



CURSO DE PSICOLOGIA

MARIA PAULA GOMES PINHEIRO

**AS CONTRIBUIÇÕES DA PSICOLOGIA PARA A SENSIBILIZAÇÃO
NO PROCESSO DE INCLUSÃO DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA NO
MERCADO DE TRABALHO**

FORTALEZA

2022

Dados Internacionais de Catalogação na Publicação
Faculdade Ari de Sá
Gerada automaticamente mediante os dados fornecidos pelo(a) autor(a)

P654a PINHEIRO, MARIA PAULA GOMES .
AS CONTRIBUIÇÕES DA PSICOLOGIA PARA A SENSIBILIZAÇÃO NO PROCESSO DE
INCLUSÃO DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA NO MERCADO DE TRABALHO / MARIA PAULA
GOMES PINHEIRO. – 2023.
26 f.

Trabalho de Conclusão de Curso – Faculdade Ari de Sá, Curso de Psicologia, Fortaleza, 2023.
Orientação: Prof. Dr. DANIEL BARSÍ LOPES.

1. Pessoa com deficiência. 2. Sensibilização. 3. Psicologia Organizacional e do Trabalho. I. Título.

CDD 150

MARIA PAULA GOMES PINHEIRO

**AS CONTRIBUIÇÕES DA PSICOLOGIA PARA A SENSIBILIZAÇÃO NO
PROCESSO DE INCLUSÃO DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA NO MERCADO DE
TRABALHO**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado
como requisito parcial à obtenção do título de
Bacharel em Psicologia pela Faculdade Ari de
Sá.

Orientador: Prof. Dr. Daniel Barsi Lopes

Aprovado(a) em: ___/___/___

BANCA EXAMINADORA

Prof. Dr. Daniel Barsi Lopes
Faculdade Ari de Sá

Prof. Me. Milena Bezerra de Sousa Falcão
Faculdade Ari de Sá

Prof. Dr. Leonardo Araújo Lima
Centro Universitário Católica de Quixadá

AS CONTRIBUIÇÕES DA PSICOLOGIA PARA A SENSIBILIZAÇÃO NO PROCESSO DE INCLUSÃO DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA NO MERCADO DE TRABALHO

Maria Paula Gomes Pinheiro
Prof. Dr. Daniel Barsi Lopes

RESUMO

O presente artigo científico apresenta uma perspectiva histórica sobre a questão do trabalho, da autonomia e da identificação do ser humano ao longo dos anos ao exercer suas atividades, tendo em vista as mudanças consideráveis no que diz respeito à inclusão das pessoas com deficiência (PcDs) no mercado laboral e no modo como a Psicologia Organizacional e do Trabalho (POT) tem atuado para mudar um cenário de exclusão, preconceitos e estigmas enraizados em relação às capacidades físicas, mentais e psicológicas das pessoas com deficiência. A pesquisa realizada tem caráter qualitativo e se utiliza da Psicologia como ciência para permear o estudo acerca da sensibilização com relação à inclusão das PcDs em resposta a um reflexo social e a conceitos pré-estabelecidos que dificultam a contratação dessas minorias. O estudo em questão apresenta estratégias psicológicas para fomentar o reconhecimento das capacidades laborais de PcDs nas organizações, promovendo a empatia dos colaboradores e donos de empresa para a sensibilização, por parte das organizações, em torno da convivência com realidades distintas, que se propagam ao destacar habilidades e competências que também merecem reconhecimento, respeito e oportunidades, levando em consideração questões educacionais, culturais, arquitetônicas e econômicas que ultrapassam o desejo organizacional, visto que esta é uma tarefa grupal, que inclui iniciativas não só do governo, mas também da sociedade. A pesquisa apresenta, em suas conclusões, experiências sobre o que vem sendo feito para mudar esse cenário a partir das contribuições da Psicologia Organizacional nas empresas e na elaboração de conteúdos e de campanhas que englobam o processo chave de inclusão.

Palavras-chave: Pessoa com deficiência. Sensibilização. Psicologia Organizacional e do Trabalho.

ABSTRACT

This scientific article presents a historical perspective on the issue of work, autonomy and the identification of human beings over the years when carrying out their activities, in view of the considerable changes with regard to the inclusion of people with disabilities (PwDs) in the labor market and in the way Organizational and Work Psychology (POT) has acted to change a scenario of exclusion, prejudice and rooted stigmas in relation to the physical, mental and psychological capacities of people with disabilities. The research carried out is qualitative and uses Psychology as a science to permeate the study about the awareness regarding the inclusion of PwDs in response to a social reflex and pre-established concepts that make it difficult to hire these minorities. The study in question presents psychological strategies to encourage recognition of the work capabilities of PwDs in organizations, promoting empathy among employees and business owners to raise awareness, on the part of organizations, around living with different realities, which are propagated by highlighting skills and competences that also deserve recognition, respect and opportunities, taking into account educational, cultural, architectural and economic issues that go beyond the organizational desire, since this is a group task, which includes initiatives not only from the government, but also from society. The research presents, in its conclusions, experiences on what has been

done to change this scenario from the contributions of Organizational Psychology in companies and in the elaboration of contents and campaigns that encompass the key process of inclusion.

Keywords: Person with disabilities. Awareness. Organizational and Work Psychology.

1 INTRODUÇÃO

No presente artigo científico será conduzida uma revisão bibliográfica acerca do histórico do trabalho e a sua relação direta com as pessoas com deficiência (PcDs), através de uma visão psicológica que sensibiliza e contribui para a inclusão dessas minorias no mercado de trabalho, tendo em vista a importância de pesquisar como a sociedade tem se relacionado com as PcDs, e as transformações que vêm sofrendo ao longo da história, principalmente no que se refere ao conjunto dos saberes e das práticas que permeiam essa relação e que tem ocasionado um movimento de segregação.

Sabendo disso, é válido considerar, de início, o modo capitalista de organização de nossa sociedade e as consequências produzidas por esse modelo (político, social e econômico) na dinâmica de vida das pessoas. Esse modelo regula identidades e define status para indivíduos, grupos familiares, comunidades e estados, sabendo que a condição de partícipe nos modos de produção e de consumo implicam na construção de variáveis diretamente ligadas ao nível de inclusão, de qualidade de vida e ao senso de realização pessoal e profissional.

Assim, com a chegada da globalização, elemento importante na dinâmica da sociedade, o mundo do trabalho, cada vez mais exigente e competitivo, passou a valorizar, além das competências técnicas dos trabalhadores, também suas competências humanas, sobretudo aquelas relacionadas às habilidades de interação. De acordo com Araújo e Schmidt (2006) e Bernal (2010) (apud CAMARGO, JUNIOR e LEITE, 2017), a globalização tem impulsionado a exigência cada vez maior por profissionais mais capacitados, adaptáveis e ágeis, tanto no que se refere à escolarização quanto à especialização profissional.

Sendo assim, é possível mencionar como o advento da tecnologia tem permitido a troca de seres humanos por máquinas com maior frequência, aumentando o número de desempregos e modificando a forma como o profissional passou a ser visto - tomado como um elemento facilmente descartável e substituível. Ainda de acordo com Araújo e Schmidt (2006) e Bernal (2010) (apud CAMARGO, JUNIOR e LEITE, 2017), tal problemática decorre da enorme dificuldade dos países em desenvolvimento, dentre eles o Brasil, tornar disponíveis, para todos, condições satisfatórias e equânimes de saúde, educação e assistência social. Essa limitação culmina, também, com a imposição de barreiras para que pessoas que se

distanciem do padrão consigam ter acesso ao mercado de trabalho, promovendo, então, a exclusão de segmentos populacionais diversos, em especial, das pessoas com deficiência.

No bojo de todas essas transformações, um ponto importante a ser ressaltado diz respeito à nomenclatura e à terminologia dada a essas minorias, que foi evoluindo ao longo dos anos, adotando termos e significados que foram atribuídos de forma diferente para determinar o valor da pessoa. Cumpre destacar que, atualmente, as expressões “pessoa portadora de deficiência” e “portador de deficiência” têm sido cada vez mais evitadas, por se entender que a palavra “portador” acarreta um peso comumente associado às doenças e por se considerar que as deficiências não se portam, pois estão com a pessoa ou na pessoa. O termo mais pertinente, portanto, é “pessoa com deficiência” (LEAL; MATTOS; FONTANA, 2013; SASSAKI, 2006 apud SILVA, 2015). Nesse sentido, Fávero (2004, p. 22) argumenta:

O melhor seria o com: pessoa com deficiência, assim também o termo deficiência não deve ser substituído por necessidade especial, pois a palavra deficiência não deve gerar reflexo negativo. [...] Especialmente, quando se refere a seres humanos [...] a deficiência não deve ser traduzida como imperfeição ou defeito, já que não existe perfeição ou ausência total de defeitos em qualquer ser humano, ou seja, não se pode dizer que pessoas sem deficiência são pessoas perfeitas.

Dentro desse leque de fragilidades que encontramos nas corporações capitalistas, optamos por identificar, especialmente, como a Psicologia atua na sensibilização das práticas inclusivas de pessoas com deficiência dentro das organizações, visto a forma como as PcDs são normalmente vitimadas por processos de discriminação que culminam com situações de exclusão ou de marginalização social e organizacional.

Segundo Omote (2008 apud CAMARGO, JUNIOR e LEITE, 2017) a inclusão social considera a necessidade de capacitação das pessoas com deficiência para o convívio social e o desempenho de diferentes papéis na comunidade, porém, a fim de que o processo de inclusão ocorra satisfatoriamente, é necessário que a sociedade e as organizações se ajustem para acolher o deficiente, oferecendo-lhe suportes suficientes (social, econômico, físico e instrumental) para o acesso e a convivência no espaço comum. Nesse sentido, a inclusão passa a ser entendida como um processo interativo, bidirecional, em que se realizam intervenções junto ao indivíduo, a título de qualificá-lo, e junto ao contexto social (e organizacional), para torná-lo acessível, e, assim, melhor viabilizar a participação de todos.

Albagli (2006) afirma que os processos e as estratégias de desenvolvimento e de inclusão social se encontram indissociáveis das dinâmicas e das políticas de informação, de conhecimento, de aprendizado e de inovação. Conforme Perlini et al (2016), a empresa possui

um papel identificador na sociedade, representando uma verdadeira instituição social, instaurando um conjunto de relações sociais e culturais e novas identidades. Pode-se compreender, assim, que as organizações integram a comunidade nas quais se instalam, utilizando-se da mão de obra e do meio ambiente, retirando sua sustentação econômica, corroborando mais uma vez para o entendimento de que uma instituição depende da interação com os grupos da sociedade.

Sendo assim, a problemática de pesquisa que dá vida a esse artigo se apresenta através da seguinte pergunta: De que modo a Psicologia pode colaborar para a sensibilização na inserção de pessoas com deficiência no mercado de trabalho? Temos em vista que o processo de sensibilização psicológica na inclusão de PcDs diz respeito a área de estudo da Psicologia Organizacional, que lida de forma direta com a inserção de pessoas com deficiência no mercado de trabalho, através de um viés que abre margens para que os colaboradores e a gestão corporativa vivenciem realidades distintas, exerçam o respeito e quebrem estigmas e paradigmas (já que existe um reflexo social e organizacional em casos de conceitos pré-estabelecidos sobre essas pessoas nas organizações). Sendo assim, é essa área de estudos, dentro dos vários eixos que apoiam o campo científico da Psicologia, que serve de sustentação teórica e conceitual para a concretização da investigação.

A Psicologia resgata importantes pontos a serem discutidos e colocados em pauta, visto que a sensibilização é a chave principal para a construção de organizações mais voltadas à inserção destas pessoas no mercado de trabalho, na tentativa de capacitar, efetivar as políticas públicas, excluir barreiras, estigmas e preconceitos, exercer parcerias entre o poder público e o privado e promover a empatia dos colaboradores e donos de empresas no que diz respeito à produtividade, o respeito e às realidades distintas, com base na vivência das pessoas com deficiência dentro do ambiente de trabalho. Pretendemos - através de um resgate histórico acerca dos entraves no processo de contratação de pessoas com deficiência - compreender as estratégias que têm sido utilizadas pela Psicologia para fomentar o reconhecimento das capacidades laborais de pessoas com deficiência nas organizações.

De acordo com Bahia e Schomer (2010, p. 440):

Em meio às diferentes maneiras pelas quais se pode promover a inserção de PcD no mundo do trabalho, com maior ou menor força de mecanismos de regulamentação, fiscalização de incentivo, tais diferenças paradigmáticas não são facilmente percebidas e nem sempre um tipo de prática supera outro, sendo possível observar tanto na legislação que trata do tema, como na ação dos agentes envolvidos, a combinação de práticas assistencialistas, integradoras e inclusivistas.

Assim, mais do que inserir as PcDs no ambiente de trabalho, é necessária uma mudança não só de ações, mas de valores e concepções em relação à deficiência e à pessoa em si, para que desenvolvam suas potencialidades através das oportunidades que lhes foram oferecidas. Dessa forma, a inclusão busca modificar o conceito de cidadania, rompendo com paradigmas que, de alguma forma, insinuam a discriminação das pessoas com deficiência (SILVA, 2015).

Por fim, a estrutura deste artigo alicerça-se em um percurso que busca trazer, primeiramente, um olhar para a deficiência ao longo da história; em seguida, um foco para o cenário atual acerca da questão da inclusão da pessoa com deficiência no trabalho, de forma a oferecer visibilidade à discussão e fomentar ações da Psicologia Organizacional e do Trabalho como colaboradora para a sensibilização na inserção dessas pessoas; encaminhando para seu desfecho, é discutido, na sequência, um pouco sobre as vigentes legislações, em especial a Lei de Cotas, e suas implicações sobre o tema da inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho brasileiro.

2 METODOLOGIA

Para contemplar o objetivo proposto, optou-se pela realização de um estudo acerca das contribuições da Psicologia para a sensibilização com relação à inserção de pessoas com deficiência no mercado de trabalho, elaborando um resgate histórico no que diz respeito à resistência no processo de contratação e avaliando as estratégias utilizadas pela Psicologia Organizacional e do Trabalho para o reconhecimento das capacidades laborais de PcDs dentro das empresas. Esse estudo foi motivado tendo em vista experiências práticas vivenciadas pela autora e a constante problemática traçada sobre a inclusão de pessoas com deficiência dentro das organizações perante as dificuldades de cunho social, empresarial, econômico e individual.

O desenho metodológico que foi pensado para a realização da investigação está baseado em uma pesquisa bibliográfica integrativa, que se trata de um estudo realizado por meio de levantamento bibliográfico e revisão de obras publicadas sobre os conceitos teóricos que irão direcionar o estudo acadêmico, o que demanda dedicação, leitura e análise pelo pesquisador que irá executar a investigação, tendo como objetivo reunir e avaliar textos publicados, para apoiar o trabalho científico. Para Gil (2002, p. 44), a pesquisa bibliográfica “é desenvolvida com base em material já elaborado, constituído principalmente de livros e artigos científicos”. Severino (2007, p. 122) complementa o raciocínio, quando afirma que a pesquisa bibliográfica se realiza pelo:

registro disponível, decorrente de pesquisas anteriores, em documentos impressos, como livros, artigos, teses etc. Utilizam-se dados de categorias teóricas já trabalhadas por outros pesquisadores e devidamente registrados. Os textos tornam-se fontes dos temas a serem pesquisados. O pesquisador trabalha a partir de contribuições dos autores dos estudos analíticos constantes dos textos.

Tendo em vista a revisão de literatura desenvolvida para a elaboração do artigo, vale destacar que as análises dos dados extraídos de materiais coletados dizem respeito às discussões teóricas e aos anos de publicação, buscando trabalhos mais atuais e que se debrucem de forma específica sobre a temática abordada, sendo avaliados através da frequência de artigos que falam do tema e a análise qualitativa da teoria presente no texto. É preciso ressaltar, ainda, que, concomitantemente, as estratégias de sistematização se basearam em dados qualitativos que apontam sobre a inclusão das PcDs de acordo com uma visão da Psicologia, através, especialmente, de materiais bibliográficos que tenham sido elaborados através de entrevistas, grupos focais e questionários aplicados.

Sabendo disso, justifica-se a escolha desse material através da relação interpessoal e dos recursos humanos que contribuem significativamente com opiniões e experiências dentro e fora das organizações. Além disso, os instrumentos propostos estão dentro de fontes de consultas disponíveis, de recursos físicos e materiais, tempo e interesse do pesquisador, revelando que estudar e pesquisar sobre a temática a qual o artigo se aplica é importante para a Psicologia, enquanto Ciência, poder contribuir de forma a sensibilizar e incluir pessoas com deficiência dentro das organizações.

Foram utilizados materiais acadêmicos, textos científicos e documentos, como artigos científicos, dissertações, cartilhas, sites oficiais do governo e do ministério público, além de leis sancionadas pertencentes ao idioma da língua portuguesa. Esses conceitos teóricos foram encontrados, especialmente, a partir da busca com os descritores “pessoas com deficiência”, “psicologia organizacional e do trabalho” e “sensibilização” nos endereços eletrônicos de periódicos no campo da Psicologia, tais como o Pepsic e o Scielo, bem como através da ferramenta de busca Google Acadêmico. Os descritores em questão apresentam uma relação direta com a temática da investigação, sendo constituídos pelo público, o campo e o objeto de estudo que compõem a pesquisa.

Os critérios de inclusão adotados diziam respeito aos materiais que conseguissem abranger com especificidade o objeto de estudo e atingir as particularidades da busca realizada, como a sensibilização e a participação da Psicologia, enquanto Ciência, na contribuição de incluir pessoas com deficiência no mercado de trabalho. Por outro lado, foram eleitos como critérios de exclusão os materiais que não contemplassem o ambiente

organizacional, mesmo em virtude da presença de deficientes, além daqueles que não fizessem referência à Psicologia como elemento contribuinte da inclusão de PcDs no mercado de trabalho. Por fim, os trabalhos que não reiteraram os processos-chaves que demonstram a sensibilização ou os avanços no processo de inclusão dos deficientes dentro do contexto organizacional também não fizeram parte do corpus da investigação.

Quadro 1 – Referencial bibliográfico utilizado para análise e discussão de dados

AUTOR	TÍTULO	DOCUMENTO	ANO
Maria Lázaro Camargo	O papel da psicologia organizacional e do trabalho no enfrentamento dos desafios à inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho	Artigo	2014
Mário Lázaro Camargo Edward Goulart Júnior Lúcia Pereira Leite	O psicólogo e a inclusão de pessoas com deficiência no trabalho	Artigo	2017
José Guilherme Ferraz de Campos Eduardo Pinheiro Gondim de Vasconcelos Gil Kruglianskas	Incluindo pessoas com deficiência na empresa: estudo de caso de uma multinacional brasileira	Artigo	2012
ENAP	Programa de inclusão de pessoas com deficiência	Cartilha	2017
Alice Gerlane Cardoso da Silva	Da inserção à inclusão: um estudo sobre as políticas e práticas de gestão de pessoas voltadas às pessoas com deficiência em João Pessoa-PB	Dissertação	2015
Marco Antônio Ribeiro Ricardo Carneiro	A inclusão indesejada: as empresas brasileiras face à lei de cotas para pessoas com deficiência no mercado de trabalho	Artigo	2009
Ana Paula Perlin Clandia Maffini Gomes Jordana Marques Kneipp Kamila	Inclusão de Pessoas com Deficiência no Mercado de Trabalho: um Estudo em uma Empresa do Setor Cerâmico	Artigo	2016

Frizzo Luciana Aparecida Barbieri da Rosa			
Ministério Público e do Trabalho	A lei de cotas em perguntas e respostas	Cartilha	2012
Fabio Augusto Martinello Wilmar Andolfato Scavassa Andrea Luiza Escarabelo Sotero	Análise crítica da inclusão social no mercado de trabalho das pessoas com deficiência	Periódico	2021
Amarildo Pereira Cavassani Edlene Barbieri Cavassani Celestina Crocetta Biazin	Qualidade de vida no trabalho: fatores que influenciam as organizações	Artigo	2006
Pedro Blanco Neto	A Indústria 4.0 e o impacto no trabalho: Uma revisão de literatura e reflexão para o futuro	Dissertação	2019

3 RESULTADOS E DISCUSSÕES

O presente tópico tem como objetivo apresentar os resultados da pesquisa realizada e discuti-los à luz do referencial teórico adotado no estudo e no levantamento das produções científicas que versam sobre a problemática que embasa o Trabalho de Conclusão de Curso. Os resultados e discussões que serão expostos a seguir estão estruturados nos seguintes subtópicos: o resgate do processo de inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho; a legislação a respeito da questão; e a participação da Psicologia Organizacional e do Trabalho como processo chave para a sensibilização e reestruturação para a inclusão de PcDs no mercado de trabalho.

3.1 O RESGATE DO PROCESSO DE INCLUSÃO DAS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA NO MERCADO DE TRABALHO

O trabalho é uma atividade que possibilita o ser humano transformar a natureza para saciar as suas necessidades e/ou interesses, sendo este visto como um dos pilares do homem na sociedade contemporânea por proporcioná-lo a desenvoltura de habilidades, ações e iniciativas para a realização de tarefas dentro de um objetivo comum. Vale salientar que, dentro de uma atual visão capitalista, a perspectiva de trabalho e a geração de produtos e lucros podem ser frutos para a formação de empregos e para a inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho, apostando em um perspicaz elemento sensibilizador que

agrega o público deficiente e dá a este a chance de quebrar paradigmas e demonstrar suas habilidades laborais no meio corporativo.

Segundo o artigo 2º da Lei nº 13.146 – Lei Brasileira de Inclusão, instituída em julho de 2015, considera-se pessoa com deficiência aquela que tem impedimento de longo prazo de natureza física, mental, intelectual ou sensorial, o qual, em interação com uma ou mais barreiras, pode obstruir sua participação plena e efetiva na sociedade em igualdade de condições com as demais pessoas (BRASIL, 2015). Sabendo disso, é válido salientar que nem sempre esse conceito foi o mesmo, estabelecido durante o tempo, visto que, ao longo da história, as pessoas com deficiência sofreram tratamentos diferenciados, resultando e persistindo em uma exclusão dessa classe minoritária ao longo das épocas.

Sinteticamente, podemos dizer que na Idade Antiga e na Idade Média as pessoas consideradas defeituosas eram literalmente eliminadas, pois, aos olhos da sociedade, elas não possuíam qualquer utilidade para o trabalho, e, portanto, não poderiam contribuir para o desenvolvimento das comunidades. Com o advento do cristianismo, começa a se disseminar a ideia de que a deficiência era um castigo decorrente dos pecados cometidos por seus genitores ou consequência de uma possessão demoníaca, o que, segundo Camargo, Goulart e Leite (2017), foi caracterizado como uma explicação metafísica e religiosa acerca do fenômeno da diferença humana.

Nos séculos XVI e XVII, em virtude das várias mudanças ocorridas nas formas de produção e organização do trabalho, também se verificaram importantes transformações no modo como a sociedade se relacionava com as pessoas com deficiência – aspectos esses que fundamentaram sua segregação em instituições asilares, cujo objetivo era tratá-las e educá-las, definindo-se, neste período da história, o chamado “Paradigma da Institucionalização”. Nessa perspectiva, as pessoas eram afastadas do convívio comum e dificilmente retornavam aos seus lares de origem. Nas palavras de Marques (1998, p. 112), este processo “só fez fortalecer ainda mais o estigma da inferioridade” das pessoas com deficiência, que passaram a ser vistas como condenadas ao isolamento dos asilos, das clínicas, dos educandários, ou seja, fadadas a uma marginalizada institucionalização.

Posteriormente, surge o “Paradigma de Serviços”, que representou um avanço comparado ao primeiro, pois buscou proporcionar às pessoas com deficiência uma vida mais próxima da normalidade (ARANHA, 2001). No entanto, o principal objeto de intervenção pró-mudança era o indivíduo deficiente, ou seja, ele deveria se adaptar à sociedade, seus contextos e regras, a partir da busca pela normalização, estando ainda embutida aí a crença de que a diferença é, por si só, negativa.

Contudo, ao se conceber uma sociedade acessível a todos seria necessária a mudança no foco da atenção, pois, até então, as pessoas com deficiência é que deveriam ajustar-se ao meio para acessar os bens e serviços disponíveis em uma dada cultura. No momento atual a relação da sociedade com as pessoas com deficiência está pautada (ou deveria estar) nos princípios do “Paradigma de Suportes”, que buscou reconhecer a diversidade como parte da natureza humana e, em função disso, cabe à sociedade garantir o direito das pessoas com deficiência para que tenham acesso a todos os recursos disponíveis por intermédio de ações que favoreçam a sua participação nas mais variadas instâncias, quais sejam: trabalho, saúde, educação, lazer, entre outros (CAMARGO, GOULART e LEITE, 2017). Tal movimento torna clara a responsabilidade do meio social na provisão de suportes físicos, psicológicos, sociais e instrumentais para garantir a participação de quaisquer indivíduos, deficientes ou não, na vida comunitária. Nessa direção, tal paradigma concretiza a ideia de intervenções individuais, mas, em igual medida, é fundamental que haja ingerências, também, em direção à sociedade, sustentando o movimento da inclusão social.

Em uma alusão histórica, Rocha (2000) relata que, do ponto de vista da moral moderna, é possível observar avanços, ainda que graduais, na forma como a sociedade vem lidando com o fenômeno da deficiência. É perceptível, ao longo dos tempos, que o modo como a sociedade interpreta a deficiência e se relaciona com as pessoas sob esta condição têm passado por diversas alterações, até chegar ao formato atual. Entretanto, o tema da inclusão social é ainda recente, carente de atenção e da efetivação das políticas públicas que orientam mudanças contextuais. Com isso, até o presente momento, a temática da inclusão social – tida como complexa e polêmica – tem suscitado diversas discussões entre os profissionais que atuam na área da saúde, da educação e do trabalho.

3.2 A LEGISLAÇÃO

O Programa de Inclusão de Pessoas com Deficiência, da Presidência da República, atua na promoção dos direitos das pessoas com deficiência e tem sido tema de políticas que buscam valorizar a pessoa como cidadã, respeitando suas características e especificidades, garantindo a universalização de políticas sociais e o respeito às diversidades (ENAP, 2017). Além disso, caracteriza a deficiência através de diferentes tipos e tem por objetivo garantir a participação social e o exercício de direitos humanos, laborais e informacionais das pessoas com deficiência nas dependências, recursos e serviços, de forma a promover condições de igualdade em relação às demais pessoas.

Atualmente, o conceito de deficiência abrange todas as formas de limitação física, mental, auditiva, sensorial, de natureza permanente ou transitória, que de alguma forma dificulte e restrinja o acesso e a permanência a direitos e garantias como, educação, trabalho, esporte, lazer, e a realização de tarefas essenciais à vida diária. De acordo com Diniz (2011), o novo conceito supera a ideia de impedimento como sinônimo de deficiência, reconhecendo, na restrição de participação, o fenômeno que determina a identificação da desigualdade causada pela deficiência.

O art. 227 da Constituição Federal apresenta questões relacionadas aos direitos da pessoa com deficiência, demonstrando o dever de ser compartilhada com a família, a sociedade e o Estado:

Art. 227. É dever da família, da sociedade e do Estado assegurar à criança, ao adolescente e ao jovem, com absoluta prioridade, o direito à vida, à saúde, à alimentação, à educação, ao lazer, à profissionalização, à cultura, à dignidade, ao respeito, à liberdade e à convivência familiar e comunitária, além de colocá-los a salvo de toda forma de negligência, discriminação, exploração, violência, crueldade e opressão.

§ 1º - O Estado promoverá programas de assistência integral à saúde da criança e do adolescente, admitida a participação de entidades não governamentais e obedecendo os seguintes preceitos:

II - Criação de programas de prevenção e atendimento especializado para as pessoas portadoras de deficiência física, sensorial ou mental, bem como de integração social do adolescente e do jovem portador de deficiência, mediante o treinamento para o trabalho e a convivência, e a facilitação do acesso aos bens e serviços coletivos, com a eliminação de obstáculos arquitetônicos e de todas as formas de discriminação.

§ 2º - A lei disporá sobre normas de construção dos logradouros e dos edifícios de uso público e de fabricação de veículos de transporte coletivo, a fim de garantir acesso adequado às pessoas portadoras de deficiência.

É importante destacarmos a diferença entre as palavras “integração” e “inclusão” para uma melhor compreensão da inserção no mercado de trabalho das pessoas com deficiência. Nesse sentido, Sasaki (1997, p. 39) afirma que “a integração seria a mera inserção formal da pessoa na sociedade, enquanto a inclusão equivaleria à modificação da sociedade para acolhê-la, permitindo seu desenvolvimento e seu pleno exercício da cidadania”.

Martinello, Scavasso e Sotero (2021, p. 924) ensinam que o direito à inclusão é legitimado na condição que somos, enquanto humanos, afirmando que:

o conceito de inclusão nos ensina não a tolerar, respeitar ou entender a deficiência, mas sim a legitimá-la, como condição inerente ao conjunto ‘humanidade’. Uma sociedade inclusiva é aquela capaz de contemplar sempre, todas as condições humanas, encontrando meios para que cada cidadão, do mais privilegiado ao mais comprometido, exerça o direito de contribuir com seu melhor talento para o bem comum analisa.

Nesse sentido, não há dúvidas de que o estado brasileiro tem uma preocupação quanto à política social voltada à proteção dos direitos das pessoas com deficiência, bem como a sua inclusão, uma vez que é baseada em uma sociedade livre, justa e solidária, motivo pelo qual a inclusão das pessoas portadoras de deficiência é um dever constitucional, não podendo a sociedade se distanciar deste cumprimento.

Entretanto, contratar uma pessoa com deficiência, na maioria das vezes, implica na realização de modificações arquitetônicas na empresa, aquisição de equipamentos específicos e treinamento de pessoal, tornando o projeto oneroso para o empregador, sendo que a justificativa para os empresários é a falta de pessoas deficientes aptas para o desempenho de determinadas funções, ou que o quadro de empregados estaria preenchido. Do outro lado, o sistema de assistência social proporciona às pessoas com deficiência um benefício de prestação continuada, ou auxílio-doença, que são incompatíveis com o assalariamento decorrente de um vínculo formal de emprego, o que pode proporcionar que, em função disso, muitas pessoas com deficiência optem por não trabalhar formalmente (seja em razão de baixos salários decorrentes de problemas com qualificação profissional), com o objetivo de que o benefício não seja suspenso.

Segundo o Instituto Modos Paritéticos (2017), dentro do ponto de vista organizacional e do trabalho, a contratação das pessoas com deficiência passa por dificuldades, tendo em vista os preconceitos estabelecidos por uma sociedade ainda cercada de estigmas e barreiras no que diz respeito à produtividade, à falta de expressividade dentro do campo de trabalho, à distinção de cargos em relação às competências pré-estabelecidas e à falta de verbas para a estruturação e para adaptações no que visa atrair e contratar uma pessoa com deficiência.

Todavia, este pensamento deve ser modificado, no sentido de que efetivamente seja praticada a inclusão, visando oportunizar às pessoas com deficiência não apenas o ingresso formal no mercado de trabalho, mas também a experiência de compartilhamento de expectativas, tratamento, oportunidades, além de qualificação e ascensão profissional, almejando uma inclusão não apenas funcionalista, mas sim, influenciada pelo princípio da dignidade da pessoa humana.

Isto porque, a deficiência não deve ser vista como sinônimo de ineficiência, de doença, de incapacidade, devendo o mercado de trabalho estar, permanentemente, aberto à inclusão, oportunizando aos deficientes que exerçam atividades laborais na medida em que sua limitação física permita.

Dentro desse leque de desafios, em uma tentativa de sanar ou amenizar desigualdades históricas, foi criada a Lei de Cotas para Pessoas com Deficiência 8213/91 – Lei nº 8.213,

sancionada em 24 de julho de 1991 (BRASIL, 1991), determinando que a empresa que tenha 100 ou mais funcionários está obrigada a preencher de 2% a 5% dos seus cargos com beneficiários reabilitados, de acordo com a quantidade de funcionários contratados.

Apesar de ser a mais conhecida, a Lei de Cotas não é a única legislação que trata de inclusão. A própria Constituição Brasileira já garantia direitos básicos às pessoas com deficiência, como acesso à saúde, educação e transporte. No entanto, com o passar dos anos, novas leis sobre a temática foram sendo publicadas, como a Lei Brasileira de Inclusão (LBI) ou Estatuto da Pessoa com Deficiência, em vigor desde 2016, definindo a acessibilidade em diversos contextos, garantindo o atendimento preferencial, a garantia de acesso e o reconhecimento do trabalho, no qual devem ser atendidas as regras de acessibilidade e o fornecimento de recursos da tecnologia assistiva e a adaptação razoável no ambiente laboral, dentre outras regulações (BRASIL, 2015).

Em suma, segundo Ribeiro e Carneiro (2009), a Lei de Cotas Empregatícias constitui, inegavelmente, um avanço no sentido de proporcionar oportunidades mais efetivas para a inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho. Porém, mesmo após três décadas de implantação, ainda existem empresas que não cumprem ou não seguem a lei de forma correta, devido aos diversos entraves que extrapolam o desejo das organizações, tais como: questões educacionais, culturais, arquitetônicas e econômicas, acarretando a falta de desenvolvimento dos funcionários - que muitas vezes não exercem seu cargo de fato e se pronunciam apenas nos momentos de fiscalização - e/ou evitando a contratação de pessoas com deficiências específicas, visando um menor esforço de adaptação e preparo na corporação.

Assim, os movimentos e as leis trabalhistas para a inclusão de pessoas com deficiência deixam de ser uma oportunidade para a construção de ambientes inclusivos e se tornam uma obrigação organizacional, sendo necessária a desmistificação dessas ideias enraizadas. Nesse sentido, podemos refletir sobre o fato de que, muito embora se busque, no Brasil, realizar a inclusão desse público no mercado de trabalho, o que se tem ainda é um processo de inserção (CAMARGO, 2014), ou seja, um encaminhamento para que se promova a real participação dessas pessoas nos contextos organizacionais. Isso só parece ser possível de se experimentar em larga escala quando as organizações de trabalho estiverem aptas a promover, com base em seus processos de mudança – sobretudo de cultura organizacional –, a permanência desses trabalhadores em seus postos de trabalho, com reais possibilidades de participação, que garantam, inclusive, o desenvolvimento de carreiras e a ascensão a postos de liderança e de gestão nas organizações (CAMARGO, 2014).

3.3 PARTICIPAÇÃO DA PSICOLOGIA ORGANIZACIONAL E DO TRABALHO COMO PROCESSO CHAVE PARA A SENSIBILIZAÇÃO E REESTRUTURAÇÃO PARA A INCLUSÃO DE PCDS NO MERCADO DE TRABALHO.

Desconstruir a imagem do indivíduo deficiente como incapaz, improdutivo, lento, desprovido de qualidades e oneroso, e criar o conceito de um indivíduo capaz, produtivo, dotado de qualificação profissional é um trabalho árduo e lento, que deve ser compreendido como um compromisso social de diversos profissionais – incluindo-se aqui a Psicologia Organizacional e do Trabalho – quando se pensa em promover condições mais igualitárias para o desenvolvimento humano e, conseqüentemente, criar condições para que o contexto o aceite e o qualifique, favorecendo o estabelecimento de interações sociais, processo esse que envolve a sociedade como um todo, indo além de pessoas com ou sem deficiência.

Sabendo disso, a sensibilização, palavra chave e foco desse estudo, condiz diretamente com o comportamento de sanar dúvidas, dar e receber feedbacks e construir o sentimento de empatia no que diz respeito à abertura de colaboradores a outras realidades, e conseqüentemente, ao processo de inclusão. Na prática a sensibilização pode ser realizada através de programas eventuais, palestras, workshops vivenciais e outros meios de comunicação direta da empresa com seus colaboradores (murais, e-mails, marketing, intranet, etc.) sobre o tema da inclusão, sendo de essencial participação a presença das PcDs nas atividades para assegurar uma maior legitimidade ao assunto.

De acordo com o Censo, a Pesquisa Nacional de Saúde (PNS) com dados divulgados pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE, 2019), pelo menos 17,3 milhões de brasileiros de 2 anos ou mais de idade têm algum tipo de deficiência, cerca de 8,4% da população do país. Do total de pessoas com deficiência, 14,4 milhões residiam em domicílios urbanos e 2,9 milhões na área rural; 10,5 milhões eram mulheres e 6,7 milhões, homens; 7,8 milhões eram pardas (8,5%), 7,1 milhões, brancas (8%), e 2,1 milhões, pretas (9,7%).

Por região, o maior percentual de pessoas com deficiência foi encontrado no Nordeste (9,9%), seguido do Sudeste (8,1%), Sul (8%), Norte (7,7%) e Centro-Oeste (7,1%). De acordo com o IBGE, todos os estados da Região Nordeste tiveram percentuais acima da média nacional, com destaque para Sergipe (12,3%)

O que é importante destacar desses números é que esses valores correspondem, para que se possa ter uma ideia mais concreta, a uma população que se aproxima a de países inteiros, como Colômbia e Espanha. Quando pensamos em termos de população economicamente ativa, mais de 29 milhões de pessoas com deficiência estão em idade apta

para trabalhar (entre 15 e 59 anos). Porém, desse total, 40% corresponde a pessoas com idade ativa que não estão em nenhuma ocupação.

Sabendo disso, a Psicologia Organizacional e do Trabalho traça pontos para sensibilizar e reconhecer as capacidades das PcDs dentro do campo laboral, visto que muitos indivíduos apresentam comportamentos individuais de exclusão e, conseqüentemente, de empresas não inclusivas, visto que as corporações se constituem como reflexo da sociedade.

Segundo Marques (2001, p. 5), as pessoas com deficiência, muitas vezes, incorporam a imagem social veiculada do que seja deficiência ou do que se espera de uma pessoa com deficiência.

Isso é facilmente percebido no caso dos portadores de deficiência, cuja imagem social reflete justamente o aspecto negativo e passivo dos mesmos. Em muitos casos, os próprios deficientes inscrevem seus discursos na formação discursiva da invalidez, da incapacidade, da tristeza, da inferioridade etc., reforçando o sentido de que o deficiente é um eterno necessitado da caridade alheia, movida pela compaixão para com o sofrimento do outro.

Segundo a Ação Social para Igualdade das Diferenças (ASID), dentre os pontos a serem realizados está o processo chave de sensibilização, que resulta na criação da empatia e da abertura de colaboradores a outras realidades, desconstruindo estigmas e ideias incorretas sobre as PcDs, tendo em vista que trabalhar a sensibilização é uma forma de sanar dúvidas no intuito de melhorar o relacionamento da equipe e fazer daquela organização um ambiente confortável e seguro para todos.

Por outro lado, na prática é possível visualizar o principal objetivo da sensibilização sobre a vida da pessoa com deficiência dentro das organizações, proporcionando um olhar sistêmico sobre o indivíduo. Para isso, ainda segundo a ASID, poderiam ser utilizados recursos como vídeos, casos reais, histórias de superação, dicas práticas para o ambiente de trabalho, reestruturação empresarial que possibilite o fácil acesso aos diversos espaços físicos da organização, palestras que tenham o objetivo de promover o conhecimento, trabalhando a visão prática e estimulando a empatia, contextualizando o universo das PcDs e mostrando que a inclusão gera o desenvolvimento de todos, além de quebrar paradigmas e incentivar a comunicação assertiva.

Além disso, o psicólogo organizacional e do trabalho, pela sua formação, deve sensibilizar e capacitar o público interno das organizações de trabalho (trabalhadores de um modo geral, gestores, terceiros, etc.) no trato profissional com essas pessoas, desvelando

peculiaridades e mitos sobre determinadas deficiências. Contemporaneamente e, sobretudo no Brasil,

a Psicologia Organizacional e do Trabalho configura-se como um vasto campo de pesquisa e aplicação dos conhecimentos advindos da Psicologia, apropriando-se também de conhecimentos de outras áreas, tais como a Administração, Medicina do Trabalho, Engenharia de Segurança do Trabalho, Serviço Social, etc., a fim de que possa compreender o comportamento humano e intervir nas relações de trabalho, visando à promoção da saúde do trabalhador e à sua satisfação com o trabalho, o que resulta na melhor qualidade dos serviços executados (GOULART JÚNIOR; CANÊO; LUNARDELLI, 2006, p. 9).

Enquanto a Psicologia Organizacional trabalha o papel do capital humano para o crescimento da empresa, a Psicologia do Trabalho se preocupa com as questões do homem no trabalho. Ou seja, o psicólogo organizacional é responsável pelas equipes, de maneira geral, e o do trabalho foca no indivíduo, sendo estes com ou sem deficiência.

Zanelli e Bastos (2004, p. 490) complementam o raciocínio, quando afirmam que

a tarefa central ou missão da Psicologia Organizacional e do Trabalho pode ser resumida em explorar, analisar e compreender como interagem as múltiplas dimensões que caracterizam a vida das pessoas, dos grupos e das organizações, em um mundo crescentemente complexo e em transformações. Tem a finalidade de construir estratégias e procedimentos que possam promover, preservar e restabelecer a qualidade de vida e o bem estar das pessoas.

Segundo outros estudos, citados por Camargo, Goulart e Leite (2017), as práticas do profissional da Psicologia Organizacional e do Trabalho também pressupõem: a análise das atividades a serem desempenhas pelas pessoas com deficiência, considerando as condições de acessibilidade postas; a função/cargo a ser ocupado; a avaliação das especificidades da condição laboral a ser ofertada em detrimento dos prejuízos impostos pela deficiência; a capacitação profissional; a elaboração da reestruturação e o enriquecimento de cargos considerando as atividades a serem realizadas. Além do mais, leva em consideração todos os trabalhadores; o planejamento e a execução de ações educativas e de sensibilização, sobretudo com profissionais que atuam como gestores e/ou responsáveis por setores ou pela organização; a elaboração de estratégias de diagnósticos contínuos referentes à relação entre essas pessoas e as atividades profissionais, visando identificar e atuar sobre dificuldades e necessidades de aprimoramentos; a atuação como mediador entre os trabalhadores para o convívio com as diferenças, lembrando que todos têm direito a participar do mundo do trabalho; entre outras ações.

É igualmente interessante que o profissional da Psicologia Organizacional e do Trabalho busque instrumentos que possibilitem o acompanhamento e a avaliação crítica e contínua das intervenções colocadas em prática para que, dessa forma, melhorias possam ser constantemente alcançadas em benefício de todos os trabalhadores, independentemente de terem ou não alguma deficiência.

A relevância do papel do psicólogo nas corporações, com a função de orientar o coletivo organizacional, é validada a partir de estudos sobre gestão de pessoas e comportamento organizacional, que indicam, principalmente, três dificuldades para inserir e gerir o trabalho das pessoas com deficiência, quais sejam: as formas como os gestores enxergam a deficiência, a adequação das condições e práticas de trabalho, por parte das organizações, e a necessidade de avaliar a satisfação das pessoas com deficiência inseridas no mercado (CAMARGO, GOURLART e LEITE, 2017).

Tais aspectos podem ser desmembrados, gerando diversos outros pontos de dificuldade, como a adequação das formas de trabalho, que inclui desde práticas da função em si até adequações nas práticas relacionadas à gestão de pessoas, como, por exemplo, estratégias adequadas de recrutamento e seleção, programas de gestão e avaliação de desempenho, programas de treinamento, desenvolvimento e educação para o trabalho, ações contínuas de levantamento de demandas e necessidades, favorecimento de espaços de discussão e diálogo franco com a participação de pessoas com e sem deficiência, entre outros (CAMARGO e JÚNIOR, 2017).

É de grande importância mencionar, neste artigo, as contribuições realizadas pela Psicologia Organizacional - no sentido de sensibilizar para a inclusão de PcDs no mercado de trabalho - e que vêm sendo seguidas pelas corporações. Sendo assim, podemos destacar o projeto Bem Viver, juntamente com o BRASA (Brasil Saúde e Ação – Cooperar pra Incluir), em Santarém, cidade localizada no Oeste do Pará. Como o próprio nome do projeto já diz, trata-se de uma atuação que busca proporcionar uma vida melhor a partir da redução das barreiras que impedem a pessoa com deficiência de participar dignamente da sociedade. A ADEFIS (Associação de Deficientes físicos de Santarém) foi parceira essencial na execução do trabalho. A associação BRASA, em consonância com a AIFO, possui mais de uma década de experiência em capacitação de lideranças, pois entende que todas as causas precisam de lideranças do próprio meio para apoiar o desenvolvimento das populações marginalizadas.

Outro dado importante é destacado no estudo de caso qualitativo elaborado por Campos, Vasconcellos e Kruglianskas (2021), acerca da Sabó, empresa brasileira do ramo automobilístico, quanto ao seu programa de inclusão de pessoas com deficiência, fazendo o

uso da análise de conteúdo como técnica principal da pesquisa. São oito práticas observadas na empresa: análise de acessibilidade, análise e definição do perfil do profissional com deficiência, sensibilização, recrutamento e seleção, avaliação da saúde ocupacional, treinamento, desenvolvimento de carreira e promoção e retenção, tendo-se um foco voltado às atividades de sensibilização, ao se utilizar de “padrinhos” para o acompanhamento da integração dos funcionários com deficiência na empresa e no auxílio à resolução de possíveis problemas que surjam, fazendo uso de vivências e experiências pessoais, mantendo postos de trabalho fixos na empresa destinados às PcDs. Com essa medida, a Sabó vem conseguindo gerar um ambiente amistoso e acolhedor, sem proporcionar conflitos entre as diversas áreas da empresa (que, muitas vezes, não querem receber profissionais com deficiência), além de não demandar a realização de investimentos frequentes para promover a adaptação de novos postos de trabalho.

Ademais, a SBPOT (Associação Brasileira de Psicologia Organizacional e do Trabalho) publicou em 12 de Junho de 2021 uma nota que faz menção às atividades contribuintes que cabe ao psicólogo organizacional traçar dentro das empresas sobre a inclusão das PcDs:

Especialmente no campo da Psicologia e Gestão de Pessoas, a POT tem um papel importante no trabalho de desmistificação das formas padrões de realização das atividades e de formas de estar no mundo, por meio de informações, capacitações e sensibilizações para que as pessoas possam olhar para além das fronteiras do corpo típico. Essas ações devem levar em conta que as pessoas com deficiência desenvolvem cotidianamente estratégias para fazer suas atividades e para viver suas vidas. Essa compreensão tem um desdobramento bastante prático na gestão da diversidade: a admissão de formas distintas de realizar uma mesma ação (FREITAS, 2021).

A autora complementa seu ponto de vista dissertando sobre outro papel da POT, no campo da Psicologia e Gestão de Pessoas, que deve ser o de contribuir para a reestruturação das ações de captação, seleção, treinamento, desenvolvimento, acompanhamento, gestão do desempenho e valorização das pessoas com deficiência. Ela ressalta, porém, que devem ser realizadas adequações nos processos de seleção, não porque as pessoas com deficiência têm necessidades especiais, mas porque os instrumentos e estratégias foram pensados apenas para os corpos típicos e há a necessidade de adequação entre o perfil da pessoa com deficiência e o cargo; e não a criação de cargos para as deficiências (FREITAS, 2021).

Uma vez garantidas as condições de trabalho, as pessoas com deficiência têm o direito ao recebimento de feedbacks e informações sobre a empresa, à avaliação de seus desempenhos, à carreira, à participação nas atividades informais dentro da corporação

(cafezinhos, confraternizações, happy hours, etc.) e a participar de todas as ações organizacionais.

Por fim, de acordo com os dados, contribuições e as leis sancionadas expostos no acervo desse artigo, é válido ressaltar que estamos em constante evolução no que diz respeito a ações e políticas de inclusão que garantam a participação das pessoas com deficiência no mundo do trabalho e, principalmente, na identificação de práticas de gestão de pessoas que venham favorecer esse processo. Entretanto, entende-se que se possam trazer contribuições na direção de fomentar a reflexão dos profissionais da Psicologia, em especial da Psicologia Organizacional e do Trabalho, e de outros que atuam com gestão de pessoas, para que o universo das organizações seja, de fato, inclusivo, através de contribuições efetivas.

4 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A investigação realizada teve como objetivo principal analisar as contribuições da Psicologia, quanto campo organizacional e do trabalho, nos processos chaves de sensibilização com relação ao processo de inclusão das pessoas com deficiência dentro do mercado de trabalho, identificando estigmas e barreiras, através de um resgate histórico, com relação à resistência no processo de contratação de pessoas com deficiência no mercado de trabalho, considerando os avanços legislativos e avaliando as estratégias utilizadas pela Psicologia para o reconhecimento das capacidades laborais de pessoas com deficiência nas organizações.

Apesar dos avanços conquistados com a investigação, é preciso apontar que as principais limitações desse trabalho surgiram em função das poucas referências bibliográficas que tratassem do assunto “sensibilização”, foco deste estudo. Além disso, muitas leis sancionadas, ainda hoje, não proporcionaram uma prática efetiva que tenha o intuito de inclusão de pessoas com deficiência. É preciso ressaltar, ainda, a necessidade de concretizar um mecanismo de fiscalizações constantes em diversas empresas que ainda não cumprem as cotas exigidas pela legislação.

Sendo assim, é necessário sugerir novos estudos sobre a temática da sensibilização de psicólogos organizacionais dentro das empresas, com o intuito de instruir demais colaboradores, donos de corporações e líderes de gestão a incluírem essas pessoas com deficiência nas diversas atividades laborais pertinentes ao cargo ocupado, reforçando ideais e campanhas que visem respeitar e incluir socialmente as PcDs, além de neutralizar estigmas, preconceitos e visões capacitistas que rondam esse público-alvo.

Baseados nas informações aqui expostas e discutidas, é fundamental, também, um olhar dos entes governamentais acerca dos entraves que extrapolam o desejo das organizações, tais como as questões educacionais, culturais, arquitetônicas e econômicas. Contudo, para que as dificuldades que este público possui sejam solucionadas, se faz necessário que mais projetos e iniciativas, tanto originários do governo como da própria sociedade, sejam realizados e expostos para a população, visando, assim, mais oportunidade e avanço no processo de sensibilização e inclusão das PcDs.

REFERÊNCIAS

ALBAGLI, Sarita. Conhecimento, inclusão social e desenvolvimento local. **Inclusão Social**, Brasília, v. 1, n. 2, p. 17-22, abr./set. 2006. Disponível em: <https://revista.ibict.br/inclusao/article/view/1514>. Acesso em: 5, nov. 2022

ARANHA, M. S. F. (2001). Paradigma da relação da sociedade com as PcD. **Revista do Ministério Público do Trabalho**, 11(21), 160-173. Recuperado de <http://www.adiron.com.br/arquivos/paradigmas.pdf>

ASID. **Guia sobre como realizar a inclusão consciente.**

Disponível em:

https://d3351uupugsy2.cloudfront.net/cms/files/10148/1499451083Como_Realizar_a_Incluso_Consciente_.pdf

Acesso em: 11, mai. 2022.

ASID. **Porque a sensibilização é a chave para uma empresa inclusiva.**

Disponível em: https://docs.google.com/presentation/d/15qhQrkXMvgsDs1WdmVy7Te9k-d09Tk1bLY_06N6_r4s/present?slide=id.p3

Acesso em: 11, mai. 2022.

BAHIA, Melissa Santos; SCHOMMER, Paula Chies. Inserção profissional de pessoas com deficiência nas empresas: responsabilidades, práticas e caminhos. **Oes**. Salvador, v.17, n.54, p. 439-461, Julho, 2010. Disponível em:

<https://www.scielo.br/j/osoc/a/whQCjDQ6fRHk6Zxwd9ymhjz/?lang=pt&format=pdf>. Acesso em: 9, nov, 2022.

BRASIL. **Lei nº 13.146, de 6 de julho de 2015.** Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência. Brasília, 2015.

Disponível em:

https://www.cnmp.mp.br/portal/images/lei_brasileira_inclusao_pessoa_deficiencia.pdf.

Acesso em: 10, mai. 2022.

BEM VIVER – Superar barreiras para garantir a inclusão da pessoa com deficiência. **Brasa Brasil Saúde e Ação**, 2022. Disponível em: <https://brasa.org.br/bem-viver-superar-barreiras-para-garantir-inclusao-da-pessoa-com-deficiencia/>. Acesso em: 10, Dez, 2022.

BEM VIVER – BRASA e ADEFIS na trilha da inclusão da pessoa com deficiência. **Brasa Brasil Saúde e Ação**, 2022. Disponível em: <https://brasa.org.br/bem-viver-brasa-e-edefis-na-trilha-da-inclusao-da-pessoa-com-deficiencia/>. Acesso em: 10, Dez, 2022.

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

Disponível em:

https://secure.unisagrado.edu.br/static/biblioteca/mimesis/mimesis_v35_n2_2014_art_03.pdf
Acesso em: 3, maio 2022.

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

Disponível em:

<https://www.scielo.br/j/pcp/a/ngsbyT5Xz7JLTJnZCXPbRdC/?lang=pt>
Acesso em: 1, mai. 2022.

CAMPOS, José Guilherme Ferraz de; VASCONCELLOS, Eduardo Pinheiro Gondim de; KRUGLIANSKAS, Gil. Incluindo pessoas com deficiência na empresa: estudo de caso de uma multinacional brasileira. **Revista de Administração**. São Paulo. 2013, v. 48, n. 3, pp. 560-573. Acesso em: 8, Dez, 2022. Disponível em: <

<https://www.scielo.br/j/rausp/a/LfchWwFbWSz93mg6sjzmQVy/abstract/?lang=pt>>. Acesso em: 10, out, 2022.

CAVASSANI, Amarildo Pereira; CAVASSANI, Edlene Barbieri; BIAZIN, Celestina Crocetta. **Qualidade de vida no trabalho**: fatores que influenciam as organizações. XIII SIMPEP, p. 41-47, 2006.

Disponível em:

https://simpep.feb.unesp.br/anais/anais_13/artigos/784.pdf
Acesso em: 28, abr. 2022.

DE CARVALHO FREITAS, Maria Nivalda. **A inserção de pessoas com deficiência em empresas brasileiras**: Um estudo sobre as relações entre concepções de deficiência, condições de trabalho e qualidade de vida no trabalho. 2007.

Disponível em:

https://repositorio.ufmg.br/bitstream/1843/CSPO-72UKVU/1/maria_nivalda.pdf
Acesso em: 1, mai. 2022.

DE SOUSA, Angélica Silva; DE OLIVEIRA, Guilherme Saramago; ALVES, Laís Hilário. A pesquisa bibliográfica: princípios e fundamentos. **Cadernos da FUCAMP**, v. 20, n. 43, 2021. Disponível em:

<https://revistas.fucamp.edu.br/index.php/cadernos/article/view/2336>
Acesso em: 3, mai. 2022.

DINIZ, Debora; BARBOSA, Livia; SANTOS, Wederson Rufino dos. Deficiência, direitos humanos e justiça. **Sur. Revista Internacional de Direitos Humanos**, v. 6, n. 11, pp. 64-77, 01 Fev, 2011. Disponível em:

<https://www.scielo.br/j/sur/a/fPMZfn9hbJYM7SzN9bwzysb/?lang=pt#>. Acesso em: 4, nov, 2022.

FÁVERO, E. A. G. **Direitos das pessoas com deficiência: garantia de igualdade na diversidade.** Rio de Janeiro: WVA, 2004.

FERRACCIU, Fernanda. **Psicologia Organizacional e do Trabalho: saiba as diferenças.** Gupy, São Paulo, 21, Junho, 2022. Disponível em: <https://www.gupy.io/blog/psicologia-organizacional-e-do-trabalho>. Acesso em: 14, Nov, 2022.

FREITAS, Maria Nivalda de Carvalho. **Capacitismo e gestão da diversidade: refletindo sobre o papel da Psicologia Organizacional e do Trabalho.** SBPOT Associação Brasileira de Psicologia Organizacional e do Trabalho, 2021. Disponível em: <https://www.sbpot.org.br/publicacao/capacitismo-e-gestao-da-diversidade-refletindo-sobre-o-papel-da-psicologia-organizacional-e-do-trabalho/>. Acesso em: 9, Nov, 2022

FREITAS, Maria Nivalda de Carvalho. **A inserção de pessoas com deficiência em empresas brasileiras – Um estudo sobre as relações entre concepções de deficiência, condições de trabalho e qualidade de vida no trabalho.** Tese (Pós-Graduação e Pesquisas em Administração) - Faculdade de Ciências Econômicas, Universidade Federal de Minas Gerais. Belo Horizonte, p. 5. 2007. Disponível em: https://repositorio.ufmg.br/bitstream/1843/CSPO-72UKVU/1/maria_nivalda.pdf. Acesso em: 14, dez. 2022.

FUNDAÇÃO ESCOLA NACIONAL DE ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA (ENAP). **PROGRAMA DE INCLUSÃO DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA.** Brasília/DF, 2017. Disponível em: <https://inclusao.enap.gov.br/wp-content/uploads/2018/04/Cartilha-Programa-de-Inclusão-de-Pessoas-com-Deficiência.pdf>. Acesso em: 5, mai. 2022.

GANDRA, Alana. **Pessoas com deficiência em 2019 eram 17,3 milhões.** Agência Brasil. Rio de Janeiro, 26, out, 2021. Disponível em: <https://agenciabrasil.ebc.com.br/saude/noticia/2021-08/pessoas-com-deficiencia-em-2019-eram-173-milhoes>. Acesso em: 14, Nov, 2022.

GIL, A. C. **Como elaborar projetos de pesquisa.** São Paulo, SP: Atlas, 2002.

GOVERNO DO BRASIL. **Políticas públicas levam acessibilidade e autonomia para pessoas com deficiência.** Gov.br, 27 set. 2021. Disponível em: <https://www.gov.br/pt-br/noticias/assistencia-social/2021/09/politicas-publicas-levam-acessibilidade-e-autonomia-para-pessoas-com-deficiencia>. Acesso em: 2, mai. 2022.

INSTITUTO MODO PARITÉS. **Os maiores equívocos dos gestores na contratação de PCDs.** Disponível em: https://docs.google.com/presentation/d/1xx-zCr9jyrSINjMSdKFVf7qWoI_6BZad92ss3BIxcJI/present?slide=id.g11d4413fe5b_0_35 Acesso em: 11, mai. 2022.

MARTINELLO, Fabio Augusto; SCAVASSA, Wilmar Andolfato; SOTERO, Andrea Luiza Escarabelo. **Análise crítica da inclusão social no mercado de trabalho das pessoas com deficiência.** Revista Ibero-Americana de Humanidades, Ciências e Educação. São Paulo,

v.7.n.4. Abr.2021.ISSN -2675 –3375. Disponível em:
<https://www.periodicorease.pro.br/rease/article/view/1037/495>. Acesso em: 11, nov, 2022.

MARQUES, C.A. **A construção do anormal: uma estratégia de poder**. In: Encontro Anual da Associação Nacional de Pós-Graduação e Pesquisa em Educação, 24., 2001, Caxambú. Anais eletrônicos... Caxambú: ANPED, 2001. Cd-rom.

MARQUES, C. A. (1998). Implicações políticas da institucionalização da deficiência. **Educação & Sociedade**, 19(62), 105-122. Disponível em:
<https://www.scielo.br/j/es/a/RBtVW8xhfLKghrGzcnb96bq/?lang=pt>. Acesso em: 10, dez. 2022.

MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO. **A lei de cotas em perguntas e respostas**. Disponível em: https://www.pcdlegal.com.br/leidecotas/wp-content/themes/leidecotas/downloads/Leidecotas_Cartilha.pdf
Acesso em: 11, mai. 2022.

NETO, Pedro Blanco. **A indústria 4.0 e o impacto no trabalho**: Uma revisão de literatura e reflexão para o futuro. Orientador: Dra. Ana Cristina Simões e Profº José Pedro Coelho Rodrigues. 2019. 45 p. Dissertação (Mestrado em Economia e Gestão da Inovação) - Universidade do Porto, Portugal, 2019.
Disponível em: <https://repositorio-aberto.up.pt/handle/10216/123567>.
Acesso em: 1, mai. 2022.

PERLIN, Ana Paula et al. Inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho: um estudo numa empresa do setor cerâmico. **Desenvolvimento em Questão**, v. 14, n. 34, p. 214-236, 2016.
Disponível em:
<https://doi.org/10.21527/2237-6453.2016.34.214-236>
Acesso em: 3, mai. 2022.

RIBEIRO, Marco Antônio; CARNEIRO, Ricardo. A inclusão indesejada: as empresas brasileiras face à lei de cotas para pessoas com deficiência no mercado de trabalho. **Organizações & Sociedade**, v. 16, n. 50, p. 545-564, 2009.
Disponível em:
<https://www.scielo.br/j/osoc/a/wBLYwySGYjQyBTPPWhgwxrB/?format=pdf&lang=pt>
Acesso em: 6, mai. 2022.

ROCHA, M. S. (2000). **O processo de inclusão na percepção do docente do ensino regular e especial** (Monografia de conclusão de curso). Universidade Estadual de Londrina, Londrina, PR.

SASSAKI, Romeu Kasumi. **Inclusão: Construindo uma Sociedade para Todos**. Rio de Janeiro: WVA, 1997

SILVA, Alice Gerlane Cardoso da et al. **Da inserção à inclusão**: um estudo sobre as políticas e práticas de gestão de pessoas voltadas às pessoas com deficiência em João Pessoa-PB. 2015.
Disponível em:
<https://repositorio.ufpb.br/jspui/bitstream/tede/7986/2/arquivototal.pdf>
Acesso em: 7, mai. 2022.

SEVERINO, A. J. **Metodologia do Trabalho Científico**. São Paulo, SP: Cortez, 2007.

SOUSA, Angelica Silva; OLIVEIRA, Guilherme Saramago de; ALVES, Laís Hilário. A pesquisa bibliográfica: princípios e fundamentos. **Cadernos da Fucamp**, v.20, n.43, p.64-83, 2021. Disponível em: <https://revistas.fucamp.edu.br/index.php/cadernos/article/view/2336>. Acesso em: 17, nov. 2022.

SOUZA, Marcela Tavares de; SILVA, Michelly Dias da; CARVALHO, Rachel de. Integrative review: what is it? How to do it? **Einstein** (São Paulo). 2010, v. 8, n. 1, pp. 102-106.
Disponível em: <<https://doi.org/10.1590/S1679-45082010RW1134>>. Acesso em: 31 mai. 2022.

ZANELLI, J. C., & Bastos, L. O. (2004). Inserção profissional do Psicólogo em organizações e no trabalho. In J. C. Zanelli, J. C. Borges-Andrade, & A. V. B. Bastos (Orgs.), **Psicologia, organizações e trabalho no Brasil** (pp. 466-491). Porto Alegre, RS: Artmed.