



Panorama da Produção Brasileira sobre Inserção de Pessoas com Deficiência no Trabalho: Desafios à Efetiva Inclusão

Panorama of the Brazilian Production on the Insertion of People with Disabilities at Work: Challenges to Effective Inclusion

Juliana Werneck-Souza¹, Mário César Ferreira², Kelma Jaqueline Soares³

Resumo

Passados 25 da “lei de cotas” para Pessoas com Deficiência (PcD) nas empresas brasileiras com mais de 100 funcionários, o que se sabe sobre a inserção desse grupo no mercado de trabalho? Realizou-se estudo de caráter bibliométrico a fim de formar um panorama da publicação empírica brasileira entre 2005 e 2016, por meio da busca em bases de dados com os marcadores “deficiência” e “trabalho”. Avaliando amostra de 115 artigos empíricos, verificou-se que, apesar de crescente, a produção sobre o tema ainda é incipiente e concentrada em alguns centros urbanos; que coexistem concepções diferenciadas sobre deficiência, que impactam nas relações sociais e nas práticas organizacionais, ainda imaturas e distanciadas de um patamar efetivamente inclusivo. Observa-se um quadro profissional e socioeconômico desvantajoso das PcD, em relação às pessoas sem deficiência (PsD). Por fim propõem-se sugestões para uma agenda de pesquisa na área.

Palavras-chave: Deficiência. Mercado de trabalho. Inclusão. Pessoas com deficiência. Revisão bibliométrica.

Abstract

After 25 years of the “quota law” for people with disabilities in Brazilian companies with more than 100 employees, what is known about the insertion of this group in the labor market? A bibliometric study was carried out in order to form a panorama of Brazilian empirical publications between 2005 and 2016, from the search in databases with the markers of “disability” and “work”. After evaluating a sample of 115 empirical papers, we verified that the production on the subject is still incipient and concentrated in some urban centers, even though it has been increasing. In addition, different conceptions of disability coexist, which impacts social relations and organizational practices that are still immature and far away from a real inclusive level. It is possible to observe a disadvantaged socioeconomic and occupational status of people with disabilities when compared to people without disabilities. Finally, suggestions are proposed for a research agenda in the area.

Keywords: Disability. Labor market. Inclusion. People with disabilities. Bibliometric review.

¹ Universidade de Brasília, Brasília, Brasil. E-mail: julianawsouza@gmail.com

² Universidade de Brasília, Brasília, Brasil. E-mail: ferreiramariocesar@gmail.com

³ Universidade de Brasília, Brasília, Brasil. E-mail: kelmajaque@gmail.com

Introdução

O Brasil tem pouco mais de 107 milhões de pessoas com idade entre 20 e 59 anos, de acordo com dados do censo demográfico brasileiro de 2010 (IBGE, 2010). Essa parcela populacional é considerada em “idade produtiva”, ou seja, estão em um período da vida em que comumente se ocupa ou se busca uma ocupação no mercado de trabalho (Garcia, 2014). Seguindo os critérios sugeridos por esse autor, considerando-se as Pessoas com Deficiência (PcD) as que relataram ao Censo ter “total” ou “grande” incapacidade para enxergar, ouvir ou andar/subir escadas, e/ou “deficiência intelectual/mental”, encontramos um contingente de cerca de 6,5 milhões de pessoas (6,1% do total dessa faixa), o que justifica o interesse em como e em que medida se dará a inserção desse grupo no mercado de trabalho.

Deficiência

O conceito de deficiência não tem um consenso e varia de acordo com a perspectiva teórica e o foco de análise adotados (Carvalho-Freitas, Leal & Souto, 2011). Carvalho-Freitas (2007) considerou-a produto da articulação entre condição biológica e contingências históricas, sociais e espaciais, que poderia resultar em maior ou menor possibilidade de discriminação ou inserção social.

A lei nº 13.146/2015 considera a PcD “aquela que tem impedimento de longo prazo de natureza física, mental, intelectual ou sensorial, o qual, em interação com uma ou mais barreiras, pode obstruir sua participação plena e efetiva na

sociedade em igualdade de condições com as demais pessoas” (Brasil, 2015)

Diniz (2012) destaca a complexidade do conceito de deficiência, que reconhece o corpo com lesão, mas que também revela uma estrutura social de opressão à PcD, semelhante aos processos de sexismo e racismo, que se constituem em formas de opressão pelo corpo, baseada numa ideologia de superioridade do corpo não deficiente.

Inserção e inclusão das PcD no mercado de trabalho

Neste artigo, o termo “trabalho”, tipicamente diverso, ambíguo e multifacetado (Borges & Yamamoto, 2014), será usado no sentido de atividade profissional remunerada, autônoma ou mediada por vínculo empregatício, desenvolvida em contexto de produção de bens e/ou serviços – CBPS. Genericamente designado ambiente de trabalho, CBPS pode ser definido como o *locus* fornecedor de recursos materiais, instrumentais, tecnológicos e organizacionais para os trabalhadores realizarem suas atividades (Ferreira, 2017).

Inserção será entendida como o ato de introduzir PcD em ambientes de trabalho, com as demais pessoas, para a realização de atividades profissionais (Carvalho-Freitas, 2007); e *inclusão* como processo de modificação da sociedade (e das organizações) como requisito para qualquer pessoa se desenvolver e exercer sua cidadania (Sasaki, 2010).

Segundo Tanaka e Manzini (2005), a preocupação com a inserção das pessoas com deficiência no mercado de trabalho iniciou-se a partir das discussões e pesquisas no campo da

educação especial e, a seguir, se estendeu ao mundo do trabalho, sobretudo a partir das leis que visaram assegurar esse direito. Desde então, tem-se notado que o mero direito à vaga no mercado de trabalho não tem sido suficiente para garantir a acessibilidade, a convivência saudável, a oferta de tecnologia assistiva ou as condições para desenvolvimento e ascensão na carreira (Guimarães, 2013; Neri, 2003; Toldrá, 2013).

Revisões da literatura brasileira no tema

Suzano, Nepomuceno, Ávila, Lara e Carvalho-Freitas (2008) publicaram uma análise da produção acadêmica nacional disponível na Internet, no recorte temporal de 1987 a 2007, sobre “a inserção da pessoa portadora de deficiência no mercado de trabalho”. Classificaram, segundo oito critérios, 90 artigos, ensaios teóricos e artigos de opinião. Constataram que, após a lei de cotas, houve incremento da produção científica, sobretudo na área da administração e relacionada à gestão da diversidade. Verificaram também que os estigmas relacionados à deficiência, as práticas gerenciais e as barreiras arquitetônicas consistiam grandes dificuldades enfrentadas pelas PcD, e que com frequência as organizações faziam contratações apenas por força da lei, mas sem a preocupação de adequar o ambiente para receber esses trabalhadores.

Faria e Carvalho (2013) analisaram os artigos publicados nos eventos da Associação Nacional de Pós-Graduação e Pesquisa em Administração (Anpad) no período de 2000 a 2010 e encontraram 41 trabalhos com foco em PcD, sendo 40 empíricos e um teórico. Entre os critérios de análise estavam a produtividade de

autores e instituições, o tamanho da amostra, as estratégias de pesquisa e de coleta de dados. A partir da discussão, desenvolveram 20 diretrizes para estruturar uma agenda de pesquisa na temática.

Furtado e Pereira-Silva (2014) analisaram 80 produções científicas nacionais e estrangeiras, no período de 2000 a 2010, sobre a inclusão de Pessoas com Deficiência Intelectual (PcDI) no trabalho, incluindo material impresso, artigos teóricos, teses e dissertações. As publicações nacionais constituíam 40% da amostra, sendo que 72% dela era composta de teses e dissertações ($n=23$). Na amostra brasileira, havia apenas seis artigos empíricos em periódicos. Verificaram uma tendência de aumento da produção na área, sobretudo de teses e dissertações, uma frequência maior de publicações sobre “aspectos gerais da inclusão” e “habilidades para o trabalho/cargo”.

Diante desse cenário, indaga-se qual o panorama atual da produção científica no Brasil que analisa a inserção das PcD no trabalho, cuja denominação, a partir daqui, será PcD&T. Objetiva-se realizar um mapeamento da literatura científica nacional, considerando a publicação de artigos empíricos em um período de 12 anos, as principais formas de investigação, temas de interesse e resultados e, assim, contribuir para os estudos na área.

Método

Esta pesquisa define-se como exploratória, de natureza quanti-qualitativa descritiva. Trata-se de estudo de caráter bibliométrico da produção científica brasileira sobre PcD&T, de natureza empírica, disponível na Internet no período de 2005 a 2016, em

periódicos nacionais e em eventos científicos que disponibilizam artigos completos. Um levantamento bibliométrico visa quantificar a comunicação escrita, usando processos variados de levantamento, tratamento e apresentação de dados (Moretti & Campanario, 2009).

Entre as razões para o foco deste estudo serem os artigos, em detrimento dos livros/capítulos, está a facilidade e universalidade de acesso, pelas características da Internet, e o fato de grande parte da publicação da área de Psicologia e Administração concentrar-se nesse tipo de material, além de ser uma modalidade valorizada pelo sistema de avaliação dos programas de pós-graduação da Capes/MEC (Borges-Andrade & Pagotto, 2010).

Procedimentos

Foi realizada busca nas bases de dados Capes, SciELO, Pepsic-Salud e Google Acadêmico com os marcadores “deficiência e trabalho” nos títulos, palavras-chaves ou resumos, no período de 2005 a 2016 e obtidos 1.300 registros. Após análise dos títulos, foram excluídos aqueles cujos assuntos não eram pertinentes à temática, os itens repetidos e os

voltados à formação/profissionalização das PcD para o trabalho.

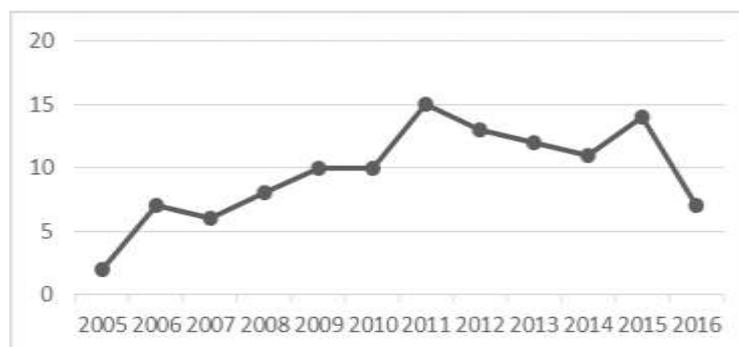
Desta primeira análise, resultaram 284 itens submetidos à leitura de resumos. Nessa etapa, excluíram-se os artigos teóricos, resenhas, monografias, dissertações e teses e os que não atendiam aos critérios. Além disso, foram incluídos quatro artigos encontrados em referências bibliográficas, resultando na amostra final de 115 artigos empíricos ($n=115$). Não houve exclusão baseada em rigor metodológico.

Os 115 artigos foram inseridos em uma planilha, classificados e analisados quantitativa e qualitativamente segundo 10 quesitos: ano de publicação, objetivo, filiação do primeiro autor, natureza da pesquisa, unidade da federação em que foi realizada a coleta de dados, instrumento de coleta, tamanho da amostra, perfil amostral, tema e resultados.

Resultados

O total de publicações variou anualmente. Observa-se um incremento na segunda metade do período ($n=72$, $\mu = 12$), em relação ao primeiro ($n=43$, $\mu=7$), vide Figura 1.

Figura 1. Quantitativo de relatos completos de pesquisa sobre PcD&T por ano de publicação



Fonte: Elaborada pelos autores.

Quanto ao objetivo, a maioria dos artigos visa “conhecer”, tratando-se de estudos exploratórios e descritivos ($n = 83$, 72%). Em seguida, os que visam “relacionar” construtos ou variáveis ($n = 13$, 11%) e os que se destinam a “comparar” realidades entre organizações, países ou amostras de PcD com a de pessoas sem deficiência ($n = 11$, 9%). Em menor proporção, os que têm propósito metodológico ($n=4$) e de aplicação prática ($n=4$).

Quanto à filiação do/a primeiro/a autor/a, foram encontradas 58 instituições de ensino/pesquisa, ou organizações. Uma instituição de ensino superior (UFSJ) concentra 21% das publicações encontradas ($n=24$), as oito primeiras (UFSJ, USP, UFSCar, PUC Minas, Mackenzie, Facamp, Unesp e UFBA) respondem por 47% dos estudos, enquanto 39 instituições

(53%) aparecem uma única vez relacionadas à primeira autoria.

Quanto à natureza, as pesquisas qualitativas foram a maioria ($n=63$, 55%), seguidas das quantitativas ($n= 29$, 25%) e dos estudos quanti-quali ($n=23$, 20%). Quanto ao tipo de instrumento, verifica-se uma predominância de entrevistas ($n=39$), métodos híbridos – mais do que um instrumento ($n=32$) e questionários/escalas ($n=30$). Em seguida, encontramos análise documental ($n=9$), outros ($n=3$) e dois casos em que não se identificou o instrumento utilizado.

A Tabela 1 classifica os estudos por tamanho da amostra. Destaca-se que os com mais de 100 participantes correspondem a cerca de 15% do total, enquanto os com 10 ou menos, cerca de 23%. Note-se que 12 estudos não permitem identificar o tamanho da amostra.

Tabela 1. Total de publicações sobre PcD&T (2005-2016) quanto ao número de sujeitos da amostra

Não se aplica¹	Não identificado	1 a 10	11 a 50	51 a 100	>100
12	12	26	36	12	17

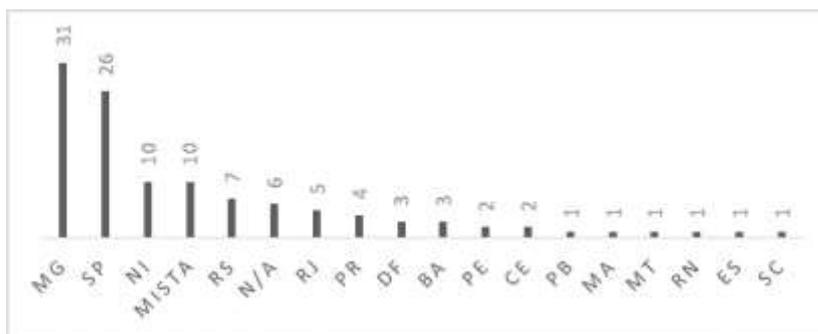
¹ Pesquisas documentais e análises de posto de trabalho/tarefas.

Fonte: Elaborada pelos autores.

A Figura 2 mostra a unidade da federação (sigla) em que os dados foram coletados. Verifica-se que Minas Gerais e São Paulo concentram as pesquisas ($n=57$, 49,5%). Em 10 casos não foi

possível a identificação do local de coleta (NI) e outros 10 representam pesquisas que abrangeram mais de uma unidade da federação (mista).

Figura 2. Local de coleta de dados para pesquisa sobre PcD&T (2005-2016), por estado/DF

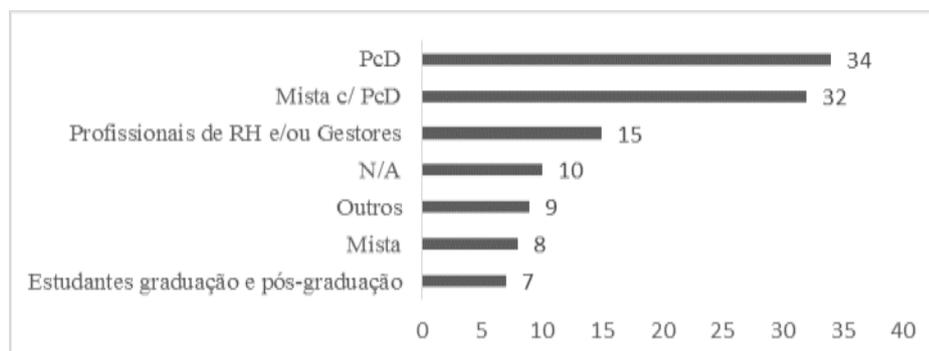


Fonte: Elaborada pelos autores.

Quanto ao perfil amostral, verifica-se na Figura 3 que a população de PcD participa com exclusividade (PcD) ou com outros grupos (Mista c/ PcD) em 57% dos estudos ($n=66$). Em 34% são participantes da pesquisa outros atores do

mundo do trabalho (gestores, supervisores imediatos, responsáveis pelos processos de recrutamento/seleção ou inclusão, profissionais de instituições de apoio às PcD), além de familiares ou estudantes universitários.

Figura 3. Perfil amostral das pesquisas sobre PcD&T (2005-2016), por estado/DF



Fonte: Elaborada pelos autores.

A Figura 4 apresenta os principais temas abordados nas pesquisas encontradas, verificando-se um predomínio da investigação acerca dos aspectos gerais de PcD&T ($n = 49$; 43%), ou seja, relacionam-se prioritariamente à análise de barreiras, perspectivas e desafios relacionados à PcD&T, bem como análise das

práticas gerenciais relacionadas à promoção da inclusão de trabalhadores com deficiência (TcD) e da acessibilidade, incluídos os que se situam na perspectiva da gestão da diversidade e da responsabilidade social empresarial. A categoria “outros” inclui estudos que não se adequaram a nenhuma das categorias temáticas e nem se assemelharam entre si.

Figura 4. Temáticas principais das pesquisas sobre PcD&T (2005-2016)



Fonte: Elaborada pelos autores.

A análise temática dos principais resultados dessas pesquisas indica que a contratação de PcD é motivada predominantemente pela obrigatoriedade legal (Bahia & Santos, 2007; Carvalho-Freitas & Marques, 2007; Fernandes & Silva, 2008; Miranda & Carvalho, 2016; Tanaka & Manzini, 2005; Toldrá, De Marque & Brunello, 2010), mas também por responsabilidade social empresarial (Bahia & Schommer, 2010; Leite & Lorentz, 2011). Também tem-se evidenciado um quadro de não cumprimento das cotas (Araújo & Schmidt, 2006; Bahia & Schommer, 2011; Miranda & Carvalho, 2016; Nascimento, Damasceno & Assis, 2011; Violante & Leite, 2011); de preferência pela contratação de pessoas com deficiências físicas leves, que não requeiram alterações físicas nos ambientes (Fernandes & Silva, 2008; Lara & Althaus, 2010; Maia, Camino & Camino, 2011; Violante & Leite, 2011); e a lotação em cargos operacionais, para realização de tarefas rotineiras, com pouca possibilidade de aprendizado (Assis & Carvalho-Freitas, 2014; Miranda & Carvalho, 2016; Tanaka & Manzini, 2005), sendo que a situação de empregabilidade e

condições de trabalho é mais crítica para trabalhadores com deficiência intelectual (Bezerra & Vieira, 2012; Veltrone & Almeida, 2010). Verificam-se práticas para “burlar” a lei de cotas, como a contratação temporária de PcD apenas no período de fiscalização pelo Ministério do Trabalho e Emprego (Guerra e Silva, 2015), ou a manutenção dos quadros de pessoal nos limites inferiores ao estabelecido pela lei de cotas, para fugir da obrigatoriedade da contratação de PcD (Duarte e Cunha, 2015). Também tem-se verificado que a mera contratação não garante a inclusão, pois as práticas organizacionais acabam por ser excludentes (Araújo & Schmidt, 2006; Cardoso, Castro & Carvalho, 2016; Santos, Vieira & Faria, 2013). Os padrões de avaliação de desempenho são comparativos e estabelecidos no padrão do “não deficiente”, (Serrano & Brunstein, 2007), os processos de treinamento e de desenvolvimento na carreira são inadequados ou insuficientes (Araújo & Schmidt, 2006; Serrano & Brunstein, 2007), havendo um antagonismo entre a lógica da diversidade – inclusiva – e a empresarial – quantitativa, comparativa, com alta pressão por metas (Alves,

Ribas & Santos, 2010; Brunstein & Serrano, 2008). Verificam-se esforços organizacionais em várias empresas, que desenvolvem programas de acessibilidade, muitas vezes também motivadas a aliar a contratação de PcD a um ganho de imagem (Bahia & Schommer, 2010, 2011). Brunstein e

Serrano (2008) destacam que as experiências organizacionais se concentram mais no paradigma de suporte e serviços, do que no de empoderamento das PcD.

Os fatores que dificultam a inserção de PcD&T estão resumidos no Quadro 1.

Quadro 1. Fatores dificultadores da inserção de PcD&T, em pesquisas brasileiras (2005-2016)

Ator social	Problemas identificados	Autores
Empresas	Inadequação dos ambientes físico e social, ideia de que a adaptação é onerosa e falta de conhecimento sobre a deficiência	Bahia & Santos, 2007; Neves-Silva, Prais & Silveira, 2015; Tanaka & Manzini, 2005
PcD	Falta de escolaridade, de qualificação profissional, de preparo social e de interesse	Araújo & Schmidt, 2006; Alves, Ribas & Santos, 2010; Maia, Camino & Camino, 2011
Instituições de apoio às PcD	Atuação inadequada, desconectada das necessidades das empresas e das PcD, e de forma amadora e assistencialista	Bahia & Santos, 2007; Lima & Jurdi, 2014; Tanaka & Manzini, 2005
Famílias	Falta de expectativa de inserção da PcD no mercado de trabalho (sobretudo as PcDI) e medo de perder o benefício previdenciário concedido pelo governo	Alecrim, 2016; Alves <i>et al.</i> , 2010; Lima & Jurdi, 2014; Neves-Silva <i>et al.</i> , 2015; Rosa & Denari, 2012
Governo	Falhas na oferta de formação, de transporte acessível e adequado e de políticas de incentivo às empresas	Maia, Camino & Camino, 2011; Tanaka & Manzini, 2005

Fonte: Elaborado pelos autores.

Além das barreiras físicas, são relatadas as barreiras comunicacionais (Brunstein & Serrano, 2008; Santos *et al.*, 2013) e atitudinais, com a manifestação de preconceito explícito ou mascarado (Serrano & Brunstein, 2007; Leite & Lorentz, 2008; Neves-Silva *et al.*, 2015). Ao fazer um panorama da inserção das PcD no mercado de trabalho brasileiro, por meio de análise censitária, Garcia (2014) conclui por uma participação ínfima das PcD no mercado formal, “concentrada em atividades precárias,

descontínuas e informais”. Pesquisa demográfica de Ferreira, Júnior e Borges (2006), em Uberlândia, mostrou que menos de 10% das PcD recebiam mais que dois salários-mínimos e que muitas famílias dependiam desses recursos, o que aumentava o grau de vulnerabilidade social dessas famílias. Garcia e Maia (2014), analisando os dados globais do Censo 2010, concluem que as PcD apresentam desvantagens na dinâmica socioeconômica e na inserção ocupacional, em relação à população sem deficiência ou sem

limitação funcional ou com limitações mais leves (PcLF). O alerta de Lara (2013) é para um processo de “coisificação da pessoa deficiente”, pela desconsideração de seus potenciais pelas empresas, que priorizam as análises de custos de contratação e adaptações. Carvalho-Freitas, Suzano e Nepomuceno (2011) destacaram a importância de um processo sistematizado de socialização das PcD, com escuta adequada e busca de soluções construídas “com elas” e não “para elas”.

Socialização, práticas formais e informais, aquisição de saberes, relações de trabalho, cuidado com a deficiência, preparação dos gestores, incentivo ao autodesenvolvimento e quebra de barreiras atitudinais e arquitetônicas foram identificados como importantes fatores para o desenvolvimento e construção da competência das PcD (Beltrão & Brunstein, 2012).

Nos estudos centrados na análise de vivências e percepção de satisfação, verifica-se que as PcD, no geral, avaliam positivamente os aspectos de qualidade de vida no trabalho (Abreu & Moraes, 2012; Carvalho-Freitas, 2009; Carvalho-Freitas, Almeida & Marques, 2006; Maia & Carvalho-Freitas, 2015). Falta de reconhecimento foi um fator de sofrimento nos achados de Coelho, Sampaio e Mancini (2014) e de Leão e Silva (2012). A importância das tecnologias assistivas (suporte instrumental e informacional) e das adaptações ambientais para o desempenho das PcD também tem sido evidenciada (Paiva, Bendassoli, & Torres, 2015; Maia & Carvalho-Freitas, 2015; Suzano, Carvalho-Freitas, Tette, & Brighenti, 2016; Tette, Carvalho-Freitas, & Oliveira, 2013, 2014;).

Quanto ao significado do trabalho, tem havido convergência nos resultados de PcD e pessoas sem deficiência (PsD), tendo o trabalho importância no desenvolvimento pessoal e profissional (Pereira, Del Prette & Del Prette, 2008); na autonomia e senso de competência (Leão & Silva, 2012); na independência financeira, autoestima, satisfação, reconhecimento profissional e sentimento de utilidade (Assis & Carvalho-Freitas, 2014; Abreu & Moraes, 2012; Lima, Tavares, Brito & Cappelle, 2013; Paiva *et al.*, 2015), agindo como estruturador da identidade e gerador de prazer e sofrimento (Coelho *et al.*, 2014), como instrumento de sentido à vida (Moreira, Cappelle & Carvalho-Freitas, 2015), inclusive para PcDI (Toledo & Blascovi-Assis, 2007; Mourão, Sampaio & Duarte, 2012), em que se destaca o desenvolvimento de habilidades adaptativas e sociais (Gomes-Machado & Chiari, 2009).

Em relação à carreira, Angonese, Boueri e Schmidt (2015) concluem que a inserção no trabalho favoreceu uma autoavaliação mais positiva, mas não eliminou a concepção depreciativa da deficiência e a falta de perspectivas de autonomia e melhoria de condições no trabalho de PcDI. Nesse sentido, Alves, Veber e Scheid (2008) problematizam em que medida a suposta inclusão laboral das PcDI não ocultaria um barateamento de custos de produção e representaria uma outra forma de exclusão, uma vez que as empresas não se modificam para recebê-los. Ribeiro e Ribeiro (2012) e Assunção, Carvalho-Freitas e Oliveira (2015) assinalaram a importância da existência de políticas claras e programas de desenvolvimento da carreira para a satisfação das PcD. Quanto ao comprometimento organizacional e satisfação

com fatores de Qualidade de Vida no Trabalho (QVT), Carvalho-Freitas, Silva, Farias, Macedo e Tette (2013), em pesquisa comparativa, não encontraram diferença significativa entre PcD e PsD que realizam o mesmo trabalho e verificaram que as pessoas satisfeitas com a QVT tendem a manter níveis mais altos de comprometimento afetivo (indicativo de envolvimento com a organização) e normativo (obrigação moral de permanecer na organização); enquanto as insatisfeitas com a integração social e com a relevância do trabalho tendem a ter um maior comprometimento instrumental (permanecem na organização porque precisam). Esses resultados diferem parcialmente dos encontrados por Carvalho-Freitas, Marques e Almeida (2009), que correlacionaram comprometimento normativo apenas com a remuneração.

Em dois estudos, Simonelli e Camarotto (2005, 2011) sistematizaram método de análise de tarefas e modelo, fundamentados na análise ergonômica da atividade, para identificar postos de trabalho potenciais para PcD e orientar as ações de contratação de indústrias. Destacaram, porém, ser impossível definir exatamente que tipo de deficiente executará determinada tarefa, porque, a despeito do tipo de limitação, existem particularidades nas experiências e habilidades de cada um. Outros estudos para gerar modelo/instrumento incluem os de Carvalho-Freitas e Marques (2006), que validaram o Inventário de Concepções de Deficiência (ICD) e o Inventário das Condições e Procedimentos de Trabalho (ICPT) e o de Ávila e Carvalho-Freitas (2011), que analisaram a fidedignidade temporal do Inventário de Concepções de Deficiência em Situações de Trabalho (ICD-ST), considerado promissor para avaliação de programas de

inserção de PcD&T; no diagnóstico de ações de sensibilização e, em pesquisas, facilitando proposição e teste empírico de modelos explicativos.

Nos estudos centrados na identificação e estabelecimento de relações com as concepções de deficiência, verificou-se que concepção pautada pelo padrão da “normalidade” enfatiza a deficiência como impedimento ao desempenho e ao crescimento profissional; a espiritual baseia-se numa explicação metafísica da deficiência, sendo determinada pela ideia de caridade; a interpretação técnica percebe a diversidade como recurso a ser administrado para a obtenção de melhores resultados para as organizações (imagem, desempenho, prestígio, clima); e a da inclusão traz implícita a ideia de necessidade de modificar o ambiente de trabalho para dar acesso a todos (Carvalho-Freitas & Marques, 2006; 2007; 2009). Tem-se verificado a coexistência de múltiplas concepções de deficiência e a ocorrência de relações positivas entre as crenças de gestores acerca da deficiência e as ações de adequação das condições e práticas de trabalho (Carvalho-Freitas & Marques, 2007; 2010), bem como das possibilidades de trabalho das PcD, aumentadas à medida que se amplia o contato com esse grupo e se modificam as percepções sobre suas capacidades e sobre seu desempenho (Carvalho-Freitas & Marques, 2007; 2009; Nepomuceno & Carvalho-Freitas, 2008).

Discussão

Os resultados mostram uma quantidade relativamente reduzida de publicações, considerando a amplitude do campo do trabalho no Brasil e o contingente de pessoas com

deficiência, o que demonstra que se trata de um campo de pesquisa ainda incipiente, em expansão e não consolidado. Furtado e Pereira-Silva (2014) também concluíram por uma escassez de produção na área referente ao binômio trabalho e PcDI. Faria e Carvalho (2013), encontraram que apenas 0,37% dos artigos da Anpad entre 2000 e 2010 eram focados em PcD&T. Costa e Ferreira (2006) concluíram haver baixo interesse de pesquisadores da Administração pelo tema diversidade e minorias.

Em relação à filiação do primeiro autor, verifica-se uma dispersão entre as instituições e uma concentração da produção em algumas instituições, sobretudo a UFSJ, que concentra 1/5 de toda a produção encontrada. Esse dado deve se justificar pela existência de um núcleo de pesquisa destinado ao tema (Núcleo de Pesquisa em Acessibilidade, Diversidade e Trabalho – NACE) e coordenado pela pesquisadora com maior número de publicações na área. Esses achados corroboram os encontrados por Faria e Carvalho (2013).

Observa-se um predomínio dos estudos na região Sudeste e Sul, com destaque para Minas Gerais e São Paulo, que juntos concentram metade dos locais identificados de coleta. Doze estados não foram identificados como sede em nenhum estudo (Acre, Alagoas, Amapá, Amazonas, Goiás, Mato Grosso do Sul, Pará, Paraná, Piauí, Rondônia, Sergipe e Tocantins). É possível que algum integre o rol dos não identificados ou que realmente não tenham sido contemplados com pesquisas na área. Verifica-se, portanto, um viés na investigação científica nacional, que acaba por privilegiar os estados mais desenvolvidos da federação (possivelmente por questões de logística e proximidade dos grandes

centros de pesquisa) e não acompanhar as necessidades populacionais, uma vez que os estados com maiores percentuais de população com, pelo menos, uma das deficiências investigadas no Censo 2010 estão na região Nordeste (IBGE, 2010). Essa heterogeneidade encontra um paralelo em nível global quando se verifica uma prevalência de estudos nos países desenvolvidos e áreas urbanas, sobretudo os da Europa Ocidental e América do Norte, com regiões menos investigadas na África, Ásia e América do Sul. (Carvalho-Freitas, Leal & Souto, 2011; Aldersey, 2012).

A alta prevalência de pesquisas com objetivo de produzir conhecimento é compatível com a encontrada em outros estudos da área de Psicologia das organizações & trabalho – PO&T (Coelho-Junior & Borges-Andrade, 2004; Borges-Andrade & Pagotto, 2010). O predomínio de entrevistas, seguida do uso híbrido de métodos, e dos questionários/escalas acompanha os resultados encontrados nas revisões de Faria e Carvalho (2013) e Furtado e Pereira-Silva (2014), sobre PcD&T. Esses resultados se coadunam com a prevalência de pequenas amostras, também encontrada em revisões anteriores (Faria & Carvalho, 2013; Furtado e Pereira-Silva, 2014). A ampliação de estudos quantitativos e multimétodos, com amostras maiores e uso de análises estatísticas inferenciais, poderia possibilitar a realização de estudos mais robustos e generalizáveis (Coelho-Junior & Borges-Andrade, 2004).

Em relação ao perfil amostral, o fato de a maioria dos estudos envolver PcD vai ao encontro das recomendações de inclusão de PcD como sujeitos nas investigações empíricas sempre que possível (Faria & Carvalho, 2013) e,

sobretudo, do lema do movimento das PcD “Nada sobre nós, sem nós”, traduzido como “Nenhum resultado a respeito das PcD deverá ser gerado sem sua plena participação” (Sasaki, 2007).

O alto percentual de estudos voltados à análise de aspectos de inserção no trabalho e barreiras ao emprego e à inclusão é similar ao encontrado em revisão de literatura internacional realizada por Carvalho-Freitas, Leal e Souto (2011), sugerindo que esse desafio não é exclusividade brasileira. Roulstone (2012) aponta que as barreiras ao trabalho remunerado das PcD fazem parte de um panorama global, ocorrendo em economias avançadas ou em contextos rurais; e a desvantagem das PcD ocorre tanto no acesso quanto na manutenção do emprego ou de outras formas de atividade econômica.

De modo geral, tem-se reconhecido, de um lado, os benefícios e, de outro, a insuficiência das legislações e políticas públicas, sendo necessário o esforço colaborativo de governo, empresas e sociedade no sentido de eliminar as barreiras e fazer acontecer a inclusão desejada (Lino & Cunha, 2008; Toldrá, 2009; Ribeiro & Carneiro, 2009; Scalabrin & Campos, 2016).

Considerações finais

A análise realizada indica a necessidade de mais pesquisas no campo e de ampliação da cobertura em estados além do eixo MG-SP-RJ-RS, incluindo pequenos municípios e abrangendo múltiplas unidades da federação simultaneamente. Isso demandaria novos desenhos de pesquisa e maior apoio das instituições de fomento à pesquisa, talvez com novas parcerias e busca de acordos de

cooperação, uma vez que estudos quantitativos mais robustos requerem maior suporte financeiro e estrutural. O benefício seria uma compreensão mais fidedigna e aprofundada da situação de inserção das PcD no mercado de trabalho brasileiro.

Outra sugestão é a realização de recorte de dados de PcD e de outros grupos minoritários – abordando a questão da diversidade de gênero, raça, orientação sexual, etc. – nas pesquisas gerais da área de O&T, o que seria uma forma economicamente mais viável, pois aproveitaria pesquisas em curso, mas representaria um desafio adicional ao exigir maior interesse e aprofundamento teórico dos pesquisadores da área nesses temas específicos.

A análise dos principais resultados indica que a inserção no mercado de trabalho e a inclusão das PcD nas organizações ainda se constitui um desafio, após mais de 25 anos da “lei de cotas”, e que é preciso um esforço coletivo de mudança na concepção da deficiência e das lógicas que regem as relações socioprofissionais e as práticas de gestão, para que realmente se verifique uma cultura de inclusão no contexto do trabalho no Brasil.

Entre as limitações metodológicas, cita-se o procedimento não exaustivo de busca em banco de dados, além da limitação das categorias de análise e do não cruzamento das categorias. Por óbvio, o espaço é um limitador e requer apresentação sintética dos dados, globalmente mais amplos.

Considerando o objetivo proposto, avalia-se que a pesquisa permitiu a identificação de um panorama da investigação científica recente, sob perspectivas analíticas importantes, que pode auxiliar o trabalho de estudantes,

pesquisadores e profissionais que se interessam pela temática no país.

Referências

- Abreu, M. V., & Moraes, L. F. R. (2012). A qualidade de vida no trabalho de pessoas com deficiência: um estudo de caso em uma grande empresa do setor metalúrgico. *G.O. Gestão. Org.*, *10(1)*, 84-104. Disponível em: http://bit.ly/PcD_Metalur.
- Aldersey, H. (2012). Disability and work: the united republic of Tanzania's workplace policies in the persons with disabilities act of 2010. *Disability Studies Quarterly* *32(3)*. Retrieved from <http://dsq-sds.org/article/view/3279/3111>.
- Alecrim, C. G. M. (2016). A importância da família para inclusão laboral das pessoas com deficiência intelectual. *Apae Ciência*, *6(1)*, 59-70. Recuperado de http://bit.ly/Família_PcDI.
- Alves, S. M., Veber, S. C. T., & Scheid, R. C. F. (2008). Trabalho, educação e deficiência mental: a inclusão laboral como fator de desenvolvimento humano. *Revista Pedagógica*, *10(21)*, 143-162. Recuperado de <http://dx.doi.org/10.22196/rp.v10i21.320>.
- Alves, J. N., Ribas, F. T. T., & Santos, C. E. C. Os desafios na inserção de pessoas com deficiência no mercado de trabalho: estudo de caso em uma multinacional. *Inclusão Social*, *4(1)*, 28-40. Recuperado de <http://bit.ly/PcD-Multi>.
- Angonese, L. S., Boueri, I. Z., & Schmidt, A. (2015). O adulto com deficiência intelectual: concepção de deficiência e trajetória de carreira. *Revista Brasileira de Orientação Profissional*, *16(1)*, 23-34. Recuperado de <http://pepsic.bvsalud.org/pdf/rbop/v16n1/04.pdf>.
- Araújo, J. P., & Schmidt, A. (2006). A inclusão de pessoas com necessidades especiais no trabalho: a visão de empresas e de instituições educacionais especiais na cidade de Curitiba. *Revista Brasileira de Educação Especial*, *12(2)*, 241-254. Recuperado de <http://dx.doi.org/10.1590/S1413-65382006000200007>.
- Assis, A. M., & Carvalho-Freitas, M. N. (2014). Estudo de caso sobre a inserção de pessoas com deficiência numa organização de grande porte. *REAd. Revista Eletrônica de Administração*, *20(2)*, 496-528. Recuperado de <https://dx.doi.org/10.1590/1413-2311022201342126>.
- Assunção, R. V., Carvalho-Freitas, M. N., & Oliveira, M. S. (2015). Satisfação no trabalho e oportunidades de desenvolvimento da carreira entre profissionais com deficiência. *Revista Psicologia Organizações e Trabalho*, *15(4)*, 340-351. Recuperado de <https://dx.doi.org/10.17652/rpot/2015.4.556>.
- Ávila, M., & Carvalho-Freitas, M. N. (2011). Avaliação da estabilidade temporal do Inventário de Concepções de Deficiência em Situações de Trabalho. *Interação em Psicologia*, *15(2)*. Recuperado de <http://dx.doi.org/10.5380/psi.v15i2.20786>.

- Bahia, M. S., & Santos, E. M. (2007). A inclusão profissional de pessoas com deficiência no Brasil por meio de Ações das Organizações do Terceiro Setor: o caso da Associação Amigos Metroviários Excepcionais (AME). *VI Conferencia Regional de ISTR para América Latina*. Salvador/BA: Brasil. Recuperado de http://bit.ly/AME_Bahia07.
- Bahia, M. S. & Schommer, P. C. (2010). Inserção profissional de pessoas com deficiência nas empresas: responsabilidades, práticas e caminhos. *Organizações & Sociedade*, 17(54), 439-461. Recuperado de <https://dx.doi.org/10.1590/S1984-92302010000300003>.
- Bahia, M. S., & Schommer, P. C. (2011). Inserção profissional de pessoas com deficiência em uma experiência no Brasil e outra em Portugal: desafios comuns, caminhos diferentes. *Pesquisas e Práticas Psicossociais*, 6(1), 62-77. Recuperado de <https://dx.doi.org/10.1590/S1984-92302010000300003>.
- Beltrão, D.C., & Brunstein, J. (2012). Reconhecimento e construção da competência da pessoa com deficiência na organização em debate. *RAUSP – Revista de Administração da USP*, 47(1), 7-21. Recuperado de <http://dx.doi.org/10.5700/rausp1022>.
- Bezerra, S. S., & Vieira, M. M. F. (2012). Pessoa com deficiência intelectual: a nova “ralé” das organizações do trabalho. *Revista de Administração de Empresas*, 52(2), 232-244. Recuperado de <https://dx.doi.org/10.1590/S0034-75902012000200009>.
- Borges, L. O., & Yamamoto, O. H. (2014). Mundo do trabalho: construção histórica e desafios contemporâneos. In J. C. Zanelli, J. E. Borges-Andrade & A. V. B. Bastos, (Orgs.). *Psicologia, Organizações e Trabalho no Brasil* (2a ed., pp. 25-72). Porto Alegre: Artmed.
- Brunstein, J., & Serrano, C. A. (2008). Vozes da diversidade: um estudo sobre as experiências de inclusão de gestores e PcDs em cinco empresas paulistas. *Cadernos Ebape. BR*, 6(3), 1-27. Recuperado de <http://www.scielo.br/pdf/cebape/v6n3/v6n3a08.pdf>.
- Cardoso, S. M. A., Castro, C. L. C., & Carvalho, C. A. (2016). Hospitalidade: inclusão de profissionais com deficiência na hotelaria. *Turismo – Visão e Ação*, 18(3), 528-536. Recuperado de <http://dx.doi.org/10.14210/rtva.v18n3.p528-556>.
- Carvalho-Freitas, M. N. (2007). *A inserção de pessoas com deficiência em empresas brasileiras: um estudo sobre as relações entre concepções de deficiência, condições de trabalho e qualidade de vida no trabalho*. Tese de doutorado não publicada, Universidade Federal de Minas Gerais, Belo Horizonte. Recuperado de http://bit.ly/Tese_MNCF.
- Carvalho-Freitas, M. N. (2009). Inserção e gestão do trabalho de pessoas com deficiência: um estudo de caso. *Revista de Administração Contemporânea*, 13(spe), 121-138. Recuperado de <https://dx.doi.org/10.1590/S1415-65552009000500009>.

- Carvalho-Freitas, M. N., Almeida, L. A. D., & Marques, A. L. (2006). Satisfação no trabalho de pessoas com deficiência em duas regiões de Minas Gerais. *XIV Encontro Nacional da Abrapso*. Rio de Janeiro/RJ, Brasil. Recuperado de http://bit.ly/Sat_T_MG.
- Carvalho-Freitas, M. N., Leal, G. T., & Souto, J. F. (2011). Deficiência e trabalho: literatura científica internacional. *Pesquisas e Práticas Psicossociais*, 6(1), 128-138. Recuperado de http://bit.ly/RevLit_Int_PcD_T.
- Carvalho-Freitas, M. N., & Marques, A. L. (2006). Construção e validação de instrumentos de avaliação da gestão da diversidade: a inserção no trabalho de pessoas com deficiência. *XXX EnAnpad*. Anpad. Salvador/BA, Brasil. Recuperado de http://bit.ly/Val_Inst06.
- Carvalho-Freitas, M. N., & Marques, A. L. (2007). *A inserção de pessoas com deficiência em empresas brasileiras: uma dimensão específica da diversidade nas organizações*. *XXXI EnAnpad, Anais*. Anpad. Rio de Janeiro/RJ, Brasil.
- Carvalho-Freitas, M. N., & Marques, A. L. (2009). Pessoas com deficiência e trabalho: percepção de gerentes e pós-graduandos em Administração. *Psicologia: Ciência e Profissão*, 29(2), 244-257. Recuperado de <https://dx.doi.org/10.1590/S1414-98932009000200004>.
- Carvalho-Freitas, M. N., & Marques, A. L. (2010). Inserção de pessoas com deficiência em organizações brasileiras: um estudo com empresas socialmente responsáveis. *GESTÃO.Org (Revista Eletrônica de Gestão Organizacional)*, 8(3), 483-502. Recuperado de http://bit.ly/CF_Marq_2009.
- Carvalho-Freitas, M. N., Marques, A. L., & Almeida, L. A. D. (2009). Pessoas com deficiência: comprometimento organizacional, condições de trabalho e qualidade de vida no trabalho. *Geraiis: Revista Interinstitucional de Psicologia*, 2(2), 92-105. Recuperado de <http://pepsic.bvsalud.org/pdf/gerais/v2n2/v2n2a05.pdf>.
- Carvalho-Freitas, M. N., Silva, L. M., Farias, S. P. M., Oliveira, M. S., & Tette, R. P. G. (2013). Comprometimento organizacional e qualidade de vida no trabalho para pessoas com e sem deficiência. *Psico-USF*, 18(1), 109-120. Recuperado de <https://dx.doi.org/10.1590/S1413-82712013000100012>.
- Carvalho-Freitas, M. N., Suzano, J. C. C., & Nepomuceno, M. F. (2011). Acompanhamento do primeiro ano de trabalho de pessoas com deficiência em uma instituição pública. *Geraiis: Revista Interinstitucional de Psicologia*, 4(2), 310-317. Recuperado de http://bit.ly/Acomp_1ano.
- Coelho, C. M., Sampaio, R. F., & Mancini, M. C. (2014). Trabalhadores com deficiência: vivências de prazer e sofrimento. *Psicologia & Sociedade*, 26(1), 214-223. Recuperado de <https://dx.doi.org/10.1590/S0102-71822014000100023>.
- Costa, S. G., & Ferreira, C. S. (2006). Diversidade e minorias nos estudos organizacionais brasileiros: presença e lacunas na última década. *XXX EnAnpad*. Anpad. Salvador/BA, Brasil. Recuperado de http://bit.ly/Div_Min_Anpad.

- Diniz, D. (2012). *O que é deficiência* (2a reimp.). São Paulo: Brasiliense.
- Duarte, D. C., & Cunha, P. D. D. (2015). Mercado de trabalho e mulheres deficientes: um estudo exploratório sobre a empregabilidade no setor hoteleiro de Brasília – DF. *Cenário*, 3(5), 71-85. Recuperado de http://bit.ly/MT_Hotel_BSB.
- Faria, M. D., & Carvalho, J. L. F. S. (2013). Diretrizes para pesquisas com foco em pessoas com deficiência: um estudo bibliométrico em administração. *Revista Ciências Administrativas – RCA*, 19(1), 35-68. Recuperado de http://bit.ly/Dir_PcD_Adm.
- Fernandes, A. L., & Silva, S. M. (2008). Recrutamento e seleção do profissional portador de deficiência nas organizações: integração ou inclusão?. *FACEF Pesquisa*, 11(2), 186-206. Recuperado de <http://bit.ly/Int-Inclu>.
- Ferreira, M. C. (2017). *Qualidade de vida no trabalho: uma abordagem centrada no olhar dos trabalhadores* (3a ed.). Brasília: Paralelo 15.
- Ferreira, E. W., Bertolucci- Júnior, L., & Borges, M. M. D. C. (2006). Perfil demográfico e do emprego das pessoas portadoras de deficiência: população dependente de políticas públicas na ilha de prosperidade de Uberlândia-MG. *XV Encontro Nacional de Estudos Populacionais, ABEP*, Caxambu/MG, Brasil. Recuperado de <http://bit.ly/Uberl-ABEP>.
- Furtado, A. V., & Pereira-Silva, N. L. (2014). Trabalho e pessoas com deficiência intelectual: análise da produção científica. *Revista Brasileira de Orientação Profissional*, 15(2), 213-223. Recuperado de <http://pepsic.bvsalud.org/pdf/rbop/v15n2/11.pdf>.
- Garcia, V. G., & Maia, A. G. (2014). Características da participação das pessoas com deficiência e/ou limitação funcional no mercado de trabalho brasileiro. *Revista Brasileira de Estudos de População*, 31(2), 395-418. Recuperado de <http://bit.ly/PcD-MT-Brasil>.
- Garcia, V. G. (2014). Panorama da inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho no Brasil. *Trabalho, Educação e Saúde*, 12(1), 165-187. Recuperado de <https://dx.doi.org/10.1590/S1981-77462014000100010>.
- Gomes-Machado, M. L., & Chiari, B. M. (2009). Estudo das habilidades adaptativas desenvolvidas por jovens com Síndrome de Down incluídos e não incluídos no mercado de trabalho. *Saúde e Sociedade*, 18(4), 652-661. Recuperado de <https://dx.doi.org/10.1590/S0104-12902009000400009>.
- Guerra, T. M. S., & Silva, C. R. F. F. (2015). Igualdade na diferença: a sociedade contemporânea em busca da inclusão da pessoa com deficiência. *Includere*, 1(1), 85-95. Recuperado de http://bit.ly/Guerra_Silva2015.
- Guimarães, B. M. (2013). Adaptações de postos de trabalho a pessoas com deficiência. In A. P. Simonelli & D. S. Rodrigues (Orgs.). *Saúde e trabalho em debate. Velhas questões novas perspectivas* (pp. 123-134). Brasília: Paralelo 15.
- Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística – IBGE. (2010). Censo demográfico 2010:

- características gerais da população, religião e pessoas com deficiência. Recuperado de <http://bit.ly/CensoPcD>.
- Lara, L. F. (2013). A questão da deficiência e do emprego no Brasil: uma análise com base no período de 2007 a 2011. *Revista Cesumar – Ciências Humanas e Sociais Aplicadas*, 18(1), 167-205. Recuperado de <http://bit.ly/Lara-DefEmp>.
- Lara, R., & Althaus, A. P. (2010). A inserção da pessoa com deficiência física no mercado de trabalho nas empresas da grande Florianópolis. *Seminário de Saúde do Trabalhador de Franca*. Franca/SP, Brasil. Recuperado de http://bit.ly/Pcd_Flori.
- Leão, M. A. B. G., & Silva, L. S. (2012). Vivências de trabalhadores com deficiência: uma análise à luz da Psicodinâmica do Trabalho. *Revista Brasileira de Saúde Ocupacional*, 37(125), 159-169. Recuperado de <https://dx.doi.org/10.1590/S0303-76572012000100019>.
- Lei n. 13.146, de 6 de julho de 2015. (2015). Institui a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Estatuto da Pessoa com Deficiência). Recuperado de <http://bit.ly/Lei13146-Planalto>.
- Leite, P. V., & Lorentz, C. N. (2011). Inclusão de pessoas com Síndrome de Down no mercado de trabalho. *Inclusão Social*, 5(1), 114-129. Recuperado de <http://bit.ly/Down-Ibict>.
- Lima, L. B., & Jurdi, A. P. S. (2014). Empregabilidade de pessoas com deficiência no município de Santos/SP: mapeamento de políticas públicas e práticas institucionais. *Revista Brasileira de Educação Especial*, 20(4), 513-524. Recuperado de <https://dx.doi.org/10.1590/S1413-65382014000400004>.
- Lima, M. P., Tavares, N. V., Brito, M. J., & Cappelle, M. C. A. (2013). O sentido do trabalho para pessoas com deficiência. *RAM. Revista de Administração Mackenzie*, 14(2), 42-68. Recuperado de <https://dx.doi.org/10.1590/S0034-71672013000100009>.
- Lino, M. V., & Cunha, A. C. B. (2008). Uma questão de cotas? Como pessoas com deficiência percebem sua inserção no mercado de trabalho com base em políticas públicas de inclusão. *Pesquisas e Práticas Psicossociais*, 3(1), 65-74. Recuperado de <http://bit.ly/Cotas-Lino>.
- Maia, A. M. C., & Carvalho-Freitas, M. N. (2015). O trabalhador com deficiência na organização: um estudo sobre o treinamento e desenvolvimento e a adequação das condições de trabalho. *REAd. Revista Eletrônica de Administração*, 21(3), 689-718. Recuperado de <https://dx.doi.org/10.1590/1413-2311.0722014.54834>.
- Maia, L. M., Camino, C., & Camino L. (2011). Pessoas com deficiência no mercado de trabalho: uma análise do preconceito a partir das concepções de profissionais de Recursos Humanos. *Pesquisas e Práticas Psicossociais*, 6(1), 78-91. Recuperado de http://bit.ly/Prec_RH.
- Miranda, A. V., & Carvalho, J. L. F. (2016). Inclusão profissional de pessoas com deficiências: um estudo sobre as políticas e práticas adotadas por empresas do setor de óleo e gás do estado do Rio de Janeiro.

- REGE-Revista de Gestão, 23(3), 186-196. Recuperado de <http://dx.doi.org/10.1016/j.rege.2016.06.001>.
- Moretti, S. L. A., & Campanario, M. A. (2009). A produção intelectual brasileira em responsabilidade social empresarial – RSE sob a ótica da bibliometria. *Revista de Administração Contemporânea – RAC*, 13(5), 68-86. Recuperado de <http://bit.ly/ProdBrasBibl>.
- Mourão, L., Sampaio, S., & Duarte, M. H. (2012). Colocação seletiva de pessoas com deficiência intelectual nas organizações: um estudo qualitativo. *Organ.Soc.*, 19(61), 209-229. Recuperado de http://bit.ly/Col_PcDI_Org.
- Nascimento, L. C., Damasceno, G. J. B., & Assis, L. J. (2011). Mercado de trabalho para as pessoas com deficiência em Betim/MG. *Pesquisas e Práticas Psicossociais*, 6(1), 92-101. Recuperado de <https://dx.doi.org/10.1590/S1984-92302010000300003>.
- Nepomuceno, M. F., & Carvalho-Freitas, M. N. (2008). As crenças e percepções dos gerentes e as possibilidades de trabalho das pessoas com deficiência. *Psicologia em Pesquisa*, 2(1), 81-94. Recuperado de <http://bit.ly/PercGerTrabPcD>.
- Neri, M. (2003). *Retrato da deficiência no Brasil*. Rio de Janeiro: FGV. Recuperado de http://www.cps.fgv.br/ibre/CPS/deficiencia_br/PDF/PPD_P%C3%A1ginasIniciais.pdf.
- Neves-Silva, P., Prais, F. G., & Silveira, A. M. (2015). Inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho em Belo Horizonte, Brasil: cenário e perspectiva. *Ciência & Saúde Coletiva*, 20(8), 2549-2558. Recuperado de <http://bit.ly/InclusaoPcD-BH>.
- Paiva, J. C. M., Bendassolli, P. F., & Torres, C. C. (2015). Sentidos e significados do trabalho: dos impedimentos às possibilidades do trabalho de pessoas com deficiência. *Estudos e Pesquisas em Psicologia*, 15(1), 218-239. Recuperado de <http://bit.ly/SentSigTrab>.
- Pereira, C. D. S., Del Prette, A., & Del Prette, Z. A. P. (2008). Qual o significado do trabalho para as pessoas com e sem deficiência física?. *PsicoUSF*, 13(1), 105-114. Recuperado de <http://www.scielo.br/pdf/psuf/v13n1/v13n1a13.pdf>.
- Pereira-Silva, N. L., & Furtado, A. V. (2012). Inclusão no trabalho: a vivência das pessoas com deficiência intelectual. *Interação em Psicologia*, 16(1), 95-100. Recuperado de <http://dx.doi.org/10.5380/psi.v16i1.23012>.
- Ribeiro, M. A., & Carneiro, R. (2009). A inclusão indesejada: as empresas brasileiras face à lei de cotas para pessoas com deficiência no mercado de trabalho. *Organizações & Sociedade*, 16(50), 545-564. Recuperado de <https://dx.doi.org/10.1590/S1984-92302009000300008>.
- Ribeiro, M. A., & Ribeiro, F. (2012). O desenvolvimento da carreira de pessoas com deficiência em empresas: dificuldades e perspectivas. *Gerais: Revista Interinstitucional de Psicologia*, 5(1), 127-145. Recuperado de <http://bit.ly/2n8ugJg>.

- Rosa, F., & Denari, F. (2012). Trabalho, educação e família: perspectivas para a pessoa com deficiência intelectual. *Revista Educação Especial*, 26(45), 73-90. Recuperado de <http://dx.doi.org/10.5902/1984686X4842>.
- Roulstone, A. (2012). Disabled people, work and employment – A global perspective. In N. Watson, A. Roulstone & C. Thomas (Eds.), *Routledge handbook of disability studies* (pp. 195-210). New York: Routledge, 195-210.
- Santos, T. M., Vieira, L. C., & Faria, C. A. (2013). Deficiência auditiva e mercado de trabalho: uma visão de empregadores da cidade de Uberlândia-MG. *Psicologia: teoria e prática*, 15(2), 92-103. Recuperado de <http://bit.ly/DefAudit>.
- Sasaki, R. K. (2007). Nada sobre nós, sem nós: da integração à inclusão. Parte 1. *Revista Nacional de Reabilitação – Reação*, 10(57), 8-16.
- Sasaki, R. K. (2010). *Inclusão: construindo uma sociedade para todos* (8a ed.). Rio de Janeiro: WVA.
- Scalabrin, M., & Campos, A. (2016). Caminhos desiguais: um estudo da trajetória das pessoas com deficiência pela educação e mercado de trabalho em um dos estados mais ricos da Federação. *Cadernos de Pesquisa Interdisciplinar em Ciências Humanas*, 16(108), 75-96. Recuperado de <http://dx.doi.org/10.5007/1984-8951.2015v16n108p75>.
- Serrano, C., & Brunstein, J. (2007). Relações de trabalho, percepção da deficiência e o desenvolvimento profissional do tetraplégico em uma organização pública: em busca do significado da inclusão. *I EnGPR – Anpad*. Natal/RN, Brasil. Recuperado de <http://bit.ly/RelTrabDefTet>.
- Simonelli, A., & Camarotto, J. (2005). Método de análise de tarefas industriais como ferramenta para a inclusão de portadores de necessidades especiais no trabalho. *Revista de Terapia Ocupacional da USP*, 16(3), 137-146. Recuperado de <http://dx.doi.org/10.11606/issn.2238-6149.v16i3p137-146>.
- Simonelli, A. P., & Camarotto, J. A. (2011). Análise de atividades para a inclusão de pessoas com deficiência no trabalho: uma proposta de modelo. *Gestão & Produção*, 18(1), 13-26. Recuperado de <https://dx.doi.org/10.1590/S1984-92302010000300003>.
- Suzano, J. C. C., Carvalho-Freitas, M. N., Tette, R. P. G., & Brighenti, R. G. C. (2016). A percepção dos gestores acerca do desempenho de trabalhadores com diferentes tipos de deficiência. *Interação em Psicologia*, 18(3), 239-250. Recuperado de <http://dx.doi.org/10.5380/psi.v18i3.35498>.
- Suzano, J. C. C., Nepomuceno, M. F., Ávila, M. R. C., Lara, G. B., & Carvalho-Freitas, M. N. (2010). Análise da produção acadêmica nacional dos últimos 20 anos sobre a inserção da pessoa portadora de deficiência no mercado de trabalho. In M. N. Carvalho-Freitas & A. L. Marques (Orgs.). *Trabalho e Pessoas com Deficiência: Pesquisas, Práticas e Instrumentos de Diagnóstico* (2a reimp.). Curitiba: Juruá.
- Tanaka, E. D. O., & Manzini, E. J. (2005). O que os empregadores pensam sobre o trabalho

- da pessoa com deficiência?. *Revista Brasileira de Educação Especial*, 11(2), 273-294. Recuperado de <https://dx.doi.org/10.1590/S1413-65382005000200008>.
- Tette, R. P. G., Carvalho-Freitas, M. N., & Oliveira, M. S. (2013). Deficiência e trabalho: relações entre significado do trabalho e percepção de suporte social e organizacional. *XXXVII EnAnpad*. Bento Gonçalves/RS, Brasil.
- Tette, R. P. G., Carvalho-Freitas, M. N., & Oliveira, M. S. (2014). Relações entre significado do trabalho e percepção de suporte para pessoas com deficiência em organizações brasileiras. *Estudos de Psicologia*, 19(3), 217-226. Recuperado de <http://bit.ly/SigTrab-Suporte>.
- Toldrá, R. C. (2009). Políticas afirmativas: opinião das pessoas com deficiência acerca da legislação de reserva de vagas no mercado de trabalho. *Rev. Ter. Ocup. Univ. São Paulo*, 20(2), 110-117. Recuperado de <http://dx.doi.org/10.11606/issn.2238-6149.v20i2p110-117>.
- Toldrá, R. C. (2013). Inclusão no mercado de trabalho de pessoas com deficiência: contribuição para a transformação social. In A. P. Simonelli & D. S. Rodrigues (Orgs.). *Saúde e trabalho em debate. Velhas questões novas perspectivas* (55-70). Brasília: Paralelo 15.
- Toldrá, R. C., De Marque, C. B., & Brunello, M. I. B. (2010). Desafios para a inclusão no mercado de trabalho de pessoas com deficiência intelectual: experiências em construção. *Rev. Ter. Ocup. Univ. São Paulo*, 21(2), 158-165. Recuperado de http://bit.ly/Des_Incl_PcDI.
- Toledo, A. P. L., & Blascovi-Assis, S. M. (2007). Trabalho e Deficiência: significado da inclusão no mercado formal para um grupo de jovens com Síndrome de Down. *Cadernos de Pós-Graduação em Distúrbios do Desenvolvimento*, 7(1), 83-96. Recuperado de http://bit.ly/Incl_Down.
- Veltrone, A., & Almeida, M. (2010). Perfil da pessoa com deficiência no mercado de trabalho na cidade de São Carlos-SP. *Revista Educação Especial*, 23(36). Recuperado de <http://dx.doi.org/10.5902/1984686X1434>.
- Violante, R. R., & Leite, L. P. (2011). 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*, 14(1), 73-91. Recuperado de <http://bit.ly/PcD-Bauru>.

Recebido em: 2/5/2017

Aprovado em: 21/5/2018