



INCLUSÃO DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA: da obrigação legal ao preconceito no ambiente de trabalho, um grande desafio para a psicologia organizacional e do trabalho

**FABIANE REGINA CRUZ DE SOUZA¹
LEONÇO ALVARO COSTA²**

RESUMO: O estudo aborda a inclusão de pessoas com deficiência (PcD) no ambiente de trabalho e o papel da psicologia organizacional nesse contexto. A contratação de PcD é regulamentada pela Lei das Cotas, que estipula que empresas com mais de cem funcionários reservem de dois a cinco por cento de seus cargos para PcD. No entanto, essa imposição legal apresenta desafios para as empresas, não apenas em relação à contratação, mas também à gestão desses profissionais. O objetivo geral visa analisar como a psicologia organizacional lida com a obrigação legal de incluir PcD, enquanto enfrenta o preconceito no ambiente de trabalho. A metodologia do estudo envolve uma revisão bibliográfica com análise temática de 26 publicações selecionadas em fontes do Google Scholar e SciELO com recorte temporal de 2018 e 2023. Os resultados destacam a importância de ouvir as vozes das PcD, empregadores e colaboradores, além de abordar questões como acessibilidade, direitos fundamentais e percepções. A psicologia organizacional e do trabalho desempenha um papel fundamental na gestão da inclusão e na redução do preconceito, por meio de estratégias como sensibilização e treinamento, identificação de barreiras à inclusão e desenvolvimento de políticas inclusivas. Além disso, apoia o recrutamento, fornece aconselhamento, apoio e monitora o progresso em direção à inclusão. Em conclusão, a psicologia organizacional desempenha um papel multifacetado na promoção da inclusão de PcD no mercado de trabalho, criando ambientes mais igualitários e sensíveis às necessidades de todos os funcionários.

PALAVRAS-CHAVE: Mercado de Trabalho. Pessoas com deficiência. Preconceito.

INCLUSION OF PEOPLE WITH DISABILITIES: from legal obligation to workplace prejudice, a major challenge for organizational and work psychology

ABSTRACT: The study addresses the inclusion of people with disabilities (PwD) in the workplace and the role of organizational psychology in this context. The hiring of PwD is regulated by the Quota Law, which stipulates that companies with more than one hundred employees reserve two to five percent of their positions for PwD. However, this legal requirement presents challenges for companies, not only in terms of hiring but also in the management of these professionals. The general objective is to analyze how organizational psychology deals with the legal obligation to include PwD while combating prejudice in the workplace. The methodology of the study involves a literature review with thematic analysis of 26 selected publications from Google Scholar and SciELO sources, with a time frame from 2018 to 2023. The results emphasize the importance of listening to the voices of PwD,

¹ Acadêmico de Graduação, Curso de Psicologia, Faculdade Fasipe Cuiabá. Endereço eletrônico: fabiane.souza9278fa@gmail.com

² Professor Especialista em Psicologia Jurídica e Avaliação Psicológica. Faculdade Fasipe Cuiabá. Endereço eletrônico: prof.leocosta@gmail.com



employers, and employees, as well as addressing issues such as accessibility, fundamental rights, and perceptions. Organizational psychology plays a crucial role in managing inclusion and reducing prejudice through strategies such as awareness and training, identifying barriers to inclusion, and developing inclusive policies. Additionally, it supports recruitment, provides counseling and assistance, and monitors progress toward inclusion. In conclusion, organizational psychology plays a multifaceted role in promoting the inclusion of PwD in the labor market, creating more equitable environments that are sensitive to the needs of all employees.

KEYWORDS: Job Market. People with Disabilities. Prejudice.

1 INTRODUÇÃO

É fundamental ressaltar a importância deste estudo, pois ele lança luz sobre as transformações ao longo da história no modo como a sociedade se relaciona com pessoas com deficiência (PcD). Compreender a evolução das percepções e atitudes em relação às PcD é crucial para promover uma sociedade mais inclusiva e equitativa no presente e no futuro.

Primeiramente, ao analisar as premissas culturais de diferentes épocas, podemos identificar como as concepções sobre as diferenças humanas afetam os modelos de atendimento institucional e os preconceitos persistentes relacionados à "anormalidade". Isso é fundamental para sensibilizar a sociedade atual sobre a importância de desafiar esses estereótipos e preconceitos. Além disso, ao examinar o contexto histórico de exclusão, compreendemos como as PcD foram marginalizadas e até mesmo perseguidas em diferentes períodos, desde a Idade Antiga até a Revolução Burguesa. Esse estudo surge diante da necessidade de contextualizar os desafios enfrentados pelas PcD e as políticas de inclusão atuais.

As mudanças sociais, econômicas e culturais influenciaram as percepções e práticas em relação às PcD, destacando a transição da visão religiosa e punitiva para uma perspectiva mais organicista e medicalizada. O relacionamento da sociedade com pessoas com deficiência (PcD) tem evoluído ao longo da história, especialmente no que diz respeito às crenças e práticas que moldam essa relação (CAMARGO, 2014). Destarte, esse estudo nos permite compreender como as PcD foram historicamente estigmatizadas e segregadas, o que ressalta a necessidade contínua de promover a inclusão e combater o preconceito. A conscientização sobre essa evolução histórica é essencial para informar políticas públicas e ações que visam criar uma sociedade mais justa, onde todas as pessoas, independentemente de suas habilidades, tenham igualdade de oportunidades e sejam respeitadas em sua diversidade. O psicólogo desempenha um papel fundamental no contexto da inclusão de pessoas com deficiência (PcD) na sociedade e no ambiente de trabalho. Seu papel pode ser diversificado e envolver várias áreas de atuação, dependendo das necessidades específicas das PcD e das situações em questão. Portanto, através desse estudo pretende-se refletir como a psicologia organizacional está desempenhando no gerenciamento da inclusão e na redução do preconceito contra pessoas com deficiência no ambiente organizacional na busca de se proporcionar uma reflexão que colabore para a construção de um futuro mais inclusivo e igualitário para as PcD sob os olhares de um futuro psicólogo.

A Constituição Brasileira estabelece a obrigação de inserir pessoas com deficiências no mercado de trabalho. Para a maioria das empresas, a contratação de pessoas com deficiência é vista como uma obrigação legal, regulamentada pela Lei das Cotas em 1999,



através do Decreto nº 3.048, de 6 de maio de 1999, que estipula que empresas com cem ou mais empregados devem reservar de dois a cinco por cento de seus cargos para pessoas com deficiência (BRASIL, 1999, p. 11).

No entanto, essa imposição legal trouxe novos desafios para as empresas privadas, não apenas em relação à contratação, mas também à gestão desses profissionais no ambiente organizacional. O trabalho não deve ser apenas uma forma de produção, mas também uma maneira de integrar indivíduos na sociedade, envolvendo relações interpessoais e a necessidade de um ambiente adequado para lidar com as adversidades, deficiências e diferenças presentes no mundo (LEAL et al., 2013, p. 60).

Conforme destacado por Graciola et al., (2016, p. 66), um ambiente de trabalho adequado desempenha um papel fundamental na inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho, contribuindo para o desempenho, produtividade e interações entre os funcionários, que, ao interagirem, promovem a criação de conhecimento.

Diante desse contexto de inclusão de pessoas com deficiência no ambiente de trabalho, surge a necessidade de questionar não apenas a imposição legal, mas também a forma como as empresas privadas estão integrando e acolhendo essas pessoas em suas organizações, uma vez que a contratação de profissionais com deficiência se tornou indispensável. De acordo com Priestley (1998), a deficiência é definida como a alteração completa ou parcial de um ou mais segmentos do corpo humano, que acarreta o comprometimento da função física, auditiva, visual ou mental (apud FREITAS; MARQUES, 2009, p. 245).

No ambiente de trabalho, essas alterações podem resultar em problemas de preconceito e discriminação, levando a tratamentos injustos ou negativos em relação aos profissionais com deficiência, o que, de alguma forma, reflete o preconceito social presente no ambiente privado. Freitas e Marques (2009, p. 246) destacam que os preconceitos se baseiam em crenças generalizadas sobre as características ou atributos pessoais de determinado grupo, que são consideradas tipicamente negativas. Dentro do ambiente de trabalho, as "barreiras atitudinais" tornam mais evidente o preconceito e a falta de informação enfrentados pelos profissionais com deficiência (FIALHO et al., 2017, p. 44).

No contexto apresentado, é de suma importância destacar a relevância deste tema para compreender como as empresas privadas estão gerindo, em conformidade com obrigações legais, a inclusão e administração de profissionais com deficiências, considerando os desafios enfrentados devido ao preconceito no ambiente de trabalho. Trata-se de um tema de grande importância na realidade contemporânea, uma vez que a legislação estabelece quotas específicas para a contratação de pessoas com deficiência, com o objetivo de promover a inclusão no mercado de trabalho. No entanto, a eficaz gestão desses profissionais, a garantia de seus direitos e a promoção de um ambiente de trabalho inclusivo enfrentam obstáculos relacionados ao preconceito e à falta de conscientização.

A gestão da diversidade, sobretudo no que se refere à inclusão de pessoas com deficiência, exige estratégias específicas, programas de sensibilização e a promoção de uma cultura organizacional que valorize a igualdade e a diversidade. É fundamental compreender como as empresas estão abordando essa questão, superando desafios e fomentando ambientes de trabalho mais equitativos e inclusivos.

Dessa forma, o tema "Inclusão de Pessoas com Deficiências: Da obrigação legal ao preconceito no ambiente de trabalho, um grande desafio para a psicologia organizacional e do trabalho" é de grande relevância, pois busca compreender a inserção de pessoas com deficiência nas empresas privadas em cumprimento à legislação, bem como a gestão dos preconceitos no ambiente organizacional. Diante dessa discussão sobre a obrigatoriedade legal e o preconceito no ambiente de trabalho enfrentado pelos profissionais com



deficiência, a questão-problema que se coloca é: como a psicologia organizacional e do trabalho está gerenciando a inclusão numérica e o preconceito contra pessoas com deficiência no ambiente organizacional?

Portanto, esta pesquisa tem como objetivo geral analisar como a psicologia organizacional está promovendo a gestão da obrigação legal de incluir pessoas com deficiências na empresa privada, em consonância com o enfrentamento do preconceito no ambiente organizacional. Por meio de uma abordagem qualitativa e uma revisão da literatura, serão explorados os conceitos de deficiência e pessoas com deficiência, o ordenamento jurídico que trata das pessoas com deficiências, a inserção de pessoas com deficiências no mercado de trabalho, abordando o sistema de cotas, o preconceito enfrentado por pessoas com deficiência no ambiente de trabalho e os desafios da psicologia organizacional ao desempenhar um papel estratégico na conciliação entre a legislação e o preconceito no ambiente organizacional. Essa revisão contribuirá para o avanço de discussões pertinentes para esse tema e para a colaborar com organizações em suas práticas de contratação, gestão, manutenção da diversidade e inclusão.

2 REVISÃO DE LITERATURA

2.1 Um olhar para Pessoas com Deficiência ao longo do tempo

A sociedade tem evoluído em sua percepção e interação com pessoas com deficiência (PcD) ao longo da história. Inicialmente, influenciada por preconceitos e mitos ligados à "anormalidade", como destacado por Camargo et al., (2017), as PcD enfrentaram exclusão e marginalização. Aranha (2001) ressalta que na Idade Antiga e Média, eram vistas como inúteis ou até punidas por supostos pecados, sofrendo exclusão social e até mesmo perseguição pela Inquisição Católica.

Com a Revolução Burguesa nos séculos XVI e XVII, surgiu o paradigma da institucionalização, que levou à segregação das PcD em instituições. No século XX, houve um movimento de desinstitucionalização visando a reintegração dessas pessoas na sociedade conforme normas convencionais (VICENTIN et al., 2021). A partir das décadas de 1980 e 1990, emergiu o paradigma de suporte, defendendo a inclusão plena das PcD na sociedade através do fornecimento de recursos e oportunidades (ARANHA, 2001).

A terminologia para se referir às PcD também evoluiu, culminando com a expressão "pessoas com deficiência", reconhecendo que as deficiências não estão na pessoa, mas com ela (LEAL; MATTOS; FONTANA, 2013). A Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência (2008) desempenhou um papel crucial nesse processo, definindo "pessoas com deficiência" e destacando a importância da remoção de barreiras físicas e atitudinais para sua plena participação na sociedade.

Essa mudança de perspectiva, como observado por Duarte et al. (2018), reconhece que a deficiência é resultado da interação da pessoa com seu ambiente, indo além de fatores biológicos. Assim, são necessárias medidas legais que promovam a igualdade de oportunidades e a inclusão plena das PcD na sociedade.

2.2 Inclusões de pessoas com deficiências no mercado de trabalho e suas legislações

Frente a essa realidade relacionada às inclusões de pessoas com deficiências no mercado de trabalho, organismos internacionais como a Organização das Nações Unidas (ONU) e a Organização Internacional do Trabalho (OIT) elaboraram documentos que visam garantir os direitos básicos universais das pessoas com deficiência. Em 1975, a Assembleia



Geral da ONU aprovou a Declaração dos Direitos das Pessoas Deficientes, estabelecendo-se como um marco para garantir condições iguais de participação e oportunidades para as PcD na vida comunitária. No Brasil, a partir de maio de 1991, com o Decreto n. 129, a OIT aprovou a Convenção nº 159, que trata da Reabilitação Profissional e Emprego de Pessoas com Deficiência, fundamentando-se no princípio da igualdade de oportunidades entre trabalhadores com deficiência e a população em geral (GILLA et al., 2020).

O primeiro movimento nacional para estabelecer igualdade de oportunidades para pessoas com deficiência no mercado de trabalho ocorreu com a Constituição de 1988, que proibiu qualquer forma de discriminação salarial ou critérios de admissão para trabalhadores com deficiência (Art. 7º, parágrafo XXXI da Constituição). Em alinhamento com a Convenção 159 da OIT, o governo brasileiro aprovou, em julho de 1991, a Política Nacional de Cotas, conhecida como "Lei de Cotas", por meio da Lei nº 8.213. Esta lei estipulou que empresas com 100 ou mais funcionários devem preencher de 2% a 5% de seus cargos com beneficiários reabilitados ou pessoas com deficiência habilitadas.

Entretanto, foi somente em 1999, através do Decreto nº 3.298, que regulamentou a Lei 7.853/89 e trata da Política Nacional para a Integração da Pessoa Portadora de Deficiência, que as pessoas com deficiência receberam um amplo apoio e suporte legais para garantir a igualdade de oportunidades no acesso à saúde, educação e trabalho. No âmbito da inclusão de PcD no mercado de trabalho formal, destaca-se a Instrução Normativa da Secretaria de Inspeção do Trabalho-SIT nº 98/2012, voltada para a fiscalização do cumprimento, por parte dos empregadores, das normas destinadas à inclusão no trabalho de pessoas com deficiência e beneficiários da Previdência Social reabilitados. Apesar de terem sido adotadas tardiamente, essas medidas legais são asseguradas pela Constituição Brasileira para promover a plena inserção das PcD no mercado de trabalho formal, proporcionando uma certa igualdade de oportunidades em relação às pessoas sem deficiência (GILLA et al., 2020).

De acordo com a Declaração Universal dos Direitos do Homem e do Cidadão, resultante da Assembleia Geral das Nações Unidas em 1948, todos os indivíduos têm direito ao trabalho, à livre escolha de emprego, a condições justas e favoráveis de trabalho e à proteção contra o desemprego. Desde 1983, a Organização Internacional do Trabalho (OIT) expressa preocupação em promover o acesso das pessoas com deficiência ao ambiente de trabalho. A Recomendação nº 159/1983 da OIT, da qual o Brasil é signatário, ressalta a necessidade de eliminar todas as barreiras físicas e de comunicação que possam interferir no emprego, treinamento e mobilidade dessas pessoas nos locais de trabalho (CAMARGO, 2014). Nesse contexto o sistema de cotas surgiu como consequência de buscar a inclusão social das pessoas com deficiência, em uma tentativa de possibilitar que elas exerçam e desenvolvam em grau de igualdade suas capacidades. Essa nova realidade vem sendo paulatinamente modificada, a partir da imposição de normas legais para admissão de pessoas com deficiência nas empresas a partir da vigência da Lei nº 8.112/90 e da Lei nº 8.213/91 (PRADO; DOS SANTOS, 2021).

O sistema de cotas de acesso ao trabalho para PcD tem seus fundamentos principais na Constituição Federal de 1988, que enfatizou a importância do direito ao trabalho, classificando-o como um direito social. A Constituição valorizou o trabalho como um direito universal, proibindo qualquer discriminação negativa com base em sexo, raça, religião ou qualquer outra forma de segregação. Isso está em linha com a ideia de que os direitos sociais visam satisfazer necessidades relacionadas a bens jurídicos fundamentais relacionados à dignidade, liberdade e igualdade (PRADO; DOS SANTOS, 2021).

O valor social do trabalho, conforme estabelecido na Constituição, destaca sua relevância, uma vez que o trabalho permite ao ser humano desenvolver plenamente suas



capacidades e garantir uma vida digna, proporcionando condições reais de sobrevivência, aquisição de bens e realização pessoal (PRADO, DOS SANTOS, 2021). Nesse contexto, é essencial destacar que, apesar da ampla legislação no Brasil voltada para a proteção dos direitos das pessoas com deficiência, existem desafios significativos que ainda precisam ser superados. Esses desafios incluem a demora na regulamentação das leis, uma fiscalização frequentemente inadequada e, sobretudo, a falta de investimento, tanto por parte do setor público quanto privado, na capacitação profissional dessas pessoas.

A legislação brasileira, notadamente a Lei de Cotas (Lei nº 8.213/1991) e a Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência da ONU, estabelecem princípios fundamentais para assegurar a inclusão e igualdade de oportunidades das pessoas com deficiência. Apesar das medidas legislativas, há desafios significativos na efetiva inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho. A demora na regulamentação das leis, a fiscalização insuficiente e a falta de investimento na capacitação profissional são obstáculos importantes. Superar esses desafios requer a implementação efetiva das leis, melhorias na fiscalização e incentivos para investimentos na capacitação e desenvolvimento profissional das pessoas com deficiência. A inclusão plena no mercado de trabalho não apenas respeita os direitos fundamentais, mas também enriquece a sociedade ao aproveitar o potencial de todos os seus membros.

2.3 Preconceito contra Pessoas com deficiência um lugar de sofrimento

Após três décadas de vigência da Lei de Cotas, que reconheceu a importância social do trabalho na inclusão e integração das pessoas com deficiência, ainda existem desafios significativos no que diz respeito ao acesso dessas pessoas ao mercado de trabalho (VICENTIN et al., 2021).

Uma das principais razões para esse cenário persistente, conforme apontado por García (2014), é a persistente concepção preconceituosa e estereotipada que associa a deficiência à ideia de dependência e incapacidade. Essa visão, que considera que as pessoas com deficiência são menos produtivas e, portanto, menos lucrativas para as empresas, baseia-se em ideias preconcebidas enraizadas na sociedade.

Esses estereótipos negativos atribuídos à deficiência são mantidos por indivíduos que, por falta de informação ou desconhecimento, propagam preconceitos e estereótipos. Isso resulta em atos de discriminação e experiências de estigmatização que marginalizam e excluem as pessoas com deficiência de determinados grupos e do acesso aos seus direitos. Quando as pessoas com deficiência são mal compreendidas e marginalizadas, podem desenvolver conflitos psicológicos, como desconfiança, introversão ou dificuldade de adaptação (FIGUEIRA, 2015).

Além disso, Ribeiro e Carneiro (2009) observam que mesmo as empresas que buscam cumprir a lei ao contratar pessoas com deficiência (Lei de Cotas para Pessoas com Deficiência - 8.213/91) podem ter uma tendência a selecionar candidatos com deficiências que requerem menos adaptações no ambiente de trabalho, o que reduz o ônus para o empregador. Isso resulta na alocação de funcionários com base em suas deficiências, em vez de suas competências profissionais (MONTEIRO et al., 2011).

As oportunidades de trabalho oferecidas às pessoas com deficiência frequentemente envolvem tarefas de baixa complexidade e menor risco de segurança (CAMARGO; FEIJO, 2017). Lorenzo e Silva (2019) também observam que os empresários podem ter dificuldade em identificar quais atividades podem ser realizadas por pessoas com deficiência, o que leva a julgamentos baseados em incapacidade e limitação. Isso enfraquece o reconhecimento das potencialidades dessas pessoas, prejudicando sua autoimagem e autoestima, e afetando sua satisfação e desempenho no trabalho (COUTINHO et al., 2017).



Logo, o preconceito contra pessoas com deficiência é um problema social profundo que cria um ambiente de sofrimento e discriminação. Esse preconceito pode se manifestar de diversas formas, incluindo atitudes negativas, estereótipos, exclusão e falta de igualdade de oportunidades. Assim, o preconceito contra pessoas com deficiência cria um ambiente de trabalho que traz sofrimento e injustiça, mas a conscientização, a educação, as leis e o compromisso com a inclusão podem ser ferramentas poderosas para combater esse problema.

2.4 Psicologia organizacional e do trabalho e suas ações

A legislação brasileira referente à inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho, como a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Estatuto da Pessoa com Deficiência), estabelece diretrizes importantes para garantir a igualdade de oportunidades e a eliminação da discriminação (GUGEL, 2007). Essa legislação aborda questões como acessibilidade, adaptações razoáveis e reserva de vagas em empresas com um determinado número de funcionários, promovendo a inclusão por meio de cotas.

No contexto nacional, os psicólogos desempenham um papel crucial na promoção da inclusão, pois lidam com as dimensões comportamentais, emocionais e sociais das pessoas (DE CARVALHO-FREITAS; SANTOS, 2023). Eles podem auxiliar na conscientização, na criação de ambientes de trabalho inclusivos e na oferta de suporte psicológico tanto para as pessoas com deficiência quanto para seus colegas de trabalho. A formação inicial e continuada dos profissionais da Psicologia é essencial para capacitá-los a atuar de forma eficaz nesse campo, considerando a evolução das práticas e políticas relacionadas à inclusão de pessoas com deficiência (FREITAS, 2016). É importante que os psicólogos estejam atualizados e preparados para oferecer suporte e orientação eficazes tanto para as empresas quanto para as pessoas com deficiência.

O psicólogo organizacional e do trabalho desempenha um papel estratégico na implementação de políticas e práticas inclusivas nas empresas, podendo contribuir na conscientização dos colaboradores e na criação de um ambiente de trabalho acolhedor e acessível a todos (VIOLANTE; LEITE, 2011; VIEIRA et al., 2023). Além disso, eles podem desempenhar funções que envolvem a eliminação de barreiras e a promoção da acessibilidade, incluindo a sensibilização e capacitação do público interno das organizações, o redesenho de cargos e a implementação de ações educativas e de sensibilização (ASSUNÇÃO et al., 2015).

No âmbito empresarial, é de suma relevância reconhecer que os psicólogos têm a capacidade de desempenhar um papel ativo nos departamentos de recursos humanos. Isso inclui desde o processo de sensibilização dos gestores para a importância da contratação de indivíduos com deficiência que demonstrem potencial para o compromisso social. Tal abordagem não apenas contribui para a construção de uma imagem positiva da empresa no mercado de trabalho, mas também para o avanço em direção a uma sociedade mais inclusiva. Além disso, os psicólogos podem trazer à tona as singularidades e potencialidades das pessoas com deficiência, cada uma delas única, e evidenciar como essas características individuais podem agregar valor à instituição. Esse enriquecimento provém não apenas da perspectiva da diversidade, mas também do próprio convívio com pessoas com deficiência, o que, por sua vez, promove uma maior compreensão e aceitação das diferenças, beneficiando tanto a empresa quanto a sociedade em geral (VIEIRA et al., 2023).

O psicólogo organizacional e do trabalho (POT) tem a atuação estendida a todas as formas de relações de trabalho, seja em organizações sociais formais ou informais. O foco está na aplicação do conhecimento da Psicologia para compreender, intervir e desenvolver



as relações e processos intra e interpessoais, intra e intergrupais, e suas conexões com as dimensões política, econômica, social e cultural (CFP, 1992, p. 3).

Como representante de uma especialidade da Psicologia, a Psicologia Organizacional e do Trabalho (POT) tem como missão central explorar, analisar e compreender as múltiplas dimensões que compõem a vida das pessoas, dos grupos e das organizações.

As responsabilidades do Psicólogo Organizacional do Trabalho (POT) são amplas e cruciais para viabilizar a inclusão efetiva de pessoas com deficiência (PcD) no ambiente laboral. Para isso, o POT desempenha diversas funções que envolvem a eliminação de barreiras e a promoção da acessibilidade. A POT desempenha um papel fundamental na elaboração de intervenções, com ênfase em diagnósticos e educação, que facilitem o ingresso e a permanência de PCD no contexto de trabalho. Essas intervenções abrangem várias esferas, incluindo acessibilidade comunicacional (garantindo que a comunicação seja acessível a todos), acessibilidade metodológica (adotando métodos e estratégias que atendam às necessidades específicas), acessibilidade instrumental (fornecendo equipamentos e recursos adequados) e acessibilidade programática (advogando por políticas públicas e normas que garantam a participação de todos) (ASSUNÇÃO et al., 2015; VIEIRA et al., 2023).

A relevância do papel da POT nas organizações é comprovada por estudos que destacam as dificuldades em inserir e gerenciar o trabalho das PcD. Estas incluem as percepções dos gestores em relação à deficiência, a necessidade de adaptações nas práticas e condições de trabalho, e a importância de avaliar a satisfação das PcD no mercado de trabalho. Desta forma, a POT também deve estar atento aos fatores externos que afetam a vida cotidiana das PcD, como transporte inadequado, falta de oportunidades educacionais e sociais, e barreiras sociais decorrentes do desconhecimento da população sobre as deficiências. Essas considerações são cruciais para garantir uma inclusão verdadeira e eficaz no mercado de trabalho (CAMARGO et al., 2017).

3 MATERIAL E MÉTODOS

A metodologia proposta para a pesquisa sobre O tema "Inclusão de Pessoas com Deficiências: Da obrigação legal ao preconceito no ambiente de trabalho, um grande desafio para a psicologia organizacional e do trabalho" foi baseada em uma revisão bibliográfica com foco nas publicações entre 2018 e 2023, utilizando fontes do Google Acadêmico e SciELO. Abaixo estão os procedimentos técnicos detalhados:

3.1 Tipos de Pesquisa

Optou-se por adotar a abordagem qualitativa por meio de pesquisa bibliográfica como o principal instrumento de estudo. Além disso, a abordagem qualitativa se alinha com a natureza exploratória e interpretativa da pesquisa, possibilitando a análise aprofundada de conceitos, teorias e abordagens relevantes relacionadas ao tópico de interesse. O método qualitativo permite a exploração de nuances, perspectivas e insights presentes na literatura, contribuindo para a construção de uma base sólida de conhecimento que informa o desenvolvimento deste estudo.

Dessa forma, a pesquisa bibliográfica de cunho qualitativo surge como uma estratégia apropriada para investigar, analisar e sintetizar as informações disponíveis, a fim de embasar teoricamente a pesquisa, enriquecendo sua fundamentação e fornecendo uma base sólida para as análises subsequentes.



Consistindo em analisar material científico, como destacado por Gil (1991) e Fonseca (2002), envolvendo o levantamento de referências teóricas já analisadas e publicadas em meios escritos e eletrônicos. A pesquisa bibliográfica foi conduzida por meio de revisão de artigos, livros, teses e outros documentos publicados nos últimos cinco anos (2019 a 2023) relacionados ao tema "Inclusão de Pessoas com Deficiências: Da obrigação legal ao preconceito no ambiente de trabalho, um grande desafio para a psicologia organizacional e do trabalho". Essa revisão abrange fontes disponíveis no Google Acadêmico e SciELO usando o descritor "Inclusão de Pessoas com Deficiências no Ambiente de Trabalho".

De acordo com Souza (2021), a pesquisa bibliográfica é crucial no início de qualquer pesquisa, permitindo ao pesquisador conhecer profundamente o assunto em questão. Ela auxilia na construção da pesquisa, no desenvolvimento e na revisão do quadro teórico.

O trabalho foi organizado conforme o cronograma a seguir, considerando estimativas de tempo para cada etapa da pesquisa bibliográfica:

Fase 1: Levantamento de Fontes: houve a realização da busca e seleção de fontes no Google Acadêmico e SciELO relacionadas à inclusão de pessoas com deficiência no ambiente de trabalho.

Fase 2: Foram realizadas a leitura, análise e síntese dos artigos, livros e documentos selecionados, identificando conceitos-chave, tendências e lacunas na literatura.

Fase 3: Escrita e Organização do Trabalho: houve a elaboração do texto da pesquisa, incluindo introdução, revisão de literatura, metodologia e conclusão.

Fase 4: Revisão e Formatação foi feita a revisão do texto, correção de estilo e formatação de acordo com as normas acadêmicas.

Fase 5: Entrega Final: houve a preparação e entrega do trabalho final.

3.2 Análises de dados

Foi usado o método de análise temática para analisar os dados que foram coletados na Biblioteca Virtual de Saúde (BVS), Google Acadêmico e SciELO. É importante ressaltar algumas finalidades dessa etapa, é necessário estabelecer uma compreensão dos dados coletados, confirmar ou não os pressupostos da pesquisa e ampliar o conhecimento sobre o assunto pesquisado, articulando-o ao contexto cultural da qual faz parte. Estas finalidades são importantes diante do fato de que quando chegamos à fase de análise de dados, pensamos ter chegado enfim ao final da pesquisa, e isso não é verdade.

Para o procedimento de análise de palavras-chave, a partir da identificação e seleção de publicações, inicialmente, as palavras-chave foram identificadas nas publicações escolhidas para o estudo. Em seguida, cada publicação foi categorizada com base na quantidade de palavras-chave. Todas as palavras-chave foram compiladas em um conjunto unificado para análise subsequente. O conjunto consolidado de palavras-chave foi inserido na ferramenta "MakeWordCloud" (<https://makewordcloud.com>) para avaliação da frequência de ocorrência. Os resultados foram representados visualmente na Figura 1, onde o tamanho das palavras reflete sua frequência. Uma escala de cores foi empregada, transitando do laranja para o amarelo à medida que a frequência de ocorrência diminuiu.

Minayo (1992) observou que muitas vezes quando chegamos à etapa de análise de dados, devemos retornar as outras fases que a precedem, pois muitas vezes os dados coletados não são suficientes para concluir a pesquisa, ou então os dados foram bem coletados, mas outras fases não estão bem definidas. É possível também que a pesquisa não tenha uma fundamentação teórica bem estruturada, sendo necessário reestudar e ampliar os nossos conhecimentos para que se tenha um referencial teórico com um bom embasamento científico para que seja possível analisar os dados de forma eficiente (MINAYO, 1992). No próximo tópico do trabalho será apresentada a análise dos resultados.



4 RESULTADOS E DISCUSSÃO

Neste tópico serão apresentados os resultados e análises dos resultados. Primeiramente, para a seleção destes artigos houve uma busca textual inicial de identificação usando o descritor: “Pessoas com Deficiências no Ambiente de Trabalho” and “lei de cotas and “psicólogo”, sendo encontrados quinze mil e novecentos (11.000) publicações (SciELO = 3.850 e Google Acadêmico = 7.150). A partir deste momento, houve a uma outra seleção usando o filtro de 2023 sendo excluídos dez mil e seiscentos e vinte e cinco (10.030) publicações, sendo selecionados, com base na leitura do título, um total de 970 (SciELO = 375 e Google Acadêmico = 595). Na etapa seguinte de elegibilidade a partir da leitura das palavras-chave e resumos foram selecionados na etapa de inclusão para a apresentação dos resultados e análise deste estudo um total de vinte e seis (26) publicações sete (07) da base SciELO e dezenove (19) da base Google Acadêmico). Os trabalhos que tratavam da temática em estudo com maior relevância e que atendiam aos objetivos propostos neste estudo foram selecionados. Foram excluídos os trabalhos que não respondiam o objetivo desta proposta.

4.1 Resultados e Discussões

Após a seleção dos artigos, houve estudo e análise dos artigos para apresentar os resultados e discussões (Tabela 1). Nesse sentido, os estudos selecionados abrangem questões teóricas relativas a fenômenos como psicologia, ambiente de trabalho e inclusão.

Tabela 1 - Artigos relacionados em bases de dados.

Seleção: autor (ano)	Título	Metodologia
01: CHURA et al., (2023)	Percepções de Psicólogos Organizacionais Sobre Inclusão de Pessoas com Deficiência em Empresas.	Foram empregados dois métodos de coleta de informações: um questionário abrangendo aspectos sociodemográficos e perguntas sobre histórico pessoal e ocupacional, juntamente com entrevistas individuais semiestruturadas.
02: COSTA et al., (2022)	Impacto do Treinamento “Liderança Inclusiva” nas Crenças e Atitudes de Gestores em Relação a Trabalhadores com Deficiência.	A pesquisa avaliou o impacto do treinamento por meio de métodos quantitativos e qualitativos realizados em uma instituição privada do setor de mineração em Minas Gerais.
03: SILVA; ANDRADE (2023)	O Deficiente Processo de Inclusão de Pessoas com Deficiência nas Organizações.	Pesquisa qualitativa, sendo que o método empregado na análise dos resultados consistiu em uma pesquisa bibliográfica e exploratória.
04: BENTO et al., (2023)	Incentivo aos discentes de psicologia da Rede Anima Educação no interesse ao aprendizado em libras.	Intervenção do projeto nos seis Centros Universitários da Ânima que oferecem o curso de Psicologia na região Metropolitana de Belo Horizonte: BRASIL EDUCAÇÃO SA (UNA campus Aimorés, UNA campus Barreiro, UNA campus Betim, UNA campus Contagem, UNA campus Linha Verde) e INSTITUTO DE EDUCAÇÃO E CULTURA SA (UNI-BH campus Buritis).
05: GESSER et al., (2023)	O ensino dos estudos da deficiência: contribuições para a formação em psicologia.	A pesquisa se concentrou em um curso de Psicologia em uma universidade pública no sul do Brasil. Coletaram dados com um questionário sociodemográfico e entrevistas semiestruturadas



		com 14 ex-alunos da disciplina, analisando as respostas usando a técnica de análise temática.
06: VIEIRA et al., (2023)	Inclusão do tema diversidade nos processos seletivos das organizações: análise de estudos brasileiros realizados entre 2017 e 2023.	Revisão integrativa.
07: SILVA et al., (2023)	Inclusão social: a importância de pessoas com deficiência no mercado de trabalho.	Pesquisa exploratória e explicativa, com foco em fontes primárias, incluindo sites, trabalhos acadêmicos, leis e citações relevantes, sobretudo do autor Romeu Sasaki, amplamente reconhecido como o pioneiro da inclusão no Brasil.
08: ALVARENGA; MARINHO (2023)	Diversidade e construção de carreiras de pessoas com deficiências. Dos contextos educativos e formativos ao mundo do trabalho: implicações para a construção de carreira.	Revisão bibliográfica.
09: JUNIOR (2023)	Uma abordagem sobre a inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho e seus desafios na isonomia constitucional.	Para conferir o necessário status científico, a pesquisa adotou uma abordagem dedutiva qualitativa, baseada em pesquisa bibliográfica e documentação indireta.
10: DE CARVALHO (2023)	Pessoas com deficiência (PCD's): mercado e relações de trabalho versus eliminação de barreiras para a efetivação do direito.	Este artigo aborda as barreiras que as pessoas com deficiência enfrentam no mercado de trabalho, apesar das cotas legais.
11: LEME (2023)	Deficiência e o mundo do trabalho: discursos e contradições.	Livro que apresenta sínteses sobre o que é vivenciado no mercado de trabalho enquanto PCD's.
12: BEIER et al., (2023)	A inserção de pessoas com deficiência em empresas brasileiras: o caso de empresas cariocas.	Este estudo teórico-empírico avaliou experiências de gerentes e funcionários de RH em empresas cariocas. Citam que incluíram a localização (Rio de Janeiro), tempo (contratações de PCD) e atuação profissional (RH e gestores com experiência em PCD).
13: FREITAS et al., (2023)	A voz do silêncio: análise do bullying sob a perspectiva da psicologia histórico-cultural.	A metodologia utilizada para a elaboração desta pesquisa foi a exploração e levantamento bibliográfico realizado por meio de pesquisas nas bases de dados SCIELO - Scientific Electronic Library Online; Google Scholar e em livros (em formato digital e físico).
14: ALMEIDA (2023)	Considerações da psicologia quanto a efetivação das práticas de diversidade e equidade de gênero nas organizações brasileiras.	Revisão de Literatura.
15: RIBEIRO (2023)	Trabalho e saúde mental: a inclusão de pessoas com transtornos mentais.	Perspectiva teórica da Psicologia Social, este estudo é caracterizado como qualitativo, de natureza bibliográfica e descritiva.
16: KREUTZ et al., (2023)	Reflexões sobre os direitos das pessoas com deficiência com enfoque no	Revisão bibliográfica.



	acesso ao mercado de trabalho.	
17: DE ALMEIDA SANTOS; FERREIRA (2023)	Os desafios dos alunos portadores de deficiências para permanecerem no mercado de trabalho.	Este estudo é uma pesquisa qualitativa de caráter descritivo e exploratório. Os dados foram coletados por meio de pesquisa de campo, utilizando um roteiro de entrevista semiestruturado como instrumento.
18: FERNANDES et al., (2023)	Adaptação transcultural e análise da confiabilidade da versão brasileira do questionário de reabilitação para o trabalho-WORQ.	O estudo usou a adaptação transcultural englobou tradução, síntese das traduções, retrotraduções, análise de comitê de juízes, pré-teste e teste piloto. Resultados incluíram taxa de concordância para várias equivalências e confiabilidade via α -Cronbach e ICC.
19: DE CARVALHO GUISSONI et al., (2023)	Acessibilidade de Tecnologias no Ambiente Corporativo: um Estudo Qualitativo com Trabalhadores Cegos no Brasil.	Estudo qualitativo com profissionais com deficiência visual brasileiros empregados em uma empresa global de consultoria e serviços de tecnologia da informação.
20: ALVES; DA SILVA (2023)	A pessoa com deficiência intelectual e inserção profissional: a percepção da família.	Realizaram uma entrevista semiestruturada com alguém próximo a Laura, que relatou os fatores que influenciaram sua entrada no mercado de trabalho. Os dados foram analisados por meio da abordagem de análise temática, revelando que a escola desempenhou um papel crucial ao proporcionar a aquisição de habilidades críticas, reflexivas e investigativas, bem como a compreensão de conceitos fundamentais, como leitura, escrita e cálculos, que são essenciais para sua função atual.
21: OLIVEIRA (2023)	Percepção da pessoa com deficiência sobre a conquista do emprego e as mudanças nos papéis ocupacionais após o ingresso no trabalho.	Este é um estudo descritivo de abordagem qualitativa exploratória, envolvendo onze pessoas com deficiência recém-empregadas em um programa de preparação para o trabalho. Utilizaram roteiros, entrevistas e listas para coletar dados.
22: PERUQUE (2023)	Desafios para a inserção da pessoa com deficiência no mercado de trabalho frente aos direitos fundamentais.	Empregaram o método dedutivo, partindo de premissas genéricas para atingir um resultado específico. Foi feita uma análise da legislação e da doutrina, seguida da abordagem de terminologia e conceitos relacionados às pessoas com deficiência, além de uma análise de seu tratamento histórico.
23: TORRES et al., (2023)	Pessoas com deficiência no mercado de trabalho e a lógica utilitarista do capital.	Pesquisa dialética com pessoas com deficiência de diferentes centros universitários.
24: SANTOS et al., (2023)	Narrativas de inclusão na escola e no trabalho: escutando os protagonistas.	Este estudo qualitativo com abordagem histórico-dialética explora as histórias de vida de cinco pessoas com deficiência intelectual, enfocando sua experiência educacional e profissional. A pesquisa segue a perspectiva crítica da psicologia educacional escolar e usa a metodologia dos núcleos de significação de Aguiar e Ozella para analisar as narrativas. Em resumo, as descobertas sugerem que o ambiente de trabalho pode promover a autonomia, satisfação pessoal e independência das pessoas com deficiência.



4.1.1 As organizações, recrutamento e inclusão

O estudo de Alvarenga e Marinho (2023) examinou a transição de pessoas com deficiência dos contextos educacionais para o mercado de trabalho, ressaltando a importância de abordagens inclusivas para apoiar seu desenvolvimento profissional. Silva e Andrade (2023) analisaram a inclusão de pessoas com deficiência nas organizações, destacando o papel dos psicólogos na promoção da inclusão e no fornecimento de apoio adequado.

Costa et al., (2022) investigaram o impacto do treinamento em liderança inclusiva na percepção de gestores sobre trabalhadores com deficiência. Vieira et al., (2023) exploraram a inclusão da diversidade nos processos seletivos das organizações brasileiras. Silva et al., (2023) enfocaram a participação de pessoas com deficiência no mercado de trabalho, destacando sua importância para a inclusão social. De Carvalho (2023) e Junior (2023) abordaram os desafios e a importância da inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho, enquanto Leme (2023) discutiu as complexidades e contradições dessa inclusão.

De Almeida e Santos (2023) examinaram os desafios enfrentados por alunos com deficiência na transição para o mercado de trabalho. Beier et al., (2023) e Kreutz et al., (2023) analisaram as práticas de inclusão em empresas brasileiras, com foco na influência do contexto local e nas políticas de inclusão. Fernandes et al., (2023) e Santos et al., (2023) investigaram as narrativas de inclusão na escola e no trabalho, destacando a importância de ouvir as experiências dos envolvidos. Oliveira (2023) explorou a percepção de pessoas com deficiência sobre o emprego e as mudanças nos papéis ocupacionais. Torres et al., (2023) e Cabral e De Sousa Lopes (2023) abordaram a inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho sob diferentes perspectivas, enquanto Cardoso (2023) examinou a diversidade e inclusão social na visão dos colaboradores.

4.1.2 O psicólogo e sua atuação inclusiva

O estudo "Percepções de Psicólogos Organizacionais Sobre Inclusão de Pessoas com Deficiência em Empresas" destacou o papel fundamental dos psicólogos organizacionais na promoção da inclusão no local de trabalho, ressaltando a necessidade de considerar a diversidade e a implementação de estratégias inclusivas (CHURA et al., 2023). Bento et al., (2023) investigaram o incentivo ao aprendizado de Libras entre estudantes de psicologia, destacando sua importância para uma abordagem mais inclusiva nos serviços prestados por psicólogos.

Gesser et al., (2023) exploraram as contribuições do ensino dos estudos da deficiência para a formação em Psicologia, enfatizando a integração da perspectiva da deficiência no currículo acadêmico. Freitas et al., (2023) abordam o bullying sob a perspectiva da Psicologia Histórico-Cultural, ressaltando a importância de compreender suas influências socioculturais e históricas para informar estratégias de prevenção mais eficazes.

Almeida (2023) destacou a importância da conscientização em todos os níveis da organização para promover ambientes de trabalho mais inclusivos. Ribeiro (2023) discutiu a relação entre trabalho e saúde mental, enfatizando a necessidade de estratégias de apoio e sensibilização para uma abordagem mais inclusiva em relação aos transtornos mentais. Esses estudos demonstram a relevância da psicologia organizacional na promoção da inclusão e igualdade de oportunidades no ambiente de trabalho.



4 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Os estudos mencionados acima abordam uma variedade de aspectos relacionados à inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho e à promoção da diversidade e igualdade em contextos corporativos. Esses estudos destacam a importância de se ouvir as vozes das pessoas com deficiência, dos familiares, dos empregadores e dos colaboradores. Eles ressaltam a necessidade de abordar questões como acessibilidade tecnológica, adaptação no ambiente de trabalho, direitos fundamentais, percepções de colaboradores e patrões, e os desafios enfrentados pelas pessoas com deficiência ao buscar emprego. Além disso, os estudos ressaltam a relevância de políticas e práticas inclusivas, equilibrando as necessidades econômicas com a promoção dos direitos e da dignidade das pessoas com deficiência.

Dessa forma, com base em avaliações, os psicólogos organizacionais e do trabalho podem ajudar a formular políticas e práticas inclusivas que abordem as barreiras identificadas e promovam a igualdade de oportunidades. Portanto, a psicologia organizacional e do trabalho desempenha um papel multifacetado na gestão da inclusão numérica e na redução do preconceito contra pessoas com deficiência, criando ambientes de trabalho mais igualitários, acessíveis e sensíveis às necessidades de todos os funcionários.

Considerando a importância dessas pesquisas e a evolução contínua das dinâmicas de trabalho e da sociedade, é fundamental que essa pesquisa prossiga. O estudo contínuo e aprofundado desse tema é essencial para o avanço na ciência da psicologia e na busca por um ambiente de trabalho mais inclusivo e igualitário no futuro.

REFERÊNCIAS

ALMEIDA, Thayane Santana de. Considerações da psicologia quanto a efetivação das práticas de diversidade e equidade de gênero nas organizações brasileiras. 2023.

ALVARENGA, Marco Antônio Silva; MARINHO, Larissa Medeiros. Diversidade e construção de carreiras de pessoas com deficiências. Dos contextos educativos e formativos ao mundo do trabalho: implicações para a construção de carreira, p. 599.

ALVES, Ana Paula Ribeiro; DA SILVA, Nilson Rogério. A pessoa com deficiência intelectual e inserção profissional: a percepção da família. Educere-Revista da Educação da UNIPAR, v. 23, n. 1, p. 110-137, 2023.

ARANHA, Maria Salete Fábio. Paradigmas da relação da sociedade com as pessoas com deficiência. Revista do Ministério Público do Trabalho, v. 11, n. 21, p. 160-173, 2001.

ASSUNÇÃO, A. L. (2015). Políticas públicas de inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho: estudo de caso de uma empresa brasileira. Dissertação de Mestrado, Universidade Federal de Minas Gerais, Belo Horizonte.

ASSUNÇÃO, Renata Vale; CARVALHO-FREITAS, Maria Nivalda de; OLIVEIRA, Marcos Santos de. Satisfação no trabalho e oportunidades de desenvolvimento da carreira entre profissionais com deficiência. Revista Psicologia Organizações e Trabalho, v. 15, n. 4, p. 340-351, 2015.



BEIER, Martha Margarete; DE SINAY, Maria Cristina Fogliatti; BRAGA, Iluska Lobo. A inserção de pessoas com deficiência em empresas brasileiras: o caso de empresas cariocas. *Revista de Carreiras e Pessoas*, v. 13, n. 2, p. 296-319, 2023.

BENTO, Ludmila et al. Incentivo aos discentes de psicologia da Rede Anima Educação no interesse ao aprendizado em libras. 2023.

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

BRASIL. Decreto nº 3.048, de 6 de maio de 1999. Aprova o Regulamento da Previdência Social, e dá outras providências. *Diário Oficial da União*, Brasília, DF, 7 de maio de 1999. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/D3048.htm. Acesso em: 1 dez. 2023.

BRASIL. Decreto nº 3.048, de 6 de maio de 1999. Regulamenta a Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991, que dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social, e dá outras providências. *Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil*, Poder Executivo, Brasília, DF, 6 maio 1999. Seção 1, p. 10443.

BRASIL. Decreto nº 3.298, de 20 de dezembro de 1999. Regulamenta a Lei nº 7.853, de 24 de outubro de 1989, que dispõe sobre a Política Nacional para a Integração da Pessoa Portadora de Deficiência, consolida as normas de proteção, e dá outras providências. *Diário Oficial da União*, Brasília, DF, 21 dez. 1999. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/D3298.htm. Acesso em: 1 dez. 2023.

BRASIL. Secretaria de Inspeção do Trabalho-SIT. Instrução Normativa nº 98, de 15 de agosto de 2012. Dispõe sobre procedimentos de fiscalização do cumprimento, por parte dos empregadores, das normas destinadas à inclusão no trabalho das pessoas com deficiência. *Diário Oficial da União*, Brasília, DF, 16 ago. 2012.

CABRAL, Hélio; DE SOUSA LOPES, Maria Celeste. O mercado de trabalho e as pessoas portadoras de deficiência: as expectativas dos patrões: O mercado de trabalho e as pessoas portadoras de deficiência: As expectativas dos patrões. *Brazilian Journal of Business*, v. 5, n. 2, p. 918-936, 2023.

CAMARGO, M. L.; FEIJÓ, M. R. Inclusão de pessoas com deficiência no trabalho: orientações para organizações contratantes. Araraquara: Letraria, 2017.

CAMARGO, Mário Lázaro. O papel da psicologia organizacional e do trabalho no enfrentamento dos desafios à inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho. *CEP*, v. 17033, p. 360, 2014.

CAMARGO, Mário Lázaro; GOULART, Edward; LEITE, Lúcia Pereira. O Psicólogo e a Inclusão de Pessoas com Deficiência no Trabalho. *Psicologia: Ciência e Profissão*, v. 37, p. 799-814, 2017.

CARDOSO, Raiane Rodrigues. Diversidade e inclusão social na percepção do colaborador. 2023.



CHURA, Ana Esther Poluboiarinov; GONÇALVES, Júlia. Percepções de Psicólogos Organizacionais Sobre Inclusão de Pessoas com Deficiência em Empresas. *Psicologia: Ciência e Profissão*, v. 43, p. e250490, 2023.

CONSELHO FEDERAL DE PSICOLOGIA – CFP. (1992). Atribuições profissionais do Psicólogo no Brasil: contribuição do Conselho Federal de Psicologia ao Ministério do Trabalho para integrar o catálogo brasileiro de ocupações. Brasília, DF: o autor. Disponível em: <http://site.cfp.org.br/wp-content/uploads/2008/08/atr_prof_psicologo.pdf>. Acesso em 16 ago. 2023.

COSTA, Nara Baêta et al. Impacto do Treinamento “Liderança Inclusiva” nas Crenças e Atitudes de Gestores em Relação a Trabalhadores com Deficiência. *Revista Psicologia: Organizações e Trabalho*, v. 22, n. 4, p. 2289-2297, 2022.

COUTINHO, Bertran Gonçalves et al. Qualidade de vida no trabalho de pessoas com deficiência física. *Trabalho, Educação e Saúde*, v. 15, p. 561-573, 2017.

DE ALMEIDA SANTOS, Cristiane; FERREIRA, Heitor Lopes. Os desafios dos alunos portadores de deficiências para permanecerem no mercado de trabalho. *Revista de Carreiras e Pessoas*, v. 13, n. 2, p. 277-295, 2023.

DE CARVALHO GUISSONI, Ellen Diana Silva; FREIRE, André Pimenta; ARAÚJO, Rafael Dias. Acessibilidade de Tecnologias no Ambiente Corporativo: um Estudo Qualitativo com Trabalhadores Cegos no Brasil. In: *Anais Estendidos do XIX Simpósio Brasileiro de Sistemas de Informação*. SBC, 2023. p. 154-159.

DE CARVALHO, Elza Mestancio Santana. Pessoas com deficiência (PcD's): mercado e relações de trabalho versus eliminação de barreiras para a efetivação do direito. *Equidade: Revista Eletrônica de Direito da UEA-ISSN: 2675-5394*, v. 7, n. 1, 2023.

DE CARVALHO-FREITAS, Maria Nivalda; SANTOS, Joelma Cristina. Capacitismo e inclusão: Contribuições teórico-práticas da psicologia organizacional e do trabalho. *Vetor Editora*, 2023.

DUARTE, Bruno Soares. A Influência do Desenvolvimento de Competências Profissionais no Processo de Inclusão de Pessoas com Deficiência. *Uberlândia: Conference: Encontro de Gestão e Negócios - EGEN 2018, ano 2018*.

FERNANDES, Susi Mary de Souza et al. Adaptação transcultural e análise da confiabilidade da versão brasileira do questionário de reabilitação para o trabalho-WORQ. *Cadernos Brasileiros de Terapia Ocupacional*, v. 31, p. e3369, 2023.

FIALHO, F., ALVES, S., COSTA, M. (2017). Preconceitos e discriminação contra pessoas com deficiência: uma revisão sistemática. *Revista de Psicologia*, 26(1), 1-16.

FIGUEIRA, Emílio. *Psicologia e inclusão: atuações psicológicas em pessoas com deficiência*. Rio de Janeiro: Wak Editora, 2015.



FREITAS, A. L., MARQUES, A. M. (2009). Acessibilidade e inclusão digital: um estudo com pessoas com deficiência visual. *Revista Brasileira de Educação Especial*, 15(2), 279-296.

FREITAS, Isadora Santos; DUCATTI, Luis Fernando; MAESTRI, Marcos. A voz do silêncio: análise do bullying sob a perspectiva da psicologia histórico-cultural. *Revista Foco*, v. 16, n. 6, p. e2104-e2104, 2023.

FREITAS, L. I. Integração Profissional da Pessoa com Deficiência. 2016. Tese de Doutorado. Dissertação de Mestrado, Universidade da Madeira.

GARCÍA, Vinicius Gaspar. Panorama da inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho no Brasil. *Trabalho, Educação e Saúde*, v. 12, p. 165-187, 2014.

GIL, A. C. (1991). Métodos e técnicas de pesquisa social. São Paulo: Atlas.

GILLA, Clarissa Garcia et al. Um estudo sobre a inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho brasileiro. *Interação em Psicologia*, v. 24, n. 1, 2020.

GRACIOLA, M. C., SILVA, C. C., FREITAS, M. T. (2016). Fatores de risco ergonômicos em ambientes de trabalho: uma revisão sistemática. *Revista de Administração da Universidade Federal de Santa Catarina*, 24(1), 36-54.

GUGEL, Maria Aparecida. Pessoas com deficiência e o direito ao trabalho. Florianópolis: *Obra Jurídica*, 2007.

JUNIOR, João Bosco Rodrigues. Uma abordagem sobre a inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho e seus desafios na isonomia constitucional. *Revista Ibero-Americana de Humanidades, Ciências e Educação*, v. 9, n. 5, p. 4141-4154, 2023.

KREUTZ, Francieli Franke et al. Reflexões sobre os direitos das pessoas com deficiência com enfoque no acesso ao mercado de trabalho. *Revista da Defensoria Pública do Estado do Rio Grande do Sul*, v. 1, n. 32, p. 37-55, 2023.

LEAL, Débora Ribas; MATTOS, Gisele Domingues de; FONTANA, Rosane Teresinha. Trabalhador com deficiência física: fragilidades e agravos autorreferidos. *Revista brasileira de enfermagem*, v. 66, p. 59-66, 2013.

LEME, Maria Eduarda Silva. Deficiência e o mundo do trabalho: discursos e contradições. Autores Associados, 2023.

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, p. 345-360, 2017.

MINAYO, M. C. S. 1992. O desafio da pesquisa social. São Paulo: Atlas.



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

OLIVEIRA, Beatriz Carneiro Navarro de. Percepção da pessoa com deficiência sobre a conquista do emprego e as mudanças nos papéis ocupacionais após o ingresso no trabalho. 2023.

PERUQUE, Thiago Ceribelli. Desafios para a inserção da pessoa com deficiência no mercado de trabalho frente aos direitos fundamentais. *Intertem@s*, ISSN 1677-1281, v. 44, n. 44, 2023.

PRADO, Vaner José; DOS SANTOS, Luciana Rodrigues. A inclusão das pessoas com deficiências (PDC)–um diálogo inexistente com a teoria organizacional. *Research, Society and Development*, v. 10, n. 11, p. e289101119694-e289101119694, 2021.

PRIESTLEY, M. 1998. *Disability and the politics of difference*. Buckingham, UK: Open University Press.

RIBEIRO, Fernanda Bonutti. Trabalho e saúde mental: a inclusão de pessoas com transtornos mentais. 2023.

RIBEIRO, Marco Antônio; CARNEIRO, Ricardo. A inclusão indesejada: as empresas brasileiras face à lei de cotas para pessoas com deficiência no mercado de trabalho. *Organizações & Sociedade*, v. 16, p. 545-564, 2009.

SANTOS, Romário Barbosa et al. Narrativas de inclusão na escola e no trabalho: escutando os protagonistas. 2023.

SILVA, Ana Beatriz José da; FERREIRA, Camilly de Souza; FIRMINO, Letícia de Souza. Inclusão social: a importância de pessoas com deficiência no mercado de trabalho. 2023.

SILVA, Margaret da Conceição; MIETO, Gabriela Sousa de Melo; OLIVEIRA, Valéria Marques de. Estudos recentes sobre inclusão laboral da pessoa com deficiência intelectual. *Revista Brasileira de Educação Especial*, v. 25, p. 469-486, 2019.

SILVA, Maria Elaine Conceição; ANDRADE, Jailza do Nascimento Tomaz. O Deficiente Processo de Inclusão de Pessoas com Deficiência nas Organizações. ID on line. *Revista de psicologia*, v. 17, n. 66, p. 155-172, 2023.

SOUZA, S. J. S. A pesquisa bibliográfica: procedimentos e técnicas. Curitiba: InterSaberes. 2021.

TORRES, Natali Esteve et al. Pessoas com deficiência no mercado de trabalho e a lógica utilitarista do capital. 2023. Tese de Doutorado. Universidade Federal de Santa Maria.

VICENTIN, Paolla Manguiera et al. A importância do trabalho na construção da identidade de pessoas com deficiência. *Revista Laborativa*, v. 10, n. 1, p. 118-143, 2021.



VIEIRA, Amanda Oliveira et al. Inclusão do tema diversidade nos processos seletivos das organizações: análise de estudos brasileiros realizados entre 2017 e 2023. 2023.

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.