

A ORIENTAÇÃO PROFISSIONAL COM AS PESSOAS COM DEFICIÊNCIAS: REVISÃO BIBLIOGRÁFICA 2015 A 2020

Suzane Sulenta¹
Gustavo Marcel Colla²
Andressa Colbalchini³
Liani Favretto⁴

RESUMO

O presente estudo visa investigar e analisar informações técnico-científicas em relação à orientação profissional e as pessoas com deficiência. Para isso, foi feita uma pesquisa na língua-portuguesa nas bases de dados de acesso público Google Acadêmico e portal Capes, pela facilidade de acesso em detrimento a outras plataformas de pesquisa, geralmente restritas ou pagas, estimando-se o período de tempo de 2015 a 2020, totalizando 522 resultados. A inclusão dos artigos selecionados ocorreu por meio da leitura de títulos, cuja seleção final foi realizada a partir da leitura e interpretação da ideia geral passada nos resumos, resultando, assim, 6 artigos provenientes exclusivamente do Google Acadêmico. Foram excluídos os artigos cuja ideia geral presente no resumo não atendia aos objetivos da pesquisa. O problema consistiu em saber: como ocorre a orientação profissional com as pessoas com deficiência? Os resultados evidenciaram que a orientação profissional ainda está em desenvolvimento, expandindo-se também em outros países. Também assinalaram a necessidade da capacitação do profissional de psicologia para o trabalho com a pessoa com deficiência, assim como das empresas que contratam esses indivíduos a fim de proporcioná-los uma maior qualidade de vida.

Palavras-chave: Mercado de Trabalho. Orientação Profissional. Pessoas com deficiência.

ABSTRACT

This study aims to investigate and analyze technical-scientific information regarding professional guidance and people with disabilities. For this purpose, a search was done in the Portuguese language in the databases of public access google academic and portal Capes, from 2015 to 2020, totaling 522 results. Six results were selected according to the objective of the research. Based on the references found, a selection of those that met the objective of the research was made, resulting thus, six articles coming exclusively from google academic. The problem was: how does professional guidance with people with disabilities occur? The results showed that professional guidance is still under development, expanding also in other countries. They also pointed out the need to train the psychology professional to work with the disabled person and the companies that hire these individuals in order to provide them with a higher quality of life.

Keywords: Labor Market. Professional Guidance. People with disabilities.

1 Graduanda em Psicologia pela Universidade do Contestado, campus Concórdia/SC.

2 Graduando em Psicologia pela Universidade do Contestado, campus Concórdia/SC.

3 Graduanda em Psicologia pela Universidade do Contestado, campus Concórdia/SC.

4 Mestre em Psicopedagogia pela Universidade do Sul de Santa Catarina, Doutoranda em Ciências Contábeis e Administração pela FUCAPE Business School. Docente do curso de Psicologia da Universidade do Contestado, campus Concórdia/SC.

INTRODUÇÃO

A Organização das Nações Unidas para Educação, Ciência e Cultura (UNESCO) indicou no decênio 2005-2014, a necessidade de adotar novos comportamentos e práticas para o desenvolvimento sustentável da sociedade, dando destaque à educação como promotora central desse processo. No entanto, segundo a Unesco, a educação das pessoas com deficiência e sua plena inclusão na sociedade continua a ser um dos objetivos mais desafiadores do século XXI (UNESCO, 2009).

A Constituição Federal do Brasil assume o princípio da igualdade como pilar fundamental para uma sociedade democrática e justa, segundo art. 5º: “todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros, residentes no país, a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade” (BRASIL, 1988).

Baseado nessa premissa, no ano de 1990 é regulamentada a cota específica das vagas disponíveis nos concursos públicos para as pessoas com deficiência até 20% (BRASIL, 1990). E, no ano seguinte, define-se que as empresas privadas com mais de 100 funcionários devem reservar entre 2 e 5% de suas vagas para pessoas com deficiência (BRASIL, 1991).

No mesmo sentido, mas voltado ao âmbito educacional, de acordo com a declaração universal dos direitos humanos art. 26 “todo ser humano tem direito à instrução” sendo que “a instrução será orientada no sentido do pleno desenvolvimento da personalidade humana (...)” (DUDH, 1948)

Percebe-se a partir disso, que o Brasil envida esforços legais direcionados aos direitos da pessoa com deficiência. No entanto, são vistas poucas pessoas do público em questão ocupando cargos no mercado de trabalho e ainda menos frequentando universidades.

É conhecido hoje, que uma das formas de preparar um indivíduo para os bancos universitários e/ou para o mundo do trabalho, é através da orientação profissional (O.P.). No momento de uma escolha profissional, ter auxílio para discriminar quais habilidades têm potencial para serem aprimoradas pode ser um fator primordial para que se realize a melhor escolha possível.

A PESSOA COM DEFICIÊNCIA E O MERCADO DE TRABALHO

Ao longo da história, a pessoa com deficiência (PCD) já teve diversos tratamentos, encarada ora como subumana, ora como aberração, passando a ser vista com olhos de tolerância e caridade, por não atender aos padrões de “normalidade” impostos pela sociedade era excluída e escondida da realidade social. A perspectiva pela qual era entendida a deficiência e as suas causas influenciava diretamente a aceitação e a participação destas pessoas na comunidade, sendo que foi apenas a partir da segunda guerra mundial que as pessoas se sensibilizaram e passaram a enxergar a pessoa com deficiência com maior dignidade, quando muitas famílias receberam seus entes queridos vivos da guerra, mas com sequelas (CORRENT, 2016).

Segundo Maior (2015) o conceito do termo deficiência foi inicialmente retratado pela biomedicina em meados do século XX, proposto como uma incapacidade a ser superada. De acordo com Sasaki (2003), essa definição estritamente (bio)médica acabou se tornando responsável, em parte, pela resistência da sociedade em aceitar a necessidade de mudar suas estruturas e atitudes com relação à população que apresenta alguma deficiência. A partir das novas necessidades e demandas sociais, o termo sofreu algumas alterações, sendo o mais atual o que dispõe o estatuto da pessoa com deficiência. Assim, segundo a lei nº13.146, de 6 de julho de 2015, art 2º:

Considera-se 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)

Conforme os dados do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE, 2010) do ano de 2010, 23,9% da população possuía algum tipo de deficiência, dentre elas visual, motora, auditiva, mental ou intelectual.

Pode-se notar também, que houve uma evolução no que tange à legislação, a fim de amparar e garantir a permanência de pessoas com deficiências em certos contextos, como no trabalho, por exemplo, que é assegurado pela Lei de Cotas, art. 93 da Lei nº 8.213/91, regulamentada pelo Decreto nº 3.298 de 1999, que prevê uma reserva de vagas às pessoas com deficiência proporcional ao tamanho da organização.

Assim, se faz necessário pensar na promoção da inclusão social da pessoa com deficiência, pois, além de promover maior autonomia financeira e pessoal a essas pessoas, proporciona maior autoestima e amplia o contato com a realidade destes indivíduos com a sociedade (HAMMES, 2015).

As empresas também estão buscando se desenvolver, superando a antiga prática do assistencialismo e protecionismo das pessoas com algum tipo de impedimento e/ou em condição de opressão social, tornando os ambientes de trabalho mais receptivos a trabalhadores tipicamente discriminados e marginalizados, bem como oportunizando a contratação e o desenvolvimento pleno de suas potencialidades (BAHIA; SANTOS, 2009).

Apesar dos avanços, a pessoa com deficiência carrega muitos estigmas e ainda hoje é marginalizada, sendo necessário garantir a efetividade das cotas, assim como uma preparação adequada a esse público, aos gestores das empresas e demais colaboradores para uma inclusão respeitosa das PCD no mercado de trabalho. Além disso, é fundamental pensar em formas das mesmas entrarem em áreas que, além de respeitarem suas limitações, garantam a satisfação no desempenho de suas atividades profissionais.

Para isso, é necessário haver uma transição da escola para a vida profissional. No caso da pessoa com deficiência, é um período que pode incluir desde o ensino fundamental até a educação de nível superior; ou serviços complementares de formação profissional para adultos e os primeiros anos de emprego. Por transição, entende-se a passagem de uma situação de segurança, que conta com a estrutura oferecida pelo sistema educacional, para as oportunidades e riscos da vida adulta (LEVINSON; OHLER, 1998).

A IMPORTÂNCIA DA ORIENTAÇÃO PROFISSIONAL

Uma das formas de preparar um indivíduo para a entrada no mercado de trabalho é através da orientação profissional e de carreira. A Orientação Profissional (O.P) é definida como um processo no qual o indivíduo tem a possibilidade de receber auxílio sobre as dúvidas que possui em relação à escolha de uma profissão, estabelecimento de princípios referentes à carreira, inserção profissional, orientações sobre o mercado de trabalho e até mesmo aposentadoria (LEHMAN, 2010; SOARES, 2009).

Para que se possa entender melhor a atuação nessa área, é importante compreender o desenvolvimento dessa ciência. As teorias e práticas em orientação profissional passaram a evoluir a partir da Revolução Industrial e a implantação do modo capitalista de produção, que fez surgir a necessidade da seleção dos indivíduos para funções específicas.

A posição do indivíduo no capitalismo não é mais determinada [...] pelos laços de sangue. Agora, esta posição é conquistada pelo indivíduo segundo esforço que despende para alcançar esta posição. Se antes esta posição era entendida em função das leis naturais referendadas pela vontade divina, agora, ao contrário, o indivíduo pode tudo, desde que lute, estude, trabalhe, se esforce, e também (por que não?) seja um pouco aquinhoado pela sorte (BOCK, 1989, p.15).

Segundo Bock (2013), a escolha profissional é um fenômeno que é determinado a partir de cada contexto histórico. Assim, surgem diversas teorias que visam explicar esse fenômeno, sendo divididas em múltiplos grupos. No presente trabalho, terá foco apenas as teorias não-psicológicas, as teorias psicológicas e as teorias gerais.

As teorias não-psicológicas entendem que o sujeito não tem papel ativo de escolha. Este irá depender das contingências, da cultura e das flutuações do mercado que invariavelmente definirão a ocupação a ser seguida. As teorias psicológicas explicam a escolha profissional a partir dos determinantes internos do indivíduo e, neste caso, o sujeito tem papel ativo, estando as condições socioeconômicas com uma função secundária no processo (BOCK, 2013). As teorias gerais tentam entender a escolha profissional ora por aspectos psicológicos, ora por aspectos socioeconômicos. De acordo com Blau (apud BOCK, 2013, p. 18):

A escolha profissional é um processo de desenvolvimento que se estende por muitos anos, (...). Não há uma ocasião única em que os jovens se decidam por uma dentre todas as carreiras possíveis, mas há muitas encruzilhadas em que suas vidas dão passos decisivos que vão tornando limitado o rol de futuras alternativas e que, conseqüentemente, influem sobre a escolha final de uma ocupação (BLAU apud BOCK, 2013, p.18).

Considerando as teorias citadas, pode-se perceber que a orientação profissional tem base sólida na ciência psicológica, sendo estudada por diferentes perspectivas, mas sempre com o intuito de entender o processo de escolha profissional, para que dessa forma, possa auxiliar as pessoas em suas decisões profissionais.

Dessa forma, cabe ressaltar a importância do trabalho na vida humana. De acordo com que aponta o fundador da psicanálise, Sigmund Freud (1926/2014), na obra *A questão da análise leiga*, amar e trabalhar são os preceitos fundamentais para uma vida equilibrada. Para a Organização Internacional do Trabalho, o trabalho decente sintetiza as aspirações do ser humano no domínio profissional e abrange vários aspectos: oportunidades para realizar um trabalho produtivo com uma remuneração equitativa; segurança no local de trabalho, proteção social; melhores perspectivas de desenvolvimento pessoal e integração social; liberdade; organização e participação nas decisões que afetam as suas vidas (OIT, 2010). Além disso, para Dejours (1983), o trabalho tem o papel de participar na estruturação da personalidade do indivíduo, sendo fundamental para a subjetividade humana.

Considerando todas as contribuições que o trabalho traz para a vida humana e os meios de obter auxílio através de uma orientação profissional, indaga-se: a orientação profissional é acessível às pessoas com deficiência? Existem programas específicos para esse público? De que forma ocorre a orientação profissional com as pessoas com deficiência? Buscou-se respostas através da presente pesquisa.

A ORIENTAÇÃO PROFISSIONAL COM A PESSOA COM DEFICIÊNCIA

Embora as discussões sobre a questão da inserção de pessoas com deficiência no mundo do trabalho datem de longo tempo, foi somente a partir da aprovação de leis específicas que asseguram esse direito às pessoas com deficiência que elas começaram a ser implementadas.

Tendo em vista às obrigações legais das organizações, viu-se a possibilidade da educação profissional dos indivíduos com deficiência, esta qual, na realidade brasileira, é comum que ocorra por intermédio de programas que incluem oficinas pedagógicas e/ou instituições de ensino especial (COSTALLAT, 2003). Estes programas são especialmente relevantes, na medida em que se sabe que as pessoas com deficiências, que estão inseridas no mercado de trabalho e atuam em situações semelhantes aos seus pares, têm mais condições do que aqueles, de ampliar o seu repertório comportamental, inclusive sob o aspecto dos relacionamentos sociais (MENDES, et al., 2004).

Apesar dos benefícios que a educação profissional pode trazer, há críticas em relação aos procedimentos desenvolvidos, pois nem sempre há o preparo profissional e social adequado no que concerne ao desenvolvimento de habilidades e competências necessárias para o mercado de trabalho (TOLDRÁ; SÁ, 2008). Percebe-se, com isso, que o indivíduo não tem a mesma chance de inserção que pessoas sem deficiência, e, por consequência, a despeito de suas potencialidades, busca respaldo na Lei de Cotas, bem como, a inserção profissional não garante que o indivíduo irá conseguir se manter atuando (ARAUJO; SCHIMIDT, 2006).

Em relação à Orientação Profissional há pesquisas que abrangem desde uma ampla revisão sobre a área (NORONHA; AMBIEL, 2006), a alguns mais específicas, que fazem levantamentos sobre pesquisas apresentadas como teses e dissertações (NORONHA et al., 2006), ou ainda a produção científica de um periódico especializado (TEIXEIRA, et al., 2007). No entanto, poucos trabalhos focalizam temas concernentes à escolha profissional e o trabalho com pessoas com deficiências. E, mais raras ainda, são as pesquisas de levantamento de dados (MARQUES et al., 2008).

Desta forma, é possível constatar que, apesar das discussões sobre inclusão e equidade serem travadas cotidianamente, seja no contexto público por meio de projetos de leis, quanto do direito privado nas organizações, ainda existe a carência de processos e ações efetivas para as pessoas com deficiência se tratando da inserção no mercado de trabalho e o mantimento destas pessoas na organização visando um desenvolvimento de carreira. Portanto, o presente estudo objetiva a produção de material científico a fim de contribuir para o desenvolvimento desta prática profissional.

MATERIAIS E MÉTODOS

O presente trabalho consiste numa revisão bibliográfica, que tem como objetivo examinar a literatura científica para levantamento e análise do que já se produziu sobre o tema pesquisado. A revisão bibliográfica é fundamental na estruturação de um trabalho de pesquisa, indicando o caminho a ser trilhado para resolução do problema enfrentado. Envolve atividades básicas de identificação, compilação, fichamento, análise e interpretação (ALVES, 2012; MARCONI; LAKATOS, 2008).

A pesquisa foi realizada no início do segundo semestre de 2020, derivada de um trabalho da disciplina de Orientação Profissional e de Carreira do 6º período do curso de Psicologia da Universidade do Contestado. O recorte temporal escolhido (2015-2020) se dá em função da evolução ocorrida na legislação em 2015, que redefine o estatuto da pessoa com deficiência, o que poderia ter implicações no mercado de trabalho.

Para execução da pesquisa, utilizou-se de bases de dados de acesso público, sendo consultados o portal Capes e o Google Acadêmico pela facilidade de acesso em detrimento a outras plataformas de pesquisa, geralmente restritas ou pagas. Os descritores utilizados em português foram: “Orientação Profissional” e “Pessoa com deficiência”, gerando 522 resultados, no Google Acadêmico. Entretanto, no portal Capes, com os mesmos descritores, não se obteve nenhum artigo, onde buscou-se acrescentar ainda o descritor “Orientação Vocacional”, na tentativa de alcançar um número maior de artigos, porém, não foram identificados.

A inclusão dos artigos selecionados ocorreu por meio da leitura de títulos, cuja seleção final foi realizada a partir da leitura e interpretação da ideia geral passada nos resumos, resultando assim, 6 artigos provenientes exclusivamente do Google Acadêmico. Foram excluídos os artigos cuja ideia geral presente no resumo não atendia aos objetivos da pesquisa.

RESULTADOS E DISCUSSÕES

A partir dos achados, organizou-se um quadro com os títulos dos artigos selecionados, a revista em que foi publicado, o ano da publicação, os autores dos trabalhos e a metodologia adotada nas pesquisas.

Quadro 1 - Sobre os artigos selecionados

Autores	Ano	Revista	Metodologia	Título
Larissa Schikovski Angonese; Iasmin Zanchi Boueri; Andréia Schmidt.	2015	Revista Brasileira de Orientação Profissional	Pesquisa de campo com abordagem qualitativa	O adulto com deficiência intelectual: concepção de deficiência e trajetória de carreira
Leonardo Santos Amâncio Cabral; Enicéia Mendes Gonzalves; Lucia de Anna	2015	Revista Ibero-Americana de Estudos em Educação	Estudo de caso exploratório-descritivo	Orientação acadêmica e profissional dos estudantes com deficiência nas universidades italianas
Leonardo de Oliveira Barros; Rodolfo A. M. Ambiel	2018	Revista Avaliação Psicológica	Pesquisa de campo quali-quantitativa	Quando pintar quadros não é (Só) atividade artística: construção da escala de interesses profissionais para pessoas com deficiência visual
Anagiza Heinrichs; Ines Chuy Lopes; Maria Barbara Chuy Lopes.	2018	Anais do I Simpósio de Pesquisa social e I Encontro de pesquisadores em Serviço Social	Pesquisa de campo com abordagem qualitativa	Programa de Orientação Profissional–Pop: Buscando Caminhos para a Autonomia

Ivanete da Silva Frota dos Santos Lia Eunice Fernandes Teixeira	2019	Anais do XVI Congresso Brasileiro de Assistentes Sociais	Pesquisa de campo com abordagem qualitativa	A atuação do serviço social para a inclusão do surdo no mercado de trabalho: uma análise a partir do programa de orientação profissional e emprego da unidade de ensino especializada Professor Astério de Campos
Roberto Carlos Figueiredo Graciete da Silva Figueiredo Maria do Socorro Oliveira Castelo	2020	Avaliação: Processos e políticas - volume 02	Pesquisa qualitativa descritiva exploratória	A inclusão pelo mercado de trabalho um olhar sobre o setor de orientação profissional e inclusão no mercado de trabalho da Uees Professora Yolanda Martins e Silva

Fonte: Elaboração própria, 2020.

A partir da leitura dos 6 artigos selecionados, pode-se entender que os autores percebem a Orientação Profissional como um método de apoio no processo de inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho. Figueiredo, Figueiredo e Castelo (2020) ressaltam a importância das parcerias, seja com empresas, instituições públicas ou privadas, para possibilitar o contato com as atividades do ambiente laboral.

Outra percepção dos autores é a necessidade de capacitação profissional para o exercício de suas atividades. Figueiredo, Figueiredo e Castelo (2020) avaliam que este não é apenas um fator isolado, mas sim, decorrente de comportamentos do mercado de trabalho, como a redução de oferta de trabalho com carteira assinada. Os que conseguem um emprego, sofrem com a carga de atividades e com o grau de competitividade, que cada vez mais, exige qualificação profissional para que as pessoas se mantenham no mercado trabalhista (FIGUEIREDO; FIGUEIREDO; CASTELO, 2020).

A partir disso, segundo considerações de Santos e Teixeira (2019) um dos desafios para a inclusão no mercado de trabalho é a baixa escolaridade e a falta de capacitação ou qualificação profissional, pois convém mencionar que no sistema capitalista, se exige cada dia maior escolaridade, qualificação e preparo técnico das pessoas para a inserção no mercado que se amplia assustadoramente, tornando-se a cada minuto que passa mais competitivo (SANTOS; TEIXEIRA, 2019).

Sobre esses aspectos, Sasaki (2003) pontua que as pessoas com deficiência têm sido excluídas do mercado de trabalho por ausências da reabilitação física e profissional, apoio das próprias famílias e qualificação para o trabalho.

Ainda sobre as contribuições de Sasaki (2003), quando afirma, que uma pessoa qualificada profissionalmente, respeitadas suas necessidades, aptidões, aspirações e capacidades, independentemente do tipo de organização que a qualificou, o emprego certo lhe trará satisfação, elevará sua autoestima, aumentará o grau de motivação e conseqüentemente, melhorará seu desempenho pessoal, profissional e social (SASSAKI, 2003).

Porém, isso é desafiador pois o contexto que se vive é de agravo das desigualdades sociais, necessitando que o profissional seja dinâmico na busca de alternativas para atender a demanda como bem afirma Iamamoto (2012), ao apontar a necessidade de descobrir possibi-

lidades e propostas de cunho social e solidárias ao modo de vida das pessoas que lutam pela garantia e preservação de sua vida e humanidade enquanto sujeitos (IAMAMOTO, 2012).

Outro aspecto de importante abordagem, é desmistificar a formação, que não se refere a condicionar o indivíduo para a realização de uma tarefa e, sim, qualificá-lo para que o mesmo entenda o que está acontecendo, e porque está acontecendo, tornando-se participativo na construção da cultura e da cidadania (HEINRICHS; LOPES; LOPES, 2018).

Desta forma, é neste aspecto que a O.P. visa desenvolver sua ciência, proporcionando conhecimento para indivíduos com deficiência ou não, visando o desenvolvimento de habilidades de vida prática, como o gerenciamento do próprio dinheiro e as habilidades interpessoais necessárias para o trabalho, além de explorar diferentes opções de carreira, de maneira a poder fazer suas próprias escolhas (LINDSTROM, et al., 2008).

Em relação às pessoas com deficiência, a Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência, promulgada no Brasil pelo Decreto nº 6949/09, considera o direito das pessoas com deficiência à autonomia e à independência, à liberdade de fazer as próprias escolhas, à não discriminação, à igualdade de oportunidades e à plena e efetiva participação na sociedade (BRASIL, 2009).

No entanto, pode-se verificar que em vários casos há uma dissonância entre o que é assegurado por lei e a concepção social do termo deficiência e da própria PCD. Nas considerações de Mazzotta (2011), essa concepção geral negativa da deficiência é vista a partir da concepção social sobre a incapacidade gerada pela mesma, assim como da experiência de ver colegas com maiores dificuldades no desempenho de funções complexas.

Ainda fazendo menção a esta prática excludente da sociedade quanto às pessoas com deficiência, as considerações de Santos e Teixeira (2019), propõem que um outro vilão é o preconceito e a crença da incapacidade, dado que a sociedade sempre demonstrou ignorância quanto às pessoas com deficiência no que tange às suas potencialidades frente a tarefas cotidianas, caracterizando-as muitas vezes como incapaz (SANTOS; TEIXEIRA, 2019).

Nesse sentido, torna-se necessário construir uma visão crítica e abrangente em relação à realidade das pessoas com deficiência, diante de sua capacidade de desenvolver atividades laborativas, sendo necessário olhar para as possibilidades de desenvolvimento pessoal e profissional de cada indivíduo, além da urgência de adaptação de cada instituição para que se configure enquanto espaço social acessível a todos (HEINRICHS; LOPES; LOPES, 2018).

A partir dos seis artigos selecionados, percebe-se que a orientação profissional com a pessoa com deficiência também tem sua atuação prática e teórica consolidada em outros países, como elucida o artigo “Orientação acadêmica e profissional dos estudantes com deficiência nas universidades italianas”, o que contribui para a inclusão das PCDs no mercado de trabalho (CABRAL; GONZALVES; DE ANNA, 2015).

Verificou-se que entre os 6 artigos, 5 são voltados ao atendimento de uma deficiência em específico: 2 voltados ao atendimento da pessoa surda, 1 da pessoa com deficiência intelectual, 1 da pessoa com deficiência visual, 1 da pessoa com deficiência mental, sendo que em apenas 1 artigo há a orientação profissional às pessoas com deficiência em geral.

Em relação ao local que é realizado o trabalho de orientação profissional, a maioria acontece em unidades de ensino especializado, possui também uma associação de apoio e algumas universidades estrangeiras.

Entre as unidades de ensino especializado, o programa de orientação profissional e emprego da Unidade de Ensino Especializada Professor Astério De Campos, localizada em Belém do Pará, busca desenvolver projetos, fazer pesquisas nas empresas para a aquisição de vagas, fazer cadastros da demanda interessada em ingressar no mercado formal de trabalho, orientar quanto à obtenção de documentação civil, orientar sobre aptidões profissionais e fazer

acompanhamento dos trabalhadores admitidos até a sua total inclusão na empresa (SANTOS; TEIXEIRA, 2019).

Segundo os autores Figueiredo e Castelo (2020), na Unidade Especializada Educação Inclusiva Professora Yolanda Martins e Silva, também situada no município de Belém do Pará, são realizados atendimentos aos alunos com deficiências intelectuais a fim de promover suas potencialidades, sendo que, para isso, há todo um processo para o ingresso do aluno no Setor de Orientação Profissional. O aluno precisa ter idade mínima de 16 anos, diagnóstico de deficiência intelectual e estar matriculado na UEEI Yolanda Martins. Ao ingressar o programa, o aluno pode realizar um estágio supervisionado remunerado com carga horária de 20 horas semanais, no período de 6 meses (FIGUEIREDO; FIGUEIREDO; CASTELO, 2020).

Quanto à metodologia da unidade, a capacitação dos alunos ocorre duas vezes por semana, durante 2 horas por turno, para um grupo de 8 alunos, orientados por um professor. Para esse atendimento a escola dispõe de uma sala. Caso o aluno esteja participando de cursos, estágios ou treinamentos no horário da capacitação, esse atendimento acontece no próprio local de trabalho (FIGUEIREDO; FIGUEIREDO, CASTELO, 2020).

Ainda, o estudo traz que o trabalho de O.P. na unidade desenvolve as aulas a partir dos conteúdos e relatos de experiências vividas pelos alunos que já estão inseridos no mercado de trabalho, desenvolvendo também atividades relacionadas à socialização, autoconsciência, higiene corporal, autonomia, entre outros temas que tratam sobre competências profissionais e tipos de trabalho (FIGUEIREDO; FIGUEIREDO, CASTELO, 2020).

Entre as oficinas de capacitação oferecidas pelo setor, estão: empreendedorismo, jardinagem e paisagismo, por meio do projeto “Educar e cuidar do verde a partir da minha escola”, oficinas de horta, na produção de folhagens e oficina de panificação (FIGUEIREDO; FIGUEIREDO; CASTELO, 2020).

A execução das aulas conta com atividades e orientações individuais, em grupos e familiares. Também há sessões de vídeos; elaboração de painéis, murais e outros; discussão de conteúdos de textos relacionados ao mundo do trabalho; dramatizações. “As atividades extraclasses são compostas de vivências variadas e se realizam em shoppings, feiras livres, supermercados, farmácias, microempresas e outros. E também por participação em eventos culturais e científicos” (FIGUEIREDO; FIGUEIREDO; CASTELO, 2020, p. 10).

Além disso, o setor de O.P. busca atualizar-se a respeito do mundo do trabalho, procurando dialogar com as empresas e instituições com interesse em formar, bem como garantir vagas de estágio e capacitação. O setor busca também conhecer as possíveis profissões, orientar empresários quanto às habilidades e capacidades dos alunos com deficiência intelectual, mediar a relação entre a empresa e o aluno e promover debates em escolas tratando da importância da inclusão (FIGUEIREDO; FIGUEIREDO, CASTELO, 2020).

Já na cidade de Ponta Grossa (PR), ocorre o Programa de Orientação Profissional (POP) especificamente à pessoa surda através da Associação de Apoio, Atendimento e Assessoramento à Comunidade Surda Geny de Jesus Souza Ribas (ACA_p Geny Ribas) e a Escola Bilíngue para Surdos Geny Ribas (HEINRICHS; LOPES; LOPES, 2018).

O programa de orientação profissional desenvolvido pelo setor de Serviço Social da Acap Geny Ribas, “busca preparar o surdo para inserção nas empresas e instituições, propiciando espaços de reflexão, crescimento pessoal e profissional, bem como sensibilizando os empregadores para que a inclusão do surdo aconteça de fato” (HEINRICHS; LOPES; LOPES, 2018, p. 3), possibilitando além da independência financeira, a satisfação pessoal.

De acordo com Heinrichs, Lopes e Lopes (2018), entre as ações do programa, estão: realização de visitas às empresas com a finalidade de conhecer o mercado de trabalho; curso de Libras para as empresas com surdos no seu quadro de funcionários; discussão de temas sobre

os atuais avanços da Cultura Surda; organização de um banco de dados do Programa de Orientação Profissional; orientação aos surdos sobre a legislação trabalhista, as profissões, cargos e funções existentes no mercado de trabalho (HEINRICHS; LOPES; LOPES, 2018).

Além disso, realizam encaminhamento das pessoas surdas para cursos de profissionalização, em parceria com a Agência do Trabalhador, SESC, SENAC, SESI e SENAI; acompanhamento dos surdos no ingresso ao mercado de trabalho, bem como assessoria às empresas, mediante as adaptações que se fizerem necessárias (HEINRICHS; LOPES; LOPES, 2018).

Fora do Brasil, a orientação profissional vem sendo implantada pelo governo italiano, que desde a década de 1970 debate a respeito da inclusão das PCD no ensino regular. Como consequência dessa inclusão, mais pessoas começaram a chegar nas universidades (CABRAL; GONZALVES, DE ANNA, 2015).

Segundo o artigo “Università e invalidità: un percorso ancora poco agibile” (Universidade e deficiência: um caminho ainda pouco acessível) da pesquisadora italiana De Anna (1989), havia uma preocupação da sociedade e associações em identificar meios de garantir às pessoas com deficiência a sua continuidade educativa rumo a patamares mais elevados de educação (DE ANNA, 1989).

Diante disso, em 1990, começou-se a pensar em formas de melhorar serviços de orientação acadêmica e profissional, a partir da Lei italiana n. 390 de 1991, que instituiu as regras sobre o direito a estudos universitários e previu disposições particulares para a promoção do acesso aos estudantes com deficiência nas universidades e, com a demanda cada vez mais crescente, a Lei n. 104/1992, para a assistência, integração social e os direitos das pessoas com deficiência, que definiu critérios para a disposição de equipamentos técnicos, subsídios didáticos e recursos humanos, bem como de programas de intervenção segundo as necessidades de cada estudante, inclusive para sua transição ao mundo do trabalho (DE ANNA, 1989).

O estudo de Cabral, Gonzalves e De Anna (2015) compôs a agenda do projeto “Developing a support methodology of disabled students allowing to conjugate effectively academic success and access to employment” (Desenvolvendo uma metodologia de apoio ao aluno com deficiência que permita conjugar eficazmente o sucesso escolar e o acesso ao emprego) financiado pelo Programa Europeu Leonardo da Vinci em Vocational Education and Training, tendo como modelo de referência um programa de orientação profissional dinamarquês (CABRAL; GONZALVES, DE ANNA, 2015).

Também foi prevista a colaboração entre os Serviços de Estágios e Colocação no Mercado de Trabalho e o de Tutoria Especializada de cada uma das três universidades que participaram do programa: “Università degli Studi di Roma “Foro Italico” (Universidade de Roma Foro Italico) e “Università degli Studi di Roma Ter” (Universidade de Roma Tre), localizadas em Roma e “Università degli Studi di Messina” (Universidade de Messina), de Messina, comuna italiana da região de Sicília. Para facilitar o encontro entre a demanda e a oferta de trabalho, foi fornecido orientação, inclusive, no momento da escolha profissional e durante sua formação, por meio de estágios (CABRAL; GONZALVES; DE ANNA, 2015).

O Serviço de Estágios e Colocação no Mercado de Trabalho das universidades acima mencionadas, organizam e reúnem as informações sobre habilidades e objetivos dos estudantes com deficiência com o intuito de poder realizar a devida correspondência com a demanda apresentada pelo mundo do trabalho. Por meio desses serviços e a colaboração direta da comunidade, é possível ter contato com os Centros de Emprego provinciais, com os projetos direcionados à orientação de estudantes universitários com deficiência, com as associações, as empresas e as organizações (CABRAL; GONZALVES; DE ANNA, 2015).

O estudo evidencia a importância da família, dos professores, dos colegas de classe e dos serviços de tutoria especializada e de estágio e colocação no mercado de trabalho nas várias

nove fases do processo de orientação profissional na Itália. Cabe ressaltar que durante as fases do processo de OP, os estudantes com deficiência são acompanhados por um tutor universitário (um professor da universidade) e um tutor empresarial (CABRAL; GONZALVES; DE ANNA, 2015).

As 09 (nove) fases de orientação profissional dos estudantes com deficiência são: (1) Avaliação do estudante; (2) Encontro entre a oferta e a demanda; (3) Preparação para a apresentação à empresa; (4) Apresentação e definição dos papéis ao interno da empresa; (5) Sensibilização e colaboração entre os atores; (6) Desenvolvimento do projeto; (7) Realização das atividades; (8) Monitoramento e (9) Manutenção ou reformulação das atividades e das funções (CABRAL, 2013).

Para o desenvolvimento dessas fases, De Anna (2003) enfatiza a recepção do estudante com deficiência partindo de uma abordagem holística, desde o momento de sua chegada, enfatizando a importância de se receber bem o estudante com deficiência no processo de orientação profissional. Cita ainda, que o tutor acadêmico e o tutor empresarial precisam ter as habilidades necessárias para identificar aspectos biopsicossociais e pedagógicos do estudante, para que não se sinta desconfortável, mas sim encorajado a participar de forma ativa (DE ANNA, 2003).

Entre as práticas e discussões com os atores envolvidos nesse processo, percebeu-se, segundo Cabral, Gonzalves e De Anna (2015), a necessidade de planejar e desenvolver uma avaliação constante dos objetivos, necessidades e desenvolvimento dos alunos com deficiência, considerando seu projeto de vida; promover formações a respeito das tutorias especializadas nas universidades; estabelecer atividades de aconselhamento ao estudante; organizar atividades que permitam aos estudantes a aquisição de competências específicas relacionadas à elaboração do *Curriculum Vitae* e da apresentação pessoal; e fornecer às empresas eventuais consultorias sobre as competências profissionais adquiridas pelos graduandos e graduados com deficiência e sobre as adequações específicas a serem implementadas no local de trabalho (acessibilidade física, tecnologia, recursos humanos, entre outros).

Quanto ao estudo “O adulto com deficiência intelectual: concepção de deficiência e trajetória de carreira” dos autores Angonese, Boueri e Schmidt (2015), foi possível perceber que, para a maioria dos indivíduos, foi a partir do encaminhamento das instituições especializadas que puderam incluir-se no mercado de trabalho, no entanto, não foram identificados programas de Orientação Profissional no contexto daqueles indivíduos. Em contrapartida, foi enfatizado a essencialidade da prática de O.P. com as pessoas com deficiência a fim de garantir a construção de oportunidades para alcançar autonomia e o exercício da cidadania (ANGONESE; BOUERI; SCHMIDT, 2015).

Além dos programas de orientação profissional, se faz necessário pensar nos instrumentos técnicos que o profissional faz uso nesse processo. A fim de promover novas formas de conduzir a prática de O.P. e da avaliação psicológica com as pessoas com deficiência, a pesquisa de Barros e Ambiel (2018), buscou adaptar uma escala de interesses profissionais às pessoas com deficiência visual.

A mesma foi embasada a partir da teoria de personalidade vocacional e de ambientes de trabalhos de John Holland (1985), que entende a existência de seis tipos de personalidade (Realista, Investigativo, Artístico, Social, Empreendedor e Convencional) e as evidências de validade com base no conteúdo e na estrutura interna.

Para a construção da EIDV (Escala de Interesses Profissionais para pessoas com deficiência visual) houve uma série de etapas. Primeiramente, foi feito um levantamento de profissões e ocupações nas quais as pessoas com deficiência visual atuam, chegando a 166 funções. A partir disso, as mesmas foram categorizadas de acordo com a tipologia de Holland (1985) com uma descrição de cada ocupação. Em seguida, três doutoras em psicologia avaliaram a adequação teórica dos itens e três psicólogas de instituições de apoio à pessoa com deficiência visual

avaliaram a execução das tarefas competentes às ocupações para as pessoas com baixa visão e cegueira (BARROS; AMBIEL, 2018).

De acordo com Barros e Ambiel (2018), no estudo piloto, participaram cinco pessoas com deficiência visual na versão da aplicação com lápis e papel e duas pessoas na versão informatizada, o que levou a revisões nos itens da escala.

Em relação à pesquisa de evidências de validade baseadas na estrutura interna participaram 137 deficientes visuais, com idade a partir dos 18 anos. “Os dados foram analisados com estatísticas descritivas, análise fatorial exploratória e cálculo do alfa de Cronbach” (BARROS; AMBIEL, 2018, p. 59).

Para isso, foi utilizado um questionário de identificação composto por questões relativas à idade, sexo, grau e tipo da deficiência, escolaridade e atuações profissionais e, em seguida a Escala de Interesses Profissionais para Deficientes Visuais (EIDV), com 68 itens distribuídos nas tipologias realista (10 itens), investigativo (10 itens), artístico (16 itens), social (11 itens), empreendedor (11 itens) e convencional (10 itens). Os 68 itens foram respondidos em uma escala tipo Likert de cinco pontos, variando entre gostaria pouco ou nada (1) a gostaria muito (5) de realizar a atividade. A escala foi desenvolvida no Google Docs em blocos com 17 itens cada. Também sendo impresso para aplicação presencial (BARROS; AMBIEL, 2018).

O preenchimento da escala foi realizado de forma individual, sendo que o aplicador fez a leitura dos itens e registrou as respostas dos participantes, levando aproximadamente 10 minutos por pessoa (BARROS; AMBIEL, 2018).

As pessoas também puderam acessar a escala através de tablets, smartphones e computadores. “Para a aplicação em formato informatizado, os participantes foram convidados por e-mail da rede de contatos do pesquisador, esclarecidos quanto aos objetivos da pesquisa e após aceitarem participar receberam o link de acesso ao protocolo” (BARROS; AMBIEL, 2018, p. 61). Os participantes que testaram o instrumento em formato informatizado, utilizaram os leitores de tela JAWS (Job Access with Speech) e NVDA (Non Visual Desktop Access).

Segundo Barros e Ambiel (2018) após os estudos de consistência interna chegou-se a uma versão de 52 itens da escala. Os resultados forneceram a confirmação empírica dos seis fatores teóricos e índices adequados de confiabilidade. No entanto, os autores apontam a necessidade de ampliar os instrumentos nas áreas de avaliação psicológica e orientação profissional com as pessoas com deficiência, assim como as pesquisas com o público em questão.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

A partir deste trabalho é possível constatar que a pessoa com deficiência vem se inserindo em alguns espaços, sendo um deles também o mercado de trabalho. Mas, neste mesmo sentido, vê-se também, que isso deve-se ao fato de possuir amparo legal, ao invés de haver demanda espontânea de trabalho.

Segundo os estudos, foi percebido que há necessidade de se pensar em formas de como a PCD irá desenvolver suas atividades laborais, respeitando suas limitações, como forma de assegurar a dignidade desta na realização das atividades e, também, se há um sentimento de satisfação pelo que desenvolve na organização.

Segundo as pesquisas, a orientação profissional ainda está em desenvolvimento, apresentando controvérsias, pois com o avanço dos direitos das PCD, ainda são poucos os profissionais que se encontram capacitados para atender a população, já que em muitos casos a deficiência afeta a comunicação, audição e o entendimento do indivíduo.

Outro ponto que é importante destacar é a aceitação da PCD como trabalhador formal, pois também é percebido no mercado de trabalho que este público é inserido apenas para o

cumprimento de cota, sendo que as empresas apenas realizam a contratação para ficar de acordo com o Ministério Público e não veem realmente a importância do trabalho na vida das pessoas, não só por um ponto de vista de sobrevivência, mas de desenvolvimento social.

Desta forma, ainda se sente a necessidade de maiores estudos que possam colocar estes indivíduos em evidência, visto que são ainda um público invisibilizado por conta de sua diferença. Além disso, a partir da constatação da grande ausência de pesquisas quantitativas com indivíduos e empresas informando relatos de ambas as partes sobre a experiência de contratar e desenvolver PCDs, recomenda-se que outros pesquisadores se debrucem sobre o tema.

Portanto, é possível afirmar a essencialidade tanto por parte das empresas, como dos profissionais que realizam a O.P., de buscarem capacitação e informação sobre as pessoas com deficiência a fim de que possam desenvolver suas potencialidades e serem inseridas com dignidade no mundo do trabalho.

REFERÊNCIAS

ANGONESE, L. S.; BOUERI, I. Z.; SCHMIDT, A. O Adulto com Deficiência Intelectual: Concepção de Deficiência e Trajetória de Carreira. **Revista Brasileira de Orientação Profissional**, São Paulo, v. 16, n. 1, p. 23-34, jun. 2015. Disponível em: <http://pepsic.bvsalud.org/pdf/rbop/v16n1/04.pdf>. Acesso em: 10 ago. 2020.

ARAUJO, J. P.; SCHMIDT, A. A inclusão de pessoas com deficiência no trabalho: A visão de empresas e de instituições educacionais especiais na cidade de Curitiba. **Revista Brasileira de Educação Especial**, n.12, p. 241-254. 2006. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/rbee/a/PgxdcCT3qNv3ryQQmKtxMFj/abstract/?lang=pt> . Acesso em: 17 jul. 2022.

BAHIA, M. S.; SANTOS; E. M. Práticas empresariais para a inclusão profissional de pessoas com deficiência: um estudo de caso. In: CARVALHO-FREITAS; M. N. MARQUES, A. L. (Orgs.) **Trabalho e pessoas com deficiência: pesquisas, práticas e instrumentos de diagnóstico** (pp. 142-160). Curitiba, PR: Juruá, 2009.

BARROS, L. O.; AMBIEL, R. A. M. Quando pintar quadros não é (Só) atividade artística: construção da escala de interesses profissionais para pessoas com deficiência visual. **Aval. psicol.**, Itatiba, v. 17, n. 1, p. 59-68, 2018. Disponível em: <http://pepsic.bvsalud.org/pdf/avp/v17n1/08.pdf>. Acesso em: 7 ago. 2020.

BRASIL. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília, DF: Senado Federal: Centro Gráfico, 1988.

_____. Lei n. 13.146, de 6 de jul. de 2015: Institui a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência. **Diário Oficial da União**. Brasília, DF, 6 jul. 2015.

_____. Ministério da Saúde. Gabinete do Ministro. Portaria n.º 1.060 de 05 de Junho de 2002. Política Nacional de Saúde da Pessoa Portadora de Deficiência. **Diário Oficial da União**. Brasília, DF, 5 jun. 2002.

_____. Lei n. 8.213, de 24 de julho de 1991. Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências. **Diário Oficial da União**. Brasília, DF, 25 jul. 1991.

_____. Decreto n.º 6949/09, de 25 de agosto de 2009. Promulga a Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência e seu Protocolo Facultativo, assinados em Nova York, em 30 de março de 2007. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, 25 ago. 2009.

BOCK, S. D. **Orientação Profissional: a abordagem sócio-histórica**. 1ª ed. São Paulo: Cortez, 2013.

_____, S. D. Escolha profissional: vocação ou sobrevivência? **Revista Transformação** (informativo da Secretaria de Mão - de Obra do Ministério do Trabalho), Brasília, ano IV, n. 11,

set. 1989.

CABRAL; L. S. A. GONZALVES; E. M. DE ANNA, L. Orientação acadêmica e profissional dos estudantes com deficiência nas universidades italianas. **Revista Ibero-Americana de Estudos em Educação**. v. 10. n. esp. p. 615-629, jul. 2015. Disponível em: <https://periodicos.fclar.unesp.br/iberoamericana/article/view/7915/5423>. Acesso em: 7 ago. 2020.

CABRAL, L. S. A. **Orientação acadêmica e profissional dos estudantes universitários com deficiência: perspectivas internacionais**. 226f. 2013. Tese (Doutorado em Educação Especial). Programa de Pós-Graduação em Educação Especial, Universidade Federal de São Carlos, 2013. Disponível em: <https://repositorio.ufscar.br/bitstream/handle/ufscar/2904/4851.pdf?sequencia=1&isAllowed=y>. Acesso em: 28 jul. 2020.

CORRENT, N. Da Antiguidade à contemporaneidade: a deficiência e suas concepções. **Revista Científica Semana Acadêmica**. Fortaleza, ano MMXVI, Nº. 000089, set. 2016. Disponível em: https://semanaacademica.org.br/system/files/artigos/nikolas_corrent_educacao_especial.pdf. Acesso em: 7 ago. 2020.

COSTALLAT, F. L. **O direito ao trabalho da pessoa deficiente: Manual de orientação, legislação e jurisprudência**. Campinas: Fundação Síndrome de Down, 2003.

DE ANNA, L. Università e invalidità: un percorso ancora poco agibile. In: **Linee del Dipartimento Educazione Scuola dell'Associazione Nazionale Mutilati ed Invalidi Civili** (Anmic). Roma: Edizione Tempi Nuovi, 1989.

DE ANNA, L. Alla ricerca del proprio futuro. *Universitas*, v.89, p. 17-22, set. 2003.

DECLARAÇÃO UNIVERSAL DOS DIREITOS HUMANOS. **Assembleia Geral das Nações Unidas em Paris**. 10 dez. 1948.

DEJOURS, C. Réactions psychopathologiques aux ruptures involontaires d'activité professionnelle (retraite, licenciement, maladie, reclassement). **Psychologie médicale**, v. 15, n. 11, p. 1875-1880, 1983.

FREUD, S. A questão da análise leiga: diálogo com um interlocutor imparcial. In: SOUZA, P. C. (Org.). **Obras Completas de Sigmund Freud: Vol. XVII**. 1. ed. São Paulo: Companhia das Letras, 2014. p. 124- 230.

FIGUEIREDO, R. C. FIGUEIREDO, G. S.; CASTELO, M. S. O. A inclusão pelo mercado de trabalho um olhar sobre o setor de orientação profissional e inclusão no mercado de trabalho da UEES Professora Yolanda Martins e Silva. **Avaliação: Processos e Políticas – volume 2**. Campina Grande: Realize Editora, 2020. p. 134-148. Disponível em: <<https://editorarealize.com.br/artigo/visualizar/65213>>. Acesso em: 27 out. 2020.

HEINRICHS, A.; LOPES, I. C.; LOPES, M. B. C. Programa de Orientação Profissional - POP: Buscando caminhos para a autonomia. In: **CADERNOS HUMANIDADES EM PERSPECTIVAS**. Edição Especial. p. 504-510. Jul. 2018. Curitiba. **Anais do I Simpósio de Pesquisa Social e I Encontro de Pesquisadores em Serviço Social**. Ed. esp. Curitiba, 2018. Disponível em: <https://www.cadernosuninter.com/index.php/humanidades/article/view/796>. Acesso em: 28 jul. 2020.

IAMAMOTO, M. V. **O Serviço Social na Contemporaneidade: trabalho e formação profissional**. 23. ed. – São Paulo. Cortez, 2012.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA (IBGE). **Censo demográfico: características gerais da população, religião e pessoas com deficiência**. 2010. Disponível em: <https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/periodicos/94/cd_2010_religiao_deficiencia.pdf> Acesso em: 22 out. 2020.

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. **Psicol. cienc. prof.**, Brasília, v. 35, n. 3, p. 768-780, Set. 2015. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/>

- [pcp/a/zSt94MWTdrLyQSXHQ6PnyB/?format=pdf&lang=pt](https://www.researchgate.net/publication/299373883_Building_Opportunities_for_Young_Women_with_Disabilities). Acesso em: 28 jul. 2020.
- HOLLAND, J. L. (1985). **Making Vocational Choices**. A theory of vocational personalities & work environments (2ª. ed). Toronto: Prentice-Hall. (Original publicado em 1973).
- LEHMAN, Y. P. Orientação profissional na pós-modernidade. In: LEVENFUS R. S.; SOARES, D. H. P. (Orgs), **Orientação vocacional/ocupacional**. 2a ed., pp. 19 - 30. Porto Alegre: Artmed, 2010.
- LEVINSON, E. M.; OHLER, D. L. Transition from high school to college for Students with learning disabilities: Needs, assessment and services. **The High School Journal**, v.82 n.1, p. 62-69. 1998. Disponível em: <https://www.jstor.org/stable/40364711>. Acesso em: 7 ago. 2020.
- LINDSTROM, L., et al. Building opportunities for young women with disabilities. **Teaching Exceptional Children**, v. 40 n. 4, p. 66-71. 2008. Disponível em: https://www.researchgate.net/publication/299373883_Building_Opportunities_for_Young_Women_with_Disabilities. Acesso em: 28 jul. 2020.
- MAIOR, I. **História, conceito e tipos de deficiência**. São Paulo: Secretaria de Estado dos Direitos da Pessoa com Deficiência, 2015.
- MARQUES, L. P., et al. Analisando as pesquisas em Educação Especial no Brasil. **Revista Brasileira de Educação Especial**, n. 14, p. 251-272. 2008. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/rbee/a/KcdBYJMmkpgvtp8yNbb5xTk/?lang=pt>. Acesso em: 17 jul. 2022.
- MAZZOTTA, M. J. S. Inclusão social de pessoas com deficiências e necessidades especiais: cultura, educação e lazer. **Saúde e Sociedade**, v. 20, p. 377-389. 2011. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/sausoc/a/mKFs9J9rSbZZ5hr65TFSs5H/?format=pdf&lang=pt>. Acesso em: 28 jul. 2020.
- MENDES, E. G., et al. Estudo da arte das pesquisas sobre profissionalização do portador de deficiência. **Temas em Psicologia**, n. 12, p. 105-108. Disponível em: http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1413-389X2004000200003. Acesso em: 17 jul. 2022.
- NORONHA, A. P.; AMBIEL, R. A. Orientação profissional e vocacional: Análise da produção científica. **Psico-USF**, 11, 75-84. 2006. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/psuf/a/QTCPgTVMrmP77CPC6FXFgzK/abstract/?lang=pt>. Acesso em: 17 jul. 2022.
- NORONHA, A. P., et al. Análise de teses e dissertações em orientação profissional. **Revista Brasileira de Orientação Profissional**, n. 7, v. 2, p. 1-10. 2006. Disponível em: http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1679-33902006000200002. Acesso em: 17 jul. 2022.
- ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). **Plano Nacional de Trabalho Decente: Gerar trabalho decente para combater a pobreza e as desigualdades sociais**. MTE: Brasília, 2010.
- SASSAKI, R. K. **Inclusão: Construindo uma sociedade para todos**. 5ª edição. Rio de Janeiro: WVA, 2003.
- SOARES, D. H. **O que é orientação profissional** (4a ed.). São Paulo: Editora Brasiliense, 2009.
- SANTOS, I. S. F.; TEIXEIRA, L. E. F. A atuação do serviço social para a inclusão do surdo no mercado de trabalho: uma análise a partir do programa de orientação profissional e emprego da unidade de ensino especializada Professor Astério de Campos. In: CONGRESSO BRASILEIRO DE ASSISTENTES SOCIAIS. v. 16, n. 1. dez. 2019, Brasília. **Anais do XVI Congresso Brasileiro de Assistentes Sociais**. Brasília, 2019.
- TEIXEIRA, M. A., et al. Produção científica em orientação profissional: Uma análise da Revista Brasileira de Orientação Profissional. **Revista Brasileira de Orientação Profissional**, v. 8, n. 2, p. 25-40. 2007. Disponível em: http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&

pid=S1679-33902007000200004 . Acesso em: 17 jul. 2022.

TOLDRÁ, R. C.; SÁ. M. J. C. N. de. A profissionalização de pessoas com deficiência em Campinas: Fragilidades e perspectivas. **Revista de Terapia Ocupacional da Universidade de São Paulo**, v.19, n.1, p. 48-55. 2008. Disponível em: <https://www.revistas.usp.br/rto/article/view/14027/15845> Acesso em: 17 jul. 2022.

UNESCO. **The UN Decade of Education for Sustainable Development: 2005-2014**. 2009. 64p.

VIEIRA, S. HOSSNE, W. S. **Metodologia científica para a área da Saúde**. 2ª edição. Rio de Janeiro: Elsevier, 2015.