



**RECRUTAMENTO E SELEÇÃO DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA EM
EMPRESAS DA REGIÃO METROPOLITANA DO RIO GRANDE DO SUL:
A PRESENÇA HUMANIZADA DA INCLUSÃO LABORAL**

**RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN
EMPRESAS DE LA REGIÓN METROPOLITANA DE RIO GRANDE DO SUL:
LA PRESENCIA HUMANIZADA DE LA INCLUSIÓN LABORAL**

BARRETO, Jeanine dos Santos ¹

OAIGEN, Edson Roberto ²

Resumo: A legislação brasileira estabelece a igualdade de direitos entre todos os cidadãos, para garantir o acesso a todos os lugares, vias públicas e meios de transporte, e a Educação Inclusiva como um direito dos indivíduos, do início da fase escolar até a graduação e a preparação para o trabalho. Nesse ponto surge a Inclusão Laboral como tema da pesquisa, pela sua crescente importância no contexto social e empresarial, com o objetivo de garantir a igualdade de condições entre as pessoas no mercado de trabalho. A Inclusão Laboral pode garantir o sustento e a realização pessoal e profissional das pessoas com deficiência, permitindo que elas exerçam sua cidadania com plenitude e utilizem suas habilidades e competências para melhorar os ambientes de trabalho onde estiverem. O problema central deste estudo é a caracterização da presença humanizada da Inclusão Laboral, então foi utilizado, como embasamento teórico principal, as teorias de Carl Rogers, Pestalozzi, Montessori, Vygotsky e Comenius, e a legislação brasileira voltada para a pessoa com deficiência.

Palavras-chave: Inclusão Laboral. Humanização. Cidadania.

Resumen: La legislación brasileña establece la igualdad de derechos para todos los ciudadanos, para garantizar el acceso a todos los lugares, vías públicas y medios de transporte, y la Educación Inclusiva como un derecho de las personas, desde el inicio de la fase escolar hasta la graduación y la preparación para el trabajo. En este punto,

¹ Mestre em Ciências da Educação pela Universidad Evangélica del Paraguay. Atua como advogada e analista de sistemas na Empresa Brasileira de Correios e Telégrafos. E-mail: jdsbarreto@hotmail.com

² Pós-Doutor em Ciências da Educação pela Universidad Evangélica del Paraguay. Atua como professor na Faculdade São Francisco de Assis e na Universidad Evangélica del Paraguay. E-mail: oaigen.er@gmail.com

la Inclusión Laboral emerge como tema de investigación, por su creciente importancia en el contexto social y empresarial, con el objetivo de garantizar la igualdad de condiciones entre las personas en el mercado laboral. La Inclusión Laboral puede garantizar el sustento y la realización personal y profesional de las personas con discapacidad, permitiéndoles ejercer plenamente su ciudadanía y utilizar sus habilidades y competencias para mejorar los entornos laborales allí donde se encuentren. El problema central de este estudio es la caracterización de la presencia humanizada de la Inclusión Laboral, por lo que se utilizaron como principal base teórica las teorías de Carl Rogers, Pestalozzi, Montessori, Vygotsky y Comenius, y la legislación brasileña dirigida a las personas con discapacidad.

Palabras clave: Inclusión Laboral. Humanización. Ciudadanía.

1 INTRODUÇÃO

A busca por uma sociedade inclusiva e equitativa tem sido um foco constante de pensadores, legisladores e ativistas ao longo de muitos anos. A ideia de garantir que todos os indivíduos, independentemente de suas diferenças ou incapacidades, possam conviver e contribuir para a comunidade de forma significativa tem gerado teorias e leis que refletem a evolução dos valores sociais.

A inclusão não é apenas um conceito moderno, mas algo que emergiu como um imperativo moral e social, enraizado no processo de democratização das sociedades. A mudança de paradigma rejeita a ideia de excluir grupos marginalizados devido a diferenças ou capacidades divergentes. A inclusão tornou-se crucial para promover igualdade e diversidade em todas as áreas da sociedade.

A família desempenha um papel fundamental no início do processo de inclusão, proporcionando apoio e incentivo para indivíduos com deficiência ou incapacidades enfrentarem desafios e se tornarem ativos na sociedade.

A inclusão se estende à educação, especialmente à Educação Inclusiva, que visa atender às necessidades individuais de todos os alunos, independentemente de suas habilidades.

A transição da sala de aula para o mercado de trabalho é um marco importante no processo de inclusão, pois o trabalho não é apenas um meio de sustento, mas também um caminho para autodeterminação e participação ativa na sociedade. No Brasil, a Constituição Federal e várias leis estabelecem bases sólidas para a inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho, reconhecendo-a como um direito fundamental dos cidadãos.

No entanto, a existência de leis não garante a implementação adequada da Inclusão Laboral. O processo de recrutamento e seleção em empresas desempenha um papel crucial, exigindo humanização, empatia e respeito para garantir uma inclusão genuína. A capacitação dos colegas de trabalho e dos profissionais envolvidos na inclusão é um fator determinante para o sucesso dessa empreitada.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

2.1 As Principais Teorias Psicopedagógicas

Teóricos influentes das áreas de Educação e Psicologia, embora tenham desenvolvido suas teorias antes desta pesquisa, oferecem argumentos e técnicas aplicáveis à gestão de recursos humanos para a inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho. A seguir, serão destacados aspectos das principais Teorias Psicopedagógicas que sustentaram este estudo.

2.1.1 A Teoria Humanista de Carl Rogers

O psicólogo norte-americano Carl Ransom Rogers (1902 a 1987), na sua Teoria Humanista, valorizou as relações interpessoais para a construção da personalidade do indivíduo, onde o ensino tem o aprendiz como foco central, através de suas perspectivas da realidade e sua habilidade de se integrar (Lima; Barbosa; Peixoto, 2018).

Essa teoria leva em consideração o psicológico do indivíduo, o seu lado afetivo, suas concepções internas, seu autoconceito, sua percepção de si mesmo, e como se dirige para a realidade do grupo (Amatto; Alves, 2016). Segundo Carl Rogers, as experiências subjetivas devem ser consideradas, pois o indivíduo só retém o que é significativo para si (Amatto; Alves, 2016).

A Abordagem Centrada na Pessoa (ACP), como é conhecida a Teoria Humanista de Carl Rogers, vai além da Educação, abrangendo as relações interpessoais, a gestão de recursos humanos, a resolução e a mediação de conflitos, e todo trabalho que envolva grupos de pessoas (Lima; Barbosa; Peixoto, 2018).

Essa teoria tem foco na empatia, na aceitação e na valorização do indivíduo, e por isso se caracteriza como uma ferramenta valiosa para promover a Inclusão

Laboral e garantir a equidade de oportunidades (Castro, 2022). Ao adotar os princípios da Teoria Humanista, os profissionais de recursos humanos podem criar um ambiente de acolhimento e respeito, que valoriza além das habilidades técnicas e considera a singularidade de cada candidato (Castro, 2022).

A empatia é um dos pilares da Teoria de Carl Rogers, visando compreender as necessidades, as expectativas e as potencialidades dos indivíduos e possibilitando uma comunicação efetiva e uma relação de confiança, o que é essencial para atrair e selecionar talentos de pessoas com deficiência (Bicalho; Lucino; Silva; Diniz, 2021).

A consideração positiva incondicional, trazida por Castro (2022) como outro princípio da Teoria de Carl Rogers, envolve aceitar e valorizar o indivíduo como ele é, e demonstrar um afeto positivo por ele, considerando apenas o fato de ele existir. Trazendo para o assunto do estudo, significa valorizar o indivíduo positivamente, pelo fato de ele demonstrar interesse em trabalhar e exercer sua cidadania.

Essa abordagem ajuda a eliminar estereótipos e preconceitos, promovendo a igualdade de oportunidades e contribuindo para uma seleção mais justa e inclusiva. Ao considerar as habilidades, as experiências e as potencialidades de cada candidato, em vez de se concentrar nas limitações impostas pela deficiência, é possível identificar talentos e enriquecer a equipe com perspectivas únicas (Castro, 2022).

Além disso, o autor comenta que a Teoria Humanista de Carl Rogers, com a sua Abordagem Centrada na Pessoa, enfatiza a importância da autenticidade e da congruência nas relações humanas. Sendo assim, os responsáveis pelo recrutamento e seleção são incentivados a se mostrarem genuínos, transparentes e verdadeiros na interação com os candidatos com deficiência (Castro, 2022).

Ao adotar os princípios da empatia, da consideração positiva incondicional e da congruência, os profissionais responsáveis pelo recrutamento e seleção podem promover a Inclusão Laboral, valorizando a todos os indivíduos em seus processos seletivos para o preenchimento de vagas (Bicalho; Lucino; Silva; Diniz, 2021).

2.1.2 A Teoria Humanista de Pestalozzi

O educador suíço Johann Heinrich Pestalozzi (1746 e 1827) valorizou o amor e o afeto em sua Teoria Humanista, dizendo que o amor possibilita a deflagração do processo de autoeducação. A escola deveria ser uma extensão do lar dos indivíduos, se inspirando na família para formar um ambiente seguro e de afeto (Ferrari, 2023).

Pestalozzi defendia que o desenvolvimento moral, intelectual e emocional do indivíduo deveria ser valorizado, que todos têm a capacidade de aprender e que a educação deveria ser adaptada às necessidades individuais (Bontempi, 2019).

O educador, na visão de Pestalozzi, tem o dever de respeitar todos os estágios de desenvolvimento pelos quais o indivíduo passa, ficando atento à evolução e às aptidões e necessidades que surgem. O objetivo do aprendizado, deveria ser formar o indivíduo de maneira intelectual, física e moral e, nesse contexto, a pessoa teria condições de encontrar dentro de si a liberdade e a autonomia moral (Ferrari, 2023).

Trazendo a Teoria Humanista de Pestalozzi para o tema do presente trabalho, o profissional responsável pelo recrutamento e seleção de pessoas com deficiência deve valorizar a individualidade das pessoas, considerando que as necessidades e os potenciais são próprios de cada um. É fundamental reconhecer que cada um tem habilidades, talentos e interesses diferentes, para que sejam criadas oportunidades de emprego e ambiente laboral adequados (Oliveira; Lima; Correia, 2014).

É preciso também que o profissional de recursos humanos se capacite para uma abordagem holística na atividade. O intelecto do candidato deve ser considerado, além de seu desenvolvimento emocional e moral (Bravin; Paiva; Pinel, 2020).

A Inclusão Laboral envolve aspectos físicos, emocionais e psicológicos, o que demanda adaptação do ambiente de trabalho, oferta de suporte emocional e promoção de ambiente acolhedor (Oliveira; Lima; Correia, 2014).

Ao recrutar pessoas com deficiência, é preciso oferecer oportunidades de aprendizagem práticas e experiências reais de trabalho, pois Pestalozzi acreditava na importância da aprendizagem baseada na experiência (Ferrari, 2023). Essa abordagem pode ser trazida para o ambiente laboral através de estágios, programas de treinamento, e adaptações no ambiente que garantam a experiência profissional necessária (Oliveira; Lima; Correia, 2014).

Para a empresa é essencial criar oportunidades de emprego inclusivas. A empresa inclusiva e humanizada deve buscar desenvolver parcerias com organizações especializadas em inclusão, fornecer recursos de suporte e desenvolver redes de apoio que garantam o sucesso profissional e a inclusão social das pessoas com deficiência (Brum, 2014). A Teoria Humanista de Pestalozzi defendia que todo ser humano tem potencial, e merece oportunidades iguais para se desenvolver (Ferrari, 2023).

Embora a Teoria Humanista de Pestalozzi tenha sido desenvolvida no contexto da educação, seus princípios podem ser trazidos para a Inclusão Laboral, através da valorização de habilidades e potenciais, oferecendo um ambiente propício, com respeito e afeto para o desenvolvimento do indivíduo (Oliveira; Lima; Correia, 2014).

Para aplicar a valorização do potencial humano na Inclusão Laboral, é preciso se desvencilhar dos estereótipos e preconceitos, valorizando as habilidades e as contribuições únicas que cada pessoa pode oferecer, contribuindo para uma cultura de diversidade, igualdade e inclusão no trabalho (Bravin; Paiva; Pinel, 2020).

A Teoria Humanista de Pestalozzi caracteriza uma gestão educativa por seu enfoque no indivíduo, valorizando seu desenvolvimento integral, a aprendizagem baseada na experiência, a colaboração e a parceria, além da valorização do potencial humano (Oliveira; Lima; Correia, 2014). Ao incorporar esses princípios, os gestores educativos podem criar ambientes laborais mais inclusivos, significativos e amorosos, promovendo o sucesso e o bem-estar de todos os envolvidos.

2.1.3 A Teoria Humanista de Montessori

Maria Montessori foi uma educadora à frente do seu tempo e, na Itália, foi a primeira mulher a se tornar médica (1870 a 1952). Desenvolveu seu trabalho com crianças com deficiência e seu método de ensino foi adotado por educadores e pais como alternativa aos métodos tradicionais (Oliveira; Antonello; Moura; Oliveira, 2022).

A autonomia do indivíduo e o respeito ao próximo são os grandes pilares da Teoria de Montessori. O ambiente é o principal objeto da metodologia de ensino e precisa estar organizado para atender às necessidades dos indivíduos e a fomentar o desenvolvimento da sua autonomia (Oliveira; Antonello; Moura; Oliveira, 2022).

O espaço onde os indivíduos convivem tem mobília adaptada e lugares acessíveis a todos. Os indivíduos são incentivados a permanecerem no local onde se sentem confortáveis para se desenvolverem. O ambiente é livre, é alegre, e lembra o aconchego do lar, da família (Oliveira; Antonello; Moura; Oliveira, 2022).

O educador é o elo que conecta o indivíduo objeto do aprendizado com o ambiente. O educador precisa compreender em qual fase de desenvolvimento o indivíduo está para poder adaptar o ambiente às suas necessidades, e precisa, necessariamente, estar capacitado para isso (Costa, 2001).

A Teoria Humanista de Montessori oferece uma abordagem inovadora e inclusiva para a área da educação, e pode ser aplicada à Inclusão Laboral de pessoas com deficiência, pois encara cada indivíduo como único e com potencialidades únicas, independentemente de suas limitações (Fernandes, 2019).

Montessori enfatiza a autonomia na sua teoria, através do respeito e da valorização do indivíduo, e da criação de um ambiente propício para o desenvolvimento de cada um (Oliveira; Antonello; Moura; Oliveira, 2022).

Relacionando a Teoria Humanista de Montessori ao tema da pesquisa, pode-se afirmar que o profissional com papel de recrutar e selecionar pessoas com deficiência deve enfatizar a importância de um ambiente preparado, que traga sensação de acolhimento e estimule aprendizado e independência (Fernandes, 2019).

O ambiente onde trabalham pessoas com deficiência deve ser adaptado às suas necessidades, com acomodações e recursos adequados para que possam atuar de maneira eficiente, o que pode incluir adaptações físicas, tecnológicas e de comunicação, para garantir um ambiente inclusivo na sua essência (Passos, 2023).

No ambiente de trabalho, é importante permitir que as pessoas com deficiência tenham controle sobre suas tarefas e sobre suas decisões relacionadas ao trabalho, tal como Montessori imaginava em sua teoria: o indivíduo deve ser autônomo e auto direcionado para seu processo de aprendizagem (Habowski; Conte; Marchese, 2017).

Os autores afirmam que a empresa humanizada deve oferecer oportunidades para que as pessoas com deficiência expressem suas preferências, habilidades e interesses, permitindo que desempenhem um papel ativo em suas carreiras. É importante oferecer treinamento e suporte adequados para o desenvolvimento das habilidades necessárias ao desempenho das atividades de trabalho.

Outro ponto importante para a empresa e os recrutadores, relacionado à Teoria Humanista de Montessori, é a valorização das habilidades e das potencialidades de cada indivíduo. Na Inclusão Laboral é essencial reconhecer a usufruir das habilidades únicas que se apresentam, permitindo que elas contribuam com as competências específicas necessárias ao ambiente de trabalho (Habowski; Conte; Marchese, 2017).

É preciso capacitação para que os profissionais que recrutam e selecionam pessoas com deficiência identifiquem forças e interesses, para fornecer oportunidades que permitam o desenvolvimento e a aplicação das habilidades (Fernandes, 2019).

A Teoria Humanista de Montessori valoriza profundamente a individualidade de cada pessoa (Costa, 2001), e na Inclusão Laboral de pessoas com deficiência é

essencial o respeito às necessidades, preferências e contribuições de cada um, a fim de desenvolver um ambiente de trabalho inclusivo, livre de preconceitos, onde todos sejam valorizados pelo que são e pelo que podem oferecer.

Ao praticar a gestão educativa aplicando a Teoria Humanista de Montessori à Inclusão Laboral de pessoas com deficiência, é possível criar um ambiente de trabalho inclusivo e respeitoso, onde as pessoas tenham a oportunidade de desenvolver seus talentos e habilidades, contribuindo de forma significativa (Fernandes, 2019).

2.1.4 A Teoria Construtivista de Vygotsky

Lev Vygotsky foi um psicólogo russo que viveu entre 1896 e 1934, que defendia o Construtivismo, considerando o indivíduo como um ser social, como um produto da sociedade em que estava inserido. Sua teoria falava que os processos psicológicos superiores de comunicação, linguagem e raciocínio eram adquiridos no contexto social e só então se internalizavam no sujeito (Argento, 2023).

Vygotsky considerava o papel social no desenvolvimento do indivíduo, e entendia que o crescimento acontecia primeiro no nível social e depois no individual, ou seja, primeiro entre as pessoas no ambiente, e só depois no interior do indivíduo. O desenvolvimento do sujeito se dá pela convivência com o educador e com os demais (Santos; Oliveira; Junqueira, 2014).

A Teoria Construtivista de Vygotsky considera que os processos psíquicos, a aprendizagem e o desenvolvimento vêm das assimilações de ações do exterior e de interiorizações realizadas através de abstrações (Santos; Oliveira; Junqueira, 2014).

O desenvolvimento humano, para Vygotsky, ocorre através de mudanças de aspecto qualitativo, e o desenvolvimento das funções psíquicas ocorre pelo acúmulo de processos elementares. Todos são capazes de aprender, isso só vai depender do nível de desenvolvimento que já foi alcançado (Santos; Oliveira; Junqueira, 2014).

A aprendizagem, segundo a teoria de Vygotsky, vai acontecendo através do processo de relação do indivíduo com o ambiente, com o suporte de outros indivíduos mais experientes (Ferreira, Fernandes, 2012).

A Teoria Construtivista de Vygotsky se relaciona com a gestão educativa utilizada na Inclusão Laboral de pessoas com deficiência quando propõe que o desenvolvimento do indivíduo se dá pela interação com o ambiente e com as outras pessoas (Santos; Bordin; Forno, 2023).

Vygotsky enfatizou em sua teoria a importância da zona de desenvolvimento proximal, que diz respeito à diferença entre o nível de desenvolvimento atual de um indivíduo e seu potencial de desenvolvimento, desde que obtenha apoio adequado para alcançá-lo (Boiko; Zamberlan, 2001).

Na Inclusão Laboral, é essencial identificar e compreender a zona de desenvolvimento proximal de pessoas com deficiência, para que seja possível fornecer o suporte necessário no ambiente de trabalho. Isso pode incluir treinamento, orientação e adaptações no trabalho para permitir que essas pessoas alcancem seu pleno potencial (Boiko; Zamberlan, 2001).

Ao relacionar a Teoria de Vygotsky com a Inclusão Laboral de pessoas com deficiência, é essencial compreender que a promoção da aprendizagem colaborativa em um ambiente de trabalho inclusivo é fundamental (Pomponio; Vilaronga, 2022).

Isso pode envolver a formação de equipes de trabalho inclusivas, onde as pessoas com deficiência se sintam integradas e possam interagir com seus colegas de trabalho. Os autores entendem que, através da colaboração, o compartilhamento de conhecimentos e experiências pode ocorrer, beneficiando a todos, criando um ambiente de trabalho mais enriquecedor e verdadeiramente inclusivo.

Os gestores das empresas, focando em uma gestão educativa, precisam destacar a importância da mediação e do suporte durante o processo de aprendizagem. Na Inclusão Laboral de pessoas com deficiência é fundamental oferecer suporte adequado para as diferentes necessidades apresentadas (Boiko; Zamberlan, 2001). Isso pode incluir adaptar o ambiente de trabalho com tecnologias assistivas e recursos de apoio que permitam que as pessoas com deficiência realizem suas tarefas de maneira eficiente e eficaz (Argento, 2023).

Além disso, o apoio de um supervisor ou colega mais experiente pode ser uma excelente ferramenta para auxiliar as pessoas com deficiência a superar desafios e desenvolver suas habilidades profissionais (Boiko; Zamberlan, 2001).

Outro aspecto muito valorizado na Teoria Construtivista de Vygotsky, que tem forte relação com a Inclusão Laboral de pessoas com deficiência e a gestão educativa, é a valorização da diversidade e da individualidade das pessoas (Santos; Oliveira; Junqueira, 2014).

É fundamental, segundo os autores, que as empresas humanizadas reconheçam e valorizem as diversas habilidades e contribuições que diferentes indivíduos podem trazer para o ambiente de trabalho. A cultura organizacional deve

ser inclusiva e as pessoas com deficiência devem se sentir valorizadas e incentivadas pelas suas potencialidades.

Vygotsky enfatizou em sua Teoria Construtivista que a aprendizagem é um processo contínuo e que ocorre ao longo da vida. Nas empresas o desenvolvimento e a aprendizagem também precisam ser contínuos (Pomponio; Vilaronga, 2022).

Para uma empresa inclusiva, esse aspecto implica em oferecer oportunidades de aprendizagem e desenvolvimento contínuos para todos, com ou sem deficiência, o que pode acontecer através de programas de treinamento, cursos de capacitação e desenvolvimento de carreira, permitindo que os empregados aprimorem suas habilidades e alcancem seu crescimento profissional (Santos; Bordin; Forno, 2023).

Ao aplicar os princípios da Teoria Construtivista de Vygotsky à Inclusão Laboral de pessoas com deficiência, é possível criar um ambiente de trabalho que promova a aprendizagem, o desenvolvimento e a igualdade de oportunidades para todos os funcionários, independentemente de suas capacidades (Pomponio; Vilaronga, 2022).

2.1.5 A Teoria de Comenius: Destaque para a Inclusão

Jan Amos Comenius viveu entre 1592 e 1670. Era educador, cientista e escritor, e foi considerado o fundador da didática moderna. Ele defendeu que a educação deveria ser para todos, no mundo medieval em que o conhecimento era exclusivo para os pertencentes ao clero e à nobreza (Maia; Maia; Segundo, 2016).

Os autores comentam que Comenius, mesmo tendo vivido há tanto tempo, levantava debates muito modernos na área da educação, como a Educação Inclusiva e a educação para a mulher.

A intenção de possibilitar uma educação para todos, democratizando o acesso dos indivíduos à escola e mantendo a sua permanência nela até o final dos estudos, concebendo o processo educacional como uma ferramenta para transformar a sociedade, valorizando a voz das minorias silenciadas pelo poder dos ricos e do clero, iniciou com as ideias de Comenius, que associava o grau de conhecimento científico atingido pelo homem à possibilidade de redenção e salvação divina (Cândido; Vasconcelos; Pinto, 2022).

Basicamente, Comenius pretendia, com a difusão da educação para todos os indivíduos, que todos conquistassem a liberdade das suas almas, através do conhecimento científico adquirido, pois assim os homens teriam uma possibilidade

maior de compreender e divulgar os ensinamentos que estavam nas escrituras sagradas (Cândido; Vasconcelos; Pinto, 2022).

Comenius almejava uma reestruturação profunda da sociedade, não só da sua época, mas também das futuras, tendo em vista ser movido pela promoção do bem público. Comenius entendia que essa reestruturação seria gradativa e muito demorada, mas que seria gratificante, para que as pessoas se relacionassem de maneira mais satisfatória, solidária e respeitando as diferenças (Cândido; Vasconcelos; Pinto, 2022).

Segundo Comenius, a educação era a porta para a plenitude e o aperfeiçoamento da sociedade e, para atravessá-la, a educação precisaria atingir a todos os povos, nações, religiões e ensinar tudo a todos, totalmente. Tal pensamento de Comenius alterou, inclusive, o sentido universal da expressão todos (Bollis, 2018).

A palavra todos, para Comenius, envolvia toda a humanidade, se referindo a homens, mulheres, ricos, pobres, negros, brancos, pardos, deficientes físicos e mentais, de qualquer crença, ou seja, todo indivíduo do gênero humano (Bollis, 2018).

A questão da inclusão social, segundo Maia, Maia e Segundo (2016), aparenta ser uma temática nova, apesar de sempre terem existido pessoas com deficiência. A legislação para a inclusão, que se alinha às ideias de Comenius, que considerava todos capazes de aprender, passou a considerar esse público como cidadãos basicamente a partir do século XX, o que foi um grande passo para o seu reconhecimento e de seus direitos.

A legislação brasileira tem evoluído no sentido de apresentar novos conceitos e definições, tanto para a organização social quanto para o trabalho, e ainda para a necessidade de respeitar os direitos fundamentais das pessoas com deficiência. As leis têm ganho visibilidade, mas ainda é pequena e há muito para caminhar no sentido de uma inclusão sem o preconceito, normalizado quando o assunto é inclusão (Maia; Maia; Segundo, 2016).

As ideias de Comenius foram significativas para as mudanças na visão da inclusão ao longo da história. Ele tratava de questões que atualmente são polêmicas e eram ainda mais na sua época, como o direito à educação para mulheres, jovens deficientes, defendendo a educação para todos (Bollis, 2018).

Comenius defendia que a aprendizagem acontece pela organização das tarefas e pelo fornecimento das mesmas condições de aprendizado para todos, sobre

todos os assuntos. Na sua teoria, cada indivíduo tem o seu ritmo, e o aprendizado deve vir sem estresse e de maneira prazerosa e fluida (Maia; Maia; Segundo, 2016).

Em um momento da sociedade em que se exige um posicionamento mais ativo contra a exclusão social, as ideias de Comenius se destacam e mostram que podem ser discutidas no intuito de amenizar e reverter a desigualdade e a injustiça social (Maia; Maia; Segundo, 2016).

Para Comenius, é a marginalização das classes minoritárias a grande responsável pela desarmonia social, e pelo fato de os indivíduos serem tão facilmente corrompidos pelos males do mundo. Através do convívio com os diferentes, o princípio da igualdade e a valorização das diferenças e dos direitos humanos poderia ser garantido mais facilmente (Cândido; Vasconcelos; Pinto, 2022).

Ao adotar os princípios de Educação Inclusiva e acessível propostos por Comenius, é possível desenvolver estratégias e políticas que fomentem a integração das pessoas com deficiência no mercado de trabalho, garantindo a sua participação ativa e o pleno exercício de seus direitos, ao mesmo tempo em que se promove uma sociedade mais justa e equitativa.

2.2 A Legislação Brasileira para a Pessoa com Deficiência

O Brasil possui legislação abrangente para a inclusão social de pessoas com deficiência, considerada uma das mais avançadas globalmente. No entanto, a aplicação dessas leis é prejudicada por lacunas, barreiras e preconceitos que devem ser superados para garantir a efetiva proteção dos deficientes (Ludwig, 2016). A seguir, serão destacados aspectos das leis mais relevantes sobre a inclusão de pessoas com deficiência.

2.2.1 A Constituição Federal do Brasil - Constituição Cidadã

A Constituição Federal Brasileira, promulgada em 1988 e conhecida como Constituição Cidadã, é a mãe de todas as leis brasileiras, pois dela se originam as demais leis que detalham o que ela estabelece.

Apesar de a Lei de Diretrizes e Bases de 1961 já ter feito referência às pessoas com deficiência ao estabelecer regramento sobre a Educação Inclusiva, foi com a

Constituição Federal que a inclusão se tornou assunto comum em várias leis editadas no Brasil, e que se transformou em um direito básico do cidadão brasileiro.

A Constituição Federal estabelece, no artigo 5º, que “todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza”. Partindo desse princípio fundamental, pessoas com ou sem deficiência têm os mesmos direitos, do ensino básico recebido nas escolas até um ensino mais técnico e profissionalizante, que lhes permita exercer atividades laborais em empresas e garantir o seu sustento próprio e de sua família.

O parágrafo XXXI do artigo 7º ratifica que não pode haver distinção entre os direitos de trabalhadores sem deficiência, comparados aos trabalhadores com deficiência, ao estabelecer que é proibida “qualquer discriminação no tocante a salário e critérios de admissão do trabalhador portador de deficiência”.

O artigo 23 da Constituição Federal indica que haverá fiscalização com relação às garantias das pessoas com deficiência, quando estabelece que será papel da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios zelar pela saúde e pela proteção das pessoas com deficiência (Brasil, 1988).

Na mesma seara, o artigo 24 confirma que será papel da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios cuidar da proteção e da integração social das pessoas com deficiência (Brasil, 1988).

Além disso, a Constituição Federal indicou que as pessoas com deficiência têm direitos iguais de acesso à cargos públicos, quando estabeleceu, no parágrafo VIII do artigo 37, que “a lei reservará percentual dos cargos e empregos públicos para as pessoas portadoras de deficiência e definirá os critérios de sua admissão.”

É importante observar que a Constituição Federal já previa que o recrutamento e a seleção de pessoas com deficiência poderia ser um obstáculo e, por isso, indica que os critérios para a sua admissão deveriam ser estabelecidos por lei.

Passando para a análise do artigo 227 da Constituição Federal, pode-se perceber que o governo engaja a todos da sociedade na inclusão e no direito ao acesso das pessoas com deficiência, aos mesmos lugares que todos os demais conseguem acessar, principalmente ao transporte e às edificações, como forma de garantir a acessibilidade e a demonstração de respeito aos seus direitos.

A Constituição Federal de 1988 é um marco importante na história dos direitos das pessoas com deficiência no Brasil. Nela, são assegurados diversos direitos fundamentais que visam promover a inclusão e a igualdade de oportunidades para essa parcela da população.

Essa abordagem inclusiva na Constituição Federal de 1988 representa um avanço significativo na garantia dos direitos das pessoas com deficiência, promovendo uma sociedade mais justa e igualitária para todos, e abrindo portas para outras leis que detalhem os direitos garantidos através dela.

2.2.2 A Lei n. 7.853/1989 – Lei da Integração da Pessoa com Deficiência

A Lei da Integração da Pessoa com Deficiência foi promulgada com o objetivo de estabelecer regras para assegurar o exercício dos direitos individuais e sociais das pessoas com deficiência, assegurando sua integração social (Brasil, 1989).

É importante destacar que, no artigo 2º, essa lei especifica que é o Estado que deve assegurar que as pessoas com deficiência exerçam seus direitos básicos à educação, saúde, trabalho, lazer, previdência social, amparo à infância e à maternidade e outros, tendo em vista que a Constituição estabeleceu esses direitos como fundamentais.

Essa lei ainda estabelece que devem ser adotadas e executadas normas que garantam a funcionalidade de edificações e vias públicas para evitar impedimentos de circulação às pessoas com deficiência, permitindo seu acesso a edifícios, logradouros e meios de transporte (Brasil, 1989).

Isso significa que as empresas que recebem pessoas com deficiência em seu quadro funcional devem ter como objetivo transformar suas instalações em ambientes inclusivos, desde a porta de entrada, passando pelo ambiente de trabalho, banheiros, refeitórios, entre outros (Brasil, 1989).

Por fim, é preciso citar que a Lei da Integração da Pessoa com Deficiência estabelece, no inciso III do artigo 8º, que é crime negar ou obstaculizar emprego, trabalho ou promoção para uma pessoa, tendo como motivo a sua deficiência, com pena prevista de 2 (dois) a 5 (cinco) anos de reclusão e multa (Brasil, 1989).

Para regulamentar a Lei da Integração da Pessoa com Deficiência, em 1999 foi publicado o Decreto n. 3298/1999. Esse decreto trouxe, no artigo 3º, as definições de deficiência, deficiência permanente e incapacidade, de onde se depreende que toda incapacidade vem de uma deficiência, que pode ser permanente ou não (Brasil, 1999). Às empresas e demais entidades cabe o papel de transformar as incapacidades em potencialidades da pessoa com deficiência, a fim de que ela possa se desenvolver no ambiente de trabalho e alcançar o pleno exercício do seu papel de cidadão.

O Decreto n. 3298/1999 reforça a obrigação do Estado em prestar assistência à pessoa com deficiência com relação à sua formação profissional e qualificação para o trabalho, e traz a Seção III para tratar somente da habilitação e da reabilitação profissional, que estabelece que a pessoa portadora de deficiência tem direito à habilitação e reabilitação profissional para se capacitar e obter trabalho, conservá-lo e progredir profissionalmente (Brasil, 1999).

2.2.3 A Lei n. 8.213/1991 – Lei de Cotas

A Lei n. 8.213/1991 é o documento que fala sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social no Brasil, entretanto, ela traz muitas partes do texto dedicadas às pessoas com deficiência.

Essa lei ficou conhecida como a Lei de Cotas porque estabelece uma cota mínima de contratação de pessoas com deficiência para os quadros funcionais das empresas com 100 (cem) ou mais empregados, variando entre 2 e 5%, dependendo da quantidade de empregados (Brasil, 1991):

Além da exigência quantitativa da presença de pessoas com deficiência nas empresas, a lei estabelece, no parágrafo 1º do artigo 93, que a dispensa da pessoa com deficiência só pode ocorrer depois de contratado outro trabalhador com deficiência para ocupar o seu lugar (Brasil, 1991).

A entrada em vigor dessa lei serviu para minimizar a discriminação e trazer um alerta sobre a importância da inclusão, garantindo pleno exercício de direitos e da cidadania (Gov.br, 2022).

Apesar da importância dessa lei, existem alguns limites, como o fato de o mercado de trabalho ser muito amplo e de o seu texto não especificar a quantidade de pessoas que deve ser contratada em relação ao seu tipo de deficiência, ou ainda à sua gravidade, o que faz com que muitas empresas optem por contratar pessoas com deficiências de grau leve (Gov.br, 2022).

Outro ponto importante é que a aplicação da lei não consiste apenas em contratar a pessoa com deficiência, e sim em toda uma adaptação dela ao ambiente de trabalho, para que seu potencial seja aproveitado ao máximo. Deve haver adaptação física, mas a pessoa deve ser adaptada a uma atividade e a um ambiente que sejam condizentes com a sua condição e a sua potencialidade (Gov.br, 2022).

2.2.4 A Lei n. 9.394/1996 – Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional

A Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional de 1996, atualmente em vigor, tornou obrigatória a educação básica entre os 4 e os 17 anos de idade dos indivíduos (Brasil, 1996).

Na nova Lei de Diretrizes e Bases, com versões anteriores de 1961 e 1971, há um capítulo dedicado exclusivamente para o que se chamava de Educação Especial, iniciando a mudança de paradigma brasileiro em respeito ao entendimento sobre integrar indivíduos com deficiência na sociedade escolar (Barreto, 2017).

Nesse capítulo fica definido que esta é uma modalidade de educação escolar que deve ser ofertada para alunos com deficiência, superdotação ou transtornos de desenvolvimento, preferencialmente na rede regular de ensino, e que as necessidades particulares de cada indivíduo devido ao seu tipo ou grau de deficiência, devem ter atendimento e apoio especializado, também dentro da escola regular, sempre que houver necessidade (Barreto, 2017).

O aluno com deficiência só deve ser encaminhado para um serviço externo especializado quando a sua integração dentro de uma sala de aula regular for completamente inviável, devido às suas condições específicas (Brasil, 1996).

Nesses casos, também fica definido como papel do poder público oferecer atendimento educacional especializado, sempre que se fizer necessário, aos alunos com deficiência que não conseguirem se adaptar ou se integrar ao ambiente escolar regular (Brasil, 1996).

Aos deficientes, superdotados e àqueles com transtornos de desenvolvimento, como eram chamados na época da promulgação da Lei de Diretrizes e Bases, ficam assegurados currículos, métodos e técnicas de ensino e aprendizagem que atendam às suas necessidades educacionais, aceleração para conclusão em menos tempo do programa escolar, professores especializados e educação para o trabalho (Brasil, 1996).

A legislação brasileira demonstra, com a Lei de Diretrizes e Bases, o firme propósito de incluir as pessoas com deficiência na sociedade, garantindo que o ambiente escolar se adapte às necessidades dos alunos, e ainda oferecendo educação para que atuem no mercado de trabalho, a fim de garantir sua independência e autonomia (Barreto, 2017).

2.2.5 A Lei n. 13.146/2015 – Estatuto da Pessoa com Deficiência

A Lei n. 13.146/2015 é uma das mais recentes leis a respeito da inclusão no Brasil, e foi criada com o objetivo de garantir e promover os direitos e liberdades individuais das pessoas com deficiência, em condições de igualdade com os demais indivíduos (Barreto, 2017).

O Estatuto da Pessoa com Deficiência, como ficou conhecida a Lei n. 13.146/2015, conceitua pessoa com deficiência, no artigo 2º, como aquela com impedimento de longo prazo de natureza física, mental, intelectual ou sensorial.

O artigo 4º lembra o texto constitucional, quando enfatiza que toda pessoa com deficiência tem direitos iguais às oportunidades que as demais pessoas têm, e que não podem sofrer nenhum tipo de discriminação pela sua condição.

Mas, sem dúvida, o artigo 6º do Estatuto da Pessoa com Deficiência é algo de vanguarda, pois prevê a plenitude da capacidade civil para as pessoas com deficiência, até então consideradas incapazes pelo Código Civil.

Essa é uma grande novidade, pois as pessoas com deficiência passam a ter plena capacidade civil, ou seja, podem casar, constituir união estável, exercer direitos reprodutivos, decidir sobre a quantidade de filhos que terão, planejar sua família e qual será o tipo de convivência, e também exercer guarda, tutela, curatela e adoção, no papel de adotante ou adotado (Brasil, 2015). A lei passou a considerar incapazes para exercer os atos da vida civil apenas os indivíduos com menos de 16 anos de idade.

Considerando o texto do artigo 6º, é possível concluir que, para exercer todos esses direitos da capacidade civil, é fundamental que a pessoa com deficiência possa se manter financeiramente, trabalhar para o seu próprio sustento e dos familiares que escolher ter.

A Lei n. 13.146/2015 reforça, nos parágrafos 7º e 8º, o que diz a Constituição Federal com relação ao engajamento necessário entre o governo e a sociedade, para garantir os direitos das pessoas com deficiência, quando estabelece como dever de todos comunicar às autoridades competentes quando houver ameaça ou violação aos direitos dessas pessoas, e auxiliar na efetivação dos seus direitos (BRASIL, 2015).

O Capítulo VI, dedicado ao direito ao trabalho, reafirma que as pessoas com deficiência têm direito ao trabalho, em igualdade de condições com os demais, e que

o poder público tratará de implementar políticas públicas voltadas à habilitação e à reabilitação profissional (Brasil, 2015).

Esse capítulo ainda traz a Seção III para tratar especificamente da maneira como se dará a inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho: com prioridade de atendimento, suporte individualizado atendendo às suas necessidades, avaliações periódicas e respeito ao seu perfil vocacional (Brasil, 2015).

3 CONCLUSÃO

A busca pela inclusão social é um princípio fundamental para sociedades mais justas e igualitárias. Esse compromisso se concretiza na Educação Inclusiva, visando a participação e aprendizado de todos os alunos, independentemente de suas diferenças ou capacidades. No entanto, a inclusão não se limita à sala de aula; ela se estende à esfera profissional, originando a Inclusão Laboral, uma extensão do ideal de igualdade. A relação entre Educação Inclusiva e Inclusão Laboral é uma continuidade desde a educação até o mercado de trabalho.

A Educação Inclusiva tem como objetivo construir uma base sólida para o desenvolvimento pessoal e profissional, permitindo que os indivíduos alcancem seu potencial máximo. A Inclusão Laboral materializa os princípios da inclusão social e da Educação Inclusiva, refletindo o compromisso de oferecer oportunidades iguais.

No entanto, a implementação da Inclusão Laboral enfrenta desafios significativos, incluindo mudanças na estrutura física, cultura organizacional e superação de preconceitos e estereótipos arraigados.

A legislação brasileira reconhece a Inclusão Laboral como um direito inalienável das pessoas com deficiência, destacando o emprego como essencial para sustento, realização pessoal, exercício dos direitos e cidadania. No entanto, a plena consolidação desse direito ainda não foi alcançada, requerendo soluções criativas que promovam conscientização, ambientes acessíveis e uma cultura valorizando contribuições individuais.

A jornada rumo à Inclusão Laboral exige esforço conjunto da sociedade, empresas, poder público e pessoas com deficiência. Vai além do aspecto legal, envolvendo transformação de mentalidades e corações.

A Educação Inclusiva oferece a base, a legislação fornece diretrizes e a conscientização impulsiona. A consolidação da Inclusão Laboral é mais que um

BARRETO, J.; OAIGEN, E. R. Recrutamento e seleção de pessoas com deficiência em empresas da Região Metropolitana do Rio Grande do Sul: a presença humanizada da inclusão laboral. **RGSN - Revista Gestão, Sustentabilidade e Negócios**, Porto Alegre, número especial 1, p. 119-139, nov. 2023.

imperativo legal; é uma busca por equidade, celebração da diversidade e construção de uma sociedade acolhedora a todos, independentemente de suas diferenças.

REFERÊNCIAS

AMATTO, L. L.; ALVES, V. L. P. Uma reflexão a respeito da Educação Inclusiva e medicalização da infância a partir das ideias de Carl Rogers sobre educação. **Memorandum**, 30, p. 224-242, 2016.

ARGENTO, H. **Teoria Construtivista**. Disponível em: <http://penta3.ufrgs.br/midiasedu/modulo11/etapa2/construtivismo.pdf>. Acesso em: 28 maio 2023.

BARRETO, J. S. **Educação Inclusiva**: um estudo de caso da legislação, perspectivas e realidade no contexto de uma escola municipal de Guaíba/RS/Brasil. Dissertação (Maestría en Ciencias de la Educación). – Universidad Evangélica del Paraguay, Dirección de Postgrado, Programa de Postgrado en Ciencias de la Educación. Asunción, 2017.

BICALHO, M. G. P.; LUCINO, M. B. S.; SILVA, L. T.; DINIZ, A. C. O. A psicologia humanista de Carl Rogers na educação médica: Espaços e desafios. **Revista Médica de Minas Gerais**, Governador Valadares, v. 31, 2021.

BOIKO, V. A. T.; ZAMBERLAN, M. A. T. A perspectiva sócio-construtivista na Psicologia e na Educação: o brincar na pré-escola. **Psicologia em Estudo**, Maringá, v. 6, n. 1, p. 51-58, jan.-jun., 2001.

BOLLIS, R. A. O Educador Jan Amos Comenius e a sua Contribuição para uma Educação para Todos. **Cadernos de Pós-Graduação**, v. 17, n. 1, p. 202-220, jan.-jun., 2018.

BONTEMPI, B. J. O pedagogo prático e seu método em perene construção: J. H. Pestalozzi (1746 – 1827). In: Clássicos do pensamento pedagógico: olhares entrecruzados, 2019, Evento Online. **Anais...**

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil**: promulgada em 5 de outubro de 1988. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm. Acesso em: 28 jan. 2023.

BRASIL, **Decreto n. 3298 de 20 de dezembro de 1999**. Regulamenta a Lei n. 7.853/1989. Presidência da República, Casa Civil, Subchefia para Assuntos Jurídicos. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/d3298.htm. Acesso em: 28 jan. 2023.

BRASIL. **Lei n. 7.853 de 24 de outubro de 1989**. Lei da Integração da Pessoa com Deficiência. Presidência da República, Casa Civil, Subchefia para Assuntos Jurídicos. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l7853.htm. Acesso em: 28 jan. 2023.

- BARRETO, J.; OAIGEN, E. R. Recrutamento e seleção de pessoas com deficiência em empresas da Região Metropolitana do Rio Grande do Sul: a presença humanizada da inclusão laboral. **RGSN - Revista Gestão, Sustentabilidade e Negócios**, Porto Alegre, número especial 1, p. 119-139, nov. 2023.
- BRASIL. **Lei n. 8.213, de 24 de julho de 1991**. Lei de Cotas. Presidência da República, Casa Civil, Subchefia para Assuntos Jurídicos. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8213cons.htm. Acesso em: 28 jan. 2023.
- BRASIL. **Lei n. 9.394, de 20 de dezembro de 1996**. Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional. Presidência da República, Casa Civil, Subchefia para Assuntos Jurídicos. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/L9394.htm. Acesso em: 30 jul. 2023.
- BRASIL. **Lei n. 13.146, de 6 de julho de 2015**. Estatuto da Pessoa com Deficiência. Presidência da República, Casa Civil, Subchefia para Assuntos Jurídicos. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2015/Lei/L13146.htm. Acesso em: 28 jan. 2023.
- BRAVIN, R.; PAIVA, J. S.; PINEL, H. As relações entre pedagogia social, educação social e educação popular no Brasil: saberes-fazer de resistência, produzindo subjetividades resilientes. **Rev. Ed. Popular**, Uberlândia, v. 19, n. 2, p. 4-24, maio-ago. 2020.
- BRUM, M. L. T. **A Pedagogia Social em Pestalozzi**: teoria e prática pedagógicas. 2014. 106 f. Dissertação (Mestrado em Educação). – Universidade Federal de Pelotas, Pelotas, 2014.
- CÂNDIDO, G. V.; VASCONCELOS, D. A.; PINTO, J. H. Uma Breve Reflexão sobre a Educação Inclusiva Contemporânea à Luz da Didática Magna de Comenius. **Revista Plurais**, Virtual, v. 12, 2022.
- CASTRO, R. C. L. Os fundamentos da Abordagem Centrada na Pessoa na obra de Carl Ransom Rogers e a relevância deles para a prática clínica da Medicina de Família e Comunidade. **Revista Brasileira de Medicina de Família e Comunidade**, Rio de Janeiro, jan.-dez., 2022.
- COSTA, M. S. P. Maria Montessori e seu método. **Linhas Críticas**, Brasília, v.7, n.13, jul.-dez., 2001.
- FERNANDES, R. **Será possível aplicar Montessori às empresas?** Escola Montessori do Porto. 2019. Disponível em: <https://montessoriporto.org/sera-possivel-aplicar-montessori-as-empresas/>. Acesso em: 10 jun. 2023.
- FERRARI, M. Pestalozzi, o teórico que incorporou o afeto à sala de aula. **Nova Escola**, 2008. Disponível em: <https://nova-escola-producao.s3.amazonaws.com/6rVqphJWfBAARPEUZbZDScafCWGnCruDUzaDDvbRsZXAcFDCUXMTwh9sj2Nj/pestalozzi-o-teorico-que-incorporou-o-afeto-a-sala-de-aula.pdf>. Acesso em: 28 maio 2023.
- FERREIRA, M. C. R.; FERNANDES, S. M. R. Desenvolvimento e aprendizagem: da perspectiva construtivista à socioconstrutivista. **Psic. da Ed.**, São Paulo, v. 34, p. 37-62, 1º sem., 2012.

BARRETO, J.; OAIGEN, E. R. Recrutamento e seleção de pessoas com deficiência em empresas da Região Metropolitana do Rio Grande do Sul: a presença humanizada da inclusão laboral. **RGSN - Revista Gestão, Sustentabilidade e Negócios**, Porto Alegre, número especial 1, p. 119-139, nov. 2023.

HABOWSKI, A. C.; CONTE, E.; MARCHESE, E. O Método Montessori na Educação e as Novas Formas de Sociabilidade. In: Seminário Internacional Pessoa Adulta, Saúde e Educação, IV, 2017, Porto Alegre. **Anais...**

INCLUSÃO no Mercado de Trabalho: Lei de Cotas para Pessoas com Deficiência completa 29 Anos. **Gov.br**, 2022. Disponível em: <https://www.gov.br/mdh/pt-br/assuntos/noticias/2020-2/julho/inclusao-no-mercado-de-trabalho-lei-de-cotas-para-pessoas-com-deficiencia-completa-29-anos>. Acesso em: 29 jan. 2023.

LIMA, L. D.; BARBOSA, Z. C. L.; PEIXOTO, S. P. L. Teoria Humanista: Carl Rogers e a Educação. **Ciências Humanas e Sociais**, Alagoas, v.4, n.3, p. 161-172, maio, 2018.

LUDWIG, C. **Recrutamento e Seleção de Pessoas com Deficiência em Empresas de Teutônia/RS**. 2016. 59 f. Trabalho de Conclusão de Curso (Bacharelado em Administração). – Centro Universitário Univates, Lajeado, 2016.

MAIA, M. D.; MAIA, N. D. SEGUNDO, M. D. M. A Pansofia de Comenius e seus Desdobramentos para a Educação Inclusiva. In: CONEDU - Congresso Nacional de Educação, III, 2016, Natal. **Anais...**

OLIVEIRA, A. P. S.; ANTONELLO, I. T.; MOURA, J. D. P.; OLIVEIRA, L. A. Educação Montessoriana e a Valorização do Espaço: A Experiência no “Colégio Montessori Rosário”. **Revista Ensino de Geografia**, Recife, v.5, n.2, 2022.

OLIVEIRA, O. F.; LIMA, N. C. M.; CORREIA, P. P. S. Gestão em Organizações do Terceiro Setor - Associação Pestalozzi de Porto Velho. **Revista Direitos Humanos e Democracia**, Ijuí, n. 4, p. 166-192, jul.-dez., 2014.

PASSOS, R. D. F. Maria Montessori (1870-1952): Uma vida dedicada à inovação da Educação. **Revista Educação em Foco**, ed. 15, 2023.

POMPONIO, T. C. C.; VILARONGA, C. A. R. Estudos recentes sobre a Inclusão Laboral da pessoa com deficiência intelectual. **Revista Acadêmica - Ensino de Ciências e Tecnologias**, Cubatão, n.11, jul.-dez., 2022.

SANTOS, A. O.; OLIVEIRA, G. S.; JUNQUEIRA, A. M. R. Relações entre aprendizagem e desenvolvimento em Piaget e Vygotsky: o Construtivismo em questão. **Revista Itinerarius Reflectionis**, Jataí, v.10, n.2, p. 5-25, jul.-dez., 2014.

SANTOS, R. R.; BORDIN, R. A.; FORNO, L. F. D. **Teorias da aprendizagem: a relação entre Construtivismo e a Gestão do Conhecimento**. Disponível em: https://editorarealize.com.br/editora/ebooks/conedu/2020/ebook3/TRABALHO_EV140_MD7_SA100_ID5001_10092020214656.pdf. Acesso em: 10 jun. 2023.