



O Papel das Relações Públicas na Promoção da Inclusão de Pessoas com Deficiência na Juventude

Luísa de Souza Rocha Camargos¹

RESUMO: Este artigo tem o objetivo de promover uma reflexão sobre a importância das Relações Públicas na inclusão de pessoas com deficiência (PCDs) na juventude, tema crucial e relevante para promover mudanças significativas na sociedade. Por meio deste estudo de revisão bibliográfica e estudos de caso, conclui-se que as Relações Públicas desempenham um papel fundamental na sensibilização, conscientização e mobilização social em relação às questões de inclusão e diversidade a partir de vários eixos, como a comunicação inclusiva, a influência sobre políticas públicas e o engajamento de colaboradores em causas cujo público-alvo seja as PCDs na juventude.

PALAVRAS-CHAVE: comunicação, juventude, PCDs, trabalho, ensino, inclusão.

ABSTRACT: This essay aims to promote reflection on the importance of Public Relations in the inclusion of people with disabilities (PwD) in youth, a crucial and relevant topic to promote significant changes in society. Through this bibliographical review study and case studies, it is concluded that Public Relations plays a fundamental role in raising awareness, consciousness and social mobilization towards issues of inclusion and diversity from various axes, such as inclusive communication, influence on public policies and the engagement of collaborators in causes whose target audience is young people with disabilities.

KEY-WORDS: communication, youth, PwD, work, teaching, inclusion.

INTRODUÇÃO

Apesar dos avanços obtidos pela sociedade ao longo dos séculos, o preconceito contra pessoas com deficiência (PCD) ainda persiste, assumindo formas mais sutis e camufladas no dia a dia. Esse problema está estruturalmente enraizado na história, desde a antiguidade, quando essas pessoas eram vistas como amaldiçoadas e punidas por Deus, sendo assim privadas de seus direitos, isoladas da sociedade e, em casos extremos, até mesmo mortas.

Neste contexto de luta inacabada, é válido afirmar que embora a sociedade, de maneira geral, seja consciente da relevância do tema, a prática efetiva de ações que promovem a inclusão da pessoa com deficiência ainda é insuficiente. Parafraseando Beserra, Domingues e Monteiro

¹ Especialização em Juventude no Mundo Contemporâneo pela Faculdade Jesuíta de Filosofia e Teologia, Belo Horizonte, MG – Brasil. E-mail: lusrcamargos@hotmail.com.

(2008)², as leis, em vez de promoverem a inclusão, focam no assistencialismo, isto é, promovem uma dependência por parte das PCDs de serviços assistenciais que não garantem completamente sua autonomia e integração aos ambientes que frequentam. A falta de recursos e investimentos por parte do Estado é outro fator que agrava a situação.

No Brasil, o número de pessoas com deficiência é considerável, e o acesso à cultura, lazer, educação e trabalho se torna um árduo desafio e privilégio de poucos. Ainda tendo como base o artigo supracitado, pode-se afirmar que a Lei de Cotas, criada para estimular atitudes e pensamentos inclusivos, infelizmente é tirada de seu conceito original por muitos empregadores e líderes e acaba sendo vista como uma mera obrigação, o que dificulta o processo de conscientização sobre integração efetiva no país. Nessa situação, os jovens PCDs acabam sendo o público mais atingido, por estarem iniciando sua jornada acadêmica e profissional, necessitarem de experiência e oportunidades para se consolidarem no mercado de trabalho e muitas vezes terem as portas fechadas diante de si.

Portanto, este trabalho tem por objetivo refletir sobre e reconhecer essas dificuldades da juventude, tendo em vista que, para alcançar a verdadeira inclusão, é fundamental uma profunda mudança de perspectiva, tanto por parte da sociedade quanto dos empregadores. É necessário reconhecer as PCDs como indivíduos com potencialidades e capacidades únicas, proporcionando-lhes oportunidades equiparadas e um ambiente que as acolha e as valorize.

DESENVOLVIMENTO

2 AS NECESSIDADES E OS DESAFIOS DAS PCDS NA SOCIEDADE

É de conhecimento geral que as pessoas com deficiência (PCDs) enfrentam uma variedade de desafios na sociedade. Em geral, suas vidas são infelizmente marcadas por dificuldades de acesso a serviços e infraestrutura adequados, discriminação e estigma baseados em suas deficiências, barreiras de comunicação que limitam sua interação e participação, restrições no acesso ao emprego e à educação devido a barreiras físicas e atitudinais, desafios financeiros devido à falta de oportunidades de trabalho remunerado e custos extras associados às necessidades especiais, falta de representação e voz em questões que afetam suas vidas, além da persistência de estereótipos negativos devido à falta de conscientização e educação sobre suas capacidades e necessidades. No contexto da juventude, todos esses problemas são potencializados pelo fato de que essa fase da vida normalmente está associada aos primeiros momentos de aprendizagem em relação ao mercado de trabalho e à formação acadêmica de nível médio e superior. Assim, os jovens PCDs são bombardeados por preconceitos e obstáculos impostos às suas trajetórias, tendo não somente sua capacidade posta em xeque, quanto também seu nível de conhecimento.

2 BESERRA, Elisabete Gonçalves; DOMINGUES, Sandra Karine. *A Contribuição das Relações Públicas na Inclusão da Pessoa com Deficiência Mental no Mercado de Trabalho*. p. 12. In: XIII Congresso de Ciências da Comunicação na Região Sudeste, São Paulo, 07 a 10 de maio de 2008. Disponível em: <<http://www.intercom.org.br/papers/regionais/sudeste2008/expocom/EX9-0401-1.pdf>>. Acesso em: 21 abr. 2024

O trabalho e o estudo são exatamente as duas áreas que constituirão o nosso foco de aprofundamento teórico.

Segundo Motta (2018, p. 47)³, os estudos sobre os desafios das PCDs para se consolidarem no mercado de trabalho são relativamente escassos no nosso país. Nas últimas duas décadas, a quantidade de trabalhos acadêmicos publicados que abordam esse tema não foi tão grande, mas que por isso pode-se considerar que ainda há espaço para muitas ideias e discussões sobre isso, tendo em vista que a bibliografia atual sobre esse tópico ainda é incipiente.

O autor constata, ainda, que a falta de acessibilidade nos ambientes trabalhistas - que muitas vezes constitui uma falha no cumprimento da regulamentação nacional sobre isso - é um fator que se sobrepõe à mera integração de PCDs em equipes de funcionários. A implantação de uma lei que exija a presença de PCDs e a reserva de vagas para essas pessoas é um passo muito importante, mas insuficiente se os reais obstáculos para elas não forem detectados e removidos. A permanência dessas barreiras cria a errônea impressão geral de que a pessoa com deficiência não é suficientemente capaz de entrar e se firmar no mercado de trabalho. Apenas com a conscientização e a prática da acessibilidade, pode-se realmente falar em inclusão de PCDs no mundo do trabalho.

Essa ideia é confirmada por Pinheiro e Dellatorre (2015)⁴, que chegaram a essa conclusão por meio de uma pesquisa que ouviu pessoas que se encontram no cerne desse problema e analisou suas percepções sobre o que já foi consolidado como avanço nessa causa e o que ainda falta para que as PCDs sejam realmente incluídas nos ambientes de trabalho. As autoras mencionam também os baixos salários⁵ oferecidos a pessoas com deficiência, que muitas vezes são extremamente desestimulantes e diminuem o incentivo e a motivação dessas pessoas a adentrarem o mercado de trabalho.

Quanto ao ensino, por sua vez, Santos *et al.* (2023) constata, por meio de seu estudo de revisão bibliográfica, que grande parte das escolas não está preparada para receber pessoas com deficiência no ensino básico regular - recorte importante para o nosso artigo, uma vez que o ensino básico compreende a formação de nível médio, que normalmente tem como público jovens de 14 a 18 anos. A falta de infraestrutura e recursos adequados para esses locais, a ausente ou insuficiente formação para capacitação de docentes a receberem esse público e a falta de colaboração por parte da família são fatores citados pelos professores e presentes no trabalho mencionado. No ensino superior, esses problemas se potencializam, pois normalmente as faculdades conferem aos alunos maior autonomia para traçarem seus percursos acadêmicos e resolverem

3 MOTTA, Alex dos Santos. *Desafios da inclusão de pessoas com deficiência no mundo do trabalho: uma revisão da literatura*. Salvador: IFBA, 2018. Disponível em: <<https://portal.ifba.edu.br/salvador/ensino/cursos/superior/graduacao/administracao/monografias/2017.2/alex-dos-santos-motta.pdf>>. Acesso em: 27 abr. 2024.

4 PINHEIRO, Letícia Ribeiro Souto; DELLATORRE, Rochele. *Desafios da inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho: um estudo sobre a percepção dos envolvidos*. In: *Perspectiva*, Erechim, v. 39, n. 148, p. 95-109, dezembro/2015. Disponível em: <https://www.uricer.edu.br/site/pdfs/perspectiva/148_537.pdf>. Acesso em: 28 abr. 2024.

5 *Idem*, p. 103 (p. 9 do arquivo pdf).

questões de caráter administrativo, mas muitas vezes não oferecem às PCDs matriculadas os recursos e o acompanhamento especializado necessário para tal.

Em síntese, os desafios enfrentados pelas pessoas com deficiência (PCDs) na sociedade, especialmente durante a juventude, são multifacetados e impactam profundamente suas trajetórias educacionais e profissionais. A falta de acesso a serviços adequados, a persistência de estigmas e preconceitos, a escassez de oportunidades de emprego e os obstáculos no ensino são realidades enfrentadas diariamente pelos jovens PCDs. A pesquisa acadêmica revela lacunas significativas no entendimento e na abordagem dessas questões, especialmente no contexto do mercado de trabalho. Embora haja legislação que busque promover a inclusão, como a reserva de vagas, a efetiva integração das PCDs ainda enfrenta desafios substanciais devido à falta de conscientização, acessibilidade e apoio adequado nos ambientes educacionais e profissionais. É imperativo que esses desafios sejam abordados de forma abrangente e sistemática para garantir que todos os jovens, independentemente de suas habilidades e limitações, tenham igualdade de oportunidades e sejam capacitados a contribuir plenamente para a sociedade. Nos próximos tópicos deste artigo, será discutido o possível papel de contribuição que o curso de Relações Públicas (RP) pode desempenhar nessa luta.

2 O TRABALHO DO PROFISSIONAL DE RELAÇÕES PÚBLICAS E A COMUNICAÇÃO

É interessante, antes de prosseguir ao centro do tema deste trabalho, esclarecer o entendimento geral sobre o curso e o profissional de Relações Públicas para melhor fundamentar as próximas etapas desta discussão.

A importância deste tópico preliminar se confirma por Andrade, em seu livro *Para entender Relações Públicas* (1993, p. 29)⁶, que afirma que “Na realidade, há tantas definições e conceitos sobre Relações Públicas quanto há estudiosos, professores, profissionais e admiradores desta atividade”. Esse autor prossegue expondo diversas definições fornecidas por profissionais e pesquisadores da área de diversas partes do mundo, e apresenta também a definição oficial da Associação Brasileira de Relações Públicas:

“Entende-se por Relações Públicas o esforço deliberado, planejado, coeso e contínuo da alta administração, para estabelecer e manter uma compreensão mútua entre uma organização, pública ou privada, e seu pessoal, assim como entre essa organização e todos os grupos aos quais está ligada, direta ou indiretamente”. (ANDRADE, 1993, p. 41)

De acordo com essa definição, pode-se inferir que o profissional de Relações Públicas desempenha um papel estratégico na gestão da comunicação e da reputação de uma organização, trabalhando para estabelecer e manter relações sólidas e mutuamente benéficas com diversos públicos, incluindo funcionários, clientes, mídia e comunidade. Isso envolve, claramente, planejar e executar estratégias de comunicação, gerenciar crises, assessorar a imprensa, organizar

6 ANDRADE, Teobaldo. *Para entender relações públicas*. 4ª ed. São Paulo: Edições Loyola, 1993.

eventos e monitorar a presença on-line da organização. Os profissionais de RP são, portanto, consultores estratégicos que ajudam a alta administração a tomar decisões informadas sobre comunicação e imagem corporativa, buscando sempre promover uma compreensão positiva e uma reputação sólida da organização no mercado.

A partir dessa concepção inicial, faz-se necessário o destaque do papel da comunicação no exercício da função de Relações Públicas. Margarida Kunsch, em sua obra *Planejamento de Relações Públicas na Comunicação Integrada* (2003)⁷, apresenta o conceito de comunicação integrada, definindo-a como “uma junção da comunicação institucional, da comunicação mercadológica, da comunicação interna e da comunicação administrativa, que formam o *mix*, o composto da comunicação organizacional” (KUNSCH, 2003, p. 150). Ela afirma que esse é o modelo capaz de nortear e bem direcionar as ações comunicativas internas e externas de qualquer empresa ou organização. A autora estabelece também que:

“As relações públicas, graças ao papel que lhes cabe de lidar com públicos multiplicadores e ao planejamento que essa função exige, têm muito a contribuir para a eficácia da comunicação integrada nas organizações, justamente por sua capacidade de se dirigir diretamente a vários segmentos de públicos, usando comunicação específica”. (KUNSCH, 2003, p. 185).

O destaque do profissional de RP e da importantíssima função comunicativa exercida por ele foi feito para que, com esses conhecimentos, formemos uma ponte entre o instrumento e o objetivo deste trabalho, isto é, a comunicação como fator de mobilização social em favor dos jovens PCDs. De acordo com Braga, Silva e Mafra. (2001)⁸,

“Compreendendo o caráter aberto, dinâmico e descentralizado dos projetos de mobilização, a comunicação deve ser entendida como uma coordenação de ações e não como um instrumento de controle das ações. O desafio da coordenação de ações é o de gerar e manter canais desobstruídos para que os públicos interajam entre si e com o projeto. Mais do que informar, a ação comunicativa, em projetos de mobilização, tem a função de criar e manter *vínculos*, uma interação própria entre seus públicos, através do compartilhamento de sentidos e de valores.” (BRAGA; SILVA; MAFRA, 2001, p. 67)

Partindo das colocações acima, pode-se afirmar convictamente que o profissional de Relações Públicas pode e deve atuar dentro das organizações com o objetivo de promover a conscientização de seu público acerca das reais necessidades de jovens com deficiência em um

7 KUNSCH, Margarida Maria Krohling. *Planejamento de Relações Públicas na Comunicação Integrada*. 4ª ed. São Paulo: Summus, 2003.

8 BRAGA, Clara Soares; SILVA, Daniela Brandão do Couto e; MAFRA, Rennan Lanna Martins. *Fatores de Identificação em Projetos de Mobilização Social*. Belo Horizonte: 2001. In: HENRIQUES, Márcio Simeone (organizador). *Comunicação e Estratégias de Mobilização Social*. 3ª ed. Belo Horizonte: Autêntica, 2013.

ambiente de trabalho, mais recursos comunicativos inclusivos direcionados às PCDs e maior engajamento desse público com as atividades empresariais. Esse é o tópico discutido a seguir.

3 A PONTE: O PAPEL DAS RELAÇÕES PÚBLICAS NA INCLUSÃO DAS PCDs NA JUVENTUDE

Promover acessibilidade para todas as PCDs em todos os aspectos e lugares nada mais é do que um dever nacional. A Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Lei nº 13.146, de 6 de julho de 2015)⁹, em seu artigo 28, declara nos incisos I e II:

“Incumbe ao poder público assegurar, criar, desenvolver, implementar, incentivar, acompanhar e avaliar: I – sistema educacional inclusivo em todos os níveis e modalidades, bem como o aprendizado ao longo de toda a vida; II – aprimoramento dos sistemas educacionais, visando a garantir condições de acesso, permanência, participação e aprendizagem, por meio da oferta de serviços e de recursos de acessibilidade que eliminem as barreiras e promovam a inclusão plena”. (BRASIL, 2015, P. 12)

Ainda, segundo o artigo 34 desta mesma lei, está previsto e assegurado o direito ao trabalho: “Art. 34. A pessoa com deficiência tem direito ao trabalho de sua livre escolha e aceitação, em ambiente acessível e inclusivo, em igualdade de oportunidades com as demais pessoas” (BRASIL, 2015, p. 14). O artigo seguinte complementa este ao estabelecer: “Art. 35. É finalidade primordial das políticas públicas de trabalho e emprego promover e garantir condições de acesso e de permanência da pessoa com deficiência no campo de trabalho” (BRASIL, 2015, p. 14).

Portanto, retomando os tópicos anteriormente discutidos neste artigo, é papel do governo - e das instituições de iniciativa privada - não apenas proporcionar às PCDs oportunidades efetivas em ambientes de trabalho e em um sistema educacional verdadeiramente inclusivo (em todos os níveis) como também assegurar que estes tenham todos os recursos, apoio e acompanhamento necessários para bem desenvolverem todo seu potencial nestes dois contextos.

No que diz respeito à colaboração do profissional de Relações Públicas para este projeto, fazemos coro com Beserra, Domingues e Monteiro (2008)¹⁰, que constata que:

“ [...] se faz necessário a presença de um profissional de Relações Públicas na instituição, que através de suas ferramentas e conhecimentos, poderá contribuir no esclarecimento da importância da atitude inclusiva e

9 BRASIL. *Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência*. Brasília: Edições Câmara, 2015. Disponível em: <https://www.cnmp.mp.br/portal/images/lei_brasileira_inclusao_pessoa_deficiencia.pdf>. Acesso em: 20 abr. 2024.

10 BESERRA, Elisabete Gonçalves; DOMINGUES, Sandra Karine. *A Contribuição das Relações Públicas na Inclusão da Pessoa com Deficiência Mental no Mercado de Trabalho*. In: XIII Congresso de Ciências da Comunicação na Região Sudeste, São Paulo, 07 a 10 de maio de 2008. Disponível em: <<http://www.intercom.org.br/papers/regionais/sudeste2008/expocom/EX9-0401-1.pdf>>. Acesso em: 21 abr. 2024.

gerar uma transformação no modo de se pensar e enxergar a deficiência mental pela sociedade, por meio de um planejamento de ações cuja aplicação e prática beneficiarão o processo de inclusão para que atinja o êxito desejado” (BESERRA; DOMINGUES; MONTEIRO, 2008, p. 14).

A justificativa dessa ideia pode ser encontrada no que afirma Pereira (2015)¹¹, isto é, que é necessário que esses trabalhadores façam com que as organizações “entendam que elas afetam e são afetadas por diferentes grupos, como a comunidade na qual está localizada, seus clientes e colaboradores, por isso devem estar atentas para assuntos de interesse desses públicos e as demandas que essas julgam que a organização possa atender ou contribuir” (PEREIRA, 2015, p. 53). Esses profissionais podem atuar de diversas formas, seja promovendo campanhas de conscientização e transformação em empresas e escolas, seja atraindo a parceria de outras instituições e pessoas interessadas em participar da luta por essa causa, ou até mesmo influenciando em políticas públicas que tratem efetivamente as raízes dos problemas que geram barreiras que impedem a verdadeira inclusão dos jovens PCDs nesses ambientes. O trabalhador de RP pode também promover uma comunicação mais inclusiva dentro e para além do contexto de sua organização, como o projeto que analisaremos a seguir.

O projeto Inclusive Luísa, presente em blog e em podcasts, segundo a definição presente no site¹²,

“ [...] é uma iniciativa articulada desde 2020 por Luísa Camargos, integrante da equipe da AIC e primeira Relações Públicas com Síndrome de Down do país. A proposta é convocar as pessoas a se abrirem à diversidade. [...] O projeto convida à desconstrução das lógicas de exclusão e à atuação cotidiana em prol da sociedade inclusiva. Para isso, produz e difunde conteúdos educativos e informativos sobre a mobilização social pelos direitos das pessoas com deficiência. Além disso, apresenta o dia a dia de iniciativas realizadas por Luísa, como a Bagaceira (que incentiva pessoas com Síndrome de Down a ocuparem espaços de diversão e socialização) e a palestra ‘47 Cromossomos e Inúmeras Possibilidades’, em que ela fala de perspectivas para a sociedade inclusiva a partir de sua experiência de vida.”

Esse projeto foi concebido e criado por Luísa, uma profissional de Relações Públicas com Síndrome de Down que soube - e sabe - usar seus recursos e ferramentas profissionais para dar visibilidade e voz à causa dos jovens e demais pessoas com deficiência, abrindo caminho para diferentes histórias de outros indivíduos engajados nessa causa, tendo como fundamento a ideia de que “contar histórias é um ato político” (CAMARGOS, FARIA, 2023, p. 15). Este é apenas

11 PEREIRA, Bruna Karina Gonçalves. *As relações públicas e as estratégias para a inclusão de deficientes no ambiente organizacional*. São Borja: Unipampa, 2015. Disponível em: <<https://cursos.unipampa.edu.br/cursos/relacoespublicas/files/2015/04/As-rela%C3%A7%C3%B5es-p%C3%BAblicas-e-as-estrat%C3%A9gias-para-a-inclus%C3%A3o-de-deficientes-no-ambiente-organizacional.pdf>>. Acesso em: 28 abr. 2024.

12 Para conhecer, acesse <https://www.inclusiveluisa.aic.org.br/>.

um exemplo de como os profissionais de RP podem atuar ativamente na sociedade em prol do desenvolvimento da juventude, e mais especificamente, dos jovens com deficiência.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Os desafios enfrentados pelos jovens com deficiência (PCDs) em educação e emprego são complexos e persistentes. A falta de acesso a serviços adequados, estigma social, escassez de oportunidades e barreiras educacionais são obstáculos significativos. Apesar do pequeno avanço já obtido na causa e das políticas de inclusão, como a reserva de vagas, a integração efetiva das PCDs enfrenta dificuldades, devido à falta de conscientização e apoio adequado. Para avançar na inclusão, são necessárias ações abrangentes, incluindo políticas mais eficazes, investimentos em acessibilidade e uma mudança cultural que valorize a diversidade e as habilidades individuais das PCDs. O objetivo é garantir igualdade de oportunidades para todos os jovens, independentemente de suas habilidades, capacitando-os a contribuir plenamente para a sociedade.

Diante desse cenário, os profissionais de Relações Públicas aparecem como um excelente meio de transformação, desempenhando um papel fundamental na promoção da mobilização social e inclusão por meio de estratégias de comunicação que enfatizam valores de diversidade e equidade. Eles podem engajar-se em campanhas de advocacia da causa, colaborar com líderes comunitários e organizações da sociedade civil para ampliar a conscientização sobre questões sociais relevantes. Além disso, podem adaptar suas mensagens para alcançar diversos grupos de maneira inclusiva e respeitosa, promovendo uma linguagem e representação corretas dos jovens e mais especificamente, dos jovens PCDs. Através de campanhas educativas e parcerias estratégicas, os profissionais de RP podem promover uma cultura de inclusão tanto dentro quanto fora das organizações, utilizando as mídias sociais como ferramenta para disseminar mensagens positivas e envolventes sobre a diversidade, conseguindo até mesmo atrair o apoio à iniciativa de outras pessoas e instituições colaboradoras - como o projeto Inclusive Luísa, apresentado neste artigo.

Na esfera pública, os profissionais de Relações Públicas podem contribuir para influenciar políticas públicas mais inclusivas, trabalhando em conjunto com organizações não governamentais e órgãos governamentais para promover mudanças legislativas que favoreçam a inclusão e a igualdade de oportunidades para as PCDs.

Por fim, as Relações Públicas são parte fundamental do processo de criação da imagem de uma organização ou marca, e nesse aspecto, os profissionais de RP podem procurar, desenvolver e aplicar instrumentos para fazer da causa dos jovens PCDs um tema importante dentro das empresas, construindo uma reputação verdadeiramente inclusiva que proporcione, tanto aos funcionários quanto aos clientes com deficiência, uma experiência de efetiva integração e interação com o trabalho desempenhado pela instituição.

Portanto, as Relações Públicas têm um papel vital na transformação de atitudes e práticas em relação às PCDs, ajudando a construir uma sociedade mais inclusiva, igualitária e respeitosa com as diferenças. É importante que os profissionais desta área atuem como agentes de mudança

e promovam ações concretas para combater o preconceito e garantir a plena participação das PCDs em todos os aspectos da vida social, cultural e econômica, não somente na sua juventude, mas durante toda sua vida.

REFERÊNCIAS

AGÊNCIA DE INICIATIVAS CIDADÃS; CAMARGOS, Luísa de Souza Rocha. *Inclusive Luísa*. Disponível em: <<https://www.inclusiveluisa.aic.org.br/>>. Acesso em: 04 maio 2024.

ANDRADE, Teobaldo. *Para entender relações públicas*. 4ª ed. São Paulo: Edições Loyola, 1993.

BESERRA, Elisabete Gonçalves; DOMINGUES, Sandra Karine. *A Contribuição das Relações Públicas na Inclusão da Pessoa com Deficiência Mental no Mercado de Trabalho*. In: XIII Congresso de Ciências da Comunicação na Região Sudeste, São Paulo, 07 a 10 de maio de 2008. Disponível em: <<http://www.intercom.org.br/papers/regionais/sudeste2008/expocom/EX9-0401-1.pdf>>. Acesso em: 21 abr. 2024.

BRAGA, Clara Soares; SILVA, Daniela Brandão do Couto e; MAFRA, Rennan Lanna Martins. *Fatores de Identificação em Projetos de Mobilização Social*. Belo Horizonte: 2001. In: HENRIQUES, Márcio Simeone (organizador). *Comunicação e Estratégias de Mobilização Social*. 3ª ed. Belo Horizonte: Autêntica, 2013.

BRASIL. *Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência*. Brasília: Edições Câmara, 2015. Disponível em: <https://www.cnmp.mp.br/portal/images/lei_brasileira_inclusao_pessoa_deficiencia.pdf>. Acesso em: 20 abr. 2024.

CAMARGOS, Luísa de Souza Rocha; FARIA, Danusa Tederiche Borges de. *Para Que Todos Caibam No Mundo: Histórias De Vida, Construção De Memórias Em Rede E Mobilização Social*. In: XVII Congresso Brasileiro Científico de Comunicação Organizacional e Relações Públicas Universidade do Estado do Rio de Janeiro – 10 a 12 de maio de 2023.

KUNSCH, Margarida Maria Krohling. *Planejamento de Relações Públicas na Comunicação Integrada*. 4ª ed. São Paulo: Summus, 2003.

MOTTA, Alex dos Santos. *Desafios da inclusão de pessoas com deficiência no mundo do trabalho: uma revisão da literatura*. Salvador: IFBA, 2018. Disponível em: <<https://portal.ifba.edu.br/salvador/ensino/cursos/superior/graduacao/administracao/monografias/2017.2/alex-dos-santos-motta.pdf>>. Acesso em: 27 abr. 2024.

PEREIRA, Bruna Karina Gonçalves. *As relações públicas e as estratégias para a inclusão de deficientes no ambiente organizacional*. São Borja: Unipampa, 2015. Disponível em: <<https://cursos.unipampa.edu.br/cursos/relacoespublicas/files/2015/04/As-rela%C3%A7%C3%B5es-p%C3%BAblicas-e-as-estrat%C3%A9gias-para-a-inclus%C3%A3o-de-deficientes-no-ambiente-organizacional.pdf>>. Acesso em: 28 abr. 2024.

PINHEIRO, Letícia Ribeiro Souto; DELLATORRE, Rochele. *Desafios da inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho: um estudo sobre a percepção dos envolvidos*. In: Perspectiva, Erechim, v. 39, n. 148, p. 95-109, dezembro/2015. Disponível em: <https://www.uricer.edu.br/site/pdfs/perspectiva/148_537.pdf>. Acesso em: 28 abr. 2024.

SANTOS, Alcinete Pureza dos; REIS, Ana Cristina Ferreira dos; FERNANDES, Fernando; FUMELÊ, Lizandra Valéria da Silva. *Desafios e possibilidades da inclusão de pessoas com deficiência na rede regular de ensino*. In: Revista FT - Educação, v. 28, n. 128, novembro de 2023. Disponível em: <<https://revistaft.com.br/desafios-e-possibilidades-da-inclusao-de-pessoas-com-deficiencia-na-rede-regular-de-ensino/>>. Acesso em: 27 abr. 2024.

Artigo Submetido em 30.09.2025 e aprovado em 02.11.2025.

Luísa de Souza Rocha Camargos

Graduada em Relações Públicas, pós graduada em Juventudes no Mundo Contemporâneo. Proprietária da Camargos Comunicação, empresa que gere sua própria carreira nas área de inclusão e comunicação.

ORCID: 0009-0008-3881-1198

Email: contato.luisacamargos@gmail.com

Endereço: Rua Capitão Manoel Soares, 48. Floramar. Belo Horizonte. Minas Gerais. 31742-020.

Editor: Dr. Geraldo Luiz De Mori

Avaliadores:

Avaliadores:

Dr. Victor Hugo Nedel Oliveira (UFRGS)

Dra. Symaira Poliana (UFMG)

Dr. Flávio Munhoz Sofiati (UFG)

Me. Joilson Toledo (UERJ)

Dr. Mateo Ortiz (Pontificia Universidade Javeriana/Colômbia)

Dr. Nilson Weisheimer (UFRB)

Dr. Sebastião Everton de Oliveira (FAJE)

Dra. Martha Gutiérrez (Pontificia Universidade Javeriana/Colômbia)