

PESSOAS COM DEFICIÊNCIA E AMBIENTE DE TRABALHO: UMA REVISÃO SISTEMÁTICA¹

PEOPLE WITH DISABILITIES AND WORKING ENVIRONMENT: A SYSTEMATIC REVIEW

Dayse Leticia Pereira AMÂNCIO²

Diego Costa MENDES³

RESUMO: Embora o acesso de pessoas com deficiência (PcD) ao trabalho venha se intensificando ante uma tendência global de humanização, a parcela desse segmento populacional formalmente empregada ainda está longe do esperado. Visando problematizar tal cenário, este artigo buscou compreender como as produções científicas têm discutido sobre PcD no contexto de trabalho brasileiro. Mediante revisão sistemática de literatura publicada de 2010 a 2021 nas bases de dados *Web of Science*, *Spell* e *Periódicos Capes*, dentre outros critérios, chegou-se a um *corpus* de 33 artigos para subsidiar as análises. Por fim, constatou-se que, apesar dos avanços normativos e culturais, persistem algumas barreiras urbanísticas, arquitetônicas, nos transportes, na comunicação e informação, atitudinais e tecnológicas, que desencadeiam dificuldades relacionadas à acessibilidade, ao preconceito e à discriminação. Tais obstáculos dificultam a inclusão das PcD no contexto laboral e demandam ações das organizações que, aliadas a atuações complementares das famílias dessas pessoas e do Estado, têm o potencial de viabilizar efetivas transformações sociais.

PALAVRAS-CHAVE: Pessoas com deficiência. PcD. Mercado de trabalho. Inclusão.

ABSTRACT: Although the access of people with disabilities (PwD) to work is intensifying due to a global trend of humanization, the portion of this segment that is formally employed is still tiny. In order to problematize such a scenario, this article sought to understand how scientific productions have been discussing PwD in the Brazilian work context. From a systematic review of literature published from 2010 to 2021 in the *Web of Science*, *Spell* and *CAPEs Periodicals* databases, among other criteria, a corpus of 33 articles was reached to support the analyses. Finally, it was found that, despite the normative and cultural advances, some urban, architectural, transport, communication and information, attitudinal and technological barriers persist, which trigger difficulties related to accessibility, prejudice and discrimination. Such obstacles make it impossible to include PwD in the work context and demand actions from organizations that, combined with complementary actions by the families of these people and the State, have the potential to enable effective social transformations.

KEYWORDS: People with disabilities. PwD. Job market. Inclusion.

1 INTRODUÇÃO

Característica intrínseca à humanidade, a diversidade tem sido tema de debates nas últimas décadas em distintos âmbitos da sociedade, por vezes motivados por questões econômicas, sociais, culturais e/ou políticas advindas da aceleração no processo de globalização (Freitas, 2015). Contudo, tal cuidado nem sempre se fez presente, uma vez que, ao longo da história, muitos grupos, denominados minorias, tiveram o acesso obstruído a direitos básicos, como é o caso das pessoas com deficiência – PcD (Manhães, 2010).

Em termos conceituais, o Estatuto da Pessoa com Deficiência (Lei nº 13.146, de 6 de julho de 2015), em seu Art. 2º, considera como tal a pessoa que possui impedimento de longo prazo advindo de características congênitas, hereditárias ou adquiridas no decorrer da vida, e de natureza física, mental, intelectual ou sensorial. Tal impedimento, em interação com uma ou

¹ <https://doi.org/10.1590/1980-54702023v29e0140>

² Doutoranda. Programa de Pós-Graduação em Administração. Universidade Federal de Viçosa (PPGADM/UFV). Viçosa/Minas Gerais/Brasil. E-mail: leticia.dayse@gmail.com. ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-5736-0141>

³ Professor Adjunto. Departamento de Administração e Contabilidade da Universidade Federal de Viçosa (DAD/UFV). Viçosa/Minas Gerais/Brasil. E-mail: diegocostape@gmail.com. ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-3193-7034>

mais barreiras, pode obstruir a participação plena e efetiva das PcD na sociedade em igualdade de condições com as demais pessoas, conforme a Lei nº 13.146/2015.

Em um contexto permeado por exclusão no trabalho e no meio social, as PcD foram historicamente submetidas a condições paternalistas e “tutelares” impostas pela sociedade, além de situações de preconceito e de discriminação (Garcia, 2014). No entanto, a partir da Declaração Universal dos Direitos Humanos, da Organização das Nações Unidas ([ONU], 1948), as diferenças passaram a ser mundialmente reconhecidas e valorizadas, balizando mecanismos sociais e jurídicos que buscam promover direitos, como a inserção em ambientes laborais (Freitas, 2015).

Tal inserção – também denominada integração – é associada a um processo parcial e condicionado às possibilidades de cada pessoa que, independentemente do tipo e do grau de deficiência que possua, deve buscar um autodesenvolvimento para ser considerada apta a ocupar os espaços de convívio social, incluindo o mercado de trabalho (Monteiro et al., 2011).

A aludida atenção ao trabalho se ampara na centralidade que ele ocupa na sociedade e nos efeitos que provoca na vida das pessoas. No caso das PcD, ao serem inseridas nesse contexto, tal relação é evidenciada pelo fato de saírem de condições de isolamento social e de extrema dependência, para situações em que desempenham atividades diversas e criam vínculos em espaços distintos (Lima et al., 2013; Tette et al., 2014).

Nos idos de 1980, foram iniciados movimentos sociais que, para além da inserção, visavam a inclusão desse grupo minoritário no trabalho. Nesse contexto, em oposição à ideia de que as PcD é quem deveriam se adaptar ao meio, passa-se a defender um processo bilateral, no qual tais sujeitos buscariam o próprio desenvolvimento, enquanto a sociedade direcionaria esforços para redução de barreiras à sua participação social (Simonelli et al., 2020).

Em paralelo a tais movimentos, a premissa de que “todo ser humano tem direito ao trabalho, à livre escolha de emprego, a condições justas e favoráveis de trabalho e à proteção contra o desemprego” (ONU, 1948), aliada ao entendimento de que fatores sociais e ambientais afetam as limitações desse grupo, acabaram por inspirar o ordenamento jurídico brasileiro. Assim, a Constituição do Brasil, de 1988, versa sobre os direitos das PcD ao abarcar ditames posteriormente regulamentados por leis e decretos específicos. Alguns desses instrumentos estão relacionados ao trabalho, como, por exemplo, os que dispõem sobre reserva de vagas tanto em âmbito público (Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990) quanto no meio privado (Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991).

As legislações citadas dão ensejo a políticas e a práticas – denominadas ações afirmativas – que almejam reduzir as desigualdades sociais causadas por condições de desvantagem perante as pessoas que não possuem deficiência, promovendo o reconhecimento social de indivíduos tradicionalmente privados dos benefícios da cidadania (Freitas, 2015).

Por conseguinte, o mencionado movimento de inclusão social ganhou mais força e passou a explicitar os papéis de diversos atores no tocante à promoção do desenvolvimento desse segmento populacional – dentre eles, as famílias das PcD, os governos e as organizações. Nota-se, ainda, um paulatino amadurecimento da sociedade, com consequente avanço em te-

mas relacionados à saúde, à cidadania e aos direitos humanos, resultando no desenvolvimento de práticas e tratamentos humanitários a esses indivíduos (Garcia, 2014).

Nesse mesmo contexto, os estigmas e os preconceitos relacionados à deficiência passam a ser considerados intoleráveis, assim como as posturas que deles podem decorrer e que se materializam no capacitismo. Este último, que consiste em “atitudes preconceituosas que hierarquizam sujeitos em função da adequação de seus corpos a um ideal de beleza e capacidade funcional” (Mello, 2016, p. 3266), acaba sendo a ponte para a discriminação das PcD.

Em que pese a existência de instrumentos normativos – como a Lei de Cotas (Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991), que se encontra vigente há mais de 30 anos – e a mudança de paradigma que coaduna com o princípio de inclusão, ao avaliar a realidade brasileira atual, constata-se que os reconhecidos direitos desse grupo minoritário não estão sendo efetivamente garantidos, uma vez que a parcela desse segmento populacional formalmente empregada ainda está longe do esperado (Oliveira, 2015). Com base no Censo do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística ([IBGE], 2010), Garcia (2014) estima que o Brasil possua, aproximadamente, 6,5 milhões de PcD com potencial para trabalhar, observação que difere do contingente de 495,8 mil de PcD formalmente empregadas no país, conforme a Relação Anual de Informações Sociais – RAIS (2020).

Para entender tal cenário paradoxal e caminhar rumo à concretização dos ideais de justiça social, faz-se necessário conhecer o processo de inclusão desses sujeitos no mercado de trabalho. Isso posto, esta revisão sistemática se debruçou sobre estudos publicados entre os anos de 2010 e 2021 e teve como objetivo compreender como as produções científicas têm discutido sobre as PcD no contexto de trabalho brasileiro.

2 MÉTODO

A revisão sistemática consiste em delineamento proposto para identificar estudos sobre tema específico, valendo-se da aplicação de métodos explícitos e sistematizados de busca. O referido método propõe-se, outrossim, a avaliar a qualidade e a validade dessas pesquisas, bem como sua aplicabilidade no contexto em que as mudanças serão implementadas (De-La-Torre-Ugarte-Guanilo et al., 2011). Neste estudo, a técnica foi adotada para compilar artigos que retratam as PcD no contexto laboral brasileiro, publicados de 2010 a 2021.

Para Kitchenham (2004), o processo de revisão sistemática é composto por três fases: planejamento, execução e publicação dos resultados. Em tal método, a primeira fase deve englobar o desenvolvimento de um protocolo, ao passo que, na fase de execução, se procede à identificação da pesquisa, seleção dos estudos e consequente extração, monitoramento e síntese dos dados. Já a última fase consiste no relato, propriamente dito, da revisão.

Como suporte para a operacionalização das duas primeiras fases desta pesquisa, elegeu-se a ferramenta computacional StArt, responsável por auxiliar o usuário ao direcioná-lo na aplicação da revisão sistemática (Hernandes et al., 2010). Com o auxílio de tal ferramenta, elaborou-se o protocolo da revisão, no qual foram inseridas questões que delinearão a pesquisa, a começar pelo objetivo principal do estudo – compreender como as produções científicas têm discutido sobre PcD no contexto de trabalho brasileiro.

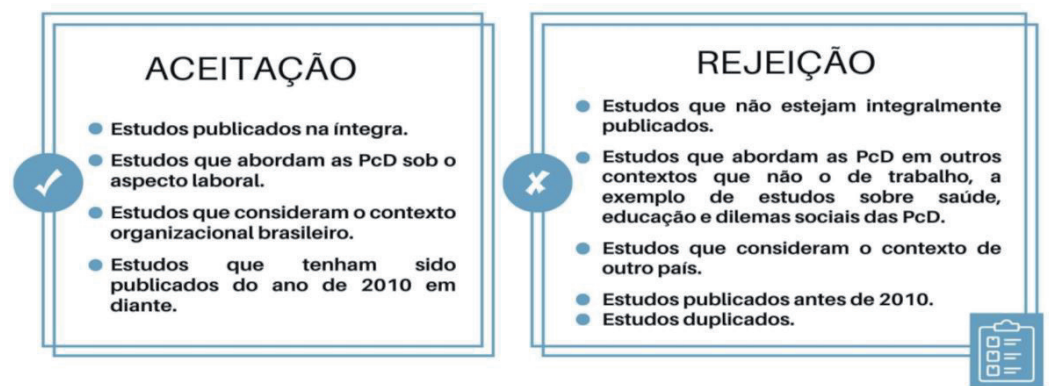
Também se incluiu, no protocolo, as plataformas de busca eleitas: *Web of Science*, *Spell* e Periódicos da Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior (Capes). Tal opção decorreu do amplo reconhecimento e da utilização dessas bases nas múltiplas áreas das ciências sociais aplicadas, além de indexarem grande volume de revistas e oportunizarem acesso a estudos com alto fator de impacto.

Definiu-se, ainda no processo de seleção dos estudos, os termos descritores a serem inseridos nas bases de dados, os quais foram compostos pelas palavras-chave: “pessoas com deficiência” e “gestão” ou “trabalho” ou “organização”. Tal busca contou com uma delimitação temporal que abarcou os últimos 11 anos – janeiro de 2010 a dezembro de 2021.

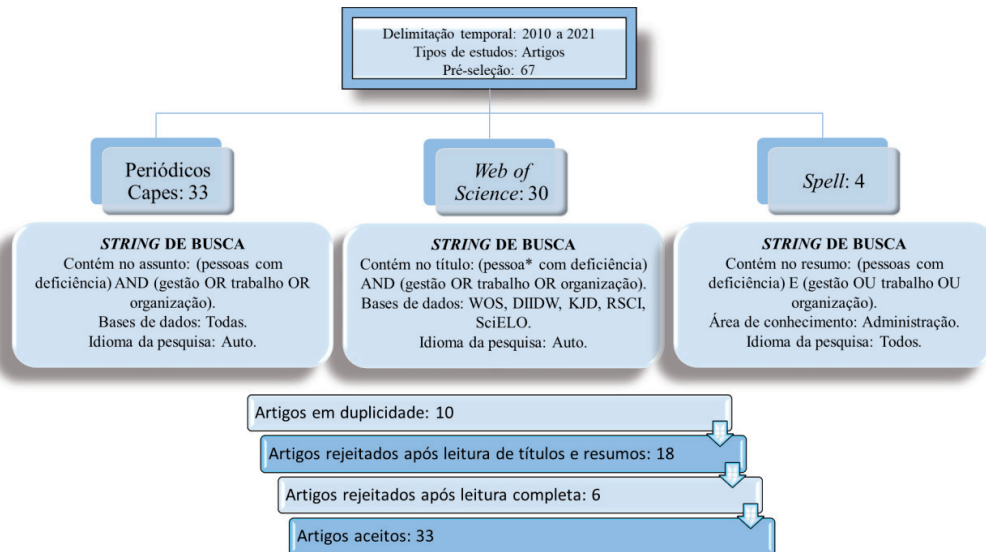
Em seguida, passou-se à definição – e cadastro no protocolo – dos critérios para aceitação ou rejeição dos artigos. Desse modo, estabeleceu-se que, para serem aceitos, eles precisariam atender, simultaneamente, a todos os critérios de inclusão e não poderiam se enquadrar em nenhum dos critérios de rejeição, ambos descritos na Figura 1.

Figura 1

Critérios para aceitação e rejeição dos estudos



Conforme depreende-se da Figura 2, a fase de execução iniciou-se com a pré-seleção de 67 artigos, cujas referências e cujos resumos foram digitalmente exportados das bases de dados para serem incluídos na StArt. Nessa etapa, a ferramenta contribuiu para a organização dos artigos, ao permitir que, em observância aos critérios estabelecidos, eles fossem classificados em aceitos, rejeitados ou duplicados.

Figura 2*Processo de seleção dos estudos*

Nota: O asterisco utilizado na *string* de busca da plataforma *Web of Science* tem a função de captar variações dos sufixos da palavra “pessoa” – no caso, singular e plural – viabilizando mais resultados para a pesquisa.

Assim, partindo da leitura dos títulos e dos resumos, rejeitou-se dez textos por estarem em duplicidade e outros 18 por se enquadrarem em algum dos critérios de rejeição (14 abordam as PcD em âmbito distinto do organizacional, dois abrangem o contexto de outro país e dois não se encontram integralmente publicados).

Diante da leitura completa dos artigos remanescentes, seis deles foram excluídos por não problematizarem a dimensão do trabalho, seja ele formal ou informal. Assim, embora os resumos mencionem o trabalho de PcD, os estudos concedem enfoque a outros âmbitos, a exemplo da educação. Restaram, então, 33 estudos para compor a amostra.

Finalizada a seleção, passou-se à análise das publicações e à extração de dados para comporem a sumarização, em atenção aos enfoques adotados nos estudos, que foram agrupados em três grandes blocos: o sentido do trabalho para PcD; os papéis dos distintos atores envolvidos no processo de inclusão dessas pessoas no mercado de trabalho; e as barreiras à essa inclusão (Figura 3).

Figura 3*Modelo analítico da revisão sistemática*

A Figura 3 traz a representação visual da estruturação e da condução desta revisão, a qual engloba as bases de dados utilizadas e o tema de referência para seleção dos artigos e, além disso, os enfoques adotados nas discussões dessas pesquisas, que possibilitaram o arranjo dos resultados nos seguintes eixos argumentativos: sentido do trabalho para PcD; papel das famílias; papel do Estado; papel das organizações; e barreiras à inclusão de PcD no mercado de trabalho – todos abordados na próxima seção.

3 RESULTADOS E DISCUSSÃO

O levantamento realizado constituiu um *corpus* de 33 artigos, que satisfizeram todos os critérios estabelecidos. Os dados dos referidos textos estão caracterizados no Quadro 1.

Quadro 1*Características dos estudos selecionados para a revisão sistemática*

Ano	Título	Autores	Periódico
2011	Responsabilidade social empresarial: inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho	Líbia Gomes Monteiro et al.	Revista Brasileira de Educação Especial
2011	<i>Análise de atividades para a inclusão de pessoas com deficiência no trabalho: uma proposta de modelo</i>	Angela Paula Simonelli; João Alberto Camarotto	Gestão & Produção
2012	<i>Pressões no trabalho e receptividade de pessoas com deficiência</i>	Maria N. de Carvalho-Freitas; Raissa P. G. Tette	Psico
2012	<i>Reconhecimento e construção da competência da pessoa com deficiência na organização em debate</i>	Danielle Cristine Beltrão; Janette Brunstein	Revista de Administração
2013	<i>O sentido do trabalho para pessoas com deficiência</i>	Michelle Pinto de Lima et al.	Revista de Administração Mackenzie

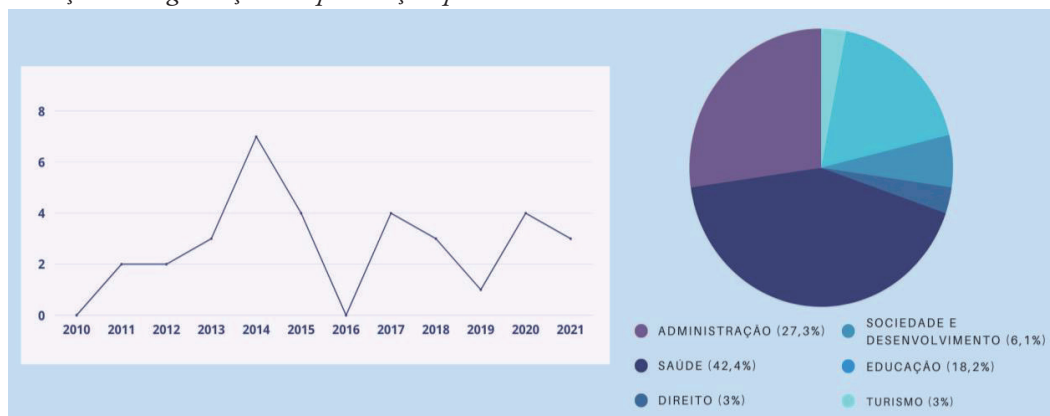
Ano	Título	Autores	Periódico
2013	<i>Políticas de gestão de pessoas destinadas aos profissionais com deficiência: um estudo em uma organização hoteleira da cidade do Rio de Janeiro</i>	Marta Pereira Forte Araújo; Carolina Lescura de Carvalho Castro	Revista Turismo, Visão e Ação
2013	<i>Comprometimento organizacional e qualidade de vida no trabalho para pessoas com e sem deficiência</i>	Maria N. de Carvalho-Freitas et al.	Psico-USF
2014	<i>A percepção dos gestores acerca do desempenho de trabalhadores com diferentes tipos de deficiência</i>	Janayna de Cássia C. Suzano et al.	Interação em Psicologia
2014	<i>Características da participação das pessoas com deficiência e/ou limitação funcional no mercado de trabalho brasileiro</i>	Vinicius Gaspar Garcia; Alexandre Gori Maia	Revista Brasileira de Estudos de População
2014	<i>Contexto de trabalho das pessoas com deficiência no serviço público federal: contribuições do inventário sobre trabalho e riscos de adoecimento</i>	Celina Hoffmann et al.	Gestão & Produção
2014	Educação, inclusão e trabalho: um debate necessário	Liliana Maria Passerino; Ana Cristina Cypriano Pereira	Educação & Realidade
2014	<i>Estudo de caso sobre a inserção de pessoas com deficiência numa organização de grande porte</i>	Adamir Moreira Assis; Maria N. de Carvalho-Freitas	Revista Eletrônica de Administração
2014	<i>Panorama da inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho no Brasil</i>	Vinicius Gaspar Garcia	Trabalho, Educação e Saúde
2014	<i>Relações entre significado do trabalho e percepção de suporte para pessoas com deficiência em organizações brasileiras</i>	Raissa P. G. Tette et al.	Estudos de Psicologia
2015	<i>A inclusão de pessoas com deficiência no contexto do trabalho em Florianópolis: relato de experiência no Sistema Nacional de Emprego</i>	Isabel Cristina Hammes; Adriano Henrique Nuernberg	Psicologia: Ciência e Profissão
2015	Crenças, atitudes e práticas dos profissionais de recursos humanos diante do cumprimento da lei de cotas	Michelli Godoi Rezende et al.	Interação em Psicologia
2015	<i>Inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho em Belo Horizonte, Brasil: cenário e perspectiva</i>	Priscila Neves-Silva et al.	Ciência & Saúde Coletiva
2015	<i>O direito ao trabalho por parte das pessoas com deficiência no serviço público</i>	Milena Sousa de Oliveira	Revista de Direito Administrativo e Gestão Pública
2017	<i>Análise da inclusão de pessoas com deficiência no trabalho após 25 anos da lei de cotas: uma revisão da literatura</i>	Angela Paula Simonelli; José Marçal Jackson Filho	Cadernos Brasileiros de Terapia Ocupacional
2017	<i>Contratação de pessoas com deficiência nas empresas na perspectiva dos profissionais de Recursos Humanos</i>	Suelen Moraes Lorenzo; Nilson Rogério Silva	Revista Brasileira de Educação Especial
2017	Efeitos de uma intervenção sobre a participação da pessoa com deficiência no ambiente de trabalho	Laiza Oliveira Vilela; Lúcia Pereira Leite	Estudos de Psicologia
2017	<i>O psicólogo e a inclusão de pessoas com deficiência no trabalho</i>	Mário Lázaro Camargo et al.	Psicologia: Ciência e Profissão
2018	<i>Pessoas com deficiência e a construção de estratégias comunitárias para promover a participação no mundo do trabalho</i>	Marta Aoki et al.	Revista Brasileira de Educação Especial
2018	<i>Revisando o Mainstream: o significado do trabalho para as pessoas com deficiência adquirida</i>	Mariana F. G. Galvão et al.	Revista de Administração Mackenzie
2018	<i>Sentidos do trabalho para pessoas com deficiência adquirida</i>	Joelma Cristina Santos; Maria N. de Carvalho-Freitas	Psicologia & Sociedade
2019	Percepção dos trabalhadores, empregadores e órgão legal sobre a participação de pessoas com deficiência no mercado de trabalho	Aline Sarturi Ponte; Elenir Fedosse	<i>Research, Society and Development</i>

Ano	Título	Autores	Periódico
2020	<i>Enquadramento da temática da inclusão de pessoas com deficiência no trabalho em jornal de grande circulação do estado do Paraná de 1991 a 2016</i>	Angela Paula Simonelli et al.	Cadernos Brasileiros de Terapia Ocupacional
2020	<i>Oportunidades no mercado de trabalho: análise das vagas de emprego disponíveis para pessoas com deficiência</i>	Fabiana Caetano Martins Silva e Dutra et al.	Cadernos Brasileiros de Terapia Ocupacional
2020	<i>Pessoas com deficiência (PcD) egressas de uma formação profissional: trabalho e educação</i>	Maria Cecília de Souza Minayo et al.	Revista Ibero-Americana de Estudos em Educação
2020	<i>Um estudo sobre a inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho brasileiro</i>	Marwin M. I. do B. do Carmo et al.	Interação em Psicologia
2021	<i>A política de cotas trabalhistas para pessoas com deficiência</i>	Thaís Almeida Martins; Maria Marta Lopes Flores	Pedagógica
2021	<i>A gestão de pessoas e suas repercussões na inclusão laboral de pessoas com deficiência</i>	Diélen Caron et al.	Gestão & Sociedade
2021	<i>Inclusão social no mercado de trabalho: um olhar sobre a diversidade de pessoas com deficiências na Cotripal de Panambi-RS</i>	Jaine Barcellos de Oliveira et al.	Sinergia

Perante a observação de tais estudos, nota-se uma oscilação no quantitativo de artigos publicados no período em foco, com picos nos anos de 2014, 2015, 2017 e 2020 – como se depreende da Figura 4, a seguir. Tais números refletem a atenção dada ao tema, cujo ápice se deu em momentos que circundaram a elaboração e a aprovação, em 2015, do Estatuto da Pessoa com Deficiência, podendo também ser associados aos desdobramentos da realização da Paralimpíada no Brasil, que ocorreu em 2016. Quanto ao ano de 2020, o aumento no número de produções pode ter decorrido da proximidade do marco histórico de 30 anos da Lei de Cotas e, também, das discussões promovidas a partir das alterações propostas para a referida normativa por meio do Projeto de Lei nº 6.159, de 26 de novembro de 2019 – ainda em trâmite no Congresso.

Figura 4

Evolução e categorização das publicações por áreas do saber



Cabe destacar, ainda, que os artigos científicos estão majoritariamente disponibilizados nas bases Periódicos (49,25%) e *Web of Science* (44,77%), o que sugere a relevância dessas plataformas para armazenamento e consulta a manuscritos que envolvam o tema.

Quanto à concentração em áreas do saber – graficamente representada também na Figura 4 –, as publicações ocorreram em revistas voltadas à Administração, à Saúde, ao Direito, à Sociedade e Desenvolvimento, à Educação e ao Turismo. Ressalta-se o predomínio em periódicos que discutem temas da Saúde (42,4%) – notadamente Psicologia e Terapia Ocupacional –, Administração (27,3%) e Educação (18,2%). Tal variação demonstra o esforço interdisciplinar que tem sido despendido pelos estudiosos, bem como as áreas promissoras que têm representado um campo fértil para o desenvolvimento de pesquisas sobre a temática. Ademais, o benefício dessa interdisciplinaridade consiste na viabilização de abordagens complementares que permitem o foco tanto nos processos de gestão, quanto nas PcD.

Sobre os eixos argumentativos, os autores tratam o tema sob diferentes perspectivas, com análises que abrangem desde o sentido do trabalho para as PcD, até os papéis de suas famílias, do Estado e das organizações no processo de inclusão desse grupo no contexto laboral, assim como as barreiras à sua concretização, conforme discutido nos próximos tópicos.

3.1 SENTIDO DO TRABALHO PARA A PESSOA COM DEFICIÊNCIA

Ao partir do pressuposto de que o trabalho exerce importante papel na formação do sujeito, potencializando seu desenvolvimento e inclusão social, Lima et al. (2013) salientam o direito de as PcD buscarem melhor qualidade de vida, aprimorando habilidades e competências, tanto na execução de atividade laboral quanto por meio dela.

Alguns dos autores abordam a atribuição de sentidos ao trabalho a partir das individualidades dos sujeitos. Nesse contexto, Santos e Carvalho-Freitas (2018) afirmam ser um processo influenciado por questões históricas e socioculturais. As autoras pontuam, ainda, que tal sentido se modifica ao longo da vida por estar condicionado à personalidade de cada indivíduo, às atividades por ele desenvolvidas e às condições em que são executadas, além da influência de suas escolhas e experiências.

Sob outra perspectiva, faz-se importante ressaltar a influência da atuação das organizações no sentido do trabalho para as PcD, na medida em que a forma como gerem as informações e promovem – ou não – a adaptação adequada dos postos de trabalho afeta a percepção que essas pessoas têm sobre o exercício em uma ocupação (Tette et al., 2014).

Dito isso, independentemente das diferenças intrínsecas à deficiência congênita – abordada por Lima et al. (2013) e Tette et al. (2014) – e da alteração da realidade física e/ou sensorial de quem a adquire ao longo da vida – subgrupo investigado por Galvão et al. (2018) e Santos e Carvalho-Freitas (2018) – é possível identificar similaridades nas investigações desses autores, ao associar o trabalho a uma fonte de prazer e de inclusão social para PcD.

Em complemento, Lima et al. (2013) ressaltam o sentimento de utilidade e de valorização oriundos da dedicação para executar uma atividade laboral, uma vez que, “à medida que o trabalho da pessoa com deficiência é reconhecido pelos outros, ele torna-se visível e ela deixa de ser invisível para a sociedade” (p. 57). Em discussão semelhante, Santos e Carvalho-Freitas

(2018) pontuam o esforço empreendido por esses sujeitos no intuito de obter identidade social, capacitação, independência pessoal e reconhecimento no trabalho.

No entanto, os resultados nem sempre são consensuais. Para alguns autores, por exemplo, a contrapartida financeira e o retorno material atribuem sentido ao trabalho, por possibilitar sobrevivência, segurança, independência e autonomia (Lima et al., 2013; Tette et al., 2014). Em contraponto, Galvão et al. (2018) não associam a remuneração a um objetivo ou a um elemento gerador de significado como os outros autores, mas a uma consequência do labor e da necessidade dos indivíduos.

Além de todos os sentidos tradicionalmente discutidos na literatura [...], há novos sentidos atribuídos ao trabalho por este grupo [PcD], associados à identidade dos sujeitos, como a superação de barreiras, o combate ao estigma da incapacidade e a geração de impacto positivo na sociedade. (Galvão et al., 2018, p. 2)

Vale destacar, por fim, que o papel atribuído ao trabalho pelo indivíduo com deficiência impacta sua própria atuação na busca por autodesenvolvimento. Entretanto, como elucidado por Simonelli et al. (2020), o ato de incluir demanda “não apenas o esforço de ‘pessoas que se superaram’, mas um conjunto de ações de diversos atores e instituições que torna possível a participação no trabalho de forma decente” (p. 454). Os tópicos seguintes concedem respaldo a esses autores, ao enfatizarem os papéis de outros envolvidos no processo de inclusão de PcD, notadamente suas famílias, o Estado e as organizações.

3.2 PAPEL DA FAMÍLIA

Conforme elucidado por Neves-Silva et al. (2015), o primeiro contexto social vivenciado por qualquer indivíduo é o próprio ambiente familiar, o qual suscita o aprendizado da criança no tocante às relações sociais, ao seu comportamento frente a deveres e direitos, bem como às situações cotidianas favoráveis ou adversas. Nesse quadro, os autores pontuam as mudanças na organização da família e a responsabilidade advinda da presença de uma pessoa com deficiência em seu seio, dado que “muitos familiares, a despeito do zelo, desconhecem as capacidades dessas pessoas, não sabem como ajudá-las a desenvolver suas potencialidades e acabam por tratá-las como incapazes” (Neves-Silva et al., 2015, p. 2553).

Contudo, os estudos analisados não avançam para além do (des)conhecimento das potencialidades de PcD e, portanto, não discutem a possibilidade de o capacitismo estar presente no contexto familiar. Tal discussão se faz pertinente, uma vez que o julgamento baseado em estigmas pode levar os familiares das PcD a desestimulá-las quanto ao exercício de atividade laboral.

Embora o preconceito dos próprios familiares com seus entes que possuem deficiência não seja apontado pelos autores, estes frisam o temor das famílias quanto ao tratamento que esses sujeitos possam vir a receber no mercado de trabalho, ao conjecturar a possibilidade de discriminação e de assédio nas suas diversas formas (Beltrão & Brunstein, 2012; Caron et al., 2021; Neves-Silva et al., 2015). Vislumbra-se, então, um indesejável contrassenso entre o ambiente superprotetor que muitas vezes se forma e o papel de estímulo ao desenvolvimento que deve ser desempenhado pelo núcleo familiar.

Além do benefício desse estímulo, outro estudo destaca a importância do investimento efetuado pelas famílias em fontes alternativas voltadas à educação desses sujeitos (Garcia, 2014). Entretanto, conforme alegam Aoki et al. (2018), tais famílias podem vivenciar condições de isolamento social, em função de redes frágeis de sociabilidade.

Com isso, a composição do grupo parental e as distintas realidades sociais, culturais e econômicas em que elas estão inseridas acabam por influenciar o desenvolvimento das PcD e sua inclusão no mercado de trabalho. Especialmente nesses casos, evidencia-se a necessidade da composição de uma rede de apoio que articule, sistematicamente, os serviços territoriais centrados na família – como, por exemplo, os Centros de Referência em Assistência Social – e estimule a cooperação e a reciprocidade entre seus membros (Aoki et al., 2018).

Ainda em atenção ao aspecto socioeconômico, Neves-Silva et al. (2015) constataram a influência de benefícios assistencialistas, notadamente o Benefício de Prestação Continuada (BPC), que se apresenta como uma salvaguarda legal de renda da família – sendo, por vezes, a única. Assim, as PcD podem ser desestimuladas pelo seio familiar a ingressar no mercado laboral, dada a imprevisibilidade desse processo frente à garantia do benefício, uma vez que seu recebimento e o exercício de vínculo empregatício são situações mutuamente excludentes.

Em que pese esses apontamentos, Aoki et al. (2018) ilustram o papel da família como pouco explorado cientificamente no que tange ao processo de inclusão no trabalho, ao mencionarem e corroborarem Neves-Silva et al. (2015) quanto à importância desse grupo de apoio: “como observado no presente estudo, todos os que estavam trabalhando contavam com a ajuda e o reconhecimento positivo dos familiares” (Aoki et al., 2018, p. 527).

Dessa forma, pode-se inferir o quão relevante é o envolvimento da família no processo de inclusão, e como este é prejudicado na falta de estímulo por parte dela – fato que pode decorrer, inclusive, de interesses que não estejam prioritariamente ligados ao bem-estar das PcD, mas à subsistência do núcleo familiar.

Conforme asseguram Aoki et al. (2018), ainda que as PcD e suas famílias enfrentem as barreiras existentes, essa responsabilidade não cabe somente a elas. Assim sendo, destaca-se a necessidade de atuação do Estado brasileiro, ao qual compete atuar em prol tanto do ingresso quanto da permanência desses sujeitos no mercado de trabalho.

3.3 PAPEL DO ESTADO

Como representante do povo brasileiro, cabe ao Estado “assegurar o exercício dos direitos sociais e individuais, liberdade, segurança, bem-estar, desenvolvimento, igualdade e justiça”, segundo a Constituição de 1988. É indubitável a atenção direcionada às PcD por meio da expedição de atos normativos dispendendo sobre aspectos que direta ou indiretamente as afetam, além do grande investimento governamental que ocorre tanto no ramo educacional como no de incentivo ao trabalho (Passerino & Pereira, 2014).

Nesse sentido, quase todas as pesquisas, ainda que de modo conciso, apontam a Lei de Cotas como viabilizadora de uma mudança de paradigma compatível com o princípio da inclusão. Complementarmente, Beltrão e Brunstein (2012) e Simonelli e Camarotto (2011) destacam a visibilidade concedida ao tema como grande contribuição dessa lei.

Outra questão abordada nos artigos, ratificada pelos números do IBGE (2010) e da RAIS (2020), consiste na inexpressiva participação desse grupo no contexto de trabalho formal, sendo necessário apurar a efetividade das políticas estatais para inclusão de PcD nas organizações brasileiras (Simonelli & Camarotto, 2011). É relevante apontar que as condições de trabalho não sujeitas à subordinação – a exemplo do trabalho autônomo e de iniciativas voltadas ao empreendedorismo – e que também demandam atuação do Estado não são problematizadas nos estudos e evidenciam uma lacuna do campo. Outra realidade das PcD preterida pelos autores se refere ao trabalho desenvolvido em circunstâncias de informalidade, que pode agravar a situação de vulnerabilidade a qual elas já se encontram sujeitas.

A despeito da existência de salvaguardas legais voltadas ao ingresso de PcD no mercado de trabalho, o Estado deve prover, então, “medidas que envolvam [dentre outras questões] a inclusão escolar, o estímulo à habilitação e ao desenvolvimento profissional, além da atenção à reabilitação de pessoas vitimadas por acidentes ou doenças” (Simonelli & Camarotto, 2011, p. 25). Passerino e Pereira (2014) corroboram a discussão ao retratar a necessidade de investimentos em políticas públicas nos diferentes níveis da Educação Básica, de forma a desencadear uma relação de sucessão no que tange à qualificação.

Para além das políticas educacionais, percebeu-se destaque à premente necessidade de se aprimorar outros objetos da ação do Estado, como a acessibilidade nos espaços urbanos e a qualidade do transporte público (Simonelli & Jackson Filho, 2017). É fundamental que tal entendimento seja adotado pelo poder público, visto que reflete nas rotinas diárias dos sujeitos com deficiência, inclusive no deslocamento para seu local de trabalho.

De outra parte, acusa-se um baixo grau de responsabilização das empresas no processo de inclusão, demonstrado pela falta de políticas intersetoriais efetivas de apoio (Aoki et al., 2018). Desse modo, ainda que o Estado viabilize adequadamente os caminhos, a trajetória das PcD no mercado de trabalho depende, também, do suporte fornecido pelas organizações que as recebem, conforme se discorre a seguir.

3.4 PAPEL DAS ORGANIZAÇÕES

Parte dos estudos apontam para a baixa receptividade das organizações quanto à inclusão de PcD (Dutra et al., 2020; Lorenzo & Silva, 2017; Neves-Silva et al., 2015), embora a evolução do quadro normativo protetivo – com destaque para a Lei de Cotas – projetasse um cenário mais inclusivo. Ocorre que muitas instituições optam por tentar contornar a referida lei e por precarizar as contratações, seja reduzindo o número de funcionários para não se enquadrar nos requisitos legais ou mesmo dificultando o acesso desses indivíduos ao aumentar as exigências de qualificação para cargos a serem preenchidos por eles (Caron et al., 2021; Lorenzo & Silva, 2017; Simonelli & Camarotto; 2011).

Ademais, mesmo quando o ordenamento jurídico alcança o seu propósito e promove o ingresso de PcD nas organizações, a mera existência do vínculo formal não lhes é capaz de assegurar a efetiva igualdade de oportunidades para o desenvolvimento de suas potencialidades (Beltrão & Brunstein, 2012; Carvalho-Freitas et al., 2013; Dutra et al., 2020; Simonelli et al., 2020). Isso se afirma, dentre outras razões, porque muitas das vagas ofertadas a esse segmento

contemplam funções predominantemente operacionais que, além da baixa remuneração, são menos atrativas (Lorenzo & Silva, 2017; Neves-Silva et al., 2015).

Para Ponte e Fedosse (2019), tais posturas refletem o desconhecimento das empresas acerca das capacidades laborais das PcD. Segundo os autores, a origem de tal desinformação está intimamente relacionada à ausência de capacitação de gestores e de colaboradores sobre o processo de inclusão dos sujeitos com deficiência no mercado de trabalho.

Embora os textos analisados não cite diretamente o capacitismo – e esta seja uma das lacunas identificada a partir deles –, destaca-se seus possíveis reflexos também no âmbito organizacional. Afinal, mesmo tendo consciência dos debates que envolvem as PcD, os dirigentes e as equipes de trabalho podem discriminá-las por se apegarem a estigmas, considerando-as menos capazes de desempenhar as tarefas laborais.

Passerino e Pereira (2014) ainda ressaltam a camuflada precariedade do incentivo a alternativas tecnológicas para adequação dos postos de trabalho, o que implicaria maior investimento: “fica evidente que a lógica da contratação é a de que a pessoa e sua deficiência se adaptem ao posto de trabalho e não o contrário” (p. 840). Percebe-se, assim, a adoção de perspectiva voltada à integração e não à inclusão, conforme elucidado por Lima et al. (2013): “Ao estabelecerem padrões de normatividade, previsibilidade e processos homogeneizados, as organizações exigem que seus funcionários se adaptem à estrutura predefinida, ficando segregados aqueles impossibilitados disso” (p. 51).

Em que pese o habitual comportamento das corporações – a contratação de PcD apenas por imposição legal –, merece destaque o fato de que algumas o fazem por responsabilidade social, conforme pontuam Araújo e Castro (2013). Nessa direção, outras pesquisas relatam pontos positivos provenientes da postura socialmente responsável, que representa diferencial para a organização por promover ganhos de imagem, visibilidade social, competitividade proporcionada pela diversificação da mão de obra, além de maior valor agregado a seus produtos e serviços (Monteiro et al., 2011; Ponte & Fedosse, 2019). Dito isso, cabe elencar os pontos delineados pelos autores para que a organização caminhe rumo à inclusão, objeto central da maioria dos estudos. Assim, faz-se primordial a realização de diagnóstico do local de trabalho e das adaptações necessárias, bem como a preparação e a sensibilização dos gestores e demais funcionários das empresas por meio de treinamentos sistematizados para melhor acolher as PcD (Simonelli & Camarotto, 2011).

Em um segundo momento, adentra-se à fase de seleção, que deve primar pela transparência na divulgação das vagas disponíveis e de suas características, de modo a equiparar as oportunidades (Dutra et al., 2020; Monteiro et al., 2011). A esse respeito, Lorenzo e Silva (2017) destacam que tal seleção “deve ocorrer fundamentada nas competências e não em função das deficiências” (p. 347) e recomendam, assim como Simonelli e Camarotto (2011), a adoção de parcerias com instituições especializadas ou a contratação de assessorias para fornecer apoio nessa etapa, a exemplo de *workshops*, consultorias em treinamento e avaliações, ou mesmo *benchmarking* dos processos de inclusão.

Já para o momento subsequente à admissão do sujeito com deficiência na organização, Tette et al. (2014) ressaltam a necessidade de atenção a “práticas que propiciem a edificação

de políticas claras, clima de confiança e apoio para pessoas com deficiência” (p. 224). Nesse sentido, outras pesquisas se desdobram sobre questões também consideradas indispensáveis, como a viabilização de condições para que os colaboradores com deficiência possam se expressar e ser ouvidos, além da promoção de acompanhamento psicossocial e do desenvolvimento de ações informativas sobre esse grupo minoritário que, ao serem disseminadas nas organizações, possam reduzir preconceitos e estigmas (Monteiro et al., 2011; Simonelli & Camarotto, 2011).

Como visto, a inclusão das PcD no mercado laboral transcende o estabelecimento de vínculos formais de trabalho, demandando uma especial atuação das organizações, em sintonia com as famílias desses atores e o Estado, para viabilizar a superação das barreiras que dificultam esse processo.

3.5 BARREIRAS À INCLUSÃO DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA NO MERCADO DE TRABALHO

A Lei nº 13.146/2015, em seu Art. 3º, inciso IV, define barreira como “qualquer entrave, obstáculo, atitude ou comportamento que limite ou impeça a participação social da pessoa”, e a classifica em: urbanísticas; arquitetônicas; nos transportes; na comunicação e na informação; atitudinais; e tecnológicas. Recorrentes nos artigos selecionados, tais barreiras se formaram gradativamente ao redor daqueles que possuem deficiências, surgindo, predominantemente, do próprio contexto e do ambiente de trabalho (Monteiro et al., 2011; Simonelli & Camarotto, 2011; Simonelli et al., 2020).

Simonelli e Camarotto (2011) salientam, como barreira comunicacional, a falta de conhecimento sobre a capacidade funcional das PcD por parte dos envolvidos em sua colocação no trabalho. Essa circunstância pode suscitar barreiras atitudinais, que consistem no preconceito e na discriminação dos que se relacionam – ou irão se relacionar – com esse segmento, prejudicando seu convívio social e podendo gerar segregação (Lima et al., 2013). Vale dizer que as barreiras atitudinais podem também decorrer do capacitismo, que, diferentemente do desconhecimento, está voltado à subestimação do potencial desses sujeitos.

Por sua vez, Monteiro et al. (2011) e Simonelli e Camarotto (2011) enfatizam questões relacionadas à estrutura física e à inadequada acessibilidade do ambiente organizacional. Tais obstáculos representam barreiras arquitetônicas que, por vezes, impedem o uso de facilitadores – por exemplo, cadeiras de rodas – que garantem a participação e a realização de atividades.

Já as barreiras tecnológicas são originadas de lacunas existentes entre os investimentos em recursos disponíveis e a capacitação dos indivíduos. Passerino e Pereira (2014) e Simonelli e Camarotto (2011) discorrem sobre o impacto dessas barreiras tanto na adoção de soluções assistivas para adequação das atividades e processos dos postos de trabalho, quanto no desenvolvimento das potencialidades das PcD.

Ainda que sucintamente expostas nas publicações, as barreiras urbanísticas e nos transportes – ocasionadas por atuação ineficiente do poder público – também precisam ser registradas por acarretarem problemas de mobilidade no deslocamento das PcD de suas residências para o trabalho, representando fatores limitantes (Simonelli & Jackson Filho, 2017).

Cumprе ressaltar que, embora cada obstáculo possa ser percebido de forma particular, eles também estão correlacionados em um ciclo que se retroalimenta. Além disso, como exposto por Simonelli et al. (2020), apesar dos impactos no contexto de trabalho das PcD advindos dessas barreiras, elas não se restringem à esfera laboral, podendo afetar, simultaneamente, as rotinas e as relações estabelecidas por esses indivíduos em seu cotidiano, além de contribuir para que a deficiência imprima restrição à sua participação social.

4 CONCLUSÕES

No que concerne à temática das PcD, observou-se que, mesmo após três décadas da publicação da Lei de Cotas, é baixo o quantitativo de PcD formalmente empregadas no Brasil quando comparado ao segmento populacional total. A referida incongruência – consubstanciada na longevidade da norma protetiva em face dos dados obtidos – inspirou a investigação do atual panorama de inclusão desses indivíduos no Brasil.

Assim, ao buscar compreender como as produções científicas publicadas entre 2010 e 2021 têm discutido sobre as PcD no contexto de trabalho brasileiro, esta revisão encontrou diferentes eixos argumentativos que perpassam as conquistas alcançadas por essa parcela da população, a relevância da atividade laboral em sua vida, a incumbência dos envolvidos no processo de inclusão e os desafios ainda não superados.

Extraiu-se do que foi apurado que o ordenamento jurídico vigente se mostra insuficiente para assegurar a inclusão desse segmento no meio laboral, sendo necessário um conjunto de ações intersetoriais que considerem a realidade dessas pessoas e abarquem atuações singulares – embora complementares – de suas famílias, do Estado e das organizações.

Percebeu-se, assim, que, além do suporte e do apoio das famílias e da implementação de medidas pelo Estado que viabilizem seu desenvolvimento, as barreiras à inclusão de PcD podem ser minimizadas por práticas organizacionais que viabilizem condições justas desde os processos de recrutamento e de seleção, até os momentos posteriores à admissão. Assim, as organizações devem ofertar treinamentos capazes de promover ambientes saudáveis e propícios à socialização, além de estimular uma cultura voltada à inclusão desses sujeitos, para os quais o sentido do trabalho tem potencial para ser uma ferramenta de transformação social.

Notou-se, também, que a temática objeto desta revisão vem galgando espaço no meio acadêmico brasileiro, em adesão à pauta dos direitos humanos e em razão do reconhecimento de sua importância pelo Estado e pela sociedade civil. Assim, refletindo sobre o contexto histórico em que foram produzidos, os estudos têm abordado a inclusão de PcD como um processo complexo e contínuo, de responsabilidade compartilhada e no qual se reconhecem os papéis atinentes aos distintos atores nele envolvidos.

Contudo, é importante advertir que este levantamento foi limitado pelo número de bases de busca, o qual não contemplou todo o universo de textos publicados sobre o objeto da pesquisa. Nesse sentido, assume-se que a seleção de outros periódicos e até mesmo a adoção de critérios distintos de seleção poderiam produzir resultados diferentes dos aqui apresentados.

A despeito da aludida limitação, este estudo traz contribuições práticas, uma vez que aborda os papéis de alguns dos atores envolvidos na inclusão de PcD no mercado de trabalho

e evidencia as barreiras existentes em tal processo, potencializando reflexões que venham a fundamentar o conhecimento a respeito do tema e, porventura, a inspirar a adoção de práticas de gestão de pessoas voltadas a esse grupo, contribuindo para nova postura organizacional que favoreça, além do ingresso, a permanência dessas pessoas no mercado de trabalho.

Quanto às contribuições teóricas, o presente estudo apresenta as discussões predominantes sobre deficiência e trabalho e desvela lacunas no meio acadêmico que possibilitam o direcionamento para a realização de estudos futuros. Nesse viés, identificou-se que a produção científica tende a oscilar em razão de eventos que ensejam maior visibilidade pública à questão, como competições desportivas, marcos históricos e inovações legislativas. Todavia, a problemática em torno das PcD e o mundo do trabalho não pode estar circunscrita a eventos esporádicos da dinâmica social, pois trata-se de população que possui demandas latentes e contínuas, fato que, por si só, reclama discussões regulares nos âmbitos teórico e organizacional.

Desse modo, faz-se possível estabelecer agendas de pesquisa que se aprofundem quanto ao papel – como dito anteriormente, pouco explorado – das famílias das PcD e suas posturas quanto à inclusão, além do possível enfoque na atuação de outros envolvidos no processo, como as instituições de formação profissional, os grupos de mídia, as associações de classe e os sindicatos.

O processo subsequente à admissão desse grupo no contexto laboral também pode ser objeto de novos estudos que investiguem com profundidade as práticas de gestão no âmbito público e privado, de forma a conferir maior oportunidade aos indivíduos com deficiência. Ademais, pode-se abordar os meios para superação das barreiras à inclusão de PcD nesses ambientes e, especialmente, o capacitismo – como barreira atitudinal que, de certo modo, se encontra cristalizada na estrutura de nossa sociedade – e seus reflexos nesse processo.

Os pesquisadores que se debruçam sobre a temática podem, ainda, realizar estudos que remetam a possíveis condições de trabalho não sujeitas à subordinação, evidenciando, por exemplo, desafios e percalços tanto da dedicação das PcD ao trabalho autônomo e/ou empreendedor quanto às circunstâncias de informalidade. Também podem ser objetos de investigação: os fatores determinantes de tais contextos, bem como a necessidade de atuação estatal frente à precarização do trabalho – a qual amplia a situação de vulnerabilidade desse grupo.

Por fim, alerta-se para a necessidade da realização de mais investigações que remetam a campos distintos do conhecimento: o da Educação Especial, que, por intermédio da formação e da qualificação, apresenta indubitáveis reflexos nas condições de empregabilidade deste segmento populacional; além de outros campos, como o da saúde, o estrutural e arquitetônico, o da mobilidade urbana, o de políticas públicas e o social – todos com papel crucial no processo de inclusão de PcD no mercado de trabalho e na sociedade como um todo.

REFERÊNCIAS

- Aoki, M., Silva, R. M., Souto, A. C. F., & Oliver, F. C. (2018). Pessoas com deficiência e a construção de estratégias comunitárias para promover a participação no mundo do trabalho. *Revista Brasileira de Educação Especial*, 24(4), 517-534. <https://doi.org/10.1590/S1413-65382418000500004>

- Araújo, M. P. F., & Castro, C. L. C. (2013). Políticas de gestão de pessoas destinadas aos profissionais com deficiência: um estudo em uma organização hoteleira da cidade do Rio de Janeiro. *Revista Turismo Visão e Ação*, 15(2), 262-278. <https://doi.org/10.14210/rtva.v15n2.p262-278>
- Assis, A. M., & Carvalho-Freitas, M. N. de. (2014). Estudo de caso sobre a inserção de pessoas com deficiência numa organização de grande porte. *Revista Eletrônica de Administração*, 20(2), 496-528. <https://doi.org/10.1590/1413-2311022201342126>
- Beltrão, D. C., & Brunstein, J. (2012). Reconhecimento e construção da competência da pessoa com deficiência na organização em debate. *Revista Eletrônica de Administração*, 47(1), 496-528. <https://doi.org/10.1590/1413-2311022201342126>
- Camargo, M. L., Goulart Júnior, E., & Leite, L. P. (2017). O psicólogo e a inclusão de pessoas com deficiência no trabalho. *Psicologia: Ciência e Profissão*, 37(3), 799-814. <https://doi.org/10.1590/1982-3703003232016>
- Carmo, M. M. I. do B. do, Gilla, C. G., & Quiterio, P. L. (2020). Um estudo sobre a inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho brasileiro. *Interação em Psicologia*, 24(1), 1-11. <http://dx.doi.org/10.5380/psi.v24i1.59972>
- Caron, D., Gadonski, J., Costa, V. F., & Rodrigues, G. F. (2021). A gestão de pessoas e suas repercussões na inclusão laboral de pessoas com deficiência. *Gestão & Sociedade*, 15(42), 4215-4235. <https://doi.org/10.21171/ges.v15i42.3442>
- Carvalho-Freitas, M. N. de, & Tette, R. P. G. (2012). Pressões no trabalho e receptividade de pessoas com deficiência. *Psico*, 43(4), 442-451.
- Carvalho-Freitas, M. N. de, Silva, L. M. da., Farias, S. P. M., Oliveira, M. S. de, & Tette, R. P. G. (2013). Comprometimento organizacional e qualidade de vida no trabalho para pessoas com e sem deficiência. *Psico-USF*, 18(1), 109-120. <https://doi.org/10.1590/S1413-82712013000100012>
- Constituição da República Federativa do Brasil de 1988*. http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm
- De-La-Torre-Ugarte-Guanilo, M. C., Takahashi, R. F., & Bertolozzi, M. R. (2011). Revisão sistemática: noções gerais. *Revista da Escola de Enfermagem da USP*, 45(5), 1260-1266. <https://doi.org/10.1590/S0080-62342011000500033>
- Dutra, F. C. M. S., Paz, I. T. M., Cavalcanti, A., Aramaki, A. L., & Kososki, E. (2020). Oportunidades no mercado de trabalho: análise das vagas de emprego disponíveis para pessoas com deficiência. *Cadernos Brasileiros de Terapia Ocupacional*, 28(1), 147-163. <https://doi.org/10.4322/2526-8910.ctoAO1724>
- Freitas, M. E. de. (2015). Contexto, políticas públicas e práticas empresariais no tratamento da diversidade no Brasil. *Revista Interdisciplinar de Gestão Social*, 4(3), 87-135. <https://doi.org/10.9771/23172428rigs.v4i3.13362>
- Galvão, M. F. G., Lemos, A. H. da C., & Cavazotte, F. de S. C. N. (2018). Revisando o Mainstream: o significado do trabalho para as pessoas com deficiência adquirida. *RAM – Revista de Administração Mackenzie*, 19, 1-30. <https://doi.org/10.1590/1678-6971/eRAMD180079>
- Garcia, V. G. (2014). Panorama da inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho no Brasil. *Trabalho, Educação e Saúde*, 12(1), 165-187. <https://doi.org/10.1590/S1981-77462014000100010>

- Garcia, V. G., & Maia, A. G. (2014). Características da participação das pessoas com deficiência e/ou limitação funcional no mercado de trabalho brasileiro. *Revista Brasileira de Estudos de População*, 31(2), 395-418. <https://doi.org/10.1590/S0102-30982014000200008>
- Hammes, I. C., & Nuernberg, A. H. (2015). A inclusão de pessoas com deficiência no contexto do trabalho em Florianópolis: relato de experiência no Sistema Nacional de Emprego. *Psicologia: Ciência e Profissão*, 35(3), 768-780. <https://doi.org/10.1590/1982-3703000212012>
- Hernandes, E., Zamboni, A., Thommazo, A. di, & Fabbri, S. (2010). *Avaliação da ferramenta StArt utilizando o modelo da ferramenta StArt utilizando o modelo TAM e o paradigma GQMTAM e o paradigma GQM*. X Workshop Latino-Americano de Engenharia de Software Experimental, Goiânia, Goiás, Brasil. <https://docplayer.com.br/59596604-Avaliacao-da-ferramenta-start-utilizando-o-modelo-tam-e-o-paradigma-gqm.html>
- Hoffmann, C., Traverso, L. D., & Zanini, R. R. (2014). Contexto de trabalho das pessoas com deficiência no serviço público federal: contribuições do inventário sobre trabalho e riscos de adoecimento. *Gestão & Produção*, 21(4), 707-718. <https://doi.org/10.1590/0104-530X379>
- Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. *Censo Demográfico 2010*. <https://censo2010.ibge.gov.br/>.
- Kitchenham, B. (2004). *Procedures for performing systematic reviews*. Keele University Technical Report, NICTA Technical Report.
- Lei nº 13.146, de 6 de julho de 2015*. Institui a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Estatuto da Pessoa com Deficiência). http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/l13146.htm
- Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990*. Dispõe sobre o regime jurídico dos servidores públicos civis da União, das autarquias e das fundações públicas federais. http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8112cons.htm.
- Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991*. Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências. http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8213cons.htm.
- Lima, M. P. de, Tavares, N. V., Brito, M. J., & Cappelle, M. C. A. (2013). O sentido do trabalho para pessoas com deficiência. *RAM – Revista de Administração Mackenzie*, 14(2), 42-68. <https://doi.org/10.1590/S1678-69712013000200003>
- Lorenzo, S. M., & Silva, N. R. (2017). Contratação de pessoas com deficiência nas empresas na perspectiva dos profissionais de recursos humanos. *Revista Brasileira de Educação Especial*, 23(3), 345-360. <https://doi.org/10.1590/s1413-65382317000300003>
- Manhães, V. S. (2010). Breve análise da legislação das políticas públicas de empregabilidade para pessoas com deficiência. *Cadernos Gestão Pública e Cidadania*, 15(57), 254-262. <https://doi.org/10.12660/cgpc.v15n57.3257>
- Martins, T. A., & Flores, M. M. L. (2021). A política de cotas trabalhistas para pessoas com deficiência. *Revista Pedagógica*, 23, 1-17.
- Mello, A. G. (2016). Deficiência, incapacidade e vulnerabilidade: do capacitismo ou a preeminência capacitista e biomédica do Comitê de Ética em Pesquisa da UFSC. *Ciência & Saúde Coletiva*, 21(10), 3265-3276. <https://doi.org/10.1590/1413-812320152110.07792016>
- Minayo, M. C. de S., Demo, P., & Silva, R. A. da. (2020). Pessoas com deficiência (PcD) egressas de uma formação profissional: trabalho e educação. *Revista Ibero-Americana de Estudos em Educação*, 15(4), 1703-1729. <https://doi.org/10.21723/riaee.v17i3.17248>

- Monteiro, L. G., Oliveira, S. M. Q. de, Rodrigues, S. M., & Dias, C. A. (2011). Responsabilidade social empresarial: inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho. *Revista Brasileira de Educação Especial*, 17(3), 459-480. <https://doi.org/10.1590/S1413-65382011000300008>
- Neves-Silva, P., Prais, F. G., & Silveira, A. M. (2015). Inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho em Belo Horizonte, Brasil: cenário e perspectiva. *Ciência & Saúde Coletiva*, 20(8), 2549-2558. <https://doi.org/10.1590/1413-81232015208.17802014>
- Oliveira, J. B. de, Malheiros, M. B., Deifeld, C. C., Bueno, B. R., & Brandão, N. R. F. (2021). Inclusão social no mercado de trabalho: um olhar sobre a diversidade de pessoas com deficiências na Cotripal de Panambi-RS. *Sinergia*, 25(2), 139-152. <https://doi.org/10.17648/2236-7608-v25n2-11850>
- Oliveira, M. S. (2015). O direito ao trabalho por parte das pessoas com deficiência no serviço público. *Revista de Direito Administrativo e Gestão Pública*, 1(2), 193-216. <https://doi.org/10.21902/2526-0073/2015.v1i2.201>
- Organização das Nações Unidas. (1948). *Declaração Universal dos Direitos Humanos*. <https://www.ohchr.org/en/human-rights/universal-declaration/translations/portuguese?LangID=por>
- Passerino, L. M., & Pereira, A. C. C. (2014). Educação, inclusão e trabalho: um debate necessário. *Educação & Realidade*, 39(3), 831-846. <https://doi.org/10.1590/S2175-62362014000300011>
- Ponte, A. S., & Fedosse, E. (2019). Percepção dos trabalhadores, empregadores e órgão legal sobre a participação de pessoas com deficiência no mercado de trabalho. *Research, Society and Development*, 9(2), 1-25. <https://doi.org/10.33448/rsd-v9i2.2156>
- Projeto de Lei nº 6.159, de 26 de novembro de 2019*. Dispõe sobre o auxílio-inclusão de que trata a Lei nº 13.146, de 6 de julho de 2015, e altera a Lei nº 8.212, de 24 de julho de 1991, a Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991 [...], para dispor sobre a reabilitação profissional e a reserva de vagas para a habilitação e a reabilitação profissional. <https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=2230632>
- Relação Anual de Informações Sociais. (2020). *Dados Nacionais 2020*. <http://pdet.mte.gov.br/rais/rais-2020>
- Rezende, M. G., Carvalho-Freitas, M. N. de, & Vieira-Silva, M. (2015). Crenças, atitudes e práticas dos profissionais de recursos humanos diante do cumprimento da lei de cotas. *Interação em Psicologia*, 19(1), 47-59. <http://dx.doi.org/10.5380/psi.v19i1.31553>
- Santos, J. C., & Carvalho-Freitas, M. N. de. (2018). Sentidos do trabalho para pessoas com deficiência adquirida. *Psicologia & Sociedade*, 30, e160054, 1-11. <https://doi.org/10.1590/1807-0310/2018v30i160054>.
- Simonelli, A. P., & Camarotto, J. A. (2011). Análise de atividades para a inclusão de pessoas com deficiência no trabalho: uma proposta de modelo. *Gestão & Produção*, 18(1), 13-26. <https://doi.org/10.1590/S0104-530X2011000100002>
- Simonelli, A. P., & Jackson Filho, J. M. (2017). Análise da inclusão de pessoas com deficiência no trabalho após 25 anos da lei de cotas: uma revisão da literatura. *Cadernos Brasileiros de Terapia Ocupacional*, 25(4), 855-867. <https://doi.org/10.4322/2526-8910.ctoAR1078>
- Simonelli, A. P., Jackson Filho, J. M., Teixeira, A. C., Oliveira, B. A. de, Friebe, E. C. de L., Canali, R. del., Bordignon, T. M., & Oliveira, V. P. M. de. (2020). Enquadramento da temática da inclusão de pessoas com deficiência no trabalho em Jornal de grande circulação do estado do Paraná de 1991 a

2016. *Cadernos Brasileiros de Terapia Ocupacional*, 28(2), 452-466. <https://doi.org/10.4322/2526-8910.ctoAO1988>
- Suzano, J. de C. C., Carvalho-Freitas, M. N. de, Tette, R. P. G., Brighenti, C. R. G., & Vieira-Silva, M. (2014). A percepção dos gestores acerca do desempenho de trabalhadores com diferentes tipos de deficiência. *Interação em Psicologia*, 18(3), 239-250. <http://dx.doi.org/10.5380/psi.v18i3.35498>
- Tette, R. P. G., Carvalho-Freitas, M. N. de, & Oliveira, M. S. de. (2014). Relações entre significado do trabalho e percepção de suporte para pessoas com deficiência em organizações brasileiras. *Estudos de Psicologia*, 19(3), 217-226. <https://doi.org/10.1590/S1413-294X2014000300007>
- Vilela, L. O., & Leite, L. P. (2017). Efeitos de uma intervenção sobre a participação da pessoa com deficiência no ambiente de trabalho. *Estudos de Psicologia*, 34(1), 185-195. <https://doi.org/10.1590/1982-02752017000100018>

Recebido em: 05/08/2022

Reformulado em: 16/11/2022

Aprovado em: 25/11/2022