

TATYANE LOTT MAGALHÃES COELHO

**FATORES ORGANIZACIONAIS QUE CONTRIBUEM NA INCLUSÃO DE  
PESSOAS COM DIFERENÇA FUNCIONAL NO TRABALHO**

São João del-Rei

PPGPSI-UFSJ

2023

**Tatyane Lott Magalhães Coelho**

**FATORES ORGANIZACIONAIS QUE CONTRIBUEM NA INCLUSÃO DE  
PESSOAS COM DIFERENÇA FUNCIONAL NO TRABALHO**

Trabalho de Dissertação apresentado ao Programa de Pós-Graduação em Psicologia da Universidade Federal de São João del-Rei, como requisito parcial para a obtenção do título de Mestre em Psicologia.

Área de Concentração: Psicologia

Linha de Pesquisa: Instituições, Saúde e Sociedade

Orientador(a): Prof. Dra. Maria Nivalda de Carvalho-Freitas

São João del-Rei

PPGPSI-UFSJ

2023

Ficha catalográfica elaborada pela Divisão de Biblioteca (DIBIB)  
e Núcleo de Tecnologia da Informação (NTINF) da UFSJ,  
com os dados fornecidos pelo(a) autor(a)

C672f Coelho, Tatyane.  
FATORES ORGANIZACIONAIS QUE CONTRIBUEM NA  
INCLUSÃO DE PESSOAS COM DIFERENÇA FUNCIONAL NO  
TRABALHO / Tatyane Coelho ; orientadora Maria  
Nivalda de Carvalho-Freitas. -- São João del-Rei,  
2023.  
68 p.

Dissertação (Mestrado - Psicologia) --  
Universidade Federal de São João del-Rei, 2023.

1. Inclusão de Pessoas com Deficiência no  
Trabalho. I. de Carvalho-Freitas, Maria Nivalda ,  
orient. II. Título.



MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO  
UNIVERSIDADE FEDERAL DE SÃO JOÃO DEL-REI  
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM PSICOLOGIA

**ATA DE DEFESA DE DISSERTAÇÃO Nº 79 / 2023 - PPGPSI (13.24)**

**Nº do Protocolo: 23122.041014/2023-05**

**São João del-Rei-MG, 17 de outubro de 2023.**

**A Dissertação ?FATORES ORGANIZACIONAIS QUE CONTRIBUEM NA INCLUSÃO DE PESSOAS COM DIFERENÇA FUNCIONAL NO TRABALHO?**

elaborada por **Tatyane Lott Magalhães Coelho**

e aprovada por todos os membros da Banca Examinadora, foi aceita pelo Programa de Pós-Graduação em Psicologia da Universidade Federal de São João del-Rei como requisito parcial à obtenção do título de

**MESTRA EM PSICOLOGIA**

**BANCA EXAMINADORA:**

Profa. Dra. Marina Gregghi Sticca (USP)

Assinado por concordância com ata de defesa realizada por videoconferência

*(Assinado digitalmente em 19/10/2023 14:48 )*  
MARIA NIVALDA DE CARVALHO FREITAS  
PROFESSOR DO MAGISTERIO SUPERIOR  
DPSIC (12.25)  
Matrícula: 1142313

*(Assinado digitalmente em 07/11/2023 10:23 )*  
LARISSA MEDEIROS MARINHO DOS SANTOS  
ASSINANTE EXTERNO  
CPF: 505.935.011-87

Visualize o documento original em <https://sipac.ufsj.edu.br/public/documentos/index.jsp> informando seu número: **79**, ano: **2023**, tipo: **ATA DE DEFESA DE DISSERTAÇÃO**, data de emissão: **17/10/2023** e o código de verificação: **3840bfa45f**

## **Agradecimentos**

À Deus que me guiou do início ao fim, em sua infinita bondade, me protegendo de todos os perigos do percurso para as aulas presenciais, fornecendo discernimento e força para não desistir, afinal conciliar o trabalho com os estudos exige dedicação e resiliência.

À minha família, em especial a minha mãe Maria Stela que sempre apoiou os meus sonhos e fez com que a educação estivesse presente desde pequena e também sempre foi exemplo de dedicação em tudo que faz. Ao meu pai Hélio (em memória) que não teve a oportunidade de estudar, mas sempre entendeu e deu forças para que eu e minhas irmãs nos formássemos. Minha fé me proporciona acreditar que ele sempre esteve e estará comigo em todos os momentos, desde a aprovação no processo seletivo, me olhando lá de cima com muito orgulho.

Aos meus amigos, em especial ao Welinton, que me incentivou e me apoiou durante o processo seletivo para ingressar no programa, não me deixando desistir, sendo paciente, didático e fundamental para a entrada no PPGPSI.

À minha liderança do trabalho, pela flexibilidade, tornando possível conciliar as demandas do trabalho e do mestrado, mesmo estando em outra cidade.

À minha orientadora Profa. Dra. Maria Nivalda de Carvalho Freitas, que me acolheu desde o início, sendo peça chave nesse processo, tornando os dois anos do Mestrado leve, humano, ético e possível. A forma como Nivalda leciona, conduz os projetos e tem amor pelo que faz me inspiram.

## Resumo

O objetivo do presente estudo foi identificar os fatores organizacionais que contribuem para que as pessoas com diferença funcional se sintam incluídas no trabalho. Os parâmetros ético-organizacional e psicossociais, bem como o conceito de desenho do trabalho foram utilizados. Foi realizado um *survey*, de desenho transversal, com 86 participantes com diferença funcional que estão trabalhando, com mais de 18 anos, de ambos os sexos, e de diferentes regiões do Brasil. Foi aplicado um questionário, via plataforma Google, versando sobre informações sociodemográficas, o parâmetro psicossocial, o parâmetro ético-organizacional e as características do desenho do trabalho. Os dados obtidos foram analisados a partir da perspectiva quantitativa, por meio de estatística descritiva e por meio da correlação estatística de variáveis, utilizando o modelo de regressão múltipla. Dessa forma, buscou-se identificar variáveis específicas relativas a fatores organizacionais que pudessem prever o sentimento de inclusão das pessoas com diferença funcional, ou seja, o quanto as variáveis do parâmetro ético-organizacional e características do desenho do trabalho identificadas em pesquisas anteriores com pessoas com deficiência explicam o parâmetro psicossocial. Por meio da análise da regressão, pode-se afirmar que as variáveis preditivas que satisfazem e melhor explicam a variável dependente, ou seja, as variáveis parâmetro ético-organizacional, autonomia na tomada de decisões, suporte social no trabalho, menor interdependência e o menor número de pessoas com diferença funcional atuando no mesmo setor explicam 50,4% da variação do parâmetro psicossocial. Não foram encontradas diferenças significativas entre as variáveis sociodemográficas, considerando a variável dependente parâmetro psicossocial, com exceção da variável escolaridade. Esses resultados ampliam a compreensão científica da inclusão de pessoas com diferença funcional no trabalho. Além disso, oferecem indicações relevantes para a gestão cotidiana deste tipo de diversidade em ambientes corporativos.

**Palavras-chave:** pessoas com diferença funcional; inclusão; fatores organizacionais.

## Abstract

The objective of the present study was to identify the organizational factors that contribute for people with functional differences to feel included at work. Ethical-organizational and psychosocial parameters, as well as the concept of work design were used. A cross-sectional survey was carried out with 86 participants with functional differences who are working, over 18 years of age, of both sexes, and from different regions of Brazil. A

questionnaire was applied via the Google platform, dealing with sociodemographic information, the psychosocial parameter, the ethical-organizational parameter and the characteristics of the work design. The data obtained were analyzed from a quantitative perspective, through descriptive statistics and through the statistical correlation of variables, using the multiple regression model. Thus, we sought to identify specific variables related to organizational factors that could predict the feeling of inclusion of people with functional differences, that is, how much the variables of the ethical-organizational parameter and work design characteristics identified in previous research with people with disabilities explain the psychosocial parameter. Through regression analysis, it can be stated that the predictive variables that satisfy and best explain the dependent variable, that is, the variables ethical-organizational parameter, autonomy in decision-making, social support at work, and less interdependence and the smaller number of people with functional difference working in the same sector explain 50.4% of the psychosocial parameter variation. No significant differences were found between the sociodemographic variables, considering the dependent variable psychosocial parameter, with the exception of the education variable. These results broaden the scientific understanding of the inclusion of people with functional differences at work. In addition, they offer relevant indications for the day-to-day management of this type of diversity in corporate environments.

**Keywords:** people with functional difference; inclusion; organizational factors.

## SUMÁRIO

Apresentação.....	9
Considerações Finais .....	49
Referências da apresentação .....	51
Anexos .....	56

## APRESENTAÇÃO

O trabalho, como fenômeno social relevante na vida dos sujeitos, ocupa um espaço em que exige reflexão crítica contínua de suas implicações e revisão de suas práticas. Dessa forma, a Psicologia Social do Trabalho, em sua essência, busca compreender os diversos aspectos sociais e subjetivos das relações e do mundo do trabalho e, como ponto de partida, deve se ater aos aspectos críticos da vida laboral dos sujeitos, com a finalidade de compreender os setores marginalizados, discriminados e explorados, levando-se em consideração o contexto e as características desses trabalhadores (Coutinho, 2015).

Tomando-se por base o enfoque da Psicologia Social do Trabalho, parte-se da importância de compreender as organizações, levando em conta suas conexões com a sociedade na qual estão inseridas, as questões culturais envolvidas e as dificuldades do cotidiano das relações de trabalho (Coutinho, 2015). Assim sendo, torna-se necessário refletir sobre os fatores apresentados pela Agenda ONU 2030 (Brasil, 2015). Tal aparato nos traz como pilares a dignidade (garantia e acesso efetivos a direitos sociais, econômicos e culturais), a igualdade (garantia de direitos e liberdades equitativas para todos), a solidariedade (corresponsabilidade entre todos os membros da comunidade e na relação entre as diversas comunidades globais) e a diversidade (reconhecimento das diferenças e a possibilidade de convivência e intercâmbio pacífico entre todos). Esses pilares estão articulados pelo princípio da sustentabilidade baseado em três dimensões: preservar os recursos naturais (sustentabilidade ambiental); prover as condições materiais para a manutenção da vida humana e dos sistemas (sustentabilidade econômica); e promover a justiça social, a inclusão e o respeito a diversidade (sustentabilidade sociocultural). Tais princípios vão ao encontro com a importância de se desenvolver estudos e práticas que favoreçam a emancipação dos públicos excluídos historicamente, viabilizando saúde, segurança e bem-estar dos trabalhadores (Ribeiro e Knabem, 2022).

O trabalho possui dimensões objetivas (quando ligamos a questões financeiras e de subsistência, por exemplo) e subjetivas na vida dos sujeitos (referindo-se aos diversos significados que o trabalho pode abarcar na vida de uma pessoa, desde ocupação até realização, por exemplos), seus significados passaram por intensas transformações desde os seus primórdios e não se pode negar a dimensão psicológica que tal esfera ocupa. Segundo Clot (2007), o trabalho possui papel individual e social, é constitutivo da vida subjetiva e da vida em sociedade, é importante para a autoconstrução humana e socialmente representa a

contribuição dos indivíduos para a formação, manutenção e reconstrução do patrimônio histórico-cultural da humanidade. Além disso, Clot (2007) acrescenta que o trabalho possui uma função psicológica específica que é a ruptura entre as “pré-ocupações” individuais e as “ocupações” sociais que a pessoa deve realizar, viabilizando a sensação de auto realização. Dessa forma, independentemente do tipo de trabalho, público ou privado, com ou sem vínculo empregatício, tal fenômeno ocupa uma dimensão importante na vida dos sujeitos marcados ou não socialmente. Pode-se ainda afirmar que os trabalhadores marcados socialmente têm de lidar com demandas múltiplas: a dimensão psicológica inerente do próprio trabalho e os determinantes histórico-culturais envolvidos em sua trajetória, tais como o gênero, a raça ou a presença de uma deficiência.

Vários são os estudos realizados a respeito dos sentidos e significados do trabalho na vida dos sujeitos e, em especial, a Teoria da Psicologia do Trabalho (TPT), possui importante relevância, pois abarca o conceito de trabalho decente, abrangendo os empregos formais e informais, autônomos e domésticos e é possível diálogo com temáticas tais como segurança e condições saudáveis no ambiente de trabalho, segurança social e de renda. De acordo com a Agenda ONU 2030, trabalho decente pode ser entendido como aquele que abrange tanto a esfera individual relacionada ao crescimento do indivíduo, quanto a esfera social relacionada ao bem-estar, de forma a promover o crescimento econômico inclusivo e sustentável, alcançando o emprego pleno e produtivo para todas as pessoas: mulheres, homens, jovens, pessoas com e sem deficiência (Ribeiro e Knabem, 2022).

Segundo Duffy, Blustein, Diemer e Autin (2016), a proposta da TPT destaca que, para se chegar a uma condição de trabalho decente, é preciso considerar as dimensões contextuais/estruturais e as dimensões individuais/psicológicas. As dimensões contextuais/estruturais compreendem as restrições econômicas e a marginalização. Sobre as restrições econômicas, pode-se afirmar que o status socioeconômico dos trabalhadores pode interferir no acesso ao trabalho decente. A classe social determina maior ou menor grau de exclusão e rejeição social, assim como o racismo, o sexismo e o capacitismo. Segundo Carvalho-Freitas, Marques e Scherer (2005), as barreiras à cidadania impostas às pessoas com diferença funcional não favorecem a participação plena desses na sociedade, dificultando o ingresso no mercado de trabalho e a partir do momento em que a sociedade não facilita a inclusão, transforma a deficiência em um fator de distinção que nega à pessoa com diferença funcional um lugar de igualdade no exercício de sua cidadania. Contudo, a percepção dessas barreiras fica minimizada com o aumento da renda familiar e da

escolaridade, sendo essas características facilitadoras da inclusão no mercado de trabalho. Essa constatação confirma que os principais princípios de diferenciação da sociedade são o capital econômico e o capital cultural. Dessa forma, estar marcado por uma diferença funcional<sup>1</sup> em uma classe social baixa tem maiores impactos do que quando a pessoa é de uma classe com maior poder aquisitivo, pois esta tem acesso a recursos que supostamente atenuam sua diferença. Na atualidade, esse tipo de interação entre dois ou mais eixos de subordinação, por exemplos: diferença funcional, escolaridade e condição econômica, é denominado interseccionalidade. Por meio da interseccionalidade é possível analisar as condições opressoras interligados pela intersecção de ter ou não ter uma deficiência e de ter ou não ter acesso a renda e a escolaridade e em como elas interferem na inclusão ou exclusão dos sujeitos na sociedade.

Sobre a marginalização, diz respeito a colocar uma pessoa numa posição social de menor poder em função de fatores de classe, gênero, raça ou diferença funcional e tais formas de marginalização podem ser sutis ou evidentes. No campo do trabalho, por exemplo, podem estar representadas por restrição no desenvolvimento de carreira, impondo discriminações com base nos marcadores sociais.

No que se refere ao significado do trabalho para as pessoas com diferença funcional, Santos (2016), ao estudar os sentidos do trabalho para pessoas com deficiência adquirida reinseridas no mercado de trabalho, constatou, de modo geral, que na percepção da maioria dos pesquisados deste estudo, o trabalho, após a aquisição da deficiência, continuou tendo os mesmos sentidos e relevância de antes da aquisição, à exceção dos casos em que o impacto da deficiência foi maior, ou seja, quando a lesão foi mais grave ou fez com que a pessoa encontrasse mais limitações no seu cotidiano. Além disso, o retorno ao trabalho foi vivenciado positivamente pela maioria dos pesquisados, o que evidencia a relevância da categoria “trabalho” na vida dos sujeitos. Beliomini (2022), ao tratar das experiências e os sentidos do trabalho para pessoas com deficiência visual sob a perspectiva da Teoria da Psicologia do Trabalho encontrou como resultados que dificuldades de acessibilidade, baixa oferta de oportunidades de trabalho, fornecimento precário de recursos de tecnologia assistiva, questões atitudinais e de gerenciamento de pessoal dificultam o acesso ao trabalho decente, indicando que nem todos participantes da pesquisa exercem um trabalho decente.

---

<sup>1</sup> O termo pessoa com diferença funcional foi adotado nesse estudo como alternativa ao termo pessoa com deficiência de forma a representar as diferentes formas de ser e estar no mundo.

Segundo Lima, Tavares, Brito e Cappelle (2013) o trabalho tem importantes significados para as pessoas com diferença funcional, como: sobrevivência, ser útil à sociedade, garantia da independência financeira e pessoal. Além disso, as vivências no trabalho estão relacionadas ao sentimento de capacidade e utilidade para com a sociedade, fazendo com que se sintam exercendo plenamente a cidadania. Paiva, Bendassoli e Torres (2015) corroboram com esses resultados, demonstrando que o trabalho para esse público funciona como necessidade, fonte de prazer, reconhecimento e socialização. Gomes (2009) já afirma que o trabalho para este público tem importância não apenas como meio de sobrevivência e socialização, mas como forma de fortalecimento e ressignificação da sua identidade.

No Brasil, há cerca de 46 milhões de pessoas (24% da população), que tenham se declarado com algum grau de dificuldade (enxergar, ouvir, caminhar ou subir degraus) ou possuir algum tipo de deficiência mental/intelectual segundo dados do último censo do IBGE, de 2010. Considerando somente os brasileiros que possuem dificuldade grande ou total nessas áreas e se assumem com algum tipo de deficiência, considera-se que há 12,5 milhões de brasileiros com diferença funcional, o que corresponde a 6,7% da população (Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística [IBGE], 2018).

Segundo os dados da Relação Anual de Informações Sociais de 2021 – RAIS, o mercado de trabalho formal brasileiro contabilizou a presença de 474.405 pessoas com diferença funcional e reabilitadas, incluindo as instituições privada e pública. Dos profissionais com alguma deficiência contratados, grande parte estão empregados devido à obrigatoriedade legal - Lei de Cotas (art. 93 da Lei nº 8.213/91). É nítido o aumento do número de trabalhadores com diferença funcional nas organizações e após 30 anos da implantação da Lei de Cotas, ainda há muito a ser discutido e desenvolvido de forma a chegarmos à inclusão concreta, porém precisamos reconhecer a importância desse aparato legal para legitimar os direitos das pessoas com diferença funcional no trabalho, além de ser imprescindível compreender os fatores que contribuem para que esses últimos se sintam de fato incluídos nas organizações.

Após a implantação da lei de cotas, vários foram os estudos desenvolvidos que versam sobre o tema, sendo importante consolidar os diversos fatores organizacionais que contribuem para que os trabalhadores marcados socialmente se sintam incluídos. Dentre os recortes observados, nos chama a atenção o estudo de Silva e Carvalho-Freitas (2021) em

que se verificou que a inclusão de pessoas com diferença funcional depende de alguns fatores específicos como a eliminação de barreiras à acessibilidade e a possibilidade de se sentir incluído socialmente. Além disso, estar em trabalhos compatíveis com a formação, com desenhos de trabalho em equidade com os colegas de mesma função e com autonomia para tomada de decisão, gera satisfação com a instituição e com a qualidade de vida no trabalho. Marques, Moreira e Lima (2017) também concordam sobre a formação e complementam que a burocracia e a centralização das decisões pela gestão são barreiras que atravessam o processo de inclusão das pessoas com diferença funcional nas organizações, além das demais barreiras já evidenciadas em muitos estudos como a ausência de acessibilidade, o desconhecimento sobre as deficiências por parte dos trabalhadores que não possuem deficiência, preconceitos e atitudes compensatórias e o não reconhecimento das identidades sociais dos profissionais com diferença funcional.

Outros estudos que versam sobre o acompanhamento do trabalho de pessoas com diferença funcional ao longo do primeiro ano na organização (Carvalho-Freitas, Suzano & Nepomuceno, 2011; Campos, Vasconcellos & Kruglianskas, 2013; Redig & Glat, 2017) apontam que a customização do trabalho por meio de estratégias metodológicas adequadas, apoio dos pares e líderes e de tecnologias assistivas permitem um bom desempenho e produção profissional dos trabalhadores com diferença funcional, contribuindo para sua inclusão social no ambiente de trabalho e, conseqüentemente, atenuando as barreiras atitudinais.

Tais estudos dão subsídios para o entendimento acerca da inclusão de pessoas com diferença funcional no trabalho, porém é imprescindível elencar os fatores organizacionais que de fato contribuem para que os trabalhadores marcados socialmente se sintam incluídos no trabalho, ou seja, os aspectos positivos relacionados ao processo de sentir-se incluído e que têm contribuído significativamente com a luta por patamares mais elevados de igualdade social, lacuna essa existente no campo e que justifica a relevância desse estudo.

No campo da Psicologia Social do Trabalho, alguns conceitos são fundamentais para compreender os fenômenos e fatos sociais que fazem parte das dinâmicas organizacionais. Para isso, foram analisadas revistas científicas nacionais e internacionais com publicações do período de 2002 a 2023. A base de dados da pesquisa foi constituída por resumos dos artigos publicados, anais, capítulos de livros e dissertações anteriores que versam sobre o tema e os estudos mais pertinentes identificados foram utilizados na presente dissertação.

As palavras-chave utilizadas para delimitar a pesquisa foram: *people with functional difference* (pessoas com diferença funcional); *inclusion* (inclusão); *organizational factors* (fatores organizacionais). O período de coleta de dados se deu no período de junho a novembro de 2021.

## **DIFERENÇA FUNCIONAL**

Ao longo desse projeto foi adotada a terminologia pessoa com diferença funcional que diz respeito às diversas maneiras de ser e estar no mundo. Algumas pesquisas têm discutido sobre as nomenclaturas utilizadas para se referir a essa população (Nepomuceno, Assis & Carvalho-Freitas, 2020; Carvalho-Freitas, Silva, Tette, & Silva, 2017) e o que se pode compreender é que, no Brasil, o termo mais utilizado e aceito é “pessoa com deficiência”, não sendo unívoco entre a literatura consultada. Apesar de amplamente aceito e utilizado nos diversos âmbitos brasileiros (jurídico, acadêmico, trabalhista e social), segundo Nepomuceno, Assis e Carvalho-Freitas (2020) a definição “pessoa com deficiência” possui algumas críticas e limitações que precisam ser levadas em consideração como atribuir déficits às pessoas e não à sociedade, focar no “déficit” individual e não social, sendo importante pontuar tal conotação.

Nepomuceno, Assis e Carvalho-Freitas (2020), afirmam que as múltiplas terminologias utilizadas para se referir às pessoas com deficiência estão relacionadas ao arcabouço teórico adotado pelo pesquisador. Além disso, tal pluralidade adotada para o termo é marcada pelo contexto histórico em que estão inseridas e pode se desenvolver ao longo do tempo em diferentes culturas.

Segundo Carvalho-Freitas, Santos, Barros, Ribeiro e Bentivi (2022), ao longo da história, várias foram as nomeações que trataram as pessoas com diferença funcional e, basicamente, prevalecem os seguintes modelos: individual; social (*disability studies*); estudos feministas; Teoria Crip; biopsicossocial e diversidade funcional. O modelo individual compreende o modelo médico/biológico de que a deficiência é uma desvantagem natural, um problema do sujeito que se desvia da norma. As terminologias adotadas são: deficiente, incapacitado, pessoas com necessidades especiais, todas com foco no indivíduo, situando a pessoa com deficiência no lugar de objeto de diagnósticos e tratamentos. O modelo social (*disability studies*) trata a deficiência como uma questão social, em que a busca pela inclusão deve ocorrer por parte da sociedade, por meio de políticas e práticas voltadas para esse público. A questão da deficiência é ressignificada como fruto da forma

como a sociedade está organizada, que desabilita (disability) as pessoas para a vida cotidiana e social e que se materializa nas relações entre pessoas com e sem deficiência. A denominação utilizada nesse modelo é pessoa deficiente ou pessoa com deficiência, sendo esta última terminologia adotada atualmente pelas agências internacionais, como a Organização Mundial de Saúde (OMS) e por pesquisadores de todo o mundo.

Já os estudos feministas sobre a deficiência (Feminist Disability Studies) nasceram de críticas de mulheres feministas com deficiência ao modelo social, em razão de terem sido lideradas, predominantemente, por pesquisadores e ativistas homens e com deficiência física. Recolocam a questão da deficiência não apenas como questão social, mas também como experiência privada associada à dor e à necessidade de cuidado. A interdependência e o cuidado passam a ser princípios defendidos por essa abordagem e a interseccionalidade, um critério de análise das relações de poder estabelecidas. Apresenta o papel das cuidadoras como ocupação importante a ser considerada e investigada e provoca críticas à centralidade do trabalho dentro da produção capitalista. Sobre a Teoria Crip, a mesma coloca em questão o corpo “normal” ou “capaz” e o corpo deficiente também como categorias da linguagem e dos discursos, oriundos de produções de uma cultura que legitima a hierarquia entre os corpos, fazendo uma crítica à violência em relação a todos os corpos que não são considerados como tendo a mesma equivalência de humanidade. Já o modelo biopsicossocial da deficiência é utilizado predominantemente pelas políticas sociais de saúde, conforme orientações da OMS. Compreende a deficiência como fenômeno multidimensional de funcionalidade e capacidade das pessoas, em que aspectos biológicos, sociais e da experiência da deficiência precisam ser considerados e em interação. Articula aspectos dos modelos individual e social da deficiência e tem na Classificação Internacional de Funcionalidade, Incapacidade e Saúde (CIF) sua referência material de análise (Carvalho-Freitas et al., 2022).

O modelo da diversidade (adotado neste estudo), parte do entendimento de que as pessoas funcionam de maneira diferente umas das outras, possuindo variadas formas de se sentir pertencentes no mundo por suas diferenciações: físicas, cognitivas, mentais etc. Este último compartilha ideias do modelo social, mas traz princípios da bioética para se compreender o tema: não causar dano intencional à pessoa (não maleficência); buscar o maior benefício para o maior número de pessoas (beneficência); respeitar e garantir o poder de decisão das pessoas (autonomia); e garantir o direito de todos (justiça). As pessoas com deficiência fazem parte de uma categoria grupal denominada de diversidade funcional e se

apresentam no mundo de formas distintas, de acordo com suas diferenças funcionais. A ética da vida amplia a valorização das formas de existência. Tal concepção tira o enfoque da deficiência e transfere para a concepção de diferença, tendo como foco as intervenções nas condições sociais, visando minimizar as barreiras e modificar as concepções das pessoas sobre as infinitas possibilidades de o homem ser e estar no mundo (Carvalho-Freitas et al., 2022).

Carvalho-Freitas et al., (2017), ao tratar do pluralismo teórico que envolve as pessoas com diferença funcional e trazer a reflexão do conceito de diversidade funcional como alternativa para o termo “pessoa com deficiência”, na intenção de potencializar a ressignificação das diferentes possibilidades de ser e estar no mundo, afirmam que a busca por um novo conceito para esta população pode trazer duas possibilidades paradoxais: a de transformação para as pessoas com deficiência e para a sociedade e também pode acentuar uma visão que nega a história de exclusão que o termo “deficiência” carrega, devido à generalidade do conceito de diversidade.

De acordo com Nepomuceno, Assis e Carvalho-Freitas (2020), o pesquisador precisa optar pelo termo que atenda aos seus pressupostos e esses estão embasados em uma gama de estudos teóricos e metodológicos que dão sentido à sua sustentação. Assim sendo, optamos pelo uso do termo “pessoa com diferença funcional”, por entendermos que tem um caráter pedagógico e político e que está coerente com os objetivos da pesquisa, resgatando as distintas formas de ser e estar no mundo (Carvalho-Freitas, Tette, Nepomuceno, Paiva, Silva e Silva, 2021).

Ao representar as pessoas com diferença funcional dessa forma tem-se como objetivo principal promover a inclusão das mesmas na sociedade. O fenômeno da inclusão, segundo Carvalho-Freitas et al. (2021), se concretiza em uma relação entre maioria (pessoas sem diferença funcional) e minoria (pessoas com diferença funcional), sendo uma relação caracterizada por tensão e conflito, pois trata-se de grupos com interesses divergentes e com histórias marcadas por um curso desigual. Para se compreender como a inclusão se dá, algumas dimensões precisam ser consideradas, tais como os parâmetros envolvidos nesse fenômeno.

## **PARÂMETROS RELACIONADOS À INCLUSÃO**

Por parâmetros da inclusão, entendem-se os padrões ou referências em relação aos quais é possível analisar o binômio “exclusão-inclusão” nas organizações. A literatura nos traz três parâmetros: os parâmetros ético e normativo (inclusão como regra ou como valor); os parâmetros ambientais e organizacionais (barreiras à acessibilidade - arquitetônica, comunicacional, metodológica, instrumental, programática e atitudinal); e os parâmetros psicossociais (1. Sentir-se incluído; 2. Concepções de deficiência) (Carvalho-Freitas et al. 2021).

Os parâmetros ético e normativo, se referem às formas como a inclusão de pessoas com diferença funcional é entendida pela sociedade. Pode ser vista como valor, constituindo um princípio ético e que no Estado se objetiva na garantia dos interesses também das minorias, ou como norma, em que predomina a coerção. Já os parâmetros ambientais e organizacionais podem ser definidos como o conjunto de condições, instrumentos, métodos, políticas e atitudes presentes nos diversos ambientes e organizações que funcionam como referências para se analisar se estão sendo oferecidas oportunidades concretas de exercício do trabalho para as pessoas com diferença funcional. Esses últimos parâmetros estão intimamente relacionados com a questão da acessibilidade. Através desses parâmetros podemos depreender sobre as barreiras arquitetônicas e urbanísticas, comunicacionais, metodológicas, instrumentais, programáticas e atitudinais (Sasaki, 1997, 2003).

Em recente investigação sobre os parâmetros da inclusão, foi identificado que os parâmetros ético e normativo e os parâmetros ambientais e organizacionais aparecem como um único fator, denominado como ético-organizacional. Essa configuração em um único fator se justifica pela impossibilidade empírica de dissociar os valores organizacionais das práticas cotidianas relacionadas à acessibilidade (Carvalho-Freitas & Santos, 2023).

Em relação aos parâmetros psicossociais, pode-se afirmar que se trata dos aspectos relacionados à experiência com o outro, dentro do contexto organizacional, em relações historicamente marcadas pela desigualdade social. As pesquisas têm indicado fatores relevantes para verificar se a pessoa realmente se sente incluída ou não, ou seja, “sentir-se incluído”, considerando os aspectos de pertença, questão da singularidade e autonomia. A inclusão nesse sentido, cria possibilidades de interlocuções com o outro e com o contexto em que está inserido (Carvalho-Freitas et al., 2021).

Há também no processo de inclusão os fatores contingenciais, que se referem aos aspectos objetivos do ambiente externo ou interno da organização que podem tanto facilitar quanto dificultar a inclusão. Pode-se resumir em três principais: a qualificação profissional das pessoas, os tipos de diferença funcional e investimento em adaptações nas condições e/ou instrumentos de trabalho (Carvalho-Freitas et al., 2021).

Algumas pesquisas nos trazem importantes indícios sobre os parâmetros da inclusão no que se refere ao trabalho de pessoas com diferença funcional. Sobre os parâmetros ético e normativo, Violante e Leite (2011), ao analisar a inclusão social de pessoas com diferença funcional no mercado de trabalho de Bauru, identificaram que apenas um terço das empresas privadas cumprem a regulamentação e que as empresas investigadas priorizam contratações de pessoas cujas deficiências não exijam modificações estruturais no ambiente de trabalho ou que não interfira na produção. Além disso, a maioria dos entrevistados concebe a deficiência como um fenômeno de caráter individual e percebe-se maior preocupação com relação ao âmbito jurídico da contratação de pessoas com diferença funcional, em detrimento da própria inclusão social dessa demanda populacional, sendo identificados poucas práticas que permitam classificar as empresas como sendo inclusivas. Freitas, Pereira, Honório e Silva (2017), corroboram tais resultados e identificaram que o processo de inclusão da pessoa com diferença funcional no mercado de trabalho foge da questão de responsabilidade social e se resume ao cumprimento de uma legislação específica. Esses mesmos autores destacaram que há alinhamento do discurso dos gestores da organização com os princípios da inclusão, da ética, da moralidade e da equidade, característicos da responsabilidade social empresarial, porém, em termos práticos, identificou-se considerável distanciamento entre o processo de inclusão realizado pela instituição e tais princípios. Já Vitor (2011), indicou que uma organização com valores bem definidos e claros para todos os funcionários, pautados na ética e centrados na valorização do ser humano, favorece a inclusão efetiva de pessoas com diferença funcional no mercado de trabalho e a empresa estudada obteve sucesso em seu processo de inclusão de pessoas com diferença funcional devido à disseminação de valores que favorecem a gestão da diversidade, o que vai ao encontro do parâmetro ético de inclusão e não é encarada como norma.

Sobre os parâmetros ambiental e organizacional, Marques, Moreira e Lima (2017) ao evidenciar a experiência da inclusão de trabalhadores com diferença funcional em uma universidade pública afirmam que os dados encontrados estão de acordo com estudos

anteriores nacionais e internacionais a respeito da inclusão de pessoa com diferença funcional no trabalho, incluindo a presença de barreiras, tais como: problemas de acessibilidade, a falta de conhecimento sobre as deficiências, a presença de preconceitos e atitudes compensatórias, e o não reconhecimento e valorização plena de suas identidades sociais. Já Cazini (2013), ao tratar da qualidade de vida no trabalho de pessoa com diferença funcional no setor industrial de Ponta Grossa, demonstrou que os colaboradores estão satisfeitos com as condições de trabalho e que as estruturas arquitetônicas e tecnológicas não são barreiras no processo de sua inclusão no ambiente produtivo, mas que as atitudes das pessoas que não possuem diferença funcional em relação aos trabalhadores que possuem diferença funcional são desfavoráveis em alguns contextos, gerando estigmas de que o trabalhador marcado socialmente é incompetente.

Ainda sobre os parâmetros ambiental e organizacional, Hammes e Nuernberg (2015) constataram que as principais dificuldades encontradas no desenvolvimento de ações inclusivas no estudo realizado são as barreiras atitudinais, ou seja, o preconceito e o desconhecimento das pessoas acerca da deficiência, além da falta de rotina de fiscalização do cumprimento das cotas nas empresas e da presença de barreiras programáticas relativas ao BPC (Benefício da Prestação Continuada). Barreto, Alves, Morais e Nassau (2012) ao estudar a percepção de pessoas com deficiência visual no mercado de trabalho, revelaram que as principais barreiras encontradas estavam ligadas a acessibilidade comunicacional e arquitetônica, além disso também revelaram médias baixas para a acessibilidade programática e a instrumental.

Sobre o parâmetro psicossocial, Marques (2018), ao tratar dos paradoxos envolvidos na inclusão de pessoas com diferença funcional no setor público constatou que o fenômeno da inclusão é complexo e reflete tensionamentos, identificando que o sentir-se semelhante aos demais de alguma forma parece ser mais valorizado do que o sentir-se distinto e que a burocracia surge como uma grande barreira para a expansão de suas fronteiras, afetando os seus sentimentos de inclusão. Além disso, Valle (2004) sobre a vivências de pessoas com deficiência mental no mercado de trabalho encontrou que após a inserção dessas no mercado de trabalho houve melhoria em vários aspectos da vida, tais como: aumento da auto estima, independência, autonomia, sentimento de igualdade aos demais membros da família, entre outros, potencializando o fenômeno de sentir-se incluído. Já Leão e Silva (2012) apontaram resultados de sofrimento no trabalho oriundos da falta de reconhecimento e que as vivências

de sofrimento se sobrepõem às de prazer no trabalho, acrescentando ainda que a concepção de deficiência funciona como dificultador no processo de crescimento profissional e da inclusão concreta dos trabalhadores com diferença funcional nesse ambiente.

De acordo com Carvalho-Freitas et al., 2021, p. 146.:

“A inclusão é um fenômeno social que se caracteriza pela relação entre grupos categorizados socialmente como distintos – pessoas com e sem diferença funcional –, que historicamente tiveram relações de acesso ao poder diferenciadas (maioria e minoria). A inclusão se materializa pela resolução dos conflitos entre os grupos via transformação social em que a convivência com as diferenças: (1) se modifica de norma a cumprir para valor que se universaliza e que no Estado se objetiva na garantia dos interesses também das minorias; (2) funciona como um estruturador das relações sociais e espaciais, via garantias de acessibilidade; (3) cria possibilidades de experiência com o outro em que pessoas historicamente excluídas podem se sentir incluídas, isto é, se sentir parte, podendo exercer sua singularidade e autenticidade e podendo ser autônomas”.

Com isso é possível depreender que para que a inclusão possa ser uma questão social e também científica, necessariamente precisa haver exclusão e que a passagem de um extremo do binômio a outro é complexa, multifacetada e com raízes históricas dicotômicas e paradoxais. Para que possamos compreender o fenômeno da inclusão no mercado de trabalho, além de ser imprescindível entender o contexto histórico e social, faz-se necessário considerar o contexto organizacional, ou seja, o ambiente de trabalho das pessoas com diferença funcional, e o trabalho propriamente dito realizado por essas pessoas – a forma como é feito, as características envolvidas e suas nuances.

## **DESENHO DO TRABALHO**

O desenho do trabalho também é um aspecto muito importante que devemos levar em consideração para entendermos o processo de inclusão. Quando falamos sobre desenho do trabalho, estamos nos referindo à sua natureza, concepção e organização. A forma como o trabalho é organizado, bem como as suas características, podem influenciar em diferentes níveis os sentimentos dos trabalhadores e sua qualidade de vida no trabalho, além de fornecer indicativos relacionados à inclusão ou à exclusão. Segundo Sampaio (2018), as dimensões do desenho do trabalho podem ser divididas em características da tarefa; características do conhecimento; características sociais e características do contexto. As características da

tarefa representam a forma como o próprio trabalho é realizado e incluem as categorias de autonomia, variedade de tarefas, significado da tarefa, identidade da tarefa e *feedback* do trabalho. As características do conhecimento refletem os tipos de demandas de conhecimento, habilidade e aptidão que são esperadas em um indivíduo em função do que é realizado no trabalho e estão divididas em complexidade do trabalho, processamento de informações, resolução de problemas, variedade de habilidades e especialização. As características sociais são representadas pelas categorias: suporte social, interdependência iniciada e recebida, interação fora da organização e *feedback* dos outros. As características contextuais refletem o contexto dentro do qual o trabalho é realizado, incluindo os contextos físico e ambiental, divididas em: ergonomia, exigências físicas, condições do trabalho e uso de equipamentos.

Visando operacionalizar o conceito de desenho do trabalho foi construída uma escala, denominada *Work Design Questionnaire* – WDQ, desenvolvida por Morgeson e Humphrey. Atualmente, é a escala mais abrangente para medir o desenho do trabalho. Essa medida consiste em um conjunto de 21 categorias das quatro dimensões do desenho do trabalho mencionadas anteriormente. Tal escala foi adaptada e validada para o contexto brasileiro. Borges-Andrade, Peixoto, Queiroga e Perez-Nebra (2019), conduziram dois estudos para adaptar o WDQ: O Estudo 1 realizou uma análise fatorial exploratória da estrutura do *Work Design Questionnaire* e o Estudo 2 confirmou o ajuste da estrutura encontrada e a robustez da taxonomia investigada. A versão em português incluiu duas seções principais: uma incluindo itens relativos a informações sociodemográficas e ocupacionais e as demais incluindo os itens traduzidos e adaptados do original em inglês. A versão em português do WDQ para o Brasil mostrou boas propriedades psicométricas, consistentes com as descritas por Morgeson e Humphrey. As discrepâncias podem ser explicadas por fatores culturais, diferenças organizacionais ou por problemas na tradução de itens. Apesar de algumas discrepâncias, os resultados apoiaram a robustez do modelo taxonômico na qual a versão original do WDQ foi baseada.

Carvalho-Freitas, Tette, Souza, Bentivi e Oliveira (2019), afirmam que o desenho do trabalho tem um papel essencial na percepção do desempenho das pessoas com deficiência e que dependendo do grau de autonomia na planificação do trabalho, da variedade de tarefas, da identificação da tarefa e dos aspectos físicos, a percepção do desempenho das pessoas com deficiência se modifica. Tal percepção poderá ser positiva quando garantidas as

possibilidades de trabalho e de qualificação necessária, ou negativa, quando há menos autonomia no planejamento do trabalho e as tarefas tendem a ter menores possibilidades de identificação, além do não oferecimento de adaptações necessárias para garantir a acessibilidade no trabalho.

Na tentativa de identificar os aspectos organizacionais que contribuem para a inclusão de pessoas com diferença funcional no trabalho, é imprescindível tomar os conceitos e as dimensões evidenciados ao longo dessa revisão teórica como pontos de partida, de forma a promover o diálogo com os dados da amostra, entendendo que a Psicologia Social do Trabalho nos fornece ricos subsídios para vislumbrar os fenômenos envolvidos no processo de inclusão dos trabalhadores marcados socialmente e contribui com a luta por patamares decentes de igualdade social. Os estudos evidenciados até aqui que indicam os fatores organizacionais que favorecem a inclusão de pessoas com diferença funcional no trabalho tratam da importância de fatores contemplados no parâmetro ético-organizacional e fatores do desenho do trabalho, não tendo sido identificada nenhuma pesquisa que investigasse esses fatores conjuntamente em sua relação com o fato das pessoas com deficiência se sentirem incluídas no trabalho, o que demonstra a lacuna existente no campo.

## **OBJETIVOS**

### **Objetivo geral:**

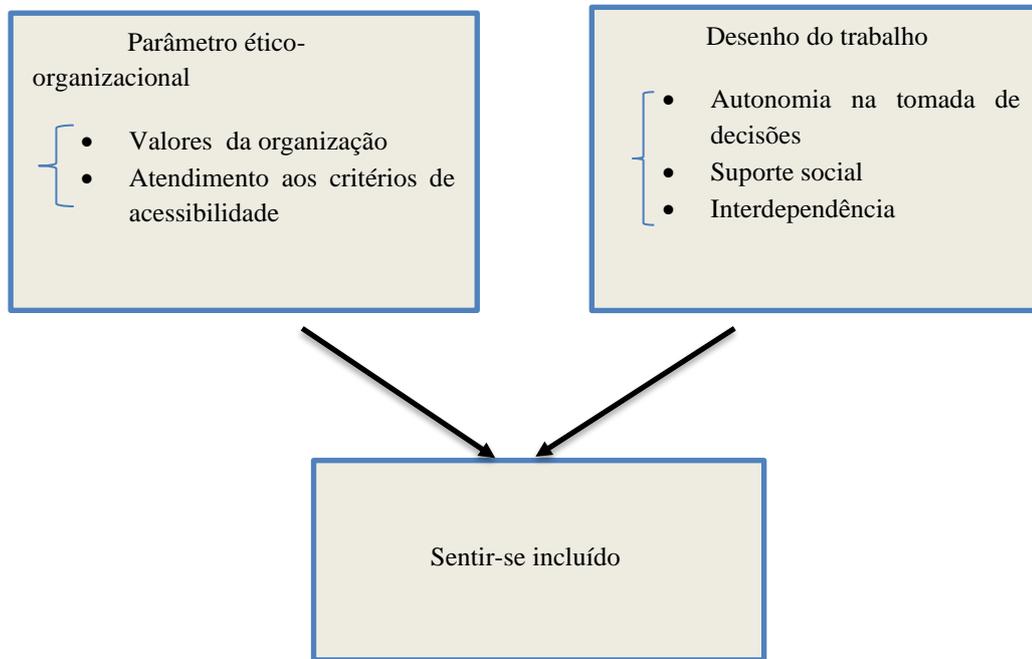
Identificar os fatores organizacionais que contribuem para que as pessoas com diferença funcional se sintam incluídas no trabalho.

### **Objetivos específicos:**

- Identificar se as pessoas com diferença funcional se sentem incluídas no trabalho.
- Identificar a presença ou ausência do parâmetro ético-organizacional no processo de inclusão de pessoas com diferença funcional.
- Identificar as características do trabalho que executam, tendo em vista as dimensões da tarefa, do conhecimento, as características sociais e do contexto, conforme proposto pelo WDQ.

O modelo de análise adotado está representado na Figura 1.

Figura 1: Modelo de análise proposto para identificar fatores organizacionais que contribuem para que as pessoas com diferença funcional se sintam incluídas



Com fins a alcançar tais objetivos, foi realizado um *survey*, de desenho transversal, com 86 participantes com diferença funcional que estão trabalhando, com mais de 18 anos, de ambos os sexos, e de diferentes regiões do Brasil. Foi aplicado um questionário, via plataforma Google, versando sobre informações sociodemográficas, o parâmetro psicossocial, o parâmetro ético-organizacional e as características do desenho do trabalho. Os dados obtidos foram analisados a partir da perspectiva quantitativa, por meio de estatística descritiva e por meio da correlação estatística de variáveis, utilizando o modelo de regressão múltipla. Dessa forma, buscou-se identificar variáveis específicas relativas a fatores organizacionais que pudessem prever o sentimento de inclusão das pessoas com diferença funcional, ou seja, o quanto as variáveis do parâmetro ético-organizacional e características do desenho do trabalho identificadas em pesquisas anteriores com pessoas com deficiência explicam o parâmetro psicossocial.

A dissertação foi desenvolvida em formato de artigo, segundo as normas do PPGPSI e o mesmo apresentado a seguir **foi submetido** à Revista Estudos de Psicologia (Natal), avaliada como A1 pela Qualis CAPES.

## Considerações Finais

Como principais resultados desse estudo constata-se que o parâmetro ético-organizacional e os itens do WDQ que versam sobre autonomia na tomada de decisões, suporte social e interdependência precisam estar satisfeitas para explicar o parâmetro psicossocial, além disso a presença ou ausência de profissionais com diferença funcional no mesmo ambiente de trabalho influencia no sentimento e entendimento do paradoxo exclusão-inclusão, sendo considerados como os principais fatores organizacionais que contribuem na inclusão de pessoas com diferença funcional no trabalho.

Os fatores do desenho do trabalho se conjugam com o parâmetro ético-organizacional como fatores explicativos do sentimento de inclusão por parte das pessoas com diferença funcional. A escolaridade também é um fator importante a ser considerado no processo de inclusão, ou seja, quanto mais discernimento o sujeito possui, maior nível de escolaridade, mais nítida é a percepção de estar ou não incluído em determinado contexto.

Sobre as implicações práticas, é possível contribuir com sugestões para os setores de recursos humanos dentro das organizações, que precisam levar em consideração políticas e práticas de gestão de pessoas que incentivem a inclusão dos públicos excluídos historicamente como o das pessoas com diferença funcional, saindo do discurso da lei de cotas e promovendo ambientes que mitiguem as barreiras que foram postas ao longo do tempo. Pensar em um planejamento estratégico que tenha a inclusão como valor, práticas construídas junto ao público-alvo, processos seletivos que primem pelas competências, levando em consideração a pessoa e não a deficiência, práticas de treinamento e desenvolvimento e estratégias de progressão de carreira que levem em consideração a diversidade.

Além disso, promover um desenho do trabalho que favoreça a interação com outros pares com e sem diferença funcional, atividades que estimulem a autonomia e independência, bem como lideranças que enxerguem a diversidade como fator competitivo dentro da organização, estimulando iniciativa e tomada de decisão nos empregados.

Faz-se necessário considerar as limitações desta pesquisa no que se refere à predominância de pessoas neuroatípica/neurodiversa, à escolaridade e à distribuição de gênero. Novas investigações, no contexto brasileiro, podem contribuir para confirmar os

resultados desta pesquisa e ampliar o campo de atuação relacionado à inclusão nos ambientes organizacionais.

## REFERÊNCIAS

Barreto, M. T., Alves, M. B., & Morais, G. D. (2012). A acessibilidade nas empresas: percepção dos portadores de deficiência visual inseridos no mercado de trabalho. In IX Simpósio de Excelência em Gestão e Tecnologia (Org.).

Beliomini, L. A. (2022). As experiências e os sentidos do trabalhar para pessoas com deficiência visual – um estudo sob a perspectiva da Teoria da Psicologia do Trabalho (TPT). (Dissertação de Mestrado). <https://doi.org/10.11606/D.47.2022.tde-20062022-145817>

Borges-Andrade, J. E., Peixoto, A. L. A., Queiroga, F., & Pérez-Nebra, A. R. (2019). Adaptation of the work design questionnaire to Brazil. *Revista Psicologia Organizações e Trabalho, 19*(3), 720-731.

Brasil (2015). Transformando nosso mundo: Agenda 2030 para desenvolvimento sustentável. [http://www.itamaraty.gov.br/images/ed\\_desensust/Agenda2030-completo-site.pdf](http://www.itamaraty.gov.br/images/ed_desensust/Agenda2030-completo-site.pdf)

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.

Carvalho-Freitas, M. N., Marques, A. L., & Scherer, F. L. (2005). Inclusão no mercado de trabalho: um estudo com pessoas portadoras de deficiência. *RPA Brasil, 1*. 57-66.

Carvalho-Freitas, M. N., Suzano, J. C. C., & Nepomuceno, M. F. (2011). Acompanhamento do Primeiro Ano de Trabalho de Pessoas com Deficiência em uma Instituição Pública. *Gerais: Revista Interinstitucional de Psicologia, 4*(2), 310-317.

Carvalho-Freitas, M. N., Silva, O. A., Tette, R. P. G., & Silva, C. V. S. (2017). Diversidade em contextos de trabalho: pluralismo teórico e questões conceituais. *E&G Economia e Gestão, 17*(48), 174-191.

Carvalho-Freitas, M. N. D., Tette, R. P. G., Souza, G. C. D., Bentivi, D. R. C., & Oliveira, M. S. D. (2019). Percepção de desempenho de pessoas com deficiência e desenho do trabalho. *Revista Psicologia Organizações e Trabalho, 19*(4), 781-790.

Carvalho-Freitas, M. N., Tette, R. P. G., Nepomuceno, M. F., Paiva, A., Silva, O. A., & Silva, V.A. (2021). Diversidade funcional e inclusão em situações de trabalho: dimensões de análise. In: In Witczak, M. V. C., & Peixoto, A. L. A. (2021). *Desafios da inclusão de pessoas com deficiência no trabalho: reflexões e práticas*. UFBA.

Carvalho-Freitas, M. N., Santos, J. C., Barros, S. C., Ribeiro, E. A. & Bentivi, D. R. C. (2022). Capacitismo e inclusão no trabalho de pessoas com deficiência: bases teórico-práticas. In: Carvalho-Freitas, M. N., Bentivi, D. R. C., Ribeiro, E. A., Moraes, M. M., Di Lascio, R., & Barros, S. C. (2022). *Psicologia Organizacional e do Trabalho: perspectivas teórico-práticas*. Vetor.

Carvalho-Freitas, M. N., & Santos, J.C. (2023). *Capacitismo e Inclusão: contribuições teórico-práticas da Psicologia Organizacional e do Trabalho*. Vetor.

Cazini, J. (2013). Qualidade de vida no trabalho de pessoa com deficiência: um estudo de múltiplos casos no setor industrial da cidade de Ponta Grossa. (Dissertação de Mestrado). <http://repositorio.utfpr.edu.br/jspui/handle/1/1458>

Coutinho, M. C. (2015). Psicologia Social do Trabalho em dois tempos. In: Coutinho, M. C., Furtado, O., & Raitz, T. R, *Psicologia Social e Trabalho: perspectivas críticas*. (pp. 3-15). Edições do Bosque.

Clot, Y. (2007). *A função psicológica do trabalho* (2. ed.). Petrópolis, RJ: Vozes.

Duffy, R. D., Blustein, D. L., Diemer, M. A., & Autin, K. L. (2016). The Psychology of Working Theory. *Journal of Counseling Psychology*, 63(2), 127-148.

Druck, G. (2011). Trabalho, precarização e resistências: novos e velhos desafios? *Caderno Crh*, 24, 37-57.

Garcia, V. G., de Castro Benevides, G. M. M., & de Lourdes Alencar, M. (2019). *A inserção formal no trabalho das pessoas com deficiência—comportamento geral, setores de atividade econômica e principais ocupações—2007-2016*. In XVI Encontro Nacional da ABET (Org.). Anais (p. 1-19).

Gomes, J. F. B. (2009). Contribuições da categoria trabalho na formação da identidade da pessoa com deficiência. (Dissertação de Mestrado). [http://www.biblioteca.pucminas.br/teses/Psicologia\\_GomesJF\\_1.pdf](http://www.biblioteca.pucminas.br/teses/Psicologia_GomesJF_1.pdf)

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, 768-780.

Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. (2018). *Panorama nacional e internacional da produção de indicadores sociais: grupos populacionais específicos e uso do tempo*. Autor.

Leão, M. A. B. G., & Silva, L. S. (2012). Vivências de trabalhadores com deficiência: uma análise à luz da Psicodinâmica do Trabalho. *Revista Brasileira de Saúde Ocupacional*, 37, 159-169.

Lima, M. P. D., Tavares, N. V., Brito, M. J., & Cappelle, M. C. A. (2013). O sentido do trabalho para pessoas com deficiência. *RAM. Revista de Administração Mackenzie*, 14(2), 42-68.

Lourdes Freitas, C. M., Pereira, J. R., Honório, L. C., & Silva, W. A. C. (2017). A Inserção de pessoas com deficiência no mercado de trabalho: uma reflexão à luz da responsabilidade social empresarial. *Revista Economia & Gestão*, 17(48), 98-118.

Luckasson, R., Borthwick-Duffy, S., Buntinx, W. H., Coulter, D. L., Craig, E. M. P., Reeve, A., ... & Tasse, M. J. (2002). *Mental retardation: Definition, classification, and systems of supports*. American Association on Mental Retardation.

Marques, D. S., Moreira, T. P., & de Lima, T. C. B. (2017). Um olhar sobre a experiência de inclusão de pessoas com deficiência que trabalham em uma universidade pública. *Revista Economia & Gestão*, 17(48), 119-140.

Marques, D. S. (2018). Paradoxos da inclusão no trabalho: um estudo com pessoas com deficiência no setor público. (Dissertação de Mestrado).

<http://www.repositorio.ufc.br/handle/riufc/37050>

Minayo, M. C. de S.; Assis, S. G. de & Souza, E. R. de (2008) *Avaliação por triangulação de métodos: Abordagem de Programas Sociais*. Fiocruz.

Ministério da Economia (2022). Relação Anual de Informações Sociais - RAIS 2021. <http://pdet.mte.gov.br/>

Nepomuceno, M. F., de Assis, R. M., & de Carvalho-Freitas, M. N. (2020). Apropriação do Termo “Pessoas com Deficiência”. *Revista Educação Especial*, 33, 1-27.

Paiva, J. C. M., Bendassolli, P. F., & Torres, C. C. (2015). Sentidos e significados do trabalho: dos impedimentos às possibilidades do trabalho de pessoas com deficiências. *Estudos e Pesquisas em Psicologia*, 15(1), 218-239.

Redig, A. G., & Glat, R. (2017). Programa educacional especializado para capacitação e inclusão no trabalho de pessoas com deficiência intelectual. *Ensaio: Avaliação e Políticas Públicas em Educação*, 25, 330-355.

Ribeiro, M. A., & Knabem, A. (2022). Gestão e aconselhamento de carreira e objetivos de desenvolvimento sustentável da agenda ONU 2030: reflexões e incorporações urgentes às práticas. In: Carvalho-Freitas, M. N. et. al. (2022). *Psicologia Organizacional e do Trabalho: perspectivas teórico-práticas* (pp.3-15). Vetor.

Sampaio, N. S. D. P. (2018). Desenvolvimento profissional, estratégias de aprendizagem e desenho do trabalho. (Dissertação de Mestrado). <https://repositorio.unb.br/handle/10482/33099>

Santos, J. C. (2016). Sentidos do trabalho para pessoas com deficiência adquirida. (Dissertação de mestrado). <https://www.ufsj.edu.br/portal2-repositorio>

Sasaki, R. K. (1997). *Inclusão: construindo uma sociedade para todos*. WVA.

Sasaki, R. K. (2003); Terminologia sobre deficiência na era da inclusão. In: Vivarta, V. (org.). *Mídia e deficiência* (2003). *Agência de Notícias dos Direitos da Infância: Fundação Banco do Brasil*, p. 54-62.

Silva, O. A. D., & Carvalho-Freitas, M. N. D. (2021). Inclusão, desenho do trabalho e satisfação de servidores públicos com diferença funcional. *Revista Psicologia Organizações e Trabalho*, 21(2), 1518-1527.

Valle, M. H. F. (2004). Vivências de pessoas com deficiência mental inseridas no mercado de trabalho. (Dissertação de Mestrado). <http://www.bdt.d.uerj.br/handle/1/10562>

Violante, R. R., & Leite, L. P. (2011). A empregabilidade das pessoas com deficiência: uma análise da inclusão social no mercado de trabalho do município de Bauru, SP. *Cadernos de Psicologia Social do Trabalho*, 14(1), 73-91.

Vitor, M. R. C. A. (2011). Valores organizacionais e concepções de deficiência: a percepção das pessoas com deficiência. (Dissertação de Mestrado). <https://www.ufsj.edu.br/portal2-repositorio>

## ANEXOS

### Questionário

#### INCLUSÃO DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA NO TRABALHO:

Condições de trabalho, crenças e atitudes

Para participar desta pesquisa você precisa ter mais de 18 anos e estar trabalhando (trabalho formal ou informal).

O objetivo do presente estudo é identificar os principais fatores que podem contribuir ou dificultar a inclusão de pessoas com deficiência no trabalho. A investigação faz parte de um programa de pesquisa conduzido na Universidade Federal de São João del-Rei e sob responsabilidade da Profa. Dra. Maria Nivalda de Carvalho-Freitas, em parceria com o Prof. Dr. Antônio Luiz Marques, da Universidade de Barcelona. Além disso, a pesquisa foi aprovada pelo Comitê de Ética da Universidade Federal de São João del-Rei (Plataforma Brasil CAAE 94280318.5.0000.5151).

Sua participação é anônima, logo não temos como identificar você. Caso você livremente concorde em participar da pesquisa, você deverá responder a um questionário com 141 questões de múltipla escolha. Tem também uma última questão aberta, não obrigatória. O tempo médio para responder à pesquisa é de 40 minutos. As questões são relativas ao seu contexto laboral, suas crenças e atitudes sobre a inclusão de pessoas com deficiência no trabalho.

É necessário que você responda a todas as perguntas de múltipla escolha. *No final, você receberá imediatamente uma análise de suas respostas referentes às suas crenças sobre a inclusão de pessoas com deficiência.*

( ) Aceito participar da pesquisa

Das 141 questões, foram trabalhadas as questões indicadas abaixo:

## INSTRUÇÕES

Por favor, escolha uma das opções de resposta para cada frase. Todas essas perguntas refletem situações e opiniões de muitas pessoas, mas nós queremos que você responda apenas se a frase está relacionada com as situações que você vive e o que você realmente pensa, mesmo que seja muito diferente do que as pessoas considerariam desejável. Por favor, seja honesto e preciso! Nós não podemos analisar suas crenças em relação à inclusão até que você responda todas as 141 questões de múltipla escolha (Nós não saberemos quem é você, pois você não precisa se identificar em momento algum).

AFIRMATIVAS	is c o r d o  ot al m e nt e	isc ord o  uit o	isc ord o  ou co	o n c o r d o  o u c o	o n c o r d o  ui to	o n c o r d o  ot al m e nt e
WDQ 1.O meu trabalho me dá independência e liberdade de escolher como realizá-lo						
2.Eu tenho oportunidade de construir amizades em meu trabalho						

3. A realização da minha função depende do trabalho de muitas pessoas diferentes						
4.O meu trabalho possibilita que eu decida a ordem em que as coisas são feitas						
5.O meu trabalho envolve a realização de uma variedade de tarefas						
6.O meu trabalho me dá a possibilidade de terminar completamente as atividades que comecei						
7.O meu trabalho tem um grande impacto sobre as pessoas da organização						
8.O meu trabalho tem um grande impacto sobre as pessoas de fora da organização						

AFIRMATIVAS	is c o r d o  ot al m e nt e	isc ord o  uit o	isc ord o  ou co	o n c o r d o  o u c o	o n c o r d o  ui to	o n c o r d o  ot al m e nt e
Parâmetro ético-organizacional						

1.No local em que trabalho a inclusão de pessoas com deficiência é valorizada					
2.No local em que você trabalha, as pessoas com deficiência (cadeirantes, pessoas com mobilidade reduzida, cegos e pessoas com baixa visão) conseguem ter acesso e possibilidade de utilização de todos os espaços (salas, banheiros, local de refeição, etc.)					
3.No local em que você trabalha, as pessoas com deficiência são autorizadas a modificar a forma como realizam o trabalho para adaptar à sua diferença funcional					
4.No local em que você trabalha, as pessoas com deficiência têm instrumentos que permitem que elas realizem seus trabalhos com eficiência (tecnologias assistivas em geral)					
5.No local em que você trabalha, as pessoas se relacionam com as pessoas com deficiência, incluindo-as nas atividades coletivas de trabalho (novos projetos, reuniões, etc.)					
6.No local em que você trabalha, as pessoas com deficiência são incluídas em atividades extratrabalho (festinhas, <i>happy hours</i> entre funcionários, etc.)					
7. No local em que você trabalha, as pessoas com deficiência têm oportunidades de crescimento profissional (são promovidas, têm cargos de chefia, etc)					
8.As modificações nas condições de trabalho são decididas considerando a avaliação das pessoas com deficiência sobre suas possibilidades e necessidades específicas					

9.Sinto que sou reconhecido por trabalhar com pessoas com deficiência						
10.No local em que você trabalha, as pessoas com deficiência são incluídas durante os intervalos, cafezinhos, etc.						
11.No local em que você trabalha, a inclusão de pessoas com deficiência é um valor importante nas políticas da organização						
12.No local em que você trabalha, a inclusão de pessoas com deficiência é um valor importante nas práticas da organização (a acessibilidade é considerada em todas as atividades de treinamento/formação, de desenvolvimento de produtos e serviços; obras, etc.)						
13.Os líderes da organização em que trabalho valorizam e estimulam a inclusão de pessoas com deficiência						

AFIRMATIVAS	is c o r d o  ot al m e nt e	isc ord o  uit o	isc ord o  ou co	o n c o r d o  o u c o	o n c o r d o  ui to	o n c o r d o  ot al m e nt e
Parâmetro psicossocial						
1.Meus talentos são valorizados pela equipe em que trabalho						
2.Eu sinto que a equipe em que trabalho respeita minhas crenças (aquilo em que acredito, de uma forma geral)						
3.Me sinto confortável em contribuir com a equipe de trabalho que faço parte						
4.Meus colegas de trabalho me fazem acreditar que eu estou incluído na equipe						
5.Eu me sinto parte de minha equipe de trabalho						
6.Eu me sinto acolhido pelas pessoas com que trabalho						

7.Tenho autonomia para decidir as melhores adaptações no trabalho a serem feitas para garantir o melhor resultado						
8.Sou ouvido em minhas demandas e opiniões, sem precisar da ajuda de terceiros para defender a minha ideia						

INFORMAÇÕES GERAIS E DADOS SOCIODEMOGRÁFICOS

1.Idade (em anos): \_\_\_\_\_

2. Sexo/Gênero:

- ( ) Feminino
- ( ) Feminino trans
- ( ) Masculino
- ( ) Masculino trans
- ( ) Intersexo
- ( ) Travesti
- ( ) Não binário
- ( ) Outro. Especificar: \_\_\_\_\_

3.Escolaridade:

Sem curso superior

Curso superior concluído

4.Estado em que você reside

5.Você tem pessoas com deficiência em sua família?

Sim

Não

6. Entre 1 e 6 avalie o quanto você possui de informações sobre inclusão e acessibilidade para pessoas com deficiência:

Nenhuma informação		Muitas informações
-----------------------	---	-----------------------

7. Como você avalia sua contribuição para melhorar as condições de acessibilidade e inclusão de pessoas com deficiência

Não penso nessas questões		Tenho buscado contribuir sempre por meio de minhas ações
------------------------------	---	--

8. Você possui alguma deficiência:

sim

não

9. Que tipo de deficiência

Física/motora

- Visual
- Auditiva
- Intelectual
- Psicossocial/mental
- Múltipla
- Neuroatípico/neurodiverso
- Não tenho deficiência

10. Qual o grau de independência e autonomia da maioria das pessoas com deficiência que você conhece:

São completamente dependentes, precisando de ajuda para a maioria de suas atividades	<table border="1" style="width: 100%; height: 100%;"> <tr> <td style="width: 16.6%;"></td> </tr> </table>							São independentes e capazes de conduzir suas vidas com autonomia

11. Você tem colegas em sua equipe que possuem deficiência

- SIM
- NÃO

12. Você possui subordinados que possuem deficiência

- SIM
- NÃO

13. Quais os tipos de deficiência têm as pessoas que você trabalha (pode marcar mais de uma opção)

- Física/motora
- Visual
- Auditiva
- Intelectual
- Psicossocial/mental
- Múltipla
- Neuroatípico/neurodiverso
- Não trabalho com pessoas com deficiência

14. Você tem ou já teve chefia que era uma pessoa com deficiência

- SIM
- NÃO

15. Qual sua ocupação atual?

- estagiário
- autônomo
- empregado de empresa privada
- servidor público
- trabalhador informal
- outra: \_\_\_\_

16. Você possui cargo de chefia:

SIM

NÃO

17. Como você avalia sua experiência no convívio com pessoas com deficiência?

Negativa  Neutra  Positiva  Nunca convivi com pessoas com deficiência

18. Qual é o ramo de trabalho da organização que você trabalha

Agricultura e/ou Pecuária

Indústria (de produção em geral, siderurgias, mineradoras, etc.)

Comércio

Serviço (Administração Pública, Saúde, Educação, etc.)

**MUITO OBRIGADA POR SUA CONTRIBUIÇÃO PARA ESTA PESQUISA**

## Parecer Comitê de Ética

### PARECER CONSUBSTANCIADO DO CEP



#### PARECER CONSUBSTANCIADO DO CEP

##### DADOS DO PROJETO DE PESQUISA

**Título da Pesquisa:** EXCLUSÃO-INCLUSÃO DE PESSOAS COM DIFERENÇA FUNCIONAL

**Pesquisador:** MARIA NIVALDA DE CARVALHO FREITAS

**Área Temática:**

**Versão:** 1

**CAAE:** 94280318.5.0000.5151

**Instituição Proponente:** Departamento de Psicologia

**Patrocinador Principal:** Departamento de Psicologia

Número do Parecer: 2.940.638

##### Avaliação dos Riscos e Benefícios:

Os riscos e benefícios da pesquisa são devidamente apresentados no projeto, nas informações básicas do projeto e no TCLE. Os possíveis riscos são mínimos, configuram-se apenas como desconfortos e a pesquisadora apresenta com clareza as medidas que serão tomadas para amenizá-los. Os benefícios são claros, relevantes e bem superiores aos riscos, como previsto na resolução nº 466/12 e em suas complementares.

Não há comentários, considerando que o projeto de pesquisa está em consonância com o que prevê as resoluções.

##### Comentários e Considerações sobre a Pesquisa:

Os termos exigidos pelo CEP estão devidamente apresentados e atendem ao que prevê a resolução nº 466/12 e suas complementares.

Considerações sobre os Termos de apresentação obrigatória: Não há. Recomendações: Pode-se concluir que o projeto de pesquisa “EXCLUSÃO-INCLUSÃO DE PESSOAS COM DIFERENÇA FUNCIONAL (DEFICIÊNCIA)” e o respectivo Termo de Consentimento Livre e Esclarecido estão em consonância com os princípios éticos em

pesquisa envolvendo seres humanos nos termos da Resolução 466/12 e Norma operacional 001/2013 e/ou Norma 510/2016 no protocolo de pesquisa da CEPESJ. Somos, portanto, de parecer favorável à aprovação do referido projeto e documentações.

Informamos que o relatório final do referido projeto de pesquisa deve ser anexado à Plataforma Brasil e os resultados obtidos publicados e/ou encaminhados às instituições colaboradoras, aos órgãos e entidades representantes da sociedade. Conclusões ou Pendências e Lista de Inadequações: Pode-se concluir que o projeto de pesquisa “EXCLUSÃO-INCLUSÃO DE PESSOAS COM DIFERENÇA FUNCIONAL (DEFICIÊNCIA)” e o respectivo Termo de Consentimento Livre e Esclarecido estão em consonância com os princípios éticos em pesquisa envolvendo seres humanos nos termos da Resolução 466/12 e Norma operacional 001/2013 e/ou Norma 510/2016 no protocolo de pesquisa da CEPESJ. Somos, portanto, de parecer favorável à aprovação do referido projeto e documentações. Informamos que o relatório final do referido projeto de pesquisa deve ser anexado à Plataforma Brasil e os resultados obtidos publicados e/ou encaminhados às instituições colaboradoras, aos órgãos e entidades representantes da sociedade.

Considerações Finais a critério do CEP: Este parecer foi elaborado baseado nos documentos abaixo relacionados:

Tipo Documento	Arquivo	Postagem	Autor	Situação
Informações Básicas do Projeto	PB_INFORMAÇÕES_BÁSICAS_DO_PROJETO_1145181.pdf	26/06/2018 12:05:53		Aceito
Folha de Rosto	FOLHA_ROSTO_EXCLUSAO_INCLUSAO.pdf	26/06/2018 12:04:35	MARIA NIVALDA DE CARVALHO	Aceito
Declaração de Instituição e Infraestrutura	AUTORIZACAO_DA_INSTITUICAO.pdf	23/06/2018 20:12:58	MARIA NIVALDA DE CARVALHO FREITAS	Aceito
Outros	Check_list_exclusao_inclusao.pdf	23/06/2018 20:10:05	MARIA NIVALDA DE CARVALHO	Aceito
TCLE / Termos de Assentimento / Justificativa de Ausência	TCLE_EXCLUSAO_INCLUSAO.pdf	12/06/2018 18:26:46	MARIA NIVALDA DE CARVALHO FREITAS	Aceito
Declaração de Pesquisadores	Termo_responsabilidade_pesquisador_colaborador.pdf	12/06/2018 18:26:16	MARIA NIVALDA DE CARVALHO	Aceito
Declaração de Pesquisadores	Termo_responsabilidade_pesquisador_principal.pdf	12/06/2018 18:25:51	MARIA NIVALDA DE CARVALHO	Aceito
Projeto Detalhado / Brochura Investigador	PROJETO_PESQUISA_EXCLUSAO_INCLUSAO.pdf	12/06/2018 18:21:02	MARIA NIVALDA DE CARVALHO FREITAS	Aceito

Situação do Parecer: Aprovado

Necessita Apreciação da CONEP: Não