



CURSO DE PSICOLOGIA

FABIANE REGINA CRUZ DE SOUZA

**INCLUSÃO DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA: DA OBRIGAÇÃO
LEGAL AO PRECONCEITO NO AMBIENTE DE TRABALHO, UM
GRANDE DESAFIO PARA A PSICOLOGIA ORGANIZACIONAL E DO
TRABALHO**

**Cuiabá/MT
2023**

CURSO DE PSICOLOGIA

FABIANE REGINA CRUZ DE SOUZA

**INCLUSÃO DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA: DA OBRIGAÇÃO
LEGAL AO PRECONCEITO NO AMBIENTE DE TRABALHO, UM
GRANDE DESAFIO PARA A PSICOLOGIA ORGANIZACIONAL E DO
TRABALHO**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado à Banca Avaliadora do Departamento de Psicologia, da Faculdade Fasipe - Cuiabá, como requisito para a obtenção do título de Bacharel em Psicologia.

Orientador(a): Prof. Esp. Leonço Álvaro Costa Filho.

**Cuiabá/MT
2023**

FABIANE REGINA CRUZ DE SOUZA

**INCLUSÃO DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA: DA OBRIGAÇÃO
LEGAL AO PRECONCEITO NO AMBIENTE DE TRABALHO, UM
GRANDE DESAFIO PARA A PSICOLOGIA ORGANIZACIONAL E DO
TRABALHO**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado à Banca Avaliadora do Curso de Psicologia – do Centro Universitário Fasipe - UNIFASIPE como requisito para a obtenção do título de Bacharel em Psicologia.

Aprovado em _____.

ESP. LEONÇO ALVARO COSTA FILHO
Professor orientador
Departamento de Psicologia – FASIPE CPA

Me. Ana Sophia Haagsma Simm
Professora avaliadora
Departamento de Psicologia – FASIPE CPA

Esp. José Guedes Vieira
Professora avaliadora
Departamento de Psicologia. – FASIPE CPA

**Cuiabá/MT
2023**

DEDICATÓRIA

Dedico este trabalho a todas as pessoas que estiverem comigo nessa jornada acadêmica. Aqueles que de alguma forma incentivam para o meu retorno ao estudo, reescrever o futuro profissional.

Gratidão!

AGRADECIMENTOS

- Acima de tudo a Deus, porque se não fosse através dele, não teria chegado até aqui.
- Aos meus pais, que me ajudaram a dar os primeiros passos na vida.
- Ao orientador, que me orientou de forma objetiva para obter êxito neste trabalho.
- Aos demais professores, do curso de graduação, que nos transmitiram seus conhecimentos e muito contribuíram para nossa formação.
- A todos que direta e indiretamente contribuíram para a realização deste trabalho e permitiram o enriquecimento de minha aprendizagem.

EPÍGRAFE

A inclusão acontece quando se aprende com as diferenças e não com as igualdades.

Paulo Freire

CRUZ DE SOUZA, Fabiane Regina. Inclusão de pessoas com deficiência: Da obrigação legal ao preconceito no ambiente de trabalho, um grande desafio para a Psicologia Organizacional e do Trabalho. 2023. 51 folhas. Trabalho de Conclusão de Curso – Centro Universitário Fasipe – Cuiabá.

RESUMO

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

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

CRUZ DE SOUZA, Fabiane Regina. Inclusion of people with disabilities: From legal obligation to prejudice in the workplace, a significant challenge for organizational psychology.2023. 51 sheets. Final Course Project– Centro Universitário Fasipe – Cuiabá.

ABSTRACT

The study addresses the inclusion of people with disabilities (PwD) in the workplace and the role of organizational psychology in this context. The hiring of PwD is regulated by the Quota Law, which stipulates that companies with more than one hundred employees reserve two to five percent of their positions for PwD. However, this legal requirement presents challenges for companies, not only in terms of hiring but also in the management of these professionals. The general objective is to analyze how organizational psychology deals with the legal obligation to include PwD while combating prejudice in the workplace. The methodology of the study involves a literature review with thematic analysis of 26 selected publications from Google Scholar and SciELO sources, with a time frame from 2018 to 2023. The results emphasize the importance of listening to the voices of PwD, employers, and employees, as well as addressing issues such as accessibility, fundamental rights, and perceptions. Organizational psychology plays a crucial role in managing inclusion and reducing prejudice through strategies such as awareness and training, identifying barriers to inclusion, and developing inclusive policies. Additionally, it supports recruitment, provides counseling and assistance, and monitors progress toward inclusion. In conclusion, organizational psychology plays a multifaceted role in promoting the inclusion of PwD in the labor market, creating more equitable environments that are sensitive to the needs of all employees.

KEYWORDS: Job Market. People with Disabilities. Prejudice.

LISTA DE FIGURAS

Figura 1 - Figura mostrando as palavras-chaves (n=101) de 26 artigos selecionados para análise.....	37
---	----

LISTA DE TABELAS

Tabela	1	-	Artigos	relacionados	em	bases	de	
dados.....								30

SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO	12
1.1. Justificativa	13
1.2. Problematização	15
1.3. Objetivos	15
1.3.1. Objetivo Geral.....	15
1.3.2. Objetivos Específicos	15
2. REVISÃO BIBLIOGRÁFICA	17
2.1. Um olhar para Pessoas com Deficiência ao longo do tempo	17
2.2. Inclusões de pessoas com deficiências no mercado de trabalho e suas legislações	19
2.3. Preconceito contra Pessoas com deficiência um lugar de sofrimento	21
2.4. Psicologia organizacional e do trabalho e suas ações	22
3. PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS	27
3.1. Tipos de Pesquisa	27
3.2. Análises de dados	28
4. ANÁLISE E INTERPRETAÇÃO DE DADOS	30
4.1 Resultados e Discussões	30
4.1.1. As organizações, recrutamento e inclusão.....	37
4.1.2. O psicólogo e sua atuação inclusiva	42
5. CONSIDERAÇÕES FINAIS	45
REFERÊNCIAS	47

1. INTRODUÇÃO

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

Primeiramente, ao analisar as premissas culturais de diferentes épocas, podemos identificar como as concepções sobre as diferenças humanas afetam os modelos de atendimento institucional e os preconceitos persistentes relacionados à "anormalidade". Isso é fundamental para sensibilizar a sociedade atual sobre a importância de desafiar esses estereótipos e preconceitos.

Além disso, ao examinar o contexto histórico de exclusão, compreendemos como as PcD foram marginalizadas e até mesmo perseguidas em diferentes períodos, desde a Idade Antiga até a Revolução Burguesa. Esse estudo surge diante da necessidade de contextualizar os desafios enfrentados pelas PcD e as políticas de inclusão atuais.

As mudanças sociais, econômicas e culturais influenciaram as percepções e práticas em relação às PcD, destacando a transição da visão religiosa e punitiva para uma perspectiva mais organicista e medicalizada. O relacionamento da sociedade com pessoas com deficiência (PcD) tem evoluído ao longo da história, especialmente no que diz respeito às crenças e práticas que moldam essa relação (CAMARGO, 2014).

Nesse viés, atualmente, a Psicologia Organizacional desempenha um papel crucial na compreensão e aprimoramento do ambiente de trabalho, abordando diversas áreas e tendências. Isso inclui a promoção do bem-estar e saúde mental dos colaboradores, o desenvolvimento de lideranças eficazes, a promoção da diversidade e inclusão, a gestão da mudança organizacional, a adaptação psicológica a ambientes virtuais de trabalho, o engajamento com questões de sustentabilidade e responsabilidade social corporativa, a compreensão dos impactos

psicológicos da inteligência artificial e automação, e o foco no desenvolvimento contínuo de competências para enfrentar as demandas em constante evolução do mercado de trabalho. A interconexão com diversas disciplinas e desafios contemporâneos destaca a grande importância da Psicologia Organizacional na construção de ambientes de trabalho saudáveis, produtivos e éticos.

Destarte, esse estudo nos permite compreender como as PcD foram historicamente estigmatizadas e segregadas, o que ressalta a necessidade contínua de promover a inclusão e combater o preconceito. A conscientização sobre essa evolução histórica é essencial para informar políticas públicas e ações que visam criar uma sociedade mais justa, onde todas as pessoas, independentemente de suas habilidades, tenham igualdade de oportunidades e sejam respeitadas em sua diversidade. O psicólogo desempenha um papel fundamental no contexto da inclusão de pessoas com deficiência (PcD) na sociedade e no ambiente de trabalho. Seu papel pode ser diversificado e envolver várias áreas de atuação, dependendo das necessidades específicas das PcD e das situações em questão. Portanto, através desse estudo pretende-se refletir como a psicologia organizacional está desempenhando no gerenciamento da inclusão e na redução do preconceito contra pessoas com deficiência no ambiente organizacional na busca de se proporcionar uma reflexão que colabore para a construção de um futuro mais inclusivo e igualitário para as PcD sob os olhares de um futuro psicólogo.

1.1. Justificativa

A Constituição Brasileira estabelece a obrigação de inserir pessoas com deficiências no mercado de trabalho. Para a maioria das empresas, a contratação de pessoas com deficiência é vista como uma obrigação legal, regulamentada pela Lei das Cotas em 1999, através do Decreto nº 3.048, de 6 de maio de 1999, que estipula que empresas com cem ou mais empregados devem reservar de dois a cinco por cento de seus cargos para pessoas com deficiência (BRASIL, 1999, p. 11).

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

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

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

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

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

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

Portanto, esta pesquisa tem como objetivo analisar como as empresas estão lidando com as exigências legais relacionadas à inclusão de profissionais com deficiência, considerando a superação do preconceito no contexto do ambiente de trabalho. Por meio de uma abordagem qualitativa e uma revisão da literatura, serão exploradas as estratégias, políticas e práticas que as organizações estão adotando para promover a inclusão e superar barreiras preconceituosas. Isso contribuirá para o avanço do conhecimento nessa área e para a formulação de recomendações que possam auxiliar as empresas a aprimorarem suas práticas de gestão da diversidade e inclusão.

1.2. Problematização

O tema "Inclusão de Pessoas com Deficiências: Da obrigação legal ao preconceito no ambiente de trabalho, um grande desafio para a psicologia organizacional e do trabalho" é de grande relevância, pois busca compreender a inserção de pessoas com deficiência nas empresas privadas em cumprimento à legislação, bem como a gestão dos preconceitos no ambiente organizacional. Diante dessa discussão sobre a obrigatoriedade legal e o preconceito no ambiente de trabalho enfrentado pelos profissionais com deficiência, a questão-problema que se coloca é: como a psicologia organizacional e do trabalho está gerenciando a inclusão numérica e o preconceito contra pessoas com deficiência no ambiente organizacional?

1.3. Objetivos

1.3.1. Objetivo Geral

Analisar como a psicologia organizacional está promovendo a gestão da obrigação legal de incluir pessoas com deficiências na empresa privada, em consonância com o enfrentamento do preconceito no ambiente organizacional.

1.3.2. Objetivos Específicos

- Apresentar conceitos de deficiência e pessoas com deficiência;
- Apresentar o ordenamento jurídico que trata das pessoas com deficiências;
- Contextualizar a inserção de pessoas com deficiências no mercado de trabalho, abordando o sistema de cotas;
- Investigar o preconceito enfrentado por pessoas com deficiência no ambiente de trabalho;
- Avaliar os desafios da psicologia organizacional ao desempenhar um papel estratégico na conciliação entre a legislação e o preconceito no ambiente organizacional.

2. REVISÃO BIBLIOGRÁFICA

2.1. Um olhar para Pessoas com Deficiência ao longo do tempo

A maneira como a sociedade interage com pessoas com deficiência (PcD) passou por mudanças ao longo da história, especialmente no que diz respeito às crenças e práticas que moldam essa interação (CAMARGO et al., 2017). Conforme Aranha (2001) destaca, para compreender como a sociedade percebe as PcD, é necessário examinar a história e analisar as premissas culturais de diferentes épocas. Isso nos permite compreender as concepções relacionadas às diferenças humanas, que continuam a influenciar os modelos de atendimento institucional direcionados a elas, e, especialmente, a persistência dos preconceitos e mitos relacionados à ideia de "anormalidade" - uma referência comum à constituição física, mental ou psicológica das pessoas com deficiência nos dias de hoje.

No contexto histórico da exclusão, conforme Aranha (2001) detalha, na Idade Antiga, a vida humana era valorizada apenas quando servia aos interesses da nobreza. Pessoas com deficiência, por não serem consideradas úteis nas esferas sociais, políticas ou econômicas, enfrentavam exclusão ou eram relegadas a papéis de entretenimento na corte nobre. Em Esparta, indivíduos imaturos, fracos ou deficientes eram eliminados intencionalmente, pois não se adequavam ao papel de guerreiros. Em Roma, crianças vistas como indesejadas ou defeituosas eram abandonadas em ruas e esgotos. Na Idade Média, com a ascensão da classe clerical e influências do cristianismo, questões sociais eram moldadas por ideais religiosos.

Pessoas com deficiência eram frequentemente estigmatizadas como pecadoras, rejeitadas por Deus ou consideradas endemoniadas. Durante a Inquisição Católica, que perseguiu hereges, pessoas com deficiência eram punidas como amaldiçoadas, sendo submetidas a tortura e execução em fogueiras. Paradoxalmente, embora seguindo princípios religiosos, todos os seres humanos, como filhos de Deus com almas, deveriam ser tratados com caridade e respeito. Assim, as PcD eram rejeitadas devido ao temor de contaminação pela

suposta punição divina, resultando em sua marginalização e sobrevivência dependente da caridade (ARANHA, 2001).

Nos séculos XVI e XVII, com a Revolução Burguesa e o advento do capitalismo comercial, surgiu o paradigma da institucionalização para lidar com a deficiência. Nesse contexto, as pessoas com deficiência (PcD) foram vistas como organicamente diferentes devido a infortúnios naturais e passaram a ser consideradas inúteis para o sistema de produção capitalista. Isso resultou na remoção das PcD de suas comunidades e sua segregação em instituições, como hospícios, albergues, asilos e escolas especiais, frequentemente localizadas nas periferias das cidades, lembrando os presídios. No século XX, nas décadas de 1960 e 1970, ocorreu a desinstitucionalização, com o objetivo de reabilitar as PcD e prepará-las para uma vida mais próxima do convencional. A ênfase estava na adaptação do indivíduo às normas tradicionais e aceitáveis (VICENTIN et al., 2021).

A partir das décadas de 1980 e 1990, surgiu o paradigma de suporte, que reconhece as limitações das PcD e defende que a sociedade deve fornecer recursos e oportunidades para sua inclusão plena (ARANHA, 2001).

Ao longo da história, é evidente que a forma como a sociedade interpreta a deficiência e se relaciona com as pessoas nessa condição passou por diversas transformações (CAMARGO et al., 2017). Inicialmente, vários termos foram usados, como "inválidos", "incapazes", "excepcionais" e "pessoas deficientes". No entanto, foi a partir da Constituição de 1988 que a denominação oficial se tornou "pessoa portadora de deficiência". Mais recentemente, adotou-se a expressão "pessoas com deficiência", abandonando o termo "portadora de deficiência", devido ao entendimento de que as deficiências não estão na pessoa, mas com a pessoa (LEAL; MATTOS; FONTANA, 2013, p. 60).

A Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência (2008, p. 27) desempenhou um papel importante ao definir "pessoas com deficiência" como aquelas que têm impedimentos de natureza física, intelectual ou sensorial, que, em interação com diversas barreiras, podem obstruir sua participação plena e efetiva na sociedade.

Nesse contexto, Duarte et al. (2018, p. 1049) enfatizaram que o conceito de deficiência está relacionado à interação da pessoa com o ambiente em que está inserida, não se limitando apenas à sua incapacidade permanente ou a fatores biológicos. Essa mudança de perspectiva levou à criação de prerrogativas legais que visam proteger os direitos das pessoas com deficiência como cidadãos, reconhecendo que a inclusão plena dessas pessoas na sociedade requer não apenas a remoção de barreiras físicas, mas também a eliminação de barreiras atitudinais e a promoção da igualdade de oportunidades.

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

Frente a essa realidade relacionada às inclusões de pessoas com deficiências no mercado de trabalho, organismos internacionais como a Organização das Nações Unidas (ONU) e a Organização Internacional do Trabalho (OIT) elaboraram documentos que visam garantir os direitos básicos universais das pessoas com deficiência. Em 1975, a Assembleia Geral da ONU aprovou a Declaração dos Direitos das Pessoas Deficientes, estabelecendo-se como um marco para garantir condições iguais de participação e oportunidades para as PcD na vida comunitária. No Brasil, a partir de maio de 1991, com o Decreto n. 129, a OIT aprovou a Convenção nº 159, que trata da Reabilitação Profissional e Emprego de Pessoas com Deficiência, fundamentando-se no princípio da igualdade de oportunidades entre trabalhadores com deficiência e a população em geral (GILLA et al., 2020).

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

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

De acordo com a Declaração Universal dos Direitos do Homem e do Cidadão, resultante da Assembleia Geral das Nações Unidas em 1948, todos os indivíduos têm direito ao

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

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

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

A legislação brasileira, notadamente a Lei de Cotas (Lei nº 8.213/1991) e a Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência da ONU, estabelecem princípios fundamentais para assegurar a inclusão e igualdade de oportunidades das pessoas com deficiência. No entanto, a efetiva aplicação dessas leis enfrenta desafios consideráveis que vão além do aspecto legal.

Um dos principais obstáculos reside na demora na regulamentação de certas leis, o que gera incerteza e dificuldades na implementação prática. Além disso, a fiscalização,

frequentemente, revela-se insuficiente para garantir o cumprimento das normas estabelecidas, o que pode resultar em não conformidades por parte de algumas empresas.

Outro fator crítico é a escassez de investimento na capacitação profissional das pessoas com deficiência, o que limita suas oportunidades de ingresso no mercado de trabalho e o desenvolvimento de carreiras sólidas. Essa falta de investimento prejudica não apenas os indivíduos com deficiência, mas também a sociedade como um todo, que perde a valiosa contribuição que esses profissionais podem oferecer.

Portanto, é fundamental tomar medidas para superar esses desafios, promovendo a efetiva implementação das leis, aprimorando os mecanismos de fiscalização e incentivando investimentos, tanto do setor público quanto privado, na capacitação e desenvolvimento profissional das pessoas com deficiência. A inclusão plena no mercado de trabalho não apenas respeita os direitos fundamentais, mas também enriquece a sociedade ao aproveitar o potencial de todos os seus membros.

2.3. Preconceito contra Pessoas com deficiência um lugar de sofrimento

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

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

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

Além disso, Ribeiro e Carneiro (2009) observam que mesmo as empresas que buscam cumprir a lei ao contratar pessoas com deficiência (Lei de Cotas para Pessoas com Deficiência - 8.213/91) podem ter uma tendência a selecionar candidatos com deficiências que requerem

menos adaptações no ambiente de trabalho, o que reduz o ônus para o empregador. Isso resulta na alocação de funcionários com base em suas deficiências, em vez de suas competências profissionais (MONTEIRO et al., 2011).

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

Logo, a persistência de estereótipos, a falta de informação e a tendência a selecionar candidatos com base em suas deficiências em vez de suas habilidades contribuem para a exclusão e a marginalização contínuas das pessoas com deficiência no mercado de trabalho. O preconceito contra pessoas com deficiência é um problema social profundo que cria um ambiente de sofrimento e discriminação. Esse preconceito pode se manifestar de diversas formas, incluindo atitudes negativas, estereótipos, exclusão e falta de igualdade de oportunidades. Assim, o preconceito contra pessoas com deficiência cria um ambiente de trabalho que traz sofrimento e injustiça, mas a conscientização, a educação, as leis e o compromisso com a inclusão podem ser ferramentas poderosas para combater esse problema. A sociedade como um todo pode desempenhar um papel ativo na criação de um mundo mais igualitário e acolhedor para todos, independentemente de suas capacidades físicas ou cognitivas.

2.4. Psicologia organizacional e do trabalho e suas ações

No contexto nacional, as leis que tratam da inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho podem variar de um país para outro, mas geralmente incluem legislação que visa à promoção da igualdade de oportunidades e à eliminação da discriminação. No Brasil, por exemplo, uma das leis mais importantes nesse contexto é a Lei nº 13.146/2015, conhecida como Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Estatuto da Pessoa com Deficiência).

A Lei Brasileira de Inclusão estabelece diretrizes e normas voltadas para garantir os direitos e a inclusão das pessoas com deficiência em diversas esferas da vida, incluindo o mercado de trabalho. Ela trata de questões como acessibilidade, igualdade de oportunidades,

adaptações razoáveis, entre outros. Além disso, prevê a reserva de vagas para pessoas com deficiência em empresas com determinado número de funcionários, promovendo a inclusão por meio de cotas. A importância de manter um contínuo aprofundamento dos estudos nesse campo é destacada no seu texto, pois as legislações e práticas relacionadas à inclusão de pessoas com deficiência estão em constante evolução. Isso implica que profissionais, incluindo os da área da Psicologia, precisam estar atualizados para oferecer suporte e orientação eficazes tanto para as empresas quanto para as pessoas com deficiência (GUGEL, 2007).

A psicologia desempenha um papel fundamental na promoção da inclusão, uma vez que lida com as dimensões comportamentais, emocionais e sociais das pessoas. Os psicólogos podem auxiliar na conscientização, na promoção de ambientes de trabalho inclusivos e na oferta de suporte psicológico às pessoas com deficiência e seus colegas de trabalho (DE CARVALHO-FREITAS; SANTOS, 2023). A formação inicial e a formação continuada dos profissionais da Psicologia são essenciais para capacitar esses profissionais a atuarem de forma eficaz nesse campo, considerando a evolução das práticas e políticas relacionadas à inclusão de pessoas com deficiência. Portanto, a discussão e a pesquisa nesse contexto são de grande importância para avançar na direção de uma sociedade mais inclusiva e igualitária (FREITAS, 2016).

Diante do contexto nacional que envolve a necessidade de adequação das empresas à implementação da lei, as adaptações arquitetônicas e atitudinais, bem como os desafios interpessoais no processo de inclusão, tornam-se evidente a relevância de manter um contínuo aprofundamento dos estudos que enriqueça a discussão acerca da inclusão de pessoas com deficiência (PcD) no mercado de trabalho. Esse debate se mostra essencial no campo da psicologia, abrangendo tanto a formação inicial quanto a formação continuada dos profissionais. O psicólogo desempenha um papel crucial como um agente que fomenta o pensamento crítico e colabora na concepção de ações coletivas voltadas para a inclusão das PcD no mercado de trabalho e na sociedade como um todo (SANTOS, 2023).

A pesquisa realizada pelo trabalho de Violante e Leite (2011), enfatiza que o psicólogo, inserido nos ambientes organizacionais e laborais, possui a responsabilidade de contribuir para a desconstrução de estereótipos negativos que frequentemente são associados às pessoas com deficiência. Especificamente, o psicólogo organizacional e do trabalho desempenha um papel de extrema relevância na alteração dessas percepções prejudiciais, trabalhando para promover uma imagem mais positiva das PcD. Nesse sentido, ele pode destacar as capacidades, produtividade, qualificações e o comprometimento social desses indivíduos, contribuindo assim para a criação de oportunidades equitativas e interações inclusivas nos ambientes de trabalho (CHURA; GONÇALVES, 2023).

No âmbito empresarial, é de suma relevância reconhecer que os psicólogos têm a capacidade de desempenhar um papel ativo nos departamentos de recursos humanos. Isso inclui desde o processo de sensibilização dos gestores para a importância da contratação de indivíduos com deficiência que demonstrem potencial para o compromisso social. Tal abordagem não apenas contribui para a construção de uma imagem positiva da empresa no mercado de trabalho, mas também para o avanço em direção a uma sociedade mais inclusiva. Além disso, os psicólogos podem trazer à tona as singularidades e potencialidades das pessoas com deficiência, cada uma delas única, e evidenciar como essas características individuais podem agregar valor à instituição. Esse enriquecimento provém não apenas da perspectiva da diversidade, mas também do próprio convívio com pessoas com deficiência, o que, por sua vez, promove uma maior compreensão e aceitação das diferenças, beneficiando tanto a empresa quanto a sociedade em geral (VIEIRA; FRANCISCHETTI, 2015, p. 360).

As pesquisas conduzidas por Violante e Leite (2011) e Vieira e Francischetti (2015) reconhecem a importância da integração de indivíduos com deficiência (PcD) no ambiente de trabalho e enfatizam o papel fundamental do profissional de psicologia na promoção desse processo inclusivo. A literatura existente sobre esse tema destaca a relevância da participação efetiva das PcD no mercado de trabalho como um meio de assegurar igualdade de oportunidades e fomentar a diversidade. Nesse contexto, o psicólogo organizacional desempenha um papel estratégico na implementação de políticas e práticas inclusivas nas empresas. O psicólogo pode desempenhar um papel crucial na identificação de obstáculos à inclusão, na conscientização dos colaboradores e na criação de um ambiente de trabalho acolhedor e acessível a todos. Além disso, sua experiência pode ser empregada na elaboração de programas de treinamento e sensibilização, garantindo que os profissionais de recursos humanos e líderes compreendam as necessidades específicas das PcD e estejam preparados para abordar questões relacionadas à inclusão.

Portanto, as pesquisas realizadas por Violante e Leite (2011) e Vieira e Francischetti (2015) realçam a importância da atuação do psicólogo no contexto da inclusão de PcD no mercado de trabalho e sublinham seu papel como agente de mudança na promoção da igualdade e da diversidade nas organizações.

Vale destacar que no documento emitido pelo Conselho Federal de Psicologia (CFP) intitulado "Atribuições Profissionais do Psicólogo no Brasil," para contribuir com o Ministério do Trabalho e integrar ao catálogo brasileiro de ocupações (CBO) é estabelecido que o psicólogo, em sua atuação geral, desempenha um papel abrangente em diversas áreas, incluindo educação, saúde, lazer, trabalho, segurança, justiça, comunidades e comunicação. O objetivo

primordial é promover, por meio de seu trabalho, o respeito à dignidade e integridade do ser humano (CFP, 1992, p. 1).

O psicólogo organizacional e do trabalho (POT) tem a atuação estendida a todas as formas de relações de trabalho, seja em organizações sociais formais ou informais. O foco está na aplicação do conhecimento da Psicologia para compreender, intervir e desenvolver as relações e processos intra e interpessoais, intra e intergrupais, e suas conexões com as dimensões política, econômica, social e cultural (CFP, 1992, p. 3).

Como representante de uma especialidade da Psicologia, a Psicologia Organizacional e do Trabalho (POT) tem como missão central explorar, analisar e compreender as múltiplas dimensões que compõem a vida das pessoas, dos grupos e das organizações. Seu propósito fundamental é construir estratégias e procedimentos que visem promover, preservar e restabelecer a qualidade de vida e o bem-estar das pessoas (ZANELLI; BASTOS, 2004, p. 490). Neste contexto, o Psicólogo Organizacional e do Trabalho não pode se esquivar da inerente responsabilidade de ser o agente principal no planejamento e execução de ações que, nos contextos de sua atuação, visam promover a inclusão de pessoas com deficiência. Além de cumprir com as obrigações estabelecidas pela Lei de Cotas¹, esse profissional deve reconhecer a importância do trabalho para a vida e o desenvolvimento de qualquer indivíduo, enquanto contribui para o progresso social, político e econômico da sociedade como um todo.

As responsabilidades do Psicólogo Organizacional do Trabalho (POT) são amplas e cruciais para viabilizar a inclusão efetiva de pessoas com deficiência (PcD) no ambiente laboral. Para isso, o POT desempenha diversas funções que envolvem a eliminação de barreiras e a promoção da acessibilidade. A POT desempenha um papel fundamental na elaboração de intervenções, com ênfase em diagnósticos e educação, que facilitem o ingresso e a permanência de PCD no contexto de trabalho. Essas intervenções abrangem várias esferas, incluindo acessibilidade comunicacional (garantindo que a comunicação seja acessível a todos), acessibilidade metodológica (adotando métodos e estratégias que atendam às necessidades específicas), acessibilidade instrumental (fornecendo equipamentos e recursos adequados) e acessibilidade programática (advogando por políticas públicas e normas que garantam a participação de todos) (ASSUNÇÃO et al., 2015; VIEIRA; FRANCISCHETTI, 2015, p. 360).

¹No Brasil, a legislação que estabelece as cotas para a contratação de pessoas com deficiência (PCD) no mercado de trabalho é regulamentada pela Lei nº 8.213/1991, também conhecida como Lei de Cotas. Esta lei exige que as empresas com 100 ou mais funcionários reservem uma porcentagem de suas vagas para PCD. As cotas variam de acordo com o tamanho da empresa e são calculadas da seguinte forma: Empresas com 100 a 200 funcionários devem reservar 2% das vagas para PCD; Empresas com 201 a 500 funcionários devem reservar 3% das vagas. Empresas com 501 a 1.000 funcionários devem reservar 4% das vagas; Empresas com mais de 1.000 funcionários devem reservar 5% das vagas (BRASIL, 1991).

Além disso, a POT tem a importante responsabilidade de sensibilizar e capacitar o público interno das organizações de trabalho, abrangendo trabalhadores em geral, gestores e terceiros. Isso envolve desmistificar conceitos errôneos e mitos relacionados às diversas deficiências, promovendo um ambiente mais inclusivo e compreensivo. As práticas iniciais também incluem análises detalhadas das atividades que as PcD desempenharão, levando em consideração suas necessidades de acessibilidade. Deve considerar especificidades das condições de trabalho para acomodar as limitações impostas pela deficiência. Isso pode incluir o redesenho de cargos e a implementação de ações educativas e de sensibilização, especialmente entre os gestores e responsáveis por setores (ASSUNÇÃO et al., 2015).

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

3. PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

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

3.1. Tipos de Pesquisa

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

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

Consistindo em analisar material científico, como destacado por Gil (1991) e Fonseca (2002), envolvendo o levantamento de referências teóricas já analisadas e publicadas em meios escritos e eletrônicos. A pesquisa bibliográfica foi conduzida por meio de revisão de artigos, livros, teses e outros documentos publicados nos últimos cinco anos (2019 a 2023) relacionados

ao tema "Inclusão de Pessoas com Deficiências: Da obrigação legal ao preconceito no ambiente de trabalho, um grande desafio para a psicologia organizacional e do trabalho". Essa revisão abrange fontes disponíveis no Google Acadêmico e SciELO usando o descritor "Inclusão de Pessoas com Deficiências no Ambiente de Trabalho".

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

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

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

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

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

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

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

3.2. Análises de dados

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

Para o procedimento de análise de palavras-chave, a partir da identificação e seleção de publicações, inicialmente, as palavras-chave foram identificadas nas publicações escolhidas para o estudo. Em seguida, cada publicação foi categorizada com base na quantidade de palavras-chave. Todas as palavras-chave foram compiladas em um conjunto unificado para análise subsequente. O conjunto consolidado de palavras-chave foi inserido na ferramenta

"MakeWordCloud" (<https://makewordcloud.com>) para avaliação da frequência de ocorrência. Os resultados foram representados visualmente na Figura 1, onde o tamanho das palavras reflete sua frequência. Uma escala de cores foi empregada, transitando do laranja para o amarelo à medida que a frequência de ocorrência diminui.

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

4. ANÁLISE E INTERPRETAÇÃO DE DADOS

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

4.1 Resultados e Discussões

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

Tabela 1 - Artigos relacionados em bases de dados.

Seleção: autor (ano)	Título	Palavras-chave	Metodologia
01: CHURA et al., (2023)	Percepções de Psicólogos Organizacionais Sobre Inclusão de Pessoas com	Psicologia Organizacional; Pessoa com Deficiência;	Foram empregados dois métodos de coleta de informações: um questionário

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

			entrevistas semiestruturadas com 14 ex-alunos da disciplina, analisando as respostas usando a técnica de análise temática.
06: VIEIRA et al., (2023)	Inclusão do tema diversidade nos processos seletivos das organizações: análise de estudos brasileiros realizados entre 2017 e 2023.	Diversidade Processo seletivo - empregos Recrutamento Organizações Revisão integrativa.	Revisão integrativa.
07: SILVA et al., (2023)	Inclusão social: a importância de pessoas com deficiência no mercado de trabalho.	Inclusão social; Pessoas com deficiência; Mercado de trabalho; Empresas.	Pesquisa exploratória e explicativa, com foco em fontes primárias, incluindo sites, trabalhos acadêmicos, leis e citações relevantes, sobretudo do autor Romeu Sasaki, amplamente reconhecido como o pioneiro da inclusão no Brasil.
08: ALVARENGA; MARINHO (2023)	Diversidade e construção de carreiras de pessoas com deficiências. Dos contextos educativos e formativos ao mundo do trabalho: implicações para a construção de carreira.	Inclusão Deficiência Desigualdade Acessibilidade Capacitismo.	Revisão bibliográfica.
09: JUNIOR (2023)	Uma abordagem sobre a inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho e seus desafios na isonomia constitucional.	Desafios na inclusão. Pessoas com deficiência. Dificuldades na inclusão.	Para conferir o necessário status científico, a pesquisa adotou uma abordagem dedutiva qualitativa, baseada em pesquisa bibliográfica e documentação indireta.
10: DE CARVALHO (2023)	Pessoas com deficiência (PCD's): mercado e relações de trabalho versus eliminação de barreiras para a efetivação do direito.	Pessoas com deficiência (PCD's). Mercado de Trabalho. Eliminação de Barreiras.	Este artigo aborda as barreiras que as pessoas com deficiência enfrentam no mercado de trabalho, apesar das cotas legais.

		Aposentadoria especial.	
11: LEME (2023)	Deficiência e o mundo do trabalho: discursos e contradições.	Não foram citadas no texto.	Livro que apresenta sínteses sobre o que é vivenciado no mercado de trabalho enquanto PCD's.
12: BEIER et al., (2023)	A inserção de pessoas com deficiência em empresas brasileiras: o caso de empresas cariocas.	Pessoa com deficiência; Inclusão no mercado de trabalho; Diversidade nas organizações; Paradigmas de deficiência.	Este estudo teórico-empírico avaliou experiências de gerentes e funcionários de RH em empresas cariocas. Citam que incluíram a localização (Rio de Janeiro), tempo (contratações de PCD) e atuação profissional (RH e gestores com experiência em PCD).
13: FREITAS et al., (2023)	A voz do silêncio: análise do <i>bullying</i> sob a perspectiva da psicologia histórico-cultural.	Bullying, School Violence; Victim and Aggressor; school moral/physical aggression; school inclusion and exclusion; hearing impairment.	A metodologia utilizada para a elaboração desta pesquisa foi a exploração e levantamento bibliográfico realizado por meio de pesquisas nas bases de dados SCIELO - Scientific Electronic Library Online; Google Scholar e em livros (em formato digital e físico).
14: ALMEIDA (2023)	Considerações da psicologia quanto a efetivação das práticas de diversidade e equidade de gênero nas organizações brasileiras.	Psicologia organizacional Diversidade Equidade de gênero Inclusão.	Revisão de Literatura.
15: RIBEIRO (2023)	Trabalho e saúde mental: a inclusão de pessoas com transtornos mentais.	Transtorno mental Psicologia social Trabalho Psicologia organizacional.	Perspectiva teórica da Psicologia Social, este estudo é caracterizado como qualitativo, de natureza bibliográfica e descritiva.
16: KREUTZ et al., (2023)	Reflexões sobre os direitos das pessoas com deficiência com enfoque no acesso ao mercado de trabalho.	Pessoa com deficiência; evolução histórica; políticas públicas;	Revisão bibliográfica.

		inclusão; mercado de trabalho.	
17: DE ALMEIDA SANTOS; FERREIRA (2023)	Os desafios dos alunos portadores de deficiências para permanecerem no mercado de trabalho.	PCD's; Inclusão; Mercado de trabalho; Capacitação.	Este estudo é uma pesquisa qualitativa de caráter descritivo e exploratório. Os dados foram coletados por meio de pesquisa de campo, utilizando um roteiro de entrevista semiestruturado como instrumento.
18: FERNANDES et al., (2023)	Adaptação transcultural e análise da confiabilidade da versão brasileira do questionário de reabilitação para o trabalho-WORQ.	Avaliação da Deficiência; Classificação Internacional de Funcionalidade; Incapacidade e Saúde; Reabilitação Profissional; Inquéritos e Questionários.	O estudo usou a adaptação transcultural englobou tradução, síntese das traduções, retrotraduções, análise de comitê de juízes, pré-teste e teste piloto. Resultados incluíram taxa de concordância para várias equivalências e confiabilidade via α -Cronbach e ICC.
19: DE CARVALHO GUISSONI et al., (2023)	Acessibilidade de Tecnologias no Ambiente Corporativo: um Estudo Qualitativo com Trabalhadores Cegos no Brasil.	Acessibilidade, Tecnologias digitais assistivas, Ambiente corporativo, Inclusão de pessoas cegas no trabalho.	Estudo qualitativo com profissionais com deficiência visual brasileiros empregados em uma empresa global de consultoria e serviços de tecnologia da informação.
20: ALVES; DA SILVA (2023)	A pessoa com deficiência intelectual e inserção profissional: a percepção da família.	Trabalho; Deficiência Intelectual; Família.	Realizaram uma entrevista semiestruturada com alguém próximo a Laura, que relatou os fatores que influenciaram sua entrada no mercado de trabalho. Os dados foram analisados por meio da abordagem de análise temática, revelando que a escola desempenhou um papel crucial ao proporcionar a aquisição de habilidades críticas,

			reflexivas e investigativas, bem como a compreensão de conceitos fundamentais, como leitura, escrita e cálculos, que são essenciais para sua função atual.
21: OLIVEIRA (2023)	Percepção da pessoa com deficiência sobre a conquista do emprego e as mudanças nos papéis ocupacionais após o ingresso no trabalho.	Pessoa com deficiência, Educação especial, Mercado de trabalho.	Este é um estudo descritivo de abordagem qualitativa exploratória, envolvendo onze pessoas com deficiência recém-empregadas em um programa de preparação para o trabalho. Utilizaram roteiros, entrevistas e listas para coletar dados.
22: PERUQUE (2023)	Desafios para a inserção da pessoa com deficiência no mercado de trabalho frente aos direitos fundamentais.	Pessoa com Deficiência. Inclusão Social. Mercado de Trabalho. Acessibilidade. Teletrabalho.	Empregaram o método dedutivo, partindo de premissas genéricas para atingir um resultado específico. Foi feita uma análise da legislação e da doutrina, seguida da abordagem de terminologia e conceitos relacionados às pessoas com deficiência, além de uma análise de seu tratamento histórico.
23: TORRES et al., (2023)	Pessoas com deficiência no mercado de trabalho e a lógica utilitarista do capital.	Pessoas com deficiência, Mercado de trabalho, Adoecimento, Capacitismo.	Pesquisa dialética com pessoas com deficiência de diferentes centros universitários.
24: SANTOS et al., (2023)	Narrativas de inclusão na escola e no trabalho: escutando os protagonistas.	Deficiência intelectual Escolarização Trabalho Produção de sentidos.	Este estudo qualitativo com abordagem histórico-dialética explora as histórias de vida de cinco pessoas com deficiência intelectual, enfocando sua experiência educacional e profissional. A pesquisa

			segue a perspectiva crítica da psicologia educacional escolar e usa a metodologia dos núcleos de significação de Aguiar e Ozella para analisar as narrativas. Em resumo, as descobertas sugerem que o ambiente de trabalho pode promover a autonomia, satisfação pessoal e independência das pessoas com deficiência.
25: CARDOSO (2023)	Diversidade e inclusão social na percepção do colaborador.	Diversidade Inclusão social Percepção social.	Conduziram uma pesquisa com 129 participantes para avaliar como percebem a diversidade e inclusão no ambiente de trabalho, bem como sua importância e a visão sobre a empresa.
26: CABRAL; DE SOUSA LOPES (2023)	O mercado de trabalho e as pessoas portadoras de deficiência: as expectativas dos padrões: O mercado de trabalho e as pessoas portadoras de deficiência: As expectativas dos padrões.	Pessoas com deficiência, Mercado de Trabalho, Expectativas, Padrões, Integração.	De natureza qualitativa, este estudo visou analisar as expectativas dos empregadores. Utilizaram entrevistas semiestruturadas para caracterizar o mercado de trabalho.

Fonte: Própria (2023)

As palavras-chave foram submetidas à análise (Tabela 1). Das vinte e seis publicações selecionados para este estudo, elas apresentavam de 3 (três) até 5 (cinco) palavras-chave cada com um total de 101 palavras-chave no total. Estas palavras-chave foram compiladas e inseridas no "MakeWordCloud" para avaliar a frequência de ocorrência em tais artigos (Figura 1). As palavras-chave mais frequentes aparecem em um tamanho maior e são representadas por uma intensidade de cor azul. À medida que a frequência de ocorrência diminui, as letras tendem a reduzir de tamanho e a mudar de cor, transitando do laranja para o amarelo. Este processo visual permite uma representação gráfica das palavras-chave mais relevantes nos artigos, oferecendo uma rápida percepção das principais áreas de foco na literatura analisada. Nesta análise pode-

necessidade de reconhecer e eliminar barreiras à inclusão e ao progresso profissional dessas pessoas.

Na publicação intitulada "O Deficiente Processo de Inclusão de Pessoas com Deficiência nas Organizações" de Silva e Andrade (2023) analisa o processo de inclusão de pessoas com deficiência nas organizações, com ênfase nas contribuições dos psicólogos. A pesquisa destaca o papel vital dos psicólogos na promoção da inclusão no ambiente de trabalho, enfatizando sua capacidade de lidar com questões relacionadas à adaptação, comunicação, bem-estar emocional e desenvolvimento profissional de indivíduos com deficiência. O estudo sublinha a importância de políticas de inclusão que abordem barreiras físicas e atitudinais, além de fornecer recursos e apoio psicológico adequado. Ele enfatiza que a inclusão não se limita apenas a cumprir requisitos legais, mas também a criar um ambiente que valorize a diversidade e promova oportunidades iguais. Assim, os psicólogos desempenham um papel fundamental na promoção da inclusão de pessoas com deficiência nas organizações, auxiliando na adaptação e bem-estar dos indivíduos e na criação de ambientes de trabalho mais inclusivos e igualitários (SILVA; ANDRADE, 2023).

O artigo "Impacto do Treinamento 'Liderança Inclusiva' nas Crenças e Atitudes de Gestores em Relação a Trabalhadores com Deficiência" investiga o efeito do treinamento em liderança inclusiva na percepção e atitudes de gestores em relação aos trabalhadores com deficiência. Os resultados do estudo sugerem que o treinamento em liderança inclusiva pode desempenhar um papel crucial na promoção da inclusão de trabalhadores com deficiência. Os gestores submetidos a esse treinamento demonstraram mudanças positivas em suas crenças e atitudes, tornando-se mais sensíveis e receptivos às necessidades e capacidades dos trabalhadores com deficiência. O treinamento eficaz de psicólogos e gestores pode melhorar a integração e a retenção de profissionais no mercado de trabalho, permitindo que eles continuem a contribuir de forma produtiva e satisfatória dando atenção à esse trabalhador com deficiência (COSTA et al., 2022).

O estudo de Vieira et al. (2023) analisa a inclusão do tema diversidade nos processos seletivos das organizações com base em estudos brasileiros entre 2017 e 2023. A pesquisa destaca o aumento do interesse por diversidade no recrutamento, revelando uma tendência em organizações brasileiras em considerar aspectos relacionados à diversidade, como gênero, raça e deficiência, durante o processo de seleção. Este estudo oferece insights importantes sobre a evolução da abordagem da diversidade nas práticas de recrutamento no contexto brasileiro.

A pesquisa conduzida por Silva et al. (2023) enfoca a inclusão social, destacando a relevância da participação de pessoas com deficiência no mercado de trabalho. O estudo

ênfatisa como a inclusão no emprego não apenas beneficia os indivíduos com deficiência, mas também enriquece a diversidade e promove uma sociedade mais igualitária. Essa pesquisa ressalta a importância de criar oportunidades para a participação ativa de pessoas com deficiência no mercado de trabalho como um passo significativo em direção à inclusão social.

No texto de De Carvalho (2023), é abordada a questão das Pessoas com Deficiência (PCD) no mercado de trabalho. O autor explora as barreiras que essas pessoas enfrentam para efetivar seu direito de trabalhar, destacando a importância de eliminar tais barreiras. O texto ênfatisa a necessidade de promover a inclusão das PCD no ambiente profissional, garantindo que tenham igualdade de oportunidades e acesso a empregos, cumprindo, assim, os direitos e as leis que as protegem no contexto trabalhista.

Isso vem ao encontro com que é destacado em "Uma abordagem sobre a inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho e seus desafios na isonomia constitucional," escrito por Junior (2023) ao destacar a importância da inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho como um imperativo constitucional baseado na isonomia. O autor explora os desafios enfrentados por indivíduos com deficiência para acessar oportunidades de trabalho e ressalta a necessidade de ações afirmativas e políticas inclusivas para garantir que essas pessoas tenham igualdade de oportunidades, cumprindo, assim, os princípios da Constituição de 1988, em relação à igualdade de direitos.

Usando uma mesma abordagem, em "Deficiência e o Mundo do Trabalho: Discursos e Contradições" de Leme (2023), o autor destaca as complexidades em torno da inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho. Ele explora os discursos e contradições que cercam essa questão, examinando como as políticas de inclusão nem sempre se traduzem em práticas efetivas. Leme ressalta a importância de superar as barreiras atitudinais, físicas e organizacionais, a fim de garantir a igualdade de oportunidades e o pleno acesso ao mundo do trabalho para as pessoas com deficiência.

Somando-se a estas situações apresentadas, o trabalho de De Almeida e Santos (2023) abordam os desafios enfrentados por alunos portadores de deficiências para se manterem no mercado de trabalho. O estudo aponta as dificuldades e barreiras que esses indivíduos encontram após concluírem sua formação educacional e buscarem emprego. Os autores exploram questões relacionadas à acessibilidade, adaptação no ambiente de trabalho e a necessidade de políticas e práticas que promovam a inclusão sustentável desses alunos no mercado de trabalho. O estudo ressalta a importância de abordar esses desafios para garantir a igualdade de oportunidades no mercado de trabalho para pessoas com deficiência.

No estudo de Beier et al. (2023) sobre a inserção de pessoas com deficiência em empresas brasileiras, com foco no caso de empresas cariocas, os autores investigam as práticas e desafios de inclusão no ambiente de trabalho. Eles analisam as experiências de gerentes e funcionários de Recursos Humanos nessas empresas, destacando a influência da localização (Rio de Janeiro), tempo (contratações de PCD) e atuação profissional (RH e gestores com experiência em PCD) na inclusão. O estudo fornece insights sobre as estratégias e obstáculos relacionados à inclusão de pessoas com deficiência em empresas localizadas no Rio de Janeiro, contribuindo para uma compreensão mais aprofundada desse processo no contexto brasileiro. Os insights fornecidos por este estudo destacam a complexidade da inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho, com ênfase na influência do contexto local, da experiência prévia e da diversidade de abordagens. Essas informações podem ser valiosas para empresas e gestores que buscam melhorar suas práticas de inclusão.

Kreutz et al., (2023) fez reflexões sobre os direitos das pessoas com deficiência, com foco no acesso ao mercado de trabalho. Os autores destacam a importância de promover a inclusão dessas pessoas no ambiente de trabalho, enfatizando que isso é fundamental para o exercício pleno de seus direitos. Eles discutem as barreiras e desafios que as pessoas com deficiência enfrentam ao buscar emprego e como as políticas e práticas devem ser desenvolvidas para garantir a igualdade de oportunidades no mercado de trabalho. O estudo ressalta a necessidade de reconhecer e proteger os direitos das pessoas com deficiência, particularmente no contexto do emprego.

Neste contexto, Fernandes et al. (2023) estudou a adaptação transcultural e análise da confiabilidade da versão brasileira do Questionário de Reabilitação para o Trabalho-WORQ, os resultados apontam que a adaptação do questionário para o contexto brasileiro foi bem-sucedida. A pesquisa demonstra que a versão brasileira do WORQ é confiável e pode ser usada para avaliar a reabilitação no trabalho no Brasil. Isso indica a utilidade do questionário como uma ferramenta de avaliação para apoiar a reabilitação e o retorno ao trabalho de indivíduos que enfrentam desafios de saúde ocupacional.

Como exemplos de desafios, o estudo de De Carvalho Gussoni et al. (2023) investigou a acessibilidade de tecnologias no ambiente corporativo, com foco em trabalhadores cegos no Brasil. Os resultados do estudo apontam para desafios significativos relacionados à acessibilidade tecnológica para esses trabalhadores. Os autores destacam a necessidade de melhorias nas tecnologias utilizadas no ambiente corporativo, a fim de garantir igualdade de acesso e oportunidades de trabalho para as pessoas com deficiência visual. O estudo destaca a importância de considerar as necessidades de acessibilidade no design e implementação de

tecnologias no local de trabalho, promovendo assim uma maior inclusão e igualdade para os trabalhadores cegos.

No estudo de Peruque (2023) sobre os desafios para a inserção da pessoa com deficiência no mercado de trabalho frente aos direitos fundamentais, a pesquisa aborda as dificuldades que as pessoas com deficiência enfrentam ao procurar emprego. O estudo destaca os obstáculos à realização dos direitos fundamentais desses indivíduos no contexto do mercado de trabalho. Ele está alinhado com a ideia de que as barreiras enfrentadas por pessoas com deficiência são obstáculos à plena realização de seus direitos fundamentais, como igualdade, dignidade e não discriminação. Esse estudo contribui para a discussão sobre a inclusão no mercado de trabalho, destacando a importância de garantir que esses direitos sejam efetivamente protegidos e aplicados para as pessoas com deficiência.

Alves e Da Silva (2023) contribuíram para a compreensão da inserção profissional de pessoas com deficiência intelectual, focando na percepção das famílias desses indivíduos. Eles enriquecem a literatura ao explorar o ponto de vista das famílias, destacando suas preocupações, expectativas e experiências em relação à inserção profissional de seus entes queridos com deficiência intelectual. Isso oferece uma perspectiva valiosa sobre as dinâmicas familiares e os desafios enfrentados por essa população. Esse estudo colabora com pesquisas anteriores ao ampliar a compreensão do papel das famílias no processo de inserção profissional de pessoas com deficiência intelectual.

Outro fator positivo foi abordado por Santos et al., (2023) ao investigar as narrativas de inclusão na escola e no trabalho, concentrando-se em ouvir as experiências dos protagonistas. Os autores destacam a importância de ouvir as vozes daqueles que vivenciam a inclusão em ambos os contextos. Eles examinam como as narrativas de inclusão se desdobram, enfatizando as semelhanças e diferenças nas experiências de inclusão na educação e no mercado de trabalho. Esse estudo se alinha com pesquisas anteriores ao enfatizar a importância de ouvir as perspectivas dos indivíduos envolvidos para entender melhor os desafios e sucessos da inclusão em diferentes contextos da vida.

No estudo de Oliveira (2023) sobre a percepção da pessoa com deficiência em relação à conquista do emprego e às mudanças nos papéis ocupacionais após o ingresso no trabalho, a pesquisa se concentra na perspectiva da própria pessoa com deficiência. O estudo destaca como a conquista do emprego tem um impacto significativo na vida e na percepção da identidade ocupacional dessas pessoas. Ele fornece informações valiosas sobre como a inserção no mercado de trabalho pode afetar a autoestima, a autopercepção e os papéis ocupacionais desses indivíduos, enriquecendo a compreensão de suas experiências. Esse estudo está alinhado com

pesquisas anteriores que exploram as perspectivas das pessoas com deficiência em relação ao emprego e à mudança de papéis ocupacionais.

Em contrapartida, o estudo de Torres et al. (2023) aborda a inserção de pessoas com deficiência no mercado de trabalho, com ênfase na lógica utilitarista do capital. Os autores exploram como a inclusão dessas pessoas no contexto do trabalho muitas vezes é guiada por considerações utilitárias e econômicas, em vez de princípios de igualdade e justiça social. Eles argumentam que a lógica utilitarista pode afetar negativamente a inclusão, resultando em práticas que visam principalmente a produtividade e o benefício financeiro, em detrimento dos direitos e da dignidade das pessoas com deficiência. Esse estudo destaca a importância de equilibrar as necessidades econômicas com a promoção dos direitos fundamentais e a igualdade para as pessoas com deficiência no mercado de trabalho.

Cabral e De Sousa Lopes (2023) abordam o mercado de trabalho e as expectativas dos empregadores em relação às pessoas portadoras de deficiência. Os autores investigaram as perspectivas dos empregadores no que diz respeito à contratação e à inclusão de pessoas com deficiência no ambiente de trabalho. O estudo destacou as percepções e as expectativas dos padrões, oferecendo uma visão valiosa sobre as atitudes e desafios que influenciam a inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho. Isso contribui para a discussão sobre a importância de compreender as perspectivas dos empregadores no contexto da inclusão de pessoas com deficiência.

Nesse quesito, Cardoso (2023) se concentrou na diversidade e inclusão social na perspectiva do colaborador. O autor examinou como os funcionários percebem e compreendem a diversidade e a inclusão no ambiente de trabalho. O estudo destaca a importância de considerar as percepções dos colaboradores, uma vez que isso pode influenciar seu engajamento, satisfação e desempenho no trabalho. Cardoso busca compreender como a diversidade e a inclusão são percebidas pelos funcionários, fornecendo informações valiosas para as organizações que buscam promover ambientes de trabalho mais inclusivos e igualitários. Isso destaca a relevância da perspectiva dos colaboradores na promoção da diversidade e da inclusão social no local de trabalho.

4.1.2. O psicólogo e sua atuação inclusiva

O estudo denominado "Percepções de Psicólogos Organizacionais Sobre Inclusão de Pessoas com Deficiência em Empresas" aborda a perspectiva de psicólogos organizacionais em relação à inclusão de pessoas com deficiência no ambiente de trabalho. O estudo revela a

importância de considerar a diversidade e inclusão como elementos fundamentais nas empresas. Os psicólogos organizacionais desempenham um papel crucial no desenvolvimento e implementação de estratégias de inclusão. Suas percepções sobre o tema são essenciais para criar ambientes de trabalho mais acessíveis e acolhedores para pessoas com deficiência. A pesquisa provê insights sobre como os psicólogos organizacionais compreendem os desafios enfrentados pelas pessoas com deficiência no mercado de trabalho e quais estratégias podem ser adotadas para promover a inclusão efetiva. Destaca a necessidade de sensibilização, treinamento e adaptações para garantir que as empresas atendam às necessidades de todos os seus funcionários, independentemente de suas habilidades e capacidades (CHURA et al., 2023).

Nesse sentido, o estudo de Bento et al. (2023) investiga o incentivo ao aprendizado de Libras (Língua Brasileira de Sinais) entre estudantes de psicologia na Rede Ânima Educação. O objetivo é promover o interesse e a proficiência em Libras, reconhecendo sua importância na comunicação inclusiva e na prática profissional de psicólogos. A prática da aprendizagem da Língua Brasileira de Sinais (Libras) associada ao campo da Psicologia é de extrema relevância para garantir uma abordagem mais inclusiva e eficaz nos serviços prestados por psicólogos. Nesse sentido, a prática de aprender Libras como parte da formação de psicólogos é um passo importante para promover a inclusão e a acessibilidade nos serviços de saúde mental, garantindo que todos tenham igualdade de acesso e oportunidades na busca do bem-estar emocional.

Em concordância com Bento et al., (2023), o estudo de Gesser et al. (2023) explora as contribuições do ensino dos estudos da deficiência para a formação em Psicologia. Ele enfatiza a importância de integrar a perspectiva da deficiência no currículo acadêmico, promovendo uma compreensão mais abrangente da diversidade humana. Como exemplo, ao aprender Libras, os psicólogos podem facilitar a comunicação e a inclusão de funcionários surdos, abordando o desafio da inclusão de pessoas com deficiência no ambiente de trabalho de uma maneira mais eficaz e sensível às necessidades individuais. Isso demonstra a aplicação prática da Psicologia Organizacional na promoção de ambientes de trabalho inclusivos e no cumprimento das obrigações legais relacionadas à inclusão de pessoas com deficiência (Bento et al., (2023).

Outro sentido da necessidade do preparo dos psicólogos pode ser observado em "A Voz do Silêncio: Análise do Bullying sob a Perspectiva da Psicologia Histórico-Cultural" de Freitas et al., o estudo aborda o fenômeno do bullying por meio da lente da Psicologia Histórico-Cultural. Os autores destacam como a abordagem histórico-cultural contribui para compreender o bullying como um fenômeno social complexo, enraizado em contextos culturais e históricos específicos. O estudo enfatiza a importância de examinar as influências socioculturais e históricas por trás do bullying e como isso pode informar estratégias de prevenção e intervenção

mais eficazes. Além disso, ressalta a necessidade de dar voz às vítimas de bullying, uma vez que muitas vezes permanecem em silêncio, para compreender melhor os impactos psicológicos desse fenômeno. A pesquisa destaca como o ensino dessa temática pode capacitar futuros psicólogos a atenderem melhor as necessidades das pessoas com deficiência, promovendo uma prática mais inclusiva e sensível.

Almeida (2023) aponta a importância de conscientizar e envolver todos os níveis da organização, destacando que a psicologia desempenha um papel fundamental na promoção de ambientes de trabalho mais inclusivos e igualitários.

Quando há o acompanhamento psicológico, no estudo de Ribeiro (2023) sobre "Trabalho e Saúde Mental: a Inclusão de Pessoas com Transtornos Mentais", o autor aborda a relação entre trabalho e saúde mental, enfatizando como a participação no emprego pode ser benéfica para o bem-estar psicológico. Além disso, o autor discute os desafios e as práticas relacionadas à inclusão dessas pessoas, destacando a necessidade de estratégias de apoio e sensibilização no ambiente de trabalho para promover uma abordagem mais inclusiva em relação aos transtornos mentais.

Esta análise mostra a importância da psicologia organizacional para desempenhar um papel crucial na promoção da inclusão de pessoas com deficiência no ambiente de trabalho, reduzindo preconceitos e desenvolvendo políticas inclusivas para garantir igualdade de oportunidades.

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Os estudos mencionados acima abordam uma variedade de aspectos relacionados à inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho e à promoção da diversidade e igualdade em contextos corporativos. Cada pesquisa oferece perspectivas valiosas sobre esse tema crucial, contribuindo para uma compreensão mais completa das complexidades envolvidas na inclusão no ambiente de trabalho.

Esses estudos destacam a importância de se ouvir as vozes das pessoas com deficiência, dos familiares, dos empregadores e dos colaboradores. Eles ressaltam a necessidade de abordar questões como acessibilidade tecnológica, adaptação no ambiente de trabalho, direitos fundamentais, percepções de colaboradores e patrões, e os desafios enfrentados pelas pessoas com deficiência ao buscar emprego.

Além disso, os estudos ressaltam a relevância de políticas e práticas inclusivas, equilibrando as necessidades econômicas com a promoção dos direitos e da dignidade das pessoas com deficiência. A inclusão no mercado de trabalho não é apenas uma questão de cumprimento legal, mas também um caminho para promover a igualdade, a diversidade e um ambiente mais enriquecedor para todos.

Em última análise, esses estudos oferecem insights essenciais para a promoção da inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho, destacando os desafios, as oportunidades e a necessidade contínua de conscientização e mudança em direção a um ambiente de trabalho mais inclusivo e igualitário.

Assim, notou-se através da análise dos estudos selecionados para este estudo bibliográfico que a psicologia organizacional desempenha um papel importante na gestão da inclusão numérica e na redução do preconceito contra pessoas com deficiência no ambiente organizacional por meio de diversas estratégias, como projetar e implementar programas de

sensibilização e treinamento para conscientizar os funcionários sobre as questões relacionadas à deficiência. Isso ajuda a combater o preconceito e a promover uma cultura inclusiva. Além de poderem realizar avaliações internas para identificar barreiras à inclusão, como práticas discriminatórias, falta de acessibilidade física ou comunicativa e estereótipos prejudiciais.

Dessa forma, com base em avaliações, os psicólogos organizacionais e do trabalho podem ajudar a formular políticas e práticas inclusivas que abordem as barreiras identificadas e promovam a igualdade de oportunidades. Logo, a psicologia organizacional e do trabalho pode apoiar o recrutamento e seleção de candidatos com deficiência, assegurando que as práticas de seleção sejam justas e acessíveis a todos.

Nessa atuação, os psicólogos organizacionais e do trabalho podem fornecer aconselhamento e apoio tanto a candidatos com deficiência quanto a funcionários que enfrentam desafios relacionados ao trabalho devido à deficiência. Isso ajuda a promover a retenção e o crescimento desses profissionais. Além de poder desenvolver sistemas de monitoramento para acompanhar o progresso em direção à inclusão, avaliar a eficácia das políticas e práticas implementadas, estabelecer parcerias com organizações externas e grupos de defesa das pessoas com deficiência para obter orientação, recursos adicionais e contribuir para a promoção de uma cultura organizacional inclusiva, onde a diversidade, a igualdade e o respeito são valores fundamentais.

Portanto, a psicologia organizacional e do trabalho desempenha um papel multifacetado na gestão da inclusão numérica e na redução do preconceito contra pessoas com deficiência, criando ambientes de trabalho mais igualitários, acessíveis e sensíveis às necessidades de todos os funcionários.

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

REFERÊNCIAS

- ALMEIDA, Thayane Santana de. **Considerações da psicologia quanto a efetivação das práticas de diversidade e equidade de gênero nas organizações brasileiras.** 2023.
- ALVARENGA, Marco Antônio Silva; MARINHO, Larissa Medeiros. Diversidade e construção de carreiras de pessoas com deficiências. **Dos contextos educativos e formativos ao mundo do trabalho: implicações para a construção de carreira,** p. 599.
- ALVES, Ana Paula Ribeiro; DA SILVA, Nilson Rogério. A pessoa com deficiência intelectual e inserção profissional: a percepção da família. **Educere-Revista da Educação da UNIPAR,** v. 23, n. 1, p. 110-137, 2023.
- ARANHA, Maria Salete Fábio. Paradigmas da relação da sociedade com as pessoas com deficiência. **Revista do Ministério Público do Trabalho,** v. 11, n. 21, p. 160-173, 2001.
- ASSUNÇÃO, A. L. (2015). **Políticas públicas de inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho: estudo de caso de uma empresa brasileira.** Dissertação de Mestrado, Universidade Federal de Minas Gerais, Belo Horizonte.
- ASSUNÇÃO, Renata Vale; CARVALHO-FREITAS, Maria Nivalda de; OLIVEIRA, Marcos Santos de. Satisfação no trabalho e oportunidades de desenvolvimento da carreira entre profissionais com deficiência. **Revista Psicologia Organizações e Trabalho,** v. 15, n. 4, p. 340-351, 2015.
- BEIER, Martha Margarete; DE SINAY, Maria Cristina Fogliatti; BRAGA, Iluska Lobo. A inserção de pessoas com deficiência em empresas brasileiras: o caso de empresas cariocas. **Revista de Carreiras e Pessoas,** v. 13, n. 2, p. 296-319, 2023.
- BENTO, Ludmila et al. Incentivo aos discentes de psicologia da Rede Anima Educação no interesse ao aprendizado em libras. 2023.
- BRASIL. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil.** Brasília, DF: Senado Federal, 1988.
- BRASIL. **Decreto nº 3.048, de 6 de maio de 1999.** Aprova o Regulamento da Previdência Social, e dá outras providências. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 7 de maio de 1999.

Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/D3048.htm. Acesso em: 1 dez. 2023.

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

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

BRASIL. **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). Diário Oficial da União, Brasília, DF, 7 jul. 2015.

BRASIL. **Lei nº 9.504, de 30 de setembro de 1997**. Dispõe sobre as eleições, os partidos políticos, o registro de candidatura e as federações partidárias e dá outras providências. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 3 de outubro de 1997. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/19504.htm. Acesso em: 1 dez. 2023.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

DE PAIVA VITAL, Flavia Maria. A Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência Comentada. **OAB Nacional. Acesso em**, v. 8. ALMEIDA, Thayane Santana de. Considerações da psicologia quanto a efetivação das práticas de diversidade e equidade de gênero nas organizações brasileiras. 2023.

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

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

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

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

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

- FREITAS, Isadora Santos; DUCATTI, Luis Fernando; MAESTRI, Marcos. A voz do silêncio: análise do bullying sob a perspectiva da psicologia histórico-cultural. **Revista Foco**, v. 16, n. 6, p. e2104-e2104, 2023.
- FREITAS, L. I. **Integração Profissional da Pessoa com Deficiência**. 2016. Tese de Doutorado. Dissertação de Mestrado, Universidade da Madeira.
- GARCÍA, Vinicius Gaspar. Panorama da inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho no Brasil. **Trabalho, Educação e Saúde**, v. 12, p. 165-187, 2014.
- GESSER, Marivete et al. O ensino dos estudos da deficiência: contribuições para a formação em psicologia. **Psicologia & Sociedade**, v. 34, p. e258221, 2023.
- GIL, A. C. (1991). Métodos e técnicas de pesquisa social. São Paulo: **Atlas**.
- GILLA, Clarissa Garcia et al. Um estudo sobre a inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho brasileiro. **Interação em Psicologia**, v. 24, n. 1, 2020.
- GRACIOLA, M. C., SILVA, C. C., FREITAS, M. T. (2016). Fatores de risco ergonômicos em ambientes de trabalho: uma revisão sistemática. **Revista de Administração da Universidade Federal de Santa Catarina**, 24(1), 36-54.
- GUGEL, Maria Aparecida. Pessoas com deficiência e o direito ao trabalho. **Florianópolis: Obra Jurídica**, 2007.
- JUNIOR, João Bosco Rodrigues. Uma abordagem sobre a inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho e seus desafios na isonomia constitucional. **Revista Ibero-Americana de Humanidades, Ciências e Educação**, v. 9, n. 5, p. 4141-4154, 2023.
- KREUTZ, Francieli Franke et al. Reflexões sobre os direitos das pessoas com deficiência com enfoque no acesso ao mercado de trabalho. **Revista da Defensoria Pública do Estado do Rio Grande do Sul**, v. 1, n. 32, p. 37-55, 2023.
- LEAL, Débora Ribas; MATTOS, Gisele Domingues de; FONTANA, Rosane Teresinha. Trabalhador com deficiência física: fragilidades e agravos autorreferidos. **Revista brasileira de enfermagem**, v. 66, p. 59-66, 2013.
- LEME, Maria Eduarda Silva. **Deficiência e o mundo do trabalho: discursos e contradições**. Autores Associados, 2023.
- LORENZO, Suelen Moraes; SILVA, Nilson Rogério. Contratação de pessoas com deficiência nas empresas na perspectiva dos profissionais de recursos humanos. **Revista Brasileira de Educação Especial**, v. 23, p. 345-360, 2017.
- MINAYO, M. C. S. (1992). O desafio da pesquisa social. São Paulo: **Atlas**.
- MONTEIRO, Líbia Gomes et al. Responsabilidade social empresarial: inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho. **Revista Brasileira de Educação Especial**, v. 17, p. 459-480, 2011.
- OLIVEIRA, Beatriz Carneiro Navarro de. **Percepção da pessoa com deficiência sobre a conquista do emprego e as mudanças nos papéis ocupacionais após o ingresso no trabalho**. 2023.

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

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

PRIESTLEY, M. (1999). Disability and the politics of difference. Buckingham, UK: Open University Press.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

VIOLANTE, Rômulo Rodrigues; LEITE, Lúcia Pereira. A empregabilidade das pessoas com deficiência: uma análise da inclusão social no mercado de trabalho do município de Bauru, SP. **Cadernos de Psicologia Social do Trabalho**, v. 14, n. 1, p. 73-91, 2011.

ZANELLI, José Carlos; BASTOS, Antônio Virgílio Bittencourt. Inserção profissional do psicólogo em organizações e no trabalho. **Psicologia, organizações e trabalho no Brasil**, v. 2, p. 466-491, 2004. In: ZANELLI, José Carlos; BORGES-ANDRADE, Jairo Eduardo; BASTOS, Antonio Virgílio Bittencourt. **Psicologia, organizações e trabalho no Brasil-2**. AMGH Editora, 2014.