

A INCLUSÃO DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA NO MERCADO DE TRABALHO: UMA PERSPECTIVA MULTIDIMENSIONAL

Josias dos Santos Brasil¹
Mino Correia Rios²

RESUMO

A inserção de pessoas com deficiência no mundo do trabalho é um processo complexo, cuja engrenagem mobiliza diversas esferas da sociedade. Desse modo, o presente trabalho teve por objetivo analisar a inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho formal no Brasil, levando-se em consideração a concepção e percepção social sobre o deficiente e a deficiência. Para tanto, selecionou-se e analisou-se 27 artigos empíricos atinentes ao tema, cuja relevância tornasse a base de dados mais robusta e crível. Os resultados revelaram que, embora as iniciativas de inclusão promovidas por diversos atores públicos e privados sejam crescentes, a atenção à Lei 8.213, que trata da contratação de pessoas com deficiências nas empresas, e as ações que impulsionam a inclusão ainda são insuficientes para o seu êxito.

Palavras-chave: Pessoas com deficiência; Mercado de trabalho; Emprego; inclusão; Políticas públicas.

1 INTRODUÇÃO

Segundo dados da Organização das Nações Unidas para a Educação, a Ciência e a Cultura (UNESCO, 2016), mais de um bilhão de pessoas em todo o mundo vivem com alguma forma de deficiência. Sendo que no Brasil, são 45,6 milhões de pessoas, o que representa quase 24% da população. Mesmo com a redefinição de 2017, adotada pelo IBGE, que estabelece uma nova linha de corte para caracterizar alguém como deficiente, essa taxa representa 6,7%.

Desde julho de 1991, quando foi criada a Lei 8.213, que trata da contratação de pessoas com deficiências nas empresas, são fortalecidos os preceitos constantes da Constituição Federal promulgada em 1988 (BRASIL, 1991), precisamente no artigo 93, o qual diz que empresas com 100 ou mais funcionários obrigatoriamente devem preencher suas vagas de trabalho com 2% a 5% de Pessoas com Deficiência (PcD). Apesar destes esforços, a inclusão de PcD nas organizações ainda é insuficiente, pois não basta que o estado apenas crie leis de cotas (RIBEIRO; LIMA, 2010). Como parte da força tarefa na direção da inclusão plena da pessoa com deficiência, diversos autores têm se dedicado ao tema da inclusão no mercado de trabalho, como poderemos ver ao longo desta revisão.

¹ Graduado em Psicologia pelo Centro Universitário Jorge Amado (UNIJORGE). E-mail: josiasbrasil@gmail.com.

² Doutor, mestre e graduado em Psicologia pela UFBA.

A dificuldade de acesso da PcD ao mercado de trabalho no Brasil, é caracterizada pela alta incidência evidenciada nas estatísticas e em diversos estudos. Desta forma, estudar este fenômeno, no sentido de compreender os fatores principais que o motivam, bem como as consequências psicológicas por ele desencadeadas, traduz-se em um importante passo que culminará em uma relevante forma de combater os entraves que afetam a inclusão.

Toda esta complexidade em torno de PcD sugere um olhar sistêmico nos processos sociais, tendo a pessoa com deficiência como o cerne da questão, de onde emanam demandas que afetam e contemplam a si e a sociedade como um todo (FURTADO, 2013; CLEMENTE, SHIMONO, 2015).

Uma vez explícitos os diversos casos nos quais a PcD é elemento ativo na busca por sua inclusão no mercado de trabalho, surgem questões relevantes em torno dos esforços pessoais, públicos, privados e familiares: qual a dinâmica social promovida por este processo, na busca de incluir a pessoa com deficiência no mercado de trabalho e quais fatores e outros atores envolvidos?

Este estudo, portanto, caminha no sentido de compreender a construção social da deficiência; bem como os esforços políticos e privados no processo de inclusão; as concepções e percepções da inclusão nos contextos organizacionais e os impactos produzidos pela inserção dos portadores de deficiência no mundo do trabalho.

2 MÉTODO

Este estudo consiste em uma revisão sistemática de literatura de natureza exploratória. Para localização, seleção e avaliação crítica dos artigos, observou-se o proposto por Koller, Couto e Von Hohendorff (2014). Assim, foram feitas buscas sobre a inclusão de pessoas com deficiência (PCDs) no mercado de trabalho nas bases de dados da *Scientific Electronic Library Online* (SciELO), dos Periódicos Eletrônicos de Psicologia (Pepsic) e da Literatura Latino-Americana e do Caribe em Ciências da Saúde (Lilacs). Para tanto, foram observadas as palavras-chave: “Pessoas com deficiência”, “Mercado de trabalho”, “Deficiência”, “Deficientes”, “Emprego”, “inclusão” e “Políticas públicas”.

Foram utilizados, como critérios de inclusão, artigos empíricos publicados no período de 2008 a 2018, disponíveis na íntegra em Língua Portuguesa e acessíveis no formato digital. Além disso, foram descartados trabalhos repetidos e os que desviam do tema proposto na leitura de seus resumos. As pesquisas localizadas foram analisadas inicialmente através da leitura, sendo gerados fichamentos das informações como: identificação dos autores, ano de

publicação, Estado da federação onde ocorreu a pesquisa, delineamento da pesquisa, perfis dos pesquisados e critérios para coleta e análise dos dados.

Nas bases de dados acima citadas, foram encontrados um total de 58 artigos, cujas abordagens eram, predominantemente, inerentes à temática Inclusão de Pessoas com Deficiência no Mercado de Trabalho; entretanto, apenas 27 atendem aos critérios de inclusão.

No avançar das leituras dos resumos, observou-se uma convergência dos artigos para áreas afins, o que levou ao estabelecimento de quatro eixos, os quais estão em consonância com os objetivos propostos neste trabalho.

3 RESULTADOS E DISCUSSÕES

O presente estudo, à luz do levantamento dos 27 artigos científicos, favorece uma visão ampliada sobre pessoas com deficiência quando confrontada com a questão “mundo do trabalho”, sobretudo nos aspectos de condições de empregabilidade, políticas públicas e privadas, bem como as concepções deles mesmos, de pessoas do seu convívio dentro e fora das organizações. Percebeu-se que os artigos abordam, predominantemente, sobre deficiências de modo geral, sendo que no processo de coleta de dados das pesquisas, alguns dos autores declaram quais tipos de deficiência o entrevistado portava, quando fosse o caso.

Diante dos resultados obtidos, fica claro o crescimento de publicações cujo objeto de estudo é a PCD e a sua vida laboral. Para uma análise categorizada dos artigos, optou-se por realizar uma crítica dos resultados em quatro eixos temáticos. Esta estratégia, dentre outras vantagens, permite um foco específico nos artigos de cada eixo com maior atenção e criticidade. Desta forma, torna-se mais evidente a ocorrência de possíveis limitações metodológicas, além de favorecer melhor fluência na comparação entre os resultados obtidos por cada obra.

a. EIXO 1 - PcD no Contexto Social

Neste eixo temático, os três artigos são resultantes de pesquisas com Pessoas com deficiência (PcD), dentro e fora do mundo do trabalho; com pessoas que trabalham com PcD ou enxergam a possibilidade de trabalhar, por conta da profissão que escolheram; familiares de PcD.

O trabalho realizado por Carvalho-Freitas e Marques (2010), lança luz à construção social em torno da deficiência e das pessoas com deficiências. Neste sentido, para os autores, tal concepção dá-se num processo histórico onde atribui-se características e significados ao que é considerado diferente. Por este motivo, há diversas formas de ver a deficiência ao longo da história, se reeditando em outros períodos e contextos históricos. Para estes autores, à luz dos

resultados obtidos em sua pesquisa de avaliação da percepção de PcD no contexto onde vivem, “as relações estabelecidas com as PcD no cotidiano de trabalho são dinâmicas e apresentam tanto características de estabilidade quanto de mudança” (CARVALHO-FREITAS e MARQUES, 2010).

O contexto social que abriga as PcD é determinante no processo de inclusão e formação de suas percepções. Sendo assim: “forma, família, escola, instituições de atendimento especializado e o trabalho podem ser considerados como importantes agências que promovem o desenvolvimento e a inserção social da pessoa com DI” (DALLABRIDA, 2007, *apud* SILVA, 2013).

Em seu estudo, Silva, Prais e Silveira (2015), enumeram categorias presentes no contexto das PcD, como sendo “barreiras atitudinais”; “educação e qualificação profissional”; “Benefício da Proteção Continuada”; “papel da família”; “despreparo das empresas”. e acessibilidade e adaptação ao ambiente de trabalho. Para estas autoras, acolher todos os indivíduos, respeitando suas diferenças e limitações são passos fundamentais para que uma sociedade seja considerada inclusiva, mas consideram que muitas sociedades não estão preparadas para enfrentarem estas questões. Ainda segundo estas autoras, a discriminação e o preconceito constituem-se barreiras no processo de inclusão social de PcD. Uma das constatações que marcam estes preconceitos, dentro do próprio universo de PcD, são as contratações preferenciais por portadores de deficiências leves. A qualificação profissional responde em grande parte pela eficácia da inclusão de PcD, conforme relatam representantes de empresas entrevistados na pesquisa das autoras. A escolaridade é apontada, por uma PcD, como a barreira que mais a interpõe no processo de sua inclusão no mercado de trabalho, quando relata que muitos abandonam os estudos por conta de dificuldades. As autoras ressaltam a existência de poucos educadores preparados para lidarem com as particularidades dos deficientes, tendo grande impacto em suas formações.

Mesmo com o Benefício de Prestação Continuada, garantido pela Lei Orgânica da Assistência Social, o rol de políticas sociais ainda é reduzido. Por outro lado, este benefício provocava o desinteresse de muitos PcD, que deixavam de procurar emprego porque “muitos beneficiários preferiam permanecer em casa, com a renda assegurada, a arriscar-se em um ambiente de trabalho incerto e hostil” (SILVA; PRAIS; SILVEIRA, 2015). Entretanto, há PcD que entendem que o trabalho agrega ganhos, não oferecidos pelo BPC.

A família exerce um papel importante na vida da PcD, por tratar-se do primeiro ambiente social, onde o indivíduo ensaia seus relacionamentos com os demais (SILVA; PRAIS; SILVEIRA, 2015, p. 2552). Para Silva (2013), os portadores de Deficiência Intelectual (DI),

bem como seus familiares, percebem a sua inclusão no trabalho como um direito e um meio de terem as suas habilidades reconhecidas. Na visão dos familiares dos portadores de DI, necessita-se de avanços para que seja promovida uma inclusão mais eficaz. Os portadores de DI, em especial, apresentam dificuldades de realizar as tarefas do lar, como cozinhar, denotando uma dependência para o exercício de algumas atividades. Muitas famílias desconhecem a capacidade da PcD e não sabem como ajudá-la a desenvolver seus pontos fortes e a se qualificarem.

b. EIXO 2 - Políticas Públicas e Privadas

Neste eixo, concentram-se onze artigos resultantes de pesquisas qualitativas e quantitativas, incluindo entrevistas estruturadas, avaliações psicológicas, estudo de casos, observações focais com PcD, funcionários de empresas que aderem à contratação de PcD em seu quadro de empregados, bem como gerentes de RH e estudantes de RH. Instituições de apoio à intermediação de mão de obras também fizeram parte da população pesquisada.

Na pesquisa de Vasconcelos (2010), foram entrevistadas 22 PcD de empresas de natureza de atividades diversas, públicas e privadas - em Salvador, Bahia - sendo 40% do sexo masculino e 60% do feminino. Foram abordados temas associados à inclusão de pessoas com deficiências no mercado laboral, tais como medidas de adequação às barreiras físicas, políticas públicas e inclusão no trabalho, diferenças de oportunidades na seleção, incorporação, manutenção e progressão da carreira, sistemas de cotas e habilitação profissional por organizações não governamentais. Nas constatações do autor, foram apuradas práticas as quais ele denomina de “ironias da desigualdade”, onde é necessário que se façam ameaças aos funcionários, como parte de uma política organizacional velada, para que tratem PcD como “normais”. Em seu estudo, Violante e Leite (2011), concluíram que apenas um terço das 12 empresas entrevistadas, predominantemente da iniciativa privada (83%), cumpre a lei de cotas. Na sua maioria, dão preferência às deficiências que exijam menos modificações estruturais para integrar PcD. Uma constatação relevante, é que o número de PcD nas empresas que compuseram a amostra, é inversamente proporcional ao número de funcionários total da empresa.

Após empreender um estudo de caso em uma empresa da indústria têxtil no Brasil, Simonelli e Camarotto (2011), constataram que a falta de acessibilidade é o maior causador de desigualdade social, no tocante a inclusão de PcD no mundo do trabalho. Neste estudo, uma política relevante se apresenta: às empresas com menos de 100 funcionários, portanto isentas de cumprirem a lei de cota, são as que mais empregam PcD. Como proposta, os autores

asseveram que a lei de cota, por si só, não assegura sucesso no projeto de inclusão. Para eles, é preciso estratégias que envolvam inclusão escolar e estímulo a habilitações

Lorenzo e Silva (2017), em estudo resultante da entrevista de 12 profissionais de RH, responsáveis por contratações de PcD, concluem que o baixo nível de formação escolar tem papel determinante na condução do PcD com baixa escolaridade para cargos mais simples e com remuneração menor. Este dado revela o porquê das vagas definidas para a Lei de Cotas ficarem comprometidas, uma vez que o cargo está desenhado para quem tem nível de formação acima dos candidatos PcD e cujas provas são preparadas para um nível de formação acima daquele em que se encontra o candidato deficiente. No trabalho de Monteiro et al (2011), cuja amostra foram 5 gestores de empresas que cumprem a lei de cota, verificou-se que as mesmas não cumprem plenamente como referência para inclusão. O levantamento indica a necessidade de criação de um plano que contemple a reciclagem de gerentes, capacitação e profissionalização de PCd, políticas públicas mais incisivas. Esta mesma conclusão é compartilhada por Pereira e Passerino (2012) em sua pesquisa junto a funcionários de uma empresa do setor alimentício. Philereno et al (2015) têm a mesma constatação ao concluírem que o Estado prevê a necessidade, através da Lei, mas não disponibiliza condições para que os preceitos sejam executados.

As qualificações oferecidas por muitas entidades são insuficientes. Sugerem um estudo junto às entidades que recebem verbas públicas para qualificar PcD, a exemplo dos SINEs, a fim de verificar a eficácia de seus serviços. Esta tese é defendida por Hammes e Nuernberg (2015).

Uma experiência interessante é trazida por Assis e Carvalho-Freitas (2014), ao constatar que uma empresa de mineração, de grande porte, onde foram entrevistados 291 PCD e 198 gestores, implantou políticas inclusivas, criando um clima organizacional favorável à inclusão.

Lima e Jurdi (2014), cuja pesquisa objetivou investigar e analisar as políticas voltadas à inclusão de PcD no município de Santos (SP), constatam que os conhecimentos dos profissionais nas empresas investigadas ainda são limitados no tocante aos direitos das PcD e a legislação vigente sobre a questão. Segundo os autores, isto deve-se à falta de articulação das empresas com as políticas públicas do município.

Freitas et al (2017), bem estudo de caso junto a uma instituição de ensino superior de Minas Gerais, com a finalidade de analisar como ocorre a inclusão de PcD no quadro de funcionários da organização, constatam que as políticas implantadas estão longe de ser voltadas à inclusão de PcD. Segundo os autores, o que há é uma introdução de PcD na empresa, uma vez

que as práticas são apenas integradoras. Os autores inferem, ainda, que o ponto forte e motivador da inclusão se dá por conta da Lei de Cotas.

c. EIXO 3 - PcD dentro das organizações

Neste eixo, pretende-se expor as considerações dos autores diante dos resultados obtidos de suas pesquisas, envolvendo PcD do contexto organizacional.

Beltrão e Brunstein (2012), em pesquisa junto a 7 gerentes de RH, em uma empresa de grande porte ao descrever as representações dos gerentes sobre o trabalho da PcD, destacam que as iniciativas de desenvolvimento organizacional, a trajetória individual da PcD e as ações dos agentes externos à organização, são fundamentais para a construção das competências da PcD. Os estudos de Ávila-Vitor e Carvalho-Freitas (2012), integraram 15 PcD de 9 cidades de diferentes estados da união, em uma empresa referência em inclusão de deficientes, com objetivo de verificar a percepção de valores organizacionais. A empresa deixa claro para os seus colaboradores aquilo que considera desejável e, dentre outras coisas, estão os comportamentos autônomos por parte de seus servidores dentro das regras estabelecidas pela organização, bem estar dos empregados, valores éticos e prestígio da organização. Os resultados demonstram o reconhecimento, por parte de PcD, que os valores organizacionais estão presentes tanto no que a empresa prega, quanto no que pratica no seu cotidiano.

Leal, Mattos e Fontana (2013) pesquisaram 8 trabalhadores com deficiência física, que atuavam em empresas públicas, privadas e em serviços voluntários. A maioria mencionou que uma das grandes dificuldades na inclusão de PcD nas organizações, está associada ao preconceito. Assim como Lima e Jurdi (2014) também observaram que a falta de conhecimento dos direitos das PcD, por conta da organização, também foi observada pelos participantes. A acessibilidade foi apontada como outro fator. Nos resultados, também foi revelado o desinteresse das próprias pessoas com deficiências em buscarem informações sobre seus direitos.

Para a maioria dos gestores de RH entrevistados, a contratação de PcD tem aspectos positivos para as empresas. Estabilidades no emprego, comprometimento no desempenho de funções, são características comuns nas PcD das empresas entrevistadas. Além disso, foi ressaltado que suas contratações contribuem para a melhoria da imagem da empresa junto aos seus clientes e fornecedores.

Dois artigos selecionados, são resultantes de Inventários de Concepção de Deficiência em situações de trabalho. Nas duas pesquisas foram investigados fatores: a) Espirituais, b) Normalidade, c) Inclusão, d) Desempenho, e) Vínculo, f) Benefícios, g) treinamento. Na

primeira pesquisa, aplicada a gerentes de pessoas com deficiência e em alunos pós-graduandos em Administração, Carvalho-Freitas e Marques (2009) constataram que há uma diferença estatística na percepção dos dois grupos pesquisados, que tende a diminuir na proporção em que os anos de convivência dos gerentes aumenta.

Na segunda pesquisa, aplicada a pessoas com deficiências em situação de trabalho, Carvalho-Freitas (2012) verifica a correlação do tempo de trabalho com a PcD e a percepção do desempenho dessas pessoas, indicando que, assim como ocorreu com os gerentes, a percepção do seu desempenho está diretamente relacionada ao tempo de convivência.

Carvalho-Freitas, Marques e Almeida (2009), em pesquisa junto a 33 trabalhadores deficientes identificou as bases de vínculo entre eles e a organização onde trabalham. Foram investigados os fatores: qualidade de vida no trabalho, comprometimento organizacional e ações de adequação das condições e práticas de trabalho. Como resultado, o tipo de comprometimento predominante foi o afetivo, personificado no desejo dessas pessoas permanecerem nas organizações. Costa e Costa (2008) desenvolveu seu artigo a partir da avaliação do repertório de habilidades sociais em alunos de um Centro de Educação Especial com deficiência mental, de 16 a 21 anos, que trabalham sob regime de contrato. Os resultados mostraram que durante as 25 sessões de treinos, registrou-se uma ampliação das habilidades sociais, verificando nos 8 participantes uma evolução significativa nas habilidades de expressar amor, agrado, afeto, aceitar e fazer elogios e desculpar-se.

d. EIXO 4 - Os impactos da inclusão

Neste eixo, constam relatos de como a inclusão do deficiente no mundo do trabalho promove transformações que esses não experimentariam caso não tivessem ingressado em alguma organização de modo a colocar seu potencial a serviço da empresa, ter suas habilidades reconhecidas e, quando for o caso, treinadas.

Este eixo fecha o ciclo das discussões tendo sido organizado nesta ordem com o propósito de cumprir com o processo que se deve esperar quando um deficiente é incluído no mercado de trabalho. Os estudos de casos e as entrevistas realizadas por Ribeiro e Lima (2010), dentre os relatos dos impactos da inclusão, ressaltam dois casos de trabalhadores deficientes que nasceram com má formação física, inclusive perdendo partes do corpo. Não obstante a isto, eram bem sucedidos profissionalmente, o que se creditava ao fato de seus pais nunca os terem tratado de forma diferente dos demais ou, por conta de suas limitações, terem sido poupados. As experiências da infância foram fundamentais para ambos porque, segundo pesquisa:

Como foi admitido ainda muito jovem pela empresa atual, considera que sua experiência profissional foi muito importante para o seu crescimento. A aprendizagem que teve ao longo da vida, além das exigências impostas pela sua atividade, fez com que se tornasse um profissional confiante e seguro de suas competências. (RIBEIRO; LIMA 2010, p. 199)

Coelho, Sampaio e Mancinni (2014), ao entrevistarem 30 trabalhadores com deficiência, destacam, entre outros aspectos positivos, os relacionados às recompensas pessoais e ao crescimento da rede de relacionamento. Além disso, o estudo demonstrou o sentido de utilidade que o trabalho proporciona à PcD, se transformando em uma fonte de prazer. Ficou evidente que o trabalho propicia a vinculação da PcD com um grupo social, como foi relatado pelos participantes da pesquisa, os quais também destacaram fontes de sofrimento psíquico que podem ser categorizados como as imposições do contexto organizacional, apropriações das exigências da organização, individualismo, desvalorização e falta de reconhecimento. A pesquisa de Vilela e Leite (2017), feita a partir de uma intervenção com 13 funcionários acadêmicos, que atuavam na coordenação e gestão da universidade, participantes do curso “Sensibilização à inclusão de pessoas com deficiência no local de trabalho”, apresentou resultados que mostram como os impactos da inclusão podem alcançar até mesmo as organizações que contratam PcD. O Inventário de Concepção de Incapacidade foi aplicado antes e após a intervenção: antes da intervenção alguns participantes tinham concepções positivas baixas sobre a inclusão de PcD. Após a intervenção, houve uma ampliação na concepção positiva da inclusão.

As conclusões gerais trazidas pelo artigo em questão, apontam que ao desenvolver percepções mais positivas a respeito de PcD, os participantes obtiveram uma percepção mais clara das oportunidades para a pessoa com deficiência.

Pereira-Silva, Furtado e Andrade (2018) relatam que os participantes mencionaram fatores que denotam satisfação e que estar empregado entrega potencial para trabalhar. O impacto para alguns não foi tão positivo, ao relatarem que são desvalorizados por pessoas que consideradas “mais” que eles (as PcD).

Santos e Carvalho-Freitas (2018), numa pesquisa que teve o objetivo de entender o sentido do trabalho para PcD, ao serem interrogados a respeito, as respostas foram voltadas para o trabalho como uma dimensão da vida. Vale ressaltar que a pesquisa teve, na sua maioria, pessoas com deficiência adquirida ao longo de vida.

4 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Ao longo da história do trabalho, a deficiência sempre foi um fator de exclusão tanto por limitações dos deficientes como pelo preconceito da sociedade, bem auto-preconceitos das próprias PcD. Entretanto, ao longo desta mesma história o curso das coisas vem mudando, graças a uma série de fatores que vão desde a luta por observação dos direitos humanos, políticas públicas e privadas, melhor percepção da pessoa com deficiência, por parte da sociedade, entre outros.

A Lei 8.213 (BRASIL, 1991) que trata das cotas para Deficientes e Pessoas com Deficiência, que também dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência e da contratação de portadores de necessidades especiais, colocou esses sujeitos em um novo cenário de possibilidades de emprego, entretanto, os protagonistas precisam de atores e produções coadjuvantes para que o desempenho das PcD possam experimentar, na sua plenitude, os benefícios que a lei traz em seu bojo.

Este trabalho, além de buscar obter respostas para os questionamentos levantados a princípio, visa lançar um olhar articulado, crítico e panorâmico nas questões que têm a PcD como cerne. É importante mencionar que, na busca dos artigos que compõem a base das informações desta revisão, nem mesmo os que foram excluídos pelos critérios estabelecidos de inclusão, trazem uma articulação entre os vários olhares que o tema sugere. Apuraram-se ações isoladas e rarefeitas da iniciativa privada, no afã de preencher lacunas deixadas pelas políticas públicas deficientes. Do lado da família, foi observada a impotência da sua maioria para lidar com dois problemas gigantes e assustadores: a população deficiente, composta por quase $\frac{1}{4}$ da nação e o flagelo do desemprego que assola o país. Da parte da sociedade, o total desconhecimento dos direitos e da capacidade das pessoas com deficiências, dentre a qual inclui-se a própria PcD, que não demonstra interesse em conhecer os benefícios disponíveis.

Vale ressaltar que, considerando o número de artigos incluídos nesta revisão, fica claro que não se trata de uma pesquisa exaustiva a respeito do tema central deste trabalho. Por esta razão, este estudo não pretende ser categórico em suas ponderações, uma vez que a dinâmica exige uma releitura constante das produções científicas. Endosso o que foi recomendado pela maioria dos artigos alvos deste trabalho: novas pesquisas devem ser feitas, considerando um olhar ampliado e multidisciplinar entre os sub temas aqui elencados.

REFERÊNCIAS

ASSIS, Adamir Moreira; CARVALHO-FREITAS, Maria Nivalda de. Estudo de caso sobre a inserção de pessoas com deficiência numa organização de grande porte. **REAd. Revista Eletrônica de Administração (Porto Alegre)**, v. 20, p. 496-528, 2014.

- ÁVILA-VITOR, Maria Regina do Carmo; CARVALHO-FREITAS, Maria Nivalda de. Valores organizacionais e concepções de deficiência: a percepção de pessoas incluídas. **Psicologia: ciência e profissão**, v. 32, p. 792-807, 2012.
- BRASIL. **Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991**. Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8213cons.htm. Acesso em: 25 mai. 2019.
- BELTRÃO, Danielle Cristine; BRUNSTEIN, Janette. Reconhecimento e construção da competência da pessoa com deficiência na organização em debate. **Revista de Administração (São Paulo)**, v. 47, p. 07-21, 2012.
- CARVALHO-FREITAS, Maria Nivalda de; MARQUES, Antônio Luiz. Formas de ver as pessoas com deficiência: um estudo empírico do construto de concepções de deficiência em situações de trabalho. **RAM. Revista de Administração Mackenzie**, v. 11, p. 100-129, jun. 2010.
- CARVALHO-FREITAS, Maria Nivalda de; MARQUES, Antônio Luiz. Pessoas com deficiência e trabalho: percepção de gerentes e pós-graduandos em Administração. **Psicologia: ciência e profissão**, v. 29, p. 244-257, 2009.
- CARVALHO-FREITAS, Maria Nivalda de; MARQUES, Antônio Luiz; ALMEIDA, Luciana AD. Pessoas com deficiência: comprometimento organizacional, condições de trabalho e qualidade de vida no trabalho. **Gerais: Revista Interinstitucional de Psicologia**, v. 2, n. 2, p. 92-105, 2009.
- CARVALHO-FREITAS, Maria Nivalda de. Validação do inventário de concepções de deficiência em situações de trabalho (Icd-St). **Psico-USF**, v. 17, p. 33-42, 2012.
- CLEMENTE, Carlos Aparício; SHIMONO, Sumiko Oki. **Trabalho de pessoas com deficiência e lei de cotas**: invisibilidade, resistência e qualidade da inclusão. São Paulo: Edição dos Autores, 2015.
- COELHO, Cecília Martins; SAMPAIO, Rosana Ferreira; MANCINI, Marisa Cotta. Trabalhadores com deficiência: vivências de prazer e sofrimento. **Psicologia & Sociedade**, v. 26, p. 214-223, 2014.
- PEREIRA-SILVA, Nara Liana; FURTADO, Adelaine Vianna; ANDRADE, Jaqueline Ferreira Condé de Melo. A inclusão no trabalho sob a perspectiva das pessoas com deficiência intelectual. **Trends in Psychology**, v. 26, p. 1003-1016, 2018.
- FREITAS, Carmeci Maria de Lourdes et al. A Inserção de pessoas com deficiência no mercado de trabalho: uma reflexão à luz da responsabilidade social empresarial. **E&G Economia e Gestão**, Belo Horizonte, v. 17, n. 48, 2017.
- FURTADO, Adelaine Vianna. **Pessoas com deficiência intelectual e a inclusão no mercado de trabalho**. 2013. 111fls. Dissertação (Mestrado em Psicologia). Programa de Pós-Graduação em Psicologia, Instituto de Ciências Humanas, Universidade Federal de Juiz de Fora, Juiz de Fora, 2013.
- HAMMES, Isabel Cristina; NUERNBERG, Adriano Henrique. A inclusão de pessoas com deficiência no contexto do trabalho em Florianópolis: relato de experiência no Sistema Nacional de Emprego. **Psicologia: Ciência e Profissão**, Brasília, v. 35, p. 768-780, 2015.
- KOLLER, Sílvia H.; COUTO, Maria Clara P. de Paula; VON HOHENDORFF, Jean. **Manual de produção científica**. Penso Editora, 2014.
- LEAL, Débora Ribas; MATTOS, Gisele Domingues de; FONTANA, Rosane Teresinha. Trabalhador com deficiência física: fragilidades e agravos autorreferidos. **Revista brasileira de enfermagem**, v. 66, n. 1, p. 59-66, 2013.
- LIMA, Laís Batista de; JURDI, Andrea Perosa Saigh. Empregabilidade de pessoas com deficiência no município de Santos/SP: mapeamento de políticas públicas e práticas institucionais. **Revista Brasileira de Educação Especial**, Marília, v. 20, n. 4, p. 513-524, dez. 2014.

LORENZO, Suelen Moraes; SILVA, Nilson Rogério. Contratação de pessoas com deficiência nas empresas na perspectiva dos profissionais de recursos humanos. **Revista Brasileira de Educação Especial**, v. 23, n. 3, p. 345-360, set. 2017.

MONTEIRO, Líbia Gomes et al. Responsabilidade social empresarial: inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho. **Revista Brasileira de Educação Especial**, v. 17, n. 3, p. 459-480, dez. 2011.

SILVA, Priscila Neves; PRAIS, Fabiana Gomes; SILVEIRA, Andréa Maria. Inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho em Belo Horizonte, Brasil: cenário e perspectiva. **Ciência & Saúde Coletiva**, Rio de Janeiro, v. 20, n. 8, p. 2549-2558, ago. 2015.

PEREIRA-SILVA, Nara Liana; FURTADO, Adelaine Vianna; ANDRADE, Jaqueline Ferreira Condé de Melo. A Inclusão no trabalho sob a perspectiva das pessoas com deficiência intelectual. **Temas em Psicologia**, Ribeirão Preto, v. 26, n. 2, p. 1003-1016, 2018.

PEREIRA, Ana Cristina Cypriano; PASSERINO, Liliana. Um estudo sobre o perfil dos empregados com deficiência em uma organização. **Revista Brasileira de Educação Especial**, Marília, v. 18, n. 2, p. 245-264, jun. 2012.

PHILERENO, Deivis Cassiano et al. Qualificação das pessoas com deficiência para o mercado de trabalho: um estudo de caso em Caxias do Sul-RS. **Revista Estudo & Debate**, v. 22, n. 1, jun. 2015.

RIBEIRO, Rafaella Portes Diniz; LIMA, Maria Elizabeth Antunes. O trabalho do deficiente como fator de desenvolvimento. **Cadernos de Psicologia Social do Trabalho**, v. 13, n. 2, p. 195-207, 2010.

SANTOS, Joelma Cristina; CARVALHO-FREITAS, Maria Nivalda de. Sentidos do trabalho para pessoas com deficiência adquirida. **Psicologia & Sociedade**, Belo Horizonte, v. 30, 2018.

SIMONELLI, Angela Paula; CAMAROTTO, João Alberto. Análise de atividades para a inclusão de pessoas com deficiência no trabalho: uma proposta de modelo. **Gestão & Produção**, v. 18, n. 1, p. 13-26, 2011.

UNESCO. **Educação inclusiva no Brasil**. 2016. Disponível em:

<https://pt.unesco.org/fieldoffice/brasil/inclusive-education>. Acesso em: 25 mai. 2019.

VASCONCELOS, Fernando Donato. O trabalhador com deficiência e as práticas de inclusão no mercado de trabalho de Salvador, Bahia. **Revista Brasileira de Saúde Ocupacional**, São Paulo, v. 35, p. 41-52, jun. 2010.

VILELA, Laiza Oliveira; LEITE, Lucia Pereira. Effects of an intervention on the participation of people with disability in the workplace. **Estudos de Psicologia (Campinas)**, v. 34, n. 1, p. 185-195, mar. 2017.

VIOLANTE, Rômulo Rodrigues; LEITE, Lúcia Pereira. A empregabilidade das pessoas com deficiência: uma análise da inclusão social no mercado de trabalho do município de Bauru, SP. **Cadernos de Psicologia Social do Trabalho**, v. 14, n. 1, p. 73-91, 2011.