

## **A IMPORTÂNCIA DO TRABALHO NA CONSTRUÇÃO DA IDENTIDADE DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA**

### **THE IMPORTANCE OF WORK IN BUILDING THE IDENTITY OF PEOPLE WITH DISABILITIES**

Paolla Mangueira Vicentin<sup>1</sup>

Tatiana Fujisaka Tanaka<sup>2</sup>

Mário Lázaro Camargo<sup>3</sup>

Marianne Ramos Feijó<sup>4</sup>

Edward Goulart Júnior<sup>5</sup>

<sup>1</sup>Psicóloga, Unesp – Universidade Estadual Paulista “Júlio de Mesquita Filho”, Campus de Bauru; Secretaria Municipal da Pessoa com Deficiência, São Paulo. Área de atuação: Psicologia Organizacional e do Trabalho.

<sup>2</sup>Psicóloga, Unesp – Universidade Estadual Paulista “Júlio de Mesquita Filho”, Campus de Bauru; Recursos Humanos, Servimed, Bauru. Área de atuação: Psicologia Organizacional e do Trabalho.

<sup>3</sup>Psicólogo, Professor Assistente Doutor do Departamento de Psicologia e do Programa de Pós-graduação em Psicologia do Desenvolvimento e Aprendizagem da Faculdade de Ciências, Unesp – Universidade Estadual Paulista “Júlio de Mesquita Filho”, Campus de Bauru; Grupo de Pesquisa CNPq-Unesp “Psicologia Organizacional e do Trabalho”.

<sup>4</sup>Psicóloga, Professora Assistente Doutora do Departamento de Psicologia e do Programa de Pós-graduação em Psicologia do Desenvolvimento e Aprendizagem da Faculdade de Ciências, Unesp – Universidade Estadual Paulista “Júlio de Mesquita Filho”, Campus de Bauru; Grupo de Pesquisa CNPq-Unesp “Psicologia Organizacional e do Trabalho”.

<sup>5</sup>Psicólogo, Professor Assistente Doutor do Departamento de Psicologia da Faculdade de Ciências, Unesp – Universidade Estadual Paulista “Júlio de Mesquita Filho”, Campus de Bauru; Grupo de Pesquisa CNPq-Unesp “Psicologia Organizacional e do Trabalho”.

**Resumo:** Apesar da Lei de Cotas já estar em vigor há aproximadamente trinta anos, da já reconhecida importância social do trabalho para o indivíduo, no sentido de contribuir para a construção de sua identidade e integração, e da garantia constitucional do direito ao trabalho, pessoas com deficiência (PcD) ainda encontram muitas dificuldades para se inserirem no mercado de trabalho. Este artigo tem como objetivo descrever e analisar, se na atualidade e no contexto brasileiro, as políticas e práticas organizacionais têm contribuído para a inclusão e desenvolvimento das PcD por meio do trabalho. Finaliza apresentando alternativas para necessárias transformações no cenário atual, ainda de exclusão.

**Palavras-chave:** Pessoas com Deficiência; Trabalho; Inclusão; Mercado de Trabalho.

**Abstract:** Although the Quota Law has been in force for approximately thirty years, the already recognized social importance of work for the individual, in the sense of contributing to the construction of their identity and integration, and the constitutional guarantee of the right to work, people with disabilities (PwD) still find it very difficult to enter the labor market. This article aims to describe and analyze whether, at present and in the Brazilian context, organizational policies and practices have contributed to the inclusion and development of PwD through work. It ends by presenting alternatives for necessary changes in the current scenario, still of exclusion.

**Keywords:** Disabled people; Job; Inclusion; Labor market.

**Resumen:** Si bien la Ley de Cuotas tiene una vigencia de aproximadamente treinta años, la ya reconocida importancia social del trabajo para el individuo, en el sentido de contribuir a la construcción de su identidad e integración, y la garantía constitucional del derecho al trabajo, las personas con discapacidad (PwD) todavía tienen muchas dificultades para ingresar al mercado laboral. Este artículo tiene como objetivo describir y analizar si, en la actualidad y en el contexto brasileño, las políticas y prácticas organizacionales han contribuido a la inclusión y desarrollo de las personas

con discapacidad a través del trabajo. Finaliza presentando alternativas de cambios necesarios en el escenario actual, todavía de exclusión.

**Palavras clave:** Personas con deficiencia; Trabajo; Inclusión; Mercado de trabajo.

## 1 Introdução

Segundo o artigo 93 da Lei nº. 8.213/91, conhecida como Lei de Cotas, e que se constitui como uma das legislações brasileiras mais importantes em relação ao tema da inclusão de pessoas com deficiência (PcD) no mercado de trabalho, empresas com 100 ou mais empregados são obrigadas a preencher de 2 a 5% do seu quadro com beneficiários reabilitados ou PcD (BRASIL, 1991).

Apesar da citada lei já estar em vigor há aproximadamente trinta anos, da já reconhecida importância social do trabalho na vida do indivíduo, no sentido de contribuir para a constituição de sua identidade e integração social (CAMARGO; GOULART JR.; LEITE, 2017) e da própria Constituição Federal definir o trabalho enquanto direito social do cidadão (BRASIL, 1988), os dados levantados pelo Ministério do Trabalho e Emprego, segundo Ribeiro et al. (2014), indicam que as PcD ainda encontram dificuldades e muitas barreiras para participar do mercado de trabalho. Vale pontuar que os dados mais atuais, do último censo demográfico nacional portanto, dão conta de que 24% da população possui algum tipo de deficiência, o que equivale a 45 milhões de pessoas (IBGE, 2010).

O presente ensaio, baseado em pesquisa bibliográfica nacional, tem como objetivo descrever e analisar se, na atualidade e no contexto brasileiro, as políticas e práticas organizacionais têm contribuído para a inclusão e desenvolvimento das PcD por meio do trabalho, tomando como premissa o reconhecimento deste como elemento fundamental e partícipe do processo de desenvolvimento do indivíduo, tanto em sua dimensão social como emocional/psíquica (SCHMIDT; DEL-MASSO, 2014; CARDOSO, 2015; CAMARGO; GOULART JR.; LEITE, 2017; GARRIDO; DEL-MASSO; SILVA, 2017; STEVANATO, 2019).

Para fundamentar a discussão do ensaio, realizamos buscas em livros, capítulos de livros, dissertações e teses, disponibilizados por meio

dos mais importantes periódicos especializados e indexadores eletrônicos entre os anos de 2010 a 2020, a saber: Periódicos Eletrônicos em Psicologia (PePSIC), *Scientific Electronic Library Online* (SciELO), Centro Latino-Americano e do Caribe de Informação em Ciências da Saúde (BIREME), Biblioteca Virtual em Saúde e Literatura Latino-Americana e do Caribe em Ciências da Saúde (BVS-LILACS), Banco de Teses e Periódicos da CAPES e *Google Scholar*. A pertinência temática dos textos, em especial selecionados pela aplicação dos descritores "inclusão de PcD", "PcD e mercado de trabalho", "trabalhadores com deficiência", "trabalho e deficiência", foi o principal critério para a seleção dos artigos, capítulos e livros (teses e dissertações) aqui considerados.

## **2 O mundo do trabalho na atualidade**

Os modos de produção mudam de acordo com o processo socioeconômico vivenciado em cada época. Assim, pode-se dizer que significativas transformações sofridas no mundo do trabalho ocorreram no século XX. Essas transformações podem ser compreendidas como desdobramentos da crise no padrão de acumulação capitalista fordista/taylorista dos anos 1970. Dentre os fatores a que pode ser atribuída a crise, pode-se citar: crescimento excessivo da esfera financeira frente aos capitais produtivos; ampliação da concentração de capitais (fusões entre empresas monopolistas e oligopolistas); a crise do Estado de Bem-Estar-Social, provocando, como consequência, a necessidade da diminuição de gastos públicos e sua transferência para o setor privado, o aumento das privatizações de empresas estatais, a flexibilização do processo produtivo, dos mercados e da força de trabalho (SEVERINO, 2013; SILVA, 2015; MEDEIROS, 2013).

Como solução para crise e com o intuito de reestruturar o capital, surge o neoliberalismo, em conjunto com uma nova dinâmica de acumulação, o toyotismo, que envolve um conjunto de inovações tecnocientíficas com base microeletrônica, informacional e robótica. A combinação entre o toyotismo e o neoliberalismo, que traz à tona a questão da liberdade individual, responsabilidade, autonomia, virtudes da privatização e transferência da responsabilidade do Estado para a iniciativa privada e livre-comércio, trouxe uma nova realidade de trabalho, que envolve tecnologias, intensificação do trabalho, terceirização, novos

padrões de organização da produção, gestão e consumo e a desterritorialização da produção, na qual as organizações buscam mão-de-obra cada vez mais barata (LOPES, 2009; MEDEIROS, 2013; SEVERINO, 2013; SILVA, 2015).

Em resumo, devido a dinâmica das transformações socioeconômicas vivenciadas nos últimos tempos, o trabalho foi profundamente impactado: com o advento do neoliberalismo, da globalização, da competitividade, do avanço tecnológico e da informação, vivemos grandes transformações nos processos de trabalho; o ideário é o de produzir mais com menos, no qual o atual modelo de trabalho é flexível: os trabalhadores são cobrados quanto à agilidade, alta qualificação profissional, metas e prazos cada vez mais curtos, comprometimento com a organização, adaptação às contínuas e novas formas de se trabalhar, ritmo acelerado, flexibilidade, alta produtividade, aumento da pressão, controle, responsabilidade, competição e a polivalência funcional, na qual os trabalhadores são identificados como multifuncionais e precisam realizar diversas atividades (SILVA et al., 2009; VILELA, 2013; SCHMIDT; DEL-MASSO, 2014; CARDOSO, 2015; LORENZO; SILVA, 2020).

Este breve quadro, ou sobrevoos, que retrata o cenário atual do mundo do trabalho poderia ser suficiente para se compreender apenas uma parte das dificuldades e barreiras enfrentadas por trabalhadores com deficiência para acessar oportunidades de trabalho e emprego, mas outros elementos que se alinham em oposição ao direito à inclusão de PcD no mercado de trabalho se apresentam a seguir.

### **3 As pessoas com deficiência na história e os paradigmas pró-inclusão**

Sabe-se que o conceito de inclusão ainda é muito recente e que há todo um processo histórico em relação ao contexto social de exclusão vivenciado pelas PcD, que continua refletindo ainda nos dias de hoje, na maioria dos ambientes, como no trabalho, no lazer, na educação e na saúde. Aranha (2001), Figueira (2015) e Camargo, Goulart Jr. e Leite (2017) abordam em seus textos, aspectos relacionados a esse tema, enquanto Aranha (2001) e Garrido, Del-Masso e Silva (2017) dão um enfoque maior para a questão histórica dessa população no mundo. Figueira (2015) enfatiza como a imagem social da PcD é construída pela sociedade e discute algumas questões relacionadas à inclusão dessas pessoas no mercado de trabalho, assunto mencionado, também, nos VICENTIN, P.M; TANAKA, T.F; CAMARGO, M.L; FEIJÓ, M.R; JUNIOR, E. G. *A importância do trabalho na construção da identidade de pessoas com deficiência*. R. Laborativa, v. 10, n. 1, p. 118-143, abr./2021. <http://ojs.unesp.br/index.php/rlaborativa>

estudos realizados por Camargo, Goulart Jr. e Leite (2017) e, mais recentemente, por Lorenzo e Silva (2020). Tais autores refletem sobre o fato da Lei de Cotas ser um dispositivo que permite a garantia do direito ao trabalho a muitos trabalhadores com deficiência, o que não significa que a inclusão ocorra de fato, uma vez que seria necessário criar meios adequados de contratar, desenvolver e gerar oportunidades às PcD nas organizações, para além de simplesmente inseri-las no quadro ou folha de pagamento (CAMARGO; GOULART JR.; LEITE, 2017; CAMARGO; FEIJÓ, 2017).

Quanto ao contexto histórico da exclusão, Aranha (2001) explica que, na Idade Antiga, a vida humana só tinha importância quando servia aos interesses da nobreza. Assim, como as PcD não eram úteis às suas necessidades sociais, políticas ou econômicas, eram excluídas ou serviam apenas como bobos da corte para divertirem os nobres. Em Esparta, os imaturos, fracos e defeituosos não serviam para serem guerreiros e eram propositalmente eliminados. Em Roma, descartava-se crianças vistas como indesejadas ou defeituosas em ruas e esgotos.

Já na Idade Média, com o advento da classe social do clero e fortes influências do cristianismo, as questões sociais se pautavam em ideais religiosos. Assim, os deficientes eram vistos como pecadores, rejeitados por Deus ou endemoniados e, com a inquisição católica, em que houve a caça e extermínio dos hereges, os deficientes eram punidos por serem amaldiçoados, sendo torturados e queimados em fogueiras. No entanto, paradoxalmente a isso e ainda seguindo os preceitos religiosos, todos os seres humanos, por serem filhos de Deus e possuírem alma, deveriam merecer o respeito à vida e, portanto, receberem um tratamento caridoso. Assim, as PcD eram rejeitadas por medo da contaminação pela doença da punição de Deus, e então, marginalizadas, sobreviviam às custas da caridade (ARANHA, 2001; FIGUEIRA, 2015).

Em meados dos séculos XVI e XVII, com a Revolução Burguesa e o advento do capitalismo comercial, instaurou-se o paradigma da institucionalização. A deficiência passou a ser vista de maneira organicista, como produto de infortúnios naturais e deveria ser tratada pela medicina. Assim, as PcD, juntamente aos doentes mentais, por não serem úteis ao sistema de produção capitalista, eram vistos como um peso para sociedade e, portanto, retirados de suas comunidades de origem e mantidos em instituições segregadas, como hospícios, albergues, asilos ou

escolas especiais, que ficavam longe de sua família e normalmente nas periferias das cidades, da mesma forma que os presídios.

Já no século XX, nas décadas de 1960 e 1970, passou a ocorrer a desinstitucionalização dessas pessoas, com o propósito de reabilitá-las e treiná-las para uma vida mais próxima à comum, onde o indivíduo era visto como o alvo da mudança, portanto, quem tinha que ser adaptado às condições e padrões de vida tidos como tradicionais, normais ou aceitáveis. Assim, instaurou-se o paradigma de serviços, com a criação de instituições especializadas na reabilitação de PcD. Foi finalmente a partir das décadas de 1980 e 1990 que se desenvolveu o paradigma de suporte, no qual encontra-se presente a visão de que a sociedade deve reconhecer as limitações enfrentadas pelos indivíduos com deficiência e, para que esses desenvolvam-se e sejam incluídos, como quaisquer outros cidadãos, deve-se disponibilizar instrumentos e recursos, a fim de garantir o acesso e as oportunidades da comunidade como um todo (ARANHA, 2001). Dessa maneira "tal movimento torna clara a responsabilidade do meio social na provisão de suportes físicos, psicológicos, sociais e instrumentais para garantir a participação de quaisquer indivíduos, deficientes ou não, na vida comunitária" (CAMARGO; GOULART JR.; LEITE, 2017, p. 802).

As alterações na forma de ver e de apoiar as PcD foram historicamente se modificando, conforme exposto, o que contribuiu para mudanças de conceitos e de referência às PcD.

O termo "pessoa com deficiência" é recente e já passou por várias modificações ao longo do tempo, como "deficiente", "pessoa deficiente" e "portador de necessidades especiais". Esse termo mais recente foi estabelecido com o propósito de humanizar e desconstruir significados negativos tais como falha ou doença, atribuídos à condição de quem recebe um diagnóstico de deficiência, que, no entanto, deveria ser vista como uma pessoa cujas possibilidades, habilidades, necessidades e desejos são muito variados e não somente limitantes (SCHMIDT; DEL-MASSO, 2014; CAMARGO, 2017).

Apesar de haver cada vez mais políticas públicas e evoluções em igualdade de direitos, significados pejorativos atribuídos à deficiência são mantidos pela visão de muitos que, por falta de informação ou desconhecimento, disseminam preconceitos e estereótipos, que geram atos de discriminação e vivência de estigmas, que inferiorizam e excluem



as PcD de certos grupos e do acesso aos direitos. Quando um grupo de pessoas, pela falta de informação ou pela necessidade de manter a sensação de superioridade ou seus privilégios, aponta o que lhes parece errado ou fora da normalidade, há opressão e afastamento dos que são vistos pelo que lhes faltam. Muitas PcD, quando marginalizadas e mal compreendidas, sentem-se estranhas, destituídas de valor, donas de uma imagem depreciada e sem importância para o grupo a que pertencem, o que pode acarretar conflitos psíquicos e danos para além de suas limitações, às vezes convertidos em desconfiança, introversão ou mal adaptação (FIGUEIRA, 2015). Os estereótipos são a concretização de um julgamento qualitativo, que as coloca como vítimas, sofredoras ou incapazes. Algumas vezes vistas como vilãs ou super-heróis, "mas raramente lhes é dado o lugar de pessoa" (FIGUEIRA, 2015, p. 25).

Esse lugar de pessoa, vem sendo conquistado mais recentemente com políticas e legislações sobre inclusão e acessibilidade que repercutem, também, em uma visão mais positiva em relação as PcD e sobre diferenças entre pessoas em geral, o que pode ser percebido como demandas por aprendizado, estímulo e convívio com e na diversidade. A Lei de Cotas, já citada anteriormente, e a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência, Lei nº. 13.146/15, também chamada de Estatuto da Pessoa com Deficiência (BRASIL, 2015) são exemplos disso. No entanto, como apontam Camargo, Goulart Jr. e Leite (2017), a lei por si só, apesar de garantir o direito das PcD ao mercado de trabalho, não garante necessariamente a inclusão social dessas pessoas, pois, se os gestores apenas as inserirem na organização/instituição, sem tomarem as devidas providências de possíveis ajustes necessários referentes a estrutura do local ou estabelecimento de relações equitativas e profícuas, sem redução da desigualdade e de preconceitos, deixarão de promover a "inclusão" de fato, mas contribuirão apenas para a "inserção" de PcD no trabalho, com risco de levá-las a experiências de novas frustrações e exclusões dentro das organizações contratantes (CAMARGO; FEIJÓ, 2017).

#### **4 O trabalho e sua importância para as pessoas**

Por meio do trabalho, o ser humano se diferencia dos animais, se desenvolve e se relaciona com a natureza e com os outros homens, modificando assim, a realidade concreta e desenvolvendo novas habilidades e potencialidades (LOPES, 2009). Desta forma, o trabalho

VICENTIN, P.M; TANAKA, T.F;CAMARGO, M.L;FEIJÓ,M.R; JUNIOR, E. G. *A importância do trabalho na construção da identidade de pessoas com deficiência*. R. Laborativa, v. 10, n. 1, p. 118-143, abr./2021. <http://ojs.unesp.br/index.php/rlaborativa>



constitui-se atividade essencial à realização pessoal, interação social, desenvolvimento da autoestima, sentimento de capacidade e pertinência, assim como importante elemento na construção de identidade e autonomia (TOLDRÁ; MARQUE; BRUNELLO, 2010). Na atualidade, o trabalho está tão implicado na vida das pessoas que acaba tornando-se a principal atividade, por meio da qual se ordenam e planejam todas as outras. Cabe ressaltar, porém, que se realizado de maneira e em contextos inadequados, o trabalho pode se tornar causa de adoecimento, de risco de acidentes ou de exaustão física e emocional, podendo prejudicar as diferentes esferas da vida do indivíduo. Desta forma, o trabalho pode contribuir tanto para a expressão do potencial e para o desenvolvimento do sujeito, quanto para seu adoecimento (SILVA et al., 2009; VILELA, 2013). O trabalho, que vem sendo considerado socialmente como central na vida adulta, deve ser exercido em boas condições e relações, seja por pessoa que tenha recebido diagnóstico de deficiência ou não. Gestores são os principais responsáveis pela redução dos fatores psicossociais de risco à saúde dos trabalhadores, dentre eles: carga horária excessiva; elevadas exigências emocionais ou físicas; más relações e condições de trabalho; insegurança e riscos; reduzido suporte organizacional, entre outros (CARDOSO; FEIJÓ; CAMARGO, 2018).

Dentre os aspectos que evidenciam o papel positivo do trabalho na vida do indivíduo, pode-se citar a satisfação no trabalho e o envolvimento com o trabalho, processos de vinculação afetiva com o trabalho e organização, que propiciam sensações prazerosas, podendo ser apontados como dimensões psicossociais de bem-estar nesse e em outros contextos da vida do indivíduo (SIQUEIRA, 2008; ROCHA; SILVA; CERETTA, 2016; CAMARGO, 2020). Zanelli e Kanan (2018) classificam como fatores de proteção psicossocial relacionados ao trabalho aqueles que promovem interações favoráveis: confiança e respeito interpessoais, resiliência, engajamento e aprendizagens compartilhadas.

Segundo Siqueira (2008), envolvimento com o trabalho seria o nível em que o desempenho de uma pessoa no trabalho afeta sua autoestima. A ligação com o trabalho tem início durante o processo de socialização do indivíduo, quando lhes são passados os valores sociais relativos ao trabalho. Mais tarde, quando o próprio indivíduo vivencia experiências de trabalho, estas passam a influenciar diretamente sua autoestima. Em acréscimo, a autora define envolvimento com o trabalho como o nível de identificação psicológica do indivíduo com seu conjunto de fazeres e a

importância do trabalho para a autoimagem, posto que se identifica com o que realiza e avalia, ora como positivo, ora como negativo, o que faz/produz.

Dentro deste contexto, pode-se dizer que três características pessoais poderiam predispor o indivíduo a se envolver com o trabalho: pessoas que têm uma visão positiva de si mesmas; pessoas que acreditam na sua capacidade de controlar parte dos fatos que ocorrem em suas vidas e aquelas que conseguem ver no trabalho que realizam, um meio através do qual é possível crescer e satisfazer suas necessidades enquanto ser humano (SIQUEIRA, 2008). Além disso, segundo Siqueira e Gomide Jr. (2004), também pode-se incluir como antecedente de envolvimento com o trabalho características do líder (relações pessoais e profissionais, participação do trabalhador nas decisões, comunicação entre líder e o trabalhador), características do cargo (autonomia, significado das tarefas, identificação com as tarefas e a variedade e as habilidades necessárias para que a tarefa seja realizada) e papéis organizacionais (orientações claras).

Para Siqueira (2008), o engajamento com o trabalho por parte dos trabalhadores traz consequências positivas tanto para o trabalhador quanto para a organização a qual se vincula como profissional. Isto pode aumentar o senso de autovalor do indivíduo, contribuindo para a construção de confiança em suas habilidades e competências profissionais. Em contrapartida, a partir do momento em que o indivíduo está fortalecido como pessoa e profissionalmente, por se sentir envolvido com o trabalho, ele pode apresentar mais contribuições alinhadas aos objetivos organizacionais, contribuindo para que a organização fique mais sólida no mercado, inclusive por melhorias de processos de trabalho (planejamento e desempenho), diminuição de faltas e de rotatividade e maior comprometimento organizacional.

Para Freire (1999), o conceito de satisfação no trabalho seria o reflexo de uma emoção positiva que segue a uma avaliação cognitiva sobre até que ponto o trabalho permite ou facilita a realização de seus próprios objetivos e valores e os objetivos da organização. Em outras palavras, a satisfação está associada a um "estado emocional" (vínculo afetivo ou psicológico) que une ou não o trabalhador ao seu contexto de trabalho, englobando um conjunto de sentimentos favoráveis ou desfavoráveis com os quais os trabalhadores enxergam seu trabalho e

aspectos dele (CAMARGO, 2020). Assim, a satisfação no trabalho é um conceito que envolve aspectos emocionais positivos e negativos, e que caracteriza uma atitude do indivíduo em relação ao seu trabalho e o enfrentamento dos desafios que o mesmo lhe apresenta.

Pesquisas brasileiras indicaram o forte impacto de fatores do contexto sócio-organizacional no desencadeamento de níveis de satisfação e insatisfação no trabalho, dentre os quais se pode citar: valores organizacionais, percepção de suporte, de justiça e de reciprocidade que emergem das relações de troca sociais e econômicas entre trabalhadores e organizações (SIQUEIRA, 2008). Assim, a satisfação no trabalho seria um sentimento ligado às políticas e práticas gerenciais, principalmente as que definem procedimentos e distribuição de retornos (percepção de justiça no trabalho), que revelam o grau de comprometimento da organização com seus trabalhadores (bem-estar, percepção de suporte organizacional) e o quanto ela estaria disposta a retribuir seus trabalhadores (reciprocidade organizacional). A satisfação no trabalho seria um conceito integrado por cinco dimensões: satisfação com o salário, com os colegas de trabalho, com a liderança, com as promoções e com o próprio trabalho (SIQUEIRA, 2008). Desse modo, a satisfação no trabalho seria a síntese das percepções, ou o quanto de experiências prazerosas, que o trabalhador vivencia no contexto de sua inserção.

Segundo Freire (1999), envolvimento no trabalho, motivação e satisfação no trabalho estão atrelados ao desempenho, são consequências de estruturas de trabalho. Em acréscimo, resultados da pesquisa realizada por Cappi e Araújo (2015), com 320 trabalhadores, sugeriram que existe relação positiva e altamente significativa entre a satisfação no trabalho e o comprometimento organizacional, e uma relação significativa negativa dessas duas variáveis com a intenção de sair do emprego, que causa, por sua vez, efeito negativo na eficácia da organização, devido a certos comportamentos dos trabalhadores e até a perda da mão de obra (demissão voluntária ou compulsória) e, conseqüente, necessidade de reposição do posto (rotatividade). Siqueira e Gomide Jr. (2004) defendem que experiências pessoais no meio organizacional que resultam na satisfação/insatisfação no trabalho irradiam para a vida social do indivíduo, podendo representar um indicador forte de influências do trabalho sobre a saúde mental (bem-estar físico e mental), de relação entre trabalho e vínculos afetivos pessoais.

As PcD que não têm acesso ao trabalho ou que não têm a participação do trabalho em seu processo de desenvolvimento, são impedidas de vivenciar os benefícios resultantes dessa relação, ou seja, são alijadas das experiências de bem-estar e de saúde física e psíquica associadas à satisfação e envolvimento laborais, de acesso à renda, aos bens e serviços que a inclusão pode gerar. Paradoxalmente, tal população não estará protegida dos fatores psicossociais de risco à saúde do trabalhador, na medida em que o desemprego e a falta de trabalho são fatores de estresse e contribuem para o adoecimento na vida adulta, com prejuízos físicos, psíquicos e sociais para as PcD, que são desvalorizadas como indivíduos que compõem uma sociedade em que o trabalho é visto como central (GARRIDO; DEL-MASSO; SILVA, 2017; CARDOSO; FEIJÓ; CAMARGO, 2018; STEVANATO, 2019).

## **5 A importância do trabalho para as pessoas com deficiência e os desafios à inclusão**

O desemprego é um dos mais graves problemas de países em desenvolvimento, como o Brasil. Grande parte da população adulta tem limitado o seu bem-estar e saúde por falta de emprego e de renda, associados à precariedade de serviços e de acesso aos direitos básicos, tais como moradia, saúde, alimentação, lazer, convivência e educação. O desemprego prolongado para adultos e a falta de oportunidades de desenvolvimento por meio da educação e do trabalho para PcD afetam a visão de si mesmos, portanto a sua identidade. Para aqueles que vivem em famílias em que outras pessoas se mantêm desempregadas, não há dúvida de que viver em condições de pobreza material, gera vivência de estigma e enfraquece sujeitos e relações. Populações que são vítimas de preconceitos por pertencerem a mais de um grupo historicamente discriminado, como negros, mulheres, LGBTQI+, PcD, pobres, são ainda mais afetados em seus desenvolvimento e autoestima (MALVEZZI, 2004; SCHMIDT; DEL-MASSO, 2014; CAMARGO; FEIJÓ, 2017).

Os países em desenvolvimento, dentre eles o Brasil, enfrentam dificuldades em providenciar direitos equitativos para todos, sejam eles de educação, saúde ou assistência social. Essas dificuldades acarretam barreiras no acesso a esses direitos, as quais são ainda mais exacerbadas para as PcD que, muitas vezes, não tendo têm acesso a um ensino regular de qualidade e permanecem afastadas de um processo educativo que

poderia ser o início para a inserção no trabalho (CAMARGO; GOULART JR; LEITE, 2017).

Em uma revisão sistemática, Ribeiro et al. (2014) verificaram, nos 20 artigos estudados sobre a inserção da PcD no mercado de trabalho, a importância da Lei de Cotas, uma vez que, em 50% dos artigos, todos admitiram que caso ela não existisse, este grupo estaria totalmente fora do mercado de trabalho. Além disso, o preconceito ainda se faz presente: os resultados encontrados em um estudo de caso com sete gerentes de R.H. de empresas brasileiras de grande porte revelaram que preconceitos relacionados à PcD no ambiente de trabalho contribuem para que ela seja vista como a própria responsável pelas limitações advindas dessa condição. Não há dúvidas do papel essencial da referida lei, no entanto, ela por si só, não resolve os problemas que essa população terá de enfrentar para adentrar e permanecer no mercado de trabalho (TANAKA; MANZINI, 2005; SCHMIDT; DEL-MASSO, 2014; COUTINHO; RODRIGUES; PASSERINO, 2017; CAMARGO; GOULART JR; LEITE, 2017; LORENZO; SILVA, 2020).

Além disso, as empresas normalmente exigem alto grau de escolaridade e qualificação dos participantes de seus processos seletivos e, tratando-se de PcD, cuja inclusão educacional ainda é falha, isso lhe dificulta, além do ingresso nas organizações, a ascensão para cargos de liderança na estrutura organizacional. A dificuldade de acesso a escolarização e a falta de informações pelos trabalhadores das empresas a respeito da inclusão são frequentemente somados a: preconceitos sobre PcD; processos de recrutamento e de seleção inadequados, com testes psicológicos ou de conhecimentos específicos não adaptados; estruturas físicas não acessíveis para chegada e permanência da PcD na organização; dentre outros fatores que corroboram para o impedimento de um ambiente de trabalho inclusivo. Assim, para Lorenzo e Silva (2017), o mercado de trabalho sempre foi marcado por concorrência e competitividade, sendo que as PcD acabam encontrando maiores dificuldades de inserção, visto que, devido à questão da escolarização, elas frequentemente não preenchem as exigências quanto à qualificação, o que torna a inclusão da PcD um grande desafio (CAMARGO; FEIJÓ, 2017). Reforçando a ideia, na revisão sistemática realizada pelos autores Achterberg, Wind, Boer e Frings-Dresen (2009), alto nível educacional, sexo masculino, idade, baixo escore de depressão, elevado otimismo e funcionamento psicossocial são caracterizados como

VICENTIN, P.M; TANAKA, T.F;CAMARGO, M.L;FEIJÓ,M.R; JUNIOR, E. G. *A importância do trabalho na construção da identidade de pessoas com deficiência*. R. Laborativa, v. 10, n. 1, p. 118-143, abr./2021. <http://ojs.unesp.br/index.php/rlaborativa>

promotores/facilitadores da inserção dos jovens deficientes no contexto de trabalho. Em contrapartida, dentre outros, o sexo feminino e baixo nível educacional oferecem altas probabilidades de desemprego em jovens com deficiência. Outras variáveis que também contribuem para a dificuldade da inserção da PcD são citadas Stevanatto (2019) e por Coutinho, Rodrigues e Passerino (2017): preconceitos e a falta de atitudes inclusivas e de acolhimento, o receio e a proteção familiar, o medo de perder o Benefício de Prestação Continuada (BPC), a falta de transportes públicos acessíveis. Silva (2020) acrescenta a frequente falta de apoio e de orientação às famílias de PcD, que muitas vezes não sabem como incentivar a identificação de campos laborais e de busca por desenvolvimento e trabalho para PcD.

Em relação aos postos de trabalho oferecidos às PcD nas empresas, pode-se notar que geralmente envolvem baixa complexidade de tarefas e que são mais prováveis de serem repostos ou em que os riscos da segurança sejam menores (CAMARGO; FEIJO, 2017). Segundo Lorenzo e Silva (2017) há certa dificuldade, por parte dos empresários, em perceber quais atividades podem ser exercidas pelas PcD, o que leva a um julgamento centrado na incapacidade e na limitação. Dessa forma, “questiona-se tal conduta por não considerar como parâmetro principal as possibilidades e potencialidades das pessoas, as exigências, as habilidades para o cargo e mesmo as eventuais restrições que os funcionários apresentem” (LORENZO; SILVA, 2017, p. 349). Portanto, inteirar-se a respeito das reais potencialidades e limitações vivenciadas, especificamente, de cada candidato, permite o exercício de funções e a ocupação de cargos compatíveis, alguns deles ainda não oferecidos a PcD.

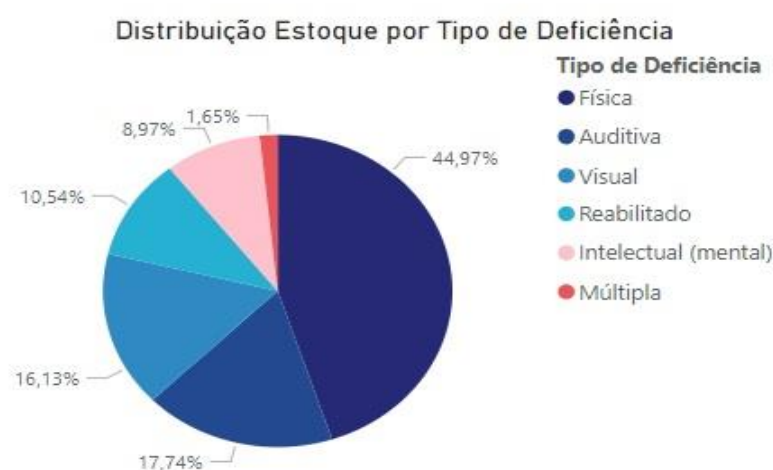
Dados obtidos em consulta à RAIS – Relação Anual de Informações Sociais, demonstram que, por exemplo, no ano de 2019, e conforme o Gráfico 1 apresenta, o mercado de trabalho brasileiro contratou mais pessoas com deficiência física (44,97%), com deficiência auditiva (17,74%) e com deficiência visual (16,13%) do que pessoas com deficiência múltipla (8,97%) e deficiência mental/intelectual (1,65%), este último grupo o mais preterido dentre todos. Estes dados sinalizam para uma tendência já discutida por pesquisadores do tema (FIGUEIRA, 2015; LEVATTI; FEIJÓ; GOULART JR.; CAMARGO, 2015; COUTINHO; RODRIGUES; PASSERINO, 2017; GARRIDO; DEL-MASSO; SILVA, 2017; LORENZO; SILVA, 2017; STEVANATO, 2019), de que as organizações buscam contratar PcD que mais facilmente se adaptam às condições de

VICENTIN, P.M; TANAKA, T.F;CAMARGO, M.L;FEIJÓ,M.R; JUNIOR, E. G. *A importância do trabalho na construção da identidade de pessoas com deficiência*. R. Laborativa, v. 10, n. 1, p. 118-143, abr./2021. <http://ojs.unesp.br/index.php/rlaborativa>



trabalho já existentes na estrutura organizacional, em especial, as condições físico-arquitetônicas e comunicacionais, posto que, conseqüentemente, resultam em menor necessidade de adaptação e investimento das organizações, em especial com mudanças de *layout* ou metodologia comunicacional. Nesse sentido, os grupos de PcD, com potencial para contratação, mas cuja adaptação ao posto de trabalho se avalia como mais complexa em função da maior necessidade de tecnologias assistivas (SENA, 2015) ou alterações na estrutura e dinâmica organizacional, têm sua empregabilidade reduzida.

**Gráfico 1** – Contratações de PcD registradas em 2019.



**Fonte:** RAIS (2019).

Neste sentido, os profissionais com deficiência geralmente preenchem cargos operacionais, mais simples, que não exigem muita responsabilidade ou liderança e cujos salários são mais baixos. Sendo assim, um cenário de insatisfação no trabalho surge com maior facilidade, e, por serem vistas como menos produtivas, podem, inclusive, ser desvalorizadas pelos gestores e demais trabalhadores. Uma pesquisa mostrou que em 27 países, PcD em idade produtiva apresentavam desvantagens significativas e resultados piores no trabalho em relação às pessoas sem nenhum tipo de deficiência (COUTINHO et al., 2017). Coutinho et al. (2017) realizou um estudo que avaliou a qualidade de vida no trabalho de 110 PcD. Quanto aos resultados, 67,9% indicaram insatisfação, 21,4% avaliação intermediária e 10,7% satisfação. Os fatores mais correlacionados foram o salário (em concordância com a questão dos cargos operacionais), carga horária e quantidade de trabalho

VICENTIN, P.M; TANAKA, T.F;CAMARGO, M.L;FEIJÓ,M.R; JUNIOR, E. G. *A importância do trabalho na construção da identidade de pessoas com deficiência*. R. Laborativa, v. 10, n. 1, p. 118-143, abr./2021. <http://ojs.unesp.br/index.php/rlaborativa>



inadequados, assim como dificuldade de crescimento profissional (falta de investimento em capacitação por parte da organização) e oportunidade de expressar suas opiniões.

Quanto ao salário e a jornada de trabalho, o Art. 35 do Decreto 3298/99 dispõe sobre a possibilidade de flexibilização dos horários de trabalho de PcD quando necessário, pois, às vezes, elas podem precisar de tratamentos ou cuidados específicos que tomem bastante tempo fora do período típico de trabalho, o que, caso não fosse concedido, acabaria por deixá-las em desvantagem em relação a outras pessoas que não apresentam tais necessidades (CAMARGO; FEIJO, 2017).

Além disso, segundo Camargo, Goulart Jr. e Leite (2017), pensando na questão da empregabilidade, tem-se que em relação ao total da população desocupada ou não economicamente ativa no país (75,6 milhões), as PcD representam 31,3% dessa amostra, ou seja, um terço da população desempregada tem alguma deficiência, o que demonstra mais uma vez a exclusão desse público em relação ao mercado de trabalho e reforça a importância de que ações efetivas de inclusão sejam realizadas pelos gestores e organizações. Ribeiro et al. (2014) reforçam os dados ao constatar que as 30 empresas investigadas durante seu estudo não conseguiam cumprir a Lei de Cotas, sendo citada a baixa escolaridade como causa. Ainda quanto a empregabilidade de PcD, tem-se que 67% permanece no emprego por até 5 anos, sendo a maioria dos desligamentos motivados por eles mesmos (75%) e que apontam como principais motivos: falta de adaptação; não atingir as expectativas da empresa; alta oferta de vagas, pois as vagas de cotistas dificilmente são preenchidas; influência da família; baixa remuneração; e carga horária excessiva (LORENZO; SILVA, 2020). Estes dados contrariam de forma inequívoca os pressupostos presentes nas vigentes legislações brasileiras sobre o tema, tanto a Lei de Cotas quanto o Estatuto da Pessoa com Deficiência - Lei nº. 13.146/15 – que, em seu Art. 34, traz que “a pessoa com deficiência tem direito ao trabalho de sua livre escolha e aceitação, em ambiente acessível e inclusivo, em igualdade de oportunidades com as demais pessoas” (BRASIL, 2015).

Considerando que o trabalho, não obstante ao fato de ser também possível fonte de sofrimento e desprazer, pode ser uma atividade positiva na vida do sujeito, que, por exemplo, lhe permite a experiência de realização quando atinge metas pessoais e profissionais, ocupa

produtivamente seu tempo, favorece o seu desenvolvimento e integração social, além de possibilitar, por vezes, a vivência de conquistas em relação a alguns desafios, devemos nos atentar para o fato de que grande parte da população com deficiência encontra-se fora desse contexto ou com pouco suporte para se manter no mercado de trabalho (SENA, 2015; LEVATTI; FEIJÓ; GOULART JR.; CAMARGO, 2015). Isso significa que estão alijadas do direito de acesso aos benefícios que a relação com o trabalho possibilita, o que intensifica sua desvantagem em relação às pessoas sem deficiência, concorrendo para uma condição de maior dependência das estruturas do estado ou da família, posto que tem reduzida sua oportunidade de desenvolvimento de autonomia. Postulamos a hipótese, assim como já afirmava Coutinho et al. (2017), de que as PcD podem ter sua autoimagem e autoestima prejudicadas, uma vez que não sentem o reconhecimento social e organizacional de suas potencialidades, mas ao contrário, o enaltecimento de suas limitações, especialmente se consideradas as barreiras atitudinais, comunicacionais e arquitetônicas presentes nas organizações de trabalho e sociedade como um todo (CAMARGO; GOULART JR; LEITE, 2017; SENA, 2015; LEVATTI; FEIJÓ; GOULART JR.; CAMARGO, 2015). Isso afeta seu grau de satisfação e desempenho profissional, depreciando a qualidade do trabalho que realiza e, conseqüentemente, gerando avaliação negativa por parte da empresa contratante, além dos riscos psicossociais envolvidos (COUTINHO et al., 2017); um verdadeiro círculo vicioso que tem como cerne um processo de culpabilização da PcD.

Mudanças significativas nos processos de contratação e de manutenção de PcD e na cultura organizacional, que deve ser mais aberta à inclusão, representam um desafio às empresas e instituições brasileiras, mas se bem planejadas e realizadas, podem trazer muitos aspectos positivos para todos. Reflexões e sensibilizações quanto as concepções de deficiência por parte dos gestores e dos trabalhadores, quebra de preconceitos e estigmas, adaptações necessárias realizadas e práticas inovadoras de RH em relação ao tema, são positivas para o trabalhador com e sem diagnósticos de deficiência, além de positivas também para as organizações. Aperfeiçoar políticas e práticas de gestão de pessoas com foco na inclusão e no respeito à diversidade, renovar metodologias aplicadas a processos seletivos, treinamentos, programas de desenvolvimento profissional, avaliações de desempenho e ampliar o conceito de qualidade de vida no trabalho para que comporte práticas inclusivas e quebra de barreiras, podem fazer parte desse contexto

VICENTIN, P.M; TANAKA, T.F;CAMARGO, M.L;FEIJÓ,M.R; JUNIOR, E. G. *A importância do trabalho na construção da identidade de pessoas com deficiência*. R. Laborativa, v. 10, n. 1, p. 118-143, abr./2021. <http://ojs.unesp.br/index.php/rlaborativa>

transformador (CAMARGO; FEIJÓ, 2017; GARRIDO; DEL-MASSO; SILVA, 2017; FEIJÓ, 2020).

Quanto às adaptações ou suportes necessários na organização para incluir as PcD, acolhendo suas especificidades e oferecendo um espaço possível de autonomia para o sujeito poder trabalhar como qualquer outro, estas podem ser promovidas já a partir do processo e período de recrutamento e seleção de candidatos, no ato da contratação ou durante a permanência da PcD no ambiente de trabalho (CAMARGO; FEIJÓ, 2017; SENA, 2015). Dentre as medidas possíveis pode-se citar: identificar e criar possibilidades de acessibilidade reduzindo ou eliminando as barreiras arquitetônicas; adaptação das tarefas e postos de trabalho; qualificar e instruir os profissionais para receberem esse público na organização de modo que se reduzam as barreiras atitudinais e de comunicação; adaptar testes de avaliação e todos os procedimentos de seleção (conforme a especificidade da deficiência); ampliar as discussões de leis que envolvam inclusão de PcD no mercado de trabalho; conscientizar os trabalhadores e gestores a respeito da temática, sensibilizando-os para a importância da inclusão e desconstruindo possíveis preconceitos existentes; oferecer espaços de treinamento interativo (a fim de buscar ampliar as informações por meio das trocas de experiências); potencializar por meio de estratégias de socialização, a integração das PcD com os demais trabalhadores (no sentido de amenizar o distanciamento e incluí-las no grupo social); estabelecer parcerias com instituições que preparam as PcD para o mercado de trabalho; etc. (CAMARGO; FEIJO, 2017; SENA, 2015).

Quanto às parcerias, estudos apontam que há um certo distanciamento entre as expectativas das organizações contratantes de PcD e as instituições profissionalizantes específicas. Grande parte das organizações não as procuram ao realizar seus processos seletivos e, também, alegam não se interessarem pelas vagas propostas pelas instituições, pois o preparo profissional realizado por elas muitas vezes não alcança o grau de exigência em conhecimentos tecnológicos e produtivos estabelecidos, o que mostra incompreensão do trabalho realizado e falta de conhecimento das demandas do parceiro, seja das necessidades do contratante ou do trabalho realizado na instituição de reabilitação (DOTA, 2015; SENA, 2015).

Desta forma, apesar da contratação da PcD ser uma determinação legal, a sua permanência e possibilidades de avançar e contribuir

positivamente para a organização tornando-a mais preparada depende de um trabalho estruturado de inclusão, acompanhamento e avaliação que vise não apenas a formação técnica, mas que também leve em consideração o contexto social: atividades de autocuidado, utilização de transporte coletivo, comportamentos na empresa, interações interpessoais, dentre outros, para que torne-se uma instituição formadora (DUARTE; FRESCHI, 2013; COUTINHO; RODRIGUES; PASSERINO, 2017; LORENZO; SILVA, 2020). Modelos de programas de inclusão podem ser encontrados na literatura, como o produzido pela Secretaria Municipal da Pessoa com Deficiência e Mobilidade Reduzida (SMPED), na cidade de São Paulo, intitulado "Sem barreiras: inclusão profissional de pessoas com deficiência" (SMPED, 2008), e que podem servir de base e orientação para o desenvolvimento de projetos de inclusão das PcD dentro das organizações.

## **6 Considerações finais**

A partir do exposto, torna-se evidente que o trabalho constitui importante esfera na vida do indivíduo e na construção de sua identidade. O trabalho é um elemento potencial tanto para promoção de desenvolvimento do indivíduo (autoestima, autoimagem, realização pessoal, sentimento de capacidade, interações sociais), quanto para o seu bem-estar e saúde, que demandam acesso a renda e a outros bens e serviços. Satisfação no trabalho e envolvimento com o trabalho caracterizam processos de vinculação afetiva laboral e com a organização, que propiciam sensações prazerosas, podendo ser apontados como dimensões psicossociais de bem-estar nesse e em outros contextos da vida do indivíduo. Assim, as experiências laborais irradiam para a vida social do indivíduo, podendo ser considerado um forte indicador de saúde mental na vida adulta.

A falta de trabalho ou a realização do mesmo em más condições, porém, eleva o potencial de adoecimento dos indivíduos e torna mais vulneráveis suas famílias, especialmente no atual contexto de retração econômica e de desemprego estrutural, com pressões e exigências cada vez maiores aos candidatos ao emprego.

Apesar da evidente importância do trabalho na vida de todos os indivíduos e da criação da Lei de Cotas - Lei nº. 8.213/91 - e do Estatuto

VICENTIN, P.M; TANAKA, T.F;CAMARGO, M.L;FEIJÓ,M.R; JUNIOR, E. G. *A importância do trabalho na construção da identidade de pessoas com deficiência*. R. Laborativa, v. 10, n. 1, p. 118-143, abr./2021. <http://ojs.unesp.br/index.php/rlaborativa>

da Pessoa com Deficiência - Lei nº. 13.146/15 – as PcD ainda encontram dificuldades de inserção no mercado de trabalho, o que é reflexo de todo um processo social e histórico de exclusão que data desde a época da Idade Antiga. A inclusão, que no entendimento dos autores envolve equidade e, portanto, possibilidade de realização e de desenvolvimento no trabalho à PcD é um desafio ainda maior.

Partindo dos expostos acima, de que a sociedade deve garantir o direito ao trabalho a todos os cidadãos, incluindo, por óbvio às PcD, e de que são diversas as dificuldades enfrentadas por elas para ingressarem e para se manterem no trabalho em condições adequadas e satisfatórias, torna-se visível a necessidade de medidas de inclusão social por parte das organizações, tanto públicas quanto privadas, com políticas e práticas de gestão de pessoas que promovam essa inclusão. Tais medidas precisam transcender o mero cumprimento da Lei de Cotas e pequenas mudanças em estruturas físicas, para que colaborem com a construção social favorável à garantia de direitos dessas pessoas, a fim de que possam se desenvolver pessoal e profissionalmente por meio da atividade laboral, como quaisquer outras pessoas.

Diante das visões pejorativas associadas a imagem das PcD, construídas socialmente, baseadas em desvalorização e estranheza do corpo que se desvia dos padrões da normalidade, portanto, em preconceitos, que sustentam estereótipos, discriminação e vivência de estigma, é urgente promover a inclusão de PcD no trabalho e em todos os espaços sociais, como família e escola. Quando distanciadas e excluídas de grupos, as PcD e outros grupos historicamente discriminados, interiorizam essa imagem negativa deles mesmos e se desvalorizam, o que gera sofrimento, comportamento introspectivo, insegurança em relação aos relacionamentos estabelecidos com outras pessoas e, por vezes, solidão. Neste sentido, gestores organizacionais devem cuidar da integração em suas equipes de trabalho e prepará-las para as relações entre diferentes, incentivando a prática da tolerância, do diálogo, do acolhimento e do respeito à diversidade humana. Nesses quesitos, aspectos da cultura organizacional têm papel de destaque.

Portanto, torna-se imprescindível que medidas de inclusão e acessibilidade sejam adotadas pelas organizações, visando eliminar todo e qualquer tipo de barreira para que se possa alcançar o máximo potencial humano das PcD, desde as questões estruturais até as atitudinais,

gerando desenvolvimento e crescimento tanto pessoal quanto profissional. Isto feito, as PcD podem contribuir para o desenvolvimento das organizações como um todo, possibilitando que estas cumpram cada vez mais com seu papel de responsabilidade social e promoção da diversidade como algo positivo para as relações de trabalho, tornando-se exemplos para outras organizações e para sociedade.

Finalmente, consideramos que o papel das organizações de trabalho no processo de inclusão das PdC, muito embora já em desenvolvimento e – que fique claro – a reboque das ações afirmativas do Estado, especialmente da Lei de Cotas e do Estatuto da Pessoa com Deficiência, precisa se intensificar e se qualificar. As organizações privadas e instituições públicas brasileiras poderiam protagonizar estatísticas mais volumosas de inclusão de PcD, especialmente daquele público mais francamente alijado do direito ao trabalho e que os dados da RAIS (2019) sobre contratação de PcD, expostos neste artigo, nos mostraram: as pessoas com deficiência múltipla e com deficiência intelectual/mental. As ações afirmativas existentes e atualmente em vigor, embora importantes no sentido de demarcarem um divisor de águas na história da inclusão de PcD no Brasil, precisam se tornar o norte a partir do qual políticas e práticas de gestão de pessoas nas organizações de trabalho se constituam, trazendo, para os aspectos da cultura organizacional e planos estratégicos das mesmas, a inclusão de PcD como um princípio ético e de responsabilidade social, e não mais como obrigação legal.

## Referências

ACHTERBERG, T. J.; WIND, H.; BOER, A. G. E. M.; FRINGS-DRESEN, M. H. W. Factors that promote or hinder young disable people in work participation: a systematic review. **J. Occup. Rehabil.**, v. 19, n. 2, p. 129-141, 2009. Disponível em: <<https://link.springer.com/article/10.1007/s10926-009-9169-0>>. Acesso em: 28 out. 2020.

ARANHA, M. Paradigmas da relação da sociedade com as pessoas com deficiência. **Revista do Ministério Público do Trabalho**. Marília, v. 11, n. 21, p. 160-173, 2001.

BRASIL. **Decreto 3298, de 20 de dezembro de 1999**. Regulamenta a Lei nº 7.853, de 24 de outubro de 1989, dispõe sobre a Política Nacional para a Integração da Pessoa Portadora de Deficiência, consolida as VICENTIN, P.M; TANAKA, T.F;CAMARGO, M.L;FEIJÓ,M.R; JUNIOR, E. G. *A importância do trabalho na construção da identidade de pessoas com deficiência*. R. Laborativa, v. 10, n. 1, p. 118-143, abr./2021. <http://ojs.unesp.br/index.php/rlaborativa>

normas de proteção, e dá outras providências. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto/d3298.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/d3298.htm)>. Acesso em: 28 out. 2020.

BRASIL. **Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991**. Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/l8213cons.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8213cons.htm)>. Acesso em: 17 mar. 2021.

BRASIL. **Lei nº 13.146, de 6 de julho de 2015**. Institui a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Estatuto da Pessoa com Deficiência). Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/ato2015-2018/2015/lei/l13146.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/ato2015-2018/2015/lei/l13146.htm)>. Acesso em: 17 mar. 2021.

BRASIL. Ministério do Trabalho. **Relação Anual de Informações Sociais (RAIS):** 2017. Disponível em: <<http://pdet.mte.gov.br/rais?view=default>>. Acesso em: 28 out. 2020.

CAMARGO, M. L. Demandas Psíquicas no Trabalho. In SCHMIDT, M. L. G. (Org.). **Dicionário Temático de Saúde/Doença Mental no Trabalho: principais conceitos e terminologias**. São Paulo: FiloCzar, 2020. p. 143-145.

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

CAMARGO, M. L.; GOULART JR. E.; LEITE, L. P. O Psicólogo e a inclusão de pessoas com deficiência no trabalho. **Psicologia: Ciência e Profissão**, v. 37, n. 3, p. 799-814, 2017.

CAPPI, M. N.; ARAÚJO, B. F. B. Satisfação no trabalho, comprometimento organizacional e intenção de sair: um estudo entre gerações X e Y. **READ. Rev. eletrôn. adm.**, Porto Alegre, v. 21, n. 3, p. 576-600, 2015.

CARDOSO, A. C. M. O trabalho como determinante do processo saúde-doença. **Tempo soc.**, São Paulo, v. 27, n. 1, p. 73-93, 2015.

CARDOSO, H. F.; FEIJÓ, M. R.; CAMARGO, M. L. O papel do psicólogo organizacional e do trabalho (POT) na prevenção dos fatores psicossociais de risco. In: SCHMIDT, M. L. G.; CASTRO, M. F.; CASADORE, M. M. **Fatores psicossociais e o processo saúde/doença no trabalho:**

VICENTIN, P.M; TANAKA, T.F;CAMARGO, M.L;FEIJÓ,M.R; JUNIOR, E. G. *A importância do trabalho na construção da identidade de pessoas com deficiência*. R. Laborativa, v. 10, n. 1, p. 118-143, abr./2021. <http://ojs.unesp.br/index.php/rlaborativa>



aspectos teóricos, metodológicos, interventivos e preventivos. São Paulo: FiloCzar, 2018. p. 111-136.

COUTINHO, B. G. et al. Qualidade de vida no trabalho de pessoas com deficiência física. **Trab. educ. saúde**, Rio de Janeiro, v. 15, n. 2, p. 561-573, 2017.

COUTINHO, K. S.; RODRIGUES, G. F.; PASSERINO, L. M. O Trabalho de Colaboradores com Deficiência nas Empresas: com a Voz os Gestores de Recursos Humanos. **Rev. bras. educ. espec.**, Marília, v. 23, n. 2, p. 261-278, 2017.

DOTA, F. P. (2015). **Inclusão da pessoa com deficiência intelectual no mercado de trabalho: avaliação de um programa de capacitação profissional**. Dissertação de Mestrado, Faculdade de Ciências, Unesp – Universidade Estadual Paulista “Júlio de Mesquita Filho”, Bauru, 2015.

DUARTE, Y.M.; FRESCHI, J.C. O papel dos recursos humanos na contratação de pessoas com deficiência. **Revista Terceiro Setor & Gestão**, Guarulhos, v.7, n.1, p.21-30, 2013.

FEIJÓ, M. R. Gênero – Trabalho e Saúde. In SCHMIDT, M. L. G. (Org.). **Dicionário Temático de Saúde/Doença Mental no Trabalho: principais conceitos e terminologias**. São Paulo: FiloCzar, 2020. p. 223-227, 2020.

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

FREIRE, J. R. S. Comprometimento organizacional e satisfação no trabalho: uma análise da gestão de recursos humanos. **Adm. Diálogos**, São Paulo, v.1, n. 1, p. 39-57, 1999.

GARRIDO. M. A. T; DEL-MASSO, M. C. S; SILVA, N. R. O trabalho da pessoa com deficiência na percepção dos gestores de empresas. **R. Laborativa**, v. 6, n. 2, p. 06-22, 2017.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICAS. **Censo 2010**. Disponível em: <<https://censo2010.ibge.gov.br/resultados.html>>. Acesso em: 28 out. 2020.

LOPES, A. P. Transformações contemporâneas no mundo do trabalho e seus impactos para a organização da classe trabalhadora: uma ameaça às

VICENTIN, P.M; TANAKA, T.F;CAMARGO, M.L;FEIJÓ,M.R; JUNIOR, E. G. *A importância do trabalho na construção da identidade de pessoas com deficiência*. R. Laborativa, v. 10, n. 1, p. 118-143, abr./2021. <http://ojs.unesp.br/index.php/rlaborativa>

políticas públicas? In: **IV Jornada Internacional de Políticas Públicas (IV JOINPP) - "Neoliberalismo e Lutas Sociais: perspectivas para as políticas públicas"**, São Luíz: Mundo do trabalho, 2009.

LEVATTI, G. E; FEIJÓ, M. R; JÚNIOR, E. G; CAMARGO, M. L. Considerações sobre a Inclusão de Pessoas com Diagnóstico de Transtorno Mental no Trabalho. **R. Laborativa**, v. 4, n. 2, 2015, p. 64-84.

LORENZO, S. M.; SILVA, N. R. Dificuldades para contratação de pessoas com deficiência nas empresas. **R. Laborativa**, v. 9, n. 1, p. 46-69, 2020.

LORENZO, S. M.; SILVA, N. R. Contratação de Pessoas com Deficiência nas Empresas na Perspectiva dos Profissionais de Recursos Humanos. **Rev. bras. educ. espec.**, Marília, v. 23, n. 3, p. 345-360, 2017.

MALVEZZI, S. Prefácio. In: ZANELLI, J. C.; BORGES-ANDRADE, J. E.; BASTOS, A. V. B. (Orgs.). **Psicologia, organizações e trabalho no Brasil**. Porto Alegre: Artmed, 2004, p. 13-17.

MEDEIROS, P. B. O mundo do trabalho contemporâneo: uma análise crítica acerca dos embates gerados na vida da classe trabalhadora. In: **VI Jornada Internacional de Políticas Públicas (VI JOINPP) - "O desenvolvimento da crise capitalista e a atualização das lutas contra a exploração, a dominação e a humilhação"**, São Luíz: Mundo do trabalho, 2013.

RIBEIRO, A. P.; BATISTA, D. F.; PRADO, J. M.; VIEIRA, K. E.; CARVALHO, R. L. Cenário da inserção de pessoas com deficiência no mercado de trabalho: revisão sistemática. **Revista da Universidade Vale do Rio Verde**, Três Corações, v. 12, n. 2, p. 268-276, 2014.

ROCHA, A. C.; SILVA, D. M.; CERETTA, G. F. Percepção de justiça e envolvimento no trabalho: o caso de uma Universidade paranaense. **HOLOS**, v. 32, a. 4, p. 284-298, 2016.

SECRETARIA MUNICIPAL DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA E MOBILIDADE REDUZIDA. **Sem barreiras**: inclusão profissional de pessoas com deficiência. Disponível em: <[https://www.prefeitura.sp.gov.br/cidade/secretarias/upload/pessoa\\_com\\_deficiencia/sem%20barreiras%20no%20trabalho.pdf](https://www.prefeitura.sp.gov.br/cidade/secretarias/upload/pessoa_com_deficiencia/sem%20barreiras%20no%20trabalho.pdf)>. Acesso em: 28 out. 2020.

SENA, S. L. S. Possíveis Contribuições da Tecnologia Assistiva para a Inclusão de Pessoas com Deficiência Visual no Trabalho. **R. Laborativa**, v. 4, n. 2, 2015, p. 26-52.

VICENTIN, P.M; TANAKA, T.F;CAMARGO, M.L;FEIJÓ,M.R; JUNIOR, E. G. *A importância do trabalho na construção da identidade de pessoas com deficiência*. R. Laborativa, v. 10, n. 1, p. 118-143, abr./2021. <http://ojs.unesp.br/index.php/rlaborativa>

SEVERINO, M. P. S. R. S. Transformações no mundo do trabalho: impactos para os trabalhadores com deficiência. In: **VI Jornada Internacional de Políticas Públicas (VI JOINPP) - "O desenvolvimento da crise capitalista e a atualização das lutas contra a exploração, a dominação e a humilhação"**, São Luíz: Mundo do trabalho, 2013.

SILVA, A. M. L. **Orientação profissional: percepção e participação familiar no processo de escolha profissional de pessoas com deficiência.** Dissertação de mestrado. Faculdade de Ciências, Unesp – Universidade Estadual Paulista "Júlio de Mesquita Filho", Bauru, 2020. Disponível em <https://repositorio.unesp.br/handle/11449/192433> . Acesso em: 20 mar. 2021.

SILVA, G. G. J., SOUZA, M. L. P., GOULART, JR. E., CANÊO, L. C., LUNARDELLI, M. C. F. Considerações sobre o transtorno depressivo no trabalho. **Revista Brasileira de Saúde Ocupacional**, v. 34, n. 119, p. 79-87, 2009.

SILVA, K. G. As Transformações no mercado de trabalho e a inserção feminina. In: **Seminário Nacional de Serviço Social, Trabalho e Política Social**, 2015, Santa Catarina. Seminário Nacional de Serviço Social, Trabalho e Política Social, 2015.

SCHMIDT, M. L. G.; DEL-MASSO, M. C. (Org.). **Readaptação Profissional: da Teoria à prática.** São Paulo: Editora Unesp, 2014.

SIQUEIRA, M. M. M. Envolvimento com o trabalho. In: SIQUEIRA, M. M. M.; TAMAYO, A. (Orgs.). **Medidas do comportamento organizacional: ferramentas de diagnóstico e de gestão.** Porto Alegre: Artmed, 2008.

SIQUEIRA, M. M. M.; GOMIDE JR., S. Vínculos do indivíduo com o trabalho e com a organização. In: ZANELLI, J. C.; ANDRADE-BORGES, J. E.; BASTOS, A. V. B. (Orgs.). **Psicologia, organizações e trabalho no Brasil.** Porto Alegre: Artmed, 2004, p. 300-328.

SIQUEIRA, M. M. M. Satisfação no trabalho. In: SIQUEIRA, M. M. M.; TAMAYO, A. (Orgs.). **Medidas do comportamento organizacional: ferramentas de diagnóstico e de gestão.** Porto Alegre: Artmed, 2008, p. 265-274.

STEVANATO, D. **Indicadores de estresse, depressão e qualidade de vida em pessoas com deficiência sem vínculo de trabalho.** Dissertação de mestrado. Faculdade de Ciências, Unesp – Universidade

VICENTIN, P.M; TANAKA, T.F;CAMARGO, M.L;FEIJÓ,M.R; JUNIOR, E. G. *A importância do trabalho na construção da identidade de pessoas com deficiência.* R. Laborativa, v. 10, n. 1, p. 118-143, abr./2021. <http://ojs.unesp.br/index.php/rlaborativa>

Estadual Paulista "Júlio de Mesquita Filho", Bauru, 2019. Disponível em: <<https://repositorio.unesp.br/handle/11449/190825>>. Acesso em: 28 out. 2020.

TANAKA, E. D. O.; MANZINI, E. J. O que os empregadores pensam sobre o trabalho da pessoa com deficiência? **Rev. bras. educ. espec.**, Marília, v. 11, n. 2, p. 273-294, 2005.

TOLDRÁ, R. C.; MARQUE, C. B.; BRUNELLO, M. I. B. Desafios para a inclusão no mercado de trabalho de pessoas com deficiência intelectual: experiências em construção. **Rev. Ter. Ocup. Univ. São Paulo**, v. 21, n. 2, p. 158-165, 2010.

VILELA, R. A. G. O trabalho e a saúde dos trabalhadores: sinais da insustentabilidade do atual modelo produtivo. **Saúde soc.**, São Paulo, v. 22, n. 3, p. 669-672, 2013.

ZANELLI, J. C.; KANAN, L. A. **Fatores de risco e de proteção psicossocial:** organizações que emancipam ou que matam. Lages: Uniplac, 2018.

Artigo apresentado em: 25/01/2021

Versão final apresentada em: 22 /03/2021

Aprovado em: 26/03/2021