



Systematic Literature Review on the Process of Inclusion of People with Disabilities in the Work Market: Scenarios and Perspectives

Spec. Ana Valéria Freitas Jorge¹, Spec. Francisca Katiana de Oliveira Barros²,
Spec. Gizele Mesquita Meira³, Prof. M. Sc. Rickardo Léo Ramos Gomes⁴

¹(Pós-graduada em Gestão de Pessoas, pelo Centro Universitário Farias Brito (FBUNI); Graduada em Gestão de Recursos Humanos, pelo CETREDE (2007) e em Psicologia, pela Centro Universitário Maurício de Nassau – UNINASSAU; Tecnólogo em Segurança do Trabalho, pela APOENA)

²(Pós-graduada em Gestão de Pessoas, pelo Centro Universitário Farias Brito (FBUNI); Graduada em Gestão de Hotelaria, pelo IFCE e Inteligência de Negócios, pela UNIFOR (Graduanda)), ³(Pós-graduada em Gestão de Pessoas, pelo Centro Universitário Farias Brito (FBUNI); Graduada em Pedagogia, pela UECE e Psicologia, pela Universidade de Fortaleza– UNIFOR), ⁴Prof. da Disc. de Met. do Trabalho Científico (Orientador) – C. U. Farias Brito -FBUNI; Inst. Euvaldo Lodi; C. U. UniAteneu; M. Sc. em Fitotecnia pela Universidade Federal do Ceará (UFC); Spec. em Met. do Ens. de Ciências pela UECE; Grad. em Agronomia pela UFC; Licenciado na Área de Ciências da Natureza, Matemática e suas Tecnologias pela UVA; Aperf. em Líderes de Aprendizagem pela Universidade de Harvard; Aperf. em Gestão de Riscos em Projetos pelo BID; Aperf. em Met. do Trabalho Científico pela FIOCRUZ. Curso Aperf. Rastreamento do Contato da COVID-19 pela Johns Hopkins University (JHBSPH); Consultor Internacional do BIRD para Laboratórios Científicos. Fundador da RLRG Consultoria Científica). ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-6101-9571>

ABSTRACT: Currently, the legislation in force in Brazil is still not enough to address the immense challenges experienced by people with some type of differentiated needs or disabilities (physical, or intellectual) in their entry into the job market. Therefore, this study aimed to identify how the process of social inclusion of people with different needs in corporate environments takes place. The specific objectives are the following: to verify how the processes of inclusion in the corporate environment happen; indicate which adjustments are made so that the processes of inclusion in the corporate environment can take place; understand the subject that goes through the process of inclusion within the corporate environment. The present study is characterized as qualitative research, whose theoretical approach is manifested in a systematic literature review. Therefore, the theoretical survey and data collection were carried out from June to September 2022. Through the study, we concluded that there is a great lack of preparation of companies in welcoming people who are inserted in these contexts in addition to issues of prejudice and discrimination.

KEYWORDS: Social inclusion, Prejudice, Discrimination.

Received 01 Jan., 2023; Revised 09 Jan., 2023; Accepted 11 Jan., 2023 © The author(s) 2023.
Published with open access at www.questjournals.org

I. INTRODUÇÃO

Muito se discute sobre a importância da inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho, mas pouco se aborda de que forma essas pessoas são inseridas e acompanhadas em um ambiente de trabalho, e do quanto as empresas precisam se adequar não somente em questões legais e de estrutura física, mas, também, de treinamento para a conscientização da importância da integração dos portadores de deficiência aos demais colaboradores, no intuito de fazer com que o clima organizacional seja favorável ao aprendizado, pertencimento, autoestima e autonomia. [1]

No Brasil, a inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho passou a ser direito, através do Artigo 93 da Lei 8.213/91, onde empresas com mais de 100 funcionários devem destinar vagas para pessoas com deficiência e caso ocorra descumprimento dessa lei, estará sujeita a multa. Apesar da obrigatoriedade, é possível observar que essa inclusão, ainda, precisa muito evoluir, apesar de que com o passar dos anos as empresas estão, cada vez mais, preocupadas com a visibilidade sobre as questões de responsabilidade social, e o quanto essa conscientização pode e deve ser estimulada no ambiente de trabalho.

Os profissionais de Recursos Humanos (RH) possuem um papel muito importante para o sucesso no processo de inclusão desses colaboradores, entender as dores, as adequações que são necessárias para essa integração, com a criação de políticas que desaprovem o preconceito e elaboração de palestras que possam sanar dúvidas e mostrem um novo olhar quanto a capacidade de atuação desses profissionais, criação de ações que visem a socialização, criar um ambiente em que possa dar possibilidades de crescimento de acordo com as habilidades em que essas pessoas venham a desempenhar.

Buscou-se a partir de pesquisas bibliográficas entender como esses processos estão sendo realizados, quais as práticas, qual a visão da empresa quanto as mudanças estruturais e os valores que elas buscam inserir em sua instituição com essa inclusão, as perspectivas de crescimento profissional que elas disponibilizam para a pessoa com deficiência e como esses profissionais que possuem deficiência enxergam a instituição, se suas capacidades estão de fato sendo utilizadas pela empresa, quais as dificuldades que eles ainda possuem, se o ambiente de trabalho é incentivador e motivador, quanto ao convívio com os demais colaboradores, de que forma a psicologia positiva foi utilizada e qual influência ela pode ter trazido quanto ao bem estar desses profissionais.

O objetivo geral deste estudo é identificar como acontece o processo de inclusão social de pessoas portadoras de necessidades diferenciadas no ambiente corporativo. Para que o direito a inclusão seja assegurado todos os ambientes de estudo e de trabalho pressupõe a adoção de medidas de apoio específicas para garantir as condições de acessibilidade, necessárias à plena participação e autonomia. Portanto, almeja-se investigar a subjetividade imbricada nos sujeitos que estão inseridos nos programas de inclusão e nas pessoas que os gerenciam dentro das organizações.

Já os objetivos específicos são os seguintes: Verificar como acontecem os processos de inclusão no ambiente corporativo; indicar quais as adequações que são feitas para que aconteçam os processos de inclusão no ambiente corporativo; compreender o sujeito que passa pelo processo de inclusão dentro do ambiente corporativo.

O Trabalho tem sido percebido como uma das dimensões mais presentes no processo de desenvolvimento humano, sendo assim, se apresenta como aspecto de fundamental relevância na construção da identidade do indivíduo. Parte-se do pressuposto de que trabalhar não é só um meio de ganhar a vida, mesmo sendo uma visão simplista da maioria das pessoas. Além de fonte de renda e subsistência, o trabalho pode ser um instrumento de realização de potencialidades, prazer e criatividade individual. É através do exercício de uma atividade profissional que se constitui a percepção de pertencimento social. As pessoas em diferentes fases da vida pensam, continuamente, sobre suas atividades laborais. Para pessoas que são portadoras de necessidades diferenciadas o trabalho exerce ainda uma função social ainda mais relevante no sentido da formação da identidade e autoestima.

Dentro dessa perspectiva buscou-se investigar como acontece a política de acessibilidade nos ambientes corporativos voltadas para a inclusão das pessoas com necessidades de atendimento diferenciado, por meio de opiniões de autores que tratam da mesma temática. O artigo ficou estruturado em cinco tópicos. No primeiro apresentou-se a introdução, fazendo uma breve contextualização e ressaltando os objetivos da pesquisa. No segundo desenvolveu-se uma fundamentação teórica na qual compartilhou-se várias opiniões de autores relacionados ao tema aqui abordado. No terceiro explicou-se qual foi a metodologia adotado para o desenvolvimento deste trabalho. O quarto tópico foi dedicado aos resultados e discussões tendo como base os artigos selecionados. No quinto tópico, foram elaboradas as considerações finais.

II. DISCUSSÃO TEÓRICA

Tendo em vista que o objetivo deste trabalho é entender como ocorrem as políticas de inclusão e acessibilidade de pessoas portadoras de deficiência no ambiente corporativo, é preciso, primeiramente, entender as razões da exclusão social desta minoria composta pelas *pessoas com deficiência* (PcDs), para então, aferir as

soluções apresentadas. Diante disso, é preciso observar nas estruturas sociais a razão de ser para a exclusão social das pessoas com deficiência: o Capacitismo.

O Capacitismo é uma ideologia construída socialmente, que determina a partir das características físicas de uma pessoa, se esta é ou não “capaz” de realizar determinadas atividades. [2]; [3]

Esta ideologia está tão intrincada com as estruturas sociais que impacta, por exemplo, da arquitetura das cidades ao acesso no mercado de trabalho. [3]

Sobre este segundo exemplo é que se pretende abordar nesse trabalho. Para fins de contextualização, observa-se uma pesquisa realizada com a amostra de 20 artigos científicos, cujo objetivo era encontrar os desafios da inclusão de pessoas com deficiência no ambiente corporativo, entre os anos de 2015 e 2020. Os resultados mostraram que tais desafios são, principalmente, o preconceito, a dificuldade de aceitação, a dificuldade de adaptação e a falta de capacitação profissional. [4]

Observando atentamente, pode-se inferir que cada uma dessas causas são efeitos diretos do Capacitismo, uma vez que ele influencia o comportamento e a consciência coletiva, ao ponto de produzir este preconceito e, conseqüentemente, a dificuldade de aceitação da pessoa com deficiência pelo grupo.

Além disso, a influência na ausência ou insuficiência do acesso às políticas de formação profissional por parte das pessoas com deficiência, de modo que elas acabam, também, não se adaptando, apesar da inclusão no mercado.

Ao se falar sobre inclusão das PcDs no mercado de trabalho, destaque-se que a legislação brasileira é bastante avançada, ao compará-la com outros países, no entanto, ela carece de efetivação. [5]

De acordo com a pesquisa promovida pelo i.Social, em parceria com a Catho e a ABRH Brasil e a ABRH São Paulo, cerca de 30% dos líderes de empresa entrevistados não tinham conhecimento da Lei de Cotas, 20% já ouviram falar, 37% conheciam parcialmente, 9% conheciam bem e somente 3% conhecem profundamente. [6]

Haja vista a relevante criação da Lei 8.213 de 1991, que institui os planos previdenciários para pessoas com deficiência e dá outras providências, como a criação de cotas para inclusão dessas pessoas em empresas, conforme se observa no art. 93:

Art. 93. A empresa com 100 (cem) ou mais empregados está obrigada a preencher de 2% (dois por cento) a 5% (cinco por cento) dos seus cargos com beneficiários reabilitados ou pessoas portadoras de deficiência, habilitadas, na seguinte proporção:

I – Até 200 empregados.....2%;
II – De 201 a 500.....3%;
III – De 501 a 1.000.....4%;
IV – De 1.001 em diante.5%. [7]

No entanto, apesar da legislação, muitas dificuldades têm surgido. Alguns pesquisadores, identificaram, dentre 41 artigos selecionados, que a lei é insuficiente, porque precisa de políticas e práticas complementares para acompanhar o processo de inclusão, e geralmente resulta no seu descumprimento, a não ser que haja fiscalização rigorosa. [8]

Ao discutir a inclusão de pessoas com deficiência no âmbito da legislação, é possível identificar que a Lei de Cotas para pessoas com deficiência no mercado de trabalho estabeleceu sua aplicação, no entanto, não estabeleceu o modo como deveria acontecer, trazendo uma “lacuna” com relação à sua efetividade. [9]

Dessa forma, a simples aplicação da lei se impõe como medida insuficiente para a inclusão desse público ao mercado de trabalho. Nessa perspectiva “um processo novo, árduo e de interdependência entre Estado, governo, sociedade civil e organizações, de cumprir o pacto social estabelecido pela Constituição Federal de 1988, no que diz respeito à igualdade e à dignidade humana”. [9]

Além disso, boa parte das empresas somente contrata PcDs para cumprir a exigência legal, sem, no entanto, promover a sua inclusão efetiva, por meio de programas e práticas de inclusão. [10]

Alguns autores já afirmaram, sem sombra de dúvidas em boa parte dos casos, que a contratação de pessoas com deficiência no Brasil só serve para atender ao requisito legal de funcionamento da empresa. [11]

O que ocorre é que, quando contratadas, elas passam por problemas relacionados à sua adaptabilidade, preconceitos e discriminações que as impedem de efetivar-se no emprego. [12]; [13].

Percebe-se que a adaptação da estrutura das empresas para receber e facilitar o acesso e locomoção de alguns PcDs, ainda encontra alguma resistência por implicar em custos. Tais custos, algumas vezes bem levados, acabam impactando o momento do processo seletivo, visto que o foco, além do cumprimento da Lei de Cotas será a redução de custos que essa contratação pode causar e que deve ser amenizada.

A Gestão de Pessoas, num diálogo interdisciplinar, busca promover e enriquecer o processo de inclusão da PcD nas organizações, alinhando e desmitificando a resistência dos gestores, que ainda é muito forte, por não acreditarem na potencialidade e desenvolvimento, do sujeito, que vai além de suas limitações físicas.

Existem preocupações por parte dos gerentes, com relação à contratação de trabalhadores com deficiência expressas, tanto com relação a estereotipificações deste público, quanto com o efetivo cumprimento das obrigações legais e como acomodar e adaptar a empresa a essas pessoas. [14]

Faz-se necessário, além das mudanças de pensamento e comportamento, que o líder seja agente natural, que não rejeita ou exclui o colaborador por ser esta uma pessoa com deficiência. Mas, que consegue visualizar, ali, todo o capital humano que pode ser desenvolvido.

“Supõe-se que a interdisciplinaridade funciona como uma alavanca nas organizações, pois as várias habilidades reunidas interferem, positivamente, no desenvolvimento das atividades de Gestão de Pessoas e, conseqüentemente, no resultado final das empresas”. [15]

Alguns autores definem como prioridade que a empresa inclusiva faça além do cumprimento legal e se pautem em atitudes que promovam a qualidade de vida e de trabalho à pessoa com deficiência, que valorize a diversidade e respeite as limitações de todas as pessoas. [16]

O sujeito portador de deficiência ou não, tem sonhos, desejos e limitações; e, também, a capacidade de se desenvolver. Todo ser humano busca está inserido em algum contexto social, que promova sentido.

O trabalho é um desses campos que torna possível um lugar de pertencimento e contribuição. O valor social do trabalho e de uma vida digna, impacta na construção de um aprendizado constante, tornando o ambiente organizacional parte fundamental de apoio.

Por isso, a inserção ao trabalho do sujeito com deficiência tem um impacto duplo na sua vida e traz um sentido diferenciado. No entanto, as pessoas com deficiência têm se deparado, constantemente, com a exclusão social. Atrélado a preconceitos relacionados à “incapacidade”, as pessoas com deficiência são sistematicamente marginalizadas pela sociedade. [17]; [18]

Autores identificaram que a prioridade da empresa na hora de contratar pessoas com deficiência é o cumprimento da Lei de Cotas, seguida pela responsabilidade de inclusão social. Desse modo, é preciso reforçar que a responsabilidade de inclusão social deve ser a principal motivação de contratação, uma vez que este foi, inclusive, o fator que promoveu a criação da Lei de Cotas. [1]

Tendo em vista que a Lei de Cotas não descreve um programa sistemático que permita a sua efetivação, cabe aos gestores, movidos pelo mesmo sentido da Lei – a responsabilidade de inclusão social –, promover a sua aplicação.

Destaque-se as possíveis causas da falha da efetivação das pessoas com deficiências no mercado de trabalho, dentre elas estão: a acessibilidade precária, a permanência de estereótipos e preconceitos, o passivo escolar e na formação profissional, a inadequação e insuficiência da legislação e, por fim, as questões culturais e próprias à temática da deficiência. [12]

Além disso, autores apontam que muitas das empresas assumem a lógica de cumprimento da lei não pela responsabilidade de inclusão social, mas pela fiscalização que acontece em suas sedes, desse modo, acreditam que seja preciso fugir dessa lógica de fiscalização, para ser promovida a inclusão mais efetiva. [11]

Todas essas causas são os desafios que a gestão precisa enfrentar. Tendo isso em vista, é imprescindível soluções que sejam multidisciplinares e sistêmicas. O caminho para tal, deve ser iniciado a partir da disseminação do reconhecimento pela igualdade de oportunidade. [19]

Desse modo, portanto, é preciso verificar como esses desafios são enfrentados, como as pessoas com deficiência são contratadas e de que modo funciona o mercado de trabalho para a sua condição. Ademais, é preciso verificar nos estudos e pesquisas, até aqui, já divulgadas, quais as saídas e soluções para os problemas listados acima.

Tendo isso em vista, percebe-se a relevância de uma pesquisa bibliográfica e de uma revisão sistemática, que possam resgatar, selecionar, catalogar, verificar e demonstrar de maneira a atender, plenamente, os objetivos pré-determinados nesse trabalho.

III. METODOLOGIA

Para o aprofundamento do debate, realizou-se uma revisão sistemática nas plataformas de pesquisa do Google Acadêmico e da SciELO, utilizando-se das seguintes *strings* de consulta: “inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho”; “pessoas com deficiência e mercado de trabalho”; “mercado de trabalho e PcDs”.

Revisões sistemáticas são caracterizadas por uma questão explícita, definida, claramente, uma pesquisa abrangente e sistemática de estudos, uma estratégia reprodutível explícita para o rastreamento e inclusão de estudos, uma extração de dados (codificação) reprodutível explícita, análise apropriada e apresentação dos resultados, interpretações apoiadas por dados, e implicações para futuras pesquisas e se for o caso, para a política ou prática. [20]

Os critérios utilizados para a inclusão foram: a) artigo acadêmico; b) texto completo escrito em língua portuguesa; c) conteúdo relacionado com a temática da pesquisa; d) textos disponibilizados na Internet; e) artigos de revisão publicados desde 2021.

Os critérios de exclusão foram: a) outros tipos de produção acadêmica, que não fossem artigos completos; b) textos escritos em língua estrangeira; c) textos não relacionados com o texto ou relacionados indiretamente com o texto; d) textos físicos ou em outras plataformas que não permitissem o livre acesso.

QUADRO I – Classificação Final das Obras a serem Investigadas

Tipo	Plataforma de pesquisa	Selecionados	Não selecionados	TOTAL
Artigos de Revisão	Google Acadêmico	6	538	544

Fonte: Dados da pesquisa.

Ademais, foram priorizados artigos de revisão, tendo em vista que seria possível uma visão mais abrangente e que se coaduna melhor com as limitações deste trabalho. Assim sendo, a presente pesquisa caracteriza-se como uma pesquisa qualitativa, cuja abordagem teórica se manifesta em uma revisão sistemática da literatura, de maneira complementar, para alcançar o objetivo principal deste trabalho: compreender o que acontece com as políticas de inclusão de pessoas com deficiência no ambiente corporativo.

IV. ANÁLISE DOS RESULTADOS

Os 6 (seis) artigos, que compõem o Quadro I, foram ordenados, no Quadro II, com as informações retiradas a partir da leitura dos resumos, subdivididos nos campos: tipo de trabalho científico pesquisado, título, objetivo(s), resultado(s) e referências, a fim de demarcar os achados.

QUADRO II – Inclusão de Pessoas com Deficiência no Mercado de Trabalho

TIPO	TÍTULO	OBJETIVO(S)	RESULTADOS	REFERÊNCIAS
Artigo	Inclusão de trabalhadores com deficiência: Revisão integrativa	Revisão integrativa da literatura brasileira sobre a inserção de pessoas com deficiência no trabalho, analisando de forma qualitativa sua inclusão a partir de dados secundários, acessados por levantamento bibliográfico, técnicas de ciometria e bibliometria com base nas informações sobre a temática na produção científica nacional da última década (2008-2018)	Baixa participação de pessoas com deficiência no mercado de trabalho em virtude de preconceitos dos empregadores, das dificuldades na inclusão social devido à ausência de ações adaptativas no ambiente organizacional e da precariedade na qualidade de vida no trabalho	Alves, P. P. H.; Bezerra, H. J. S.; Torres, T. de L. Inclusão de trabalhadores com deficiência: Revisão integrativa. <i>Psicologia: Teoria e Prática</i> , vol. 24(2), São Paulo, SP, 2022. ISSN 1980-6906 (on-line). Disponível em: https://doi.org/10.5935/1980-6906/ePTPPA13655 . Acesso em: 17 ago 2022.
Artigo	Produção científica brasileira sobre pessoas com deficiência visual em contextos de trabalho	Analisar a produção científica brasileira acerca da diversidade e da inclusão de pessoas com deficiência visual em contextos de trabalho	Importância de propostas educacionais voltadas à promoção da inclusão, que envolvam, para além dos espaços formalmente reconhecidos como educacionais, os contextos de trabalho	Santana, G. Da S.; Costa, F. M.; Oliveira, R. Passos de. Produção científica brasileira sobre pessoas com deficiência visual em contextos de trabalho. <i>Revista Brasileira de Educação Especial</i> , v. 28, 2021. Disponível em: https://doi.org/10.1590/1980-54702022v28e0074 . Acesso em: 17 ago 2022.
Artigo	Processos de inclusão e exclusão da pessoa com deficiência visual no mercado de trabalho	Analisar as produções que abordam ou correlacionam a inserção de pessoas com deficiência visual (PCDV) no mercado de trabalho brasileiro, publicados no período de 2002 a 2018	É significativa a falta de inclusão de pessoas com deficiência visual no mercado de trabalho nos últimos 16 anos, apontando as dificuldades e oportunidades dos últimos anos, seja por falta de estudo, capacitação, adaptação ao novo ambiente laboral ou inclusão por lei de cotas	Bomfim, L. C.; Dounis, A. B.; Porangaba, M. I. M. Processos de inclusão e exclusão da pessoa com deficiência visual no mercado de trabalho. <i>Diversitas Journal</i> , v. 6, n. 3, p. 3321-3336, 2021. Disponível em: https://doi.org/10.48017/Diversitas_Journal-v6i3-1376 . Acesso em: 17 ago 2022.
Artigo	Políticas inclusivas nas organizações atuais: uma revisão de literatura integrativa	Visando sobretudo a ampliação da visão quanto a diversidade nas organizações, bem como, a quebra de barreiras e paradigmas relacionados a esta questão	Com base no conteúdo selecionado e desenvolvido, foi percebido, que o fortalecimento e o efetivo desempenho das políticas inclusivas partem do comprometimento da alta gerência das empresas, pois isto sinaliza de diversas formas a predisposição e a postura da organização para o mercado, construindo uma reputação inclusiva e que estima a diversidade humana	Sousa, F. L. N. De; Gallardo, N. P.; Borges, A. M. Políticas inclusivas nas organizações atuais: uma revisão de literatura integrativa / Inclusive policies in current organizations: an integrative literature review. <i>Brazilian Journal of Development</i> , [S. l.], v. 7, n. 5, p. 44965–44984, 2021. DOI: 10.34117/bjdv.v7i5.29343. Disponível em: https://brazilianjournals.com/ojs/index.php/BRJD/article/view/29343 . Acesso em: 12 set 2022.
Artigo	As diversidades da diversidade: revisão sistemática da produção científica brasileira sobre diversidade na administração (2001-2019)	Este estudo tem como objetivo realizar uma revisão sistemática da produção científica brasileira sobre diversidade, nas publicações que fazem referência à área de administração, nas bases de dados Google Scholar, Web of Science (Wos), Spell e Scopus.	Como principais resultados, destacam-se: i) a diversidade nas e das publicações; ii) a (in)definição e a abrangência do conceito; iii) a emergência e o crescimento do tema; iv) a incipiência de autoria e instituição de referência; v) a predominância de estudos qualitativos; vi) as (in)visibilidades de certos marcadores sociais em face da amplitude do conceito e do tema.	Fraga, A. M.; Colomby, R. K.; Gemelli, C. E.; Prestes, V. A. As diversidades da diversidade: revisão sistemática da produção científica brasileira sobre diversidade na administração (2001-2019). <i>Cadernos EBAPE.BR</i> , Rio de Janeiro, RJ, v. 20, n. 1, p. 1–19, 2022. DOI: 10.1590/1679-395120200155. Disponível em: https://bibliotecadigital.fgv.br/ojs/index.php/cadernosebape/article/view/85305 . Acesso em: 10 set 2022.

Artigo	A percepção das pessoas com deficiência sobre o trabalho e a Lei de Cotas: uma revisão da literatura	Este estudo tem como objetivo compreender como os periódicos brasileiros da Saúde Coletiva de Qualis CAPES acima de B2 estão abordando a percepção das pessoas com deficiência e a influência da Lei de Cotas sobre a inclusão no trabalho	A partir da leitura e análise dos artigos, foram criadas quatro categorias: deficiência como desvantagem e restrição de participação; cotas para pessoas com deficiência; percepção da pessoa com deficiência sobre o trabalho e medidas de inclusão social no trabalho. Ainda há muito a se avançar de modo que a extinção de barreiras não esteja somente pautada na organização, na legislação, na educação, mas essencialmente no campo da ideologia, da política e da sociedade.	Rodrigues, P. S; Pereira, É. L. A percepção das pessoas com deficiência sobre o trabalho e a Lei de Cotas: uma revisão da literatura. <i>Physis: Revista de Saúde Coletiva</i> , v. 31, 2021.
--------	--	--	---	---

Fonte: Dados da pesquisa.

A partir da ordenação, foi possível identificar que ainda existe um abismo entre o discurso e as reais práticas de inclusão no mercado de trabalho. Podendo acarretar nos sujeitos envolvidos, em diferentes situações e idades, processos de baixa autoestima, sentimentos de solidão e isolamento social.

Considera-se, portanto, que, por meio da análise dos dados comentados neste artigo, que embora existam movimentos que buscam trazer um novo olhar sobre o tema inclusão e ver o sujeito implicado de um modo abrangente e em oferecer-lhe uma atenção completa com relação às suas condições de vida, em todos os aspectos e, como tal, tendo-o como um ser não fragmentado. Ainda não lhe são dadas reais condições de ingresso e permanência no mercado de trabalho.

V. CONCLUSÃO

Esse trabalho buscou compreender a partir de uma revisão sistemática da literatura, como se dava o processo de inclusão no mercado de trabalho de pessoas com deficiência, procurando entender os cenários e as perspectivas, e dessa forma, gerar uma reflexão, se realmente os ambientes corporativos estão de fato assegurando os direitos garantidos pela lei de inclusão e se haviam medidas adotadas que possibilitassem as condições necessárias a acessibilidade, proporcionando a esses indivíduos um ambiente em que possam se desenvolver com plena participação e autonomia.

No intuito de compreender os processos de inclusão de deficientes no mercado de trabalho, definiu-se como objetivos específicos, analisar as ações que eram tomadas para a integração desse colaborador, as adequações realizadas no ambiente de trabalho, e, por fim, entender as dificuldades e anseios desses profissionais.

Primeiramente, buscou se entender como ocorria o processo de inclusão, então, compreendeu-se que nas organizações, infelizmente, essa causa ainda é vista como uma obrigatoriedade em cumprir uma lei, e que apesar do muito do que se vê em avanço no entendimento da importância da responsabilidade social, as empresas ainda veem como um custo com relação as estruturas e a adaptação desses profissionais, inclusive de acordo com as pesquisas, as empresas possuem aplicação de programas de conscientização e práticas de inclusão insuficientes.

Outro entendimento foi com relação as dificuldades enfrentadas por pessoas com deficiência, o preconceito e a discriminação ainda estão bastante presentes em nossa sociedade, fazendo com que elas continuem se deparando com ambientes de exclusão, tanto em locais de aprendizado (instituições de ensino), como nos ambientes profissionais. O que resulta na baixa escolaridade, baixa autoestima e a falta de perspectivas de crescimento.

Conclui-se, então, que apesar da criação de leis que visam garantir a inclusão no mercado de trabalho para pessoas com deficiência, e mesmo com o atual crescimento das questões de responsabilidade social, não foram suficientes para trazer um impacto relevante de mudanças que pudesse garantir uma sociedade justa, igualitária e inclusiva. E que ainda existem diversas lacunas que devem ser preenchidas como no ambiente educacional, políticas públicas mais efetivas e comprometidas com a causa, conscientização da sociedade da importância da empatia, solidariedade e inclusão, para que as empresas de fato sejam levadas a terem necessidade de implantar ações que possam somar com o crescimento pessoal e profissional dessas pessoas.

REFERÊNCIAS

- [1] Gilla, C. G. et al. Um estudo sobre a inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho brasileiro. *Interação em Psicologia*, v. 24, n. 1, 2020.
- [2] Mello, A. G. de. Deficiência, incapacidade e vulnerabilidade: do capacitismo ou a preeminência capacitista e biomédica do Comitê de Ética em Pesquisa da UFSC. *Ciência & Saúde Coletiva [online]*, v. 21, n. 10, pp. 3265-3276, 2016. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/1413-812320152110.07792016>. Acesso em: 04 julho 2022.
- [3] Vendramin, C. Repensando mitos contemporâneos: o capacitismo. In: *Simpósio Internacional Repensando Mitos Contemporâneos*, 2019. Disponível em: https://www.publonline.iar.unicamp.br/index.php/simp_ac/article/view/4389. Acesso em: 24 de junho de 2016.
- [4] Vasconcelos, F. S. De; Maranhão, T. L. G. Os Desafios das Empresas em Contratar Pessoas com Deficiência: Revisão Sistemática da Literatura. *Revista de psicologia*, v. 14, n. 51, p. 754-773, ISSN 1981-1179, jul. 2020. Disponível em: <https://idonline.emnuvens.com.br/id/article/view/2633/4356>. Acesso em: 05 jun. 2022. doi: <https://doi.org/10.14295/idonline.v14i51.2633>.
- [5] Assis, A. M.; Carvalho-Freitas, M. N. Estudo de caso sobre a inserção de pessoas com deficiência numa organização de grande porte. *Revista Eletrônica de Administração*, 20(2), 496-528, 2014. <https://doi.org/10.1590/1413-2311022201342126>
- [6] ASID. *Pesquisa sobre o Mercado de Trabalho para PcD*. Ação Social Para Igualdade das Diferenças, 2019. Disponível em: <https://asidbrasil.org.br/br/conheca-o-cenario-da-inclusao-de-pcd-no-brasil/#:~:text=Dados,Brasil%20s%C3%A3o%20ocupados%20por%20PcD>. Acesso em: 12 set 2022.
- [7] Brasil. Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991. *Diário Oficial da República Federativa do Brasil*, Poder Executivo, Brasília: 1991.
- [8] Simonelli, A. P.; Jackson Filho, J. M. Análise da inclusão de pessoas com deficiência no trabalho após 25 anos da lei de cotas: uma revisão da literatura. *Cadernos Brasileiros de Terapia Ocupacional*, [S. l.], v. 25, n. 4, p. 855–867, 2017. DOI: 10.4322/2526-8910.ctoAR1078. Disponível em: <https://www.cadernosdeterapiaocupacional.ufscar.br/index.php/cadernos/article/view/1842>. Acesso em: 5 jun. 2022.
- [9] Prado, V. J. Do; Santos, L. R. dos. The inclusion of people with disabilities (PDC) - a nonexistent dialogue with organizational theory. *Research, Society and Development*, [S. l.], v. 10, n. 11, p. e289101119694, 2021. DOI: 10.33448/rsd-v10i11.19694. Disponível em: <https://rsdjournal.org/index.php/rsd/article/view/19694>. Acesso em: 17 ago 2018.
- [10] 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*, v. 12, n. 2, p. 268-276, 2014. Disponível em: <http://periodicos.unincor.br/index.php/revistaunincor/article/view/1441>. Acesso em: 04 julho 2022.
- [11] Ribeiro, M. A.; Carneiro, R. A inclusão indesejada: as empresas brasileiras face à lei de cotas para pessoas com deficiência no mercado de trabalho. *Organizações & Sociedade*, v. 16, p. 545-564, 2009. <https://doi.org/10.1590/S1984-92302009000300008>.
- [12] Garcia, V. G. (2014). Panorama da inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho no Brasil. *Trabalho, Educação e Saúde*, 12(1), 165-187. <https://doi.org/10.1590/s1981-77462014000100010>. Acesso em: 11 set 2022.
- [13] Neves-Silva, P.; Prais, F. G.; Silveira, A. M. Inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho em Belo Horizonte, Brasil: cenário e perspectiva. *Ciência & Saúde Coletiva*, v. 20, p. 2549-2558, 2015. <https://doi.org/10.1590/1413-81232015208.17802014>
- [14] Ferigato, E. Gestão Inclusiva da Pessoa com Deficiência no Ambiente de Trabalho. *RECIMA21 - Revista Científica Multidisciplinar* - ISSN 2675-6218, [S. l.], v. 1, n. 1, p. 5–31, 2020. DOI: 10.47820/recima21.v1i1.3. Disponível em: <https://www.recima21.com.br/index.php/recima21/article/view/3>. Acesso em: 12 set 2022.
- [15] Chiavenato, I. *Gestão de Pessoas – O novo papel dos Recursos Humanos na Organizações*. São Paulo: Manole, 2019.
- [16] Borges, A. V.; Longen, W. C. Inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho e as perspectivas de acessibilidade. *Brazilian Journal of Health Review*, v. 2, n. 6, p. 5520–5531, 2019. Disponível em: <https://doi.org/10.34119/bjhrv2n6-053>. Acesso em: 12 set 2022.
- [17] Glat, R.; Pletsch, M. D. *Inclusão escolar de alunos com necessidades especiais*. 2ª ed. Rio de Janeiro: EdUERJ, 2012.
- [18] Suzano, J. de C. C. et al. A percepção dos gestores acerca do desempenho de trabalhadores com diferentes tipos de deficiência. *Interação em Psicologia*, v. 18, n. 3, 2016. <http://dx.doi.org/10.5380/psi.v18i3.35498>.
- [19] Toldrá, R. C. et al. Desafios para a inclusão no mercado. *Rev. Ter. Ocup. Univ. São Paulo*, v. 21, n. 2, p. 158-165, maio/ago. 20.
- [20] Ravindran, V., Shankar, S. Systematic reviews and meta-analysis demystified. *Indian J. Rheumatol.* 10, 89–94. 2015.