

Pessoas com deficiência e o mercado de trabalho – Revisão da literatura

People with disabilities and the labor market – Literature review

Las personas con discapacidad y el mercado laboral – Revisión de la literatura

Recebido: 09/11/2022 | Revisado: 22/11/2022 | Aceitado: 23/11/2022 | Publicado: 30/11/2022

Samara Fernandes dos Santos

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-0754-2588>

Centro Universitário Fametro, Brasil

E-mail: sam.samarafernandes4@gmail.com

Daniel Cerdeira de Souza

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-2446-8244>

Universidade Federal do Amazonas, Brasil

E-mail: dancerdeira01@gmail.com

Resumo

Compreendemos a pessoa com deficiência como aquela que tem impedimentos de longo prazo de natureza física, mental, intelectual ou sensorial, o qual, em interação com diversas barreiras sociais, podem ter sua participação plena e efetiva na sociedade dificultada ou impedida. O objetivo deste estudo foi analisar a literatura sobre a experiência de pessoas com deficiência (PcD) no mercado de trabalho. Trata-se de uma revisão integrativa da literatura, onde analisamos, pelo procedimento de Análise de Conteúdo, 28 artigos colhidos no Portal Periódicos Capes. Os dados possibilitaram a construção de cinco categorias: 1) Garantia do direito de acesso ao mercado de trabalho; 2) Contratação de pessoas com deficiência; 3) Barreiras de acesso e permanência no mercado de trabalho; 4) Desenvolvimento do trabalhador com deficiência; 5) Rompendo as barreiras, que discutem que ainda há um longo caminho a percorrer para a efetiva inclusão de PcD no mercado de trabalho, de modo que o que ocorre é uma contratação compulsória para que as organizações não sofram sanções do Ministério Público. Ainda foi observado que muitas organizações vendem a percepção de serem inclusivas e apenas usam a imagem das PcD para ganhar visibilidade. Por fim, a verdadeira inclusão requer a transformação dos espaços de trabalho em espaços de justiça social e cuidado, fugindo da perspectiva de “readequação” do espaço físico para inclusão e indo de encontro à valorização da potência da diversidade.

Palavras-chave: Pessoas com deficiência; Mercado de trabalho; Lei brasileira de inclusão.

Abstract

We understand people with disabilities as those who have long-term impairments of a physical, mental, intellectual or sensory nature, or who, in interaction with various social barriers, can have their full and effective participation in the impaired or impeded society. The objective of this study was to analyze the literature on the experience of people with disabilities (PwD) in the labor market. It is an integrative review of the literature, where we analyze, through the Content Analysis procedure, 28 articles collected in the Portal Periódicos Capes. The given possibilities to build five categories: 1) Guarantee of direct access to the labor market; 2) Recruitment of people with disabilities; 3) Barriers to access and permanence in the job market; 4) Development of the disabled worker; 5) Breaking down the barriers, which argue that there is still a long way to go for the effective inclusion of PwD in the labor market, so that what happens is a compulsory hiring so that the organizations do not suffer sanctions from the Public Ministry. It has also been observed that many organizations sell the perception of being inclusive and hardly use the image of PwD to gain visibility. Finally, the true inclusion requires the transformation of two work spaces into spaces of social justice and care, fleeing from the perspective of “re-equation” of the physical space for inclusion and finding the valorization of the power of diversity.

Keywords: People with disabilities; Labor market; Brazilian inclusion law.

Resumen

Entendemos por persona con discapacidad aquella que presenta deficiencias de largo plazo de carácter físico, psíquico, intelectual o sensorial, que, en interacción con diversas barreras sociales, pueden ver obstaculizada o impedida su participación plena y efectiva en la sociedad. El objetivo de este estudio fue analizar la literatura sobre la experiencia de las personas con discapacidad (PcD) en el mercado laboral. Se trata de una revisión integradora de literatura, donde analizamos, a través del procedimiento de Análisis de Contenido, 28 artículos recopilados del Portal Periódicos Capes. Los datos permitieron la construcción de cinco categorías: 1) Garantía del derecho de acceso al mercado de trabajo; 2) Contratación de personas con discapacidad; 3) Barreras de acceso y permanencia en el mercado laboral; 4) Desarrollo del trabajador discapacitado; 5) Derribando barreras, que argumentan que aún queda un largo camino por recorrer para la inclusión efectiva de las PcD en el mercado laboral, de modo que lo que ocurra

sea una contratación obligatoria para que las organizaciones no sufran sanciones por parte del Ministerio Público. También se observó que muchas organizaciones venden la percepción de ser inclusivas y solo utilizan la imagen de PcD para ganar visibilidad. Finalmente, la verdadera inclusión requiere la transformación de los espacios de trabajo en espacios de justicia social y cuidado, alejándose de la perspectiva de “readecuación” del espacio físico para la inclusión y hacia la valorización del poder de la diversidad.

Palabras clave: Personas con discapacidad; Mercado de trabajo; Ley brasileña de inclusión.

1. Introdução

Ao longo da história humana, observamos diversas formas de compreender as pessoas com deficiência (PcD). De acordo com Nunes, et al., (2015), na antiguidade, as PcD eram objeto de eliminação direta ou indireta, ora em função de sua “inutilidade funcional” ou porque eram consideradas manifestações demoníacas, mas com o passar do tempo, diversas sociedades se organizaram para oferecer práticas assistencialistas de reabilitação a essas pessoas. Desse modo, a compreensão do que era a deficiência saiu de um patamar místico e passou a ser compreendida pelo modelo médico. De acordo com Diniz (2007), sendo o modelo hegemônico de compreensão da deficiência, o modelo médico é focado na correção de supostos “desvios” e atinge as PcD de modo a tentar “adaptá-las” à sociedade, desconsiderando seu protagonismo, de modo que o resultado das intervenções médicas foram o reforço da exclusão social das PcD.

De acordo com Gesser (et al., 2019), as tentativas de mudar com esse paradigma iniciaram na década de 1970, fruto das lutas políticas das PcD, seus familiares e ativistas, que se contraporam ao modelo biomédico e propuseram o modelo social da deficiência, que defende que a deficiência não é uma experiência restrita ao corpo, antes, ela consiste na interação entre lesões e impedimentos corporais com as barreiras sociais que impedem a plena participação desses sujeitos na sociedade, os oprimindo e marginalizando as pessoas que não atendem as normas de funcionamento corpóreo-biológico.

Assim neste trabalho, compreendemos a deficiência a partir do modelo social e assim, resgatamos o Estatuto da Pessoa com Deficiência (Brasil, 2015), que define que a PcD é aquela que tem impedimentos 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. O modelo estimula a perspectiva da independência e produtividade da PcD.

De maneira geral, o trabalho é central na vida em sociedade e na organização pessoal da vida dos sujeitos, podendo-se obter por meio dele suporte social, renda e é possível construir identidade (Zanelli, 2010). De modo que a atividade de trabalho vai muito além das questões de subsistência, pois é muito provável que ainda que os sujeitos obtivessem recursos para viver confortavelmente pelo resto da vida, muitos ainda continuariam trabalhando, mas sob aspectos, motivos e condições diferentes (Silva & Tolfo, 2012). O trabalho possui, então, extrema relevância para motivação e satisfação das pessoas, sendo um conjunto de ações com um significado próprio de transformação do homem e da natureza (Pereira, et al., 2008), podendo ser fonte de felicidade, saúde e autorrealização humana (Silva & Tolfo, 2012), e pode também ser fonte de adoecimento (Martins & Pinheiro, 2006). Neste estudo, trataremos especificamente sobre o trabalho remunerado, que consiste na venda de mão de obra regulamentada por políticas de Estado que norteiam as relações trabalhistas (Zanelli, et al., 2014).

Para justificar este trabalho e considerando o cenário de exclusão social das PcD, resgatamos a Lei nº 8.213 de 1991, que em seu artigo 93 determina que as organizações que tenham acima de 100 funcionários devem preencher de 2% a 5% dos cargos com PcD. A proporção deve obedecer aos seguintes padrões: 2% para um quadro de 100 a 200 funcionários; 3% para um quadro de 201 a 500 funcionários; 4% para um quadro de 501 a 1.000 funcionários; 5% a partir de 1.001 funcionários. Caso a lei não seja cumprida pelas empresas, é aplicada uma multa, além de outras intervenções do Ministério Público do Trabalho (Brasil, 1991).

Nos concursos públicos, também há uma reserva de vagas para PcD. A Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990 (Brasil, 1990) estabelece em seu artigo 5 uma reserva de até 20% (vinte por cento) das vagas oferecidas no concurso. O

Decreto nº 9.508, de 24 de setembro de 2018 (Brasil, 2018) estabelece reserva às PcD percentual de cargos e de empregos públicos oferecidos em concursos públicos e em processos seletivos no âmbito da administração pública federal direta e indireta.

Além do mais, dados justificam a necessidade de estudos como este. De acordo com o Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE, 2019) na Pesquisa Nacional de Saúde de 2019, da população brasileira acima de 2 anos, 17,3 milhões possuem algum tipo de deficiência. No que diz respeito ao trabalho, a pesquisa considerou que a idade inicial para estar apto ao trabalho era a partir de 14 anos, e desse público, apenas 28,3% estavam inseridos no mercado de trabalho ante 66,3% das pessoas sem deficiência. A pesquisa destacou ainda que cerca de 67,6% da população com deficiência não tinha instrução ou tinham o ensino fundamental incompleto, percentual que era de 30,9% para as pessoas sem nenhuma das deficiências investigadas. Considerando o exposto, o objetivo deste estudo foi revisar a literatura publicada no formato de artigos científicos entre 2016-2022 sobre a experiência de PcD no mercado de trabalho.

2. Metodologia

O estudo consiste em uma revisão integrativa (RI), que trabalhou com dados teóricos e empíricos, seguindo o proposto por Whitemore e Knafl (2005), a partir dos seguintes passos:

1) Identificação do problema: O objetivo desta revisão foi analisar a literatura publicada no formato de artigos científicos entre 2016-2022 sobre a experiência de PcD no mercado de trabalho.

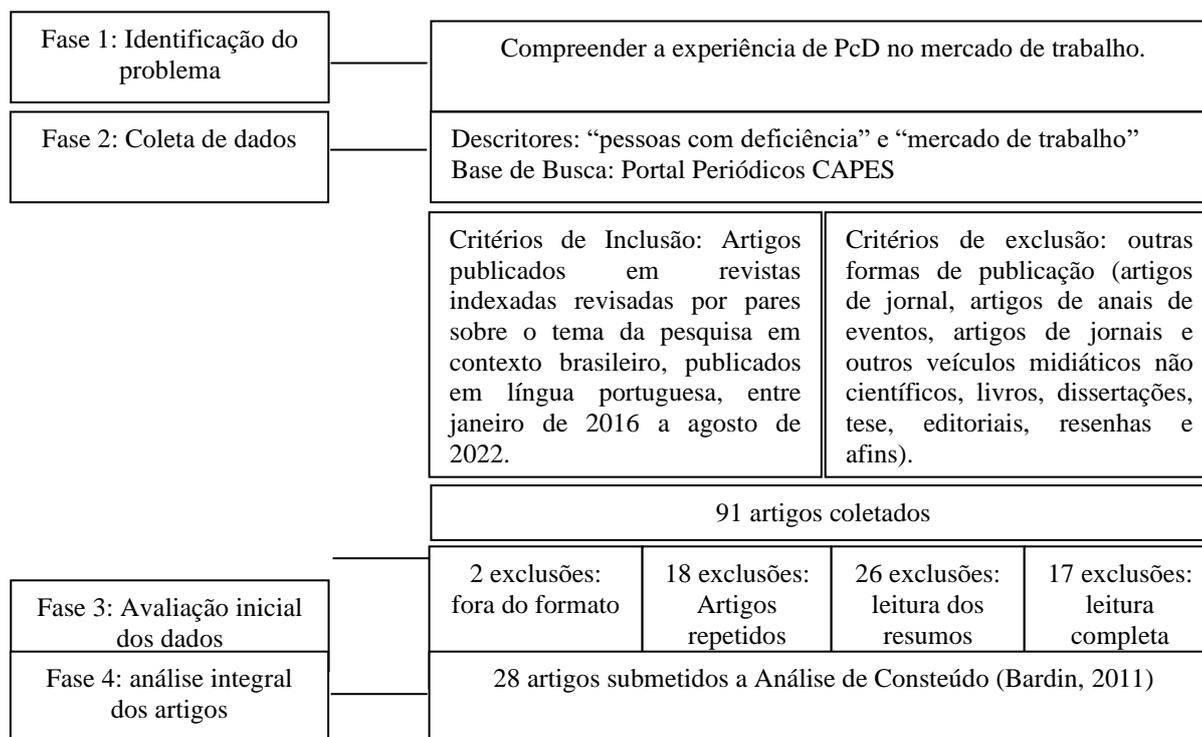
2) O segundo passo corresponde a coleta dos dados. Dessa forma, os passos da coleta neste estudo iniciaram-se na definição dos descritores de busca, sendo “pessoas com deficiência” e “mercado de trabalho”, validados nos Descritores da Biblioteca Virtual de Saúde (Dec’s BVS). O portal utilizado para coleta foi o Portal Periódicos CAPES, escolhido porque integram diversas bases de dados e proporcionam acesso público aos artigos científicos, além do mais o portal apresenta estudos interdisciplinares, considerando que o tema da revisão pode ser estudado do ponto de vista da saúde e das ciências humanas/sociais. A coleta foi realizada entre os dias 5 e 8 de setembro de 2022. Os critérios de inclusão adotados foram: Artigos publicados em revistas indexadas revisadas por pares sobre o tema da pesquisa em contexto brasileiro, publicados em língua portuguesa, entre janeiro de 2016 a agosto de 2022. Como critérios de exclusão, removemos outras formas de publicação (artigos de jornal, artigos de anais de eventos, artigos de jornais e outros veículos midiáticos não científicos, livros, dissertações, tese, editoriais, resenhas e afins). Com a aplicação dos descritores, emergiram 299 resultados, e após a aplicação dos filtros de inclusão, restaram 91 resultados, que foram todos coletados.

3) O terceiro passo correspondeu a avaliação dos dados coletados. Assim, os 91 resultados coletados foram descritos em uma planilha do Microsoft Excel para serem tratados e organizados inicialmente. Nessa etapa, foram excluídos os resultados que não estavam no formato de artigos científicos, mas que estavam indexados no portal. Assim, foram excluídos aqui 2 resultados (um editorial e um resumo de congresso). Restaram então 89 artigos. Após, foram excluídos os artigos que estavam repetidos no portal, onde foram excluídos 18 artigos. Restaram então 71 artigos dos quais foram lidos os títulos e resumos para o terceiro recorte e exclusão daqueles que não apontavam para o objetivo deste trabalho. Nessa etapa, 26 artigos foram excluídos.

4) A quarta etapa diz respeito à análise e interpretação dos dados: Para essa etapa, restaram 45 artigos, os quais passaram por leitura completa. Para apoio na leitura, foi elaborado um instrumento, chamado “protocolo de RI”, que nos auxiliou na análise descritiva inicial dos artigos. Este protocolo baseia-se no estudo de Evans e Pearson (2001) e conteve: a pergunta da revisão, os critérios de inclusão e as estratégias de busca, assim descritos: i) a identificação (título do artigo, título da revista em que foi publicado o artigo, área do periódico, base de dados, ano e autores e país da publicação); ii) metodologia do estudo; iii) as principais considerações/resultados e pergunta da pesquisa e iv) um campo para que se justifique caso o

estudo seja excluído da amostra final. Após a análise, o revisor deu seu parecer de “selecionado” ou “não selecionado” para cada artigo, seguindo o critério de relevância do estudo para a amostra e se ele contemplava a temática proposta de forma integral. Nessa etapa foram excluídos 17 artigos, por não contemplarem o tema deste estudo, de modo que o universo final desta revisão foi composto por 28 artigos. O fluxograma da Figura 1 demonstra a coleta e tratativa dos artigos:

Figura 1 - Coleta de artigos da revisão.



Fonte: Revisão da literatura.

No Quadro 1 é possível observar a caracterização dos artigos selecionados na revisão:

Quadro 1 - Artigos incluídos na revisão.

ARTIGO	REVISTA/ANO/MÉTODO	AUTORES
Trabalho decente para pessoas com deficiência e inclusão no mercado de trabalho	Perspectivas em diálogo: Revista de Educação e Sociedade/2021/Qualitativo	Schneider, P. V. et al
Percepção dos trabalhadores, empregadores e órgão legal sobre a participação de pessoas com deficiência no mercado de trabalho	Research, Society and Development/2020/Qualitativo	Ponte, A. S.; Fedosse, E.
Uma revisão sistemática dos aspectos necessários para inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho	Revista Projética/2020/Revisão Sistemática	Nickel, E. M. et al.
O direito fundamental ao trabalho das pessoas com deficiência: diretrizes para a efetivação do sistema de cotas	Quaestio Iuris/2016/Ensaio	Pessoa, F. M. G.; Andrade, L. M. S
A educação, a solidariedade e a fraternidade como garantia de inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho dos países do Mercosul	Revista videre: ver, olhar, considerar/2020/Documental	Bahia, C. J. A.; Soares, M. de O.
“Não tem nada para fazer lá”: trabalho e pessoas com deficiência visual	Psico/2020/Quantitativo	Barros, L. de O.; Ambiel, R. A.
Acesso ao trabalho inclusivo para pessoas com deficiência: uma sistematização de boas práticas baseada em levantamento sistemático da literatura	Perspectivas em diálogo: Revista de Educação e Sociedade/2021/Revisão Sistemática	Silva, T. F. da C.; Araújo, F.
A Inserção da Pessoa com Deficiência no Mercado de Trabalho: Um Estudo sob a ótica da Psicologia Organizacional	ID on line Revista multidisciplinar e de Psicologia/2017/	Rosendo, A. T.V.; Leal, P. H.

	Qualitativo	
Os Desafios da Inclusão de Pessoas com Deficiência no Mercado de Trabalho: Um Estudo Multicaso no Segmento Atacadista Alimentício na Cidade de Barbalha-CE	ID on line – Revista multidisciplinar e de Psicologia/2017/Qualitativo	Melo, C. H. de A. et al.
Inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho: Legislação e perspectivas de profissionais que atuam como selecionadores, fiscalizadores e apoiadores	Revista FOCO/2016/Qualitativo	Bodart, C. das N.; Romano, E. P.; Chagas, O. A
Oportunidades no mercado de trabalho: análise das vagas de emprego disponíveis para pessoas com deficiência	Cadernos Brasileiros de Terapia Ocupacional/2020/Quantitativo	Dutra, F. C. M. S. et al.
Análise da acessibilidade dos serviços de Tecnologia da Informação e Comunicação do Tribunal de Justiça de Pernambuco (TJPE) para servidores com deficiência visual	Research, Society and Development/2022/Documental	Schafhauzer, L. M. B.; Silva, C. M.
O direito constitucional ao trabalho e as pessoas com deficiência: uma análise sob a ótica da lei brasileira de inclusão	Direito e Desenvolvimento/2017/Ensaio	Carvalho, F. G. R. T.; Gonçalves, R. M. V.
Análise da inclusão de pessoas com deficiência no trabalho após 25 anos da lei de cotas: uma revisão da literatura	Caderno Brasileiro Terapia Ocupacional/2017/Revisão Integrativa	Simonelli, A. P.; Filho, J. M. J.
Atuação dos trabalhadores com deficiência nos hospitais universitários de Uberlândia-MG e a relação das suas limitações com os riscos ocupacionais	HYGEIA - Revista Brasileira de Geografia Médica e da Saúde/2020/Quantitativo	Amaral, E. G.; Sampaio, A. C. F.
O processo de inclusão de pessoas com deficiência visual no mercado de trabalho	Revista Eletrônica Sistemas & Gestão/2017/Qualitativo	Almeida, A. A.; Mazzafera, B. L.; Rolim, A. T.
O uso dos recursos em tecnologia assistiva para a permanência de servidores com deficiência no ambiente de trabalho	Trabalho & Educação/2020/Qualitativo	Junior, G. E. S.; Ferraz, D. P. de A.
Inclusão social de pessoas com deficiência por empresas na região da grande Florianópolis/SC	Revista Metropolitana de Sustentabilidade/2018/Qualitativo	Hahn, A. K. et al.
Empoderamento e trabalho: análise da experiência de um jovem com deficiência intelectual em atividades laborais	Revista COCAR/2018/Qualitativo	Dantas, T. C.
A Inclusão de Pessoas com Deficiência no Mercado de Trabalho Brasileiro: Perspectivas e Desafios	Revista FSA/2017/Ensaio	Silva, A. G. C.; Helal, D. H.
Acesso e permanência de pessoas com deficiência no mercado de trabalho: a alternativa do emprego apoiado	Revista Interinstitucional Brasileira de Terapia Ocupacional/2019/Revisão Integrativa	Marinho, M. G.; Ferreira, T. G.
A sociabilidade do trabalhador com deficiência intelectual	investigación & desarrollo/2019/Qualitativo	Bezerra, S. S.
Capacitação da pessoa com deficiência intelectual ao mercado de trabalho numa APAE do sul de Santa Catarina	Revista de Ciências Humanas/2016/Estudo de Caso	Cardoso, L. K.; Kern, C. A. R.
Deficiência, Emprego e Salário no Mercado de Trabalho Brasileiro	Estudos de economia/2019/Quantitativo	Becker, K. L.
Percepção da acessibilidade dos metroviários com deficiência	Sustinere/2021/Quantitativo	Amaral, A. P. V. O; Santos, A. M. P. V.; Schröder, N. T.
A percepção das pessoas com deficiência sobre o trabalho e a Lei de Cotas: uma revisão da literatura	Physis/2021/Revisão Integrativa	Rodrigues, P. S.; Pereira, É. L.
Inclusão social no mercado de trabalho de pacientes amputados em processo de reabilitação	Acta Fisiátrica/2018/Quali+quanti	Hanashiro, R.; Correia, V. D.; Sugawara, A. T.
A inserção do surdo no mercado de trabalho, frente às políticas públicas de inclusão	Revista Direitos Culturais/2021/Ensaio	Jorge, C.; Saliba, G. R.

Fonte: Elaborado pelos autores a partir da revisão da literatura (2022).

Para analisar os dados extraídos destes, foi utilizado o procedimento de Análise de Conteúdo. Esse procedimento organiza-se em três fases, segundo Bardin (2011): I) Pré-Análise: É a organização de todos os materiais utilizados na coleta dos dados (correspondente à organização e leitura dos artigos no protocolo). II) Exploração do Material: que consiste nas operações de codificação em função das regras que já foram previamente formuladas (após a leitura no protocolo, criou-se as categorias). III) Tratamento dos resultados: É a fase de análise propriamente dita, onde os resultados brutos serão tratados de maneira a serem significativos. A seguir, apresentamos as categorias de análise frutos da revisão.

3. Resultados

Garantia do direito de acesso ao mercado de trabalho

O trabalho supera a perspectiva única de levantamento de renda para o sustento, de modo que o engajamento em atividades laborais traz empoderamento para a vida de PcD, pois favorece o rompimento com o ciclo de impossibilidades em que estão historicamente submersas (Dantas, 2018). Dessa forma, de acordo com Pessoa e Andrade (2016) a proteção ao direito ao trabalho, previsto constitucionalmente, deve ser amplamente concretizado por meio de políticas públicas que garantam o acesso livre e igual de todas as pessoas, sobretudo das PcD. Ou seja, o acesso dessas pessoas ao mercado de trabalho não deve estar pautado em necessidades de mercado, mas sim por medidas legislativas em nível macrossocial e por políticas organizacionais que assegurem seus direitos (Silva & Araújo, 2021). Mas ainda assim, de acordo com Silva e Helal (2017), existem muitos argumentos sobre a inconstitucionalidade da Lei de Cotas, de forma que muitas organizações defendem que não deve caber às empresas, e sim ao Estado, o enfrentamento e a criação de possibilidades laborais para PcD.

Apesar da conquista de segurança socioeconômica das PcD, ao serem incluídas no mercado formal de trabalho, elas permaneceram fora dos padrões sociais estabelecidos e, por consequência, continuaram na condição de pessoas socialmente excluídas. Isso significa que, embora seu status anterior de pessoas não incluídas profissionalmente tenha mudado, sua inclusão social não foi completa, nem satisfatória, não permitindo que essas pessoas se tornassem sujeitos de direito no trabalho, estando, portanto, no estado “limiar” entre a inclusão e a exclusão (Bezerra, 2019).

De acordo com Nahia e Soares (2020), no Brasil, há a determinação de cotas tanto no setor público, como no privado. No setor público é assegurado à PcD o direito de inscrever-se em concurso público, em igualdade de condições com os demais candidatos, para provimento de cargo e emprego cujas atribuições sejam compatíveis com a deficiência de que é portador, sendo reservado no mínimo o percentual de 5% em face da classificação obtida, concorrendo em todas as vagas. Mas de acordo com Pessoa e Andrade (2016), é necessária uma reformulação do conceito de deficiência, de modo a levar em consideração uma perspectiva biopsicossocial do indivíduo, de modo que aquilo que se compreende ou não como deficiência pode levar a práticas abusivas e excludentes no preenchimento das vagas no setor público e privado, culminando na marginalização de PcD consideradas severas pois essas possuem uma menor participação no mercado de trabalho (Silva & Araújo, 2021), onde as pessoas entendidas com deficiências “mais leves” acabam tendo preferência no momento da seleção/contratação (Melo et al., 2017; Barros & Ambiel, 2020; Simonelli & Filho, 2017; Hahn et al., 2018; Bezerra, 2019).

Apesar da existência de legislações em âmbito internacional e nacional, em especial, a Lei Brasileira de Inclusão, ainda há muitas PcD no mundo e no Brasil subempregadas, em trabalhos informais, ou que não trabalham, vivendo em uma situação de quase miserabilidade familiar, vitimadas pela falta de credibilidade na sua capacidade laborativa (Carvalho & Gonçalves, 2017). Exemplo dessa questão são as pessoas amputadas, que durante o processo de reabilitação, tem sua vida produtiva suspensa, refletindo impacto econômico no grupo familiar e quando retornam ao mercado de trabalho, voltam preponderantemente ao trabalho informal devido à necessidade de flexibilidade de horários para locomoção e cuidados com a saúde (Hanashiro, et al., 2018).

De acordo com Silva e Helal (2017), é possível observar uma certa preocupação organizacional com o aspecto jurídico sobre a participação das PcD no mercado de trabalho. Isso devido a obrigatoriedade prescrita na Lei nº 8.213, como a principal responsável pela concessão de vagas às PcD nas empresas, porém, o interesse na inserção desses sujeitos no mercado de trabalho envolve muito mais a tentativa de não receber sanções legais, como multas, do que em realmente incluir tais pessoas. A finalidade da reserva de vagas por meio desta política, é apontar que as PcD possuem capacidades e competências, o que auxilia na mudança da ideia formada que a sociedade tem como improdutividade, incapacidade e dependência (Silva & Araújo, 2021).

Assim, percebe-se que a obrigatoriedade legal, por si só, não conseguirá resolver os problemas que essa população terá que enfrentar para alcançar a efetiva inclusão no mercado de trabalho brasileiro (Silva & Helal, 2017), visto que a maioria das empresas normalmente está interessada em contratar PcD visando tão somente cumprir a lei de cotas (Hahn et al., 2018; Cardoso & Kern, 2016), de modo que muitas vezes a percepção do trabalhador com deficiência é de uma falta de conexão com seu ambiente de trabalho, onde ele pode não conseguir compreender o espaço onde trabalha, não agrega conhecimento e não o transforma (Amaral, et al., 2021). Na pesquisa de Barros e Ambiel (2020), algumas PcD denunciaram uma prática de inclusão ilusória, como no caso de estar no emprego, porém, sem uma função real (Barros & Ambiel, 2020).

Contratação de pessoas com deficiência

De acordo com Schneider (et al., 2021), geralmente as organizações apresentam a expectativa de que a PcD apresente os requisitos para a contratação e se integre a sua função, se adequando à cultura organizacional. Até então, não há nenhum problema nisso, mas os autores continuam expondo a questão de que a contratação dessas pessoas não depende apenas de uma demanda de mercado, mas envolve todo um processo de adaptações no posto de trabalho e a cultura geral da organização e essas adaptações podem ser estruturais, metodológicas, comunicacionais e atitudinais, de modo que somente esse processo pode condições necessárias para que uma PcD consiga realizar a entrega laboral valorativa e comparável com o conteúdo de trabalho de uma pessoa que não possui aparente limitação física ou intelectual para o desempenho de sua atividade. Ressalta-se que a manutenção do posto de trabalho de forma a garantir a inclusão, com os recursos necessários está diretamente ligada ao desempenho da PcD (Schneider et al., 2021). A necessidade de se ter um posto de trabalho adaptado às necessidades da PcD é corroborada no estudo de Ponte e Fedosse (2020), pois alguns projetos arquitetônicos, principalmente para alguns postos de trabalho não tem a preocupação com as questões relativas à acessibilidade, o que podem causar transtorno, acidentes de trabalho ou até a não contratação de um trabalhador com deficiência física ou visual (Bodart, et al., 2016).

No estudo de Ponte e Fedosse (2020), a principal barreira para a inclusão de PcD no mercado de trabalho foram as barreiras arquitetônicas que impossibilitam o acesso e permanência das PcD nas organizações. Para superar essa questão, a literatura sugeriu o uso de tecnologias assistivas (TA's). De acordo com Nickel (et al. 2020), as TA's são técnicas e processos que podem promover assistência a PcD, de modo a melhorar sua qualidade de vida. Iniciativas como as TA's podem ser observadas em prédios públicos, como relata Schafhauzer e Silva (2022), mas ainda assim, as iniciativas de adaptação laboral via TA's ainda são tímidas (Rosendo & Leal, 2017). Ademais, ainda é ineficiente a aplicação das leis na forma de políticas públicas, garantindo acesso aos recursos em TA's e sua disseminação, para que as PcD possam participar de maneira concreta e digna no desenvolvimento social e econômico do país (Junior & Ferraz, 2020).

A adoção de qualquer ferramenta de auxílio assistivo só tende a dinamizar a função do trabalhador. A adaptação do ambiente de trabalho tem íntima ligação com a ergonomia física, de modo que a criação de formas e técnicas assistivas, a projeção para ambientes e trabalhos sob medida levando em conta as capacidades e limitações da PCD, questões de acessibilidade, adaptação de estruturas físicas e ferramentas de trabalho, além do sistema organizacional são itens que podem ser resolvidos a partir de uma análise ergonômica (Nickel et al, 2020).

De acordo com Bodart, et al., (2016) é reconhecido por profissionais de recrutamento e seleção que um dos principais obstáculos da contratação de PcD é a falta de adaptação das empresas, que carecem de estratégias e até mesmo de interesse em adaptar seus processos organizacionais para receber e integrar essas pessoas (Rodrigues & Pereira, 2021; Simonelli & Filho, 2017), de modo a atender às novas exigências de mercado, nesse caso, a da inclusão. Isso porque a contratação por meio da Lei de Cotas tem favorecido PcD nas quais não haja necessidade de grandes adaptações no espaço físico das empresas e instituições, o que marginaliza as pessoas com comprometimentos severos (Barros & Ambiel, 2020).

Existe ainda um outro ponto: quando uma PcD é contratada por uma organização, seu benefício social é temporariamente suspenso, sendo retornado em caso de a pessoa deixar o trabalho, mas isso é desconhecido por muitas PcD, o que pode dificultar sua contratação pelo medo da perda definitiva do benefício (Bodart, et al., 2016).

Barreiras de acesso e permanência no mercado de trabalho

De acordo com Silva e Araújo (2021), as barreiras físicas nos edifícios e nos meios de transportes inacessíveis não são as únicas desvantagens que as PcD físicas sofrem, há outros tipos de desvantagens que podem estar presentes na vida dessas pessoas como as barreiras sociais (Rodrigues & Pereira, 2021). No estudo de Simonelli e Filho (2017), a dificuldade de transporte aparece como uma das principais barreiras para o acesso ao mercado de trabalho para PcD.

No que se refere a PcD visual, por exemplo, a principal dificuldade de inserção no mercado de trabalho, foi o preconceito, seguido do desconhecimento social sobre a deficiência, de modo que PcD visual, esses são entendidos pela sociedade como incapazes, sem utilidade ou não passível de credibilidade para desempenhar funções (Barros & Ambiel, 2020).

Também foram citadas as barreiras atitudinais, que são caracterizadas por atos ou condutas que causem algum impedimento ou prejuízo ao direito de participação social das PcD. Estas relacionam-se com a discriminação, os estigmas, os estereótipos e os preconceitos enfrentados pelas PcD, ressalta-se que estas impedem e/ou dificultam o processo de inclusão social destas pessoas (Dutra et al., 2020; Simonelli & Filho, 2017). A inclusão de trabalhadores com deficiência no mercado de trabalho exige o enfrentamento da aceitação de diferenças individuais, de produtividade e aprendizagem por meio de cooperação. O mercado de trabalho impõe um ritmo de trabalho regulado por controles, ritmo, pressão e hierarquia que dificultam o acolhimento das singularidades desses trabalhadores, de modo que muitas vezes se espera de uma PcD a mesma produtividade de uma pessoa sem deficiência (Amaral & Sampaio, 2020).

O preconceito ainda é um dos principais obstáculos enfrentados pelas PcD, este fato dá-se a valores, crenças e mitos estabelecidos socialmente. Já as barreiras comunicacionais estão relacionadas a obstáculos e atitudes que comprometem a emissão ou recebimento de uma mensagem. A inclusão de um trabalhador com deficiência auditiva, por exemplo, não demanda muitas adaptações estruturais, mas as dificuldades encontradas para a comunicação configuram-se como uma grande barreira (Ponte & Fedosse, 2020). A dificuldade na comunicação entre as PcD auditiva incrementa a discriminação e obstaculiza o ingresso dos surdos no mercado de trabalho (Jorge & Saliba, 2021). Frente a esta realidade, percebe-se a importância da capacitação da equipe e gestores para a utilização da Libras, sendo esta, uma alternativa encontrada por uma das empresas/instituições participantes deste estudo (Ponte & Fedosse, 2020).

Outra barreira envolve a resistência dos familiares das PcD em inseri-los no mercado de trabalho. Diferentes medos, inseguranças e a superproteção fazem com que os pais não queiram que seus filhos participem do projeto e ingressem na vida profissional. Observamos também que essa resistência é alimentada por certa contradição legal: uma lei garante um benefício às PcD, enquanto outra indica que este deve ser retirado quando elas passam a ter contrato formal de trabalho, então, muitas famílias julgam mais assertivo que a PcD não ingresse no mercado de trabalho (Hahn et al., 2018).

Desenvolvimento do trabalhador com deficiência

Para pensar o desenvolvimento do trabalhador com deficiência, é preciso pensar primeiramente sua formação. A formação e a capacitação desse trabalhador são fatores determinantes para a inclusão de PcD em cargos e funções mais qualificadas (Dutra et al., 2020). De acordo com Rodrigues e Pereira (2021), uma das principais barreiras para o acesso ao mercado de trabalho para PcD é a baixa escolaridade, mas também a insuficiente qualificação profissional dessas pessoas (Rodrigues & Pereira, 2021; Simonelli & Filho, 2017). No estudo de Ponte e Fedosse (2020), a maioria das PcD tinham o ensino básico. Isso reflete no tipo de vaga ofertada a esses sujeitos. De acordo com Dutra (et al., 2020), ao longo de um ano da

pesquisa dos autores, foram identificadas apenas 112 vagas destinadas a PcD e predominantemente as funções exigiam pouca qualificação e ofereciam média salarial baixa. Vale destacar que se observa uma vantagem salarial dos indivíduos não deficientes e das PcD entendidas como sem limitações em relação aos indivíduos com deficiências comprometedoras (Becker, 2019; Simonelli & Filho, 2017).

Após inserido, as pessoas com deficiências não são necessariamente incluídas no trabalho (Almeida & Mazzafera, 2017) e enfrentam o desafio de serem treinadas de maneira generalizada, sem a consideração de suas particularidades (Cardoso & Kern, 2016), onde trabalhadores com deficiência intelectual podem até ter seu tempo de treinamento reduzido devido a crenças de que esses sujeitos não poderiam aprender (Nickel et al, 2020). Outro ponto envolve a questão de muitas vezes, mesmo que a PcD esteja dentro da organização, ela continua tendo um papel de tutelado ou vista sob a ótica de incapaz (Rodrigues & Pereira, 2021; Barros & Ambiel, 2020; Dutra et al., 2020), o que limita diretamente seu desenvolvimento profissional (Barros & Ambiel, 2020; Silva & Araújo, 2021), vivenciando constantemente uma falta de reconhecimento profissional, devido à ausência de um plano de carreira estruturado (Melo et al., 2017). Muitas vezes as PcD recebem um trabalho de menor complexidade, de natureza operacional (Dutra et al., 2020) e que não permitem dar visibilidade às suas potencialidades e em muitos casos pode ser interpretado como a simples criação de um cargo motivada pela obrigação jurídica (Schneider et al., 2021; Melo et al., 2017).

Torna-se necessário o investimento em desenvolvimento das PcD para que se supere as dificuldades que elas possam apresentar no exercício de sua função, mas o fato de que o desenvolvimento de PcD representa um alto custo para as organizações, desencoraja as gestões nessa empreitada (Bodart, et al., 2016). O treinamento também envolve não somente as habilidades técnicas, mas a sensibilização de toda a organização para o acolhimento desta, mas de modo a não tratá-la como “especial”, mas de modo a construir uma rede social de sustentação à PcD dentro da organização (Schneider et al., 2021). Essas ações visam à aquisição da autonomia, habilidades e competências da PcD, tendo como objetivo o seu desenvolvimento profissional (Cardoso & Kern, 2016).

Rompendo as barreiras

De modo geral, o cumprimento da legislação depende fortemente das ações de fiscalização pelas autoridades competentes e essa estratégia visa apenas a atender à lei sem grandes investimentos e mudanças, imperando ainda visão reduzida da deficiência e das capacidades e competências das PcD (Simonelli & Filho, 2017). A existência de barreiras desrespeita os direitos garantidos a essas pessoas pela legislação brasileira e compromete o acesso do trabalhador com deficiência ao emprego. Sendo assim, para o real cumprimento da legislação, a eliminação de barreiras deve ser uma das primeiras condutas para iniciar o processo de inclusão (Ponte & Fedosse, 2020).

A flexibilidade de horário se mostrou um ponto importante. Diante das complexidades que envolvem a deficiência, a redução da carga horária de modo geral pode ser um avanço na rotina das PcD no mercado de trabalho devido a necessidade de cuidados em saúde (Nickel et al, 2020). O tratamento baseado na equidade também é um ponto importante. Um tratamento igualitário reforça desigualdades sociais. Através da equidade, renova-se a crença da PcD de que ela é bem-vinda e que está sendo convidada a interagir, através de uma função profissional (Schneider et al., 2021).

Jorge e Saliba (2021) sugerem que a promoção de políticas públicas mais claras e atuantes, a promoção eficaz da capacitação profissional, tanto na educação quanto nas organizações; e o desenvolvimento de metodologias de trabalho inclusivas podem auxiliar PcD a se desenvolver nas organizações, sendo produtivos e permanecendo no emprego, além de sugerir o ensino obrigatório de Libras nas escolas; e especialmente a busca pela eliminação dos estigmas sociais. Outros facilitadores da inclusão de PcD no mercado de trabalho foram: oficinas de preparação e capacitação para o trabalho; parceria

entre empresas e instituições especializadas; ações de sensibilização nas empresas e sentido do trabalho na vida das PcD (Marinho & Ferreira, 2019).

4. Discussão

Os dados trabalhados na revisão possibilitam a reflexão da importância do trabalho na vida das PcD, mas também nos mostram como essa perspectiva ainda se mostra um desafio a ser superado. Ao resgatar Zanelli (et al., 2010), podemos entender que o trabalho tem uma centralidade na organização social na contemporaneidade e influencia na construção e desconstrução da identidade dos sujeitos. O trabalho tem tanta importância, que observamos diversas legislações, do ponto de vista nacional e internacional, que são responsáveis por garantir sua boa execução, de maneira a possibilitar o atingimento de metas de produção, bem como a proteção dos trabalhadores.

Dessa forma, a primeira categoria deste estudo, intitulada “*Garantia do direito de acesso ao mercado de trabalho*” relata a necessidade urgente de sempre reafirmar o direito das PcD de terem acesso ao trabalho. Mas essa questão esconde inúmeros desafios, de modo que as PcD, por estarem fora do padrão corporal-biológico entendido como “normal”, permanecem sub-empregadas. Aqui, entenderemos como subemprego a perspectiva da obtenção de renda de maneira informal ou mesmo a questão de que envolve a PcD ser contratada, mas efetivamente não exercer nenhuma função dentro das organizações. De modo que a inserção da PcD nas organizações acaba por ter a função apenas de proteger as organizações de possíveis sanções estatais. Assim, as PcD são usadas como uma forma de escudo contra multas, sem que verdadeiramente estejam incluídas nos processos trabalhistas.

De modo geral, essa questão denuncia que, apesar de as legislações serem passos importantes para a inclusão de PcD no mercado de trabalho, as organizações conseguem, de certa forma, cumpri-las sem efetivamente cumpri-las, visto o panorama de exclusão das PcD dentro das próprias organizações. Esse ponto é discutido na categoria “*Contratação de pessoas com deficiência*”, no sentido de que precisamos pensar qual a PcD que tem mais chances de ser contratada. A literatura relatou que PcD “mais leves” tem preferência no momento da contratação e isso ocorre por dois motivos: o primeiro envolve a perspectiva de que PcD entendidas como “leves”, supostamente teriam maior potencial para se aproximar da capacidade de produção de uma pessoa sem deficiência e o segundo motivo envolve os custos envolvidos em contratar e manter uma PcD no trabalho, no sentido de que para que a PcD exerça sua função, são necessárias adaptações estruturais na organização, de modo que essas adaptações são arquitetônicas, metodológicas, comunicacionais e afins, e isso gera custo para as organizações, que podem não estar interessadas nesse tipo de investimento, já que mesmo com as adaptações necessárias, as PcD podem não alcançar o ideal de produção.

A categoria “*Barreiras de acesso e permanência no mercado de trabalho*” trouxe a informação de que a principal barreira para o acesso ao mercado de trabalho para PcD ainda é o preconceito, que norteia a percepção de que essas pessoas são incapazes. De modo que o preconceito faz com que a própria organização se estruture para não receber PcD, ou quando se estruture para tal, tenha preferência por PcD em funções operacionais ou funções “mais simples”. Essa perspectiva ainda é atravessada pela questão histórica da educação das PcD, de modo que muitas vezes, essas pessoas não têm seu direito à educação garantido e não conseguem qualificação profissional o suficiente para serem entendidas como aptas a funções estratégicas e de gestão. Essa questão dialoga com a categoria “*Desenvolvimento do trabalhador com deficiência*”, onde a literatura relatou que muitas vezes, PcD recebem treinamentos generalizados, sem se considerar as especificidades de sua deficiência e isso acontece especialmente com pessoas que possuem deficiências intelectuais. O motivo para essa questão envolveu uma falsa perspectiva de “igualdade”, que tem como resultado a exclusão e marginalização das PcD, pela perspectiva preconceituosa de que esses sujeitos não poderiam aprender e mesmo que aprendessem, não poderiam executar suas funções em plenitude por conta da deficiência.

A última categoria, intitulada “*Rompendo as barreiras*”, trouxe algumas sugestões que podem fissurar as barreiras de acesso e permanência de PcD no mercado de trabalho, e envolveram principalmente a fiscalização, a capacitação, a flexibilidade de horário e a sensibilização das organizações para a inclusão. De modo geral, tais sugestões defendem um comprometimento de diversos atores sociais para que a cultura de exclusão das PcD seja rompida e esses sujeitos tenham seu direito ao trabalho garantido.

5. Conclusão

O objetivo deste estudo foi analisar a literatura sobre a experiência de PcD no mercado de trabalho. 28 artigos foram incluídos no universo final e foram construídas cinco categorias que possibilitaram certa reflexão sobre essa questão. De maneira geral, a literatura relata que a experiência dessas pessoas ainda envolve a exclusão, marginalização e tentativas de burlar a legislação brasileira na contratação, mas não inclusão desses sujeitos nas organizações.

Foi possível perceber que ainda existe um longo caminho a percorrer no que diz respeito a verdadeira inclusão desse público no mercado de trabalho, de modo que mesmo com avanços legislativos, muitas organizações parecem não ter interesse na efetiva inclusão de PcD, devido a, por exemplo, os altos custos da adaptação estrutural, metodológica, atitudinal e comunicacional necessária para receber e incluir PcD. As várias barreiras discutidas nesse texto fragilizam o direito básico ao trabalho das PcD, o que reforça a marginalização dessa população a pobreza e demais vulnerabilidades sociais.

Por fim, as limitações do estudo envolvem a perspectiva de que não foram encontrados dados relevantes sobre gênero, raça e classe no universo do estudo. De maneira geral, a ausência de dados específicos sobre essas questões pode invisibilizar a experiência de mulheres e pessoas pretas e pobres, que vivenciam processos sociais específicos e singulares. Desse modo, pesquisas futuras sobre a experiência de PcD que considerem atravessadores interseccionais são muito necessárias, para que assim, se possa promover políticas públicas específicas para esses públicos.

Referências

- Almeida, A. A., Mazzafera, B. L., & Rolim, A. T. (2017). O processo de inclusão de pessoas com deficiência visual no mercado de trabalho. *Revista Eletrônica Sistemas & Gestão*, 12(4), 506-515.
- Amaral, A. P. V. de O., Santos, A. M. P. V., & Schröder, N. T. (2021). Percepção da acessibilidade dos metroviários com deficiência. *Revista Sustinere*, 9(1), 206-228.
- Amaral, E. G., & Sampaio, A. C. F. (2020). Atuação dos trabalhadores com deficiência nos hospitais universitários de Uberlândia-MG e a relação das suas limitações com os riscos ocupacionais. *HYGEIA - Revista Brasileira de Geografia Médica e da Saúde*, 16, 408 – 418.
- Bahia, C. J. A., & Soares, M. de O. (2020). A educação, a solidariedade e a fraternidade como garantia de inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho dos países do Mercosul. *Revista Videre*, 12 (23), 133 a 147.
- Bardin, L. (2011). *Análise de conteúdo*. São Paulo: Edições 70.
- Barros, L. de O., & Ambiel, R. A. M. (2020). “Não tem nada para fazer lá”: trabalho e pessoas com deficiência visual. *Psico*, 51(1), 1-12.
- Becker, K. L. (2019). Deficiência, Emprego e Salário no Mercado de Trabalho Brasileiro. *Estudos de Economia*, 49(1), 39-64.
- Bezerra, S. S. (2019). A sociabilidade do trabalhador com deficiência intelectual. *investigación & desarrollo*, 27(1), 87-106.
- Bodart, C. das N., Romano, E. P., & Chagas, O. A. (2016). Inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho: Legislação e perspectivas de profissionais que atuam como selecionadores, fiscalizadores e apoiadores. *Revista FOCO*, 9(2), 197-216.
- Brasil. (2018). Decreto nº 9.508, de 24 de setembro de 2018. Reserva às pessoas com deficiência percentual de cargos e de empregos públicos ofertados em concursos públicos e em processos seletivos no âmbito da administração pública federal direta e indireta. http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2018/decreto/d9508.htm
- Brasil. (2015). Lei nº 13.146, de 6 de julho de 2015. Institui a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Estatuto da Pessoa com Deficiência). http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/l13146.htm
- Brasil. (1990). Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990. Dispõe sobre o regime jurídico dos servidores públicos civis da União, das autarquias e das fundações públicas federais. http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8112cons.htm

- Brasil. (1991). Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991. Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências. http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/18213cons.htm
- Cardoso, L. K., & Kern, C. A. R. (2016). Capacitação da pessoa com deficiência intelectual ao mercado de trabalho numa APAE do sul de Santa Catarina. *Revista de Ciências HUMANAS*, 50(2), 437-458.
- Carvalho, F. G. R. T., & Gonçalves, R. M. V. (2019). O direito constitucional ao trabalho e as pessoas com deficiência: uma análise sob a ótica da lei brasileira de inclusão. *Direito e Desenvolvimento*, 8(2), 179-194.
- Dantas, T. C. (2018). Empoderamento e trabalho: análise da experiência de um jovem com deficiência intelectual em atividades laborais. *Revista COCAR*, 12(24), 372-394.
- Diniz, D. (2007). *O que é a deficiência?* São Paulo: Editoria Brasileira.
- Dutra, F. C. M. S., et al. (2020). Oportunidades no mercado de trabalho: análise das vagas de emprego disponíveis para pessoas com deficiência. *Cadernos Brasileiros de Terapia Ocupacional*, 28(1), 147-163.
- Evans, D., & Pearson, A. (2001). Systematic reviews: gatekeepers of nursing knowledge. *Journal of Clinical Nursing*, 10(5), 593-599.
- Gesser, M., et al. (2019). *Psicologia e pessoas com deficiência*. Florianópolis: Conselho Regional de Psicologia de Santa Catarina/Tribo da Ilha.
- Hahn, A. K., et al. (2018). Inclusão social de pessoas com deficiência por empresas na região da grande Florianópolis/SC. *Revista Metropolitana de Sustentabilidade*, 8(2), 102-118.
- Hanashiro, R., Correia, V. D., & Sugawara, A. T. (2018). Inclusão social no mercado de trabalho de pacientes amputados em processo de reabilitação. *Acta Fisiatrica*, 25(3), 138-144.
- Instituto brasileiro de geografia e estatística. PNS 2019: país tem 17,3 milhões de pessoas com algum tipo de deficiência. 2019. <https://censos.ibge.gov.br/2013-agencia-de-noticias/releases/31445-pns-2019-pais-tem-17-3-milhoes-de-pessoas-com-algum-tipo-de-deficiencia.html#:~:text=Em%202019%2C%20apenas%2028%2C3,para%20a%20popula%C3%A7%C3%A3o%20sem%20defici%C3%Aancia>.
- Jorge, C., & Saliba, G. R. (2021). A inserção do surdo no mercado de trabalho, frente às políticas públicas de inclusão. *Revista Direitos Culturais*, 16(38), 159-174.
- Júnior, G. E. S., & Ferraz, D. P. de A. (2020). O uso dos recursos em tecnologia assistiva para a permanência de servidores com deficiência no ambiente de trabalho *Trabalho & Educação*, 29(2), 89-104.
- Marinho, M. G., & Ferreira, T. G. (2019). Acesso e permanência de pessoas com deficiência no mercado de trabalho: a alternativa do emprego apoiado. *Revista Interinstitucional Brasileira de Terapia Ocupacional*, 3(2), 260-276.
- Martins, J. C. de O., & Pinheiro, A. de A. G. (2006). Sofrimento psíquico nas relações de trabalho. *Psic: Revista da Vetor editora*, 7(1), 79-85.
- Melo, C. H. de A., et al. (2017). Os Desafios da Inclusão de Pessoas com Deficiência no Mercado de Trabalho: Um Estudo Multicaso no Segmento Atacadista Alimentício na Cidade de Barbalha-CE. *Id on Line Revista Multidisciplinar e de Psicologia*, 11(37), 572-597.
- Nickel, E. M., et al. (2020) Uma revisão sistemática dos aspectos necessários para inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho. *Projética*, 11(2), 60-79.
- Nunes, S. S., Saia, A. L., & Tavares, R. E. (2015). Educação Inclusiva: Entre a História, os Preconceitos, a Escola e a Família. *Psicologia, Ciência e Profissão*, 35(4), 1106-1119.
- Pereira, C. de S., Del Prette, A., & Del Prette, Z. A. P. (2008). Qual o significado do trabalho para as pessoas com e sem deficiência física? *Psico-USF*, 13(1), 105-114.
- Pessoa, F. M. G., & Andrade, L. M. S. (2016). O direito fundamental ao trabalho das pessoas com deficiência: diretrizes para a efetivação do sistema de cotas. *Quaestio Iuris*, 9(3), 1700-1736.
- Ponte, A. S., & Fedosse, E. (2020). Percepção dos trabalhadores, empregadores e órgão legal sobre a participação de pessoas com deficiência no mercado de trabalho. *Research, Society and Development*, 9(2), e129922156.
- Rodrigues, P. S., & Pereira, É. L. (2021). A percepção das pessoas com deficiência sobre o trabalho e a Lei de Cotas: uma revisão da literatura, *Physis: Revista de Saúde Coletiva*, 31(1), e310114.
- Rosendo, A. T.V., & Leal, P. H. (2017). A Inserção da Pessoa com Deficiência no Mercado de Trabalho: Um Estudo sob a ótica da Psicologia Organizacional. *Id on Line - Revista Multidisciplinar e de Psicologia*. 11(37), 196-212, 2017.
- Schafhauzer, L. M. B., & Silva, C. M. (2022). Análise da acessibilidade dos serviços de Tecnologia da Informação e Comunicação do Tribunal de Justiça de Pernambuco (TJPE) para servidores com deficiência visual. *Research, Society and Development*, 11(3), e43711326859.
- Schneider, P. V., et al. (2021). Trabalho decente para pessoas com deficiência e inclusão no mercado de trabalho. *Perspectivas em Diálogo*, 8(18), 396-410.
- Silva, A. G. C., & Helal, D. H. (2017). A Inclusão de Pessoas com Deficiência no Mercado de Trabalho Brasileiro: Perspectivas e Desafios. *Revista FSA*, 14(5), 32-54.
- Silva, N., & Tolfo, S. da R. (2012). Trabalho significativo e felicidade humana: explorando aproximações. *Revista Psicologia Organizações e Trabalho*, 12(3), 341-354.

Silva, T. F. da C., & Araújo, F. O. (2021). Acesso ao trabalho inclusivo para pessoas com deficiência: uma sistematização de boas práticas baseada em levantamento sistemático da literatura. *Perspectivas em Diálogo*, 8(16), 120-137.

Simonelli, A. P., & Filho, J. M. J. (2017). Análise da inclusão de pessoas com deficiência no trabalho após 25 anos da lei de cotas: uma revisão da literatura. *Caderno Brasileiro Terapia Ocupacional*, 25(4), 855-867.

Whittemore, R., & Knafl, K. (2005). The integrative review: updated methodology. *Journal of Advanced Nursing*, 52(5), 546– 553.

Zanelli, J. C. (2010). *Estresse nas organizações de trabalho: compreensão e intervenção baseadas em evidências*. Porto Alegre: Artmed.

Zanelli, J. C., Borges-Andrade, J. E., & Bastos, A. V. (2014). *Psicologia, organizações e trabalho no Brasil*. Porto Alegre: Artmed.