

UNIVERSIDADE DE TAUBATÉ

ANA ALICE ESTATUTTI

**A INCLUSÃO DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA NO
MERCADO DE TRABALHO: uma revisão sistemática da
literatura**

TAUBATÉ – SP

2019

ANA ALICE ESTATUTTI

**A INCLUSÃO DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA NO
MERCADO DE TRABALHO: uma revisão sistemática da
literatura**

Trabalho de Graduação apresentado como requisito parcial para conclusão do curso de Psicologia na Universidade de Taubaté.

Orientadora: Profa. Ma. Monique Marques da Costa Godoy

TAUBATÉ – SP

2019

Sistema Integrado de Bibliotecas – SIBi/UNITAU
Biblioteca Setorial de Biociências

E794i Estatutti, Ana Alice
A inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho: uma revisão sistemática da literatura / Ana Alice Estatutti. – 2019.
97 f. : il.

Monografia (Graduação) – Universidade de Taubaté, Departamento de Psicologia, 2019.

Orientação: Profa. Ma. Monique Marques da Costa Godoy, Departamento de Psicologia.

1. Mercado de trabalho. 2. Pessoas com deficiência. 3. Inclusão. I. Título.

CDD- 158.7

ANA ALICE ESTATUTTI

**A INCLUSÃO DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA NO
MERCADO DE TRABALHO: uma revisão sistemática da
literatura**

Trabalho de Graduação apresentado como requisito parcial para conclusão do curso de Psicologia na Universidade de Taubaté.

Orientadora: Profa. Ma. Monique Marques da Costa Godoy

Data: _____

Resultado: _____

BANCA EXAMINADORA:

Profa. Ma. Monique Marques da Costa Godoy

Universidade de Taubaté

Assinatura: _____

Profa. Dra. Débora Inácia Ribeiro

Universidade de Taubaté

Assinatura: _____

Profa. Ma. Andreza Cristina Both Casagrande Koga

Universidade de Taubaté

Assinatura: _____

RESUMO

O presente trabalho se baseia na investigação do vínculo entre as pessoas que possuem algum tipo de deficiência e as realidades de trabalho que elas acabam tendo acesso na sociedade atual. Possui o intuito de compreender as circunstâncias da inclusão dessas pessoas no mercado de trabalho, suas condições e, principalmente, como ela é retratada e está caracterizada no conjunto literário, em artigos nacionais e internacionais nos últimos cinco anos. Para isso, foi realizada uma revisão sistemática da literatura, sendo analisados artigos científicos completos e disponíveis na base de dados eletrônicos do LILACS (Literatura LatinoAmericana e do Caribe em Ciências da Saúde), no SciELO (Scientific Electronic Library Online) e PEPSIC (Periódicos Eletrônicos em Psicologia) no período de 2014 a 2019, a fim de garantir a coleta de fontes diversas a respeito do assunto. Os trinta artigos coletados foram analisados qualitativamente e quantitativamente. Os dados obtidos através da busca virtual foram tabulados pelo programa Microsoft Excel versão 2019 e receberam tratamento estatístico e de análise de conteúdo, adotando a abordagem mista para esta pesquisa. A análise dos artigos ocorreu quantitativamente com relação aos dados cientométricos e metodológicos, com relação ao ano de publicação, área de atuação dos profissionais, área da revista, região do estudo, população, abordagem, delineamento e instrumentos utilizados. Na análise qualitativa analisou-se os dados com relação aos objetivos dos artigos, conclusão e tendências futuras. Os resultados encontrados na pesquisa apontam para a pouca escolarização das pessoas com deficiência, pouca contratação das pessoas com deficiência, a dificuldade de se estabelecer um ambiente inclusivo nas empresas e a necessidade de mais políticas públicas para auxiliar no processo.

Palavras-chave: Mercado de trabalho. Deficiência. Inclusão.

ABSTRACT

The present work is based on the investigation of the relation between people who have some kind of disability and the realities of the job that they eventually have access to in today's society. It seeks to understand the circumstances of the inclusion of these people in the labor market, their conditions and, especially, how it is portrayed and characterized in the literary set, in national and international articles in the last five years. For this, a systematic literature review was performed and full scientific articles available in the electronic database of LILACS (Literatura LatinoAmericana e do Caribe em Ciências da Saúde), in SciELO (Scientific Electronic Library Online) and PEPSIC (Periódicos Eletrônicos em Psicologia) from 2014 to 2019, in order to ensure the gathering of multiple sources on the subject. The thirty articles collected were analyzed qualitatively and quantitatively. The data obtained through the virtual search were tabulated by the Microsoft Excel (2019 version) program and received statistical treatment and content analysis, adopting the mixed approach for this research. The articles analysis happened quantitatively in relation to the scientometric and methodological data, in relation to the year of publication, professional's area, journal's area, region of the study, population, approach, design and instruments used. In the qualitative analysis the data were analyzed in relation to the objectives of the articles, conclusion and future trends. The results founded in the research point to the poor scholarship of people with disabilities, the low hiring of people with disabilities, the difficulty of establishing an inclusive environment in companies and the need for more public policies to assist the process.

Keywords: Labor market; Disability; Inclusion

LISTA DE GRÁFICOS

Gráfico 1: Evolução do emprego formal de Pessoas com Deficiência no Brasil no período de 2011 a 2015

13

LISTA DE TABELAS

Tabela 1: Brasil: Emprego segundo Tipo de Deficiência (2011/17).	38
Tabela 2: Artigos encontrados e artigos selecionados.	42
Tabela 3: Distribuição dos artigos por ano.	50
Tabela 4: Distribuição dos artigos pela área dos profissionais.	50
Tabela 5: Distribuição dos artigos pela área da revista.	52
Tabela 6: Distribuição dos artigos pela região do estudo.	53
Tabela 7: Distribuição dos artigos pela população.	53
Tabela 8: Distribuição dos artigos pela abordagem.	53
Tabela 9: Distribuição dos artigos pelo delineamento.	55
Tabela 10: Distribuição dos artigos por instrumentos.	57
Tabela 11: Distribuição dos artigos por fontes bibliográficas e documentais.	59

LISTA DE FIGURAS

Figura 1: Categorias dos objetivos.	61
Figura 2: Objetivos dos artigos sobre deficiência intelectual/mental.	62
Figura 3: Objetivos dos artigos sobre deficiência adquirida.	63
Figura 4: Objetivos dos artigos sobre Deficiência adquirida e congênita.	64
Figura 5: Objetivos de pesquisas documentais e bibliográficas	65
Figura 6: Objetivo dos artigos sobre Deficiência em geral.	66
Figura 7: Tendência futura.	86

LISTA DE QUADROS

Quadro 1: Disposição dos artigos analisados	45
Quadro 2: Principais conclusões dos artigos sobre Deficiência Intelectual/Mental,	68
Quadro 3: Principais conclusões dos artigos sobre Deficiência Adquirida	72
Quadro 4: Principais conclusões dos artigos sobre Deficiência em geral	73
Quadro 5: Principais conclusões dos artigos sobre Deficiência adquirida e congênita.	80
Quadro 6: Principais conclusões dos artigos sobre nenhuma deficiência.	81
Quadro 7: Principais conclusões dos artigos sobre Pesquisas Documentais e Bibliográficas.	84

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO	10
1.1	Problema	11
1.2	Objetivos	11
1.2.1	Objetivo Geral	11
1.2.2	Objetivos Específicos	11
1.3	Delimitação do estudo	12
1.4	Relevância do estudo	12
2	REVISÃO DA LITERATURA	15
2.1	O Desenvolvimento do Trabalho ao Longo da História	15
2.2	O Mercado de Trabalho e a Inserção de Pessoas com Deficiência	29
3	MÉTODO	41
3.1	Tipo De Pesquisa	41
3.2	Fontes Bibliográficas	41
3.3	Procedimento para Coleta De Dados	41
3.4	Procedimento para Análise De Dados	43
4	RESULTADOS E DISCUSSÃO	45
5	CONSIDERAÇÕES FINAIS	88
	REFERÊNCIAS	90

1 INTRODUÇÃO

Os seres humanos compõem uma natureza baseada na pluralidade. Tudo o que se conhece hoje e que formam as estruturas culturais vigentes em nosso meio social só foi possível por essa pluralidade, inerente à existência humana. Porém, tal condição não se dá apenas na diferença de linguagem, hábitos ou cor da pele, mas também em particularidades que concedem à pessoa condições que a diferem da maioria das pessoas.

Atualmente não existe qualquer tipo de coerência ao localizar o indivíduo com deficiência em qualquer grupo paralelo com relação aos demais, segregando-os pelo simples fato de possuírem diferenças. Porém, um dos fatores que mais observamos em todas as esferas sociais é esse tipo de tratamento que, até mesmo em manifestações indiretas e ocultas no cotidiano, carregam danos morais àqueles que são as frequentes vítimas dessa situação (SHAKESPARE, 1977).

Muitos podem dizer que é necessário promover uma maior integração com relação a essas pessoas, mas talvez não seja exatamente a correta ideia. Ao integrar, transmite-se a ideia de que o meio social está abrindo espaço para que aquele indivíduo possa se inserir e se adaptar, para que assim passe a fazer parte daquele conjunto que, por sua vez, terá de encontrar coesão com a inserção desses novos agentes. Assim, cabe ao indivíduo que possui algum tipo de deficiência a tarefa de, mesmo com todas as condições que possui e as dificuldades que esse mesmo meio acaba lhe impondo, se ajustar aos padrões e costumes existentes naquela sociedade (FERNANDES; SCHLESENER; MOSQUERA, 2013).

Assim, um conceito mais adequado para a problemática seja o de “inclusão”, pois traz para a coletividade um novo olhar sobre tais questões. Pensar sob o intuito de incluir significa garantir que todo o conjunto social se adapte a essas diferenças e garanta condições confortáveis para que elas possam coexistir com o restante da sociedade da forma mais natural e igualitária que seja possível (GARCIA; MAIA, 2014).

O interessante nessa relação é justamente a distinção entre os dois conceitos. A inclusão parece a melhor postura a ser tomada por que, em um desenvolvimento gradual com as corretas orientações, proporciona uma realidade que não marca ou transparece qualquer superficialidade no processo de adaptação aos agentes sociais que mais precisam de condições especiais, sejam elas quais forem (SASSAKI, 1999). Quando o meio é estruturado com condições adaptadas a todos os indivíduos, o bem-estar tende a deixar de ser algo particular para se tornar uma noção coletiva.

Assim, uma das preocupações atuais é de garantir que todos se sintam parte essencial de um grupo sem que se vejam como seres exteriores ou diferentes. Considerando que, em nosso contexto histórico, é impossível viver sem ter uma ocupação que garanta subsídios como, principalmente, a renda. Não trabalhar implica em inúmeras dificuldades para a própria subsistência, e não existe nenhuma diferenciação a respeito disso entre pessoas com algum tipo de deficiência e os demais indivíduos daquele meio: todos compartilham dessa mesma necessidade (GARCIA; MAIA, 2014).

Diante de toda a dimensão que circunda esse assunto e da busca gradativa de identificar os problemas estruturais e buscar atingir a melhor condição social para todos os indivíduos que dela fazem parte, o presente trabalho traz a problemática acerca da inclusão de pessoas com deficiência em meio ao mercado de trabalho na sociedade atual, investigando a caracterização desse setor no que concerne à inclusão, em artigos nacionais e internacionais no período de 2014 a 2019.

1.1 PROBLEMA

Como está caracterizado o estado da arte sobre inclusão no mercado de trabalho em artigos nacionais e internacionais no período de 2014 a 2019?

1.2 OBJETIVOS

1.2.1 Objetivo Geral

Identificar e analisar como a Inclusão no Mercado de Trabalho está caracterizada em artigos científicos nacionais e internacionais no período de 2014 a 2019.

1.2.2 Objetivos Específicos

Levantar e analisar:

- Ano de publicação dos artigos;
- Área de atuação dos autores;
- Área e revista em que os artigos foram publicados;
- Região onde o estudo foi realizado;
- Objetivo dos artigos;

- População e amostra da pesquisa;
- Instrumento utilizado pelos autores;
- Tipo de pesquisa quanto à abordagem e delineamento;
- Principais conclusões;
- Tendências futuras.

1.3 DELIMITAÇÃO DO ESTUDO

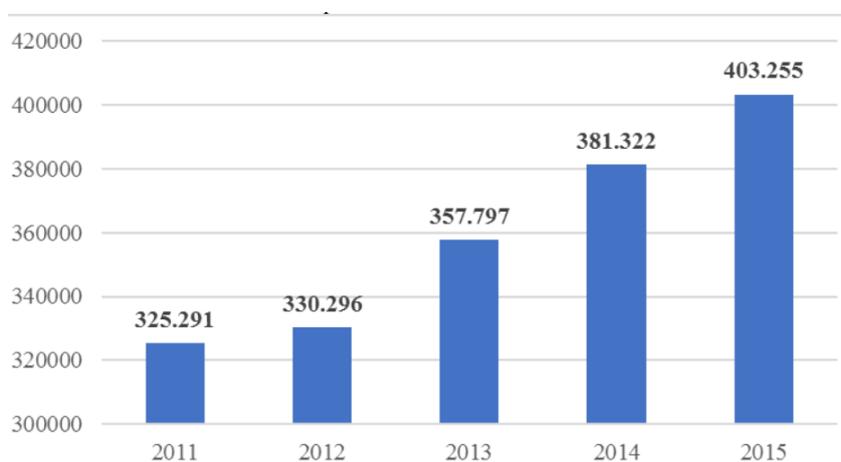
Para o presente estudo foram identificados e analisados artigos nacionais e internacionais de 2014 a 2019 que apresentam sobre a inclusão e o mercado de trabalho, e como estes concebem a inclusão atualmente. As bases de dados que foram utilizadas para a coleta dos artigos foram Scielo, Pepsico e Lilacs.

1.4 RELEVÂNCIA DO ESTUDO

Diante das condições atuais, pensar na integração de todos os indivíduos de um meio social parece até um tanto arcaico, mas ainda se trata de um processo que tem muito a se desenvolver. Não é difícil enxergar os mais variados problemas que se manifestam cotidianamente em todas as esferas sociais, o que torna a problemática da inclusão assunto de muita relevância em nossos estudos organizacionais. Partindo da premissa de que todos os indivíduos devem se prover na medida em que lhes é possível, investigar essas questões no âmbito do trabalho proporciona condições mais igualitárias entre esses indivíduos, que estarão em constante crescimento pela inclusão com os outros profissionais e com o mercado de trabalho como um todo, fazendo com que sua autoestima melhore e seja visto como um ser destituído de diferenças sociais.

A partir do censo coletado em 2010 pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), a quantidade de pessoas com pelo menos um tipo de deficiência totalizava 45.606.048, quando a população total era de 190.755.799, o que representa aproximadamente 24% da população total do país, sendo esse o último levantamento realizado pela instituição. Em face a essa evidência, é possível consultar os dados investigados pela Relação Anual de Informações Sociais (RAIS), em 2011, somente 325.291 pessoas com deficiência compunham a quantidade total de empregados formais no Brasil, como se pode observar no Gráfico 1:

Gráfico 1- Evolução do emprego formal de Pessoas com Deficiência no Brasil no período de 2011 a 2015



Fonte: Ministério do Trabalho (2017).

Diante desses dados, são possíveis duas reflexões distintas. É nítida a percepção de que a quantidade de pessoas com deficiência formalmente empregadas é pequena, considerando o total existente desse grupo em nosso país. Isso, levando em consideração que essas pessoas podem ter que aceitar trabalhos informais para conseguirem se sustentar, já que, infelizmente, as dificuldades mais atenuadas que biologicamente possuem (que não significam limitações) aliadas às poucas oportunidades de emprego que lhes surgem não concedem muitas opções se não aceitar esse tipo de ocupação profissional.

Em contrapartida, é necessário reconhecer que os dados demonstram um gradativo crescimento do desemprego formal de pessoas com deficiência no Brasil de 2011 a 2015, fator que perdura até nossos dias. Com isso, a motivação por trás dessa pesquisa se torna ainda mais clara. De alguma forma, é necessário contribuir com esse processo ao trazer novos estudos que garantam maior visibilidade e relevância a essas problemáticas pois, se é possível testemunhar esse avanço, deve-se mantê-lo ativo e aumentando.

1.5 ORGANIZAÇÃO DO TRABALHO DE GRADUAÇÃO

Este Trabalho de Graduação está dividido em sete seções denominadas de: Introdução, Revisão da Literatura, Método, Resultados e discussão, Considerações Finais e Referências.

Na Introdução apresenta-se rapidamente o tema abordado, os objetivos geral e específico, a delimitação, a relevância e a organização do projeto. Na revisão de literatura apresenta-se a

evolução e o desenvolvimento do trabalho ao longo dos anos até os dias atuais, o mercado de trabalho, a inserção de pessoas com deficiência e o papel do psicólogo nas organizações. No Método é apresentado o tipo de pesquisa que foi realizada, fontes bibliográficas, procedimentos para a coleta de dados e procedimento para a análise dos dados. Nos Resultados e Discussão são apresentados os objetivos, as conclusões e tendências futuras dos artigos analisados, e para a análise desses aspectos, as informações se apresentam divididas em categorias, conforme a população estudada. As Considerações Finais trazem um levantamento de aspectos que mais foram abordados nos resultados do trabalho. Por fim, nas referências contém as fontes utilizadas para o levantamento de dados e procedimentos realizados na pesquisa.

2 REVISÃO DA LITERATURA

2.1 O DESENVOLVIMENTO DO TRABALHO AO LONGO DA HISTÓRIA

O trabalho humano é executado desde os primórdios da humanidade, podendo citar, como comprovação, exemplos como os das comunidades de caçadores e coletores datadas de 8.000 anos a.C., além da agricultura em lugares como Oriente Médio, China, Índia e norte da África, de acordo com Borges e Yamamoto (2014). Além disso, o trabalho escravo nas civilizações antigas e a relação servil na Idade Média também compõem distintas relações a se considerar para compreender essa característica natural.

No decorrer do período neolítico, o homem foi moldando sua forma de se relacionar com a natureza. No início, se limitava a caça, pesca, coleta de frutos e plantas, sendo considerado um “coletor” que tinha o nomadismo como condição predominante no que se refere a suas formas de vida. Isso pelo fato de que precisava estar em constante mudança quando os recursos básicos para sua sobrevivência (que não eram repostos) se esgotavam, criando a necessidade da busca por novos e renovados locais. Dessa forma, estamos tratando de um período em que o conhecimento era, ainda, bastante rudimentar, e aspectos como o avanço nas ferramentas de caça e a manipulação dos materiais básicos ainda estava começando a se desenvolver, além de se tratar de um período onde o trabalho era realizado para a sobrevivência (REZENDE, 1995).

O aprimoramento da vida nesse primeiro período se deu quando as primeiras sociedades hidráulicas surgiram e se estabeleceram. Tomando como base os princípios da seleção natural, essa coletividade que se localizava em regiões com a presença de grandes rios se desenvolvia com maior intensidade se comparadas aos grupos nômades. Isso se dá pelo motivo de que, nessas sociedades, o conhecimento a respeito da manipulação da água dos rios que gerou a tecnologia do plantio e cultivo dos alimentos fez com que o homem não precise mais viver em função da migração, pois a atividade agrícola permitiu que o homem pudesse viver em comunidades mais estáveis e que pudesse ser introduzida a noção de trabalho coletivo e regular, segundo Cyro Rezende (1995).

A partir do que o autor retrata, os primeiros modelos de sociedade que se baseiam na coletividade passam a existir na história. Com um modo de vida mais cômodo como esse, possibilitou-se o desenvolvimento de novas técnicas como, por exemplo, a cerâmica, a tecelagem e a fabricação de instrumentos de pedra polida, além da já citada agricultura. É importante também ressaltar que, com o tempo, ao se acostumar com o estabelecimento em apenas um local para se viver, o homem passou a criar animais no intuito de domesticá-los para auxiliar no trabalho braçal

e cultivar um alimento com essa origem, se preocupando menos com possíveis fugas, já que agora poderia cercá-los e alimentá-los para suprir suas próprias necessidades posteriormente.

As duas principais sociedades hidráulicas que se desenvolveram nesse período foram a do Egito (localizada na região do Rio Nilo) e da Mesopotâmia (que se situa entre os rios Tigre e Eufrates). Essa, por se caracterizar como uma região que engloba povos diferentes sem uma unidade total, como era no Egito, exigia uma padronização para que trocas comerciais fossem possíveis de serem realizadas entre esses distintos povos. A partir de tal necessidade, um sistema monetário foi criado, sendo que havia o “[...] uso da cevada, como elemento de referência padrão, avançou-se para a utilização dos metais, ouro e prata, principalmente a última” (REZENDE, 1995, p.15). De modo quase que automático, um sistema assim acaba gerando diferenciações sociais a partir do acúmulo de riquezas, assim como sistemas de fundos coletivos, empréstimos e dívidas, por exemplo.

Porém, nem todas as civilizações humanas desse período anterior à Antiguidade puderam contar com a vantagem dos rios. Existiram, também, as civilizações comerciais, que pela ausência de condições naturais para serem totalmente sedentários e produtores, se desenvolveram nas condições marítimas para que, além de conseguirem pescar, fossem capazes de fazer comércio com vários povos principalmente na região. Assim, além de vender produtos que extraíam por conta própria da natureza, eram intermediários ao vender as mercadorias que o mundo conhecido produzia (CANTU, 1967).

Na antiguidade, a ideia de trabalho é associada, principalmente, ao pensamento greco-ateniense devido às práticas escravistas que lá existiam (BORGES; YAMAMOTO, 2014). Porém, é fundamental destacar que essa se diferia muito do conceito de escravidão moderna que estamos mais acostumados. Nesse contexto, a escravidão se dava, principalmente, por dois motivos. Um deles era o pagamento de dívidas, em que o indivíduo se sujeitava ao trabalho compulsório como forma de sanar eventuais débitos. Outra motivação predominante era a guerra, em que pessoas de um território dominado eram capturadas e transformadas em escravas. Não havia a “seleção” pelo simples fator da origem demográfica, como acontece na modernidade. Além do fato de que esses escravos poderiam ocupar diferentes setores da sociedade, desde trabalhos mais pesados (como mineração ou força militar) até ofícios mais voltados para a produção artesanal e as necessidades domésticas (REZENDE, 1995).

Com isso, é necessário resgatar o pensamento de Platão e Aristóteles sobre o trabalho, considerando que esses filósofos contribuíram com o pensamento na antiguidade. Para Platão, o cidadão deveria ser poupado do trabalho. Para Aristóteles, o trabalho era designado como ativi-

dade inferior, que impedia ao homem ter virtude, em que todo cidadão deveria renunciar profissões mecânicas, pois limita intelectualmente, e especulação mercantil, que degrada eticamente (BORGES; YAMAMOTO, 2014).

Portanto, para a filosofia clássica, o trabalho era pertencente apenas para os escravos, pois é degradante, inferior e desgastante. Assim ele era realizado sob poder, baseado na força e coerção, pois o senhor dos escravos detinha-lhe o direito. A concepção do trabalho era restrita, reduzido como atividade braçal e/ou manual executadas apenas pelos escravos, e a política era considerada atividade superior e de cidadãos, desconsiderada como trabalho. Partindo desse pressuposto, Aristóteles entendia a escravidão como fenômeno natural, pois havia pessoas destinadas a esse trabalho e que deveriam satisfazer suas necessidades restritamente no âmbito das atividades manuais (BORGES; YAMAMOTO, 2014).

No império Romano, devido a guerras e conquistas, a divergência de classes e crises econômicas, as camadas populares estavam cada vez mais empobrecidas, garantindo uma vasta quantidade de mão de obra escrava e, com isso, a forma de conceber o trabalho era sustentada pela escravidão e estruturação da sociedade. Pela sua postura expansionista, o fluxo de entrada de escravos acabava sendo grande, considerando que em todos os territórios conquistados a quantidade aumentava (REZENDE, 1995).

Porém, tal expansão, que foi determinante para a crise do próprio império, fazia com que houvessem muitas áreas para se produzir e não tanta mão-de-obra que suprisse isso, criando a necessidade de se conquistar ainda mais territórios, o que geraria mais terras e se tornasse um ciclo vicioso. “O sistema escravista e imperialista não podia mais continuar a se auto reproduzir. Era crise.” (FRANCO JUNIOR, 1995, p. 10). Aliado a muitos outros fatores, o Império Romano do Ocidente acaba, o que faz com que a sociedade europeia entre em um período de transformações estruturais. E, com o fim de seu modelo, “[...] as crises atingiram mais as cidades e fizeram com que as camadas mais ricas se afugassem em suas propriedades nos meios rurais, o que atrairia a população comum posteriormente” (FRANCO JUNIOR, 1995, p. 11).

Com os fenômenos da regionalização e do abandono dos centros urbanos, a questão da mão-de-obra rural, atendia o interesse dos proprietários, que era possuir o maior número de trabalhadores, ao interesse do Estado, que buscava garantir rendas fiscais, e ao interesse dos mais humildes, que buscavam segurança e estabilidade, segundo o historiador Hilário Franco Junior (1995). Ele ainda afirma que, com novos padrões estruturais naquela sociedade, o trabalho passou a se situar no campo, como será característico durante grande parte do período medieval. Dessa forma,

[...] buscou-se então um novo sistema [...] em que a terra ficava dividida em duas partes: a reserva senhorial e os lotes camponeses. Esses lotes eram entregues a indivíduos em troca de uma parcela do que eles ali produzissem e a obrigação de trabalharem na reserva senhorial sem qualquer tipo de remuneração. Tudo o que era produzido na reserva, cabia ao proprietário (FRANCO JUNIOR, 1995, p. 11).

Nesta época, com o fim da escravidão a mão-de-obra estava cada vez mais fácil de conseguir, pois as pessoas não detentoras de terra precisavam trabalhar em troca de um local para sua permanência. A organização da sociedade era justificada pela Igreja, considerada a detentora de maior parte de terras, que estava aliada à classe dominante, à nobreza. Assim, existe uma relação de dominação em troca de moradia, em que o valor do pagamento seria o trabalho e a produção agrícola. Com isso, os servos possuíam a obrigação de trabalhar gratuitamente por alguns dias da semana nas terras dos senhores, pagar impostos e entregar parte da sua produção agrícola ao senhor, pagando pela utilização de equipamentos e instalações como celeiros e fornos. Nesse contexto, a nobreza controlava as terras e o poder sobre os servos e o senhor feudal, que compunha a nobreza, exercia seu poder com total domínio sobre o trabalho do camponês e sobre as atividades da coletividade (KNAPIK, 2005).

Essas novas possibilidades significaram muito para a mentalidade daquela época e trouxe mudanças importantes para a estrutura social. No início do período medieval, as relações humanas e de trabalho se baseavam no vínculo com a terra. Naquele contexto, tanto para os marginalizados, os quais não possuíam bens e ocupações quanto para os camponeses livres, trabalhar em terra de um grande proprietário significava a eles moradia, comida e proteção, devido a estarem em uma época de grandes dificuldades e incertezas. Para os escravos receber um lote de terra era considerado grande melhoria em suas condições e para seus proprietários esse aspecto era uma forma de aumentar a produtividade da mão de obra e concomitantemente, baixar o custo de manutenção pois, com os escravos possuindo terras, eles conseguiam se sustentar sozinho, sem depender de outros (FRANCO JUNIOR, 1995).

Dessa forma, no período histórico a partir dos meados do século X, conhecido como feudalismo, a sociedade adotou majoritariamente o sistema agrícola por essa atividade envolver a grande maioria da população e por, de alguma forma, quase todos dependerem dela para viverem direta ou indiretamente. De qualquer forma, esse aspecto não significava que outras atividades para a contribuição da economia não fossem praticadas e tivessem peso considerável (CANTU, 1967).

Ao contrário do que se deduz, o trabalho não se baseava apenas na produção agrícola, pois os artesãos ambulantes iam de região em região trabalhando em máquinas caseiras ou ma-

nualmente com a matéria prima local em troca de casa, comida e moedas. Os trabalhadores exerciam a função de camponeses, sendo que os mais hábeis eram designados a tarefas nas quais eram requeridos mais cuidado e volume produtivo, como por exemplo, na fabricação de armas. As matérias primas que eram utilizadas pelos trabalhadores e artesãos eram produzidas no local e assim, cada domínio agrícola buscava produzir tudo aquilo que fosse possível no cotidiano (FRANCO JUNIOR, 1995).

Dessa forma, gradativamente os escravos foram ocupando classes diferentes naquela sociedade pelo fato de que a própria escravidão já não se encaixava mais naqueles padrões. A produção se pautava na subsistência e o caráter regional era incompatível com a produção escravista tendia a ser. Sendo assim, “[...] os escravos, ainda numericamente importantes até o século VIII, passaram desde então a se fundir, sob modalidades diversas, sobretudo como servos, na massa de trabalhadores dependentes detentores de um lote de terra” (FRANCO JUNIOR, 1995, p.39). Perante esse cenário, sabe-se que com o declínio da economia mercantil, era mais viável recorrer para a mão de obra escrava, na qual o trabalhador é visto como mercadoria, e também ao uso da mão de obra assalariada, em que a mercadoria se torna a força de trabalho. Sendo essa uma solução para a mão de obra servil, recorriam a essas novas formas de trabalho em que os produtores eram dependentes, mas sem liberdade de locomoção, beneficiado por um salário e escapando da arbitrariedade de um senhor (REZENDE, 1995).

A moeda, que tinha se tornado recurso pouco usado durante a Idade Média, com o revigoramento do artesanato e do comércio acaba reativando uma economia monetária, pois com a maior produção, era permitido que os camponeses ficassem com o que sobrava da produção, possibilitando a venda em feiras locais e obtendo renda monetária em decorrência de sua grande quantidade de produção (FRANCO JUNIOR, 1995).

Dessa forma, o período do fim do Feudalismo e da Idade Média como um todo se caracterizou pelas grandes mudanças estruturais. Devido a fatores como as guerras e as doenças (como a peste negra, principalmente), a população europeia se encontrava em baixa, assim como a produção de gêneros alimentícios. Aliado ao esgotamento de terras nos territórios fixos, a necessidade por novos alimentos e a desestruturação dos moldes feudais estabelecidos até aquele momento, as cidades vão ressurgindo com a volta das relações comerciais (STEINMANN; OLMO, 2004). Assim, nas cidades existiam dois tipos básicos de trabalhos, o artesanato e manufatura. O artesanato corresponde a produção realizada em pequenas oficinas defendendo os interesses e manutenção da estrutura interna e hierarquizada, sendo assim, os artesãos donos dos meios de produção e também do próprio processo de produção. A manufatura é um tipo de organização que o produtor direto, que ainda não é um artesão, está subordinado a um empresário que lhe

oferece a matéria prima junto com certos instrumentos de trabalho e toma posse da produção, pagando a cada tarefa ou pagando um salário. A manufatura conduz a progressiva especialização de funções e ocorre uma divisão maior ou menor do trabalho e corresponde ao sistema capitalista, sendo este um período de transição para o capitalismo (FALCON, 1990).

Porém, ainda no campo, continuavam existindo os pequenos proprietários e os camponeses sem terras, trabalhando como assalariados permanentes ou eventuais, mas o foco parecia estar nos burgos. Perante essas mudanças, é possível traçar esse como o início dos moldes capitalistas, pois foram ocorrendo mudanças durante a Idade Média com relação à economia e estrutura da sociedade, de forma que as ideias influentes na antiguidade se tornaram inadequadas. Com o surgimento do Capitalismo foram visíveis mudanças na reflexão sobre o trabalho. Com isso,

Para Marx (1983), as novidades na concepção do trabalho refletem as mudanças concretas na organização do trabalho e na sociedade. Para ele, dois fatos principais demarcaram o surgimento da produção capitalista: a ocupação pelo mesmo capital individual de um grande número de operários, estendendo seu campo de ação e fornecendo produtos em grande quantidade, e eliminação (dentro de certos limites) das diferenças individuais, passando o capitalista a líder com o operário médio ou abstrato. (BORGES; YAMAMOTO, 2014, p. 28).

Os dois fenômenos que marcaram o surgimento da produção capitalista ocorreram devido ao surgimento da manufatura, que pressupõe o processo de acumulação de capital no qual quem detém os meios de produção é o capitalista e o indivíduo que não detém esses meios são impossibilitados de produzir sua existência. Assim, o trabalhador (desprovido de tudo) vende sua força como mercadoria, que representa valor de uso e troca, para o capitalista adquirir como forma de produção de outras mercadorias, destinadas como valor de troca, para assim crescer seu capital. Com isso, foi fundada a noção de contrato de trabalho, como forma de emprego assalariado, em que os meios de produção eram pertencentes ao capitalista e conseqüentemente, o produto e a sua propriedade. O trabalhador vende sua força de trabalho como mercadoria, possuindo o valor de troca no momento da venda, enquanto o capitalista prolonga a utilização dessa força de trabalho para o próprio benefício, obtendo lucro devido à diferença do que pagou com relação a quantidade de trabalho exercida pelo trabalhador. Assim, a mais-valia corresponde à ampliação do processo de formação do valor, resultado de uma excedente quantidade de trabalho no processo de produção (BORGES; YAMAMOTO, 2014).

Para o capitalista, o que lhe interessa é ampliar a mais-valia, e de início busca prolongar a jornada de trabalho, explorando extensivamente esse trabalhador, mas o tempo é limitado concretamente pelo tempo que o trabalhador pode exercer seu serviço e pelas relações sociais. Com isso, o capitalista busca aumentar sua produção de mercadorias, com a exigência de menor quantidade de trabalho (NAPOLEONI, 1963).

É nesse período que os Estados já centralizados passam a buscar terras para dominação longe de seus territórios, cruzando o Oceano Atlântico e encontrando, nas Américas, a possibilidade de estabelecer colônias para a exploração de diversos produtos inexistentes na Europa que, se levados até lá, lhe renderiam lucros através desse monopólio. Dessa forma, a vertente capitalista se ampliaria, já que agora as relações comerciais e de trabalho ultrapassavam o âmbito local e passavam a ocorrer entre continentes, entre extremos de um oceano (REZENDE, 1995).

Como o objetivo dessa ampla estrutura de colonização era acumular capitais, a melhor forma produtiva encontrada era a de grandes propriedades rurais por centralizarem a renda ao existirem poucos proprietários. Para essa produção, a utilização de mão de obra escrava resultou na constituição de grandes propriedades. O aumento da produção seria possível graças a implantação da área cultivada devido a metrópole incentivar a produção, sempre crescente de gêneros tropicais e também a crescente abundância de terras virgens (CANTU, 1967).

Porém, nesse momento de retorno à escravidão, a mão-de-obra se diferia daquela usada na Antiguidade. Aqui, as colônias americanas se baseavam no trabalho de escravos de origem africana, comprados no continente e trazidos até aqui através das grandes embarcações europeias. No caso brasileiro, por exemplo, a mão-de-obra indígena foi a primeira a ser de fato utilizada na extração do Pau-Brasil. Entretanto, para os nativos não compartilharem do ritmo produtivo desejado pelos portugueses e necessário para tal tipo de economia, se demonstrou ineficiente, sendo posteriormente substituída pela de origem africana (REZENDE, 1995).

É evidente que isso implicava em uma relação de dominador (como alguém superior) e dominado (inferior) que se baseava na origem étnica e das concepções existentes na mentalidade da época. Porém, segundo Rezende (1995), a escolha dos africanos como mão de obra escrava padronizada na América é de ordem econômica, sem qualquer implicação de inferioridade racial e questões de preconceito. É então, uma série de razões secundárias que implicam a padronização dos africanos, sendo elas: o interesse em desenvolver outro setor comercial; a localização geográfica da África que permitia a integração do comércio atlântico com a Europa e América em um período no qual o transporte marítimo era muito importante para a economia; a ausência de Estados Fortes na costa atlântica da África, sem oferecer resistência. A razão fundamental pela escolha dos Africanos foi a necessidade de uma fonte de mão de obra localizada, e que fosse em uma área externa à economia-mundo, pois assim o sistema não era penalizado por consequências econômicas que seriam produzidas decorrente de uma remoção de larga escala de mão de obra.

Nesse contexto, o trabalho passa a ter, como característica, a especialização produtiva em vários âmbitos. O advento das cidades e das trocas comerciais fez com que as pessoas tivessem

que aprimorar cada vez mais o seu trabalho e os produtos que precisariam comercializar, principalmente pela grande circulação desses produtos e certa competitividade que passaria a existir. Então, a produção agrícola “[...] europeia caminhou para uma extrema especialização da produção, com o cultivo regional de espécies mais adaptáveis a condições geoclimáticas específicas, com o conseqüente incremento da procura do trabalho camponês em termos qualitativos” (REZENDE, 1995, p. 80).

O autor ainda relata que, enquanto isso, nas cidades, os preços dos produtos manufaturados estavam em alta e os agrícolas em baixa. A especialização agrícola estava cada vez mais crescendo e não tinha mais espaço para trabalho nessa área, liberando mão de obra para as cidades, que atraíam grande número de camponeses. Os trabalhadores enfrentavam crescente rigor das corporações de ofício na defesa de seus privilégios e também temiam a concorrência que os recém-chegados representavam. A crescente mão de obra levou os burgueses a tentarem aumentar os lucros por meio da redução e congelamento dos salários dos artesãos (NAPOLEONI, 1963).

Mas, no que diz respeito ao grupo de pessoas que ficavam responsáveis por esse trabalho, é importante ressaltar que naqueles centros conhecidos como burgos, as pessoas com maior prestígio e que compunham as mais altas classes sociais eram os burgueses, comerciantes bem-sucedidos que ascendiam socialmente por conta de seu acúmulo de capital. Esses indivíduos eram os principais responsáveis pela criação das corporações de ofício, organizações que reuniam um bom contingente produtivo para fabricar determinados produtos em uma escala e padronização maior, se assemelhando bastante a uma produção fabril (STEINMANN; OLMO. 2004). Aliado a isso, Rezende (1995) relata que os burgueses-mercadores buscavam alternativas e decidiram contratar mão de obra rural, fornecendo para os trabalhadores as matérias primas e pagando-lhes por unidade produzida. As vantagens trazidas por esse sistema era de que, com o melhor controle da mão de obra, acarretava no barateamento do custo final e o aumento do volume de produção frente a rígida corporação de ofício urbana.

Porém, tal especialização produtiva não se restringiu apenas ao âmbito estrutural da sociedade europeia. Esse momento histórico é marcado pelo início do capitalismo, também, pela expansão marítima e o estabelecimento de colônias, em que cada metrópole acabava por selecionar o foco produtivo que seria destinado no território conquistado para disputar com a economia geral, iniciando o processo de especialização na Divisão Internacional do Trabalho que temos até os dias de hoje (FALCON, 1990).

Sendo assim, é possível perceber facilmente o destaque que tal cenário possui como o início do processo que hoje se conhece como capitalismo, seja pelas estruturas de trabalho, relações comerciais e monetárias, os objetivos baseados na apropriação de excedentes ou na especialização produtiva como forma de garantir a autonomia econômica.

Um outro autor relevante para o pensamento econômico atual foi Adam Smith, inglês que viveu em um período histórico ainda de transição no qual “os governos absolutistas, na Europa, de um lado, protegiam a burguesia com leis mercantilistas em defesa das economias nacionais e, de outro, sustentavam o luxo da nobreza com base nos valores da Idade Média” (BORGES; YAMAMOTO, 2014, p.30).

Adam Smith, no fim do século XVII, se preocupou com os meios para aumentar a produtividade. Ele atribuiu valor social ao trabalho e ao parcelamento desse, já que defendeu que a manufatura aumentaria a abundância geral, entre todas as camadas sociais. (ANTHONY, 1977 apud BORGES; YAMAMOTO, 2014). Para esse economista é necessária especialização no trabalho devido as aptidões individuais, considerando a divisão do trabalho como consequência de aptidões da natureza humana.

Os autores ainda demonstram que a sofisticação da divisão parcelada do trabalho de Adam Smith atrelada à introdução de máquinas, demarcaram o início do capitalismo, em que esses instrumentos aperfeiçoaram os processos de desenvolvimento do mesmo, contribuindo para a ampliação da produtividade e da mais-valia. Para Smith a economia se abasteceria graças ao ganho de produtividade, considerando a economia liberal, que valorizava a iniciativa privada.

Além dessa concepção do trabalho como mercadoria, surge uma nova concepção, a instrumentalidade econômica do trabalho. Essa nova visão contradiz com os objetivos de buscar máxima lucratividade dos moldes capitalistas e com isso, torna-se necessário mudar a maneira do homem compreender e legitimar o lucro. O novo modelo de produção afetou diversos aspectos da organização da vida e sociedade, como a separação do ambiente doméstico e de trabalho; reunir diversas pessoas em um único lugar (fábricas) em torno de uma única atividade econômica; intensificar o desenvolvimento das cidades separadas do campo. Assim, as fábricas introduziram novidades no planejamento, organização e execução do trabalho, também como a necessidade da padronização da qualidade dos produtos e procedimentos (BORGES; YAMAMOTO, 2014).

Essas mudanças e novidades promoveram o surgimento de funções para fiscalização e controle do trabalho, pois não foi simples a adaptação do trabalhador, mas sim um real desafio para que se submetessem a tais condições. Por outro lado, devido ao almejo da produtividade e

pelo modo de produção vigente, houve o esvaziamento na qualidade do trabalho, devido ao desgaste e à exigência por produtividade. Além da necessidade do dinheiro que irá sustentar a vida da pessoa, houve um fenômeno histórico de valorização do trabalho como algo intrínseco do cotidiano das pessoas, em que estar ocioso representava uma condição negativa perante a sociedade (FALCON, 1990).

Como referencial para resolver as contradições dos modelos de exigências apresentadas ao trabalhador, Weber (1967 apud BORGES; YAMAMOTO, 2014) utilizou o protestantismo e o reconheceu como formulação ideológica. Houve também contribuição da tradição paternalista, sendo ela considerada um elemento ideológico sobre a relação entre empregador e empregado, postulando a naturalização perante à autoridade hierárquica e à obediência. Devido aos movimentos históricos que significaram certa aversão ao tradicionalismo da igreja católica, e até mesmo a instituição de novas vertentes filosóficas e religiosas fizeram com que se exaltasse o trabalho, sendo ele o único caminho utilizado pelo homem para satisfazer a Deus e/ou para conseguir a salvação. Para Weber, a formulação do protestantismo acético também possuía a noção de prova, sendo que quanto mais se trabalha, mais é merecida a graça divina. O sucesso (riqueza) é resultado desse trabalho, em que ter a graça divina é uma responsabilidade individual. Assim, o trabalho utilizado como forma para atingir um bem maior é associado a ética de comprimento de dever (BORGES; YAMAMOTO, 2014).

Devido ao processo de elaboração ideológica do trabalho e das maneiras utilizadas para justificar o esforço e submissão do trabalhador abrangendo também a sua exaltação. Para Anthony (1977 apud BORGES; YAMAMOTO, 2014) a justificativa para isso se dava pela "glorificação do trabalho", e, outros autores, pela "construção da ética do trabalho" (BÜLCHOLZ, 1977 apud BORGES; YAMAMOTO, 2014). A partir dessas elaborações designadas ao trabalho, pode-se constatar que, culturalmente, tal questão foi concebida como central para os indivíduos, pois assim ele iria conquistar sucesso individual. O trabalho deveria ser executado de forma planejada, padronizada e disciplinada, sendo que para se atingir valores sociais exige qualificações e dedicação máxima, é tratado como mercadoria e também baseado no poder sustentado pelo capital e meios de produção atrelada ao saber fazer, com possibilidade de conceder recompensas e punições para as minorias trabalhadoras (CANTU, 1967).

De acordo com Borges e Yamamoto (2014) com as condições ideológicas formuladas e favorecendo as classes divergentes da sociedade, os trabalhadores ainda não se encontravam satisfeitos. A história do desenvolvimento do sistema capitalista também representa a história da resistência por parte dos trabalhadores, considerando que houve embates referentes a regulação

da jornada de trabalho nas leis fabris na segunda metade do século XIX, como forma de o proletariado impor limites perante o sistema capitalista. A cooperação da massa trabalhadora proporcionou benefícios ao trabalhador, como condições para a construção da sua consciência de classe, o que estimula o desenvolvimento da própria organização na qual eles trabalhavam. No final do século XVIII e o século XIX nos países desenvolvidos houve o marco do desenvolvimento sindical, quando as principais ideias que abasteceram o regime capitalista foram reflexões marxistas e anarquistas.

A partir da formulação do sistema capitalista e como ele concebe o trabalho, o capitalismo monopolista e oligopolista foi sendo construído. As organizações do trabalho estavam crescendo durante o século XIX nos países centrais do capitalismo, tornando assim, sistemática a resistência à exploração e mais complexa as relações dentro das fábricas. Junto a esse contexto, estava ocorrendo uma forte influência do positivismo atrelada as ideias iluministas, em que era valorizada a razão, objetividade, desenvolvimento científico e evidências empíricas e sensíveis. Com esse conjunto de fatores socioeconômicos e políticos, criou-se um contexto favorável à profissionalização da gerência do trabalho e das empresas, elaborando, assim, uma sustentação científica para a concepção e organização do trabalho (NAPOLEONI, 1963).

A partir da produção de Borges e Yamamoto (2014), podemos traçar um eixo comparativo entre as correntes históricas do Taylorismo e Fordismo, formas de organização da produção industrial que revolucionaram o trabalho fabril durante o século XX. Esse contexto, Taylor propunha que houvesse o objetivo de assegurar o máximo de desenvolvimento para o patrão, ao mesmo tempo assegurar o máximo o desenvolvimento dos empregados, sendo preciso dar ao trabalhador o salário que o mesmo almeja e para o empregador baixo custo na produção. Taylor considerou também a eliminação de causas que contribuem na demora para a execução do trabalho com o interesse de reduzir custos da produção, substituindo os lentos e ineficientes por rápidos trabalhadores, defendendo que sempre há um método mais rápido e um instrumento melhor. Com isso, seria necessário que o trabalho fosse subdividido em tarefas com pouca variação de operações por parte dos funcionários e com tempo cronometrado para a execução do trabalho. Na execução do trabalho, o trabalhador deveria ser poupado de pensar para que possa ganhar mais rapidez e exatidão no trabalho e, portanto, teve o parcelamento e separação na execução do trabalho para poder aumentar a produção e também o controle sobre ela.

De acordo com os autores, devido a essa administração científica do trabalho e a preocupação com o planejamento da execução de tarefas, acabou sendo intensificado o processo de exploração e alienação do trabalho por conta da radicalização da monotonia e separação entre o pensamento e a execução dele, ampliando assim, a mais valia.

Paralelamente a esse desenvolvimento, de acordo com Borges e Yamamoto, 2014, surgiu um movimento liderado por Henry Ford conhecido como fordismo, que contribuiu para inovações tecnológicas como a mecanização e progressos econômicos, colaborando para o desdobramento da organização do trabalho e da gestão pessoal. Isso porque, nos moldes estruturais de se realizar a produção via manufatura, Ford propunha uma melhor organização que se utilizava de inovações como cadeias de montagem sobre esteira rolante, originando assim o conceito moderno de linha de produção aliada a especialização do trabalho.

De acordo com os autores, o modo de organização do trabalho proposto por Ford estabelecia o controle do ritmo produtivo se baseando na capacidade e respectiva velocidade de produção e quantidade de maquinário que existia em uma fábrica, não mais pela relação entre trabalho puramente humano e sua supervisão de mesma origem, o que poderia ser falho. Devido a problemas internos nas empresas quanto a eficácia da produtividade, Ford adotou posturas mais rígidas e controladoras com relação a seus funcionários, incrementando uma nova política salarial, onde o pagamento dependia não apenas da produção do funcionário, como também dos hábitos de vida, sendo que cada funcionário era supervisionado dentro e fora da empresa.

A concepção capitalista tradicional do trabalho foi reafirmada devido a essas abordagens citadas acima, fordismo e taylorismo, elaboradas no final século XIX e início do século XX. Tais contribuições conseguiram forte adesão por parte dos empresários fabris e rejeição por parte dos trabalhadores. Nesse período, devido à forte contribuição da igreja católica foi elaborada a Encíclica Social *Rerum Novarum*, que reafirmou a premissa de desigualdade própria entre os seres humanos e o caráter expiatório do trabalho, além de desenvolver o argumento a favor da união entre trabalho e capital, combatendo a violência de ambos e criticando o descumprimento de obrigações do trabalho e o pagamento de salários insuficientes para assegurar a existência (BORGES; YAMAMOTO, 2014).

Foi devido á colaboração de classes e proteção social, que a encíclica *Rerum Novarum*, escrita por Leão XIII em 1891, postulou a proteção dos trabalhadores através de reformas sociais, com a adoção de salários justos, benefícios sociais e organizações sindicais. O papa, aceita a propriedade privada dos meios de produção ao mesmo tempo em que aceita a divisão da sociedade entre indefesos e fortes, combatendo o conceito de luta de classes e, de acordo com o papa, a proteção ao trabalhador seria utilizada com o intuito de harmonizar os ricos dos pobres (FALEIROS, 1988).

Outro aspecto importante do final do século XIX e começo do século XX, foi a produtividade sindical partindo do papel central do trabalho na vida das pessoas e na organização da sociedade. Ocorreu também o surgimento de greves gerais decorrentes de diversos problemas

como péssimas condições de trabalho, inexistência de assistência médico-hospitalar, extensas jornadas de trabalho e ausência de descanso semanal. Devido a greves no início do século, em 1917, surgem projetos de leis para regulamentar o trabalho, abordando diversos aspectos como a jornada de trabalho, o trabalho feminino, o trabalho de menores, as creches nos estabelecimentos industriais, o contrato e a aprendizagem (BORGES; YAMAMOTO, 2014).

No contexto de busca do estabelecimento do ciclo progressista na economia, Keynes fortaleceu as noções de consumo e de produção em massa, bem como a política de remuneração, e buscava adotar a regulação estatal modificando aspectos referentes a relações de trabalho. Segundo o economista, é preciso da criação de estratégias estatais para a sustentação do pleno emprego com o intuito de manter a capacidade de compra no mercado com salários suficientes e, para atingir seu objetivo, Keynes propôs o aumento de gastos públicos, com a finalidade de dar trabalho para os desempregados e auxílios que estimulassem a demanda (FALEIROS, 1988).

Em detrimento dos conflitos trabalhistas, foram construídos campos gerenciais e socioeconômicos para a superação da situação que estava afetando o mundo do trabalho. O fato mais marcante do período foi o plano econômico Keynesianista, que abrange programas governamentais e evidencia que o capitalismo não possui forças internas capazes de se auto estabilizar em situação de pleno emprego, partindo de uma compreensão macroeconômica, sendo assim importante a intervenção do Estado na Economia. Ainda, Borges e Yamamoto dizem que

[...] um ponto central na abordagem keynesiana da economia é a noção de ciclo progressista, ou virtuoso, no qual o consumo gera demanda de produtos, que gera empregos, e estes por sua vez, mantêm ou aumentam os níveis de consumo. Tal ciclo progressista consiste em fazer girar ou movimentar os recursos econômico-financeiros. Para o ciclo ser mantido, demanda novos aumentos de produtividade do trabalho o que é buscado na aplicação do taylorismo-fordismo, recuperando o modo de organização do trabalho da fase anterior dentro de novos marcos socioeconômicos. (BORGES; YAMAMOTO, 2014. P.41).

Devido à expansão capitalista que estava ocorrendo, houve o desenvolvimento da tecnologia e dos equipamentos de produção que fizeram com que as políticas sociais implantassem áreas de lazer, esporte, escolas, praças, creches e espaços culturais. Para justificar as novas intervenções do Estado, foi utilizado, nesse momento, o discurso de qualidade de vida, considerando a inserção de novos equipamentos como melhoria de vida. Os discursos na época a respeito das intervenções do Estado apresentam as políticas sociais como boas em si e com aqueles que a fazem, induzindo a população a acreditar na bondade do sistema e na responsabilidade individual do fracasso, sendo a doença, o desemprego e a fome atribuídos a falhas individuais ou falta de sorte, pois com as políticas sociais o sistema se preocupa com todos (FALEIROS, 1988).

A contribuição do tratado de Versalhes no final da Primeira Guerra Mundial (ocorrida entre 1914-1918) aplicou direitos trabalhistas e previdenciários para a população, mas foi no final da Segunda Guerra (1939-1945) que o sistema de proteção social se expandiu ao indivíduo que perdesse sua fonte de renda, exigisse uma suplementação temporária ou se preparasse para ingressar no mercado de trabalho, como é o caso do seguro desemprego, do salário-família e da formação profissional. Esse sistema que garante serviços e benefícios do Estado ao cidadão é nomeado por alguns como “Welfare State” ou “Estado do Bem-Estar” e, por outros, “Estado de Providência” ou “Estado Assistencial”. Nesse sistema, o Estado garante ao cidadão a oportunidade de acesso gratuito a certos serviços e a prestação de benefícios mínimos para todos. Tal igualdade no âmbito das políticas sociais refere-se ao mínimo para manter a subsistência do indivíduo em situação de abandono familiar ou velhice (FALEIROS, 1988).

Dentre os critérios para ingressar no programa de assistência, estão os indivíduos que não estão trabalhando devido a impossibilidades individuais ou sociais, estando sem seguro-desemprego, sem fonte de renda e com um mínimo "aceitável" de bens. É preciso também que o indivíduo se submeta a comprovação de carência. “Apesar de ser considerada um direito, a assistência se apresenta como um estigma, pois é atribuída, após a análise de cada caso, aos "incapazes" de trabalhar, o que vem a tornar-se uma vergonha numa sociedade competitiva e consumista (FALEIROS, 1988, p. 22). Assim,

[...] no Estado do Bem-Estar social, a maior ou menor restrição ao acesso a bens e serviços sociais está articulada ao desenvolvimento do capitalismo e de suas contradições. Nesse contexto, o Estado deve manter os mecanismos do mercado de trabalho e as relações capitalistas de produção ao mesmo tempo que regula as atividades do mercado e da produção e atende à prestação de serviços e benefícios como direito da cidadania. Essa regulação estatal não é, pois, fruto de uma evolução do humanismo, mas das próprias contradições e conflitos de uma sociedade que produz incessantes riscos para a vida das pessoas e o esgotamento da força de trabalho. (FALEIROS, 1988, p. 26).

A partir do que foi apresentado, esta subseção teve como objetivo contribuir com a compreensão sobre o contexto econômico e das demandas dos modelos de gestão ao longo do tempo. Após a explanação sobre o histórico dos processos de inclusão e exclusão social a serem apresentados na próxima subseção buscar-se-á refletir sobre o papel da psicologia organizacional e do trabalho diante da demanda de produtividade e qualidade e a demanda social da inclusão de deficientes no mercado de trabalho.

2.2 O MERCADO DE TRABALHO E A INSERÇÃO DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA

As pessoas com deficiência são aquelas que possuem limitações funcionais, podendo ser qualquer dificuldade permanente para enxergar, ouvir ou se mobilizar, por exemplo. Até a metade do século XX, esses indivíduos tiveram sua trajetória de vida quase que exclusivas para suas famílias. Aos poucos percebeu-se que esse tema não deveria ter essa única abordagem, passando a ser também responsabilidade do Estado, transferindo assim a responsabilidade para instituições privadas e beneficentes que eram eventualmente apoiadas por ele. Essas instituições, por sua vez, ampliaram sua atuação para além de reabilitações médicas e assumiram a educação das pessoas com deficiência, pois foi possível compreender que pessoas com deficiência poderiam frequentar ambientes escolares e de trabalho que eram comuns a toda a população, frequentando também comércio, bares, restaurantes ou prédios públicos. Sendo assim, elas não precisavam sempre estar em seu espaço familiar ou de instituições especiais (GARCIA; MAIA, 2014).

A deficiência pode ser também considerada como fenômeno que não pertence apenas em um único indivíduo, pois é considerada um acontecimento que ocorre numa dada família, comunidade, subcultura e sociedade. Sendo assim, é possível a compreensão do indivíduo com deficiência quando se analisa a dinâmica de relações interpessoais, com foco nas ações ambientais relacionadas com a presença e atuação do indivíduo e o que as ações do ambiente significam para o próprio indivíduo (AMIRALIAN, 1986).

O percurso histórico das pessoas com deficiência ocorreu em diferentes culturas e países, sendo marcado por uma fase inicial de eliminação e exclusão, passando também por um período de integração parcial com relação a maioria pertencente a sociedade através do atendimento especializado (GARCIA; MAIA, 2014). Pode-se verificar que ocorreu uma evolução referente ao atendimento, educação e tratamento dos indivíduos com deficiência, o que está diretamente relacionado com a evolução das ciências e ao sistema de valores pertencentes a cada sociedade. Assim, as concepções que buscam classificar os comportamentos dos indivíduos com deficiência são divididas em pré-científicas e científicas (AMIRALIAN, 1986).

Podendo adotar as definições de Amiralian (1996) com relação às características na concepção pré-científica, a compreensão e o tratamento dos indivíduos com deficiência eram muito mais influenciados pelos valores culturais e éticos do que se for comparar com uma explicação natural dos eventos. Na Idade Antiga, procurava-se explicar o comportamento diferente como sendo consequência de forças sobrenaturais. Os homens na antiguidade, os egípcios, praticavam a trepanação (abertura do orifício do crânio), sugerindo a crença de uma concepção demonoló-

gica da doença, cirurgia que, historicamente, era realizada com o intuito de que os espíritos malignos saíssem do corpo. É importante destacar também que nessa época ocorria a valorização do aspecto físico que impediam a aceitação de qualquer tipo de mutilação no corpo.

Na Idade Média, considerada a Idade das Trevas para a ciência, intensifica-se a crença do sobrenatural, pois, nessa época, a prática da magia e as relações com o demônio eram dogmas aceitos e o homem passou a ser considerado como submetido a poderes invisíveis, para o bem e para o mal. Com isso, observa-se diversas atitudes com relação aos indivíduos anormais, dependendo do tipo de deficiência que apresenta, sendo assim, os psicóticos e epiléticos eram considerados como possuídos pelo demônio e também, alguns estados de transe eram considerados como possessão divina, sendo os cegos considerados videntes, profetas e adivinhos (AMIRALIAN, 1986).

Foi no final da Idade Medieval, influenciada por organizações cristãs, que surge o atendimento assistencial, sendo tratado como organização que abrigava os desprotegidos, infelizes e doentes de todas as espécies. Mas, mesmo assim, não se tinha muita consideração com relação aos indivíduos que se diferenciavam dos padrões comuns de comportamento por qualquer razão, sendo sempre tratados como marginais na sociedade. Devido ao Renascentismo e as pautas voltadas ao conhecimento científico, houve preocupações com relação ao indivíduo e a busca de soluções, com base na ciência, para seus problemas. Com o desenvolvimento da medicina, as pessoas começaram a contestar os maus tratos aos “possessos”, que posteriormente passaram a ser considerados “doentes”. Além disso,

[...] no final do século XVIII, quando Pinel modificou a estrutura dos hospitais psiquiátricos, soltando das correntes os loucos internados, que se iniciou, do ponto de vista histórico, uma atitude mais humanitária para com os doentes mentais. A partir deste momento, muitas explicações e pesquisas surgiram com o objetivo de estudá-los. O desenvolvimento das ciências da educação e da psicologia propiciou uma maior compreensão das necessidades do ser humano e, conseqüentemente, dos programas que melhor atendessem às necessidades dos indivíduos excepcionais (AMIRALIAN, 1986, p. 2).

Assim, surgem as concepções científicas pautadas na evolução da ciência, principalmente Ciências Humanas e, em especial, a psicologia como ciência do comportamento, que trouxe novas visões com relação aos indivíduos com deficiência. Com a supremacia da medicina sobre as outras áreas da saúde, a deficiência passou a ser vista como conceito clínico. O indivíduo deixou de ser “possuído” e passou a ser considerado “doente”, se assemelhando com a patologia física. Para a ciência biomédica tradicional a deficiência é vista como doença, sendo suas manifestações físicas ou comportamentais consideradas como sintomas, e a observação desses sintomas leva a um diagnóstico (AMARAL, 1996).

Esse ponto de vista médico tradicional prevaleceu durante muitos anos e, atualmente, podemos verificar que algumas pessoas e até mesmo algumas instituições consideram o indivíduo com deficiência como um doente, e o médico é visto como elemento fundamental na equipe que atende a esses indivíduos. Com a evolução das ciências que estudam os homens, como por exemplo a educação, a sociologia e a psicologia, começaram de fato a estudar e analisar o comportamento desses indivíduos, o que rege a aquisição desses comportamentos e as influências sociais nessas aquisições. A partir disso, surgem novas atitudes, programas e técnicas necessárias e capazes de promover o desenvolvimento desses indivíduos (AMIRALIAN, 1986).

A partir da evolução das ciências que estudavam os homens, como a educação, sociologia e psicologia, a deficiência passou a não ser mais considerada como “doença” e passa a ser considerada “condição”, na qual são necessárias medidas educacionais, sociais, psicológicas e médicas específicas para que possam favorecer o desenvolvimento dos indivíduos e ajudá-los a conseguir ajustamento satisfatório na sociedade. O termo excepcional está relacionado com condições educacionais e de aprendizagem, se referindo a aqueles que possuem necessidades educacionais diferentes da maioria das crianças e jovens (AMIRALIAN, 1986). Porém, esse termo se reafirmou na década de 50 e foi cada vez mais se fortalecendo até as décadas de 70 e 80, mas não é mais utilizado atualmente. Esse termo teve sua origem devido a um período de enfrentamento de preconceitos, substituindo as palavras que possuíam cunho depreciativo. Ao longo dos anos o termo “excepcionalidade” pode ser visto como uma generalização indevida e um eufemismo, e este termo pode ser substituído por uma dominação geral como deficiência, ou condições mais peculiares como deficiência física, mental, entre outras (AMARAL, 1996).

Na perspectiva tradicional, o indivíduo que se desvia da norma é encarado como uma pessoa com características intrínsecas e não saudáveis, diagnosticadas a partir de uma perspectiva médica ou psicológica que se preocupa na distinção do “sadio” e do “não sadio”. Sendo assim, o mal estaria localizado no indivíduo e seria considerado como fenômeno endógeno ou hereditário. A própria designação do grupo como excepcional supõe que a sociedade seleciona certos padrões de normas e atributos, considerados indesejáveis, e aqueles indivíduos que fogem do padrão pré-estabelecido, são considerados e tratados como divergentes (AMIRALIAN, 1986).

No ponto de vista médico, a pessoa com deficiência precisa ser curada, tratada, reabilitada, habilitada, entre outros aspectos, com o objetivo de se adequar a sociedade como ela é. Sendo assim, este modelo é responsável pela resistência com relação a aceitação das necessidades de mudança em estruturas e atitudes para a inclusão, possibilitando que as pessoas com deficiência busquem se desenvolver em diversos aspectos como, pessoal, social, educacional e profissional (SASSAKI, 2003).

Devido a esses olhares da sociedade com relação ao deficiente, a exclusão ocorria em qualquer atividade por ser considerado inválido, sem utilidade para a sociedade e incapaz para trabalhar. É importante ressaltar também que essas características eram atribuídas indistintamente a todos aqueles que apresentassem alguma deficiência. Com isso, surge a ideia de integração com o objetivo de derrubar a prática de exclusão social na qual as pessoas com deficiência eram submetidas. Aproximadamente a partir do final da década de 1960, o movimento que buscava a integração social começou a inserir pessoas portadoras de deficiência em diversos sistemas como a educação, o trabalho, a família e o lazer. Essa nova abordagem teve como base o princípio de Normatização e *Mainstreaming* (SASSAKI, 2003).

No princípio de normatização buscava-se criar ambientes com mais similaridades possíveis como aqueles vivenciados pela população em geral daquela sociedade, partindo do pressuposto de que as pessoas com deficiência possuem direito de experienciar o estilo de vida que seria comum, ou normal, mas esse pressuposto cria um mundo separado do qual os outros indivíduos pertencem. O princípio de *Mainstreaming* "termo que na maioria das vezes tem sido utilizado sem tradução e que significa levar os alunos o mais possível para os serviços educacionais disponíveis na corrente principal da comunidade." (SASSAKI, 2003, p.32) corresponde ao que é considerado integração de crianças e jovens, em que se consegue acompanhar alunos comuns sem que a escola precise ter uma atitude inclusiva, buscando inserir os alunos no sistema educacional o mais próximo possível do sistema pertencente na comunidade. A partir desses princípios, é possível destacar que eles foram muito importantes para adquirir na sociedade e nos indivíduos o conhecimento de diversas experiências de integração, abrindo espaço para o surgimento da inclusão e equiparação de oportunidades (SASSAKI, 2003).

A prática de integração social teve maior força a partir da década de 1980 devido ao surgimento da luta pelos direitos das pessoas com deficiência. No final da década de 1980 e início da 1990, instituições sociais e organizações de pessoas com deficiência perceberam que a tradicional prática não era suficiente para acabar com a discriminação contra esses indivíduos devido a integração social inserir na sociedade aqueles que fossem compatíveis com os padrões vigentes, refletindo o modelo médico de deficiência (SASSAKI, 2003).

A inclusão social é designada como um processo que contribui para a construção de um novo tipo de sociedade a partir de diversas transformações, sejam elas pequenas ou grandes, nos ambientes pertencentes a sociedade e na mentalidade das pessoas, como também do próprio portador de necessidades especiais. No processo de inclusão, a sociedade se adapta para poder incluir a partir do entendimento de que ela precisa ser capaz e atender as necessidades dos membros, aceitando as diferenças individuais. Com isso, o processo de inclusão vem sendo aplicado em

diversos âmbitos, sendo eles educação, lazer, transporte, por exemplo, e quanto mais cedo os diversos sistemas adotarem a prática de inclusão, mais nos aproximaremos de uma construção da verdadeira sociedade para todos, uma sociedade inclusiva (SASSAKI, 2003. FERNANDES; SCHLESENER; MOSQUERA, 2013). A inclusão social pode ser também entendida como o direito de exercer a cidadania, participação na condição de cidadão na sociedade, com mesmos direitos e deveres dos demais membros, com direitos civis, políticos e sociais, o qual compreende o bem-estar do indivíduo, com direitos a segurança, ao trabalho, ao lazer, à educação, à saúde, entre outros (BRUMER; PAVEI; MOCELIN, 2004).

A Declaração de Salamanca, citada em “A ‘Declaração de Salamanca’ hoje: vozes da prática” (2013) reafirma o direito de todos à educação, reconhecendo a necessidade e urgência de ensinar a todas as crianças, jovens e adultos com necessidades especiais dentro do sistema comum de educação e apoia a linha de ação referente as Necessidades Educacionais Especiais, servindo como guia para organizações e governos. Essa declaração faz apelo a todos os governos e o instiga a investir esforços na identificação e estratégias de intervenção, assim como nos aspectos profissionais das pessoas portadoras de deficiência (EVARISTO; FRANCISCO, 2013).

A Declaração de Salamanca propõe também a preparação dos jovens, onde eles deverão ser auxiliados para realizarem a transição das escolas para a vida adulta. Com isso, é dever das escolas ajudá-los a ser economicamente ativos, auxiliando também na promoção de habilidades necessárias para a vida cotidiana, às demandas sociais e de comunicação. Esses aspectos exigem diversas técnicas de capacitação e experiência direta em situações reais fora da escola (EVARISTO, FRANCISCO, 2013).

Atualmente no Brasil há o Conselho Nacional dos Direitos da Pessoa com Deficiência (CONADE) o qual faz parte da estrutura básica da Secretaria Especial dos Direitos Humanos, este órgão foi criado com a finalidade de acompanhar e avaliar o desenvolvimento da política de inclusão da pessoa com deficiência e das políticas de diferentes setores, como educação, saúde, trabalho, assistência social, transporte, cultura, turismo, desporto, lazer e políticas urbanas. Esse Conselho foi criado devido aos dados estatísticos do IBGE, censo de 2000, de que no Brasil, existem 24,6 milhões de pessoas com algum tipo de deficiência ou incapacidade, representando 14,5% da população brasileira (RIO DE JANEIRO, 2013).

Em paralelo a isso, a Constituição Federal de 1988 proíbe qualquer ato discriminatório a pessoas com Deficiência. No artigo 7º, parágrafo XXXI da Constituição está proibido qualquer discriminação com relação ao salário e critérios de admissão do trabalhador portador de deficiência. No Art. 23, parágrafo II alega ser o dever da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos

Municípios o cuidado com a saúde, assistência pública, proteção e garantia dos direitos das pessoas com deficiência.

A Organização Internacional do Trabalho (OIT) no Brasil promove a igualdade de condições e tratamento no local de trabalho, trabalhando com grupos excluídos da sociedade por decorrência da discriminação, como pessoas LGBTQ+, mulheres e homens transexuais, e pessoas com deficiência. De acordo com a OIT (2017) as pessoas com deficiência representam cerca de 15% da população mundial, e estas são frequentemente vítimas de discriminação e muitas vezes possuem seus direitos negados.

A Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência, no Artigo 27, parágrafo 1 afirma que o Estado deve reconhecer o direito das pessoas com deficiência ao trabalho, igualdade de oportunidade com os demais. Esse direito também engloba o direito da pessoa com deficiência de oportunidades para se manter em um trabalho de sua escolha, em um ambiente de trabalho que seja aberto, inclusivo e acessível para eles. A Convenção também proíbe a discriminação da deficiência a respeito de todas as questões que se relacionam com a forma de emprego, incluindo o recrutamento, admissão, permanência no emprego, ascensão profissional e condições seguras e salubres de trabalho.

A Convenção citada anteriormente também protege o direito das pessoas com deficiência de igualdade em relação aos demais, promovendo condições justas e favoráveis de trabalho, com iguais oportunidades e remuneração pelo trabalho com valores iguais, com condições seguras de trabalho. Assegura os direitos trabalhistas e sindicais em condições de igualdade, possibilita o acesso a programas de orientação técnica e profissional e proporciona serviços de colocação no trabalho e de treinamento profissional. Promove oportunidade de trabalho autônomo, empreendedorismo e desenvolvimento do próprio negócio, assim como o emprego no setor público e privado, mediante políticas e medidas apropriadas. Por fim, assegura que seja feita adaptações no local de trabalho para as pessoas com deficiência.

A Lei de Cotas, nº 8.213/91, no seu artigo 93, determina que as empresas privadas com cem ou mais funcionários empregados têm de reservar vagas para pessoas com deficiência, seguindo determinada proporção pré-estabelecida, sendo essas de: a) até 200 funcionários, 2% das vagas; b) 201 a 500 funcionários, 3% das vagas; c) 501 a 1000 funcionários, 4% das vagas; d) de 1001 em diante, 5% das vagas.

Sabe-se que o mercado de trabalho é bem exigente, e ingressar as pessoas com deficiência pode ser um processo muito complexo. Isso acontece por, ao ser inserida, ela acabar lidando com

diferentes formas de discriminação, podendo se desmotivar e dificultar a permanência no emprego. Com isso, as empresas devem oferecer condições que sejam dignas ao funcionário, como em diferentes aspectos, que devem ser pautadas em princípios éticos, visando buscar a melhoria ética e social para a inclusão de pessoas com deficiência (GONÇALVES; GARCIA, 2018).

O psicólogo possui Código de Ética a ser seguido, o qual contempla a adoção de normas que estabelecem as relações internas e externas da profissão. No Brasil, o Código de Ética Profissional do Psicólogo é estabelecido pelo Conselho Federal de Psicologia, pela necessidade de garantir uma relação adequada dos profissionais com a sociedade e, além de estabelecer padrões de conduta, busca promover a reflexão sobre a prática do psicólogo e para ele se responsabilizar pessoal e coletivamente por suas ações e consequências no exercício de sua profissão (BASTOS; YAMAMOTO; RODRIGUES, 2013).

É indispensável no momento em que vivemos que as instituições e organizações pertencentes na sociedade capitalista não estejam submissas ao capital, e que os profissionais tenham por função trabalhar contra a ordem do capital ou a favor dela. Mas para o psicólogo, a dimensão política de sua ação na prática profissional não está determinada pela subárea ou local no qual ele trabalha. Portanto, as questões éticas que os profissionais vinculados a Psicologia Organizacional e do Trabalho enfrentam, não difere de qualquer área da psicologia (BASTOS; YAMAMOTO; RODRIGUES, 2013).

No Código de Ética Profissional do psicólogo está previsto nos Princípios Fundamentais que:

- I. O psicólogo baseará o seu trabalho no respeito e na promoção da liberdade, da dignidade, da igualdade e da integridade do ser humano, apoiado nos valores que embasam a Declaração Universal dos Direitos Humanos.
- II. O psicólogo trabalhará visando a promover a saúde e a qualidade de vida das pessoas e das coletividades e contribui para a eliminação de quaisquer formas de negligência, discriminação, exploração, violência, crueldade e opressão.
- III. O Psicólogo atuará com responsabilidade social, analisando crítica e historicamente a realidade política, econômica, social e cultural.
- IV. O psicólogo atuará com responsabilidade, por meio do aprimoramento profissional contínuo, contribuindo para o desenvolvimento da Psicologia como campo científico de conhecimento e de prática.
- V. O psicólogo contribuirá para promover a universalização do acesso da população às informações, ao conhecimento da ciência psicológica, aos serviços e aos padrões éticos da profissão.
- VI. O psicólogo zelará para que o exercício profissional seja efetuado com dignidade, rejeitando situações em que a Psicologia esteja sendo aviltada.

VII. O psicólogo considerará as relações de poder nos contextos em que atua e os impactos dessas relações sobre as suas atividades profissionais, posicionando-se de forma crítica e em consonância com os demais princípios deste Código (CONSELHO FEDERAL DE PSICOLOGIA, 2005, p. 7)

Com isso, pode-se verificar que o profissional da área de Psicologia tem seu trabalho baseado nos Direitos Humanos, promovendo respeito, liberdade, dignidade, igualdade e integridade do ser humano. O psicólogo possui compromisso social e ético com as pessoas e com a coletividade, buscando eliminar negligências, discriminação, exploração, violência, crueldade e opressão que possa ocorrer com relação às pessoas com deficiência.

Ele não atua em apenas um âmbito social que é mais comumente associado a ele, o privado, mas acaba influenciando a sociedade de modo a englobar seus agentes de formas distintas e fazendo com que haja uma maior coesão com relação as pessoas com deficiência. Essa atuação social faz com que as experiências ali trocadas proporcionem um preparo e uma normalização do que poderia ser tratado de forma indevida ou, até mesmo, ser ignorada pelas empresas: excluir ao invés de incluir um profissional com deficiência, auxiliando no enfrentamento de discriminações e combatendo-as, guiado pelo compromisso social com os indivíduos, auxiliando para que sejam oferecidas condições dignas, sem se deixar ser influenciado por valores retrógrados e dimensões políticas.

Com base na Constituição de 1988, a sociedade deve se conscientizar de que a inclusão de pessoas com deficiência no trabalho não deveria ocorrer somente para obedecer a lei de cotas, mas também para garantir que seja efetivo o princípio de dignidade da pessoa humana, se tratando de um valor moral, próprio e intrínseco ao ser humano. Torna-se então necessário que se compreenda que essas pessoas estão lutando por seus direitos, e não por benefícios (GONÇALVES; GARCIA, 2018).

Quando as pessoas com deficiência não conseguem ser incluídas no mercado de trabalho, torna-se difícil ter uma vida social digna sem que haja a inclusão. As pessoas com deficiência sofrem restrições e complicações para ter oportunidade na competição pelo mercado de trabalho, uma vez que os padrões são visados a partir da cultura e instituídos pela sociedade, dificultando ainda mais essa situação como um todo (BASTOS; YAMAMOTO; RODRIGUES, 2013). Com isso, a participação de pessoas com deficiência no mercado de trabalho é importante por garantir a inclusão social e o respeito dos direitos, a oportunidade de trabalho e os princípios da dignidade humana e da igualdade.

No Brasil, há o sistema de cotas atuando nas iniciativas privadas e públicas para estimular esse aspecto. Mas, ainda assim, as pessoas com deficiência vivenciam diversos problemas sociais, culturais e econômicos, contribuindo para que os mesmos se afastem do convívio em sociedade, e conseqüentemente do mercado de trabalho. Existem diversos fatores que a agravam, como a qualificação profissional, experiência e acessibilidade, cabendo à empresa oportunizar da forma correta (com treinamentos internos) quando contrata um funcionário sem qualificação impossibilitando que seja determinado um setor específico para atuação deste funcionário (GONÇALVES; GARCIA, 2018).

No ambiente organizacional, os indivíduos incluídos com mais facilidade são aqueles considerados mais aptos e produtivos, visto que seguem as normas do sistema capitalista, que valoriza a quantidade de produção com relação a qualidade de vida do trabalhador. O indivíduo excluído é aquele considerado inapto, ou que possui o menor potencial de correspondência com relação as normas de produtividade, ou então, a pessoa com deficiência é contratada apenas para cumprir metas da empresa estabelecida pela lei de cotas, e com isso, as empresas evitam que o sistema jurídico-trabalhista imponha multas, impostas pelo ministério do Trabalho e Emprego nas organizações (CAMARGO et al., 2015).

A cultura presente nas organizações dificulta a recepção e a inclusão das pessoas com deficiência nos contextos de trabalho, pelo fato de a Cultura Organizacional sofrer influência direta da cultura predominante na sociedade, onde prevalece preconceitos socioculturais cristalizados. Portanto, a inclusão nas organizações depende diretamente das transformações sociais, envolvendo a redução de preconceitos permeados devido à falta de informações, desde as etapas iniciais de desenvolvimento dos indivíduos que pertencem a uma sociedade. A partir disso, torna-se necessário que as organizações implementem ações práticas com relação as dificuldades apresentadas por quem tenta incluir e que está tentando realizar o processo de inclusão, pois estas necessitam de melhor compreensão e recursos (CAMARGO et al., 2015).

De acordo com a Relação Anual de Informações Sociais, RAIS, 2018 na comparação entre 2011 e 2017 com relação aos deficientes que pertencem ao mercado de trabalho constatou que, em 2017, cresceu o número de empregos formais das pessoas com deficiência, conforme apresentado na Tabela 1.

Tabela 1: Brasil: Emprego segundo Tipo de Deficiência (2011/17).

Tipo Deficiência	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	Variação	%
Visual	21.847	26.119	33.505	39.580	46.913	53.438	62.135	8.697	16,3%
Intelectual (mental)	18.810	21.317	25.332	29.132	32.144	34.168	36.661	2.493	7,3%
Múltipla	4.144	4.696	5.490	6.708	8.108	7.287	7.657	370	5,1%
Física	174.207	170.468	181.464	192.432	200.794	204.554	212.878	8.324	4,1%
Auditiva	73.579	74.385	78.078	78.370	79.389	80.390	83.196	2.806	3,5%
Reabilitado	32.704	33.311	33.928	35.100	35.907	38.684	38.812	128	0,3%
Total	325.291	330.296	357.797	381.322	403.255	418.521	441.339	22.818	5,5%

Fonte: MTb/RAIS (2018).

Em 2017, o número de pessoas com deficiência (PCD) empregadas totalizava 441,3 mil, equivalente a 1,0% do total. Em relação ao ano 2016, houve expansão de 22,8 mil empregos, equivalente a 5,5%. Considerando a divisão de diferentes tipos de deficiência, os subconjuntos mais representados eram empregados com Deficiência Física (212,9 mil empregos), Deficiência Auditiva (83,2 mil empregos), Deficiência Visual (62,1 mil vínculos), Reabilitados (38,8 mil empregos), Deficiência Intelectual (mental) (36,7 mil vínculos) e Deficiência Múltipla (7,7 mil postos).

Comparando os dados acima com o ano de 2016 ocorreu expansão no emprego de Pessoas com Deficiência, sendo essa expansão equilibrada. Empregados com deficiência visual (+8,7 mil) e deficiência física (+8,3 mil), seguido por auditiva (+2,8 mil), intelectual (mental) (+2,5 mil), múltipla (+0,4 mil) e reabilitados (+0,1 mil).

De acordo com o Ministério da Economia (2019) as ações de fiscalização realizadas pela Secretaria Especial de Previdência e Trabalho do Ministério da Economia induziram a contratação de 46,9 mil Pessoas com Deficiência e reabilitados no ano de 2018, sendo 44.782 empregos formais e 2.118 aprendizes, sendo que ao todo foram realizadas 11,4 mil inspeções no país. Os números de operações e de trabalhadores contratados a partir de inspeções foram recordes desde 2003.

No ano de 2017 foram realizadas 9.727 operações de fiscalização do Trabalho, resultando na admissão de 37.534 trabalhadores portadores de deficiência, nos empregos regulares e aprendizes. Em decorrência das operações de fiscalização, desde 2003 houve a contratação de mais de 448 mil pessoas com deficiência e reabilitados no país.

De acordo com Dantas (2018), o ministro do trabalho Helton Yomura participou da aprovação de 145 novos veículos do Ministério do Trabalho, que foram utilizados como reforço para

as ações de fiscalização das superintendências regionais, sendo essas no total de 27. Os veículos irão ajudar na execução das atividades que irão combater as irregularidades pertencentes no ambiente de trabalho.

O Ministério da economia realizou diversas ações fiscais para o cumprimento da Lei de Cotas, a qual prevê que as empresas com mais de cem funcionários tenham empregado 2% de Pessoas com Deficiência, sendo que este percentual aumenta de acordo com o número de funcionários presentes nas empresas. O espaço para as pessoas com deficiência ainda é pequeno, como mostra a RAIS, que entre 2011 e 2017 aumentaram apenas 116 mil pessoas empregadas. Outro dado importante, é o do Cadastro Geral de Empregados e Desempregados (Caged) onde em 2018, 442.007 pessoas com deficiência foram empregados, com apenas 668 empregados de diferença entre um ano para o outro (BRASIL, 2019).

O chefe da Divisão de Fiscalização para Inclusão de Pessoas com Deficiência e Combate à Discriminação no Trabalho relatou que o contratante, muitas vezes, prefere não fazer adaptações necessárias para a inclusão do trabalhador com deficiência, pois essas adaptações geram alto custo, mas que necessitam ser feitas para atender a essa mão de obra, já que o número de pessoas com deficiência leve, as quais possuem alta capacitação, não são o suficiente para o preenchimento de todas as vagas (BRASIL, 2019).

De acordo com o Ministério da Economia (2019), no ano de 2019 os fiscais não irão verificar apenas o cumprimento das cotas, mas vão verificar também a acessibilidade apresentada nos ambientes de trabalho, pois segundo O chefe da Divisão de Fiscalização para Inclusão de Pessoas com Deficiência e Combate à Discriminação no Trabalho constatou que as empresas ou não incluem por falta de acessibilidade ou contratam as pessoas com deficiência, mas não propicia a elas um espaço adequado.

Percebe-se que a dificuldade da contratação de pessoas com deficiência nas empresas é referente a pouca disponibilidade que a mesma possui em querer contratar pessoas com grau mais alto de deficiência, sendo que essas necessitam de maior atenção e adequação específica. O posicionamento que os gestores possuem é que a contratação ocorre a partir do momento no qual estiver certificado que a pessoa com deficiência produza sua função, e não aceitam que os indivíduos com deficiência apresentem resultados inferiores aos demais. Devido a essa forma de pensamento dos gestores que as cotas para pessoas com deficiência não são atendidas em sua totalidade (SANTOS et al., 2014).

Na história da Psicologia Organizacional e do Trabalho diversos aspectos como dinâmicas sociais, políticas, científicas e tecnológicas marcam o mundo do trabalho, desafiam e obrigam

pesquisadores e profissionais a diversificarem suas atividades e mudarem o foco de trabalho, de aspectos mais técnicos e restritos para questões mais amplas e coletivas. Todas essas mudanças conduziram a práticas que olhassem a organização como um todo, observando impactos do trabalho sobre a vida social e com isso a saúde, bem-estar, estresse, equipes, carreira, desemprego e novas formas de organização ganharam espaço na área (BASTOS; YAMAMOTO; RODRIGUES, 2013).

O psicólogo do trabalho e das organizações vivencia diversos desafios da sua prática com o compromisso social, devido a sua inserção em um contexto contraditório. O compromisso social do psicólogo ultrapassa relações entre indivíduos, entre grupos e indivíduos, entre grupos e organizações. O psicólogo não atua no vácuo social, sem relações assimétricas de poder, enfrentando possíveis dificuldades em lidar com essa assimetria de poder (BASTOS; YAMAMOTO; RODRIGUES, 2013).

As relações assimétricas presentes nas organizações desafiam o profissional que trabalha nas organizações, pois há a sobreposição dos compromissos sociais e éticos nas empresas, as relações de poder são evidenciadas e a decisão do psicólogo irá refletir em suas escolhas individuais (BASTOS; YAMAMOTO; RODRIGUES, 2013). Assim, o psicólogo irá lutar para a prática do compromisso social nas instituições a favor de um ambiente inclusivo para as pessoas com deficiência, a fim de que elas exerçam a cidadania como todos os outros pertencentes à sociedade.

Aqui se encerra a revisão de literatura e a partir dela será apresentado método utilizado no trabalho na próxima seção.

3 MÉTODO

3.1 TIPO DE PESQUISA

O presente trabalho se pautou na revisão sistemática da literatura. Considerando a revisão bibliográfica, é visto que esse tipo de pesquisa, de acordo com Gil (2017), é elaborado com base em materiais já publicados, que tradicionalmente inclui materiais impressos como livros, revistas, jornais, teses, dissertações e anais de eventos científicos, bem como materiais disponíveis na internet.

A principal vantagem desse tipo de pesquisa é que ela permite ao investigador a cobertura de uma gama de fenômenos muito mais ampla do que aquele que poderia pesquisar diretamente. Em alguns casos, pode ocorrer certas desvantagens nesse tipo de pesquisa, pois as fontes descritas podem ter sido coletadas ou processadas de forma inadequada e, assim, o pesquisador estará cometendo o mesmo erro (GIL, 2017).

Essa pesquisa possui a caracterização de exploratória quanto ao objetivo, pois proporciona maior familiaridade com o tema, tornando-o explícito ou construindo hipóteses. Proporciona também o aprimoramento de ideias, com planejamentos flexíveis e possibilita a consideração dos mais variados aspectos relativos ao que será estudado (GIL, 2017). Esse tipo de pesquisa busca levantar informações sobre um determinado objeto de estudo, delimitando um campo de trabalho e mapeando condições de manifestação do objeto de estudo (SEVERINO, 2015).

Essa pesquisa também adotará abordagem quantitativa e qualitativa. Ela se designa quantitativa devido a organização de tabelas e quadros, apresentando e computando dados que serão coletados através dos artigos. Para a abordagem qualitativa serão produzidas sínteses e serão explorados os conjuntos de significados presentes nos materiais coletados (MORAES, 1999).

3.2 FONTES BIBLIOGRÁFICAS

Os instrumentos analisados foram artigos publicados nas bases de dados Scielo, Pepsic e Lilacs.

3.3 PROCEDIMENTO PARA COLETA DE DADOS

O procedimento adotado para a pesquisa de revisão sistemática da literatura é baseado nas fases propostas por Kitchenham (2004 apud MORAIS; CONCEIÇÃO, 2018) que segue um

regulamento para identificação, seleção, avaliação e interpretações dos resultados da pesquisa. Esse regulamento é definido por fases como: (1) Pesquisa de literatura utilizando bases digitais; (2) Filtragem das publicações com base nos títulos e resumo dos materiais encontrados nas bases digitais; (3) Seleção dos materiais que sejam mais relevantes para o contexto da pesquisa; (4) Estabelecimento de critérios de inclusão e exclusão; (5) Seleção final das publicações encontradas.

Foram analisados, nessa pesquisa, artigos publicados em periódicos científicos sobre a inclusão das pessoas com deficiência. Esses materiais encontrados nas bases de dados da Scielo, Lilacs e Pepsic foram analisados, sendo excluídos da análise livros, teses, dissertações, monografias e anais. O critério de inclusão foram artigos encontrados nas bases de dados citadas acima, dos últimos cinco anos, de 2014 a 2019. Os descritores utilizados foram “inclusão + trabalho e inclusão + mercado de trabalho”.

Antes de chegar aos 30 artigos definitivos para a análise, foram encontrados um total de 3.844 artigos, mas considerados apenas quarenta artigos após a primeira seleção, conforme exposto na Tabela 2. Na base de dados que possui o resultado de zero artigos considerados, foi devido aos artigos encontrados já estarem presentes nas outras bases de dados.

Tabela 2: Artigos encontrados e artigos selecionados.

Bases de Dados	inclusão + trabalho		inclusão + mercado de trabalho		Total de artigos considerados
	Encontrados	Considerados	Encontrados	Considerados	
Scielo	1633	24	129	2	26
Lilacs	1915	10	117	3	13
Pepsic	36	1	14	0	1
Total	3.584	35	260	5	40

Fonte: Dados obtidos através das bases de dados.

Após a leitura dos quarenta artigos selecionados, foi realizada mais uma seleção com relação a eles, descartando artigos incompletos, resenhas, artigos que representavam condições que não se encaixavam dentro da deficiência, assim como artigos que abordavam sobre a saúde mental, não estando ligados ao mercado de trabalho. Devido a descon siderações de alguns artigos, no total, a presente pesquisa considerou para análise 30 artigos.

3.4 PROCEDIMENTO PARA ANÁLISE DE DADOS

Para a análise dos dados, foram utilizadas as abordagens quantitativa e qualitativa. Os dados objetivos como ano de publicação, região, área de atuação, instrumentos e tipo de pesquisa foram analisados quantitativamente através do programa Excel versão 2019, com função de percentagem. Enquanto que os dados sobre tema, objetivo, principais resultados, formas de atuação do psicólogo e conclusões e tendências serão analisados qualitativamente através da análise de conteúdo.

De acordo com Campos (2004), a análise de conteúdo é um conjunto de técnicas de análise da comunicação, utilizadas em pesquisas com o objetivo de buscar os sentidos de um documento e refere-se ao estudo de conteúdos manifestos e latentes. Nesse campo é importante a semântica para o desenvolvimento do método adotado, devido à riqueza do conteúdo de uma comunicação e a apresentação de uma visão valiosa, permitindo ao pesquisador diversas interpretações.

De acordo com Campos (2004), as etapas utilizadas na análise de conteúdo são: 1. Fase da pré-exploração do material ou de leituras flutuantes do corpus das entrevistas; 2. Seleção das unidades de análise, ou unidades de significados; 3. O processo de categorização e sub-categorização.

Na primeira fase, ocorre a leitura flutuante do material com o intuito de organizar não estruturalmente aspectos para as próximas fases. Quando selecionado o material, é dada a continuidade das leituras flutuantes, objetivando apreender e organizar de forma não estruturada aspectos importantes a serem analisados. Na leitura flutuante ocorre o primeiro contato com os documentos que serão analisados na próxima fase, para conhecer o material, deixar fluir impressões e orientações sobre ele. Ao longo da pesquisa são realizadas várias leituras do material coletado, a priori, com o compromisso de apreender globalmente as ideias principais e significados gerais, ocorrendo um contato totalizante do pesquisador com o material, auxiliando na condução da pesquisa (CAMPOS, 2004).

Na segunda fase ocorre a mais importante decisão do pesquisador, a seleção das unidades de análise. Para os estudos qualitativos o pesquisador é orientado pelas questões que precisam ser respondidas na pesquisa. Frequentemente, as unidades de análise incluem palavras, sentenças, frases, parágrafos ou um texto completo de entrevistas, diários ou livros. Existem vários recortes a serem utilizados, mas o principal é a análise temática, escolhida através dos objetivos da pesquisa e indícios levantados através do contato prévio com o material e teorias que fundamentam a pesquisa, podendo fazer alusões a outros temas (CAMPOS, 2004).

Na análise temática ocorre o recorte dos textos, um processo dinâmico e indutivo de atenção concreta a mensagem explícita e as significações não aparentes do contexto, e neste momento é difícil o delineamento claro dos motivos da escolha de fragmentos. Inicialmente são utilizados os objetivos do trabalho e algumas teorias. A opção pelas unidades temáticas é um conjunto de interdependências entre os objetivos do estudo, as teorias explicativas adotadas pelo pesquisador e as próprias teorias indutivas dele. Nessa fase, há um constante ir e vir dos objetivos da pesquisa, emergindo teorias, induções e as unidades de análise (CAMPOS, 2004).

Na terceira fase, ocorre o processo de categorização que pode ser definido como classificação de elementos construtivos de um conjunto de diferenciações e reagrupamento segundo gênero. As categorias podem ser caracterizadas como enunciados que envolvem diversos temas, segundo o grau de proximidade ou intimidade e que através da análise fazem emergir significados e elaborações importantes que atendem aos objetivos do estudo e criem novos conhecimentos, de uma visão diferenciada sobre os temas propostos inicialmente na pesquisa (CAMPOS, 2004).

As categorias podem variar em apriorísticas ou não apriorísticas. Nas apriorísticas, o pesquisador já possui experiências prévias ou interesses, sendo esta categoria pré-definida. No caso da categorização não apriorística, elas emergem diante das respostas dos sujeitos da pesquisa, exigindo do pesquisador um ir e vir do material analisado e das teorias embasadoras, não perdendo de vista os objetivos a serem respondidos (CAMPOS, 2004).

4 RESULTADOS E DISCUSSÃO

Nesta seção, expõe-se a análise dos 30 artigos coletados, sendo dividida em análise quantitativa e análise qualitativa. Na análise quantitativa analisou-se os dados cientométricos e metodológicos, com relação ao ano de publicação, área de atuação dos profissionais, área da revista, região do estudo, população, abordagem, delineamento e instrumentos utilizados. Na análise qualitativa analisou-se os dados com relação aos objetivos dos artigos, conclusão e tendências futuras.

4.1 ANÁLISE QUANTITATIVA

Na análise quantitativa buscou-se analisar os dados sobre ano, região do estudo, área dos profissionais e da revista, população estudada, abordagem da pesquisa, delineamento e instrumentos. Esses dados foram tabulados no Microsoft Excel versão 2019 e distribuídos em tabelas com tratamento de percentagem.

Para facilitar a compreensão e distinção dos artigos nas categorias a serem faladas a seguir, segue abaixo um quadro com todos os artigos analisados, com os respectivos autores e área de atuação, bem como a área da revista em que foram veiculados e a população analisada por esses pesquisadores em suas produções.

Quadro 1: Disposição dos artigos analisados.

Autores/ Ano	Título	Área dos Pro- fissionais	Área Da Revista	População
Angonese, Boueri e Schmidt (2015)	O Adulto com Deficiência In- telectual: Concepção de Defici- ência e Trajetória de Carreira.	Psicologia	Orientação Profissional	Deficientes Intelectu- ais e Men- tais
Antunes et al. (2016)	Difficulties Perceived by Workers with Disabilities in the Routine of their Work	Enfermagem	Enferma- gem	Deficiên- cia em Ge- ral

Continua...

Continuação...

Aoki, Silva, Souto e Oliver (2018)	Pessoas com Deficiência e a Construção de Estratégias Comunitárias para Promover a Participação no Mundo do Trabalho	Terapeuta Ocupacional	Educação Especial	Deficiência em Geral
Assis e Carvalho-Freitas (2014)	Estudo de caso sobre a inserção de pessoas com deficiência numa organização de grande porte	Psicologia	Administração	Deficiência em Geral
Camargo, Goulart Júnior e Leite (2017)	O Psicólogo e a Inclusão de Pessoas com Deficiência no Trabalho	Psicologia	Psicologia	Deficiência em Geral
Campos et al. (2017)	Barreiras e Facilitadores para o Retorno ao Trabalho Vivenciado por Pessoas Amputadas de Membros Inferiores, sob a Ótica das Diretrizes Brasileiras	Fisioterapia	Terapia Ocupacional	Deficiência Adquirida
Coelho, Sampaio e Mancini (2014)	Trabalhadores com deficiência: vivências de prazer e sofrimento	Fisioterapia e Terapia Ocupacional	Psicologia	Deficiência em Geral
Costa, Marcelino, Duarte e Uhr (2016)	Proteção Social e Pessoa com Deficiência no Brasil	Ciências Sociais, Medicina, Nutrição e Psicologia	Serviço Social	Deficiência em Geral
Coutinho, Rodrigues e Passerino (2017)	O Trabalho de Colaboradores com Deficiência nas Empresas: com a Voz os Gestores de Recursos Humanos	Biblioteconomia e Educação Especial	Educação Especial	Não Deficientes

Continua...

Continuação...

Fiorati e Elui (2014)	Social determinants of health, inequality and social inclusion among people with disabilities	Terapeuta Ocupacional	Enfermagem	Deficiência Adquirida e Congênita
Furtado e Pereira-Silva (2014)	Trabalho e Pessoas com Deficiência Intelectual: Análise da Produção Científica	Psicologia	Orientação Profissional	Deficientes intelectuais e mentais
Garcia (2014)	Panorama da inclusão das pessoas com deficiência no mercado de Trabalho no Brasil.	Economia	Educação Profissional	Deficiência em Geral
Garcia e Maia (2014)	Características da participação das pessoas com deficiência e/ou limitação funcional no mercado de trabalho brasileiro	Economia e Estatísticas	Estudos de População	Deficiência em Geral
Hammes e Nuernberg (2015)	A Inclusão de Pessoas com Deficiência no Contexto do Trabalho em Florianópolis: Relato de Experiência no Sistema Nacional de Emprego	Psicologia	Psicologia	
Lima e Jurdi (2014)	Empregabilidade de pessoas com deficiência no município de Santos/SP: mapeamento de políticas públicas e práticas institucionais	Serviço Social e Terapia Ocupacional	Educação Especial	Deficiência em Geral
Lorenzo e Silva (2017)	Contratação de Pessoas com Deficiência nas Empresas na Perspectiva dos Profissionais de Recursos Humanos	Terapeuta Ocupacional	Educação Especial	Não deficientes

Continua...

Continuação...

Maccali et al. (2015)	As práticas de recursos humanos para a gestão da diversidade: a inclusão de deficientes intelectuais em uma federação pública do Brasil	Administração	Administração	Deficientes Intelectuais e Mentais
Maia e Carvalho-Freitas (2015)	O trabalhador com deficiência na organização: um estudo sobre o treinamento e desenvolvimento e a adequação das condições de trabalho	Psicologia	Administração	Deficiência em Geral
Neves-Silva, Prais e Silveira (2015)	Inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho em Belo Horizonte, Brasil: cenário e perspectiva	Fisioterapia, Terapia Ocupacional e Medicina	Saúde Coletiva	Deficiência em Geral
Oliveira e Resende (2017)	Oficinas vivenciais: reflexões sobre direitos humanos de pessoas com deficiências	Psicologia	Psicologia	Não Deficientes
Passerino e Pereirai (2014)	Educação, Inclusão e Trabalho: um debate necessário.	Educação Especial e Relações Públicas	Educação	Deficiência em Geral
Pereira, Bizelli e Leite (2017)	Organizações de ensino superior: inclusão e ambiente de trabalho.	Pedagogia, Políticas Públicas e Psicologia	Educação	Deficiência em Geral
Pereira-Silva, Furtado e Andrade(2018)	Trabalho e Pessoas com Deficiência Intelectual: Análise da Produção Científica	Psicologia	Psicologia	Deficientes Intelectuais e Mentais
Santos (2017)	Pessoas com deficiência e inclusão no trabalho na América Latina: desafios à universalização dos direitos	Serviço social	Terapia Ocupacional	Não se aplica

Continua...

Continuação...

Santos e Carvalho-Freitas (2018)	Reinserção Profissional: o Trabalho após a Aquisição de uma Deficiência	Psicologia	Psicologia	Deficiência Adquirida
Sefotho (2017)	Transición educativa de estudiantes con discapacidad: más allá de la escuela. “¿Qué pasará con él cuando yo ya no esté viva?”	Psicologia	Educação	Deficientes Intelectuais e Mentais
Simas, Souto e Carvalho-Freitas (2014)	Inclusão de Pessoas com Deficiência no Trabalho: Percepção dos Universitários	Psicologia	Psicologia	Não Deficientes
Simonelli e Jackson Filho (2017)	Análise da inclusão de pessoas com deficiência no trabalho após 25 anos da lei de cotas: uma revisão da literatura	Terapeuta Ocupacional e Engenharia	Terapia Ocupacional	Não se aplica
Tette, Carvalho-Freitas e Oliveira (2014)	Relações entre significado do trabalho e percepção de suporte para pessoas com deficiência em organizações brasileiras.	Psicologia e Estatística	Psicologia	Deficiência em Geral
Volz, Tomasi, Bruck, Saes, Nunes, Duro e Facchini (2015)	A inclusão social pelo trabalho no processo de minimização do estigma social pela doença	Ciências Sociais, Serviço Social, Psicologia, Fisioterapia, Enfermagem, Educação Física e Medicina	Saúde Coletiva	Deficientes Intelectuais e Mentais

Na Tabela 3, apresenta-se a distribuição dos artigos de acordo com o ano de suas publicações.

Tabela 3: Distribuição dos artigos por ano.

ANO DE PUBLICAÇÃO		
	N	%
2014	10	33%
2015	6	20%
2016	2	7%
2017	9	30%
2018	3	10%
2019	0	0%
Total	30	100%

Fonte: Dados obtidos pela pesquisadora.

Com relação ao ano de publicação dos artigos analisados, é possível observar que o ano em que mais foram publicados artigos com relação ao tema da pesquisa é o de 2014, com dez artigos publicados, seguido por nove artigos em 2017, 2015 seis artigos, três de 2018 e dois em 2016.

De acordo com Guedes e Borschiver (2005), a lei de Bradford tem o objetivo de estimar o grau de relevância dos periódicos, de acordo com a área do conhecimento. Essa lei relaciona a distribuição dos periódicos científicos e sugere que, na medida em que os primeiros artigos relacionados a um assunto específico são publicados, eles atraem mais artigos no decorrer do desenvolvimento da área. Porém, na pesquisa não houve o aumento de publicações ao longo dos anos e as publicações foram decrescendo, mas em 2017 houve um aumento, com nove publicações na área.

Na Tabela 4, apresenta-se a distribuição dos artigos de acordo com a área dos profissionais. É importante ressaltar que alguns dos artigos foram escritos por uma equipe multidisciplinar. Dessa forma, apesar de serem 30 artigos, foram 85 os autores distribuídos em diversas áreas de atuação profissional.

Tabela 4: Distribuição dos artigos pela área dos profissionais.

ÁREA DOS PROFISSIONAIS		
	N	%
Psicologia	29	34%
Terapeuta Ocupacional	12	14%
Fisioterapia	10	12%

Continua...

Continuação...

Enfermagem	7	8%
Administração	5	6%
Educação Especial	3	4%
Medicina	3	4%
Serviço Social	3	4%
Ciências Sociais	2	2%
Economia	2	2%
Estatística	2	2%
Biblioteconomia	1	1%
Educação Física	1	1%
Engenharia	1	1%
Nutrição	1	1%
Relações Públicas	1	1%
Pedagogia	1	1%
Políticas Públicas	1	1%
Total	85	100%

Fonte: Dados obtidos pela pesquisadora.

Com relação a área de atuação dos profissionais que publicaram os artigos científicos utilizados na presente pesquisa, pode-se afirmar que os profissionais que mais pesquisam sobre o tema são os psicólogos, totalizando vinte e nove profissionais desta área. Em seguida, os Terapeutas Ocupacionais foram os que mais publicaram artigos científicos relacionados ao tema, totalizando 12 publicações, enquanto a área de Fisioterapia, totalizaram dez profissionais, enquanto a área de Enfermagem houveram sete profissionais e os de Administração foram cinco.

Enquanto os profissionais de Educação Especial, Medicina e Serviço Social totalizaram três autores de cada uma dessas áreas, os profissionais de Economia, Estatística e Ciências Sociais totalizaram dois autores em cada área, enquanto Relações Públicas, Pedagogia, Políticas Públicas, Engenharia, Biblioteconomia e Educação Física contaram com um autor dentre os artigos pesquisados.

Com relação aos profissionais que mais houveram publicações relacionadas ao tema, pode-se destacar os psicólogos, fisioterapeutas e enfermeiros. Na psicologia, destaca-se que os profissionais desta área possuem extrema importância no processo de inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho por serem atores sociais com grande relevância no processo de transformação da cultura de exclusão desse grupo minoritário. Para a diminuição do preconceito existente nas organizações, o psicólogo promove reflexões e proporciona a inclusão de ma-

neira efetiva, considerando o sujeito e a organização, auxiliando e intervindo no coletivo da organização, em ações diretas com os funcionários, ações externas e com a comunidade em geral, visando sempre favorecer o exercício da cidadania (CAMARGO; GOULART JÚNIOR; LEITE, 2017).

Os profissionais de fisioterapia possuem suma importância no processo de inclusão nas organizações, devido a esses profissionais promoverem a qualidade de vida das pessoas com deficiência e permitem com que eles exerçam o trabalho designado de maneira produtiva. A ação desses profissionais contribui na troca de conhecimentos entre os trabalhadores da empresa, e também para a adequação do ambiente no processo de inclusão, com equipamentos, mobiliários e suportes, para facilitar a participação social da pessoa com deficiência e evitar barreiras para a execução da atividade laboral (NEVES-SILVA; PRAIS; SILVEIRA, 2015). Com relação aos profissionais de enfermagem, eles participam do serviço de segurança no trabalho, subsidiam melhores as práticas nesses ambientes, realizam a promoção de saúde e auxiliam na expansão do mercado de trabalho para os profissionais com deficiência (MARZIALE; HELENA, 2010).

Na Tabela 5, apresenta-se a distribuição dos artigos de acordo com a área da revista.

Tabela 5: Distribuição dos artigos pela área da revista.

ÁREA DA REVISTA		
	N	%
Psicologia	8	27%
Educação Especial	4	13%
Administração	3	10%
Educação	3	10%
Terapia Ocupacional	3	10%
Enfermagem	2	7%
Orientação Profissional	2	7%
Saúde Coletiva	2	7%
Educação Profissional	1	3%
Estudos de População	1	3%
Serviço Social	1	3%
Total	30	100%

Fonte: dados obtidos pela pesquisadora.

Com relação a Tabela 5, ela apresenta a área da revista dos artigos coletados e os dados indicam que a área em que mais se publicam sobre a inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho é a psicologia, sendo publicados um total de oito artigos na área dentro desse recorte.

A área de Educação especial possui o total de quatro artigos publicados (Quadro 15). Enquanto as áreas de Terapia Ocupacional, Educação e Administração totalizaram três publicações. Revistas de Orientação profissional, Saúde Coletiva e Enfermagem totalizam, cada uma, duas publicações, como se vê nos quadros 19, 20 e 21. Já o quadro 22 mostra que a área de Serviço Social, Educação profissional e Estudos de população (GARCIA; MAIA, 2014) totalizam cada, uma publicação de artigo.

Tabela 6: Distribuição dos artigos pela região do estudo.

REGIÃO DO ESTUDO		
	N	%
Sudeste	18	60%
Sul	8	27%
Todas as regiões do Brasil	2	7%
África do Sul	1	3%
América Latina	1	3%
Centro-Oeste	0	0%
Nordeste	0	0%
Norte	0	0%
Total	30	100%

Fonte: Dados obtidos pela pesquisadora.

Na Tabela 6, apresenta-se a distribuição dos artigos de acordo com a região do estudo. De acordo com a Tabela, podemos destacar que a região em que mais há publicações com relação a inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho é o Sudeste, totalizando dezoito publicações na área. A região Sul possui oito publicações científicas na área. Ainda, há duas publicações que foram realizadas no Brasil, englobando todas as regiões, e as categorias América Latina (envolve todos os países pertencentes a ela) e a África do sul (envolve o país globalmente), ambas totalizam uma publicação cada nestas regiões.

Na Tabela 7, apresenta-se a distribuição dos artigos de acordo com a população estudada.

Tabela 7: Distribuição dos artigos pela população.

POPULAÇÃO		
	N	%
Deficiência em geral	14	47%
Deficientes intelectuais/mentais	6	20%
Não deficientes	4	13%
Não se aplica	3	10%

Continua...

Continuação...

Deficiência adquirida	2	7%
Deficiência adquirida e congênita	1	3%
Total	30	100%

Fonte: Dados obtidos pela pesquisadora.

Na Tabela 7 são indicadas as populações estudadas pelos artigos. Evidencia-se que quatorze publicações abordam os deficientes em geral, englobando todos os tipos de deficiência. Nota-se também que seis publicações estudaram os deficientes intelectuais e mentais. Quatro artigos abordaram pessoas que não tinham nenhuma deficiência para refletir sobre a inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho e as dificuldades.

Três publicações não se aplicam em nenhum tipo de deficiência, pois, dois dos artigos utilizaram pesquisa documental e um deles utilizou pesquisa bibliográfica. Duas publicações abordaram pessoas com deficiência adquirida que se reinseriram no mercado de trabalho após a aquisição da deficiência. Uma pesquisa analisou pessoas com deficiência adquirida e congênita.

Na Tabela 8, apresenta-se a distribuição dos artigos de acordo com a abordagem.

Tabela 8: Distribuição dos artigos pela abordagem.

ABORDAGEM DO ESTUDO		
	N	%
Qualitativa	17	57%
Mista	12	40%
Quantitativa	1	3%
Total	30	100%

Fonte: Dados obtidos pela pesquisadora.

De acordo com os dados obtidos na Tabela, pode-se observar que a abordagem mais utilizada pelos artigos foi a qualitativa, totalizando dezessete. A segunda abordagem em que mais houveram publicações foi a mista, totalizando doze artigos. Com relação a abordagem quantitativa, houve uma publicação.

De acordo com Gil (2017), a análise qualitativa possui como vantagem o fato de ser menos formal, mas depende de diversos fatores, como natureza dos dados coletados, extensão da amostra, instrumentos de pesquisa e pressupostos teóricos que norteiam a investigação. É um processo que consiste em uma sequência de atividades envolvendo redução, categorização e interpretação dos dados, como também a redação de relatório. O conjunto de categorias a serem

analisadas possuem ideias mais abrangentes e significativas, e os dados necessitam de textos narrativos e esquemas. Com isso, pode-se perceber que os autores utilizaram essa abordagem por ela apresentar uma diversidade com relação aos fatos, com uma amostra extensa e pressupostos que orientam a investigação do objeto de pesquisa.

Na pesquisa quantitativa, as categorias são estabelecidas anteriormente a coleta de dados, simplificando o trabalho do pesquisador. Para a análise de dados nessa abordagem, eles costumam ser organizados em tabelas (GIL, 2017). De acordo com Silva (2010), a abordagem quantitativa está associada a algo mensurável e observável, e na análise dos dados a matemática é utilizada como linguagem.

A Abordagem mista, envolve as outras duas abordagens anteriores, quantitativa e qualitativa, de maneira complementar, onde os elementos são utilizados em conjunto para o fornecimento de mais informações para a pesquisa (SILVA, 2010). Sendo que esta categoria abrange a amplitude dos dados e a extensão da amostra, como também dados estatísticos e mensuráveis, contribuindo para uma análise mais detalhada e precisa.

Na Tabela 9, apresenta-se a distribuição dos artigos de acordo com o delineamento. É importante ressaltar que alguns dos artigos analisados utilizaram duas estratégias de delineamento, totalizando então 32 (e não 30, quantidade total de artigos).

Tabela 9: Distribuição dos artigos pelo delineamento.

DELINEAMENTO DO ESTUDO		
	N	%
Pesquisa de Campo	12	38%
Estudo de Caso	8	25%
Pesquisa Documental	7	22%
Pesquisa Bibliográfica	3	9%
Ensaio Teórico	1	3%
Relato de Experiência	1	3%
Pesquisa-ação	0	0%
Total	32	100%

Fonte: Dados obtidos pela pesquisadora.

A Tabela 9 indica quais os delineamentos abordados nas pesquisas analisadas. De acordo com os dados, o tipo de delineamento em que mais houveram publicações no tema analisado são as pesquisas de campo, totalizando doze publicações, enquanto há oito publicações que utiliza-

ram o Estudo de Caso. A pesquisa documental totalizou sete publicações. A pesquisa bibliográfica totalizou três publicações, e houve apenas uma publicação de cada categoria, sendo elas, Relato de experiência e ensaio teórico.

Com relação à pesquisa de campo, ela é focada em uma comunidade que exerça alguma atividade humana. A pesquisa se baseia por meio da observação direta do grupo estudado e de entrevistas que captem as explicações e interpretações de aspectos que ocorrem no grupo. É enfatizada a importância da experiência direta do pesquisador com a situação do estudo, pois a imersão na realidade permite o entendimento de regras, costumes e convenções que regem o grupo estudado, sendo esses fatores vantajosos na pesquisa. Esse delineamento de pesquisa possui como vantagem a fidedignidade dos resultados, por ser desenvolvido no local em que os fenômenos ocorrem, e como o observador é participante no contexto as respostas se tornam mais confiáveis (GIL, 2017). Devido aos aspectos positivos citados com relação a esse tipo de pesquisa e a quantidade de artigos que adotaram esse delineamento, evidencia-se a importância desse delineamento em um estudo mais abrangente e dinâmico.

O estudo de caso consiste em um estudo profundo e exaustivo de poucos objetos de estudos, de maneira ampla e detalhada. Atualmente este delineamento é adequado para a investigação de um fenômeno contemporâneo dentro de um contexto real. Esse estudo permite a exploração de situações reais cujos limites não são definidos claramente, permite a preservação do caráter unitário do objeto estudado, assim como a descrição de situações do contexto em que está sendo feita a investigação, a formulação de hipóteses, o desenvolvimento de teorias e explicar as variáveis causais de determinado fenômeno (GIL, 2017).

Já relacionando as características da pesquisa documental e a bibliográfica, é fundamental notar que a primeira possui algumas vantagens por geralmente estar inserida como parte de uma investigação maior, enquanto a outra tende a ter um fim em si mesma, com teste de hipóteses (enquanto a documental acaba identificando o conhecimento existente sobre um assunto). Como desvantagem, há uma restrição muito maior de materiais disponíveis para as pesquisas bibliográficas, que contam basicamente com livros e revistas impressos ou eletrônicos (e geralmente em espaços mais reservados, como bibliotecas), enquanto nas fontes documentais pode-se contar com evidências que vão desde mapas até discos de músicas e bilhetes, disponíveis em arquivos públicos e particulares, com uma maior amplitude dos materiais para serem coletados. (GIL, 2002). Porém, há de se considerar a tendência positivista ainda existente da maior aceitação de informações provenientes de pesquisas bibliográficas do que documentais, fato que talvez deva ser encarado com atenção.

Na Tabela 10, apresenta-se a distribuição dos artigos de acordo com os instrumentos utilizados. É necessário compreender que alguns artigos utilizaram mais de um instrumento, sendo por esse motivo a quantidade total de 34 instrumentos, como apresentada nessa tabela.

Tabela 10: Distribuição dos artigos por instrumentos.

INSTRUMENTOS		
	N	%
Entrevista	13	38%
Não se aplica	9	26%
Grupo Focal	3	9%
Observação	3	9%
Questionário	3	9%
Dinâmica em grupo	1	3%
Escala	1	3%
Inventário	1	3%
Total	34	100%

Fonte: Dados obtidos pela pesquisadora.

Na Tabela 10, são descritos os instrumentos utilizados nos periódicos científicos analisados. Pode-se notar que o instrumento mais utilizado é a entrevista, sendo esta prática abordada em treze artigos investigados. A categoria “não se aplica”, que envolve pesquisas documentais e bibliográficas indicou um total de nove artigos, envolvendo publicações que não utilizaram instrumentos, mas que utilizaram fontes documentais e bibliográficas.

O instrumento questionário foi utilizado em quatro pesquisas investigadas. Em três pesquisas foram utilizados grupos focais e observação. Duas das pesquisas analisadas utilizaram inventário como instrumento de pesquisa. O instrumento e Dinâmica de grupo foram utilizadas em um artigo, cada instrumento.

Com relação aos instrumentos que mais foram utilizados nos artigos analisados para atingir os objetivos visados em cada produção, convém lembrar que as técnicas de entrevista possuem algumas vantagens, como possibilitar a obtenção de dados a partir do ponto de vista dos sujeitos pesquisador, a facilidade na obtenção de fatos, pois não há dificuldade na obtenção de dados. Outra vantagem deste instrumento, é que pode ser aplicado em muitas pessoas (inclusive iletradas), sendo possível investigar traços do comportamento não verbal do entrevistado e auxiliar em eventuais dúvidas (GIL, 2002). Devido as vantagens apresentadas por esse instrumento, levanta-se a hipótese desse instrumento ser mais utilizado devido a possibilidade de levantar dados verbais e não verbais, a facilidade e a dinamicidade de como os dados são coletados.

Porém esse instrumento também apresenta algumas desvantagens, pois pode ocorrer a negação das pessoas em responder as perguntas, temendo o julgamento e consequências negativas. Já as perguntas referentes a sentimentos, crenças, padrões de ação, bem como a razões conscientes que os determinam, são mais difíceis de ser respondidas adequadamente, exigindo esforços redobrados (GIL, 2002).

Os questionários também possuem vantagens, pois é uma forma mais barata e rápida para conseguir informações, sendo que garante o anonimato da pessoa que está respondendo e não exige treinamento de pessoas para sua aplicação (GIL, 2002). Com relação a este instrumento, evidencia-se que os autores Pereira-Silva, Furtado e Andrade (2018) utilizaram o Questionário de Caracterização do Sistema Familiar em sua pesquisa, com o objetivo de obter uma caracterização com relação a família dos deficientes Intelectuais, pois este questionário contém itens relacionados aos genitores e à família em geral, questões sobre habilidades, diagnóstico e situação de trabalho dos participantes.

Ainda com relação aos questionários utilizados pelas pesquisas, os autores Simas, Souto e Carvalho-Freitas (2014) utilizaram Questionário sociodemográfico e de identificação de antecedentes, com objetivo de caracterizar os participantes, os quais são universitários e não possuem nenhum tipo de deficiência, utilizando variáveis sociais e demográficas como: curso, experiência prévia com pessoas com deficiência, ambiente e frequência de convívio com essas pessoas. Utilizou-se também Questionário de confiança, construído pelos autores, para avaliar a propensão para confiar dos universitários.

Os autores Maia e Carvalho-Freitas (2015) utilizaram na pesquisa Questionário de Avaliação de Treinamento e Desenvolvimento de Trabalhadores com Deficiência, ATDTD. Os autores Tette, Carvalho-Freitas e Oliveira (2014) utilizaram um questionário sociodemográfico para as pessoas com deficiência responderem.

Os autores Pereira, Bizelli e Leite (2017) utilizaram na pesquisa um questionário, o qual não foi informado o nome, englobando cinco itens para serem investigados, sendo eles: caracterização do participante; conhecimento geral dos participantes sobre a deficiência; trajetória escolar; mercado de trabalho e o trabalho na universidade; e um espaço destinado para manifestações abertas e livres.

A observação, utilizada pelos autores Assis e Carvalho-Freitas (2014); Fiorati e Elui (2014); Coutinho, Rodrigues e Passerino (2017) possui como vantagem a possibilidade de se pensar hipóteses no desenvolvimento de uma pesquisa, sem que ela seja pré-determinada, porém,

como desvantagem, essas hipóteses possuem poucas probabilidades de conduzir a um conhecimento suficientemente geral e explicativo.

Com relação aos inventários utilizados pelos autores, evidencia-se que os autores Simas, Souto e Carvalho-Freitas (2014) utilizaram o Inventário de Concepções de Deficiência em Situações de Trabalho (ICD-ST) para avaliar as concepções de deficiência historicamente produzidas.

Os autores Maia e Carvalho-Freitas (2015) utilizaram dois inventários com profissionais de Recursos Humanos. O Inventário de Concepções de Deficiência em Situações de Trabalho e o Inventário de Ações de Adequação das Condições e Práticas de Trabalho, que abordam a percepção desses profissionais sobre as pessoas com deficiência, e analisam aspectos que precisam ser planejados e modificados para as pessoas com deficiência.

Com relação a dinâmica de grupo, os autores Oliveira e Resende (2017) utilizaram uma oficina de vivências para que os alunos, estudantes de licenciatura, pudessem vivenciar as dificuldades encontradas pelas pessoas com deficiência, com o objetivo de se colocar no lugar do outro, e poder contribuir nas possibilidades de atuação do profissional frente a diversidade. De acordo com Gil, 2002, esse tipo de pesquisa possui vantagens pela mobilização de um grupo, sendo eles elementos ativos e podendo transmitir informações mais ricas.

Na tabela 11, apresenta-se a distribuição dos artigos pela utilização de fontes bibliográficas e documentais. Para esta análise foram considerados apenas os artigos de pesquisa bibliográfica, pesquisa documental e ensaio teórico, que totalizaram 11 artigos.

Tabela 11: Distribuição dos artigos por fontes bibliográficas e documentais.

FONTES BIBLIOGRÁFICAS E DOCUMENTAIS		
	N	%
Dados estatísticos	5	45%
Documentos	2	18%
Artigos Científicos nacionais	1	9%
Artigos Científicos nacionais e internacionais	1	9%
Artigos Científicos, Teses e Dissertações	1	9%
Leis, políticas, programas e ações governamentais	1	9%
Total	11	100%

Fonte: dados obtidos pela pesquisadora.

Com relação a Tabela 11, é possível observar que a preferência dos autores pelos dados estatísticos, sendo que foi utilizado por cinco. A preferência dos autores é possível devido aos

aspectos positivos dos dados pois eles são concretos, imutáveis, são associados a algo mensurável e observável, sendo que na análise dos dados utiliza-se a matemática a como linguagem para o embasamento de hipóteses. Foi possível constatar que dois artigos utilizaram documentos para a investigação.

Os autores Simonelli e Jackson Filho (2017) utilizaram Artigos científicos nacionais. Os autores Camargo, Goulart Júnior e Leite (2017) utilizaram Artigos Científicos nacionais e internacionais. Os autores Furtado e Pereira-Silva (2014) utilizaram Artigos Científicos, Teses e Dissertações. O autor Santos (2017) utilizou para a investigação Leis, políticas, programas e ações governamentais, porém não informou quais leis, políticas, programas e ações analisou.

Com relação aos dados estatísticos, os autores Costa, Marcelino, Duarte e Uhr (2016) utilizaram a coleta e análise de dados, com base no benefício de prestação continuada e na demanda de elegibilidade, utilizando as informações a respeito da evolução da quantidade de beneficiários e despesas do governo, nos anos de 1996 a 2014.

Os autores Garcia (2014) utilizaram dados do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística e Censo Demográfico de 2010, com relação as variáveis de funcionalidade e deficiência. Foram utilizados também informações contidas na Relação Anual de Informações Sociais do Ministério do Trabalho e Emprego de 2010, que, a partir de 2007, passou a divulgar o número e o perfil dos vínculos empregatícios exercidos por pessoas com deficiência.

Os autores Garcia e Maia (2014) utilizaram dados fornecidos pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), Relação Anual de Informações Sociais (RAIS), Ministério do trabalho e Ministério do emprego. Os autores Hammes e Nuernberg (2015) utilizaram na investigação o Censo Demográfico de 2010. Os autores Lima e Jurdi (2014) buscaram analisar se existiam políticas públicas envolvidas no município de Santos, com relação à empregabilidade da pessoa com deficiência, de acordo com dados do CONDEFI.

Com relação aos documentos utilizados, os autores Aoki, Silva, Souto e Oliver (2018) analisaram os relatórios apresentados ao Programa de Cultura e Extensão da referida universidade, atas e memórias de reuniões realizadas por bolsistas e terapeutas ocupacionais apoiadores do projeto, questionários aplicados às pessoas com deficiência no ingresso do programa, registros de participação nas atividades, registros de atendimentos individuais, grupais, de contatos com profissionais que atuam na região e de visitas institucionais.

Os autores Assis e Carvalho-Freitas (2014) utilizaram um questionário enviado por e-mail para as pessoas com deficiência e seus respectivos gestores, Relatórios emitidos sobre o programa de inclusão, comunicados realizados, relatório de sustentabilidade da organização, jornais da empresa e informações da coordenação do programa.

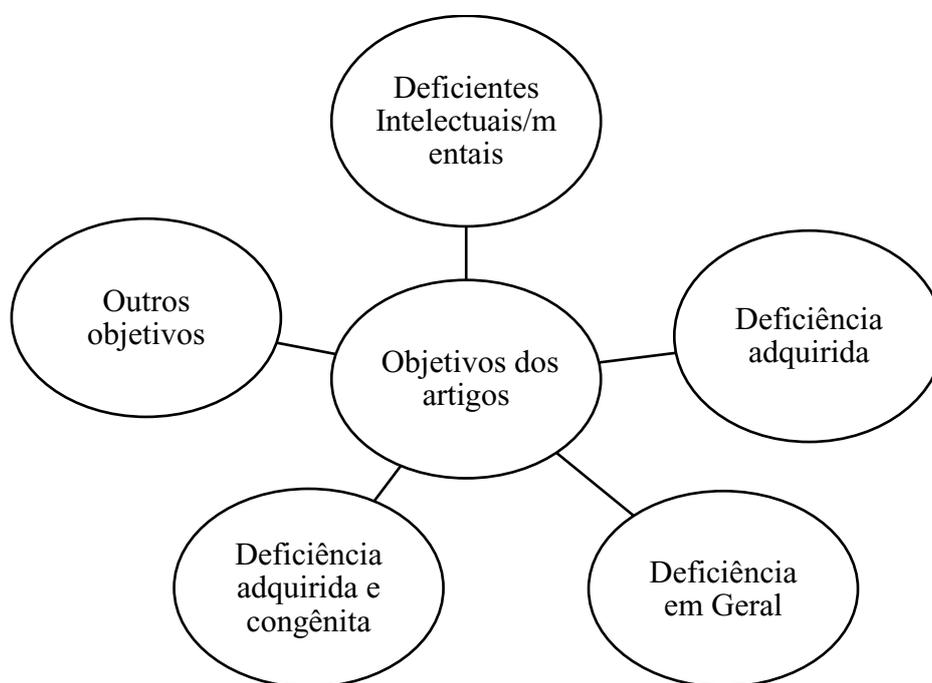
A partir dessas informações obtidas na análise quantitativa dos dados, serão analisados a seguir os dados qualitativos com relação aos objetivos, as conclusões e as tendências futuras dos artigos coletados para análise.

4.2 ANÁLISE QUALITATIVA

Nesta subseção, analisou-se os seguintes dados: objetivos dos artigos, principais conclusões e tendências futuras. Com relação aos objetivos, estes foram separados em seis categorias de acordo com a população estudada, conforme aponta a Figura 1.

A Figura 1 aborda as categorias estabelecidas para o estudo dos objetivos dos artigos analisados.

Figura 1: Categorias dos objetivos.



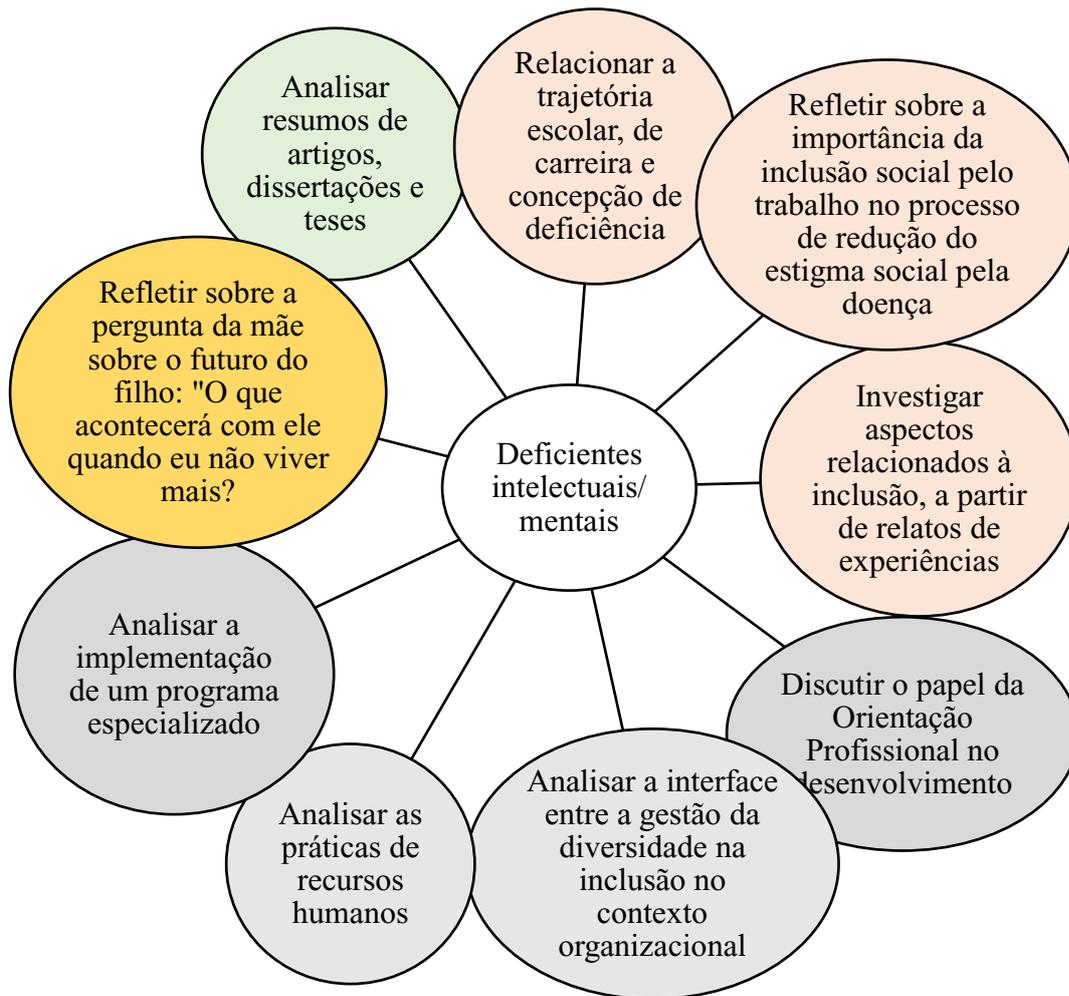
Fonte: Dados obtidos pela pesquisadora.

As subcategorias estudadas sobre os objetivos são: Deficientes Intelectuais/mentais; Deficiência adquirida; Deficiência em Geral; Deficiência adquirida e congênita; Nenhuma deficiência

e Pesquisa documental e bibliográfica. Assim, as Figuras 2, 3, 4, 5, 6 e 7 demonstram cada uma das subcategorias dos objetivos referentes aos artigos analisados.

A Figura 2 apresenta os objetivos dos artigos que estudam sobre os Deficientes intelectuais/mentais.

Figura 2: Objetivos dos artigos sobre deficiência intelectual/mental.



Fonte: Dados obtidos pela pesquisadora.

Com relação aos deficientes intelectuais/mentais, os objetivos envolvem vivências sobre inclusão no mercado de trabalho, papel e práticas da gestão, dos recursos humanos e de orientação profissional, família e análise bibliográfica.

Os trabalhos que tinham objetivo analisar os aspectos sobre vivências de inclusão de deficientes no mercado de trabalho foram Volz et al. (2015) que trabalhou sobre a importância da inclusão para redução do estigma social pela doença. Pereira-Silva, Furtado e Andrade (2018)

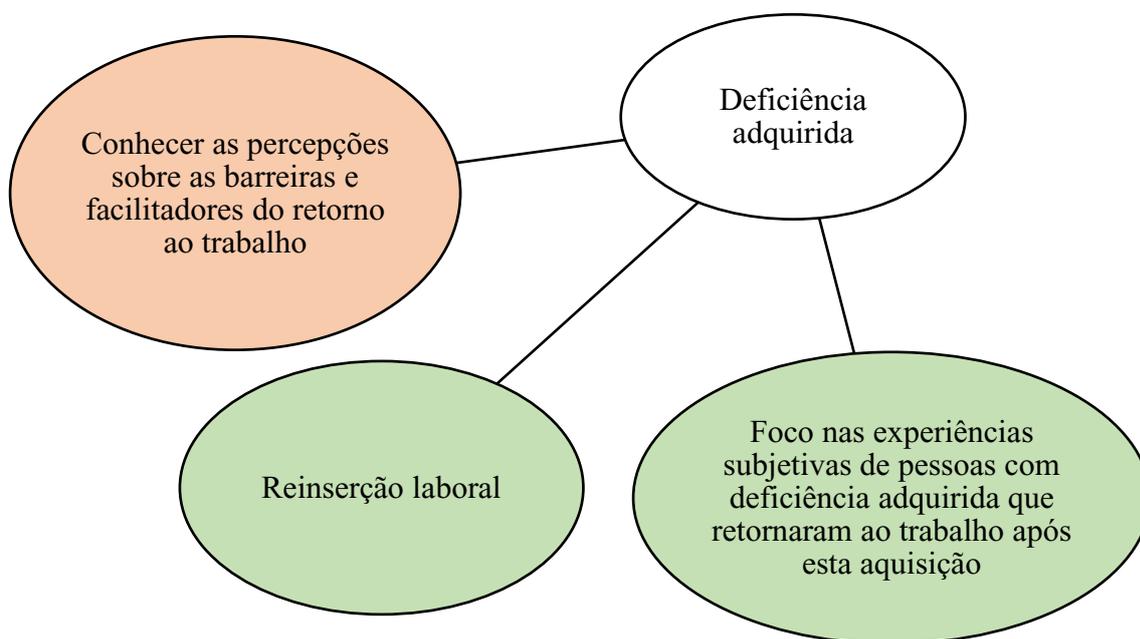
abordou relatos de experiência. Angonese, Boueri e Schmidt (2015) relataram sobre a relação da trajetória escolar, de carreira e sobre a concepção da deficiência.

Os trabalhos que abordaram os profissionais que possuem papel importante no processo de inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho foram Maccali et al. (2015) que analisaram as práticas de profissionais de recursos humanos e analisaram a conexão entre a gestão no processo de inclusão no contexto das organizações. Os autores Angonese, Boueri e Schmidt (2015) buscaram analisar o papel do orientador profissional. Redig e Glat (2017) buscaram analisar a implementação de um programa especializado para as pessoas com deficiência.

O autor Sefotho (2017) buscou refletir sobre o que os pais pensam sobre o que irá ocorrer com o filho depois que eles forem ausentes. Furtado e Pereira-Silva (2014) analisaram fontes bibliográficas, como resumos de artigos, dissertações e teses.

A Figura 3 aborda a subcategoria sobre os objetivos dos artigos que abordam deficiência adquirida.

Figura 3: Objetivos dos artigos sobre deficiência adquirida.



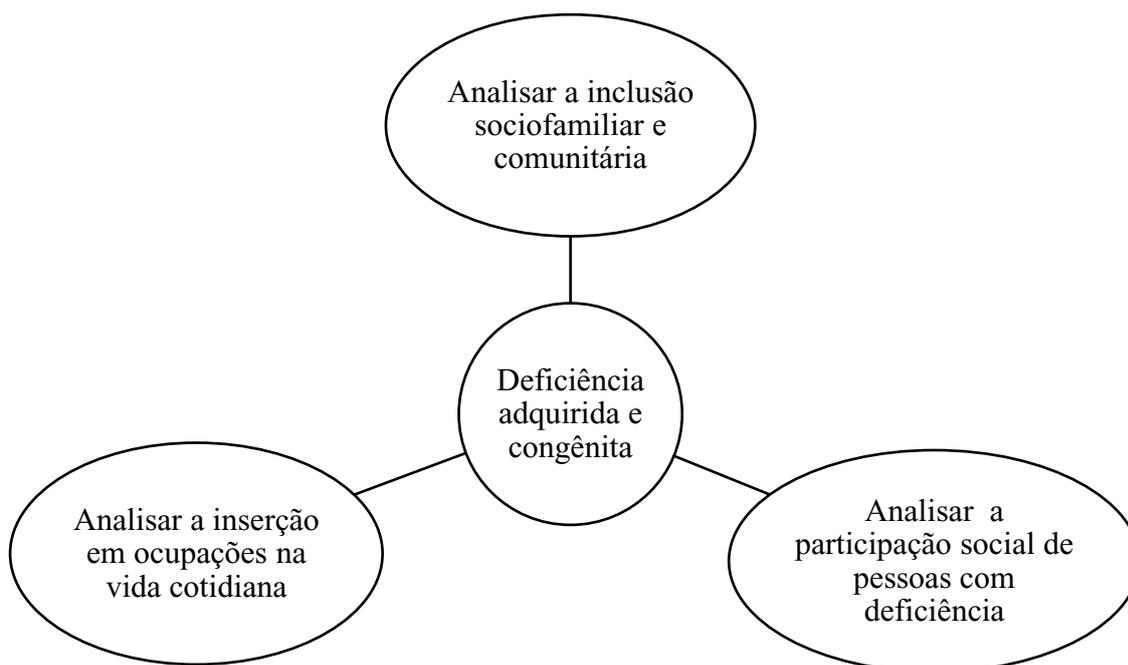
Fonte: Dados obtidos pela pesquisadora.

Com relação as pessoas com deficiência adquirida, que após a aquisição da deficiência retornaram ao trabalho, os objetivos envolvem as experiências do retorno ao trabalho e as barreiras enfrentadas. Os autores Santos e Carvalho-Freitas (2018) buscaram estudar como as pessoas com deficiência adquirida, sendo essa deficiência visual ou física, se reinseriram nas atividades laborais, focando nas experiências subjetivas.

Os autores Campos et al. (2017) buscaram conhecer as percepções e barreiras que os trabalhadores com deficiência adquirida, sendo esta física, tiveram no retorno ao trabalho, assim como os facilitadores nesse processo.

A Figura 4 aborda a subcategoria sobre os objetivos dos artigos referentes a deficiência adquirida e congênita.

Figura 4: Objetivos dos artigos sobre Deficiência adquirida e congênita.

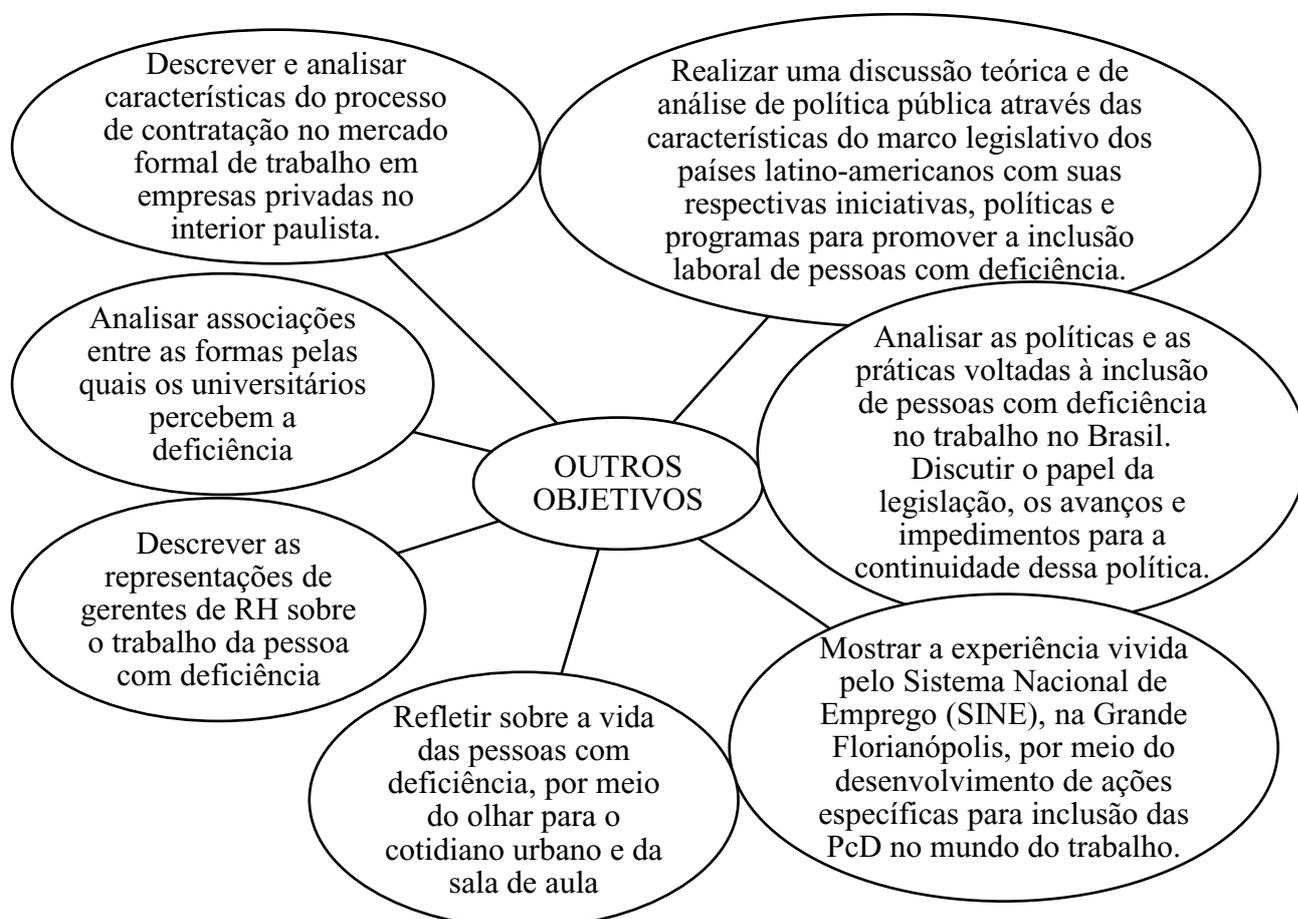


Fonte: Dados obtidos pela pesquisadora.

Com relação as pessoas com deficiência adquirida e congênita, foi analisado apenas um artigo, e os objetivos apresentam preocupação com o contexto social em que a pessoa está inserida. Fiorati e Elui (2014) objetivaram analisar a inclusão socio familiar e comunitária, assim como a participação social dessas pessoas. Buscaram também analisar a inserção dessas pessoas em ocupações cotidianas, não focando apenas na inserção no mercado de trabalho.

A Figura 5 aborda a subcategoria sobre os objetivos dos artigos que abordam pessoas que não possuem deficiência e os objetivos das pesquisas documentais e bibliográficas.

Figura 5: Objetivos de pesquisas documentais, bibliográficas e que não abordam pessoas com deficiência.



Fonte: dados obtidos pela pesquisadora.

Com relação a categoria outros objetivos, as publicações são referentes a pesquisas que utilizaram o delineamento documental e bibliográfico. Nas pesquisas, evidenciou-se a busca de dados estatísticos e teóricos sobre o tema estudado.

Com relação as pesquisas que utilizaram o delineamento documental, Santos (2017) buscou analisar as políticas públicas e programas existentes nos países latino-americanos para a promoção da inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho. Os autores Hammes e Nuernberg (2015) buscaram mostrar como o Sistema Nacional de Emprego (SINE) contribui com o desenvolvimento de ações para a inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho.

Os autores Simonelli e Jackson Filho (2017), que se pautaram em uma pesquisa bibliográfica, buscaram analisar as políticas e práticas voltadas a inclusão no brasil, assim como discutir o papel da legislação para a continuidade de políticas inclusivas.

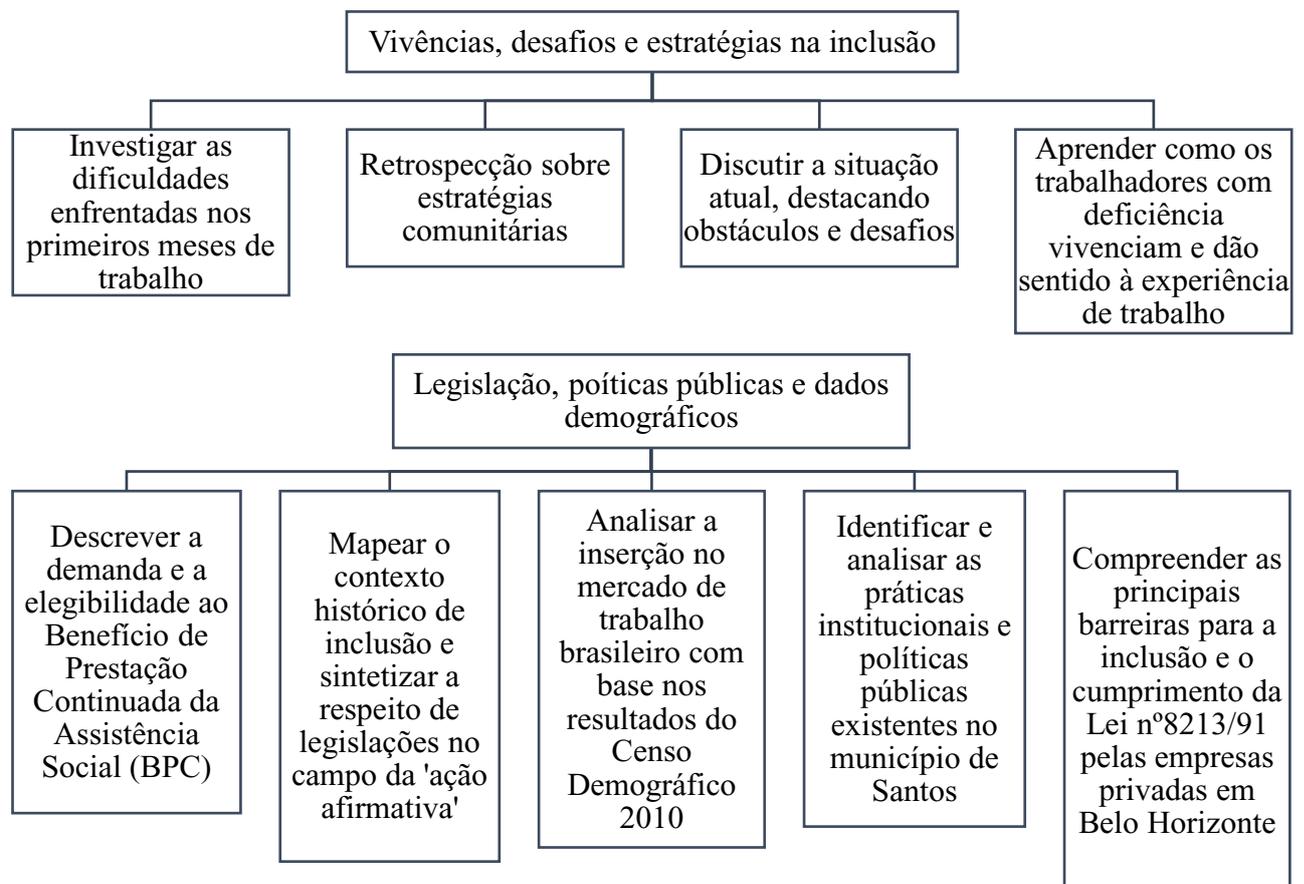
Com relação ao objetivo dos artigos que abordam pessoas que não são deficientes, eles buscaram refletir sobre o cotidiano das pessoas com deficiência nas organizações e no dia a dia, assim como é realizada a inserção dessas pessoas no mercado de trabalho.

Com relação a visão de profissionais atuantes nas organizações, os autores Coutinho, Rodrigues e Passerino (2017) buscaram descrever e investigar os gerentes de recursos humanos sobre o trabalho deles com as pessoas que possuem deficiência. Os autores Lorenzo e Silva (2017) buscaram descrever e analisar o processo de contratação das empresas privadas do interior de São Paulo.

Com relação a percepção de alunos, sendo eles cursando o ensino superior, os autores Oliveira e Resende (2017) refletiram sobre as atividades do cotidiano urbano das pessoas com deficiência. Os autores Simas, Souto e Carvalho-Freitas (2014) analisaram a forma que os estudantes universitários percebem a deficiência.

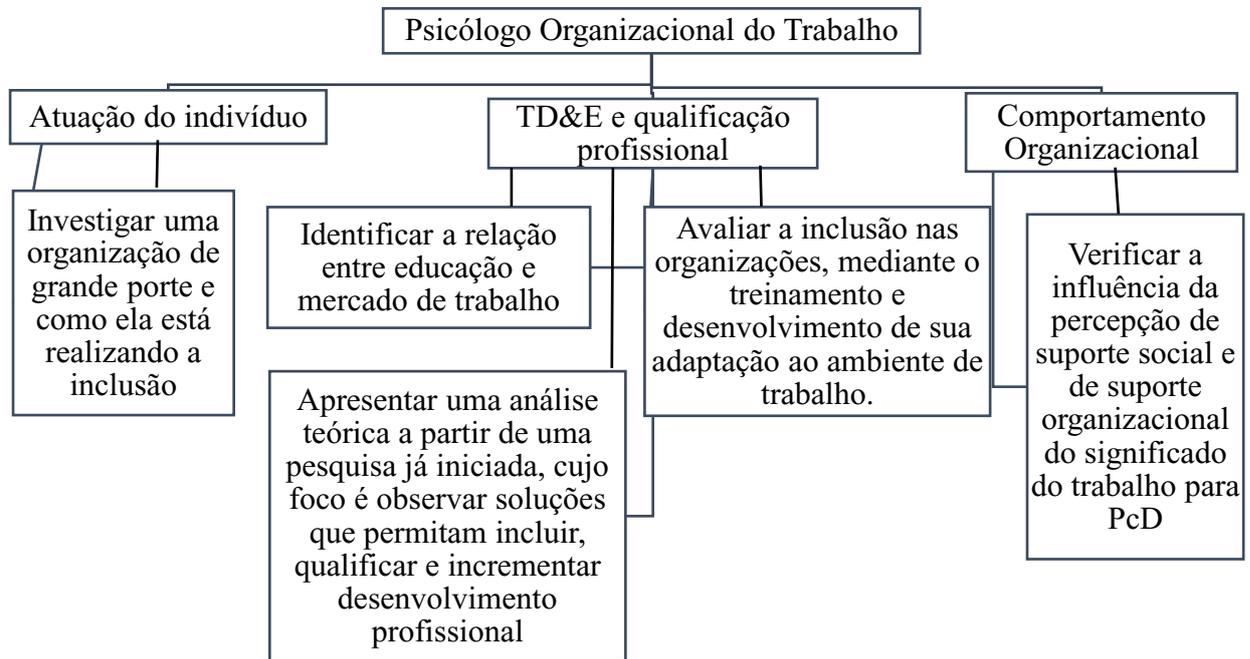
A Figura 6 aborda a subcategoria sobre os objetivos dos artigos que abordam sobre a deficiência em geral.

Figura 6: Objetivo dos artigos sobre Deficiência em geral.



Continua...

Continuação...



Fonte: dados obtidos pela pesquisadora.

Sobre os objetivos de publicações que abordam vivências, desafios e estratégias na inclusão, nota-se que os autores se preocupam em analisar as vivências dos trabalhadores com deficiência para organizar estratégias que contribuem para o processo de inclusão. Os autores Antunes et al. (2016) buscaram investigar as dificuldades enfrentadas nos primeiros meses de trabalho. Os autores Aoki, Silva, Souto e Oliver (2018) buscaram realizar uma retrospectiva acerca das estratégias comunitárias. Os autores Camargo, Goulart Júnior e Leite (2017) buscaram destacar obstáculos e desafios enfrentados por esses indivíduos, a fim de analisar a situação atual da inclusão no mercado de trabalho, e os autores Coelho, Sampaio e Mancini (2014) investigaram como esses trabalhadores vivenciam e dão sentido à experiência de trabalho.

Sobre os objetivos das publicações que incluem legislação, política pública e dados demográficos, destaca-se que os autores Costa, Marcelino, Duarte e Uhr (2016) se basearam no Benefício de Prestação Continuada, para descrever as demandas e as elegibilidades encontradas neste benefício as pessoas com deficiência. Os autores Garcia e Maia (2014) buscaram analisar a inserção de pessoas com deficiência no mercado de trabalho com base no Censo demográfico de 2010. Os autores Lima e Jurdi (2014) buscaram a identificação e análise das práticas nas instituições e também das políticas públicas existentes no município de Santos. Os autores Neves-Silva, Prais e Silveira (2015) buscaram analisar as barreiras do processo de inclusão nas empresas

de Belo Horizonte, e se elas estão cumprindo a Lei nº 8213/91, referente aos princípios básicos da assistência social. Garcia (2014) buscou a realização de um mapeamento do contexto histórico de inclusão e a sintetização da legislação referentes as ações afirmativas.

Sobre os objetivos que abordam o psicólogo organizacional e do trabalho, essa temática foi dividida em três tópicos, sendo eles: a atuação do indivíduo; TD&E (treinamento, desenvolvimento e educação) e qualificação profissional; Comportamento Organizacional

Com relação a atuação do indivíduo, os autores Assis e Carvalho-Freitas (2014) buscaram investigar uma organização e também como ela está promovendo a inclusão. Com relação ao comportamento organizacional os autores Tette, Carvalho-Freitas e Oliveira (2014) buscaram analisar a influência da percepção do suporte social e do suporte organizacional no significado do trabalho para elas.

No tópico TD&E e qualificação profissional os autores Pereira e Bizelli e Leite (2017) buscaram identificar a relação entre educação e mercado de trabalho. Os autores Passerino e Pereirai (2014) buscaram uma análise teórica a partir de uma pesquisa já iniciada, com foco na observação de soluções que permitam incluir, qualificar e incrementar o desenvolvimento profissional. Os autores Maia e Carvalho-Freitas (2015) visam avaliar a inclusão, por meio de treinamento e desenvolvimento de adaptação do indivíduo ao ambiente de trabalho. Camargo, Goulart Júnior e Leite (2017) visam discutir a atuação do Psicólogo Organizacional e do Trabalho (POT).

As subcategorias estudadas sobre as principais conclusões são: Deficientes Intelectuais/mentais; Deficiência adquirida; Deficiência em Geral; Deficiência adquirida e congênita; Nenhuma deficiência e Pesquisas Documentais e Bibliográficas. Assim, os quadros 1, 2, 3, 4, 5 e 6 demonstram as conclusões dos artigos analisados.

Quadro 2: Principais conclusões dos artigos sobre Deficiência Intelectual/Mental.

Principais conclusões dos artigos sobre Deficiência Intelectual/Mental
Artigo: Angonese, Boueri e Schmidt (2015)
Conclusão resumida: A situação que os trabalhadores com deficiência intelectual descreveram na realidade específica da pesquisa não divergiu da literatura. Constata-se que os trabalhadores com deficiência intelectual possuem escolaridade reduzida, executam atividades simplificadas e possuem baixa remuneração. A situação mostra a necessidade de ações no processo de transição escolar para o trabalho, de forma a garantir condições de participação social efetiva. Para esses indivíduos, o trabalho é encarado de maneira positiva quanto a inserção produtiva na sociedade e independência financeira, e de forma negativa quanto às capacidades e possibilidades de manter independência familiar e ascender profissionalmente dentro ou fora da empresa.

Continua...

Continuação...

<p>Artigo: Furtado e Pereira-Silva (2014)</p> <p>Conclusão resumida: Os dados apresentados na pesquisa mostram que os deficientes intelectuais ainda possuem dificuldade de se inserir e permanecerem no mercado de trabalho. Com isso os temas apresentados no presente estudo refletem a necessidade de mais aprofundamento nas questões que envolvem a inclusão no trabalho de forma mais abrangente e também em algumas especificidades. Estudos sobre os ‘fatores influentes no processo de inclusão’ foram menos frequentes, o que demonstra a tentativa de realizar associações entre as diferentes variáveis que implicam na acessibilidade ao emprego e na permanência da pessoa no trabalho. A produção científica analisada parece não oferecer subsídios para gerar estratégias de promoção da inclusão de deficientes intelectuais no mercado de trabalho.</p>
<p>Artigo: Pereira-Silva, Furtado e Andrade (2018)</p> <p>Conclusão resumida: Na presente pesquisa destaca-se a importância que os ambientes sociais e a família, como mediadora das relações entre as pessoas com deficiência intelectual e os outros contextos, representa no ambiente de trabalho. O contexto do trabalho pode ser um grande promotor de desenvolvimento para os deficientes intelectuais e os dados da pesquisa apontam para essa direção, especialmente, quando se associam os relatos de melhorias pessoais e satisfação com o processo de inclusão no trabalho.</p>
<p>Artigo: Maccali et al. (2015)</p> <p>Conclusão resumida: Identifica-se que a estruturação e o planejamento das práticas de recursos humanos (recrutamento, socialização e treinamento) são fatores que facilitam a inclusão de pessoas com deficiência no contexto organizacional de maneira eficaz. Administrar a diversidade requer dos gestores uma prática fundamentada em valores de inclusão, interação e responsabilidade com as pessoas com deficiência que integram o quadro de funcionários. Ressalta-se que existem diversas maneiras de incluir, mas é preciso verificar novas formas que não atribuam somente ao indivíduo a responsabilidade de se profissionalizar. Nas organizações existe uma visão de que o profissional, para ser contratado, precisa vir preparado. Ao tomar para si a responsabilidade de qualificar o funcionário com deficiência, a empresa permite a contextualização do funcionário de forma mais significativa a dinâmica com as práticas organizacionais, e isso pode ser uma vantagem. É preciso também preocupar-se com os dois lados do processo de gestão, o organizacional e o pessoal</p>
<p>Artigo: Sefotho (2017)</p> <p>Conclusão resumida: A inclusão na escola e no trabalho de deficientes intelectuais está rodeada de problemas. As escolas não proporcionam conhecimentos e habilidades eficazes para que esses jovens possam entrar no mercado de trabalho e viver de maneira independente. Nesses casos, os pais são os únicos suportes para o filho, e isso os preocupa sobre o que irá acontecer depois que eles morrerem. A preocupação dos pais indica sérias deficiências no processo de educação. Nesses casos, eles sugeriram algumas medidas possíveis de serem tomadas como: oficinas protegidas como forma de continuar apoiando os filhos mesmo depois da morte, programa de desenvolvimento de carreira focado na transição escola e mercado de trabalho, emprego e o treinamento para procura de emprego. No entanto, nenhuma proposta de intervenção sugerida focou no empoderamento desses indivíduos. Talvez se os pais vissem esses jovens sendo independentes e trabalhando, seriam mais tranquilizados.</p>

Continua...

Continuação...

Artigo: Volz et al. (2015)

Conclusão resumida: A inclusão pelo trabalho exerce um papel fundamental na redução do estigma social pela saúde mental. Evidencia-se que para proporcionar a inclusão, cooperativas sociais e oficinas de geração de trabalho e renda transmitem conhecimentos sobre o assunto, oferecem um ambiente para troca de experiências e vivências, permitindo que os sujeitos passem por um processo de autoafirmação, construção de redes sociais e ressignificação de uma concepção da identidade para uma representação das diferenças. Nesse processo objetiva-se a subjetividade do sujeito, contribuindo para a autoestima, autoconfiança e qualidade de vida.

Fonte: Dados obtidos pela pesquisadora.

Com relação ao quadro de conclusões referentes as pessoas com deficiência intelectual/mental, pode-se destacar que os autores fizeram considerações referentes a escolaridade desses trabalhadores, ao processo de educação e de inclusão nas empresas, assim como considerações realizadas pelos familiares com relação as suas preocupações.

Com relação as pessoas com deficiência intelectual, os autores Furtado e Pereira-Silva (2014) evidenciam que esses indivíduos possuem dificuldades em se inserirem e permanecerem no mercado de trabalho. Angonese, Boueri e Schmidt (2015) alegam que eles possuem escolaridade reduzida, e por esse motivo, quando estão inseridos no mercado de trabalho realizam atividades simplificadas e com baixa remuneração. De acordo com Maccali et al. (2015) as organizações tendem a achar que o profissional, para ser contratado, precisa vir preparado, mas evidencia que quando a empresa toma para si a responsabilidade de qualificar o funcionário com deficiência, a inserção acontece de modo mais significativo e dinâmico com as práticas organizacionais.

Com relação a escolaridade desses indivíduos, os autores Angonese, Boueri e Schmidt (2015) relatam a necessidade de ações para o processo de transição escolar para o mercado de trabalho, com o objetivo de garantir condições para uma efetiva participação social desses indivíduos. Sefotho (2017) evidencia a problemática transição entre a escola e o trabalho, pois segundo ele as escolas não proporcionam conhecimentos e habilidades eficazes para esses que esses indivíduos possam entrar no mercado de trabalho e conseguir viver de maneira independente.

Com relação ao processo de educação, Sefotho (2017) evidencia a percepção e a preocupação dos pais com relação ao que acontecerá com os filhos depois que eles não estiverem mais presentes e auxiliando no sustento, que sugerem algumas medidas como: oficinas protegidas, como forma de continuar apoiando os filhos, programa de desenvolvimento de carreira focado na transição escola e mercado de trabalho, emprego e o treinamento para procura de emprego.

Furtado e Pereira-Silva (2014) alegam a necessidade de maior aprofundamento nas questões que envolvem a inclusão no trabalho, pois de acordo com Volz et al. (2015) a inclusão é fundamental na redução de estigmas sociais pela saúde mental. De acordo com Angonese, Boueri

e Schmidt (2015) o trabalho, para esses indivíduos, é encarado de maneira positiva devido a fatores como: inserção produtiva na sociedade e independência financeira, e de forma negativa quanto às capacidades e possibilidades de manter independência familiar e ascender profissionalmente dentro ou fora da empresa.

Com relação a aspectos familiares citados anteriormente por Agnose, Pereira-Silva, Furtado e Andrade (2018) destacam a importância dos ambientes sociais e da família, como mediadora das relações entre os indivíduos e os outros contextos, representam no ambiente de trabalho.

Com relação a gestão, Maccali et al. (2015) identificam que a estruturação e o planejamento das práticas de recursos humanos (recrutamento, socialização e treinamento) são fatores que facilitam de maneira eficaz a inclusão no contexto organizacional. Diz ainda que lidar com a diversidade requer dos gestores uma prática fundamentada em valores de inclusão, interação e responsabilidade com os funcionários em questão. Já Volz et al. (2015) alegam que o âmbito profissional acaba transmitindo conhecimentos a respeito da inclusão promovendo oportunidades para troca de experiências para tornar aquilo algo mais confortável ao público visado, garantindo sua autoafirmação e, enfim, inclusão.

De acordo com Furtado, estudos relacionados aos fatores que influenciam o processo de inclusão são menos frequentes, e esse dado indica a tentativa de se realizar associações entre as diferentes variáveis que implicam na acessibilidade ao emprego e na permanência da pessoa no trabalho mas não são indicados na pesquisa produções que oferecem informações para gerar estratégias de promoção da inclusão de deficientes intelectuais no mercado de trabalho.

Assim, Maccali et al. (2015) ressaltam a necessidade de se verificar novas formas de se incluir que não atribuem a responsabilidade apenas ao indivíduo com deficiência de se profissionalizar. De acordo com os autores Pereira-Silva, Furtado e Andrade (2018), o contexto do trabalho promove maior desenvolvimento para os deficientes intelectuais, com melhorias pessoais e satisfação. De acordo com Volz et al. (2015), a inclusão é um processo que interfere na subjetividade do sujeito, contribuindo para autoestima, autoconfiança e qualidade de vida.

Quadro 3: Principais conclusões dos artigos sobre Deficiência Adquirida.

Principais conclusões dos artigos sobre Deficiência Adquirida
Artigo: Santos e Carvalho-Freitas (2018)
Conclusão resumida: Na pesquisa o retorno ao trabalho, que representa uma experiência rica em significados e grande impacto nas novas relações estabelecidas entre a pessoa e o mundo ao seu redor, foi determinado pela necessidade financeira e sobrevivência dos indivíduos. A volta ao trabalho apresentou expectativas e receios associados à retomada da produtividade, à reação dos colegas de trabalho e a não adaptação às tarefas e rotinas. Com relação aos dados acredita-se que reinserção profissional, após a experiência da deficiência adquirida, é apresentada como fator importante para a continuidade da vida social, tanto com relação a aspectos materiais como emocionais
Artigo: Campos et al. (2017)
Conclusão resumida: Observa-se na pesquisa a dificuldade vivenciada pelas pessoas com deficiência adquirida com relação ao acesso no transporte urbano, acarretando em dificuldades no retorno ao trabalho, porém as políticas e diretrizes asseguram o direito de retornar ao trabalho e acessibilidade. Observa-se a necessidade de maior fiscalização para o cumprimento das leis, para que os direitos sejam proporcionados devidamente. Deve-se repensar nas ações direcionadas a esses indivíduos com relação a condição ocupacional, para que eles possam apresentar de forma satisfatória a inclusão social. De modo geral, evidencia-se que os participantes não estão satisfeitos com o processo de retorno ao trabalho, pois existem obstáculos no dia a dia. Conclui-se que as leis e diretrizes para assistência de pessoas amputadas não são suficientes.

Fonte: Dados obtidos pela pesquisadora.

Com relação aos artigos referentes as pessoas com deficiência adquirida, pode-se destacar algumas das conclusões apontadas por estas fontes científicas com relação ao retorno ao trabalho. Na publicação de Campos et al. (2017) a investigação abordou aspectos com relação aos indivíduos que adquiriram deficiência física, enquanto que Santos e Carvalho-Freitas (2018) investigaram tanto indivíduos que adquiriram deficiência física como visual. Ambas as publicações referentes ao tema optaram pelo delineamento de pesquisa de campo, obtendo contato direto com seu objeto de pesquisa.

Após a aquisição da deficiência e o retorno ao trabalho, Campos et al. (2017) relataram que esses indivíduos tiveram dificuldade para a locomoção até trabalho, devido ao transporte urbano, o que de acordo com políticas e diretrizes, a acessibilidade é direito da pessoa com deficiência. Santos e Carvalho-Freitas (2018) apontaram que a maioria dos participantes pesquisados retornaram ao trabalho devido ao fator financeiro e a necessidade de sobrevivência.

Com relação ao indivíduo com deficiência adquirida, Santos e Carvalho-Freitas (2018) destacaram que a experiência do retorno laboral é rica em significados e possui impacto nas relações da pessoa com as outras e com o mundo que a cerca. Porém, a volta ao trabalho também é cercada de expectativas e receios de acordo com esses autores, devido a preocupação com a

retomada da produtividade, com a reação dos colegas e com o medo de não se adaptar as tarefas e a rotina.

Já Campos et al. (2017) destacam a falta de fiscalizações do cumprimento das leis, para a efetividade dos direitos da pessoa com deficiência e alegam que as leis e diretrizes assistenciais não são suficientes. Os autores sugerem que sejam elaboradas ações direcionadas a esses indivíduos para a inclusão ocorrer de maneira satisfatória e sem maiores desafios. Evidenciam também a insatisfação dos participantes com o retorno ao trabalho, devido aos obstáculos do dia a dia.

Ao contrário de Campos et al. (2017), que relatam a insatisfação das pessoas com deficiência adquirida ao retorno laboral, Santos e Carvalho-Freitas (2018) evidenciaram aspectos positivos com relação a reinserção profissional, pois ela é apresentada como um fator importante para dar continuidade a vida social, como também com relação a aspectos materiais e emocionais.

Quadro 4: Principais conclusões dos artigos sobre Deficiência em geral.

Principais conclusões dos artigos sobre Deficiência em geral
Artigo: Antunes et al. (2016)
Conclusão resumida: A maioria dos entrevistados nessa pesquisa relataram que não tiveram dificuldade no processo de adaptação na empresa. A empresa pesquisada mostra-se preocupada em se adaptar as necessidades dos indivíduos com deficiência e interessada em melhorar progressivamente as condições de trabalho para esses indivíduos. No entanto, alguns relatórios demonstram a necessidade de importantes melhorias que toda empresa deve considerar ao planejar a inclusão. Embora as empresas que contratam enfermeiros de saúde ocupacional permaneçam em número reduzido, acredita-se que esse profissional possa participar na criação e manutenção de políticas de inclusão das empresas.
Artigo: Aoki, Silva, Souto e Oliver (2018)
Conclusão resumida: No artigo evidencia-se que as políticas públicas desconsideram lacunas presentes nos processos educacionais e de formação profissional prévia. A inclusão precisa que barreiras físicas, atitudinais, econômicas e culturais sejam enfrentadas, pois estas mantem as pessoas com deficiência em desvantagem. O estudo indicou ações em diferentes níveis: individuais, coletivos (onde o grupo ofereceu apoio no aprendizado, compartilhamento de informações referentes ao mundo do trabalho, promoção de autonomia, fortalecimento pessoal e para romper com o isolamento social), familiares e comunitários, propondo projetos personalizados e apoios processuais que transcendem a simples colocação profissional. Identificase pouca responsabilização das empresas no processo de inclusão no trabalho que, aliado a falta de políticas efetivas de apoio, reafirmam a deficiência como questão individual, responsabilizando o indivíduo e seus familiares a se esforçarem para que o processo de inclusão laboral seja bem-sucedido.

Continua...

Continuação...

<p>Artigo: Costa, Marcelino, Duarte e Uhr (2016)</p> <p>Conclusão resumida: O presente trabalho demonstra uma percepção mais atenta do Benefício de Prestação Continuada (BPC) com relação as pessoas idosas, ampliando a capacidade de transferência de uma renda mínima ao grupo de pessoas 65 anos ou mais do país. Porém, a mesma sensibilidade não é observada na elegibilidade da pessoa com deficiência. Devido à alta discrepância nos padrões de negação das solicitações das pessoas com deficiência, sugere-se a revisão dos parâmetros e instrumentos de avaliação dos requerentes ao BPC dever ter prioridade na agenda do governo.</p>
<p>Artigo: Assis e Carvalho-Freitas (2014)</p> <p>Conclusão resumida: Na pesquisa evidencia-se que a organização analisada está passando por um processo de adequação para se transformar em uma empresa inclusiva. Percebe-se na empresa uma quebra de paradigma, pois a contratação e convivência com as pessoas com deficiência proporcionaram aprendizado, diminuição de preconceito e maior valorização profissional. A convivência com as pessoas com deficiência, no processo de adequação das condições de trabalho, influencia a mudança de percepção das pessoas, beneficiando a integração, a percepção dos benefícios da contratação e a percepção de desempenho. Nas falas das pessoas com deficiência evidencia-se que por via do trabalho elas deixam de ser para a sociedade. O olhar do outro que julga, discrimina e segrega muda para um olhar de reconhecimento pela capacidade laboral e também contribui para a transformação do olhar sobre si mesmo.</p>
<p>Artigo: Camargo, Goulart Júnior e Leite (2017)</p> <p>Conclusão resumida: As pessoas com deficiência enfrentam inúmeras barreiras nos contextos de trabalho, pois ainda se faz presente uma série de preconceitos que dificultam a permanência no trabalho. A realidade atual é que as empresas contratam pessoas com deficiência para atender a legislação e evitar punições, mas não necessariamente compreendem ou implementam programas de integração social dessa população. O despreparo organizacional no processo de inclusão pode ser minimizado com a atuação do psicólogo organizacional e do trabalho para que haja uma formação teórica, científica e ética sólidas. Para que a inclusão não se restrinja a inserção são necessárias mudanças na estrutura das relações de trabalho. Por isso, é necessária a concretização de políticas públicas na área da inclusão das pessoas com deficiência, sendo essa uma tarefa árdua que envolve a participação da sociedade como um todo, pois é nela que as mudanças são efetivadas e o psicólogo organizacional realiza sua contribuição.</p>
<p>Artigo: Coelho, Sampaio e Mancini (2014).</p> <p>Conclusão resumida: Possibilita-se a partir da análise das entrevistas realizadas com pessoas com deficiência com relação ao trabalho identificar aspectos relacionados ao prazer e sofrimento dessas pessoas que permanecem ocultos e pouco explorados. Entender a influência da organização do trabalho na dimensão psíquica dos trabalhadores com deficiência é de fundamental para compreensão do cenário atual com relação a essa questão, para o direcionamento de intervenções no trabalho e para o aperfeiçoamento das abordagens relacionadas à funcionalidade e à incapacidade.</p>

Continua...

Continuação...

<p>Artigo: Garcia (2014)</p> <p>Conclusão resumida: Evidencia-se que as pessoas com deficiência nas últimas décadas passaram a se reorganizar politicamente e se constituíram como novo ator social em debates sobre os direitos humanos e políticas públicas. Na sociedade atual ainda ocorre a precariedade com relação a acessibilidade, a permanência de estereótipos e preconceitos e isso nos mostra a necessidade de mudança dos paradigmas que envolvem a segregação nas escolas e profissionalmente, além inadequação e insuficiência da legislação vigente. É necessário também que ocorra o rompimento das questões culturais como a superproteção familiar, que desestimula o trabalho de pessoas com deficiência. O artigo mostra que é importante esclarecer o fato de que nem todas as pessoas com deficiência estão aptas a trabalhar (assim como ocorre com a população em geral).</p>
<p>Artigo: Garcia e Maia (2014)</p> <p>Conclusão resumida: No artigo evidencia-se a necessidade da busca com profundidade e clareza dos indicadores socioeconômicos das pessoas com deficiência. Devido a baixa taxa de participação das pessoas com deficiência no mercado de trabalho sugerem-se mudanças na legislação previdenciária para permitirem, por exemplo, a reinserção dessas pessoas aposentadas precocemente. Nota-se também que a população com deficiência possui baixo nível de escolaridade, indicando a necessidade de intensificar projetos que promovam a inclusão escolar, melhoria na formação e capacitação dessas pessoas. A acessibilidade perpassa pelo ambiente escolar e exige mudanças nos espaços públicos e privados dos municípios. Por fim, observa-se desigualdade referente na remuneração desses indivíduos, indicando a necessidade de sensibilização dos empregadores para romper com estereótipos negativos.</p>
<p>Artigo: Lima e Jurdi (2014)</p> <p>Conclusão resumida: Identifica-se a necessidade de discussão relacionada com o processo de inclusão escolar, melhora na formação e capacitação das pessoas com deficiência pois os dados do Censo 2010 mostram que as pessoas com deficiência ainda apresentam baixa participação no mercado de trabalho, com nível de escolaridade inferior aos demais grupos. Nas entrevistas realizadas foi possível identificar que os profissionais possuem pouco conhecimento com relação aos direitos das pessoas com deficiência. Identifica-se a necessidade de criação de uma metodologia padronizada que oriente os projetos de empregabilidade, pois, cada instituição mantém sua forma singular de trabalhar.</p> <p>Busca-se com esse trabalho contribuir para a análise dos fenômenos presentes na empregabilidade da pessoa com deficiência no município de Santos. Observa-se a ausência de políticas públicas para o público-alvo, o que acaba transferindo ao terceiro setor a função e o papel de definir ações para a inclusão. Observa-se também que as instituições, com equipes reduzidas e uma visão assistencialista da pessoa com deficiência, precisa de metodologias para a preparação, colocação e apoio à pessoa com deficiência no mercado de trabalho.</p>
<p>Artigo: Maia e Carvalho-Freitas (2015)</p> <p>Conclusão resumida: Evidencia-se que por mais que as empresas entrevistadas tenham buscado formas de se adaptar à inclusão das pessoas com deficiência, essa inclusão se mostra restrita. Percebe-se que algumas empresas estão encaminhadas para uma inclusão consciente e coerente com a realidade desses indivíduos, e outras ainda precisam trabalhar seus conceitos e percepções sobre a deficiência, mesmo depois de 23 anos da aprovação da Lei de Cotas. Embora a gestão seja um desafio, é preciso investir, inovar e buscar ideias que proporcionem às pessoas com deficiência adequadas oportunidades de inserção. Ressalta-se que nenhum trabalhador com deficiência deixará de alcançar as metas e objetivos desejados se tiver ao seu alcance os recursos necessários.</p>

Continua...

Continuação...

<p>Artigo: Neves-Silva, Prais e Silveira (2015)</p> <p>Conclusão resumida: Para a inclusão ocorrer de maneira efetiva deve-se estabelecer parceria entre as empresas, os governos e a sociedade, porém essa relação não se encontra em harmonia para o favorecimento do processo de inclusão. O papel dos governos é fornecer informações sobre a deficiência, as potencialidades dessas pessoas, sobre como modificar o ambiente de trabalho, além de implementar políticas educacionais inclusivas e políticas urbanas que favoreçam a acessibilidade. Da parte das empresas, espera-se modificações da organização, dos processos e dos ambientes de trabalho, para que a pessoa com deficiência possa ser incluída de forma efetiva, respeitosa e segura.</p> <p>Identifica-se a necessidade de criar novas maneiras para incluir esses indivíduos no mercado de trabalho como: Campanhas de sensibilização para auxiliar no combate ao preconceito; intervenções midiáticas para desconstrução de mitos, estigmas e para a criação de novos conceitos; o envolvimento das famílias no processo; criação de um Fundo de Apoio à Empregabilidade das Pessoas com Deficiência para potencializar o processo de inclusão; apoio a linhas de pesquisa sobre inclusão e deficiências para permitir entender as relações sociais e os principais caminhos a percorrer para garantir o desenvolvimento de uma sociedade inclusiva. Ao assegurar às pessoas com deficiência um ambiente de trabalho acessível, acolhedor e seguro o país estará promovendo a saúde dessa população.</p>
<p>Artigo: Pereira, Bizelli e Leite (2017)</p> <p>Conclusão resumida: Percebe-se que há uma tensão entre escola, trabalho e pessoas com deficiência, e há traços que apontam para a construção de uma sociedade mais inclusiva. Embora a tensão permaneça, o cotidiano relacionado com a educação vem se adaptando e tornando mais natural a inclusão e convivência destas pessoas que estão sendo inclusas. Porém, nos relatos apresentados no trabalho identifica-se que há muito o que se fazer, principalmente com relação ao preconceito e a falta de preparo (material, humano e administrativo) para oferecer condições de desenvolvimento para a pessoa com deficiência.</p> <p>A inclusão deve ser algo produtivo e criativo, deve abrir canais de comunicação e diálogo no ambiente de trabalho, contribuindo para a aceleração do processo de inclusão e diminuição de preconceitos. Deve-se perceber que a pessoa com deficiência está inserida em uma sociedade que avança no discurso e na construção discursiva do direito para todos, mas fecha as portas de forma a garantir esse direito para poucos. Evidencia-se que o bom governo da empresa permite vencer os preconceitos no ambiente de trabalho. Liderar é vencer desafios, oferecer condições de trabalho que ampliem as possibilidades dos indivíduos contribuírem para o aperfeiçoamento da organização e oferecer situações que promovam uma competição menos predatória para aqueles que necessitam de auxílio diferenciado.</p>
<p>Artigo: Tette, Carvalho-Freitas e Oliveira (2014)</p> <p>Conclusão resumida: No trabalho foi possível verificar os significados que as pessoas com deficiência dão ao trabalho, englobando aspectos como condições para o exercício da atividade e para segurança, sustento pessoal e familiar, carga de trabalho como tarefas repetidas e responsabilidades. Os resultados refletiram as exigências pertencentes no mundo do trabalho e da divisão de tarefas que tem colocado as pessoas com deficiência em funções repetitivas. Evidencia-se que a ocorre a ausência de compartilhamento de informações e de adaptações materiais interfere no significado atribuído ao trabalho e, possivelmente, no desempenho das pessoas com deficiência.</p>

Fonte: Dados obtidos pela pesquisadora.

A partir dos artigos do presente recorte foi possível ver que, segundo Pereira, Bizelli e Leite (2017), a inclusão deve ser um agente principal no próprio processo por ter de ser algo

produtivo, criativo e que gere oportunidades para seu estabelecimento, já que deve-se ver pelo reconhecimento das competências no trabalho e não de forma a julgar discriminadamente segundo Assis e Carvalho-Freitas (2014) pois, como também afirma Pereira, Bizelli e Leite (2017), os preconceitos instituídos só serão vencidos pelo bom governo da empresa e a correta liderança que faça com que todos os funcionários tenham a devida contribuição para o processo.

Com relação as empresas, os autores Camargo, Júnior e Leite (2017) relatam que a realidade atual das empresas é contratar pessoas com deficiência para atender a legislação e evitar punições, mas as empresas não necessariamente compreendem ou implementam programas de integração social dos deficientes. Porém, os autores Antunes et al. (2016) e Assis e Carvalho-Freitas (2014) que pesquisaram apenas uma organização relatam aspectos discordantes com essa constatação.

Antunes et al. (2016) mostram que a empresa na qual foi realizada a pesquisa, há a preocupação em se adaptar as necessidades dos indivíduos que incluem e o interesse em melhorar progressivamente as condições de trabalho. Na pesquisa dos autores Assis e Carvalho-Freitas (2014) também é constatado através de investigações em uma empresa, que a mesma se preocupa em realizar transformações para a inclusão de maneira efetiva, com a quebra de paradigmas relacionados a deficiência devido a contratação e a convivência proporcionarem aprendizados a todos da empresa, como também contribui para a diminuição de preconceitos e maior valorização profissional. Com relação a convivência, os autores alegam aspectos positivos, como a mudança de percepção das pessoas, benefício para a integração, influência na percepção dos benefícios da contratação e a percepção de desempenho.

Os autores Maia e Carvalho-Freitas (2015) evidenciam que por mais que as empresas busquem se adaptar para a inclusão de pessoas com deficiência, este processo ainda acaba sendo restrito. Os autores relatam que algumas empresas estão encaminhando para a promoção da inclusão de maneira consciente e coerente com a realidade desses indivíduos, e outras ainda precisam modificar seus conceitos e percepções com relação as pessoas com deficiência, mesmo após 23 anos promulgação da Lei de Cotas. Para Neves-Silva; Prais; Silveira (2015) as empresas devem realizar modificações na organização, nos processos e nos ambientes de trabalho, para que a pessoa com deficiência possa ser incluída de forma efetiva, respeitosa e segura.

Maia e Carvalho-Freitas (2015) também relatam que a gestão é desafiadora, pois é preciso investir, inovar e buscar novas ideias que proporcionem adequadas oportunidades de inclusão, pois nenhum trabalhador deixará de alcançar metas e objetivos de estiver recursos necessários.

Neves-Silva, Prais e Silveira (2015) alegam que para a inclusão efetiva nas empresas, é preciso que elas estabeleçam parcerias com os governos e a sociedade, porém atualmente essas relações não se encontram em harmonia para favorecer a inclusão. Lima e Jurdi (2014) afirmam que as instituições necessitam de metodologias para a preparação, colocação e apoio à pessoa com deficiência no mercado de trabalho. Já Aoki, Silva, Souto e Oliver (2018) relatam pouca responsabilização das empresas no processo de inclusão e falta de políticas pública, o que reafirma a deficiência como questão individual, responsabilizando o indivíduo e seus familiares a se esforçarem.

Para a contribuição no despreparo organizacional, Camargo, Júnior e Leite (2017) sugerem a atuação do Psicólogo Organizacional e do Trabalho com a necessidade de sólidas formações teóricas, científicas e éticas. Antunes et al. (2016) sugerem a participação de enfermeiros de saúde ocupacional para participarem da criação e manutenção de políticas de inclusão.

Com relação ao governo Neves-Silva, Prais e Silveira (2015) afirmam que eles devem fornecer informações referentes as deficiências, as potencialidades do indivíduo, como modificar o ambiente de trabalho e como implementar políticas educacionais inclusivas e urbanas, que favoreçam a acessibilidade.

Com relação as políticas públicas, Lima e Jurdi (2014) alegam a ausência delas, transferindo para o terceiro setor a função e o papel de definir ações para a inclusão. Aoki; Silva; Souto; Oliver (2018) evidenciam que as políticas públicas desconsideram lacunas presentes nos processos educacionais e de formação profissional prévia.

Garcia (2014) evidencia que nas últimas décadas as pessoas com deficiência passaram a se reorganizar politicamente e a se constituírem como ator social com relação aos debates sobre os direitos humanos e políticas públicas. Atualmente na sociedade ainda ocorre a precariedade com relação a acessibilidade, a permanência de estereótipos e preconceitos, e com isso percebe-se a necessidade de mudança dos paradigmas que envolvem a segregação nas escolas e profissionalmente, além inadequação e insuficiência da legislação vigente. É necessário o rompimento das questões culturais como a superproteção familiar, que desestimula o trabalho de pessoas com deficiência.

De acordo com Aoki, Silva, Souto e Oliver (2018) o processo de inclusão possui barreiras, físicas, atitudinais, econômicas e culturais, que precisam ser enfrentadas. Neste processo, necessita-se de ações no nível individual, coletivo, familiar e comunitário para propor projetos que transcendem a colocação profissional. Camargo, Goulart Júnior e Leite (2017) também relatam

sobre a existência de barreiras no ambiente de trabalho, e o preconceito que dificulta a permanência da pessoa com deficiência. Os autores evidenciam a necessidade de modificações na estrutura das relações de trabalho e para isso são necessárias políticas públicas que envolvam a sociedade como um todo, pois nela as mudanças são efetivadas.

Ainda com relação a inclusão, Neves-Silva, Prais e Silveira (2015) citam algumas medidas a serem tomadas, como Campanhas de sensibilização para minimizar o preconceito; intervenções midiáticas para desconstrução de mitos, estigmas e para a criação de novos conceitos; o envolvimento das famílias no processo; criação de um Fundo de Apoio à Empregabilidade das Pessoas com Deficiência para potencializar o processo de inclusão; apoio a linhas de pesquisa sobre inclusão e deficiências para permitir entender as relações sociais e os principais caminhos a percorrer para garantir o desenvolvimento de uma sociedade inclusiva. Evidencia-se que quando é proporcionado um ambiente de trabalho acessível, acolhedor e seguro promove-se a saúde dessa população.

Com relação ao processo de escolarização, os autores Pereira, Bizelli e Leite (2017) percebem tensões entre a escola, trabalho e pessoas com deficiência, mas embora exista essa tensão o cotidiano educacional está se adaptando e tornando natural a inclusão e a convivência das pessoas com deficiência. Os autores Lima e Jurdi (2014) identificam a necessidade da inclusão escolar, melhora na formação e capacitação das pessoas com deficiência devido aos dados indicados pelo Censo de 2010 onde evidencia-se a baixa participação dessa população no mercado de trabalho, com nível de escolaridade inferior aos demais grupos. Garcia e Maia contribuem para essa discussão afirmando que, para combater o baixo nível de escolaridade das pessoas com deficiência, a acessibilidade deve perpassar pelo ambiente escolar e exigir mudanças nos espaços públicos e privados dos municípios, além da necessidade de conscientizar os empregadores a pagarem salários igualitários, quebrando com o preconceito ainda presente.

Referente à pessoa com deficiência Tette, Carvalho-Freitas e Oliveira (2014) evidenciam o significado que elas dão ao trabalho, englobando aspectos como condições para o exercício da atividade e para segurança, sustento pessoal e familiar, carga de trabalho como tarefas repetidas e responsabilidades. Portanto, Garcia (2014) evidencia que nem todas as pessoas com deficiência se encontram aptas para trabalhar.

Abrindo espaço para as perspectivas desejadas dos autores, Pereira, Bizelli e Leite (2017) afirmam que deve-se perceber a ambiguidade de uma sociedade que sempre prega o direito para todos, mas fecha as portas de forma a garantir esse direito para poucos, além de compreender

como a organização do trabalho acaba influenciando a dimensão psíquica dos trabalhadores em questão, como mostra Coelho, Sampaio e Mancini (2014).

Garcia e Maia (2014) acabam demonstrando a necessidade da busca com profundidade e clareza dos indicadores socioeconômicos das pessoas com deficiência, propondo mudanças na legislação, como a previdenciária. Os autores Costa, Marcelino, Duarte e Uhr (2016), sugerem que seja realizada uma revisão dos parâmetros e instrumentos de avaliação dos requerentes ao Benefício de Prestação Continuada na agenda do governo. Enquanto Lima e Jurdi (2014) acabaram constatando que os profissionais possuem pouco conhecimento com relação aos direitos das pessoas com deficiência, sendo fundamental criar uma metodologia padronizada que oriente os projetos de cada empresa.

Quadro 5: Principais conclusões dos artigos sobre Deficiência adquirida e congênita.

Principais conclusões dos artigos sobre Deficiência adquirida e congênita
Artigo: Fiorati e Elui (2014)
Conclusão resumida: Na pesquisa ressalta-se a importância da junção dos profissionais de saúde que integram a rede de serviços da Atenção Primária à Saúde com outros setores sociais, para coordenação do processo de formulação de políticas e programas voltados para a melhoria do acesso das pessoas com deficiência aos serviços de saúde. Para essas pessoas, devem ser garantidas a reabilitação e oportunidades de renda, trabalho, habitação, transporte, meio ambiente saudável, qualidade de vida e equidade social.

Fonte: Dados obtidos pela pesquisadora.

Na pesquisa elaborada pelos autores Fiorati e Elui (2014) buscou-se analisar a inclusão de pessoas com deficiência adquirida e congênita, com relação ao papel desempenhado pela família e na rede comunitária, com base nas participações sociais e ocupações cotidianas. A inclusão com relação a família é relacionada ao grau de inclusão e interação social que a família ocupa na sociedade, sendo que a família pode ter melhores condições socioeconômicas ou pode pertencer a uma situação social que tende a vulnerabilidade. Portanto, na pesquisa os autores buscaram conhecer o contexto social da pessoa com deficiência.

Os autores ressaltaram a importância dos profissionais de saúde que pertencem a atenção primária de saúde se relacionarem com outros setores sociais com o objetivo de coordenar a formulação de políticas e programas para a busca de melhoria ao acesso desses indivíduos aos serviços de saúde, visto que as famílias pertencentes a situação social que tende a vulnerabilidade e possuem menos informações sobre os serviços oferecidos a pessoa com deficiência.

De acordo com Fiorati e Elui (2014), para as pessoas com deficiência devem ser garantidas oportunidades de renda, trabalho, habitação, transporte, meio ambiente saudável, qualidade de

vida e equidade social, mas dependendo da classe socioeconômica que o indivíduo pertence, ele não tem acesso a essas informações.

Quadro 6: Principais conclusões dos artigos sobre nenhuma deficiência.

Principais conclusões dos artigos sobre Nenhuma Deficiência
<p>Artigo: Simas, Souto e Carvalho-Freitas, 2014</p> <p>Conclusão resumida: No presente estudo que relaciona a percepção dos universitários com relação a pessoa com deficiência, evidencia-se que a percepção da deficiência e das possibilidades das pessoas com deficiência é complexa, pois são envolvidos diversos elementos da experiência das pessoas. Essa informação é evidenciada pelos resultados da pesquisa com relação a frequência de contato com esses indivíduos em espaços valorizados socialmente (por exemplo a universidade), influenciando positivamente a percepção das pessoas sobre a inclusão. Os resultados da pesquisa referem-se as políticas afirmativas governamentais com relação a inclusão das pessoas com deficiência nos cursos superiores, no trabalho e nos diversos espaços sociais, além de identificar que a convivência com pessoas com deficiência em situação de maior status social favorece a ressignificação da visão do potencial desses indivíduos.</p>
<p>Artigo: Coutinho, Rodrigues e Passerino (2017)</p> <p>Conclusão resumida: Com relação as perspectivas dos gerentes de Recursos Humanos, percebe-se que tentam relacionar as variáveis envolvidas: a falta de preparo/estudo formal do trabalhador com deficiência, o excesso de proteção familiar, o medo de perder o Benefício de Prestação Continuada, a carência generalizada de meios de transporte acessíveis, a presença de preconceito e a falta de atitudes inclusivas e de acolhimento e, por outro lado, as cobranças decorrentes da Lei de Cotas que pressionam e afetam a contratação de funcionários com deficiência. Muitas vezes percebe-se a necessidade de uma equipe multiprofissional quanto às possibilidades de uso de tecnologias assistivas, adaptações das tarefas ou de postos de serviço, o que tornaria a atividade laboral possível para o colaborador com deficiência.</p> <p>A contratação pode ser resultado de uma determinação, porém a permanência no serviço, as possibilidades de avançar e contribuir para a empresa depende do trabalho estruturado da inclusão, com acompanhamentos e avaliações. As instituições também devem avaliar o contexto social, que engloba atividades de autocuidado, uso de ferramentas do ambiente, utilização de transporte coletivo, comportamentos na empresa, interações interpessoais.</p>
<p>Artigo: Lorenzo e Silva (2017)</p> <p>Conclusão resumida: Na pesquisa foi possível observar que devido ao baixo nível de formação escolar, as pessoas com deficiência acabam exercendo cargos mais simples e com menor remuneração, podendo gerar dificuldades para o preenchimento das cotas assim como os critérios de seleção. Necessita-se de um profissional capacitado para auxiliar desde a definição das características das vagas até a adaptação do funcionário no cargo, pois esses fatores são fundamentais para a melhor contratação e manutenção do trabalhador no emprego. Ressalta-se a necessidade de investir no desenvolvimento de ações educativas para as pessoas com deficiência, assim como para os profissionais de RH e outros membros da empresa, família e até mesmo os profissionais especializados, pois não é fácil promover um ambiente inclusivo, visto que, é preciso ponderar as diferentes necessidades individuais e coletivas dos grupos e ainda contemplar as atuais demandas do mercado de trabalho. Não se pode afirmar que a inserção profissional significa inclusão, mas trata-se de uma possibilidade para favorecer a participação social.</p>

Continua...

Continuação...

Artigo: Oliveira e Resende (2017)

Conclusão resumida: A partir da experiência proporcionada aos participantes, foi possível encontrar formas de pensar e repensar as questões relacionadas às pessoas com deficiência, especialmente com relação às barreiras físicas e atitudinais. Nesses participantes foi produzindo a capacidade empática deles para com as pessoas com deficiência e desta forma, buscou-se refletir e repensar o cotidiano. Percebe-se que a vivência pode proporcionar outros olhares em relação à acessibilidade e aos direitos humanos das pessoas com deficiência. Evidencia-se que no Brasil, as mudanças ainda são pautadas em questões econômicas e nesse sentido, a inclusão fica sendo mais um paradigma a ser vencido, que só será efetivada quando o direito a diferença e a plena cidadania se concretizarem.

Fonte: Dados obtidos pela pesquisadora.

Com relação as principais conclusões dos artigos que estudam pessoas que não possuem nenhum tipo de deficiência, busca-se promover reflexões referentes ao cotidiano das pessoas com deficiência e como é realizada a inclusão no mercado de trabalho.

Oliveira e Resende (2017) destacaram que a vivência proporciona olhares diversificados com relação a acessibilidade e os direitos humanos das pessoas com deficiência, encontrando assim, formas de pensar e repensar questões relacionadas às pessoas com deficiência, especialmente com relação às barreiras físicas e atitudinais. Simas, Souto e Carvalho-Freitas (2014) também relataram que, a convivência com pessoas com deficiência favorece a ressignificação da visão do potencial desses indivíduos.

Com relação a percepção de estudantes, os mesmos autores destacam a percepção de universitários sobre as pessoas com deficiência e evidencia que a percepção da deficiência e das potencialidades desses indivíduos envolve elementos associados a pessoa observadora, e esse aspecto é comprovado devido aos indivíduos que tiveram mais contato com as pessoas com deficiência serem influenciados positivamente com relação a percepção sobre a inclusão. Oliveira e Resende (2017) evidenciaram em sua pesquisa que quando se vivencia experiências em que os deficientes passam no cotidiano, é produzida capacidade empática.

Lorenzo e Silva (2017) evidenciam que a baixa escolaridade das pessoas com deficiência influencia para que elas exerçam cargos mais simples e com menor remuneração, e este fator dificulta o preenchimento das cotas e dos critérios de seleção das empresas. Assim, os autores ressaltam a necessidade de investir no desenvolvimento de ações educativas para as pessoas com deficiência, para os profissionais de Recursos Humanos e outros membros da empresa, família e até mesmo os profissionais especializados, para a promoção de um ambiente inclusivo, visto que, é preciso ponderar as diferentes necessidades individuais e coletivas dos grupos e ainda contemplar as atuais demandas do mercado de trabalho.

Coutinho, Rodrigues e Passerino (2017) evidenciam a necessidade de uma equipe multiprofissional e o uso de tecnologias assistivas, adaptações as tarefas ou de postos de serviço para tornar a atividade laboral possível para a pessoa com deficiência.

Com relação a perspectivas de gerentes que trabalham em Recursos Humanos, Coutinho, Rodrigues e Passerino (2017) relatam que eles visam relacionar a falta de preparo e o estudo formal do trabalhador com deficiência, além do excesso de proteção familiar, o medo de perder o Benefício de Prestação Continuada, a carência de meios de transporte acessível, o preconceito e a falta de atitudes inclusivas e de acolhimento à lei de cotas que pressiona e afeta a contratação de funcionários com deficiência.

Com relação as empresas, de acordo com Lorenzo e Silva (2017), necessitam-se de um profissional capacitado para auxiliar desde a definição das características das vagas até a adaptação do funcionário no cargo, pois esses fatores são fundamentais para a melhor contratação e manutenção do trabalhador no emprego.

De acordo com Coutinho, Rodrigues e Passerino (2017), a contratação pode ser resultado de uma determinação, porém a permanência no serviço, as possibilidades de avançar e contribuir para a empresa depende do trabalho estruturado da inclusão, com acompanhamentos e avaliações. As instituições também devem avaliar o contexto social, que engloba atividades de autocuidado, uso de ferramentas do ambiente, utilização de transporte coletivo, comportamentos na empresa e interações interpessoais.

Com relação a inclusão, e segundo Lorenzo e Silva (2017), não se pode afirmar que a inserção profissional significa que está sendo realizada a inclusão, mas a inserção é uma possibilidade para favorecer a participação social. Oliveira e Resende (2017) destacam a inclusão como um paradigma a ser vivenciado, e só será efetivado quando o direito e diferença e a plena cidadania se concretizarem.

Quadro 7: Principais conclusões dos artigos sobre Pesquisas Documentais e Bibliográficas.

Principais conclusões dos artigos sobre Pesquisas Documentais e Bibliográficas
Artigo: Santos (2017)
Conclusão resumida: Na pesquisa evidencia-se que a maioria das iniciativas dos países da América Latina foram feitas recentemente. Criação de leis, fiscalização para o cumprimento das cotas, ações com as famílias e empresas para sensibilização sobre as capacidades das pessoas com deficiência, acesso à educação, qualificação profissional e combate à pobreza das pessoas com deficiência estão entre os principais desafios em todos os países analisados. Outra perspectiva que precisa ser adotada com urgência pelos países analisados é a intersectorialidade das políticas públicas para que reúna esforços das ações existentes ao potencializar objetivos e alcances das medidas. A implementação dos princípios e direitos da Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência da ONU é o grande desafio dos países latino-americanos e tem sido a inspiração para ocorrerem as mudanças profundas na realidade dos países que foram analisados.
Artigo: Simonelli e Jackson Filho (2017)
Conclusão resumida: A maioria dos artigos analisados realizam críticas quanto ao processo de inclusão no Brasil. Embora a lei de cotas tenha papel fundamental para induzir o processo de inclusão, é preciso pensar em modificações na lei e/ou outras alternativas para aumentar o alcance e tornar a inclusão um fato na sociedade brasileira. De modo geral, no caso das empresas, o cumprimento da legislação depende fortemente das ações de fiscalização, a estratégia adotada por elas visa apenas atender à lei sem investimentos e mudanças, o que acaba contribuindo para a visão reduzida da deficiência e das possibilidades das pessoas com deficiência. A inclusão é possível quando favorecida por políticas e práticas que acompanhem o processo de inclusão, e a adaptação dos ambientes e espaços de trabalho para esses indivíduos é fundamental.
Artigo: Hammes e Nuernberg (2015)
Conclusão resumida: Evidencia-se que os profissionais atuantes em contextos de recursos humanos possuem necessidade de que seus instrumentos sejam reavaliados com relação a diversidade e inclusão na sociedade atual. A inclusão representa um desafio e uma oportunidade de incremento dos processos, atividades, fluxos e relações de trabalho. O papel desses profissionais é atuar no acompanhamento da inserção de deficientes e a promoverem mudanças culturais e organizacionais, para isso, é necessária a criação de programas para a promoção de uma cultura inclusiva que envolva a organização globalmente para garantir a participação dos funcionários com deficiência, valorizando sua experiência pessoal e profissional.
O desenvolvimento das políticas públicas para as pessoas com deficiência no âmbito empregatício demonstra que o Estado vem buscando fazer sua parte nos aspectos relacionados a inclusão. Porém, considera-se que ainda há muito o que ser feito para garantir a efetividade dos direitos designados pela Convenção pelos Direitos da Pessoa com Deficiência como a proibição da discriminação, a garantia de acesso a programas de qualificação e assistência na manutenção do emprego. Para a efetivação competências do Estado e para criação de novas políticas públicas, os bancos de dados de serviços públicos, como por exemplo o SINE, poderiam ser mais utilizados para promover os direitos de acesso ao trabalho e renda das pessoas com deficiência.

Fonte: Dados obtidos pela pesquisadora.

Referindo-se ao recorte realizado dentre os artigos que realizaram pesquisas documentais e bibliográficas sobre deficientes no mercado de trabalho, é possível constatar que, em suas conclusões, relatam aspectos que se relacionam com os principais desafios que os âmbitos político

e institucional têm de encarar, além de pontuar questões que deveriam ser repensadas e colocadas em prática, como sugestões para auxiliar o processo de inclusão no futuro.

Para além desses tópicos, os autores Simonelli e Jackson Filho (2017) dizem que a inclusão só é possível quando há condições de trabalho adaptadas e quando é favorecida por políticas e práticas que acompanhem o processo de inclusão, e, ainda sobre as condições para a atuação profissional, Hammes e Nuernberg (2015) relatam que os profissionais possuem necessidade de que seus instrumentos sejam reavaliados com relação a diversidade e inclusão, sobretudo na área de Recursos Humanos.

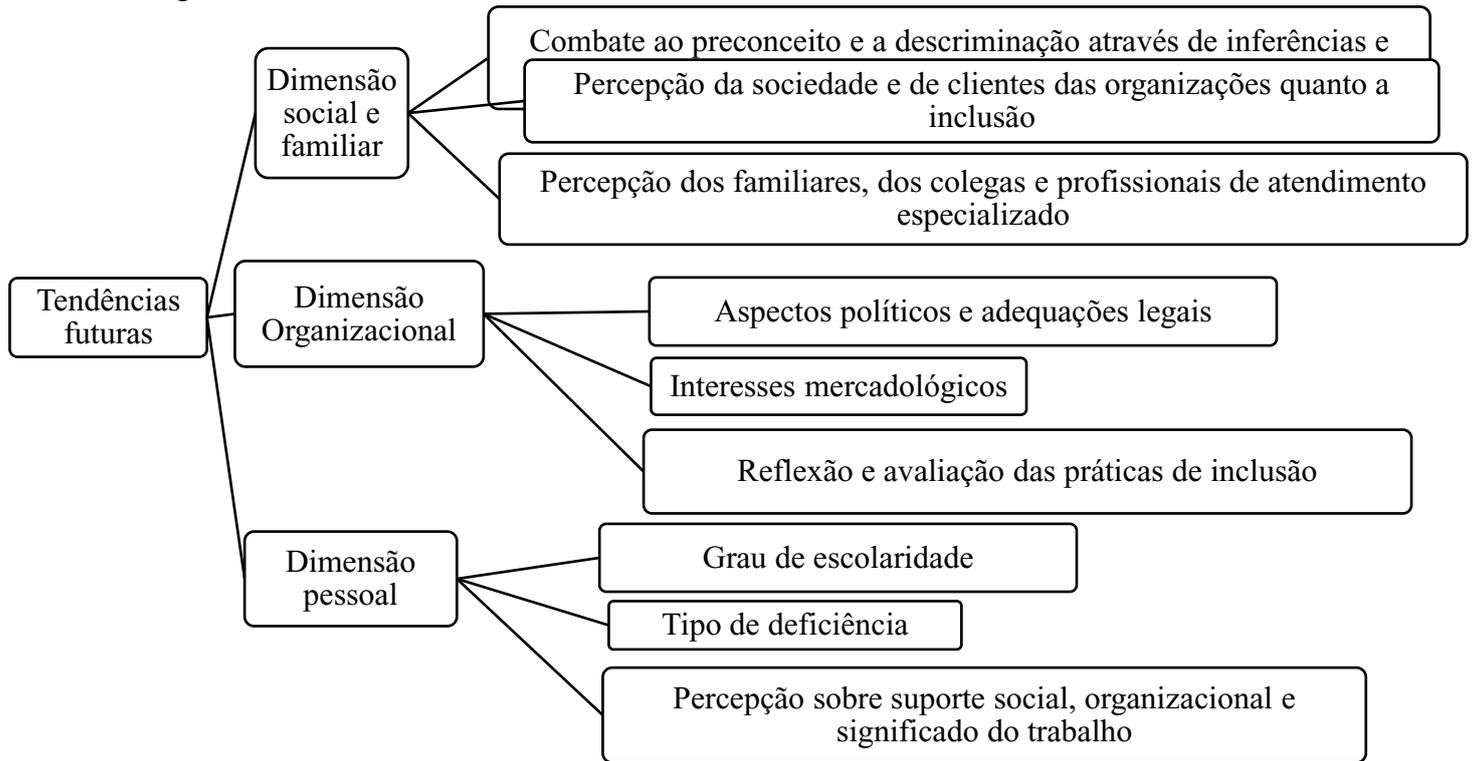
Assim, referente aos obstáculos atuais que as organizações precisam lidar no processo inclusivo, Santos (2017) demonstra que, além da dificuldade em aderir princípios estabelecidos em convenções mundiais, os países analisados também se deparam com desafios na criação e fiscalização de leis e o acesso às condições básicas de vivência no âmbito familiar e profissional a que pessoas com deficiência estão submetidos.

Porém, o Estado acredita cumprir seu dever nos assuntos relacionados à inclusão com as políticas públicas que propõe, segundo Hammes e Nuernberg (2015), sendo que, como afirma Simonelli e Jackson Filho (2017), é a fiscalização que acaba ditando o cumprimento da legislação de modo que não haja investimentos maiores nesse setor, ocultando a visão sobre a deficiência.

Assim, no que concerne às propensões para o futuro em tal setor da sociedade, Hammes e Nuernberg (2015) dizem que, além da necessidade de criação de programas culturais voltados para a maior valorização da experiência pessoal e profissional das pessoas com deficiência, há de se utilizar com maior frequência os bancos de dados de serviços públicos para garantir desde os direitos mais básicos, como a proibição da difusão de preconceitos e a sua garantia de emprego. Enquanto isso, mesmo reconhecendo o valor da lei de cotas, Simonelli e Jackson Filho (2017) destacam a urgência pela atualização nessa lei para uma maior cobertura social. Já em um âmbito mais global, Santos (2017) destaca que se deve pensar em uma maior intersetorialidade nas ações para que sejam mais eficientes e atendam melhor o público destinado.

Na Figura 8 apresenta-se as tendências futuras propostas pelos artigos analisados

Figura 7: Tendências futuras.



Fonte: Dados Obtidos pela pesquisadora.

Com relação às tendências futuras encontradas nos artigos pesquisados, pode-se perceber que ainda há muito o que estudar com relação a esse tema e muitas contribuições devem ser realizadas para a melhoria do processo de inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho. Com relação as tendências futuras de estudo, pode-se perceber que os autores indicam a necessidade de pesquisas relacionadas ao melhor entendimento do processo de inclusão, com também pesquisas que contribuam para a promoção desse processo. Deve-se considerar a necessidade de trabalhar a dimensão social e familiar, organizacional e pessoal destacadas nos artigos, de maneira sistêmica, com o objetivo de englobar as inter-relações existentes para a promoção da inclusão no mercado de trabalho (Pereira-Silva; Furtado; Andrade, 2018).

Com relação a dimensão social e familiar, os autores Aoki, Silva, Souto e Oliver (2018) evidenciam a importância de estudos futuros que abordem a percepção das pessoas com deficiência e de seus familiares com relação ao processo de inclusão. Os autores Assis e Carvalho-Freitas (2014) evidenciam a necessidade de investimentos com relação a reflexão e a informação sobre as deficiências, para a diminuição do preconceito e da exclusão social. Os autores Pereira-Silva, Furtado e Andrade (2018) sugerem análises sistêmicas, que envolvam participantes como familiares, empregadores, colegas de trabalho e profissionais das instituições de atendimento especializado. Os pesquisadores Maccali et al. (2015) também sugerem o estudo relacionado ao

preconceito existente, assim como estudos sobre a discriminação e o sentido do trabalho para as pessoas com deficiência.

Os autores Maccali et al. (2015) sugere estudos relacionados a como a sociedade e os clientes das organizações, para identificar como eles percebem a inserção das pessoas com deficiência no mercado de trabalho, englobando todas as dimensões atribuídas a futuras investigações. Já os autores Aoki, Silva, Souto e Oliver (2018) sugerem estudos que consideram a percepção das distintas realidades sociais e culturais das pessoas com deficiência.

Com relação a dimensão organizacional, os pesquisadores Maccali et al. (2015) sugerem a investigação de aspectos políticos, de adequação legal, e interesses mercadológicos. Os autores Antunes et al. (2016) também abordam sobre a necessidade de melhor compreensão do processo de inclusão, como também estudos que agreguem eficácia a esse processo. Os autores Furtado e Pereira-Silva (2014) recomendam estudos com maior abrangência a esse processo e o foco em estratégias e intervenções que promovam a inclusão, enquanto Pereira-Silva, Furtado e Andrade (2018) sugerem a implementação de estudos para melhor entendimento desse processo no mercado de trabalho, e estudos que avaliem o impacto desse processo no desenvolvimento das pessoas com Deficiência Intelectual, contribuindo para a compreensão do desenvolvimento humano, implementação e planejamento de políticas públicas de inclusão.

Com relação ao processo de inclusão, os autores Camargo, Goulart Júnior e Leite (2017) abordam a necessidade de pesquisas voltadas para a compreensão e análise da nova realidade profissional das organizações de trabalho (nova realidade relacionada a inclusão), na avaliação e questionamento das práticas e na invenção de novas possibilidades para o processo de inclusão.

Com relação a dimensão pessoal, os autores Tette, Carvalho-Freitas e Oliveira (2014) sugerem uma melhor categorização das diferentes percepções relacionadas ao suporte social, organizacional e o significado do trabalho. Os autores também sugerem a análise da natureza do trabalho realizado pelas pessoas com deficiência, assim como o grau de escolaridade delas relacionada com o tipo de deficiência.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Na presente pesquisa, os artigos relacionados à temática foram divididos em categorias, sendo: os que abordam a deficiência intelectual/mental; deficiência adquirida; deficiência em geral; deficiência adquirida e congênita; perspectiva de pessoas que não são deficientes mas que se preocupam na compreensão do processo de inclusão e a categoria de pesquisa documental e bibliográfica, envolvendo pesquisas pautadas em documentos e em bases de dados.

Ao pensarmos em um tipo de trabalho que conversa com a situação de vida de pessoas, que, na maioria das vezes, são ofuscadas pelo olhar social e obliquas às preocupações políticas e institucionais, o pensamento científico possui condições de identificar as circunstâncias e principais problemas que esses grupos enfrentam.

Assim, ao analisar os artigos e produções dos últimos cinco anos a respeito do tema, foi possível verificar que a maioria deles trata a respeito da baixa escolarização das pessoas com deficiência, atrelada com a pouca inclusão escolar. Devido a esse fator, as pessoas com deficiência exercem atividades simplificadas, com baixa remuneração, excluindo as potencialidades e capacidades do indivíduo. Esse fator também dificulta o processo de inclusão das empresas, preenchimento de cotas e o processo de seleção.

Nota-se a necessidade de ações voltadas ao processo de transição escolar para o mercado de trabalho, pois os modelos escolares vigentes (e suas respectivas possibilidades estruturais) acabam não proporcionando conhecimentos e habilidades para que o indivíduo seja incluído no mercado de trabalho e consiga viver de maneira independente.

Para os indivíduos com deficiência, o processo de inclusão contribui na redução de preconceitos e de estigmas sociais, como também ocorrem interferências na subjetividade, contribuindo para autoestima, autoconfiança e qualidade de vida. Portanto, é necessária a existência de programas voltados para maior valorização da experiência pessoal e profissional das pessoas com deficiência nesse processo.

No contexto organizacional, apresentam-se dificuldades para a realização de uma inclusão efetiva e dinâmica. Isso pode ocorrer quando a empresa se responsabiliza na qualificação do funcionário com deficiência, não atribuindo a responsabilidade da capacitação profissional somente ao indivíduo. A inclusão nas empresas necessita de uma equipe multiprofissional para a adaptação das pessoas com deficiência para que elas possam exercer suas atividades com os recursos necessários. A equipe multiprofissional pode envolver os psicólogos por exemplo, para auxiliar nas características da vaga e na adaptação do funcionário. Para o processo de inclusão

são necessárias condições de trabalho adaptadas e políticas públicas que acompanhem o processo, mas os artigos analisados demonstram que isso acaba não acontecendo.

Contudo, evidencia-se a caracterização do estado da arte de artigos científicos nacionais e internacionais com relação ao processo de inclusão, sendo que o estudo revelou a necessidade de políticas públicas e de maior aprofundamento no processo de escolarização, para a melhor inclusão tanto por parte dos indivíduos como por parte das empresas, que acabam tendo dificuldades devido a esses fatores.

Para próximos estudos, é fundamental frisar a necessidade de compreender a organização como um todo, procurando identificar minuciosamente os fatores que dificultam a inclusão. Após a compreensão das empresas, se torna necessário que o psicólogo organizacional e do trabalho crie projetos para que a inclusão ocorra de maneira positiva, tanto para as empresas, quanto para as pessoas com deficiência.

REFERÊNCIAS

- AMARAL, L. A. Deficiência: questões conceituais e alguns de seus desdobramentos. **Cadernos de Psicologia**. São Paulo, n. 1, 1996. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_nlinks&ref=000158&pid=S1413-294X200600030000700001&lng=pt> Acesso em: 22 mar. 2019.
- AMIRALIAN, M. L. T. M. **Psicologia do excepcional**. São Paulo: E.P.U., 1986
- ANDRADE, M. C.; COSTA-ROSA, A. da. O encontro da loucura com o trabalho: concepções e práticas no transcurso da história. **Revista Interinstitucional de Psicologia**, Minas Gerais, v. 1, n. 7, p.27-41, jun. 2014. Disponível em: <http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S1983-82202014000100004&lng=pt&nrm=iso>. Acesso em: 13 ago. 2019.
- ANGONESE, L. S.; BOUERI, I. Z.; SCHMIDT, A. O Adulto com Deficiência Intelectual: Concepção de Deficiência e Trajetória de Carreira. **Revista Brasileira de Orientação Profissional**, Porto Alegre, v. 16, n. 1, p.23-34, jun. 2015. Disponível em: <http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1679-33902015000100004&lng=pt&nrm=iso&tlng=pt>. Acesso em: 07 maio 2019.
- ANTUNES, C. F. et al. Difficulties perceived by workers with disabilities in the routine of their work. **Cogitare Enfermagem**, Curitiba, v. 3, n. 21, p.01-07, set. 2016. Disponível em: <<https://pesquisa.bvsalud.org/portal/resource/pt/biblio-2728>>. Acesso em: 12 maio 2017.
- AOKI, M.; SILVA, R.M.; SOUTO, A. C. F.; OLIVER, F.C. Pessoas com Deficiência e a Construção de Estratégias Comunitárias para Promover a Participação no Mundo do Trabalho. **Revista Brasileira de Educação Especial**, Bauru, v. 24, n. 4, p.517-534, dez. 2018. Disponível em: <<http://dx.doi.org/10.1590/s1413-65382418000500004>>. Acesso em: 12 maio 2019.
- ASSIS, A. M.; CARVALHO-FREITAS, M. N. Estudo de caso sobre a inserção de pessoas com deficiência numa organização de grande porte. **Read. Revista Eletrônica de Administração**, Porto Alegre, v. 20, n. 2, p.496-528, ago. 2014. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1413-23112014000200496&lng=pt&tlng=pt>. Acesso em: 15 jun. 2019.
- BASTOS, A. V. B.; YAMAMOTO, O. H.; RODRIGUES, A. C. A. Compromisso social e ético: Desafios para a atuação em psicologia organizacional e do trabalho (p. 25-52). In: BORGES, L. O.; MOURÃO, L. (orgs). O trabalho e as organizações: atuações a partir da psicologia. Porto Alegre: Artmed, 2013
- BORGES, L. de O.; YAMAMOTO, O.H. Mundo do trabalho: construção histórica e desafios contemporâneos (p.25-72). In: ZANELLI, J.C; ANDRADE, J.E.B.; BASTOS, A.V.B. (orgs). **Psicologia, Organizações e Trabalho no Brasil**. 2.ed. Porto Alegre: Artmed 2014
<http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L8213cons.htm>. Acesso em 02 de abril de 2019.
- BRASIL. Ministério da Economia. **Contratação de pessoas com deficiência bate recorde após fiscalização do Trabalho**. 2019. Disponível em: <<http://www.trabalho.gov.br/noticias/6856-contratacao-de-pessoas-com-deficiencia-bate-recorde-apos-fiscalizacao-do-trabalho>>. Acesso em: 12 maio 2019.

_____. **Lei nº 8.213**. 24 de julho de 1991. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8213cons.htm>. Acesso em: 03 jun. 2019.

_____. MINISTÉRIO DO TRABALHO. **Ministério do Trabalho recebe 145 veículos novos para a fiscalização**. 2018. Disponível em: <<http://www.trabalho.gov.br/noticias/5963-ministerio-do-trabalho-recebe-145-veiculos-novos-para-a-fiscalizacao>>. Acesso em: 03 jun. 2019.

_____. Brasil. Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. **Censo Demográfico: População residente por tipo de deficiência permanente**. 2010. Disponível em: <<https://www.ibge.gov.br/estatisticas/sociais/populacao/9662-censo-demografico-2010.html?edicao=9749&t=destaques>>. Acesso em: 08 jun. 2019.

_____. SECRETARIA ESPECIAL DOS DIREITOS DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA. **Relação Anual de Informação Social | RAIS 2011: Pessoas com deficiência (emprego)**. 2011. Disponível em: <<https://www.pessoacomdeficiencia.gov.br/app/indicadores/rais-2011>>. Acesso em: 16 abr. 2019.

_____. PRESIDÊNCIA DA REPÚBLICA. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. 1988. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm>. Acesso em: 14 jun. 2019.

_____. Secretaria Especial de Previdência e Trabalho. Ministério da Economia. **SRT/MG divulga resultados do Projeto de Inclusão de Pessoas com Sofrimento Mental no Mercado de Trabalho**. 2019. Disponível em: <<http://www.trabalho.gov.br/noticias/7052-srt-mg-divulga-resultados-do-projeto-de-inclusao-de-pessoas-com-sofrimento-mental-no-mercado-de-trabalho>>. Acesso em: 24 maio 2019.

_____. Assessoria de Imprensa. Ministério da Economia. **Ministério do Trabalho recebe 145 veículos novos para a fiscalização**. 2018. Disponível em: <<http://www.trabalho.gov.br/noticias/5963-ministerio-do-trabalho-recebe-145-veiculos-novos-para-a-fiscalizacao>>. Acesso em: 22 abr. 2019.

_____. Casa Civil. Presidência da República. **Convenção Sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência**. 2009. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2009/decreto/d6949.htm>. Acesso em: 03 maio 2019.

BRUMER, A.; PAVEI, K.; MOCELIN, D. G. Saindo da “escuridão”: perspectivas da inclusão social, econômica, cultural e política dos portadores de deficiência visual em Porto Alegre. **Revista Sociologia**, Porto Alegre, v. 6, n.11, p. 300-327, 2004. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/soc/n11/n11a13>> Acesso em: 13 abr. 2019

CAMARGO, M. L.; GOULART JÚNIOR, E.; CARDOSO, H. F.; FEIJÓ, M. R. Projeto de extensão “pessoas com deficiência e mercado de trabalho - desafios à inclusão”: desvelando distâncias entre os discursos e as práticas. **Raízes e Rumos**, Rio de Janeiro, v. 3, n. 1, p. 79-92, 2015

CAMARGO, M. L.; GOULART JÚNIOR, E.; LEITE, L. P. O Psicólogo e a Inclusão de Pessoas com Deficiência no Trabalho. **Psicologia: Ciência e Profissão**, Brasília, v. 37, n. 3, p.799-814, set. 2017. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_art-text&pid=S141498932017000300799&lng=pt&tlng=pt>. Acesso em: 13 jun. 2019.

CAMPOS, P. V. C. et al. Barreiras e facilitadores para o retorno ao trabalho vivenciado por pessoas amputadas de membros inferiores, sob a ótica das diretrizes brasileiras. **Cadernos Brasileiros de Terapia Ocupacional**, [s.l.], v. 26, n. 1, p.111-118, ago. 2018. Disponível em: <<https://pesquisa.bvsalud.org/portal/resource/pt/biblio-994853>>. Acesso em: 15 ago. 2019.

CANTU, C. **História Universal**. Rio de Janeiro: Empresa Literária Fluminense, v.3, 1967

COELHO, C. M.; SAMPAIO, R. F.; MANCINI, M. C. Trabalhadores com deficiência: vivências de prazer e sofrimento. **Psicologia e Sociedade**, Belo Horizonte, v. 1, n. 26, p.214-223, 2014. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0102-71822014000100023>. Acesso em: 14 maio 2019.

CONSELHO FEDERAL DE PSICOLOGIA (Brasil). **Código de Ética Profissional do Psicólogo**. 2005. Disponível em: <<https://site.cfp.org.br/wp-content/uploads/2012/07/codigo-de-etica-psicologia.pdf>>. Acesso em: 13 abr. 2019.

COSTA, N. do R.; MARCELINO, M.A.; DUARTE, C.M.R.; UHR, D. Proteção social e pessoa com deficiência no Brasil. **Ciência & Saúde Coletiva**, Rio de Janeiro, v. 21, n. 10, p.3037-3047, out. 2016. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1413-81232016001003037&lng=pt&tlng=pt>. Acesso em: 15 ago. 2019.

COUTINHO, K. S.; RODRIGUES, G. F.; PASSERINO, L. M. O Trabalho de Colaboradores com Deficiência nas Empresas: com a Voz os Gestores de Recursos Humanos. **Revista Brasileira de Educação Especial**, Bauru, v. 23, n. 2, p.261-278, jun. 2017. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1413-65382017000200261&lng=pt&tlng=pt>. Acesso em: 14 maio 2019.

EVARISTO, M.; FRANCISCO, M. (Orgs.) **A "Declaração de Salamanca" hoje: vozes da prática**. Rio Branco: João editora, 2013.

FALCON, F. **Mercantilismo e transição**. São Paulo. Brasiliense, 11ª edição, 1990

FALEIROS, V. de P. **O que é política social**. São Paulo. Brasiliense, 3ª edição, 1988

FERNANDES, L. B.; SCHLESENER, A.; MOSQUERA, C. Breve Histórico da deficiência e seus paradigmas. **Revista do Núcleo de Estudos e Pesquisas Interdisciplinares em Musicoterapia**. Curitiba, v.2, p.132 –144. 2011

FIORATI, R. C.; ELUI, V. M. C. Social determinants of health, inequality and social inclusion among people with disabilities. **Revista Latino-americana de Enfermagem**, Ribeirão Preto, v. 23, n. 2, p.329-336, abr. 2015. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0104-11692015000200020&lng=en&tlng=en>. Acesso em: 17 jun. 2019.

FRANCO JÚNIOR. H. **O feudalismo**. São Paulo. Brasiliense, 2ª edição, 1984.

FRANZOI, N. L. **Entre a formação e o trabalho: trajetórias e identidades profissionais**. Porto Alegre: UFRGS, 2006.

FURTADO, A. V.; PEREIRA-SILVA, N. L. Trabalho e Pessoas com Deficiência Intelectual: Análise da Produção Científica. **Revista Brasileira de Orientação Profissional**, Porto Alegre, v. 15, n. 2, p.213-223, dez. 2014. Disponível em: <http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1679-33902014000200011>. Acesso em: 13 ago. 2019.

GARCIA, V. G. Panorama da inclusão das pessoas com deficiência no mercado de Trabalho no Brasil. **Trabalho, Educação e Saúde**, Rio de Janeiro, v. 1, n. 12, p.165-187, abr. 2014. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S1981-77462014000100010&lng=pt&nrm=iso&tlng=pt>. Acesso em: 14 jun. 2019.

GARCIA, V. G.; MAIA A. G. **Características da participação das pessoas com deficiência e/ou limitação funcional no mercado de trabalho brasileiro**. Rio de Janeiro. R. bras. Est. Pop. v. 31, n.2, p. 395-418, jul./dez. 2014.

GARCIA, V. G.; MAIA, A. G. Características da participação das pessoas com deficiência e/ou limitação funcional no mercado de trabalho brasileiro. **Revista Brasileira de Estudos de População**, Rio de Janeiro, v. 2, n. 31, p.395-418, dez. 2014. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?pid=S0102-30982014000200008&script=sci_abstract&tlng=pt>. Acesso em: 12 jun. 2019.

GIL, C. A. **Como elaborar projetos de pesquisa**. 6. ed. São Paulo: Atlas, 2017.

GONÇALVES, M. E.; GARCIA, N. L. dos S. A Inclusão de Pessoas Com Deficiência no Mercado de Trabalho. **Revista Pensar Direito**, v. 9, n.2, p. 1-20, 2018

GUEDES, V. L. S.; BORSCHIVER, S. Bibliometria: uma ferramenta estatística para a gestão da informação e do conhecimento, em sistemas de informação, de comunicação e de avaliação científica e tecnológica. In: ENCONTRO NACIONAL DE CIÊNCIAS DA INFORMAÇÃO, 6., Salvador/BA, junho de 2005. Disponível em < http://www.cinform-antiores.ufba.br/vi_anais/docs/VaniaLSGuedes.pdf>. Acesso em: 05 set. 2019.

HAMMES, I. C.; NUERNBERG, A. H. A Inclusão de Pessoas com Deficiência no Contexto do Trabalho em Florianópolis: Relato de Experiência no Sistema Nacional de Emprego. **Psicologia: Ciência e Profissão**, Brasília, v. 35, n. 3, p.768-780, set. 2015. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1414-98932015000300768&lng=pt&tlng=pt>. Acesso em: 17 jun. 2019.

IGNACY, S. **Inclusão social pelo trabalho: desenvolvimento humano, trabalho decente e o futuro dos empreendedores de pequeno porte no Brasil**. Rio de Janeiro: Garamond, 2003.

KNAPIK, M. C. **O trabalho humano: das sociedades comunais ao modo de produção feudal**. 2 ed. Curitiba: Escola de Formação Básica Multiplicadora da Economia Popular Solidária, 2005.

LIMA, L. B. de; JURDI, A. P. S. Empregabilidade de pessoas com deficiência no município de Santos/SP: mapeamento de políticas públicas e práticas institucionais. **Revista Brasileira de Educação Especial**, Bauru, v. 20, n. 4, p.513-524, dez. 2014. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1413-65382014000400004&lng=pt&tlng=pt>. Acesso em: 13 maio 2019.

LORENZO, S. M.; SILVA, N. R. Contratação de Pessoas com Deficiência nas Empresas na Perspectiva dos Profissionais de Recursos Humanos. **Revista Brasileira de Educação Especial**, Bauru, v. 23, n. 3, p.345-360, set. 2017. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1413-65382017000300345&lng=pt&tlng=pt>. Acesso em: 07 maio 2019.

MACCALI, N. et al. As práticas de recursos humanos para a gestão da diversidade: a inclusão de deficientes intelectuais em uma federação pública do Brasil. **Revista de Administração Mackenzie**, São Paulo, v. 16, n. 2, p.157-187, abr. 2015. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1678-69712015000200157&lng=pt&tlng=pt>. Acesso em: 07 maio 2019.

MAIA, A. M. de C.; CARVALHO-FREITAS, M. N. de. O trabalhador com deficiência na organização: um estudo sobre o treinamento e desenvolvimento e a adequação das condições de trabalho. **Revista Eletrônica de Administração**, Porto Alegre, v. 21, n. 3, p.689-718, dez. 2015. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1413-23112015000300689&lng=pt&tlng=pt>. Acesso em: 14 maio 2019.

MARQUES, R. M. **A proteção social e o mundo do trabalho**. São Paulo: Bional, 1997

MARZIALE, Palucci; HELENA, Maria. Contribuições do Enfermeiro do Trabalho na Promoção da Saúde do Trabalhador. **Acta Paulista de Enfermagem**, São Paulo, v. 2, n. 23, p.7-8, abr. 2010. Disponível em: <<https://www.redalyc.org/pdf/3070/307023858001.pdf>>. Acesso em: 08 out. 2019.

MORAES, R. Análise de conteúdo. **Revista Educação**, Porto Alegre, v. 22, n. 37, p. 7-32, 1999. Disponível em: <http://cliente.argom.com.br/~mgos/analise_de_conteudo_moraes.html>. Acesso em: 27 mar. 2019

MORAIS, J. L. M.; CONCEIÇÃO, A. F. da. Ferramentas Tecnológicas e Metodologias de Apoio à Aprendizagem Personalizada no Ensino Superior: uma Revisão Sistemática. **Revista Informática na educação: teoria e prática**. Porto Alegre, v. 21, n. 3, p. 124-140, set./dez. 2018. Disponível em: <<https://seer.ufrgs.br/InfEducTeoriaPratica/article/view/86226>>. Acesso em: 03 abr. 2019

NAPOLEONI, C. **O Pensamento Econômico do século XX**. São Paulo: Círculo do Livro, 1963

NEVES-SILVA, P.; PRAIS, F. G.; SILVEIRA, A. M. Inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho em Belo Horizonte, Brasil: cenário e perspectiva. **Ciência & Saúde Coletiva**, Rio de Janeiro, v. 20, n. 8, p.2549-2558, ago. 2015. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1413-81232015000802549&lng=pt&tlng=pt>. Acesso em: 12 maio 2019.

OIT. **Guia para empresas sobre os direitos das pessoas com deficiência**. 2017. Disponível em: <https://www.ilo.org/brasilia/programas-projetos/WCMS_610270/lang--pt/index.htm>. Acesso em: 19 maio 2019

OLIVEIRA, A. L. de M.; RESENDE, M. C. de. Oficinas vivenciais: reflexões sobre direitos humanos de pessoas com deficiências. **Psicologia Escolar e Educacional**, São Paulo, v. 2, n. 21, p.295-301, ago. 2017. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/pee/v21n2/2175-3539-pee-21-02-00295.pdf>>. Acesso em: 14 maio 2019.

PASSERINO, L. M.; PEREIRA, A. C. C. Educação, Inclusão e Trabalho: um debate necessário. **Educação e Realidade**, Porto Alegre, v. 3, n. 39, p.831-846, set. 2014. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?pid=S2175-62362014000300011&script=sci_abstract&tlng=pt>. Acesso em: 13 maio 2019.

PEREIRA, C. E. C.; BIZELLI, J. L.; LEITE, L. P. Organizações de ensino superior: inclusão e ambiente de trabalho. **Educação & Sociedade**, Campinas, v. 38, n. 138, p.99-115, jan. 2017. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S010173302017000100099&lng=pt&tlng=pt>. Acesso em: 13 maio 2019.

REDIG, A. G.; GLAT, R. Programa educacional especializado para capacitação e inclusão no trabalho de pessoas com deficiência intelectual. **Ensaio: Avaliação e Políticas Públicas em Educação**, Rio de Janeiro, v. 25, n. 95, p.330-355, 27 abr. 2017. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0104-40362017000200330&lng=pt&tlng=pt>. Acesso em: 15 jun. 2019.

REZENDE FILHO, C. de B. **História econômica geral**. São Paulo. Contexto, 2º edição, 1995.

RIO DE JANEIRO. Secretaria De Assistência Social E Direitos Humanos do Rio de Janeiro. **Cartilha dos Direitos das Pessoas com Deficiências**. Rio de Janeiro: Conselho Estadual para Política de Integração da Pessoa Portadora de Deficiência, 2013.

SANTOS, G. C. dos; MACIEL, A. C.; BAGGIO, D. K.; SANTOS, A. J. da. Inserção das pessoas com deficiência no mercado de Trabalho. Minas Gerais. **Revista da Universidade Vale do Rio Verde**. v. 12, n. 2, p.196-205, 2014.

SANTOS, J. C.; CARVALHO-FREITAS, M. N. de. Reinserção profissional: o trabalho após a aquisição de uma deficiência. **Arquivos Brasileiros de Psicologia**, Rio de Janeiro, v. 3, n. 70, p.184-197, maio 2018. Disponível em: <<http://pepsic.bvsalud.org/pdf/arb/v70n3/13.pdf>>. Acesso em: 15 jun. 2019.

SANTOS, W. Pessoas com deficiência e inclusão no trabalho na América Latina: desafios à universalização dos direitos. **Cadernos Brasileiros de Terapia Ocupacional**, São Carlos, v. 25, n. 4, p.839-854, 2017. Disponível em: <<http://www.cadernosdeterapiaocupacional.ufscar.br/index.php/cadernos/article/view/1668>>. Acesso em: 15 jun. 2019.

SASSAKI, R. K. **Inclusão: construindo uma sociedade para todos**. 5. ed. Rio de Janeiro: WVA, 2003.

SEFOTHO, M. M. Transición educativa de estudiantes con discapacidad: más allá de la escuela. “¿Qué pasará con él cuando yo ya no esté viva?”. **Revista Colombiana de Educación**, Colombia, n. 73, p.59-76, 30 jun. 2017. Disponível em: <http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0120-39162017000200059>. Acesso em: 17 jun. 2019.

SEVERINO, A. J. **Metodologia do Trabalho Científico**. São Paulo. Cortez, 23ª edição, 2015.

SHAKESPEARE, R. **Psicologia do deficiente**. São Paulo: Jorge Zahar Editor, 1977.

SILVA, N. L. P.; FURTADO, A. V.; ANDRADE, J. F. C. M.. A Inclusão no trabalho sob a perspectiva das pessoas com deficiência intelectual. **Temas em Psicologia**, [s.l.], v. 26, n. 2, p.1003-1016, jul. 2018. Associação Brasileira de Psicologia. <http://dx.doi.org/10.9788/tp2018.2-17pt>. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?pid=S2358-18832018000201003&script=sci_abstract&tlng=pt>. Acesso em: 17 jun. 2019.

SIMAS, A. L. B.; SOUTO, J. F.; CARVALHO-FREITAS, M. N. de. Inclusão de Pessoas com Deficiência no Trabalho: Percepção dos Universitários. **Psicologia - Teoria e Prática**, São

Paulo, v. 16, n. 3, p.30-42, 29 dez. 2014. Disponível em: <http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1516-36872014000300003>. Acesso em: 15 jun. 2019.

SIMONELLI, A. P.; JACKSON, J. M. 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**, São Carlos, v. 25, n. 4, p.855-867, 2017. Disponível em: <<http://www.cadernos-deterapiaocupacional.ufscar.br/index.php/cadernos/article/view/1842>>. Acesso em: 15 jun. 2019.

TETTE, R. P. G.; CARVALHO-FREITAS, M. N. de; OLIVEIRA, M. S. de. Relações entre significado do trabalho e percepção de suporte para pessoas com deficiência em organizações brasileiras. **Estudos de Psicologia**, Campinas, v. 3, n. 19, p.157-238, set. 2014. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?pid=S1413-294X2014000300007&script=sci_abstract&tlng=pt>. Acesso em: 12 maio 2019.

VOLZ, P. M. et al. A inclusão social pelo trabalho no processo de minimização do estigma social pela doença. **Saúde e Sociedade**, São Paulo, v. 24, n. 3, p.877-886, set. 2015. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0104-12902015000300877&lng=pt&tlng=pt>. Acesso em: 15 maio 2019.