

Percepções de Psicólogos Organizacionais Sobre Inclusão de Pessoas com Deficiência em Empresas

Ana Esther Poluboiarinov Chura¹
¹Atitus Educação, Passo Fundo, RS, Brasil.

Júlia Gonçalves¹
¹Atitus Educação, Passo Fundo, RS, Brasil.

Resumo: As dificuldades e barreiras enfrentadas no processo de inclusão de pessoas com deficiência (PcD) nas organizações incitam o desenvolvimento de pesquisas. Este estudo compreendeu a percepção de psicólogos organizacionais sobre a inclusão de PcD em empresas. Dezoito psicólogos atuantes na área de gestão de pessoas de empresas das sete regiões do estado do Rio Grande do Sul responderam a uma entrevista individual. A média de idade dos participantes foi de 33,17 anos, atuavam em empresas de diferentes segmentos, eram predominantemente do sexo feminino e possuíam pós-graduação em áreas relacionadas. Os relatos dos psicólogos alertaram para o fato de que, em suas graduações, o conteúdo sobre deficiência humana e, especificamente, inclusão no mercado de trabalho foi escasso ou inexistente. Essa lacuna na formação, de egressos de diferentes instituições de ensino superior, é relatada desde os anos de 1990. Para esses psicólogos, barreiras atitudinais e organizacionais são frequentemente enfrentadas no processo de inclusão, tais como o despreparo das empresas, gestores e colaboradores para receber as PcD, os poucos programas voltados a uma prática efetiva de inclusão e não somente ao cumprimento da legislação, além das dificuldades dos próprios profissionais em identificar os potenciais e as limitações que a PcD apresenta e de adaptá-la de maneira correta ao trabalho. O psicólogo organizacional pode contribuir para um processo adequado de inclusão por meio de práticas, tais como treinamentos e sensibilizações, que fomentem a informação e diminuam a discriminação e as dificuldades.

Palavras-chaves: Psicologia Organizacional, Pessoa com Deficiência, Inclusão, Barreiras, Gestão de Pessoas.

Organizational Psychologists' Perceptions on the Inclusion of People with Disabilities in Organizations

Abstract: Difficulties and barriers to including people with disabilities (PwDs) in organizations drives research development. This study sought to understand how organizational psychologists perceived the inclusion of PwDs in organizations. Eighteen organizational psychologists who work in people management for companies in the seven regions of the state of Rio Grande do Sul participated in an individual interview. Most interviewees were female, with average age of 33.17 years, had a postgraduate degree in the field, and worked in companies from different segments. During the interviews, the psychologists called attention to the little or nonexistent content on human disability and, specifically, inclusion in the labor market covered in the graduate course. This gap has been reported by graduates from different higher education institutions since the 1990s. According to the respondents, attitudinal and organizational barriers are often faced in the inclusion process, such as the unpreparedness of companies, managers, and employees to welcome PwD, the few programs aimed at an effective inclusion and not only to comply with the law, as well as the difficulties of the professionals themselves

to identify the potentials and limitations that PwD present and to adapt them correctly to the work. Organizational psychologists can contribute to an adequate inclusion process by developing training and sensibilization activities that foster information and reduce discrimination and difficulties.

Keywords: Organizational Psychology, People with Disability, Inclusion, Barriers, People Management.

Percepciones de los Psicólogos Organizacionales Sobre la Inclusión de Personas con Discapacidad en las Empresas

Resumen: Las dificultades y barreras enfrentadas en el proceso de inclusión de personas con discapacidad (PcD) en las organizaciones fortalecen el desarrollo de la investigación. Este estudio entendió la percepción de los psicólogos organizacionales acerca de la inclusión de las PcD en las empresas. Dieciocho psicólogos que trabajan en el área de gestión de personas en empresas de las siete regiones del estado de Rio Grande do Sul (Brasil) respondieron a una entrevista individual. Los participantes tenían una edad promedio de 33,17 años, trabajaban en empresas de diferentes segmentos, eran predominantemente mujeres y tenían un posgrado en el área. Los informes de los psicólogos alertaron sobre el hecho de que el contenido sobre discapacidad humana y, específicamente, su inclusión en el mercado laboral era escaso o inexistente durante su formación académica. Esta brecha en la formación de los egresados de diferentes instituciones de educación superior se reporta desde los 1990. Para estos psicólogos, a menudo ocurren barreras organizacionales y de actitud en el proceso de inclusión de las PcD, como la falta de preparación de las empresas, gerentes y empleados para recibirlas, pocos programas destinados a una práctica efectiva de la inclusión, no solo al cumplimiento de la ley, y las dificultades de los profesionales para identificar las potencialidades y limitaciones y adecuarlas correctamente al trabajo. El psicólogo organizacional puede contribuir a un proceso de inclusión adecuado, con prácticas de capacitación y sensibilización que brindan información y reducen la discriminación y dificultades.

Palabras claves: Psicología de las Organizaciones, Personas con Discapacidad, Inclusión, Barreras, Gestión de Personal.

No Brasil, mais de 45 milhões de pessoas declararam possuir algum tipo de deficiência, o que corresponde a 23,9% da população (Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística [IBGE], 2010). Pessoas com deficiência (PcD) são definidas na Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Estatuto da Pessoa com Deficiência) nº 13.146, Art. 2º, como “aquelas 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” (2015). Esse entendimento é um avanço, pois destaca as barreiras que podem dificultar a integração das PcD na sociedade.

Anteriormente, os órgãos governamentais compreendiam as PcD como aquelas com restrição, de alguma natureza, que impunha limites no exercício de atividades cotidianas da vida, tornando o indivíduo o foco da discussão (Camargo, Goulart Júnior, & Leite, 2017; Macêdo & Araújo, 2019; Martins & Fontes, 2016; Brasil, 2007; Vornholt et al., 2018; World Health Organization [WHO], 2001). Destaca-se que, embora a legislação classifique a natureza das deficiências em física, mental, intelectual ou sensorial (Lei nº 13.146, 2015), ao olhar para o contexto do trabalho, o Ministério do Trabalho e Emprego (MTE) (Brasil, 2007) especifica cinco tipos, a saber: física; auditiva; visual; mental; e múltipla – que envolve

a associação de duas ou mais dessas deficiências – e que o fato de ser portador de uma deficiência pode implicar na diminuição da possibilidade de obter ou se desenvolver em uma carreira profissional.

A mudança de concepção e a conquista da legislação confirmam os direitos de cidadania para as PcD, mas ainda existem desafios a serem enfrentados em diversas áreas, tais como educação, saúde, profissionalização e inserção no mercado de trabalho. O acesso adequado ao trabalho é uma das formas de assegurar que as PcD se desenvolvam com dignidade e tenham direitos garantidos (Aoki, Silva, Souto, & Oliver, 2018; Carmo, Gilla & Quiterio, 2020; Nogueira et al., 2016; Pereira, A. Del Prette, & Z. Del Prette 2008).

Ao analisar o processo de inclusão no trabalho, percebe-se que esse é dificultado por questões anteriores a este momento. Barreiras são citadas em estudos, tais como, no ensino básico, a falta de profissionais de educação preparados e de recursos adequados para lidar com alunos com deficiências (Carmo, Gilla & Quiterio, 2020), o que continua na educação profissional, muitas vezes distante das necessidades e exigências do mercado de trabalho (Araújo & Schmidt, 2006; Pereira et al., 2008), a falta de expectativa da família na inserção da PcD no mercado de trabalho, a superproteção e o medo de perder o benefício previdenciário concedido pelo governo (Neves-Silva, Prais, & Silveira, 2015; Werneck-Souza, Ferreira & Soares, 2020), além das poucas ações do governo no fornecimento de transporte acessível e adequado e de políticas de incentivo às empresas (Werneck-Souza et al., 2020). Somado a isso, no próprio processo de inclusão de PcD nas empresas, muitas organizações encontram dificuldades em fatores como: o clima e cultura organizacional; os aspectos arquitetônicos, ergonômicos, instrumentais e comportamentais; as formas de recrutar, selecionar e treinar; as metodologias de gestão e de avaliação do desempenho no trabalho, dentre outros (Aoki et al., 2018; Camargo, 2014; C. Vieira, P. Vieira, & Francischetti, 2015; Macêdo & Araújo, 2019; Pereira et al., 2008; Werneck-Souza et al., 2020).

Em estudo sobre as vivências no Sistema Nacional de Emprego (SINE) na Grande Florianópolis, as principais barreiras do processo de inclusão identificadas foram as atitudinais – ou seja, o preconceito e a desinformação da população em relação à deficiência –, as programáticas – relativas ao Benefício da Prestação Continuada (BPC) –, e a falta de fiscalização

efetiva no cumprimento das cotas nas empresas (Hammes & Nuernberg, 2015). A baixa qualificação profissional das PcD, por vezes resultado das inadequações do ensino e formação, também é apontada como um dos fatores que impedem ou dificultam a contratação (Araújo & Schmidt, 2006; Camargo, 2014; Carmo et al., 2020). Além disso, empresas que contratam apenas para cumprir a cota desconsideram as competências técnicas e funcionais das PcD, a adequação do cargo, das condições e do trabalho, o que contribui para insatisfação e para que não permaneçam no emprego (Assunção, Carvalho-Freitas, & Oliveira, 2015; Carvalho-Freitas, Tette, Souza, Bentivi, & Oliveira, 2019).

Nesse contexto, o psicólogo que atua em empresas tem um papel relevante para mitigar as barreiras – em especial as atitudinais, nas comunicações e as organizacionais – e promover ações de acessibilidade: na interação entre as pessoas; nos métodos e/ou estratégias de aquisição de conhecimentos – garantindo a oferta de equipamentos e ferramentas em atendimento as condições diversas; na construção e efetivação de políticas públicas que garantam o direito de todos; e na eliminação de preconceitos e discriminações com esse público (Sasaki, 2009). Em especial, as atribuições do psicólogo nas organizações incluem: inserir e gerir o trabalho dessas pessoas, melhorar a forma como as empresas percebem as deficiências, avaliar e conduzir a adequação das condições e desenho de trabalho, assim como aferir a satisfação no trabalho das PcD (Assunção et al., 2015; Carmo et al., 2020; Carvalho-Freitas et al., 2019; C. Vieira et al., 2015).

Apesar da importância da atuação dos psicólogos organizacionais com PcD, poucos estudos dedicam-se a compreender a percepção e a atuação desses profissionais (C. Vieira et al., 2015; Camargo et al., 2017); e essa lacuna parece refletir na tímida atuação dos psicólogos com a temática (Gusso et al., 2019). Destaca-se aqui o estudo de Camargo (2014), que investigou as contribuições do psicólogo organizacional no contexto de inclusão das PcD no mercado de trabalho e concluiu que esse deve ser um profissional qualificado técnica e eticamente para, junto a outros profissionais, promover ações de sensibilização, informação e integração, favorecendo que essa relação – PcD e organização – seja positiva e adequada.

Ao partir do pressuposto de que o trabalho é central na vida dos indivíduos, sendo um importante

meio de construção de identidade, de socialização e de garantia de direitos, e do reconhecimento da importância da atuação do psicólogo nas organizações para a construção de ambientes laborais adequados e saudáveis, questiona-se as percepções e a forma de atuação desses profissionais no processo de inclusão de PcD nas empresas que trabalham. Produzir informações e conhecimentos acerca de uma temática com relevância social promove reflexões capazes de influenciar no desenvolvimento de práticas assertivas (por exemplo, de processos de seleção e progressão de carreira) que possibilitem aos indivíduos, neste caso as PcD, a construção de vínculos satisfatórios tanto com as organizações quanto com seu próprio trabalho.

Apesar da importância e das legislações existentes (Lei nº 8.213 (1991); Lei nº 13.146 (2015)), os estudos evidenciam que o processo de inclusão nas organizações ainda precisa ser aprimorado (Amiralian, Becker, & Kovács, 1991; Carmo et al., 2020; Carvalho-Freitas et al., 2019; Carvalho-Freitas & Marques, 2009; Neves-Silva et al., 2015; Violante & Leite, 2011; Vornholt et al., 2018; Werneck-Souza et al., 2020), pois os envolvidos – PcD e suas famílias, empresas e profissionais que atuam na gestão de pessoas (GP), setor ou departamento que, em geral, os psicólogos organizacionais estão inseridos nas empresas – ainda relatam encontrar barreiras e dificuldades que precisam ser sobrepostas. A inclusão no trabalho permite que as PcD exerçam seus direitos e sua cidadania ao possibilitar a mudança de perspectiva de todos os envolvidos, a PcD começa a se perceber como agente ativo da sociedade em que vive e presencia a mudança do olhar discriminatório das pessoas em sua volta (Carmo et al., 2020). Dessa forma, essa pesquisa objetivou compreender a percepção de psicólogos organizacionais sobre a inclusão de PcD em empresas.

Método

Participantes

Participaram 18 psicólogos organizacionais representantes das sete mesorregiões do estado do Rio Grande do Sul. Foram incluídos profissionais que: atuassem por pelo menos 45 dias em uma organização que possuísse PcD em seu quadro; com contrato de trabalho formal; e que participassem de forma espontânea e voluntária da pesquisa. Foram excluídos psicólogos que desenvolvessem

suas atividades laborais em sistema *home office* (destaca-se que as entrevistas ocorreram antes das restrições e alterações impostas pela pandemia de covid-19), como consultor externo ou terceirizado, ou que, durante o período de coleta, estivessem afastados por qualquer motivo. Tratou-se de uma amostra não probabilística, na medida em que os entrevistados foram selecionados pelo critério de disponibilidade e voluntariedade em aceitar os termos da coleta.

Dezessete participantes eram do sexo feminino, corroborando com o perfil geral de profissionais da categoria (Gusso et al., 2019). A idade média foi de 33,17 anos ($DP = 5,87$; $Min = 27$; $Max = 45$) e a maioria ($n = 13$) possuía pós-graduação *latu sensu* em áreas relacionadas (tais como psicologia organizacional, gestão de pessoas ou recursos humanos). Quatro profissionais atuavam no nordeste do estado, três no noroeste, três na região metropolitana da capital do estado e dois em cada uma das quatro demais regiões, sendo elas: centro oriental, centro ocidental, sudoeste e sudeste. A idade média atuando com psicologia organizacional foi de 8,61 ($DP = 4,86$; $Min = 3$; $Max = 20$) e ocupavam cargos de Analista de Recursos Humanos /RH ($n = 6$), Gestor/Coordenador/Supervisor de RH ($n = 5$), Psicólogo ($n = 5$), Consultor Interno ($n = 1$) e Assistente de RH ($n = 1$). Dentre os segmentos das empresas em que atuavam, destacou-se as áreas da saúde ($n = 5$), alimentícia ($n = 3$), transporte público ($n = 2$) e educação ($n = 2$).

Instrumentos

Utilizou-se dois instrumentos para coleta: questionário de dados sociodemográficos, contendo questões pessoais e ocupacionais, e a entrevista individual semiestruturada. O roteiro da entrevista seguiu as categorias definidas *a priori*: 1) Definição da deficiência (exemplo de pergunta: “Como você define deficiência?”); 2) Atuação profissional com a inserção de pessoas com deficiência (exemplo: “Quais são as dificuldades que você enfrenta no processo de inclusão de PcD?”); e 3) Percepção sobre práticas de inclusão (exemplo: “Como você acredita que deve ser um processo de inclusão de PcD?”).

Procedimentos éticos e de coleta dos dados

O contato com os participantes não ocorreu a partir de vínculo específico com nenhuma das organizações em que atuavam, ou seja, foram contatados

individualmente por serem profissionais – psicólogos organizacionais – inseridos na área de GP de empresas. A coleta iniciou com pessoas do conhecimento das pesquisadoras, mas também por meio de informações no site LinkedIn e de grupos de psicólogos do Facebook. Após, foi utilizada a técnica *Snowball* (bola de neve), solicitando que esses indicassem outros colegas que atendessem aos critérios de participação da pesquisa. Durante os meses de julho e agosto de 2019 foi realizado o contato inicial com os participantes para explicar os objetivos, método e questões éticas, com convite para participarem da pesquisa. Com o aceite, as entrevistas foram agendadas conforme disponibilidade de horário do participante e ocorreram presencialmente ou de forma *on-line*, conforme a localização geográfica. As entrevistas – realizadas entre os meses de agosto e outubro do mesmo ano – tiveram duração média de 40 minutos e foram conduzidas pela primeira autora, orientada pela segunda – doutora em Psicologia e com experiência em pesquisa. A coleta finalizou com a saturação dos dados.

A coleta dos dados iniciou após a aprovação do projeto pelo Comitê de Ética em Pesquisa, sob número de parecer 3.456.932, atendendo às exigências éticas contempladas nas Resoluções nº 466/2012 e 510/2016 do Conselho Nacional de Saúde. Todos os participantes receberam o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido e concordaram com a gravação em áudio das entrevistas. Os arquivos com os áudios e as transcrições foram armazenados em local apropriado, sob responsabilidade da segunda autora. Foi afirmado o compromisso com a privacidade e a confidencialidade dos dados, preservando a identidade dos participantes do estudo e assegurando o anonimato – os participantes foram identificados como a sigla “Psi” e um número em ordem crescente definido pela sequência de realização das entrevistas.

Procedimento de análise dos dados

Os dados obtidos com o questionário socio-demográfico foram utilizados para caracterizar a amostra da pesquisa. Com relação às entrevistas, inicialmente, a primeira autora realizou a transcrição literal e na íntegra dos áudios que serviram de base para o processo de análise. A transcrição foi revista pela segunda autora do estudo. As entrevistas foram analisadas manualmente – por ambas as autoras – seguindo a proposta de análise de conteúdo de

Bardin (2011), dividida em três partes. Na pré-análise foi feita a compreensão e leitura geral do material transcrito, estabelecendo indicadores no referencial teórico. Na fase da exploração de material foram escolhidas as unidades de codificação, aderindo aos procedimentos de decodificação, classificação e categorização, conforme as categorias definidas previamente. Na fase do tratamento dos resultados foi compreendida a codificação, realizada as inferências e discussão com a literatura.

Resultados e discussão

Conhecimentos e formação dos psicólogos para atuação com PcD

A Organização Mundial de Saúde desenvolve há anos modelos de entendimento e classificação das deficiências, dentre eles a *International Classification of Functioning, Disability and Health* – ICIDH (WHO, 2001), considerada um marco no debate sobre deficiência, compreendida como níveis de dependência e limitação, classificando-a como “perda ou anormalidade de estrutura ou função psicológica, fisiológica ou anatômica, temporária ou permanente”. O termo “limitação” ou os sinônimos restrição, diminuição, dificuldade e disfunção estavam presentes nas definições de deficiência de 13 psicólogos: “São limitações que podem restringir a atividade laboral em alguns indivíduos.” (Psi 15), “Toda e qualquer limitação física, mental ou intelectual que impacte, de alguma maneira, no cotidiano de uma pessoa.” (Psi 10) e “É qualquer tipo de perda ou diminuição de uma função física, sensoriais, psicológica ou intelectuais de uma pessoa” (Psi 14).

Outros três profissionais acreditam que a deficiência é uma condição de todos os indivíduos, como exemplificado a seguir “Limitador que a gente identifica em vários âmbitos de empresa e da sociedade, todo mundo tem as suas limitações, uns mais outros menos” (Psi 18) e “Deficiência são as limitações que todas as pessoas têm, indiferente de ser rotulado por um termo, tanto técnicas, como comportamentais ou físicas” (Psi 17). Apesar das afirmações, é importante ter claro que dificuldades são condições, em geral, passageiras e que podem estar relacionadas a fatores internos e externos, já a deficiência é uma condição que traz impedimentos de longo prazo (Brasil, 2015). Problemas conceituais são relatados na literatura, pois a complexidade da definição permite abrigar

concepções que vão do determinismo biológico até determinismos sociais das deficiências (Amiralian, Becker, & Kovács, 1991; Gaudenzi & Ortega, 2016; Vornholt et al. 2018; Werneck-Souza et al., 2020).

A deficiência apresenta desvantagens quando limita ou impede que o indivíduo desempenhe papéis de acordo com sua idade, sexo ou expectativas de seu grupo social, o que repercute em dificuldades na socialização (WHO, 2001). Apesar disso, as limitações nas atividades e a restrição na participação social enfrentadas pelas PcD também dependem dos facilitadores ou barreiras para definir seu desempenho, o que reforça a importância do ambiente colaborativo (Aoki et al., 2018; Bezerra, 2019; Carvalho-Freitas et al., 2019; Gaudenzi & Ortega, 2016; Nogueira et al., 2016; Sasaki, 2009; Vornholt et al., 2018). Debruçar-se apenas na concepção de limitação das PcD as coloca em desvantagem com os demais trabalhadores e restringe suas potencialidades (Carmo et al., 2020).

Ao serem questionados sobre quais tipos de deficiências conheciam, todos os psicólogos citaram, de maneira geral, a física e a mental ou intelectual, sem abordar suas especificações, como referidas na legislação (Lei nº 13.146, 2015) ou pelo MTE (Brasil, 2007). A falta de conhecimento e informações sobre a deficiência reflete na construção de estigmas de incapacidade, além de impedir que a PcD mostre seu potencial e exerça funções incompatíveis com o seu perfil profissional, o que contribui para um cenário com poucas possibilidades de crescimento profissional. O despreparo e o pouco conhecimento acerca da temática, pelos profissionais que atuam com GP (incluindo os psicólogos organizacionais), pode constituir-se como uma das barreiras para a inserção de PcD no mercado de trabalho (Amiralian et al., 1991; Carmo et al., 2020; Carvalho-Freitas et al., 2019; Carvalho-Freitas & Marques, 2009; Neves-Silva et al., 2015; Violante & Leite, 2011) e, em específico, nas empresas em que atuam.

O conhecimento simplificado reflete, de certa forma, a carência de disciplinas sobre as temáticas na formação dos profissionais. Esse aspecto é confirmado quando, ao serem questionados sobre o que aprenderam sobre deficiência e inclusão em suas graduações em psicologia, nove participantes afirmaram que o conteúdo foi escasso ou inexistente, como nas falas a seguir “*Ao longo da graduação não recordo de conteúdos específicos referentes ao tema.*” (Psi 2) e “*O assunto não foi muito aprofundado, abrangendo*

mais as práticas inclusivas do que abordagem do tema.” (Psi 10). Ao analisar esses relatos, relacionando-os ao tempo de atuação na área (mín. 3 anos e máx. 20) e, conseqüentemente, a formação em psicologia, bem como o fato de que são profissionais de diferentes regiões do estado e que cursaram suas graduações em diversas instituições de ensino superior, a carência de disciplinas sobre as temáticas (deficiência e inclusão) parece ser ampliada e não se configurar como um problema recente e pontual. Ainda na década de 1990, Amiralian et al. (1991) afirmavam que havia uma necessidade de questionamento sobre os conteúdos e informações trabalhados nas graduações que preparavam os psicólogos para o trabalho com PcD. Esse debate ainda se faz necessário no campo da psicologia tanto em nível de formação inicial quanto continuada, visto que os psicólogos possuem um papel fundamental na promoção de senso crítico e na elaboração de ações coletivas de inclusão (Carmo et al., 2020).

Em especial aos psicólogos que pretendem atuar no setor de RH ou GP, é necessário que estejam preparados para receber as PcD, visto que são a porta de entrada para as empresas e um dos responsáveis pela forma com que o processo de inclusão será conduzido (Neves-Silva et al., 2015; Violante & Leite, 2011). Aqui, cabe destacar a fala de um dos profissionais entrevistado, que traz o tema como um projeto pessoal, pois é psicólogo organizacional e PcD, e diz: “*Eu aprendo um pouco sobre o assunto desde que nasci e após o investimento na formação consegui desenvolver diferentes olhares diante dos aspectos e das deficiências existentes.*” (Psi 7). A fala desse participante destaca um investimento particular e associado à própria condição, mas que revela grande satisfação profissional, “*Como psicólogo, venho atuando fortemente no desenvolvimento e inserção de PcD no mercado de trabalho, algo que vem me realizando positivamente na carreira*” (Psi 7).

Atuação do psicólogo: a inserção e suas dificuldades

Apesar da identificação, na análise das entrevistas, da necessidade de maior conhecimento sobre a deficiência, os profissionais demonstraram estar engajados em ações voltadas à inclusão. Onze entrevistados afirmaram que as empresas em que trabalham possuem programas voltados a essa prática, por exemplo: “*Já fizemos várias ações. Desde a inclusão como um*

todo até trabalhos em grupo. Procuramos incluí-los em todas as atividades realizadas na empresa” (Psi 8) e *“Hoje sou a pessoa responsável pela condução e organização dos nossos programas voltados não somente para PcD, como para a diversidade em todas suas múltiplas abordagens*” (Psi 12). Embora sejam mencionadas as ações, a eficácia e adequação dessas práticas não foram investigadas nesta pesquisa. Além disso, poucos artigos relatam experiências de programas de inclusão (Campos, Vasconcellos, & Kruglianskas, 2013; Hammes & Nuernberg, 2015). Um exemplo é o estudo que retrata a análise de um programa de inclusão em uma indústria automobilística multinacional e constata que a sensibilização de funcionários e o aprimoramento de técnicas de recrutamento e seleção são eficazes para facilitar o processo de inclusão assertivo (Campos et al., 2013).

Os demais profissionais responderam que suas empresas não possuem nenhum programa de inclusão, apenas buscam o cumprimento da cota imposto pela legislação. Essas afirmações corroboram com o que já foi discutido por Araújo e Schmidt (2006), Carmo et al. (2020), Carvalho-Freitas et al. (2019), Violante e Leite (2011) e Werneck-Souza et al. (2020), que afirmavam que muitas empresas não conseguem cumprir a lei e contratam PcD apenas pela pressão da regulamentação. A Lei nº 8.213 (1991), conhecida como Lei das Cotas, determina que PcD ocupem de 2% a 5% do quadro de organizações com 100 trabalhadores ou mais. Essa foi a forma que a legislação brasileira encontrou de combater a discriminação e de avançar na empregabilidade das PcD por instituir um direito essencial para elas (Carmo et al., 2020; Rosendo & Leal, 2017).

Conforme os entrevistados, a proposta apresentada pela lei traz divergências. Quatorze psicólogos declararam ser total ou parcialmente a seu favor: *“eu defendo essa lei, acho que as pessoas precisam de uma oportunidade para se sentirem incluídas e para mostrarem que são capazes. . . E se as empresas não cumprirem, tem que pagar multa mesmo*” (Psi 16) e *“É uma lei justa, pois ainda vivemos em uma cultura com preconceitos e estas pessoas necessitam de apoio*” (Psi 5). Esse posicionamento corrobora com o modelo social que surgiu na década de 1960, no Reino Unido, e trouxe a visão de que a deficiência não era um problema do indivíduo, mas uma questão social, transferindo a responsabilidade da limitação para a sociedade, que deveria superá-la (Aoki et al., 2018;

Gaudenzi & Ortega, 2016; Martins & Fontes, 2016). As PcD inseridas no contexto do trabalho, muitas vezes, precisam transpor estigmas sociais e estereótipos para demonstrar que são capazes, pois frequentemente são vistas pela sociedade como seres dependentes (Rosendo & Leal, 2017).

Apesar disso, na fala dos participantes são identificadas dificuldades por parte das empresas em: 1) cumprir a Lei de Cotas, *“Na empresa a cota não é cumprida, visto o número expressivo para chegarmos ao 100% e por ser um segmento [educação] difícil de encontrar perfis adequados. Concordo com a cota, mas ela deveria ser revista e atualizada*” (Psi 6); 2) estar preparada para receber as PcD, *“Esta lei é uma forma de inclusão, porém deveria exigir das empresas o preparo para receber estas pessoas, com o intuito de desenvolvê-las. Hoje as empresas se obrigam a cumprir e não possuem preparo para isto, havendo discriminação e rejeição*” (Psi 11) e *“as empresas devem melhorar muito para assumir efetivamente a responsabilidade desta lei e adaptar-se de maneira positiva tanto para sua empresa quanto para seus futuros colaboradores PcD*” (Psi 7); e 3) identificar os potenciais e limitações que a PcD apresenta e de adaptá-la de maneira correta ao trabalho, *“A principal dificuldade tem a ver com a gestão, auxiliar no processo de recrutamento e seleção para vislumbrar as potencialidades do sujeito para além da deficiência*” (Psi 1).”, “[a dificuldade é em] *compreender as limitações e as potencialidades de cada um*” (Psi 5) e *“A principal dificuldade é conhecer e adaptar todos os tipos de deficiências*” (Psi 11). Sobre este último ponto, Carmo et al. (2020) sugere que uma conversa com a PcD auxilia na identificação e busca de soluções para possíveis situações equivocadas, visto que o direcionamento inadequado das PcD pode reforçar o estereótipo de inadequação ao trabalho.

As falas do parágrafo anterior reforçam a importância de discutir o assunto, já que ainda há um número baixo de contratações (Araújo & Schmidt, 2006; Neves-Silva et al., 2015); o despreparo dos empregadores e profissionais atuantes nas organizações na área de GP, o que dificulta o reconhecimento de necessidades e potencialidades da PcD (Carmo et al., 2020; Carvalho-Freitas & Marques, 2009; Neves-Silva et al., 2015; Rosendo & Leal, 2017); além de culturas organizacionais que refletem os preconceitos existentes na sociedade em geral e geram agravantes na recepção desses indivíduos nas empresas (Camargo et al., 2017; Macêdo & Araújo, 2019; Rosendo & Leal, 2017).

Aqui cabe lembrar que um dos aspectos apresentados na legislação prevê a colocação da PcD em um ambiente de trabalho com apoio e suporte que atenda às suas necessidades, respeitando seu perfil vocacional e seu interesse (Lei nº 13.146, 2015). A integração da PcD deve ocorrer com foco nas possibilidades e desenvolvimentos individuais (Neves-Silva et al., 2015), mas também analisando fatores ligados ao desenho do trabalho e suas influências no desempenho desses indivíduos (Carvalho-Freitas et al., 2019). Para isso, um trabalho integrado entre o gestor da PcD e membros do setor de GP (o que inclui o psicólogo) em parceria com a Medicina e Segurança do Trabalho se faz necessário (Carmo et al., 2020).

A resistência na aceitação e recepção de PcD por parte da empresa e dos demais colaboradores foi relatada por três psicólogos *“De modo geral as pessoas demonstram resistência em contratar PcD e receio em lidar com a diversidade”* (Psi 14). Já os outros entrevistados relataram uma percepção diferente, positiva e de aceitação: *“Cada profissional que inclui um PcD em sua equipe busca diariamente exercer a inclusão de maneira comprometida e responsável com o outro”* (Psi 7) e *“No começo foi um pouco difícil, pelo manejo. É mais fácil você ter uma equipe pronta, que diz que sabe e pode fazer tudo. Acontece que algumas PcD são muito mais esforçadas que os demais”* (Psi 16). O processo de sensibilização dos gestores e funcionários deve iniciar antes da chegada das PcD, tal ação conscientiza e desmistifica os preconceitos referentes às limitações e capacidades de PcD (Camargo et al., 2017; Carmo et al., 2020).

Por outro lado, a dificuldade na contratação e inclusão também foi relacionada pelos participantes a questões que extrapolam o contexto organizacional, tais como a baixa escolaridade e qualificação da PcD: *“O problema são as PcD que não tem uma formação, não tem preparo e vivem em cima da sua limitação”* (Psi 17) e *“[a dificuldade é a] qualificação dos candidatos”* (Psi 6), conforme relatado em outros estudos (Araújo & Schmidt, 2006; Carmo et al., 2020; Rosendo & Leal, 2017). Esses aspectos tornam-se uma grande dificuldade frente a um mercado de trabalho cada vez mais competitivo e exigente, que busca profissionais capacitados em sua escolarização e especialização profissional (Araújo & Schmidt, 2006). A pouca formação é um dos motivos pelo qual a inserção das PcD ainda ocorra de forma restrita e precária, em cargos simples, com menores remunerações, sem carteira assinada

e em trabalho autônomo (Rosendo & Leal, 2017; Violante & Leite, 2011; Werneck-Souza et al., 2020).

Esses fatores fazem com que retomemos a importância (e a condição prévia) do acesso a espaços sociais – tais como a educação e o trabalho – reivindicados historicamente pelas PcD (Aoki et al., 2018; Carvalho-Freitas et al., 2019). Com isso, questionamentos surgem em nível mais amplo: Qual é o acesso das PcD à educação e à formação profissional? As políticas públicas e sociais identificam e suprem as falhas no acesso? A educação inclusiva permite o desenvolvimento de habilidades para o mercado de trabalho? As organizações estão atentas às demandas e necessidades das PcD ao contratá-las? Existe um olhar para as condições (estrutura, desenho, diretrizes) de trabalho ao incluir a PcD?

Reflexões sobre esses aspectos são propostas por Pereira et al. (2008), que destacam a importância das instituições profissionalizantes (escolas e universidades) e das práticas de educação especial reavaliarem se suas ações estão sendo condizentes com as demandas do mercado de trabalho. Para Araújo e Schmidt (2006), há um descompasso na relação empresa X instituição de ensino/formação, o que poderia aproximar demandas e suprir lacunas. Já a pesquisa de Assunção et al. (2015), ao investigar a satisfação de PcD com relação às possibilidades de carreira e desenvolvimento dentro das empresas, identificou que as políticas das organizações nem sempre são claras e explícitas em relação a esses aspectos, o que influencia na satisfação das PcD diante das oportunidades de crescimento profissional.

Outra contribuição é a de Aoki et al. (2018), ao afirmarem que, mesmo com marcos legais para o acesso das PcD ao trabalho, as políticas sociais brasileiras não estão atentas às especificidades de permanência e acesso a planos de carreira, fatores que prolongariam as experiências de trabalho. Os autores retomaram a discussão sobre a transferência de responsabilidade às PcD e seus familiares no enfrentamento às barreiras de qualificação profissional, acessibilidade e sensibilização de empresas e da sociedade em geral. A criação de mecanismos de acesso da PcD ao mercado de trabalho faz parte de um processo amplo de inclusão social dessas pessoas (Araújo & Schmidt, 2006; Violante & Leite, 2011).

Outra questão apontada pelos entrevistados, advinda do contexto de vida da PcD, que pode dificultar a inserção é a forma de manejo de suas famílias:

“Eu acho que a maior dificuldade é a aceitação da família e que eles acreditem que seu membro PcD é capaz, a família é resistente” (Psi 16) e “Não é a questão da dependência, mas da superdependência, que acaba contribuindo, dificultando” (Psi 18). Pesquisas corroboram que, muitas vezes, a superproteção familiar não permite que a PcD aprenda a lidar com obrigações e responsabilidades da vida em sociedade. Porém, quando a família incentiva a PcD, o processo é facilitado (Martin & Fonte, 2016; Neves-Silva et al., 2015). A inclusão da PcD contribui no processo de socialização, já que muitas mantêm relações sociais apenas com familiares, e ao entrarem em empresas aumentam sua rede de contatos e interações (Bezerra, 2019). A lista real de barreiras é extensa e inclui fatores individuais, grupais, organizacionais e sociais. Somente quando as barreiras são superadas é que ações de inclusão podem ser realizadas para que tanto as PcD quanto a organização obtenham resultados positivos (Vornholt et al., 2018).

A análise dos psicólogos acerca das práticas de inclusão de PcD

No contexto laboral devem ser atendidas regras de acessibilidade, fornecimento de recursos de tecnologia assistiva e a facilitação da adaptação ao ambiente de trabalho (Lei nº 13.146, 2015), pois a organização é a responsável por fornecer recursos acessíveis para que as PcD sejam capazes de desempenhar suas atividades laborais (Carmo et al., 2020; Macêdo & Araújo, 2019; Rosendo & Leal, 2017). A preocupação em fornecer as condições necessárias para a inclusão de uma PcD deve estar presente desde o processo de contratação e admissão desenhado pela empresa. Segundo sete profissionais, as empresas em que trabalham possuem um programa específico voltado ao processo de seleção inclusivo, com sensibilização de gestores e colegas e acompanhamento das PcD: “Realizamos integração junto aos gestores trabalhando a conscientização de que deficiência não é uma limitação propriamente dita. Todo ser humano é um ser de aprendizagem e pode ser desenvolvido, além de priorizar o respeito e a singularidade de cada um” (Psi 2) e “Temos um programa que acolhe e acompanha estas pessoas, além de conscientização através de e-mail e compartilhamento de informações sobre esta temática” (Psi 5). Orientar e sensibilizar os trabalhadores sobre a inclusão é fundamental para reduzir a discriminação

causada pela falta de informação (Neves-Silva et al., 2015; Sasaki, 2009; Vornholt et al., 2018).

Apesar desses relatos, 11 psicólogos afirmaram que, nas empresas onde trabalham, a seleção e inserção das PcD é realizada da mesma forma que com os funcionários sem deficiências. Muitas ações dos psicólogos organizacionais não são especificamente dirigidas a PcD. Apesar disso, ele deveria ser um profissional capacitado para realizar e desenvolver diversas atividades, tais como de acolhimento, integração e acompanhamento, pois sua ciência se compromete em promover a qualidade de vida das pessoas (Camargo et al., 2017).

Além de um processo de inclusão adequado, as organizações necessitam de uma política de treinamento voltada para a preparação de supervisores e coordenadores, profissionais que atuam na GP/RH e demais trabalhadores, garantindo sensibilização efetiva e facilitação do desempenho e desenvolvimento dos trabalhadores com deficiência (Araújo & Schmidt, 2006; Carmo et al., 2020; Campos et al., 2013; Carvalho-Freitas & Marques, 2009; Pereira et al., 2008; Sasaki, 2009). Apenas cinco psicólogos afirmaram que as empresas em que atuam está preparada para receber PcD, “. . . já viemos fazendo um trabalho de conscientização há tempos” (Psi 8) e “. . . buscamos desenvolver ambientes seguros e adaptáveis para a diversidade como um todo, implantando e aprimorando cada vez mais o programa” (Psi 14). Os demais profissionais revelam um contexto despreparado, que precisa de desenvolvimento e investimento para criar as condições necessárias ao processo de inclusão.

O investimento em programas estruturados de recrutamento, seleção, capacitação das PcD e de sensibilização dos trabalhadores pode assegurar uma inclusão assertiva às empresas e representar um gasto menor do que a multa por descumprimento da lei que, muitas vezes, é o real motivador das práticas de inserção (Carmo et al., 2020; Neves-Silva et al., 2015). Além disso, organizações que possuem PcD em seu quadro passam a ter responsabilidade social, refletindo em uma melhor visibilidade social (Rosendo & Leal, 2017; Sasaki, 2009; Werneck-Souza et al., 2020). A inclusão não é uma única ação, mas integra um conjunto de trabalho que persiste frente às barreiras que se apresentam (Assunção et al., 2015; Carvalho-Freitas & Marques, 2009; Santos & Carvalho-Freitas, 2019).

Ao questionar os profissionais sobre como, na percepção deles, deveria ser uma prática ideal de

inclusão de PcD, 11 psicólogos mencionaram que a mudança deve ocorrer dentro das empresas, em relação à estrutura física e à preparação de gestores e funcionários: “*Que contemplasse todas as deficiências, tivesse total estrutura física necessária e ações para preparar a todos*” (Psi 13) e “*Avaliar as instalações. . . . Certificar-se das atividades que irá desenvolver e as habilidades que necessita para realizá-las. Lembrar o gestor do preparo da equipe para a inclusão. . . . Fornecer todas as informações necessárias à PcD para sua inclusão e execução das tarefas*” (Psi 12). A inclusão é um processo que está presente nas relações interpessoais, dessa forma, exige práticas efetivas dos profissionais que atuam no setor de GP/RH e na implementação de programas que promovam a igualdade de oportunidades e direitos (Pereira et al., 2008). Segundo a legislação, a inclusão da PcD no trabalho prediz a colocação competitiva, em igualdade de oportunidades com as demais pessoas. Ainda, sugere ações de aconselhamento e apoio aos trabalhadores, visando definir estratégias de inclusão e de superação de barreiras, inclusive atitudinais (Lei nº 13.146, 2015).

Apesar de todo esse cenário, o sentimento de estar preparado para trabalhar com PcD foi identificado na fala de 12 participantes “*Tenho buscado me aperfeiçoar na área e tenho apoio da empresa para isso. Tenho muito a aprender, mas gosto do que faço, ouço com empatia, busco valorizar os potenciais e dar o melhor na realização do trabalho com PcD*” (Psi 9) e “*Temos hoje 40 PcD na instituição, muitos desenvolvem seu trabalho com ótimo desempenho. O que me faz ver o quanto a inclusão é possível e que trabalhar com eles nos enriquece e faz refletir sobre nossas crenças*” (Psi 15). O tempo de atuação com PcD pode ser um diferencial na forma de ver suas possibilidades de trabalho e influenciar na percepção de competência (Carvalho-Freitas & Marques, 2009). O preparo para esse trabalho inicia-se na graduação e precisa ser desenvolvido ao longo da carreira do psicólogo (Amiralian et al., 1991). No contexto organizacional, o psicólogo pode ocupar um importante papel nas práticas de inclusão, sensibilizar e capacitar o público interno das organizações de trabalho (funcionários, gestores, terceiros), auxiliando na desconstrução de uma imagem negativa comumente veiculada à PcD. O psicólogo ainda deve analisar as atividades a serem desempenhadas pela PcD e as adaptações necessárias para seu desenvolvimento, considerando a acessibilidade, a função ocupada, treinamentos, entre outros (Camargo et al., 2017).

A importância de um trabalho multidisciplinar e com a participação de outros órgãos da sociedade esteve presente na fala de três psicólogos: “*Uma prática que contemplasse o apoio familiar, da empresa e membros do MTE e do Instituto Nacional do Seguro Social*” (Psi 2) e “*Seria ideal que as organizações estivessem melhor preparadas para incluir PcD, que a medicina, a psicologia e os gestores trabalhassem em conjunto, entendendo as limitações e preparando um ambiente adequado*” (Psi 3). Ações no processo de inclusão, que envolvam profissionais de diversas áreas, pode garantir acesso aos serviços de saúde e preservar o bem-estar da PcD, fornecendo uma formação educacional e profissional adequada, investindo em retirar as barreiras arquitetônicas e físicas para garantir a acessibilidade (C. Vieira et al., 2015; Nogueira et al., 2016; Santos & Carvalho-Freitas, 2019; Sasaki, 2009).

Considerações finais

Este estudo compreendeu a percepção de psicólogos organizacionais sobre a inclusão de PcD nas empresas. Os achados trazem evidências empíricas, recentes e relevantes sobre a realidade dos profissionais participantes, o que contribui para uma reflexão-ação sobre a temática da inclusão das PcD nas organizações. Dentre os resultados específicos do estudo, alguns chamam a atenção, tais como o entendimento simplificado e pouco aprofundado, por parte dos entrevistados, acerca da definição e do reconhecimento dos tipos de deficiências, apesar disso, os citados estavam de acordo com as conceitualizações reconhecidas pelos órgãos oficiais. Esse resultado refere-se, em parte, a um déficit na formação dos profissionais, que afirmaram, em sua maioria, que o conteúdo foi escasso ou inexistente em suas graduações – fato relatado por autores desde a década de 1990 e que parece não decorrer do curso específico de uma instituição de ensino superior. Os participantes que se consideram preparados para trabalhar com esse público buscam conhecimentos e formação por conta própria, aprimoraram-se para esse fim enquanto um objetivo profissional individual.

Em geral, nas empresas em que trabalham os psicólogos entrevistados, há programas e práticas de inclusão, em especial para o cumprimento das cotas, o que reforça a importância e efetividade da lei. Por mais que haja críticas, os profissionais a percebem como necessária para que as PcD tenham

oportunidades e espaço nas organizações. Em relação à inserção profissional de PcD, as principais dificuldades citadas pelos participantes foram: a preocupação das organizações em apenas cumprir a legislação (sem o devido investimento no processo de inclusão); a baixa escolarização ou qualificação das PcD (reflexo de um problema mais amplo de acesso à educação e formação); a resistência, o desconhecimento e os estigmas dos trabalhadores (colegas) e gestores; o manejo com a família da PcD, que reforça estigmas de incapacidade e superproteção; e as limitações dos próprios profissionais responsáveis pelo recrutamento e seleção, que carecem de conhecimento técnico necessário para identificar as potencialidades ou limitações das PcD, o que possibilitaria uma avaliação e posterior inserção mais adequada na empresa. Ainda, na maioria das empresas, a seleção e integração das PcD é realizada da mesma forma que com os demais trabalhadores sem deficiências.

Os aspectos citados revelam que as empresas não estão preparadas ou ainda precisam desenvolver aspectos para a recepção das PcD. É necessário entender, sensibilizar e melhorar a preparação oferecida aos trabalhadores que apresentam alguma deficiência e aos demais que irão acolher e trabalhar com as PcD. Como práticas ideais de inclusão, os psicólogos relatam a necessidade de mudanças dentro das empresas, em relação à estrutura física, à atuação dos gestores e à aceitação dos colegas. Há a necessidade de aproximar os envolvidos no processo de inclusão – PcD, gestores, colegas, família, dentre outros – com a finalidade de discutir as concepções e ações. Nesse intuito, o psicólogo organizacional pode ser um elemento fundamental, tanto em relação

ao preenchimento da lacuna sobre a falta de informação sobre as deficiências quanto na promoção de estratégias de inclusão. Para além das repercussões de práticas inclusivas nas empresas, essas representam um grande avanço no objetivo de valorizar a diversidade e os diferentes potenciais de cada indivíduo no âmbito social.

A pesquisa apresenta algumas limitações: primeiramente, por referir-se às realidades específicas dos profissionais investigados (e de suas experiências em empresas) não abordando a inclusão no mercado de trabalho de forma ampliada e generalista; também percebeu-se pouco aprofundamento em certos conteúdos relatados pelos entrevistados, pois apesar de síncronas, as entrevistas via plataformas virtuais diferem da interação pessoal e presencial do pesquisador-pesquisado, a exemplo, a não investigação a fundo das práticas de inclusão citadas pelos profissionais; por fim, o possível viés de resposta, já que os participantes relatavam e avaliavam suas próprias práticas e atuação.

Sugere-se a realização de estudos que: investiguem a eficácia das práticas e programas de inclusão conduzidos por psicólogos; descrevam a percepção de gestores e trabalhadores de empresas (colegas) a respeito do preparo dos profissionais para atuar com esse público; bem como analisem a percepção das próprias PcD sobre sua formação e qualificação para o mercado de trabalho. Psicólogos organizacionais qualificados e com conhecimento teórico-prático podem contribuir para a construção de métodos de intervenção e ação nesse contexto e com essas temáticas. Esses conhecimentos embasam uma inclusão assertiva, diminuem os estigmas de incapacidade e implicam em práticas profissionais efetivas.

Referências

- Amiralian, M., Becker, E., & Kovács, M. (1991). A especialização do psicólogo para o atendimento as pessoas portadoras de deficiência. *Psicologia USP*, 2(1-2), 121-124. http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1678-51771991000100011&lng=pt&tlng=pt
- Aoki, M., Silva, R. M., Souto, A. C. F., & Oliver, F. C. (2018). Pessoas com deficiência e a construção de estratégias comunitárias para promover a participação no mundo do trabalho. *Revista Brasileira de Educação Especial*, 24(4), 517-534. <https://doi.org/10.1590/S1413-65382418000500004>
- 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. <https://doi.org/10.1590/S1413-65382006000200007>
- 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. <https://doi.org/10.17652/rpot/2015.4.556>
- Bardin, L. (2011). *Análise de conteúdo* (7a ed.). Edições 70.

- Bezerra, S. S. (2019). The sociability of the worker with intellectual disabilities. *Investigación y Desarrollo*, 27(1), 87-106. <https://doi.org/10.14482/indes.27.1.331>
- Brasil. (2007). Ministério do Trabalho e Emprego. *A inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho* (2a ed.).
- Camargo, M. L. (2014). O papel da psicologia organizacional e do trabalho no enfrentamento dos desafios à inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho. *Mimesis*, 35(2), 201-222.
- Camargo, M. L., Goulart Júnior, E., & Leite, L. P. (2017). O psicólogo e a inclusão de pessoas com deficiência no trabalho. *Psicologia: Ciência e Profissão*, 37(3), 799-814. <https://doi.org/10.1590/1982-3703003232016>
- Campos, J. G. F., Vasconcellos, E. P. G., & Kruglianskas, G. (2013). Incluindo pessoas com deficiência na empresa: estudo de caso de uma multinacional brasileira. *Revista de Administração*, 48(3), 560-573. <https://www.scielo.br/j/rausp/a/LfchWwFbWSz93mg6sjzmQVy/abstract/?lang=pt#>
- Carmo, M. M. I. B., Gilla, C. G., & Quiterio, P. L. (2020). Um estudo sobre a inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho brasileiro. *Interação em Psicologia*, 24(1), 1-11. <http://dx.doi.org/10.5380/psi.v24i1.59972>
- 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. <https://doi.org/10.1590/S1414-98932009000200004>
- Carvalho-Freitas, M. N., Tette, R. P. G., Souza, G. C., Bentivi, D. R. C., & Oliveira, M. S. (2019). Percepção de desempenho de pessoas com deficiência e desenho do trabalho. *Revista Psicologia Organizações e Trabalho*, 19(4), 781-790.
- Gaudenzi, P., & Ortega, F. (2016). Problematizando o conceito de deficiência a partir das noções de autonomia e normalidade. *Ciência & Saúde Coletiva*, 21(10), 3061-3070. <https://doi.org/10.1590/1413-812320152110.16642016>
- Gusso, H. L., Alvarenga, A. S., Nunes, P. P., Nunes, M. F. O., Luca, G. G., & Oliveira, M. Z. (2019). Psicologia organizacional e do trabalho no sul do Brasil: características dos profissionais, da atuação e dos contextos de trabalho. *Revista Psicologia Organizações e Trabalho*, 19(3), 644-652. <https://dx.doi.org/10.17652/rpot/2019.3.16131>
- Hammes, I. C., & Nuernberg, A. H. (2015). A inclusão de pessoas com deficiência no contexto do trabalho em Florianópolis: Relato de experiência no sistema nacional de emprego. *Psicologia: Ciência e Profissão*, 35(3), 768-780. <https://doi.org/10.1590/1982-3703000212012>
- Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística [IBGE]. (2010). *Cartilha do censo 2010 – Pessoas com Deficiência*. <https://www.ibge.gov.br/>
- Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991. (1991, 25 de julho). Dispõe sobre os planos de benefícios da Previdência Social e dá outras providências. Ministério da Previdência Social. http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8213cons.htm
- Lei nº 13.146, de 6 de julho de 2015 (2015, 7 de julho). Dispõe sobre a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Estatuto da Pessoa com Deficiência). Presidência da República. http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/l13146.htm
- Macêdo, A. C., & Araújo, T. B. (2019). Trabalhador com deficiência e Previdência Social. *Serviço Social & Sociedade*, 135, 249-270. <https://doi.org/10.1590/0101-6628.177>
- Martins, B. S., & Fontes, F. (2016). *Deficiência e emancipação social: Para uma crise da normalidade*. Almedina.
- 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. <https://doi.org/10.1590/1413-812320152008.17802014>
- Nogueira, G. C., Schoeller, S. D., Ramos, F. R. S., Padilha, M. I., Brehmer, L. C. F., & Marques, A. M. F. B. (2016). Perfil das pessoas com deficiência física e Políticas Públicas: a distância entre intenções e gestos. *Ciência & Saúde Coletiva*, 21(10), 3131-3142. <https://doi.org/10.1590/1413-812320152110.17622016>
- Pereira, C. S., Del Prette, A., & Del Prette, Z. A. (2008). Qual o significado do trabalho para as pessoas com e sem deficiência física? *Psico-USF*, 13(1), 105-114. <https://doi.org/10.1590/s1413-82712008000100013>
- Rosendo, A. T. V., & Leal, P. H. (2017). A inserção de pessoas com deficiência no mercado de trabalho: um estudo sob a ótica da Psicologia Organizacional. *Id on Line Revista Multidisciplinar e de Psicologia*, 11(37), 196-212.
- Santos, J. C., & Carvalho-Freitas, M. N. (2019). Processos psicossociais da aquisição de uma deficiência. *Psicologia: Ciência e Profissão*, 39, e175434. <https://doi.org/10.1590/1982-3703003175434>
- Sassaki, R. K. (2009). Inclusão: acessibilidade no lazer, trabalho e educação. *Revista Nacional de Reabilitação (Reação)*, 12, 10-16.

- Vieira, C. M., Vieira, P. M., & Francischetti, I. (2015). Profissionalização de pessoas com deficiência: reflexões e possíveis contribuições da psicologia. *Revista Psicologia Organizações e Trabalho*, 15(4), 352-361. <https://doi.org/10.17652/rpot/2015.4.612>
- Violante, R., & Leite, L. (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. <https://doi.org/10.11606/issn.1981-0490.v14i1p73-91>
- Vornholt, K., Villotti, P., Muschalla, B., Bauer, J., Colella, A., Zijlstra, F., Van Ruitenbeek, G., Uitdewilligen S., & Corbière, M. (2018) Disability and employment – overview and highlights. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 27(1), 40-55. <https://doi.org/10.1080/1359432X.2017.1387536>
- Werneck-Souza, J., Ferreira, M. C., & Soares, K. J. (2020). Panorama da produção brasileira sobre inserção de pessoas com deficiência no trabalho: Desafios à efetiva inclusão. *Gerais: Revista Interinstitucional de Psicologia*, 11(3), 1-20. <http://dx.doi.org/10.36298/gerais2020130104>
- World Health Organization [WHO]. (2001). *The International Classification of Functioning, Disability and Health*. WHO.

Ana Esther Poluboiarinov Chura

Psicóloga Clínica e Especialista em Terapia Sistêmica pela Atitus Educação, Passo Fundo – RS. Brasil.

E-mail: anaestherchura@gmail.com

 <https://orcid.org/0000-0002-0862-5190>

Júlia Gonçalves

Psicóloga, Mestre em psicologia pela Universidade Federal de Santa Maria (UFSM) e Doutora em psicologia das organizações e do trabalho pela Universidade Federal de Santa Catarina (UFSC). Docente da graduação e da pós-graduação stricto sensu em Psicologia na Atitus Educação, Passo Fundo – RS. Brasil.

E-mail: julia.goncalves@atitus.edu.br

 <https://orcid.org/0000-0002-2804-1045>

Endereço para envio de correspondência:

Rua General Prestes Guimarães, 304, Vila Rodrigues. CEP: 99070-220. Passo Fundo – RS. Brasil.

Recebido 30/03/2021

Aceito 14/09/2021

Received 03/30/2021

Approved 09/14/2021

Recibido 30/03/2021

Aceptado 14/09/2021

Como citar: Chura, A. E. P., & Gonçalves, J. (2023). Percepções de Psicólogos Organizacionais Sobre Inclusão de Pessoas com Deficiência em Empresas. *Psicologia: Ciência e Profissão*, 43, 1-13.

<https://doi.org/10.1590/1982-3703003250490>

How to cite: Chura, A. E. P., & Gonçalves, J. (2023). Perceptions of Organizational Psychologists on the Inclusion of People with Disabilities in Organizations. *Psicologia: Ciência e Profissão*, 43, 1-13.

<https://doi.org/10.1590/1982-3703003250490>

Cómo citar: Chura, A. E. P., & Gonçalves, J. (2023). Percepciones de los Psicólogos Organizacionales Sobre la Inclusión de Personas con Discapacidad en las Empresas. *Psicologia: Ciência e Profissão*, 43, 1-13.

<https://doi.org/10.1590/1982-3703003250490>