

## **O MERCADO DE TRABALHO PARA INCLUSÃO DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA INTELLECTUAL E PSICOSSOCIAL**

**JULIA GRAZZIOTIM FERREIRA**

**CRISTIANE FROEHLICH**  
UNIVERSIDADE FEEVALE

### **Resumo**

O objetivo da pesquisa consiste em analisar os desafios e as oportunidades do mercado de trabalho para inclusão de pessoas com deficiência intelectual e psicossocial. O método classifica-se em pesquisa de campo, descritiva e qualitativa. A coleta de dados foi realizada por meio de 16 entrevistas com profissionais de Recursos Humanos, Assistentes Sociais, pessoas diagnosticadas com deficiência intelectual e psicossocial e familiares. Os principais resultados apontam que a contratação de uma pessoa com deficiência intelectual e/ou psicossocial envolve um conjunto de necessidades de contextos transversais, desde o cumprimento do ensino regular, perpassando por questões de transporte, alimentação, higiene, e o desenvolvimento de carreira de forma inclusiva e meritocrática. Apesar dos grandes avanços das legislações, ainda há muito o que se fazer no âmbito legal para que a inclusão de PCDs seja uma pauta importante para as empresas brasileiras.

### **Palavras Chave**

Inclusão Social, Deficiência Intelectual e Psicossocial, Sustentabilidade

# O MERCADO DE TRABALHO PARA INCLUSÃO DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA INTELECTUAL E PSICOSSOCIAL

## 1 INTRODUÇÃO

A inclusão de pessoas com deficiência (PCDs) é pauta de grandes debates no mercado de trabalho há mais de 30 anos, a exemplo da Lei de Cotas no Brasil (Lei nº 8.213/91), que determina que empresas com 100 ou mais funcionários reservem de 2% a 5% de suas vagas para pessoas com deficiência. Além do mais, empresas do ramo de mercado de capitais abordam cada vez mais temas de responsabilidade social e sustentabilidade, assumindo um papel fundamental no desenvolvimento de ações que visam aprimorar as boas práticas de governança corporativa das companhias, auxiliar na criação de novos mercados e fomentar a agenda socioambiental (BM&FBOVESPA, 2016).

A adoção de uma agenda de sustentabilidade/ESG – *Ambiental, Social and Governance* – tornou-se crucial e deve fazer parte da visão estratégica das organizações. Segundo a Cartilha de Diversidade, Equidade e Inclusão (DE&I): “promover ações em diversidade, equidade e inclusão é uma demanda urgente e contínua para as organizações” (BRASIL BOLSA BALCÃO, 2023, p. 5). Segundo dados do Ministério dos Direitos Humanos e Cidadania divulgados em 2023, da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD), PCDs estão menos inseridas no mercado de trabalho e nas escolas, e por consequência, possuem um acesso à renda mais dificultado, considerando o fato de que 7% da população teve a possibilidade de concluir uma graduação, comparado ao percentual de 20,9% de pessoas sem deficiência e com as mesmas oportunidades. Quando avaliada a remuneração, a diferença de honorários entre o grupo de pessoas com deficiência e o grupo de pessoas sem deficiência foi de 30%, sendo o valor mais alto às pessoas que não possuem deficiência alguma. Ainda é possível analisar que estes dados retratam as pessoas com deficiência sem especificar o tipo da privação, ou seja, se dessa amostra, a avaliação fosse comparada apenas a pessoas com deficiência intelectual e psicossocial, a tendência é que as comparações sejam ainda mais discrepantes.

O direito ao trabalho, pilar fundamental dos direitos humanos, encontra-se amparado por uma extensa legislação. No entanto, historicamente, as pessoas com deficiência enfrentam obstáculos ao acesso e permanência no mercado de trabalho (CASTRO *et al.*, 2020). Portanto questiona-se: quais são os desafios e oportunidades do mercado de trabalho para inclusão de pessoas com deficiência intelectual e psicossocial? O objetivo consiste em analisar os desafios e as oportunidades do mercado de trabalho para inclusão de pessoas com deficiência intelectual e psicossocial. O estudo delimita-se em investigar as vivências e experiências de pessoas que frequentam as Associações de Pais e Amigos dos Excepcionais (APAEs), além de profissionais de Recursos Humanos dos municípios de Campo Bom e Novo Hamburgo, Rio Grande do Sul.

## 2 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

Costa (2011) infere que a Classificação Internacional de Funcionalidade, Incapacidade e Saúde (CIF) define a deficiência como um problema que afeta as funções ou a estrutura do corpo, podendo ser um desvio significativo ou uma perda. A CIF também destaca que as funções psicológicas fazem parte das funções do corpo humano. Em outras palavras, a deficiência pode ser vista como uma dificuldade em realizar tarefas ou atividades devido a um problema físico ou mental. Essa dificuldade pode ser leve ou grave, e pode afetar uma ou mais áreas da vida da pessoa, como trabalho, estudo, relacionamentos e lazer (SILVA *et al.*, 2022).

A deficiência intelectual, conforme definida pela Organização Mundial da Saúde (OMS) em 1992, refere-se a uma condição de desenvolvimento interrompido ou incompleto da mente. Essa condição é notadamente caracterizada pelo comprometimento de habilidades manifestadas durante o período de desenvolvimento, afetando diversos aspectos, tais como habilidades

cognitivas, linguísticas, motoras e sociais, contribuindo para o nível global de inteligência. Garghetti *et al.* (2013) corroboram com termos que não se referem à deficiência intelectual, portanto, para tratar-se do termo, não se considera transtorno mental ou médico, idiota, imbecil, débil mental, oligofrênico, excepcional, retardado, deficiente mental, tampouco avalia-se como condição estática e permanente.

A “deficiência psicossocial tem sido a última subdivisão no campo das deficiências, mesmo que não venha a ser sempre a última” (SILVA *et al.*, 2022, p. 110). Embora as barreiras adaptativas tenham sempre sido uma realidade concreta para a integração social de indivíduos com sequelas de transtornos psiquiátricos, o termo deficiência psicossocial foi formalizado após a Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência (SILVA *et al.*, 2022). Essa convenção, liderada pela Assembleia Geral da Organização das Nações Unidas (ONU) em 2006, foi ratificada no Brasil em 2008. No entanto, apesar de estar presente na legislação brasileira desde então (BRASIL, 2008), a regulamentação dos direitos das pessoas com deficiência psicossocial ainda é necessária. Para Arenas e Melo-Trujillo (2021, p. 71) a deficiência psicossocial “se insere entre o mental e o social e que só na última década tem sido reconhecida como tal, sendo precisamente na Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência onde, como instrumento legal, se estabelece a distinção entre deficiência intelectual e mental [...]”.

A percepção de inclusão e reconhecimento de direitos, em busca da equidade para com as PCDs, são recentes no que tange a termos jurídicos, sendo a sensibilização da sociedade acerca da comunidade de pessoas com deficiência conquistada a partir de marcos históricos de exclusão e estigma (AGUIAR, 2022). As leis brasileiras voltadas à inclusão de pessoas com deficiência inicialmente tratavam meramente de questões assistenciais, concomitantemente, em que entraram concepções de integração e inclusão no sistema normativo (NEVES, 2023). Aguiar (2022) ainda infere que a constatação da evolução do tema no decorrer da história impacta diretamente na criação de políticas públicas direcionadas à exclusão e estigmas baseados em deficiências, uma vez em que o referido grupo segue sua diligência contra injustiças e discriminações.

É importante ressaltar que, dentre as constituições brasileiras, a Constituição da República Federativa de 1988 (CF/88), refere-se a um momento crucial, pois estabelece uma série de princípios que promovem uma mudança significativa no país. Em 1999, o Decreto 3.298 alterou o anterior, inferindo a existência de classificação para Pessoas Portadoras de Deficiência, conforme citado no texto do artigo 4º do decreto, em que a deficiência poderia ser física, auditiva, visual, mental ou múltipla (AGUIAR, 2022). Em 2004 houve novas alterações conforme o decreto 5.296, regulamentando as leis 10.048 e 10.098 de 2000, que estabelece normas gerais e critérios básicos para a promoção da acessibilidade. No ano de 2008 houve um novo e importante marco no contexto de direitos das pessoas com deficiência, sendo este a Convenção Internacional da Pessoa com Deficiência (CDPD), conforme o decreto N° 6.949, tratando a deficiência como uma condição que se expressa a partir de dificuldades que devem ser superadas a fim de que se possa usufruir plenamente do espaço em que se vive (LEITE, 2012).

Com a implementação da Lei de Inclusão das Pessoas com Deficiência (Lei 13.146/2015), indivíduos com deficiência (PCDs) são, em princípio, plenamente habilitados para participar do mercado de trabalho. Esta legislação representa um marco significativo na promoção da igualdade de oportunidades, reforçando o direito das PCDs de exercerem plenamente suas capacidades profissionais (AGUIAR, 2022). No ano de 2021, teve sua regulamentação com a Lei nº 14.176, de 22 de junho de 2021, que confere o Auxílio-Inclusão à todas as pessoas que utilizam o Benefício de Prestação Continuada da Assistência Social da Lei Orgânica da Assistência Social (BPC-Loas) que passam a exercer atividade com renda até

dois salários-mínimos ou ter sido beneficiário do BPC-Loas e ter tido o benefício suspenso ou cessado nos últimos 5 anos pelo motivo de exercício de atividade remunerada (BRASIL, 2023).

No ano de 2023, foi publicado pelo Diário Oficial da União, o Decreto nº 11.487 que estabelece a formação de um Grupo de Trabalho para a Avaliação Biopsicossocial Unificada da Deficiência, sob a jurisdição do Ministério dos Direitos Humanos e da Cidadania. A avaliação biopsicossocial, por definição, visa inspecionar e avaliar os direitos das pessoas com deficiência. O objetivo é identificar, de maneira individualizada, como a deficiência pode limitar ou prejudicar a autonomia completa na vida cotidiana e profissional (BRASIL, 2023).

A inclusão de trabalhadores com deficiência no mercado de trabalho deve superar e aceitar as diferenças individuais, a produtividade e aprendizado a partir da cooperação. O mercado de trabalho, com seus controles, ritmo, pressão e hierarquia, muitas vezes dificulta a aceitação das singularidades desses trabalhadores (AMARAL; SAMPAIO, 2020). Vários medos, inseguranças e um comportamento de superproteção levam os pais a resistirem à participação de seus filhos em projetos que promovem a inclusão profissional. Nota-se que essa resistência é alimentada por uma aparente contradição legal: uma legislação assegura um benefício às PCDs, enquanto outra estipula que este benefício deve ser revogado quando elas obtêm um contrato formal de trabalho. Portanto, muitas famílias consideram mais prudente que a PCD não entre no mercado de trabalho (HAHN *et al.*, 2018).

Jorge e Saliba (2021) sugerem que a implementação de políticas públicas mais claras e eficazes, a promoção efetiva da capacitação profissional, tanto na educação quanto nas organizações; e o desenvolvimento de metodologias de trabalho inclusivas podem ajudar as PCD a se desenvolverem nas organizações, sendo produtivas e mantendo-se no emprego. Eles também sugerem o ensino obrigatório de Libras nas escolas e, especialmente, a busca pela eliminação dos estigmas sociais. Outros facilitadores da inclusão de PCD no mercado de trabalho incluíram: oficinas de preparação e capacitação profissional; parceria entre empresas e instituições especializadas; ações de sensibilização nas empresas e o sentido do trabalho na vida das PCDs (MARINHO; FERREIRA, 2019).

### 3 METODOLOGIA

A pesquisa classifica-se em um estudo de campo, com característica descritiva e abordagem qualitativa. O estudo delimita-se em investigar o objetivo proposto a partir das vivências e experiências de pessoas das Associações de Pais e Amigos dos Excepcionais (APAEs), além de profissionais de RH de empresas dos municípios de Campo Bom e Novo Hamburgo, Rio Grande do Sul. Os participantes da pesquisa (Quadro 1) foram entrevistados a partir de um roteiro semiestruturado, elaborado com base nos autores Aguiar (2022), Fialho *et al.* (2017), Silva *et al.* (2022), Ponte e Fedosse, (2020).

Todas as entrevistas ocorreram no formato presencial no decorrer do mês de abril de 2024. As entrevistas duraram entre 5 e 45 minutos, aproximadamente, de acordo com a desenvoltura de cada entrevistado perante as perguntas. Todas as entrevistas foram gravadas pelo aplicativo do celular e transcritas com a ferramenta do Microsoft Word 365. Os dados foram submetidos à análise de conteúdo de acordo com os procedimentos abordados por Bardin (2016). Foram estabelecidas três categorias de análise: 1) Desafios do mercado de trabalho para inclusão de pessoas com deficiência intelectual e psicossocial; 2) Oportunidades do mercado de trabalho para inclusão de pessoas com deficiência intelectual e psicossocial e; 3) Orientações para um futuro inclusivo no mercado de trabalho.

Quadro 1 – Participantes da pesquisa

Entrevistado	Idade	Gênero	Profissão	Escolaridade
Familiar 1 – F1	44	F	Do lar	Ens. Fund. inc.
Familiar 2 – F2	52	F	Confeiteira	Superior inc.
Familiar 3 – F3	50	F	Do lar	Ens. Fund. inc.

Familiar 4 – F4	63	F	Aposentada	Ens. Médio. inc.
Recursos Humanos 1 – RH1	39	F	Coordenador de Gente	MBA concluído
Recursos Humanos 2 – RH2	28	M	Analista de Gente	Superior concluído
Recursos Humanos 3 – RH3	22	F	Analista de Gente	Superior inc.
Recursos Humanos 4 – RH4	35	F	Coordenador de RH	MBA concluído
Assistente Social 1 – AS1	45	F	Assistente Social	Superior concluído
Assistente Social 2 – AS2	41	F	Assistente Social	MBA concluído
Pessoa com Deficiência 1 – PCD1	28	M	Trabalhador Polivalente	Ens. Fund. inc.
Pessoa com Deficiência 2 – PCD2	19	F	Serviços Gerais	Ens. Méd. inc.
Pessoa com Deficiência 3 – PCD3	23	M	Trabalhador Polivalente	Ens. Fund. inc.
Pessoa com Deficiência 4 – PCD4	34	M	Supridor	Ens. Méd. inc.
Pessoa com Deficiência 5 – PCD5	38	F	Embalador a Mão	Ens. Méd. concluído
Pessoa com Deficiência 6 – PCD6	52	F	Bandeja e Talher	Não frequentou a escola regular

Fonte: autoras.

#### 4 ANÁLISE E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS

A primeira categoria buscou identificar os desafios do mercado de trabalho para inclusão de pessoas com deficiência intelectual e psicossocial. Desse modo, foram identificados os seguintes desafios de acordo com os entrevistados: a não conclusão do ensino regular que este é pré-requisito para inúmeras vagas (AS1); não identificação da deficiência nos currículos de trabalho (AS2); dificuldades de relacionamento devido comportamentos de ansiedade, nervosismo de PCDs desencadeados com facilidade e esses movimentos podem causar crises epiléticas ou até mesmo comportamentos agressivos (F1; F2; F3; F4); possuir dificuldades para contar as peças, que é a atividade da PCD1; não enxerga oportunidades de crescimento na empresa sendo PCD (PCP2); dificuldade para fazer amigos no trabalho (PCD3); devido ter epilepsia não pode trabalhar em alguns setores devido questão de segurança (PCD4); a integração das PCDs com sua equipe (RH1; RH3); a conscientização, não somente da alta liderança, mas de todos os colaboradores (RH2); o processo de recrutamento de PCDs é um desafio, as deficiências mais “leves” são priorizadas, buscando o menor impacto na rotina da equipe que receberá a pessoa (RH4).

Em todas as entrevistas percebe-se um receio inicial quando se trata do ingresso de pessoas com deficiência intelectual e psicossocial no mercado de trabalho, concomitante à fala de Maciel (2000, p. 53) que ressalta “a falta de conhecimento da sociedade, em geral, faz com que a deficiência seja considerada uma doença crônica, um peso ou um problema”. Outro desafio é a questão do benefício BPC, que foi mencionado pela entrevistada PCD1 e pela AS1, muitos familiares sentem-se receosos em oportunizar esse movimento de tentativa de ingresso ao mercado de trabalho, sob o risco de perder o benefício. De acordo com Brasil (2023), o Auxílio-Inclusão, surgiu em 2021 para sanar com este movimento de dúvida relacionada ao ingresso ao mercado de trabalho.

A segunda categoria buscou identificar as oportunidades do mercado de trabalho para inclusão de pessoas com deficiência intelectual e psicossocial na visão dos entrevistados: existem várias oportunidades, empresas com projetos de inclusão contratando PCDs (AS1); emprego apoiado e a importância de integração entre instituições de inclusão, empresas, familiares e PCDs (AS2); F2, F3 e F4 relataram projetos de inclusão de empresas em que os seus filhos trabalharam, tiveram um acompanhamento cuidadoso, incluindo conversas com os pais. O segundo projeto é de uma instituição de ensino particular que oferta Ensino Jovem e Adulto (EJA) para PCDs, ofertam transporte e lanche gratuito para manutenção da frequência e engajamento. PCD2 acredita que as empresas oferecem oportunidades de emprego, mas as PCDs precisam se candidatar. Gouveia (2022) reflete que a participação das pessoas com deficiência no mercado de trabalho permite um aumento da rede de contatos, reduzindo a sensação de isolamento e permitindo abertura para criação de amizades que possam transcender

para um nível de perspectiva pessoal. Os entrevistados de RH destacaram as seguintes oportunidades: projetos de inclusão, como o PSAI (Programa SENAI de Ações Inclusivas), em parceria com a APAE.

Em relação a categoria orientações para um futuro inclusivo no mercado de trabalho, verificou-se que as Assistentes Sociais entrevistadas percebem que a inclusão será a partir de alinhamento entre as partes envolvidas. A AS2 destacou sobre o emprego apoiado, que segundo Neves (2023) consiste em apresentar estratégias, realizar palestras e apoiar na adaptação da PCD. Quando avaliadas as respostas dos familiares, foram mencionadas ações sobre motivar, dar autonomia, acreditar e investir, conversar, instruir, orientar e confiar, reforçando o que Aguiar (2022) sugere como relacionamento familiar saudável.

PCD4 comentou do seu desejo de abrir seu próprio negócio, como uma lanchonete para fazer pizza e/ou hamburger. Gostaria de cursar gastronomia, pesquisou preços e está se organizando financeiramente. Os entrevistados de RH consideram como ações importantes, estabelecer compromissos a partir de metas, entender as necessidades e a conscientização. A questão da sensibilização, de modo geral, foi frequentemente comentada, não somente pelos entrevistados de RH, mas por todo o público envolvido. Camargo, Goulart e Leite (2017) corroboram instruindo que se faça uma sensibilização dos gestores e demais trabalhadores antes da admissão de pessoas com deficiência no local. Possibilitando oportunidades de aprofundamento de conhecimentos no que diz respeito a legislações, questões individuais e sociais. Ainda expõem sobre a importância da conscientização do coletivo organizacional, a fim de explorar potencialidades rumo a resultados efetivos e oportunos.

## 5 CONCLUSÃO

Conclui-se que há uma certa disparidade no que diz respeito ao equilíbrio entre desafios e oportunidades considerando principalmente a falta de estratégias de desenvolvimento, promoção, retenção e desligamento de pessoas com deficiência. Este despreparo das organizações gera ainda mais estigmas e preconceitos dificultando ainda mais o processo de inclusão. No que diz respeito à interdependência familiar, verifica-se que pais com instrução escolar valorizam e apoiam o desenvolvimento dos filhos, pesquisando proativamente por projetos de inclusão que possibilitem a autonomia dos seus filhos. Contudo, aqueles que vivem desafios transversais à deficiência, possuem maior receio no movimento de inserção ao mercado de trabalho, demandando maior apoio de assistentes sociais para orientar e instruir.

Este trabalho apresenta algumas limitações, como o tamanho da amostra, o que limita a generalização dos resultados para outras regiões. Como sugestão de futuras pesquisas, recomendam-se três temas: o controle das legislações de acessibilidade e inclusão nas organizações, relações em núcleos familiares com PCDs intelectuais e psicossociais, além de exploração em pesquisas que discorram sobre orientação governamental para emprego apoiado.

## REFERÊNCIAS

- AGUIAR, C. M. de. **Interdependência e dignidade nas relações familiares da pessoa com deficiência psicossocial**. Trabalho de Conclusão de Curso (Bacharelado em Direito) - Faculdade Nacional de Direito, Universidade Federal do Rio de Janeiro, Rio de Janeiro, 2022.
- AMARAL, E. G.; SAMPAIO, A. C. F. Atuação dos trabalhadores com deficiência nos hospitais universitários de uberlândia-mg e a relação das suas limitações com os riscos ocupacionais. **Hygeia: Revista Brasileira de Geografia Médica e da Saúde**, v. 16, p. 408, 2020.
- ARENAS, A. P.; MELO-TRUJILLO, D. E. Una mirada a la discapacidad psicossocial desde las ciencias humanas, sociales y de la salud. **Hacia la Promoción de la Salud**, v. 26, n. 1, p. 69-83, 2021.

BARDIN, L. **Análise de Conteúdo**. 1. ed. São Paulo: Edições 70, 2016. 277.

BM&FBOVESPA. Guia Novo Valor. B3, 2016.

BRASIL, **Decreto Legislativo Nº 186 de 2008**. Aprova 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. Brasília, 09 de julho de 2008.

BRASIL, **Decreto nº 11.487**, de 10 de abril de 2023. Institui o Grupo de Trabalho sobre a Avaliação Biopsicossocial Unificada da Deficiência no âmbito do Ministério dos Direitos Humanos e da Cidadania. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 11 abr. 2023. Seção 1, p. 1.

BRASIL. **Lei nº 13.146**, de 6 de julho de 2015. Institui a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Estatuto da Pessoa com Deficiência).

CAMARGO, M. L.; GOULART, E.; LEITE, L. P. O Psicólogo e a Inclusão de Pessoas com Deficiência no Trabalho. **Psicologia: Ciência e Profissão**, v. 37, p. 799-814, 2017.

CASTRO *et al.* Inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho: conceitos e paradigmas. **Apae Ciência**, v. 14, n. 2, p. 3-15, 2020.

COSTA, A. M. M. da. O reconhecimento da pessoa com transtorno mental severo como pessoa com deficiência: uma questão de justiça. **Inclusive: inclusão e cidadania**, v. 26, 2011.

FIALHO, C. B. *et al.* Inclusão de pessoas com deficiência no ambiente organizacional: responsabilidade social ou obrigação legal?. **Revista de Carreiras e Pessoas**, v. 7, n. 3, 2017.

GARGHETTI, F. C. *et al.* Breve história da deficiência intelectual. **Revista Electrónica de Investigación y Docencia (REID)**, n. 10, 2013.

GOUVEIA, M. V. G. Participação no mercado de trabalho: a perspectiva de Pessoas com Deficiência Motora e o papel da família, 2022.

HAHN, A. K. *et al.* Inclusão social de pessoas com deficiência por empresas na região da grande Florianópolis/SC. **Revista Metropolitana de Sustentabilidade**, v. 8, n. 2, p. 102-118, 2018.

JORGE, C.; SALIBA, G. R. A inserção do surdo no mercado de trabalho, frente às políticas públicas de inclusão. **Revista Direitos Culturais**, v. 16, n. 38, p. 159-174, 2021.

LEITE, F. P. A. A convenção sobre os direitos das pessoas com deficiência: amplitude conceitual. **Revista de Direito Brasileira**, v. 3, n. 2, p. 31-53, 2012.

MACIEL, M. R. C. Portadores de deficiência: a questão da inclusão social. **São Paulo em perspectiva**, v. 14, p. 51-56, 2000.

MARINHO, M. G.; FERREIRA, T. G. Acesso e permanência de pessoas com deficiência no mercado de trabalho: a alternativa do emprego apoiado/Access and permanence of people with disabilities in the labor market: the alternative of supported employment. **Revista Interinstitucional Brasileira de Terapia Ocupacional-REVISBRATO**, v. 3, n. 2, p. 260-276, 2019.

NEVES, H. V. S. **Direitos da pessoa com transtorno do espectro autista e a inclusão no mercado de trabalho**. Pontifícia Universidade de Goiás, 2023.

PONTE, A. S.; FEDOSSE, E. Percepção dos trabalhadores, empregadores e órgão legal sobre a participação de pessoas com deficiência no mercado de trabalho. **Research, Society and Development**, v. 9, n. 2, p. e129922156-e129922156, 2020.

SASSAKI, R. K. Causa, impedimento, deficiência e incapacidade, segundo a inclusão. **Revista Reação**, São Paulo, ano XIV, n. 87, p. 14-16, 2012.

SILVA, A. L. *et al.* **Deficiência psicossocial**: do conceito ao diagnóstico. In: Atenção Primária à Saúde no Brasil: Avanços, retrocessos e práticas em pesquisa. Editora Científica Digital, 2022. p. 104-121.