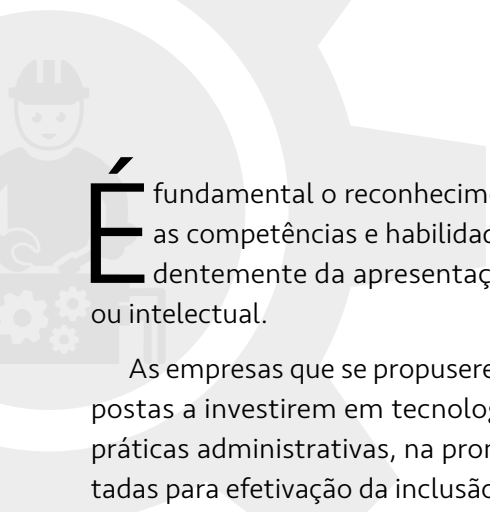
(...) os resultados mostram que empresas que contratam pessoas com deficiência estão acima da média em termos de proficiência (receita bruta e lucro líquido) e de criação de valor (margem de lucro econômico). Além disso, a rotatividade das pessoas com deficiência é 48% menor que a das pessoas sem deficiência. Ademais, a rotatividade da equipe em geral pode ser reduzida em até 30% se houver pessoas com deficiência na força de trabalho. (OIT, 2021, p. 16).



Assim, desejamos que o conhecimento dos direitos fundamentais das pessoas com deficiência possa ser cada vez mais difundido para que, munidos da consciência desses direitos, a pessoa com deficiência continuem ativas para que suas potencialidades e sabedorias, fruto da diversidade humana, possam contribuir na sociedade na qual vivem.



HABILIDADES E COMPETÊNCIAS: UMA PRÁTICA EM TRANSFORMAÇÃO



É fundamental o reconhecimento da necessidade de se conhecer as competências e habilidades que uma pessoa possui independentemente da apresentação de um comprometimento físico ou intelectual.

As empresas que se propuserem a ser inclusivas deverão estar dispostas a investirem em tecnologia, a trabalhar com mudanças nas práticas administrativas, na promoção e preparação de Equipes voltadas para efetivação da inclusão de seus funcionários. (SILVA, 2014).

Além disso, trabalhar em sentido de colaboração e em cooperação é fundamental. A cooperação deve ocorrer em todas as instâncias de uma instituição, para que o processo de inclusão possa se intensificar e se fortalecer. Desta forma, será possível reconhecer as competências e habilidades de cada membro da equipe e adequar a atuação frente ao seu saber.

Para falar em competências, deve-se pensar no contexto em que se está interessado em obter respostas para as situações diversificadas que variam em função de cada empresa.

Diz-se que uma pessoa é habilidosa quando ela é capaz de realizar uma tarefa, desta forma, as habilidades profissionais são desejadas no ambiente de trabalho para que as atividades sejam realizadas em cada ocupação.



Quadro 1 – Competência e habilidades

Competência	Habilidades
<p>Competência é um saber agir profissional responsável, reconhecido pelos outros e implica em saber mobilizar, integrar e transferir os conhecimentos, recursos e habilidades num determinado contexto profissional (LE BOTERF, 2003).</p>	<p>As habilidades são qualidades que o profissional tem para realizar alguma atividade.</p>

Fonte: Adaptado de Le Boterf (2003)

As competências são entendidas como a capacidade de “mobilizar um conjunto de recursos cognitivos (saberes, capacidades, informações etc.) para solucionar com pertinência e eficácia uma série de situações” (PERRENOUD, 1999, p. 30 citado por MORAES, 2019).

As competências estão ligadas a contextos culturais, profissionais e condições sociais. As pessoas com deficiência não vivem todos as mesmas situações, elas desenvolvem competências adaptadas a sua deficiência.

Para Sapeta (2013), as competências não se limitam ao estoque de conhecimentos teóricos e empíricos da pessoa. Zarifian (2004) citado por Sapeta (2013), aponta os elementos que complementam uma melhor compreensão sobre a competência, quando afirma que ela é:

- a) Uma tomada de iniciativa e de responsabilidade da pessoa nas situações que ela vive;
- b) A inteligência prática utilizada em cada situação;
- c) A ação de mobilizar ou envolver uma rede de atores, compartilhar os problemas, tomar decisões e assumir as responsabilidades.

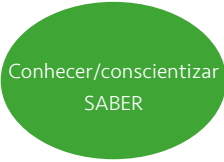

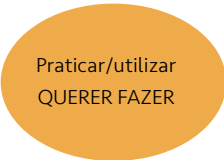
De modo geral, o conhecimento (C) precisa ser posto em prática (habilidade - H) com objetivos e métodos bem definidos e executados (atitudes - A). Essa é a melhor maneira de trabalhar o CHA e experimentar, efetivamente, os benefícios desse tripé na vida pessoal e profissional (MAXIMIANO, 2019).



Trabalhar o CHA, ou seja, trabalhar as competências da pessoa com deficiência de forma consistente é a melhor forma de identificar as necessidades de treinamento, visando o desenvolvimento para garantir a obtenção dos resultados esperados.

O desenvolvimento e o treinamento são estratégias que proporcionam à pessoa com deficiência o aperfeiçoamento de conhecimentos, habilidades e atitudes que combinados trazem um grande crescimento para a pessoa com deficiência. Lembrando que as pessoas com deficiência possuem determinadas limitações, mas não deixam de ter as suas habilidades e o importante é reconhecê-las, tanto pela pessoa como pela empresa. A empresa, junto com o gestor e o com o RH, deve conduzi-la para um setor adequado, preparado para recebê-la e estimulando o seu conhecimento e crescimento.

Quadro 2 – Como utilizar o CHA: Conhecimento, habilidades e atitudes

Conhecimento	
Saber teórico: a pessoa com deficiência deve identificar quais são seus objetivos e necessidades para buscar conhecimentos que podem acontecer por meio de estudos e/ou apoio de pessoas que têm experiência no assunto.	
Habilidades	
Saber fazer: a pessoa com deficiência precisa saber como executar, lembrando que o processo passa por treinos, erros e acertos...	
Atitudes	
Agir: De nada adianta ter conhecimento e habilidade e não estar disposto a colocar o plano em prática. É importante, por exemplo, ter atitude para mudança, além de foco e resiliência para não desistir diante das dificuldades...	

Fonte: Adaptado de Oliveira (2021)



Muitas organizações fazem o levantamento de necessidades de treinamento baseados no C e no H e deixam de lado o A, justamente o que gera a atitude, o querer fazer que resulta em competência da pessoa com deficiência.

O ingresso recente e mandatário das pessoas com deficiências nas organizações, as especificidades da inclusão representada pelo tipo e grau de deficiência, somados ao isolamento social em que vivem os deficientes em nossa sociedade fazem com que o desafio dos gestores quanto à inclusão de pessoa com deficiência na organização passe, necessariamente, por um processo de aprendizagem centrado na experiência e pelo desenvolvimento de novas competências (SERRANO; BRUNSTEIN, 2011).

Logo, o gestor precisa refletir sobre a ação para realizar a inclusão de Pessoa com deficiência fazendo com que estas participem ativamente das situações do ambiente profissional, contribuindo, desta maneira, para o desenvolvimento de novas competências.

Competência para a diversidade não significa uma listagem de competências, nem criar competências, mas sim identificar quais conhecimentos e habilidades são mobilizados pelos gestores para tratar com as questões relacionadas às diferenças no qual atuam (SERRANO; BRUNSTEIN, 2011).

Quadro 3 – Como utilizar o conceito de competências

Descrever as competências necessárias para o setor;
As competências devem ser avaliadas conforme sua importância para a organização;
A seleção de pessoa com deficiência deve se basear nessas competências;
As competências de pessoa com deficiência precisam ser desenvolvidas (treinamento);
O desempenho da pessoa com deficiência pode ser acompanhado com base nas competências.

Fonte: Adaptado de Sólides (2021)



Dentre os diversos aspectos que permeiam a contestação das competências, destacam-se alguns deles:

Quadro 4 – Exemplos de competências

- **Mudança:** lidar com mudanças;
- **Extroversão:** Geralmente ligada à comunicação, essa competência indica as habilidades e o comportamento de comunicação e o grau de sociabilidade;
- **Formalidade:** lidar com regras e condutas formais, e de operar de acordo com os regulamentos da organização;
- **Concentração:** Nível de capacidade/necessidade de concentração para execução de um trabalho;
- **Paciência:** manter a tranquilidade e o raciocínio em situações estressantes ou que fujam a seu controle;
- **Automotivação:** capacidade da pessoa em criar motivação e propósito por conta própria.

Fonte: Adaptado de Sólides (2021)

Isto implica na necessidade de desenvolver programas específicos ou adaptados para o progresso profissional de pessoa com deficiência, não só contribuindo para uma inclusão na empresa, mas também possibilitando à pessoa um espaço para desenvolver suas competências e serem reconhecidas pelo seu esforço.

Pessoas com deficiência precisam ter espaço para desenvolver todo o seu potencial e devem ser reconhecidas de forma meritória pelos seus esforços, seja com a progressão na carreira ou com a participação nos programas de incentivo (CARRIJO, 2020).

Como se pode observar, as ações para o desenvolvimento de competências de pessoa com deficiência devem ser implementadas não só como contribuição para o aperfeiçoamento da qualidade dos serviços prestados, mas também como políticas de participação e valorização permanentes.



Na medida que se vive uma revolução tecnológica que provoca mudanças no modo de produção e nas relações sociais isto afeta a qualificação profissional das pessoas incluindo as pessoas com deficiência.

A globalização demanda cada vez mais serviços e produtos de alta qualidade, o que, por sua vez, exige o desenvolvimento tecnológico e promove um mercado cada vez mais competitivo. A competitividade, por sua vez, exige produtividade com qualidade, requerendo trabalhadores qualificados (MAIA; FREITAS, 2015).

A qualificação e integração de pessoa com deficiência deve ser trabalhada dentro da própria empresa, destacando-se palestras, projetos, festas de funcionários, programação da CIPA, Cursos de Graduação, Cursos Técnicos, Pós-graduação e como sugestão, deve-se investir em estratégias de networks, treinamentos on-the-job e outras possibilidades para o desenvolvimento de competências.

Isto propicia como benefícios a melhora na acessibilidade aos diversos ambientes que as pessoas com deficiência frequentam e na execução de suas atividades, além de promover oportunidades para a redução das eventuais barreiras existentes.



Um conceito, não tão novo assim, são as trilhas de aprendizagem que se apresentam como caminhos alternativos e flexíveis para o desenvolvimento das competências de uma pessoa, incluindo a pessoa com deficiência. As trilhas de aprendizagem representam uma estratégia de aprimoramento, que propicia ao colaborador o aprendizado contínuo através de múltiplas

formas de aperfeiçoamento pessoal e profissional (SILVA, 2016).

Quadro 5 – Trilhas de aprendizagem

As trilhas de aprendizagem são um conjunto integrado e sistemático de ações de desenvolvimento que recorrem a múltiplas formas de aprendizagem.

O objetivo é produzir conhecimento necessário para o desenvolvimento de competências – o que engloba conhecimentos, habilidades e atitudes – requeridas para o desempenho das atividades do dia a dia profissional.



Fonte: Adaptado de Silva (2016)

Em outras palavras, as trilhas de aprendizagem são atividades planejadas que permitem a construção de conhecimentos sobre um determinado tema. É como um laboratório onde se praticam experiências de aprendizagem, facilitando a aquisição de conteúdos sobre uma situação definida, como por exemplo: desenvolvimento de relacionamento interpessoal.

Isto se diferencia de um programa de treinamento, que em geral está vinculado à melhoria do desempenho de uma atividade de um cargo, pois deve levar em consideração os anseios e necessidades de desenvolvimento dos colaboradores.

Cada pessoa com deficiência deve conceber as atividades de sua trilha em função de suas necessidades para atingir um determinado objetivo:

O grande mote das trilhas de aprendizagem é dar suporte ao profissional, que é próprio protagonista da formação e qualificação. Alguém que almeja por oportunidades de capacitação e necessidades de aperfeiçoamento poderá criar seu mapa de aprendizagem, o seu itinerário formativo, e caminhará na sua própria trilha (SILVA, 2016).



Quadro 6 – Exemplos de atividades de aprendizagem a programar



Fonte: Adaptado de Silva (2016)

Importante observar que as pessoas não são iguais em termos de aprendizagem, pois cada uma apresenta motivações diferentes, experiências distintas e aspirações específicas.

Como ponto de partida para o desenvolvimento de sua trilha, o profissional deve reconhecer quais as competências ele deve priorizar para ampliar o conjunto de conhecimentos. Para isso, é fundamental reconhecer que tipos de competências devem ser destacadas para programar atividades a desenvolvê-las.

Para poder priorizar as competências a serem desenvolvidas a pessoa com deficiência deve entender a classificação dos tipos de competências: (1) os domínios da aprendizagem e (2) os saberes. Esta tipologia foi desenvolvida com o objetivo de instrumentalizar a aplicação das competências ao campo da educação superior e apresentada pela primeira vez, em 1956, por um grupo liderado por Benjamin Bloom (MAXIMIANO, 2019).

Quadro 7- Domínios da aprendizagem

DOMÍNIO COGNITIVO	DOMÍNIO AFETIVO	DOMÍNIO PSICOMOTOR
Habilidades mentais Competência Técnica	Sentimentos/manifesta- ções emocionais: atitudes	Habilidades manuais ou físicas

Fonte: Adaptado de Maximiano (2019)

O segundo tipo de competências está relacionado aos “saberes”.

Quadro 8 – Saberes

SABER PROPRIA- MENTE DITO	SABER FAZER	SABER SER	SABER FAZER A FAZER
Conhecimentos gerais ou especiali- zados para desem- penhar a atividade	Domínio de ferra- mentas e métodos para realizar a atividade	Maneiras desejáveis de agir e interagir	Saber fazer outras pessoas a fazerem, ensinar

Fonte: Adaptado de Maximiano (2019)

Exemplificando um pouco estes quatro tipos de saberes:

a) Conhecer os conceitos básicos de contabilidade é um saber propriamente dito, pois é um conhecimento especializado para alguém que trabalha no departamento de contabilidade da empresa.

b) Ser capaz de localizar um histórico escolar solicitado por um aluno na secretaria é um saber fazer, pois exige o domínio de ferramentas e métodos de localização de um arquivo numa pasta.

c) Ser cuidadoso na recepção de um visitante e encaminhá-lo ao local para atendimento é um saber ser, pois exige um conjunto de aptidões e comportamentos no trabalho.

d) Ser capaz de explicar o funcionamento do processo de solicitação de atendimento para tecnologia da informação é um saber fazer a fazer, pois significa saber fazer outras pessoas a fazerem o processo, ou seja, ensinar outras pessoas a fazerem.



Tudo isso faz sentido e se encaixa dentro dos domínios da aprendizagem, pois:

- Saberes propriamente ditos são os conhecimentos;
- Saber fazer são as habilidades;
- Saber ser são as atitudes;
- Saber fazer a fazerem é um tipo especial de habilidade.

Agora você tem todos os requisitos para construir a sua trilha de aprendizagem. É só seguir os passos seguintes.

Quadro 9 – Construindo a trilha de aprendizagem

- 1 – Conheça suas competências e estabeleça quais você necessita desenvolver.**
- 2 – Construa uma sequência de conteúdos de acordo com o nível de importância.**
- 3 – Pesquise e utilize recursos variados (vídeos, plataformas on-line, jogos...) para cada conteúdo selecionado.**
- 4 – Após realizar cada conteúdo previsto no item 2, verifique se sua trilha deve ser alterada ou mantida como previsto.**

LEMBRETE: A sua trilha deve ser versátil e você precisa fazer continuamente avaliações para manter-se na trilha ou alterá-la de acordo com suas necessidades.

Fonte: Elaboração própria (2021)

Como se pode perceber, as trilhas de aprendizagem possibilitam a pessoa com deficiência a elaboração do processo de desenvolvimento de suas competências, apresentando vantagens de aumentar a motivação própria, ampliar conhecimentos, reconhecer suas competências, potencializar seu processo de aprendizagem, ampliando sua percepção sobre as possibilidades profissionais de evolução da sua carreira. Destaca-se, dentro dessa concepção, a necessidade de participação do outro e da automotivação do funcionário e, também, pesquisar na empresa as possibilidades para ampliar as suas competências.



Contata-se dessa forma, que todos os cidadãos têm o Direito de buscar conhecimento, e a importância de ofertar as possibilidades de crescimento e estabelecer práticas de motivação para estimular as habilidades e o seu aperfeiçoamento para atingir Competências que lhe trarão mais segurança e qualidade de vida, sentindo-se como participante ativo da empresa.



DIFICULDADES E FACILIDADES NO PROCESSO DE INCLUSÃO NO TRABALHO

As empresas que contratam pessoa com deficiência pela obrigatoriedade da lei perdem a oportunidade de agregar valor pela capacidade dos indivíduos. Isso acontece por diversos fatores: a falta de acessibilidade, banco de currículos pouco confiável e as dificuldades para a criação de vagas de pessoas com deficiência.

Nem sempre as vagas disponíveis para pessoa com deficiência são atrativas ou estão de acordo com as expectativas dos candidatos. Também há uma resistência maior das pessoas da empresa, que ignoram a capacidade e colocam na frente as dificuldades de acesso e de adequação do ambiente (MAIA; FREITAS, 2015).

A principal dificuldade encontrada pela pessoa com deficiência consiste no encontro de uma vaga que ofereça condições para o desempenho de uma função na qual ela esteja minimamente preparada. Quando se encontra uma vaga, o salário não é atraente e muitas vezes a desmotiva e a leva a desistir do processo seletivo.

O IBGE indica que dentre as pessoas com deficiência inseridas no mercado de trabalho, 46% ganham menos que um salário-mínimo e, para muitas delas, não existe a possibilidade de um plano de carreira promissor. Ou seja, é um círculo vicioso: baixa qualificação por falta de oportunidades e falta de oportunidades por baixa qualificação (GUIMARÃES, 2021).

Observa-se no Centro Universitário São Camilo, de acordo com os dados estatísticos, que a demissão quando ocorre é quando novos horizontes se abrem para a pessoa com deficiência.



Dedicação ao trabalho, baixo índice de absenteísmo e bom desempenho nas atividades elevam as pessoas com deficiência à posição de referências para novas contratações (SERRANO; BRUSTEIN, 2011).

Facilidades

As atitudes, os procedimentos da empresa e a postura da pessoa com deficiência são as principais facilidades encontradas no processo de inclusão no trabalho de pessoas com deficiência. Nesse sentido, o termo "facilidades" está sendo utilizado para traduzir o que se entende por "as atitudes colaborativas para o processo de inclusão".

Conhecer a parte física da empresa, conhecer o seu setor e apresentar as suas necessidades de adaptação, facilita a relação com o gestor e com os demais colegas de trabalho. Observa-se que existem os dois lados ou três ou quatro (RH, gestor, pessoa com deficiência e colegas de trabalho).

A acessibilidade atitudinal aparece na receptividade das pessoas em trabalhar com a pessoa com deficiência, como relatado em uma pesquisa realizada sobre as facilidades do processo de inclusão numa empresa (SERRANO; BRUNSTEIN, 2011).

Quadro 10 – Exemplo do cadeirante

A cadeirante que tem dificuldade no restaurante, por exemplo, tem a colaboração, ou seja, a ajuda do colega de trabalho. Porque, se ela tem que andar com as mãos, levar a cadeira, ela não tem como segurar a bandeja. Então, sempre tem um colega que a ajuda a montar o prato, que leva a bandeja para ela até a mesa. Tem esse movimento também que é bastante positivo (SERRANO, 2007, p. 134)



Fonte: Adaptado de SERRANO; BRUSTEIN (2011)



Outro fator considerado como facilitador do processo de inclusão é a política da empresa que preconiza a transparência como balizadora dos trabalhos em equipe, o que reduz o aparecimento de barreiras relativas aos trabalhos desenvolvidos por pessoa com deficiência na organização, desmitificando estereótipos e facilitando a integração entre os atores do processo de inclusão.

Outra atitude colaborativa consiste na integração e participação de pessoa com deficiência nas atividades promovidas pela empresa, proporcionando tempo e espaço para a interação entre os colaboradores.

Destacam-se outras facilidades encontradas no ambiente profissional:

- Tratamento igual a todos os colaboradores pessoa com deficiência;
- As pessoas da organização deixar a pessoa com deficiência à vontade;
- Sentir-se bem aceita pelas pessoas da empresa;
- Incentivo para que as pessoas se ajudem na instituição;
- Reconhecer o apoio recebido pelos colegas;
- Sentir-se bem em trabalhar na empresa.

Temos que ter clareza do processo de Inclusão e Integração da pessoa com deficiência, e refletir sobre determinados comportamentos que não contribuem com a Integração plena, temos como exemplos:

Comportamentos de superproteção por parte dos companheiros de trabalho e até mesmo de gestores se constituem em outra dificuldade comum enfrentada por pessoas com deficiência. Esse excesso de zelo, proteger demais, não expor ao risco, acaba impedindo que uma pessoa com deficiência cresça na empresa, podendo provocar uma desmotivação, pois seu desenvolvimento só acontece quando ela enfrenta as diversas situações reais.



A superproteção, a compaixão, e o cuidado excessivo são formas de manifestação de preconceitos e que mobilizam mecanismos de defesa. Os primeiros contatos determinam uma relação sutil, baseada nas primeiras impressões e por estereótipos que levam os gestores a estabelecerem um papel para si ou designarem papéis aos outros (GOFFMAN, 1975 citado por SERRANO; BRUNSTEIN, 2011).

É recomendado que a empresa estabeleça estratégias de qualificação, pois estas são muito valorizadas pelas pessoas com deficiência tendo em vista que a dificuldade de frequentar escolas sempre marcou o seu desenvolvimento.

Destacam-se outras dificuldades encontradas no ambiente profissional:

- Dificuldade de acesso e de transitar pela empresa;
- Sentir-se constrangido ao pedir ajuda a um colega;
- Discriminação por parte das pessoas em função da deficiência;
- Sentir-se excluído(a) por parte de companheiros de trabalho.

Estas dificuldades citadas acima podem ser minimizadas e até mesmo eliminadas pelo gestor e pelo RH quando do processo de contratação da Pessoa com deficiência. Nesta fase a empresa tem como premissa a integração e a inclusão dos seus funcionários, facilitando o processo de interação, destacando a preparação da equipe para receber a Pessoa com deficiência, apresentando todo o espaço físico e fazendo as adaptações necessárias para o desenvolvimento da sua função, incentivando que o funcionário deve estar aberto para o seu crescimento e criando a sua própria trilha de aprendizagem, usufruindo de todas as possibilidades que a empresa lhe oferece.





EQUIPE

No mundo contemporâneo, cada vez mais a diversidade está sendo desvelada e valorizada, o mesmo ocorre no mundo corporativo.

Incluir uma pessoa com deficiência na equipe é mais do que cumprir a legislação, se refere a dar oportunidades para que as habilidades e competências desta pessoa, no quesito profissional, possam ser aproveitadas pela empresa.

Este colega, que assim como todos nós apresenta possibilidades e limitações, pode ser um elemento de motivação da equipe, visto que precisa se superar a cada instante para dar conta de atividades que muitas vezes a pessoa sem deficiência realiza com tranquilidade, como por exemplo andar, falar, alimentar-se com autonomia.



A empresa que adota uma atitude inclusiva deve ser valorizada, pois demonstra que busca uma sociedade mais justa e com equidade.

Ao receber um colega com deficiência em seu trabalho, lembre-se que ele também deve pertencer ao grupo, e que deve ser respeitado e valorizado nas suas capacidades.

O ambiente de trabalho geralmente é também o local em que fazemos amigos, visto que é onde passamos a maior parte do nosso dia, por isso o entrosamento da equipe que irá trabalhar junto é tão importante. Esse entrosamento deve ocorrer de maneira natural, não deve ser uma imposição da gestão.



Algumas vezes, nesta equipe, pode ter uma pessoa com deficiência, e pode ser que o grupo tenha um grande desafio pela frente: o de incluir o colega e fazê-lo sentir-se pertencendo.

Várias questões podem interferir neste processo. Muitas vezes o desconhecimento que temos sobre a deficiência em si, alguns preconceitos que carregamos e que nos foram ensinados na infância, ou até mesmo as dificuldades que temos em nos relacionar com pessoas diferentes de nós.

Alguns fatores podem auxiliar ou dificultar o relacionamento da equipe, vamos citar alguns para que você possa ter uma melhor compreensão deste aspecto¹ :

¹Adaptado de CONTROL ID (2021). Disponível em <https://www.controlid.com.br/blog/rh/sinais-entrosamento-equipe/>. Acesso em 31 out 2021



Comunicação e relacionamento



No dia a dia das tarefas na empresa, muitas vezes adotamos uma postura de cada um por si, fazemos o nosso serviço e pronto. A falta de comunicação e de se ter um bom relacionamento com os colegas pode levar a um prejuízo no rendimento da equipe.

Caso na sua equipe tenha profissional com deficiência, verifique qual a melhor maneira de se comunicar e se relacionar com ele, utilize canais alternativos de comunicação e busque um relacionamento saudável e respeitoso.

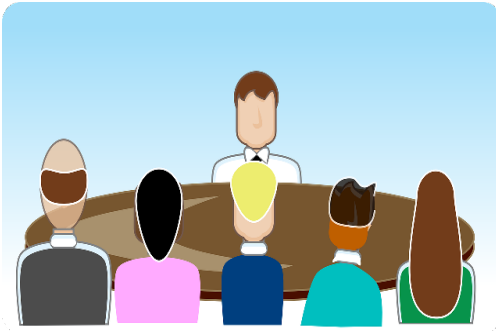
Queixas e mais queixas

Reclamações sobre as condutas dos colegas, do ponto de vista pessoal e profissional, sempre ocorrem, e quando não há entrosamento da equipe, tendem a aumentar e levar um problema para o gestor.

Compreender as capacidades e potencialidades do colega, principalmente quando ele tem uma deficiência, o ajudará a respeitar os seus limites, e não tornar isso um problema a ser resolvido pelo gestor.



Desmotivação e clima pesado

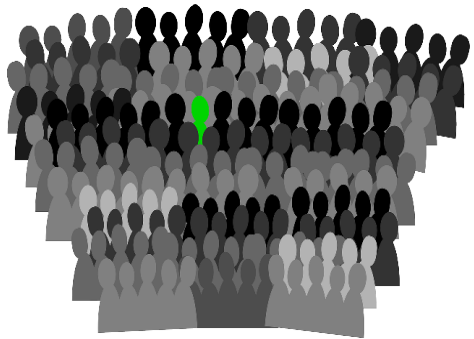


Somos nós que criamos o clima da empresa e como queremos que o local em que passamos a maior parte do nosso dia seja. A presença do bom humor e da gentileza facilitam as relações no ambiente.

Se tem um colega com deficiência, pergunte em que pode auxiliá-lo. Às vezes algumas adaptações simples trazem um grande resultado e podem ajudar a toda equipe.

Boicotes

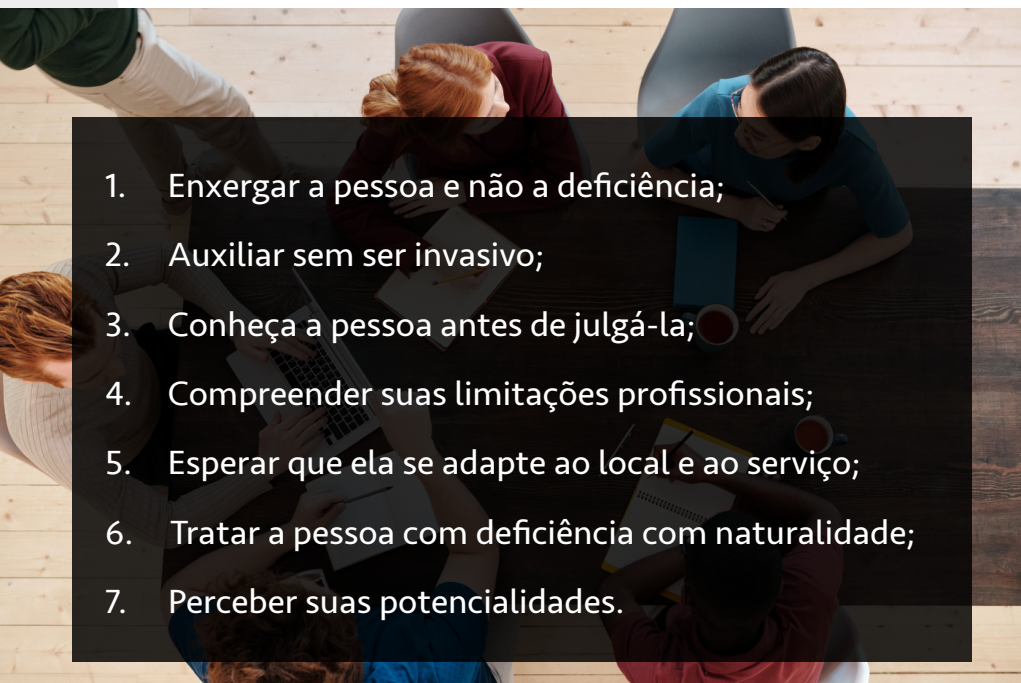
Os boicotes minam a relação entre os colaboradores de uma equipe, são pequenos gestos feitos pelos colaboradores que acabam por se tornar um grande problema. Não faça pouco das suas atribuições, nem mesmo das atribuições do colega.



Dependendo da deficiência apresentada pelo colega, pode ser que ele tenha atribuições diferentes da sua, ou mesmo em um número menor. Isto ocorre pelas limitações que possui, não quer dizer que ele tenha privilégios, mas sim que precisa de adaptações para poder trabalhar.



Mas o que devo realmente fazer se quero incluir meu colega na equipe e dar-lhe o sentimento de pertencimento?

- 
1. Enxergar a pessoa e não a deficiência;
 2. Auxiliar sem ser invasivo;
 3. Conheça a pessoa antes de julgá-la;
 4. Compreender suas limitações profissionais;
 5. Esperar que ela se adapte ao local e ao serviço;
 6. Tratar a pessoa com deficiência com naturalidade;
 7. Perceber suas potencialidades.

Enxergar a pessoa e não a deficiência que ela possui significa que você deve antes de tudo conhecê-la, a respeite pelo seu modo de ser, pelo trabalho que realiza, por suas ideias e personalidade. Lembre-se que a deficiência é apenas uma de suas características, ela possui várias outras que precisam ser percebidas no dia a dia do trabalho.

Muitas vezes queremos auxiliar a pessoa com deficiência sem ao menos perguntar se ela precisa ou quer ajuda. Não se ofenda caso a ajuda não seja aceita, algumas pessoas primam por sua autonomia e independência, mas seja compreensivo e paciente. A execução da tarefa poderá levar um tempo maior e você deve respeitar o tempo de cada um.



De maneira geral costumamos julgar as pessoas por suas atitudes, fala, comportamento, e tendemos a errar quando não conhecemos o que há por trás de cada uma destas coisas. Algumas limitações podem não ser visíveis, deixe de lado os preconceitos e abra-se para conhecer de fato o seu colega. Conheça a sua história, e com certeza mudará a sua forma de vê-lo.

Independentemente de suas limitações, se a pessoa com deficiência foi atribuída para uma determinada vaga, devemos acreditar na sua capacidade. Você poderá surpreender-se com as habilidades e possibilidades que ela tem. Por outro lado, respeite suas limitações, não cobre aquilo que não poderá ser ofertado, e entenda que cada um age de uma maneira frente a determinadas situações.

Chegar a um serviço novo não é fácil para ninguém. Há inúmeras coisas que terá que aprender, e mesmo que já trabalhe na mesma função há anos, cada empresa tem regras e exigências que se diferenciam. No caso da pessoa com deficiência, talvez ela leve um tempo maior para se adaptar, seja em relação ao espaço físico, aos colegas, ou mesmo em relação às tarefas que precisa executar. Seja paciente, e ajude apenas se for necessário.

Todos queremos ser bem tratados e valorizados. Trate a pessoa com deficiência de forma natural, ela é apenas uma pessoa, embora possa ter algumas dificuldades e limitações. Não é necessário se controlar em relação à sua fala ou atitudes, seja natural. Lembre-se que o respeito é a base de qualquer relacionamento, seja no trabalho ou no âmbito pessoal.





REFERÊNCIAS

BRASIL. **Caracterização das deficiências: orientações para fins de cumprimento do art. 93 da Lei nº 8.213/91.** Ministério do Trabalho: Secretaria de Inspeção do Trabalho. 2018. Disponível em < [http://sini-cesp.org.br/inclusao/publica%C3%A7%C3%B5es/orientacoes%20pessoa com deficiência_2018.pdf](http://sini-cesp.org.br/inclusao/publica%C3%A7%C3%B5es/orientacoes%20pessoa%20com%20deficiencia_2018.pdf)>. Acesso em 15 abr. 2021.

BRASIL. **Caracterização das deficiências: orientações para fins de cumprimento do art. 93 da Lei nº 8.213/91.** Ministério do Trabalho: Secretaria de Inspeção do Trabalho. 2018. Disponível em < [http://sini-cesp.org.br/inclusao/publica%C3%A7%C3%B5es/orientacoes%20pessoa com deficiência_2018.pdf](http://sini-cesp.org.br/inclusao/publica%C3%A7%C3%B5es/orientacoes%20pessoa%20com%20deficiencia_2018.pdf)>. Acesso em 15 abr. 2021.

BRASIL. **Decreto nº 3.298 de 20 de dezembro de 1999.** Regulamenta a lei nº 7.853, de 24 de outubro de 1989, dispõe sobre a política nacional para integração da pessoa portadora de deficiência, consolida as normas de proteção, e dá outras providências. Brasil, 1999. Disponível em http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/d3298.htm. Acesso em jul. 2021.

BRASIL. **Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943.** Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Brasil, 1943. Disponível em http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em jul. 2021.

BRASIL. **Lei nº 12.764, de 27 de dezembro de 2012.** Institui a Política Nacional de Proteção dos Direitos da Pessoa com Transtorno do Espectro Autista; e altera o § 3º do art. 98 da Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990. Brasil, 2012. Disponível em http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2012/lei/l12764.htm. Acesso em 10 jun. 2021.



BRASIL. **Lei nº 13.146, de 06 de julho de 2015.** Institui a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Estatuto da Pessoa com Deficiência). Disponível em http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/l13146.htm. Acesso em 20 mai 2020.

BRASIL. **Pesquisa nacional de saúde 2019, ciclos de vida:** Brasil / IBGE, Coordenação de Trabalho e Rendimento. - Rio de Janeiro : IBGE, 2021. Disponível em <https://biblioteca.ibge.gov.br/index.php/biblioteca-catalogo?view=detalhes&id=2101846>. Acesso em jul. 2021.

BRASIL. **Projeto de lei nº 419, de 2021.** Acrescenta § 4º ao art. 58 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, para dispor sobre a redução da jornada de trabalho da pessoa com deficiência. Brasil, 2021b. Disponível em <https://legis.senado.leg.br/sdleg-getter/documento?dm=8925312&ts=1635420131132&disposition=inline>. Acesso em out. 2021.

DIEESE. Nota Técnica nº 246, 20 de novembro de 2020. **Inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho.** Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos (DIEESE): 2020. Disponível em <https://www.dieese.org.br/notatecnica/2020/notaTec246InclusaoDeficiencia.html>. Acesso em ago. 2021

JÚNIOR Lanna, MARTINS Mário Cléber (Comp.). **História do Movimento Político das Pessoas com Deficiência no Brasil.** - Brasília: Secretaria de Direitos Humanos. Secretaria Nacional de Promoção dos Direitos da Pessoa com Deficiência, 2010.

OIT. **Tornando inclusivo o futuro do trabalho das pessoas com deficiência.** Fundação ONCE com a Rede Global de Empresas e Deficiência da Organização Internacional do trabalho (OIT). São Paulo: Santa Causa Boas Ideias & Projetos, 2021.

BRASIL. **Lei 11.741 de 16 de julho de 2008.** Brasília, 2008. Acesso em 05 nov 2021. Disponível em: L11741 (planalto.gov.br).



CARRIJO, Wesley. **Como implementar a inclusão de Pessoa com deficiências de forma adequada?** Araguari (MG): Rede Jornal Contábil, 19 out 2020. Acesso em 03 nov 2021. Disponível em Como implementar a inclusão de Pessoa com deficiências de forma adequada? (jornal-contabil.com.br).

GUIMARÃES, Mariana P. **Contratação de Pessoa com deficiência: Quais as dificuldades encontradas?** Ribeirão Preto (SP): Guimarães Advocacia, 2021. Acesso em 04 nov de 2021. Disponível em Contratação de Pessoa com deficiência: Quais as dificuldades encontradas? - Guimarães Advocacia (guimaraesadvocacia.com.br)

LE BOTERF, G. **Desenvolvendo a competência dos profissionais.** Tradução Patrícia Chittoni Ramos Reuillard. Porto Alegre: Artmed, 2003.

LIMA, Mikael L. **Os desafios enfrentados pelas pessoas com deficiência na participação do mercado de trabalho.** Teresina: Uninovafapi, 2019.

MAIA, Andréia M. C.; FREITAS, M. de Carvalho. **O trabalhador com deficiência na organização: um estudo sobre o treinamento e desenvolvimento e a adequação das condições de trabalho.** REAd. Rev. eletrôn. adm. (Porto Alegre) 21 (3), dez 2015.

MAXIMIANO, Antonio Cesar Amaru. **O que são competências e como classificá-las?** São Paulo: Gen. Negócios e Gestão, 2019. Acesso em 04 nov 2021. Disponível em O que são competências e como classificá-las? Confira (gennegociosegestao.com.br)

MINAYO, Maria Cecília de S.; DEMO, Pedro; SILVA, Renan Antônio. **Pessoas com deficiência (Pessoa com deficiência) egressa de uma formação profissional:** trabalho e Educação. Revista Ibero-Americana de Estudos em Educação, vol.15, n. 4, p. 1703 – 1729, 2020.

MORAES, Raphaela N. **Currículo baseado em competências.** São Paulo: Rev. Entretanto Educação, 2019. Acesso 04 nov 2021. Disponível em Currículo baseado em competências - Entretanto Educação (entretantoeducacao.com.br)



OLIVEIRA, Rogério D. **Como aplicar a teoria do CHA (Conhecimento, Habilidade, Atitude) em sua vida.** Serra Negra (SP): Mega Play Coaching. Acesso em > 03 nov 2021. Disponível em: Como aplicar a teoria do CHA (Conhecimento, Habilidade, Atitude) em sua vida - Blog - Megaplay Coaching.

PINHEIRO, Leticia Ribeiro Souto; DELLATORRE, Rochele. **Desafios da inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho: um estudo sobre a percepção dos envolvidos. Perspectiva,** Erechim. v. 39, n.148, p. 95-109, dezembro/2015. Acesso em 04 nov 2021. Disponível em: 148_537.pdf (uricer.edu.br)

SAPETA, Paula. **Desenvolvimento de Competências: os saberes teóricos e os saberes práticos.** Polytechnic Institute of Castelo Branco, outubro/2013. Acesso em 02 nov 2021. Disponível em R_IPCB4_1.pdf

SERRANO, Claudia; BRUSTEIN, Janette. **O gestor e a Pessoa com deficiência: Reflexões sobre aprendizagens e competências na construção da diversidade nas organizações.** REAd - Rev. eletrôn. adm. (Porto Alegre): Edição 69, v. 17, n. 2, maio/agosto 2011, p. 360-395.

SASSAKI, R. K. **Inclusão: Construindo uma sociedade para todos.** Rio de Janeiro: WVA, 2010. 180 p.

SILVA, Rafael S. **Guia completo e prático sobre trilhas de aprendizagem.** Curitiba (PR): Herospark, 2016. Acesso em 04 nov 2021. Disponível em TRILHAS DE APRENDIZAGEM (Um Guia Prático) (eadbox.com)

SÓLIDES Partners. **Como mapear competências e usá-las na prática.** Belo Horizonte: Sólides Partners, 2021. Acesso em 03 nov 2021. Disponível em Como mapear competências e usá-las na prática - Blog Solides.

TALARICO NETO, Thomaz et al. **Autopercepção da qualidade de vida em lesionados medulares: uma comparação entre praticantes e não praticantes de paradesporto.** Rev. Assoc. Bras. Ativ. Mot. Adapt., Marília (SP), v. 20, n. 1, p. 29-38, Jan. - Jun., 2019.





