

O DESAFIO DE INCLUSÃO DO DEFICIENTE NO MERCADO DE TRABALHO E SUAS PERCEPÇÕES

SANTANA, Maria Elena S.¹

BUENO, Rose Angela Passos.²

RESUMO

Este trabalho apresenta como tema “O desafio de inclusão do deficiente no mercado de trabalho e suas percepções”, destacando como objetivo conhecer a realidade das pessoas com deficiência no âmbito da organização, seu modo de perceber o acolhimento e tratamento recebido em meio à convivência e relações nas empresas, entender as possíveis dificuldades pelas empresas nas contratações e em adaptar o local de trabalho para recebê-los. Apresentaremos o papel do psicólogo e sua contribuição na compreensão acolhimento e inclusão. Como metodologia, a pesquisa é de caráter bibliográfico. O aporte teórico do presente estudo se situa no terreno organizacional, tendo como principais referências mais destacadas Fernandez, Freitas, Passerino, Pereira, Simonelli e Camaroto. Como resultado do levantamento bibliográfico este estudo destaca que ainda convivemos com pessoas preconceituosas em nossa sociedade, tanto quanto a falta de especialização profissional das pessoas com deficiência PCD. Persiste a dificuldade de inclusão dessas pessoas no mercado de trabalho, porém a pesquisa apresenta que a inclusão ainda que a passos lentos esteja sendo realizada de forma acolhedora e humanizada, e com esse avanço o deficiente está profissionalmente se capacitando cada vez mais.

PALAVRAS CHAVE: Psicologia, mercado de trabalho, deficiência, acolhimento.

ABSTRACT

This paper presents as a theme The challenge of including the disabled in the labor market and their perceptions, highlighting as objective the knowledge of the reality of people with disabilities within the organization, its way of perceiving the reception and treatment received in the middle of the coexistence and relations in the companies, to understand the possible difficulties faced by companies in contracting and to adapt the workplace to receive them. We will present the role of the psychologist and his contribution in understanding the reception and inclusion. As a methodology, the research is based on those of a qualitative and bibliographic nature. The theoretical contribution of the present study is situated in the organizational field, with Fernandez, Freitas, Passerino, Pereira, Simonelli and Camaroto as the most important references. As a result of the bibliographical survey this study highlights that we still live with prejudiced people in our society, as well as the lack of professional specialization of PCD. The difficulty of including these people in the labor market still persists, but the research shows that the inclusion, even in slow steps, is being carried out in a

¹ Graduanda do curso de psicologia do UNIVAG – Centro Universitário de Várzea Grande.

² Docente Especialista em Gestão de Pessoas e Performance Organizacional do Centro Universitário UNIVAG. Junho, 2018.

welcoming and humanized way, and with this advancement the disabled are professionally training themselves more and more.

KEY WORDS: Psychology, labor market, disability, reception.

INTRODUÇÃO

Este trabalho apresenta como tema “O desafio de inclusão do deficiente no mercado de trabalho e suas percepções”, destacando como objetivo conhecer a realidade das pessoas com deficiência mediante ao mercado de trabalho, seu modo de perceber o acolhimento e tratamento recebido em meio à convivência nas empresas, entender as possíveis dificuldades das empresas nas contratações e em adaptar o local de trabalho para recebê-los.

A relevância pela escolha do tema se deu pela observação das dificuldades que as pessoas sem deficiência enfrentam para adentrarem no mercado de trabalho, e refletindo podemos questionar, como seria então a dificuldade do deficiente para inclusão no mercado laboral? E qual é o papel do psicólogo nesse contexto, e como ele pode contribuir para que essa inclusão e acolhimento venham ocorrer de forma humanizada, com êxito e obter avanços?

O processo de inclusão do deficiente no mercado de trabalho é um assunto a ser refletido, com um olhar dinâmico e significativo sobre a sociedade, e por todos que entendem que essas pessoas necessitam de melhores condições de vida e oportunidade de trabalho, assim como qualquer cidadão.

De acordo com o Portal Brasil (2016), os resultados de ações de sensibilização já podem ser verificados pelo aumento da participação de pessoas com deficiência no mercado de trabalho. Em 2015, o número de empregos para essas pessoas cresceu 5,75% comparado ao ano de 2014. Ainda segundo os dados da Relação Anual de Informações Sociais RAIS (2015), divulgada pelo Ministério do Trabalho, 403,2 mil pessoas com deficiência atuam formalmente no mercado de trabalho, correspondendo a um percentual de 0,84% do total dos vínculos empregatícios.

Devido às transformações sociais que aconteceram nas últimas décadas, de acordo com os assuntos discutidos sobre os direitos dos deficientes, e a formação de legislação própria para que houvesse a inclusão no mercado de trabalho, hoje é possível presenciar a inclusão dessas pessoas com deficiência no mercado de trabalho. (TOUDRA, MARQUE e BRUNELLO, 2010),

Concernente a Organização Internacional do Trabalho (OIT) aponta a necessidade de se criar políticas nacionais que sustentem esse conjunto de pessoas deficientes, para que eles possam adquirir empregos de qualidade e permanecer no mercado de trabalho. Com a implementação das exigências constitucionais no Brasil junto com a Constituição Federal de 1988, o deficiente passou a ser protegido pela sociedade, sendo antes pela caridade e populismo assistencial. (SANTOS, 2008).

A Convenção Internacional nº 159, publicada em 1983, referente à tomada de decisões que serviriam de estímulo, teve como objetivo facilitar o acesso das pessoas com deficiência, ao ensejo de trabalhos que pudessem ser desenvolvidos, de acordo com as bases nas normas da resolução da Organização das Nações Unidas ONU. (FONSECA, 2006; LORENTZ, 2006, apud RIBEIRO e CARNEIRO, 2009).

Durante a Convenção dos Direitos das Pessoas com deficiência, e resolução nº A/61/611, e Dec. Legislativo nº 186, e Dec. Presidencial nº 6494, de 25 de Agosto de 2009, e ainda aprovado pelo Brasil, uma das questões discutidas foram sobre a mudança do termo em que se tratavam os deficientes, para um novo modo de conceituar “pessoas portadoras de deficiência”, passando desde então para “pessoas com deficiência”. As contratações e inclusão das pessoas deficientes no mercado formal têm tido bons resultados segundo (CARVALHO, 2010, *apud* LEITE e LORENTZ, 2011, pg. 115.) pelo fato de que a sociedade e o governo estão mais atentos a esse assunto.

Para Santos (2008), o conceito de deficiência está envolvido aos acontecimentos sociais que passaram por longos trajetos, em diferentes épocas, e passando por vários significados, dando início com discursos religiosos até chegar ao entendimento médico moderno como patologia ou seres humanos diversificados.

O autor ainda afirma que movimentos políticos e teóricos, facilitam para que os deficientes façam uso de melhores formas de reivindicação, garantia de seus direitos e melhores oportunidades de desempenho, tanto como a proteção social pode se manifestar através de políticas de inclusão na educação e posteriormente nas organizações.

METODOLOGIA

O trabalho foi desenvolvido através de pesquisa bibliográfica, com pesquisa exploratório-descritiva, na primeira etapa foram utilizadas as seguintes palavras chaves: Psicologia, mercado de trabalho, deficiência, acolhimento, com especificação dos anos 2006 a 2017.

Foram catalogados os fichamentos das obras, com seus dados pertinentes para o desenvolvimento da pesquisa, seguindo assim os critérios de inclusão para as seleções. Dentre os critérios de inclusão estão: artigos científicos, trabalhos que discutem a experiência do deficiente em vivência na sociedade e no mercado de trabalho, resultados de pesquisas apontavam inovações no mercado de trabalho em benefício do deficiente, e estudos que se encaixavam no corte temporal pré-estabelecido entre 2006 a 2017.

Dentre os critérios de exclusão estão: textos que não traziam o assunto sobre a questão pesquisada, e obras que traziam resultados repetidos foram considerados como saturados, dando assim o encerramento nesta etapa, pela procura dos artigos e textos, dando continuidade aos recortes e ligações entre as ideias dos autores.

No levantamento de dados foram encontrados no total 15.700 artigos relacionados às palavras chaves descritos para se obter os trabalhos para leitura e pesquisa bibliográfica, sendo selecionados 60 para leitura e somente 40 foram utilizados para desenvolvimento do trabalho.

CONCEITO DE DEFICIÊNCIA, INCLUSÃO E INTEGRAÇÃO.

Ao iniciarmos nossa pesquisa observamos a necessidade de se esclarecer o conceito de deficiência pela legislação, conceito e diferença entre Inclusão e Integração para melhor compreensão durante o desenvolvimento do trabalho.

Para Longone (2016), inclusão é um poder que está na sociedade, em mudar para receber, compreender, respeitar e atender às necessidades de todos que vivem na sociedade. Quando uma sociedade é inclusiva não importa de qual classe social, condição econômica, gênero, origem, etnia, educação ou religião ela está inserida, ou as diferenças quanto sua aparência estética ou funcional, sua orientação sexual, sua “limitação” sensorial, mental, física ou de qualquer outra natureza, etc.

Já Pires (2012), explica que Integração significa corrente, “tornar inteiro”, e que para a sociologia esse termo é usado ainda para identificar o conjunto de processos de constituição de uma sociedade a partir da combinação de seus elementos, sejam elas pessoas, organizações ou instituições. Essa combinação nunca se dá por acabada, podendo qualquer sociedade desfalecer por separação das partes que a compõe. O autor ainda afirma que o modelo da integração é o suporte na busca pela “normalização”, rejeita a questão da diferença, aceita exceções, uma vez que é sustentada em padrões, demandas e circunstâncias.

O Art. 2º da Lei Brasileira de Nº 13.146, de 6 de julho de 2015, considera-se pessoa com deficiência aquela que tem impedimento de longo prazo de natureza física, mental, intelectual

ou sensorial, o qual, em interação com uma ou mais barreiras, pode obstruir sua participação plena e efetiva na sociedade em igualdade de condições com as demais pessoas.

De acordo com Dota (2015), na Idade Antiga e Idade Média, as pessoas deficientes não deveriam viver, assim entendia a sociedade que elas não serviriam para trabalhar, e nem mesmo ajudariam no desenvolvimento de uma comunidade. E com o aparecimento do cristianismo, alastrou a ideia de que a deficiência era um castigo devido aos pecados de seus pais ou estavam possuídos por espíritos maus, sendo assim as pessoas eram retiradas das cidades e impedidas de voltarem aos seus lares de origem.

As Convenções sobre os direitos da PCD trouxeram para a nossa realidade compreensão, mudanças, repensar na facilidade de acesso, e que devemos discutir as maneiras de lidar com o trabalhador deficiente, tanto como contribuindo para que seja mais bem observado seu local de trabalho, estado físico, grupal e educacional. Ainda em concordância como os autores que o preconceito em contratar PCD, similarmente está no fato de que herdamos conceitos de uma história de total exclusão do deficiente, sendo significativo que as empresas se atentem melhor aos direitos Constitucionais do trabalhador deficiente de forma a fazer com que as empresas sejam de fácil adaptação ao trabalhador, e não que o trabalhador somente tenha que se adaptar a empresa. (ARAÚJO e FERRAZ 2010, MARQUES e FREITAS 2010).

Posteriormente a I Guerra mundial, iniciaram-se as exigências as vagas de emprego para os soldados antigos e feridos na guerra, e quem não as cumprisse era penalizado, depois passou a incluir pessoas que sofreram lesões no emprego, e conseqüentemente a II Guerra o Reino Unido, Holanda, Irlanda, Bélgica, Grécia, e Espanha seguiram o projeto de cotas, inserindo vários tipos de deficientes no trabalho (METTS, 2000, apud SIMONELLI e CAMAROTTO, 2011,).

Para que os laços da PCD com o mercado de trabalho fosse regularizado, ocorreram quatro etapas: exclusão - quando ainda se pensava que o deficiente não podia trabalhar por serem incapazes; separação - eram internados e tinham que trabalhar e receber um pagamento insignificante; integração - a empresa já tem um compromisso com o trabalhador deficiente, porém sem haver adaptações adequadas ao deficiente na empresa; e por último a inclusão – o deficiente e a empresa são considerados como tendo ambos que se preparar para que um atenda a necessidade do outro, em seu ambiente de trabalho. (SASSAKI, 1999, apud SIMONELLI e CAMAROTO, 2011).

PRINCIPAIS DIFERENÇAS	
INCLUSÃO	INTEGRAÇÃO
Inserção total e incondicional (crianças com deficiência não precisam “se preparar” para ir à escola regular).	Inserção parcial e condicional (crianças “se preparam” em escolas ou classes especiais para estar em escolas ou classes regulares)
Exige rupturas nos sistemas	Pede concessões aos sistemas
Mudanças que beneficiam toda e qualquer pessoa (não se sabe quem “ganha” mais; todas ganham).	Mudanças visando prioritariamente a pessoas com deficiência (consolida a ideia de que elas “ganham” mais)
Exige transformações profundas	Contenta-se com transformações superficiais
Sociedade se adapta para atender às necessidades das pessoas com deficiência e, com isso, se torna mais atenta às necessidades de todos.	Pessoas com deficiência se adaptam às necessidades dos modelos que já existem na sociedade, que faz apenas ajustes.
Defende o direito de todas as pessoas, com e sem deficiência.	Defende o direito de pessoas com deficiência
Traz para dentro dos sistemas os grupos de “excluídos” e, paralelamente, transforma esses sistemas para que se torne de qualidade para todos.	Inserem nos sistemas os grupos de “excluídos que provarem estar aptos” (sob este aspecto, as cotas podem ser questionadas como promotoras da inclusão).
O adjetivo inclusivo é usado quando se busca qualidade para todas as pessoas com e sem deficiência (escola inclusiva, trabalho inclusivo, lazer inclusivo etc).	O adjetivo integrador é usado quando se busca qualidade nas estruturas que atendem apenas as pessoas com deficiência consideradas aptas (escola integradora, empresa integradora etc).
Valoriza a individualidade de pessoas com deficiência (pessoas com deficiência podem ou não ser bons funcionários; podem ou não ser carinhosos etc).	Como reflexo de um pensamento integrador podemos citar a tendência a tratar pessoas com deficiência como um bloco homogêneo (ex: surdos se concentram melhor; cegos são excelentes massagistas).
Não quer disfarçar as limitações, porque elas são reais.	Tende a disfarçar as limitações para aumentar a possibilidade de inserção
Não se caracteriza apenas pela presença de pessoas com e sem deficiência em um mesmo ambiente.	A presença de pessoas com e sem deficiência no mesmo ambiente tende a ser suficiente para o uso do adjetivo integrador.
A partir da certeza de que todos somos diferentes, não existem “os especiais”, “os normais”, “os excepcionais”, o que existe são pessoas com deficiência.	Incentiva pessoas com deficiência a seguir modelos, não valorizando, por exemplo, outras formas de comunicação como a Libras. Seríamos um bloco majoritário e homogêneo de pessoas sem deficiência rodeada pelas que apresentam diferenças.

*Este quadro de diferenças foi desenvolvido pela **Escola de Gente (2002)**, com informações do livro *Você é Gente*, de Claudia Werneck, (WVA, editora).

Santos (2008) traz a mesma afirmação que por vários anos, no ocidente, as pessoas tinham em mente que, as marcas que existiam nos corpos e as suas diferenças, não deixavam dúvidas de que eram deixadas por entidades, tanto em forma de castigo ou um presente divino.

Quando se deu o início da narrativa biomédica, que passou a explicar essas diferenças no corpo como patológicas, as mensagens que eram divulgadas sobre os fatores fora do

comum, por parte das religiões e que também faziam parte de uma cultura, foram se desvanecendo, tornando-se mensagens comuns. Posteriormente, com essa nova visão da sociedade, o deficiente passa então a ser tratado como pessoas autônomas para fazer escolhas e viverem onde e como quisessem. (FOUCAULT, 2001, apud SANTOS, 2008).

Com essa ação continuada, o poder biomédico conquistou lugar para esclarecer essas doenças e patologias sobre o corpo pela ciência, a deficiência passa a ser interpretado por circunstâncias clínicas como patologia. (FOUCAULT, 2001, apud SANTOS, 2008).

Até então o que está em supremacia na questão da inclusão do deficiente é o modelo biomédico, que olhava somente a incapacidade do deficiente e não se atentava às dificuldades e problemas que eles enfrentavam com o preconceito e exclusão, o que faziam com que eles encontrassem dificuldades em serem aceitos na sociedade, contudo ainda em nossa modernidade no deparamos com tais situações. (RIBEIRO et al, 2014, SIMONELLI e CAMAROTO, 2011).

A PCD NAS ORGANIZAÇÕES

A contratação e inclusão da PCD nas empresas, aparentemente são bem aceitas, porém tratadas com diferença pelos gerentes e funcionários sem deficiência. Os autores ainda salientam que segundo relato dos colaboradores deficientes, existe também na percepção deles certo descaso em serem promovidos, ou seja, esse assunto nem lhes é discutido. (IRIGARAY e VERGARA, 2011).

A participação regular do deficiente no meio social e o acesso ao trabalho, também está relacionado ao acesso aos transportes públicos adaptados para o deficiente, que inclusive são poucos, o que tem dificultado sua locomoção e inclusão no contexto laboral. Para os autores é viável que as empresas e a sociedade apresentem meios e atividades propícias para que todo indivíduo se desenvolva no ambiente de trabalho. (SIMONELLI e CAMAROTTO, 2011).

A qualificação do deficiente não basta para a inclusão segundo Pereira (2011), sendo essa a grande desculpa apontada pelas PCDs durante pesquisas, sendo também relevante que as empresas e a sociedade reflitam sobre o conceito do deficiente, tendo um propósito de mudar pensamentos preconceituosos em relação aos mesmos, pois a maior parte da exclusão se deve a falta de conhecimento.

Muito se tem a fazer para facilitar a inclusão da PCD no mercado de trabalho, entretanto já é possível notar grandes mudanças nesse sistema há alguns anos, ainda se vê a

relevância de analisar essas mudanças que foram adotadas pelas empresas em benefício e bem estar do trabalhador deficiente. (VITOR e FREITAS, 2012).

Uma questão que foi enfatizada na percepção das PCD em inclusão no mercado de trabalho é que às vezes estas preferem abrir mão de se ingressar em uma empresa, pelo fato de que elas, já têm um direito garantido, que é o Benefício Previdenciário (BPC), algumas preferem não sair de casa para trabalhar, por também correrem risco de acidente e enfrentarem maior dificuldade de locomoção. (PEREIRA e PASSERINO, 2012).

A deficiência aos olhos da sociedade tem sido uma das causas que impedem o crescimento e desenvolvimento da PCD nas empresas sobre a qual esse fato também pode contribuir para desencadear um sofrimento psicológico, lhes causando indisposição e cansaço mental, sendo essas umas das maiores queixas das PCD, ainda que o trabalho lhes venha atribuir uma conquista e satisfação, as experiências de sofrimento são maiores que o prazer. (LEÃO e SILVA, 2012).

As transformações tecnológicas para Dakazaku (2010), e organizacionais trazem sinais de benefícios para as PCD, por outro lado, fazem com que fique difícil para alguns, facilitando apenas para as PCD mais leves, dificultando a contratação para as que são deficientes mentais e fisicamente mais comprometidas, porem para Costa (2016), em tempos modernos já é possível se deparar com um sistema de inclusão que está se avançando.

As empresas estão sempre criando inovações tecnológicas em sua gestão, porém o que acontece nesse cenário é que nem sempre os colaboradores que são PCD são beneficiados, até mesmo algumas que já estão um bom tempo na empresa, porque esse avanço não os envolve, ou até mesmo não são promovidas? Tendo em vista ser um caso a ser mais bem discutido. (VITOR e FREITAS 2012).

Os maiores motivos em fazer adaptações na estrutura da empresa são pela contratação de deficientes cadeirantes, onde o deficiente auditivo não necessita de tantas mudanças na estrutura, tornando também difícil a contratação das PCD, existindo também outro obstáculo na contratação e inclusão referente a dificuldade na convivência e harmonia entre os companheiros de trabalho para com a PCD. (SILVA et al, 2010).

De acordo com pesquisa realizada por ROSA et al (2013), os resultados obtidos mostraram que no discurso dos dirigentes das empresas, o deficiente deve ser visto como pessoa normal, aparentando não saberem diferenciar a PCD de uma sem deficiência, e que todos nós de algum modo possuímos certa deficiência, e todos devem ser tratados da mesma forma. (ROSA et al, 2013).

Para Kirch e Diehl (2014), devido ao campo político e econômico e, é necessário que as empresas se preparem para enfrentar as diferenças de capacidades de trabalho de cada um, entender que não existem pessoas iguais as outras, tanto em idade, cor, sexo, postura física, ou em certas deficiências como: visão, audição e problemas mentais.

Através da inclusão, as autoras ainda salientam que, todos são beneficiados: as empresas que contratam os deficientes são vistas como sem preconceitos, a organização interna da empresa fica mais agradável, agindo com igualdade social, e criando uma melhor imagem na visão dos clientes e fornecedores, e fazendo com que os deficientes desfrutem com maior importância a vida, os fazendo capazes e autônomos. Também ressaltando que é importante o papel da liderança “a liderança é fenômeno social que ocorre nos grupos sociais, definidas como uma influencia interpessoal exercida numa situação e dirigida pelo processo de comunicação para a realização de um ou mais objetivos específicos”. (CHIAVENATO, 2002, apud KIRCH e DIEHL, 2014, pg.75).

A rotina no trabalho da PCD e os bons resultados de inclusão podem mudar a visão dos contratantes sobre os deficientes, passando a ser melhor o ambiente de convivência organizacional, dando espaço para que ocorra o desenvolvimento do colaborador deficiente, gerando assim cada vez mais pessoas com potencialidades, e empresas que não visem somente o lucro financeiro, mas também com inclusão e comprometimento. (AYDOS, 2014).

LEGISLAÇÃO E DEFICIÊNCIA

O homem passou a ter direito no trabalho após a Declaração Universal dos Direitos Humanos, aprovado pela ONU no dia 10 de Dezembro de 1948, sendo que “todo homem tem direito ao trabalho, a livre escolha de emprego, a condições justas e favoráveis de trabalho e proteção contra o desemprego”. (VELTRONE e ALMEIDA, 2010, pg.25). Em concordância com as autoras, no Brasil a Constituição Federal de 1988, declara no 7º artigo, ser “Proibida qualquer discriminação no tocante a salários e critérios de admissão do trabalhador com deficiência”, e também no artigo 37 “A lei reserva percentual dos cargos e empregos públicos para as pessoas portadoras de deficiência e definirá os critérios de sua admissão”, conforme veremos em seguida:

Conforme o Art.93 da Lei nº 8213/91, a empresa com 100 (cem) ou mais empregados está obrigada a preencher de 2% (dois por cento) a 5% (cinco por cento) dos seus cargos com beneficiários reabilitados ou pessoas portadoras de deficiência, habilitadas.

As Convenções sobre os direitos da pessoa com deficiência PCD trouxeram para a nossa realidade compreensão, mudanças, repensar na facilidade de acesso, e que devemos

discutir as maneiras de lidar com o trabalhador deficiente, tanto como contribuindo para que seja melhor observado seu local de trabalho, estado físico, grupal e educacional. (ARAÚJO e FERRAZ 2010, MARQUES e FREITAS 2010).

A inclusão da PCD no mercado de trabalho depende também que haja reconhecimento do contratante em atentar as capacidades que eles possuem, sendo o preconceito ainda uma barreira para a inclusão, sendo que algumas empresas ainda contratam PCD menos acentuadas, e as que servem melhor para produzir, não se atentando ao fato de que se têm vantagens ao contratarem a PCD, não pensando em inclusão, mas cumprir a lei. (MASSUDA, 2010, VIOLANTE e LEITE, 2011, VASCONCELOS e KRUGLIANSKANS, 2013).

Os autores elencam que as PCD necessitam lutar contra algumas elaborações, obstáculos físicos e preconceito para que possam ter êxito de inclusão no mercado laboral, onde a lei de cotas garante o acesso ao trabalho, mas não garantem a inclusão na sociedade e no mercado de trabalho, essa inclusão depende da sociedade em geral.

ASPECTOS EMOCIONAIS

Os sentimentos que as PCD ou não, demonstram pelo trabalho também estão relacionados às situações de trabalho, ao sustento no lar, atividades constantes e deveres, onde algumas dão sentido ao trabalho apenas como um meio de sobrevivência, outras ainda apontam que por estarem ativas na empresa há mais de seis anos tem um ritmo de atividade repetitivo e cansativo mentalmente, por não mudarem de cargo e fazerem sempre as mesmas atividades. (TETTE et al, 2014).

O trabalho tem uma grande relevância na vida das PCD, tanto na vida material como sentimental, se sentem indispensáveis, valorizadas, capacitadas, e entendendo que realizar suas atividades dentro de uma empresa, mesmo como pessoas deficientes, é mais um motivo para que a sociedade lhes valorize cada vez mais e lhes atribua respeito e confiança. (LIMA, et al, 2013; COELHO e MANCINI, 2014).

O que mobiliza a inserção do deficiente no mercado de trabalho é a luta contra a discriminação e o preconceito, porém quando se trata de uma transformação no modo afetivo como as pessoas tratam as outras, costumes e tarefas que já estão impostas há tempos, essa mobilização de inclusão se torna árdua, e sobre essas mudanças os autores ainda comentam:

Nessa perspectiva percebe-se a possibilidade de interpretar a diversidade no ambiente de trabalho com uma oportunidade da organização em repensar seu posicionamento em relação à referida temática de inclusão de pessoas com deficiência, propiciando condições favoráveis para a adoção de ações que facultem a incorporação de políticas sociais. (ARAÚJO, et al, 2014 p.2).

Com tal compreensão dos autores também podemos analisar o Instituto ETHOS Empresas e Responsabilidade Social, afirmando que as empresas estão entre os principais promotores de oportunidade de trabalho e de realização profissional. Por outro lado existem dados expressivos da permanência de praticas discriminatórios no âmbito das relações de trabalho no Brasil. Exatamente porque oferecem às oportunidades, as empresas estão sujeitas a serem protagonistas de situações de discriminação. (ETHOS, 2000).

Para Melo et al (2013), a inclusão do deficiente no mercado de trabalho não está apenas em adaptar a empresa para recebê-los ou admiti-los para cumprirem a lei, mas também em questões de preconceito de uma cultura em que vivemos que vem seguindo uma história onde os deficientes viviam isolados da cidade, não tendo nem se quer o direito de viver com suas famílias, sendo consideradas incapazes de aprender e se desenvolver.

A construção subjetiva para desenvolvimento do corpo do deficiente que não nasceu com deficiência pode levar certo tempo, até se adaptar, levando também em conta o amparo familiar e auxílio profissional, entendendo também que a falta de uma perna, deficiência na altura ou visual são mais fáceis de superar do que a exclusão da sociedade, exclusão essa que também pode despertar no deficiente sentimento de rejeição. (FERNANDES, 2013).

Todavia, pessoas que ao serem vistas com qualquer tipo de diferença na formação de seu corpo chamava a atenção da sociedade, causando admiração e diversidade social, eram tratadas como se não fizessem parte daquele meio. (FOUCAULT, 2001, apud SANTOS, 2008). Portanto as pessoas diferentes e enfermas eram separadas da sociedade, isso se dava pela orientação dos médicos, “o mecanismo da exclusão era o mecanismo do exílio, da purificação do espaço urbano. Medicalizar alguém era manda-lo para fora e, por conseguinte purificar os outros. A medicina era uma medicina da exclusão”. Sendo assim as diferenças presente no corpo, classificadas com deficiência ou não, são sentimentos de multiplicidade humana. (FOUCAULT, 1986, pg.88).

Para Dota (2015), é importante trabalhar no desenvolvimento da independência com a PCD, como por exemplo, a sustentabilidade, um conceito conhecido como ideias e ações que preservam o nosso meio ambiente, adquirindo assim uma profissão, aprendizado e capacitação, fazendo com que produzam sua própria mercadoria e ganhem sua renda sendo dono do seu próprio negócio, sendo indispensável o acompanhamento intelectual por pessoas qualificadas para instrui-los. (DOTA, 2015).

Levando em consideração a afirmação da autora é relevante pensar que se o deficiente tem suas capacidades de prestar seu serviço em empresas privadas, podemos refletir

o quanto a PCD almeja ser proprietário de seu próprio negócio, e o bem estar físico e emocional que isso pode trazer em sua vida com tal realização e conquista.

A PSICOLOGIA E A INCLUSÃO

A psicologia enfrenta uma barreira na atuação no campo do trabalho em duas circunstâncias: da complexidade em admitir um PCD, e o sentimento de inferioridade das PCD, por serem constantemente cobrados, tanto pelo ensino como pelas atividades e treinamentos. Entretanto o psicólogo organizacional e do trabalho precisa procurar entender e ouvir os dois lados, e após constatar o que causa tais desconfortos em ambas as partes, irá então trabalhar em atividades para que todos, empresa e colaboradores, alcancem estado de prazer. (FERNANDES, 2012).

Ao recrutar, treinar ou promover seus funcionários as empresas estão atendendo as necessidades próprias de seus negócios. Mas ao mesmo tempo, estão cumprindo parte indispensável de seu papel social, oferecendo novas vagas ou desenvolvendo profissionalmente seus funcionários. As empresas podem, nesses processos, adotar uma postura consciente de promoção da diversidade ou omitir-se diante dos preconceitos e desigualdades existentes na sociedade, acabando por reproduzi-los internamente. (ETHOS, 2000).

Olhando para o contexto empresarial, o psicólogo organizacional e do trabalho que atua nos recursos humanos dentro das empresas, cabe a ele pensar junto aos gestores, a importância da contratação de pessoas com deficiência nas organizações, transmitindo assim um olhar positivo da empresa para com a sociedade, sem preconceito e aberta às novas oportunidades de desenvolvimento dos colaboradores deficientes, que desejam adquirir e apresentar novas experiências. (CAMARGO, et al, 2017).

Para Camargo (2015), o psicólogo é o profissional mais preparado para trabalhar com ações de acolhimento, inclusão, desenvolvimento, avaliação, capacitação, enfim, de gestão da PCD no mercado laboral; não só por ter uma graduação, mas pela psicologia ser reconhecida como ciência e profissão, na qual está relacionada à área da saúde e comprometida com a boa qualidade de vida das pessoas. É indispensável ao psicólogo realizar seu trabalho nas organizações com equipes multiprofissionais e interdisciplinares, ressaltando que o mesmo possui uma responsabilidade ética e científica com o desenvolvimento do sujeito e sua inclusão em lugares públicos onde seus direitos são violados. (CAMARGO, 2015).

No que tange ao papel do psicólogo organizacional e do trabalho apresentamos aqui uma pequena informação, porem relevante para um melhor conhecimento de atuação desse profissional na empresa:

Atua individualmente ou em equipe multiprofissional, onde quer que se deem as relações de trabalho nas organizações sociais formais ou informais, visando a aplicação do conhecimento da psicologia para a compreensão, intervenção e desenvolvimento das relações e dos processos intra e interpessoais, intra e intergrupais e suas articulações com as dimensões política, econômica, social e cultural. (CFP, 1992, pg.3).

Analisando essas informações podemos então, olhar para esse contexto do papel do psicólogo do trabalho, pensar em que é cabível a ele olhar para a forma de como o deficiente percebe sua inclusão na empresa, pensando ainda em seu bem estar, físico e emocional, dando a ele uma atenção diferenciada, conhecendo também seu contexto familiar, sua trajetória de vida, como ele está inserido na sociedade, tanto como suas satisfações relacionadas às funções que exerce na empresa, salário, moradia e realização profissional.

É papel do psicólogo organizacional e do trabalho, ter conhecimento dos direitos e deveres do deficiente, sendo o deficiente um colaborador da empresa ele também tem seu deveres a cumprir, como: horários, executar suas atividades, ter responsabilidade e compromisso com a empresa.

Para Camargo (2017), o psicólogo organizacional e do trabalho deve se posicionar como agente de planejamento e execução das ações que, nos contextos de sua atuação, provoquem a promoção da inclusão das pessoas com deficiência. Pensando para além da Lei de Cotas, este profissional deve ter ciência da importância do trabalho para a vida e desenvolvimento de qualquer individuo, tendo ele o dever de ajudar no desenvolvimento econômico da sociedade, das políticas publicas e desenvolvimento social.

O Psicólogo Organizacional e do trabalho pode pensar na inclusão da PCD, como um direito fornecido ao cidadão, e que é dever do psicólogo estar baseado no Código de Ética da psicologia, sendo responsável e ético em cumprir o que nele está declarado, levando em consideração os sentimentos e percepção do deficiente ou não dentro de uma organização, respeitando seus princípios e valores constituídos:

O psicólogo trabalhará visando promover a saúde e a qualidade de vida das pessoas e das coletividades e contribuirá para a eliminação de quaisquer formas de negligência, discriminação, exploração, violência, crueldade e opressão. (CÓDIGO DE ÉTICA DO PSICÓLOGO. 2014).

É compreendido que dentro das organizações existem diversidades de profissionais, que fazem parte do bom funcionamento da empresa, e cabe aos psicólogos cada vez mais estar se capacitando para acolher, ouvir, entender suas angustias, e ajudar nas dificuldades da

PCD, atento a suas opiniões, subjetividades, necessidades, ainda como ter conhecimento de que seu ambiente de trabalho está propício ou não a seu acesso.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Foram então percorridos os caminhos para essa pesquisa, baseados nas leis que amparam o deficiente, dando preferência a artigos, revistas e textos que indicavam mudanças na empresa na questão do acolhimento do deficiente, tanto quanto o investimento na capacitação da PCD, para que assim se sentissem reconhecidos em suas habilidades, dando-lhes oportunidade de desenvolvimento.

Considerando o objetivo deste trabalho, que demandaria obter conhecimento de como acontece o acolhimento do deficiente no mercado de trabalho, emergindo ainda a percepção dos mesmos sobre essa questão, tanto como o papel do psicólogo e sua contribuição nesse contexto.

Outro fator importante na percepção da PCD, é que para que a inclusão ocorra se faz necessário um trabalho coletivo da sociedade, o envolvimento das famílias nesse processo, a capacitação profissional do deficiente, o governo investir com mais primazia na educação e informação sobre o conceito de deficiência, e que a inclusão trás benefícios para suas vidas tanto emocional como financeiramente.

Especificamente acerca destes estudos, é percebido que, este é um assunto importante a ser discutido, onde me ponho a não concordar com a perda desses benefícios ao serem contratados pela empresa, uma vez que o este é dado por direito conquistado e adquirido, pelo fato da deficiência e direito de igualdade, onde o trabalho formal não fara com que essa deficiência desapareça, então porque retirar o benefício?

A pesquisa bibliográfica também aponta o fato relevante de que, mesmo com tanto despreparo das empresas no Brasil para acolher o deficiente, ainda existem empresas que contratam PCD não apenas para cumprir a lei de cotas, mas por respeito e valorizar o deficiente com direito de igualdade, e oportunidade de desenvolvimento, tanto como investem em treinamento dos funcionários para ajudar no trabalho, dando-lhes melhor suporte ao deficiente dentro da empresa.

Esta pesquisa não vem redigir considerações conclusivas, por razões que nos levam a compreender na percepção da PCD, que ainda existem obstáculos na inclusão do deficiente no mercado de trabalho, obstáculos esses que não estão relacionados somente a um fator, mas que estão incluídos a necessidade de melhores discussões, atenção e estudos mais aprofundados. Os resultados desse estudo sugerem que as percepções da PCD, mediante a

inclusão, também estão relacionadas, ao cumprimento das leis, onde a lei de cotas garante o acesso ao trabalho, mas não garante a inclusão na sociedade e no mercado de trabalho.

Entretanto a lei de cotas contribui a favor da PCD em pontos positivos e negativos, pois a lei é uma porta aberta para o desenvolvimento e entrada no mercado de trabalho, porém a retirada do auxílio ao serem contratadas, é um dos motivos pela qual a família e a PCD optam por não se ingressarem na empresa, por questão de que a PCD em suas casas estão mais seguras, evitando o perigo de enfrentamento aos transportes coletivos inadequados para o acesso, e às vezes ao preconceito e falta de compreensão da sociedade.

Pensando assim é possível, é claro que com barreiras, promover junto às empresas esclarecimentos da importância de oportunidade ao deficiente mostrar e desenvolver suas habilidades, ainda que isto traga custos para empresa, mas pensando no lado humanizado de se fazer inclusão, não olhando apenas para o lado de redução de impostos e cumprimento das leis, compreendendo assim que é um caminho árduo para as empresas, porém gratificante.

Quanto aos profissionais de psicologia, compreendemos que, cabe a ele como psicólogo organizacional e do trabalho, trabalhar junto às organizações, procurando desconstruir a imagem do deficiente como incapacitado, desvalorizado, ou até mesmo entendidos como pessoas que irão gerar gastos financeiros para a empresa.

O papel do psicólogo organizacional e do trabalho pode contribuir a se direcionar um novo conceito sobre o deficiente para os gestores, apresentando que existem possibilidades em que o deficiente pode ser produtivo, criativo, desenvolver cada vez mais suas habilidades, e que quando lhes são abertas as oportunidades, podem se tornar profissionais mais qualificados.

Avaliamos que, é relevante pensar que o psicólogo organizacional e do trabalho, pode usar de estratégias e técnicas, para que ocorra a inclusão, mediante temas que fazem com que os gestores e colaboradores reflitam em uma melhor forma de acolher a PCD, trazendo aos seus conhecimentos o conceito de deficiência, esclarecendo que é possível trazer benefícios para a empresa, desenvolvimento humano entre os colaboradores, e para o deficiente, ao acolher com igualdade e sem preconceito esse público.

Foi possível concluir que embora o Brasil ainda tenha uma deficiência muito grande em questão do preconceito, é sabido que grande parte das contratações para o mercado de trabalho e inclusão da PCD tem ocorrido nos últimos sete anos de forma justa e bem aceitável pelas maiorias das empresas.

Cada vez mais há mudança na maneira de olhar, aceitar e entender as necessidades da PCD, embora ainda exista o preconceito, estamos andando, ainda que a passos lentos,

porém, para melhores avanços na inclusão do deficiente, tanto como é possível perceber que essas pessoas também procuram cada vez mais se capacitar profissionalmente.

Assim fica claro para essa pesquisa, que, para haver inclusão da PCD, é necessário que ela aconteça no viés da educação nas organizações, sociedade, família, os gestores enfim, e que todos abracem essa causa, pois a inclusão não depende somente da Lei de Cotas, é papel de todos nós que ela aconteça de forma humanizada.

Entretanto é compreendido que este estudo permite que se amplie a compreensão acadêmica e profissional sobre o tema, promovendo ao leitor argumentos e estimulando-o a ajudar a sociedade a se conscientizar sobre o problema que o deficiente enfrenta em meio ao descaso de inclusão que às vezes os mesmos se deparam.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ARAÚJO, Silva Barbosa Alice Elizabeth, FERRAZ, Basto Fernando. **O conceito de pessoa com deficiência e seu impacto nas ações afirmativas brasileiras no mercado de trabalho.** Encontro Nacional do CONPEDI, Fortaleza, 2010. www.repositorio.ufc.br/handle/riufc/541. Acesso 22/11/2016.

ARAÚJO, Mariana Delgado Monteiro, THEIS Vanessa, SCHREIBER Dusan. **Inclusão de Pessoas com Deficiência como um Processo de Inovação Organizacional.** Rio de Janeiro, 2014. <http://www.anpad.org.br/admin/pdf/GCT25.pdf>. Acesso 02/09/2016.

AYDOS, Valéria. **Deficiência trabalho e políticas públicas.** Reunião brasileira de Antropologia, Natal/RN, 2014. www.29rba.abant.org.br. Acesso 02/09/2016.

BRASIL. **Atribuições Profissionais do Psicólogo no Brasil Contribuição do Conselho Federal de Psicologia ao Ministério do Trabalho para integrar o catálogo brasileiro de ocupações** – enviada em 17 de outubro de 1992. https://site.cfp.org.br/wp-content/uploads/2008/08/atr_prof_psicologo.pdf. Acesso 08/04/2018.

BRASIL. **Relação Anual de Informações Sociais.** Disponível: www.rais.gov.br/sitio/index. Acesso em: 22/11/2016.

BRASIL. **Constituição Federal.** Disponível: www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/18213.cons.htm. Acesso em: 22/11/2016.

BRASIL. **Declaração de Salamanca e enquadramento da ação na área das necessidades educativas especiais.** disponível: redeinclusao.web.ua.pt/docstation/comdocstation/19/fl9pdf. acesso: 22/11/2016.

BRASIL. **Instituto ETHOS,** 2000. disponível em: <https://www3.ethos.org.br/.../como-as-empresas-podem-e-devem-valoriz>. <https://www3.ethos.org.br/.../como-as-empresas-podem-e-devem-valoriz>. Acesso em: 23/11/2016.

BRASIL, <http://www.brasil.gov.br/economia-e-emprego/2016>. Acesso 02/04/2018.

BRASIL, http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/113146.htm. Acesso 08/04/2018.

BRASIL, **Código de ética**. <http://site.cfp.org.br/wp-content/uploads/2012/ódi07/Cgo-de-Ética.pdf>. Acesso 08/04/2018.

BRASIL.http://www.trtsp.jus.br/geral/tribunal2/LEGIS/CLT/OIT/OIT_159. Acesso 08/04/2018.

BRASIL. www.planalto.gov.br/.../artigo-93-da-lei-n-8213-de-24-de-julho-de-1991. Acesso 08/04/2018.

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**. Mimesis, Bauru, v. 35, n. 2, p. 201-222, 2014.<https://secure.usc.br>. acesso 04/05/2018.

CAMARGO, Mario Lazaro; JUNIOR, Edward Goulart; LEITE, Lucia Pereira. **O Psicólogo e a Inclusão de Pessoas com Deficiência no Trabalho**. Psicologia: Ciência e Profissão, 2017. Disponível em www.scielo.br/pcp. Acesso, 08/10/2017.

COELHO, Cecília Martins. MANCINI, Marisa Cotta. SAMPAIO, Rosana Ferreira. **Trabalhadores com deficiência: vivências de prazer e sofrimento**. Psicologia e sociedade, 26, 2014. www.scielo.br/scielo.php. Acesso 02/09/2016.

COSTA, Bráulio Caio Ferreira. **Perfil dos servidores com deficiência da unidade federal do Rio Grande do Norte**. Universidade federal do Rio Grande do Norte, 2016. <https://repositorio.ufrn.br/>. Acesso 08/04/2017.

DAKUZAKU, Yoneco Regina. **Mudanças tecnológicas e organizacionais e a inserção da pessoa com deficiência no mercado de trabalho**. Cad. Ter. Ocup. UFSCar, v.5,n.1. 2010. www.cadernosdeterapiaocupacional.ufscar.br. Acesso 08/04/2017.

DOTA, Fernanda Piovesan. **Inclusão da pessoa com deficiência intelectual no mercado de trabalho: Avaliação de um programa de capacitação profissional**. Faculdade de Ciências, Bauru, 2015. <https://alsafi.ead.unesp.br>. Acesso 08/04/2016.

FERNANDEZ, Alzira Buse. **Deficiência e trabalho: uma experiência de estagio em psicologia organizacional e do trabalho**. Cadernos de pós-graduação em distúrbios do desenvolvimento, v.12, n.1, 2012. up.mackenzie.br/.../Artigo_2. Acesso 02/09/2016.

FERNANDEZ, Alzira Buse. **A dimensão subjetiva da deficiência na vida no trabalho**. Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, 2013. <https://tede2.pucsp.br/handle/handle/16091>. Acesso 21/09/2016.

FOUCAULT, Michel. **Microfísica do poder**. Rio de Janeiro: Graal, 1986. https://www.nodo50.org/insurgentes/.../A_Microfísica_do_Poder_-_Michel_Foucault.p... Acesso 04/09/2016.

FREITAS, Maria Nivalda Carvalho, MARQUES, Antônio Luiz. **Inserção de pessoas com deficiência em organizações brasileiras: um estudo com empresas socialmente**

responsáveis. Rev. Elet. de gestão organizacional, 2010. https://www.ufsj.edu.br/portal2-repositorio/File/incluir/artigo_3.pdf. Acesso 21/09/2016.

GODOY, Arilda Schmidt. **Pesquisa Qualitativa Tipos Fundamentais.** Mai/jun 1995. São Paulo, revista de administração de empresas.

KIRCH, Lidiane. DIEHL, Liciane. **Inclusão de pessoas com deficiência a partir da percepção dos líderes de uma empresa do ramo alimentício.** Estudo e Debate, Lajeado, v.21. disponível: www.univates.br/revistas/index.php/estudoedebate/article/viewFile/.../593. Acesso 21/09/2016.

IRYGARAI, Reis Arthur Hélio. VERGARA, Constant Sylvia. **O tempo como dimensão de pesquisa sobre uma política de diversidade e relações de trabalho.** Cad. EBAPE. BR. V.9, n.4, 2011. bibliotecadigital.fgv.br. Irigaray. Acesso 08/04/2017.

LEÃO, Marluce Auxiliadora Boregs Glaus. SILVA, Ludimila Santos. **Vivências de trabalhadores com deficiência: uma análise a luz da psicodinâmica do trabalho.** Ver. Bras. Saúde Ocup. São Paulo 37, 2012. www.scielo.br/scielo.php. Acesso 02/09/2016.

LEITE, Vieira Priscilla. LORENTZ, Nacur Cacilda. **Inclusão de pessoas com síndrome de Down no mercado de trabalho.** Inc. Soc. Brasília, DF, v.5, n.1, 2011. revista.ibict.br/inclusao/article/viewFile/1672/1878. Acesso, 02/09/2016.

LIMA, Michelle Pinto. TAVARES, Nathalia Vasconcelos. BRITO, Mozar José. CAPELLE, Mônica Carvalho Alves. **O sentido do trabalho para pessoas com deficiência.** Ram. Rev. Adm. Maceknzie, v. 1, n.2, 2013. www.scielo.br/scielo.php. Acesso 02/09/2016.

LONGONE, Erika. **Más o que é incluir?** 2016. vidamaislivre.com.br/colunas/mas-o-que-e-incluir/. Acesso 08/04/2017.

MASSUDA, Erica. **Inclusão social: direito da pessoa com deficiência ao mercado de trabalho.** Faculdades integradas Antônio Eufrásio de Toledo, Presidente Prudente-S.P. 2010. <http://www.cress-ac.org.br>. Acesso 22/11/2016.

MELO, Fernanda Augusta Oliveira. KENUPP, Rebeca. MOUTINHO, Jaqueline. **As ações afirmativas no processo de inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho globalizado.** XSEGT-Simpósio de excelência em gestão e tecnologia, 2013. <https://www.aedb.br/seget/arquivos/artigos>. Acesso 02/09/2016.

PASSERINO, Liliana Mariana. PEREIRA, Ana Cristina Cypriano. **Um estudo sobre o perfil dos empregados com deficiência em uma organização.** Ver. Bras. Ed. Esp., Marília, v.18, n.2. 2012. www.scielo.br/scielo.php. Acesso 01/09/2016.

PASSERINO, Liliana Mariana. PEREIRA, Ana Cristina Cypriano. **Educação, inclusão e trabalho: um debate necessário.** Educação e realidade. Porto Alegre, v.39, n.3, 2014. seer.ufrgs.br/index. Acesso 02/09/2016.

PEREIRA, Ana Cristina Cypriano. **Inclusão de pessoas com deficiência no trabalho e o movimento da cultura organizacional: análise multifacetada de uma organização.** Univ.

Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, BR-RS, 2011. <https://www.lume.ufrgs.br> > ... > Ciências Humanas > Educação. Acesso 08/04/2017.

PEREZ, Silva Vanessa. **Pessoas com deficiência: pessoa incapaz? Um estudo a cerca do estereótipo e do papel das pessoas com deficiência nas organizações.** Cad. EBAP. BR. v.10, n.4. 2012. bibliotecadigital.fgv.br acesso 02/09/2016.

PIRES, Rui Pena. **O problema da integração.** Sociologia, Revista da Faculdade de Letras, 2012. Instituto Universitário de Lisboa. <http://ler.letras.up.pt/uploads/ficheiros>. Acesso 08/04/2017.

RIBEIRO, Antônio Marco, CARNEIRO, Ricardo. **A inclusão indesejada: As empresas Brasileiras face á lei de cotas para pessoas com deficiência no mercado de trabalho.** Salvador, julho/setembro 2009. Disponível www.scielo.br/scielo. Acesso 02/09/2016.

RIBEIRO, Aline Pereira. BATISTA, Dirceu Fernandes. PRADO, José Marcos. VIEIRA, Kênia Eliber. CARVALHO, Regiane Luz. **Cenário da inserção de pessoas com deficiência no mercado de trabalho: revisão sistemática.** Rev. Univ. Vale do Rio Verde, v.12, n.2, 2014. periodicos.unincor.br/index.php/revistaunincor/article/view/1441. Acesso 17/09/2016.

ROSA, Marina Estela Almeida. SANTOS, Jose Vitor Palhares. SOUZA, Ana Augusta Almeida. SANTOS, Thiago Lima Bahia. PRADO, Agda Silva. **Empresa inclusiva? Uma análise comparativa dos discursos de dirigentes e trabalhadores com deficiência de uma empresa cooperativa.** XXXVII Encontro da ANPAD, Rio de Janeiro, 2013. <http://www.anpad.org.br>. Acesso 04/09/2016.

SANTOS, Wederson Rufino. **Pessoas com deficiência: Nossa maior minoria.** Rio de Janeiro, junho 2008. Disponível www.scielo.br/scielo. Acesso 17/09/2016.

SILVA, Andressa Hennig Silva. ALVES, Juliano Nunes. RIBAS, Fabio Teodoro Tolfo. SANTOS, Camila Eveline Correa. **Homem um ser social? Os desafios na inserção de portadores de deficiência no mercado de trabalho.** XIII SEMEAD, Seminário em administração, ISSN 2177-3866, 2010. <http://sistema.semead.com.br>. Acesso 02/09/2016.

SIMONELLI, Paula Ângela, CAMAROTTO, Alberto João. **Análise de atividades para inclusão de pessoas com deficiência no trabalho: uma proposta de modelo.** Gest. Prod. São Carlos, v.18, n.1, 2011. www.scielo.br/scielo.php. Acesso 02/09/2016.

SIMONELLI, Paula Ângela, CAMAROTTO, Alberto João. **As políticas brasileiras e internacionais de incentivo ao trabalho de pessoas com deficiência: uma reflexão.** Gest. Prod. São Carlos, v.19, n.3, 2011. www.scielo.br/scielo.php. Acesso 02/09/2016.

TETTE, Raissa Pedrosa Gomes. FREITAS, Maria Nivalda de Carvalho. OLIVEIRA, Marcos Santos. **Relações entre significado do trabalho e percepção de suporte para pessoas com deficiência em organizações brasileiras.** Estudos de psicologia, 19(3)Universidade Federal São João Del-Rei, 2014. www.scielo.br/scielo.php. Acesso 02/09/2016.

TOUDRÁ, Rosé Colom, MARQUE, Cecília Berni, BRUNELLO, Maria Inês Britto. **Desafios para a inclusão no mercado de trabalho de pessoas com deficiência intelectual:**

experiências em construção. São Paulo, maio/ago. 2010. Disponível www.scielo.br/scielo. Acesso 02/09/2016.

VASCONCELLOS, Eduardo Pinheiro Gondim. KRUGLIANSKAS, Gil (in memóiriam). **Incluindo pessoas com deficiência na empresa: estudo de caso de uma multinacional brasileira.** R. Adm. São Paulo, v.48.n.3, 2013. www.scielo.br/pdf/rausp/v48n3/13.pdf, acesso 02/09/2016.

VELTRONE, Aparecida Aline. ALMEIDA, Amélia Maria. **Perfil da pessoa com deficiência no mercado de trabalho na cidade de São Carlos-S.P.** Rev. Educ. Espec., Santa Maria, 2010. <https://periodicos.ufsm.br/educacaoespecial>, 2010. Acesso 02/09/2016.

VIOLANTE, Rodrigues Rômulo, LEITE, Pereira Lúcia. **A empregabilidade das pessoas com deficiência: uma análise da inclusão social no mercado de trabalho do município de Baúru, S.P.** Cader. de Psicologia social do trabalho, v.14, n.1. 2011. <https://www.revistas.usp.br>. Acesso 02/09/2016.

VITOR, Maria Regina Carmo Ávila. FREITAS, Maria Nivalda Carvalho. **Valores Organizacionais e Concepções de Deficiência: A Percepção de Pessoas Incluídas.** Psicologia ciência e profissão 32, 2012. www.scielo.br/scielo.php. Acesso 02/09/2016.