

RAISSA PEDROSA GOMES

**REPERCUSSÕES DAS CONDIÇÕES
FAMILIARES, EDUCACIONAIS E ORGANIZACIONAIS NA
AUTONOMIA NO TRABALHO DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA**

São João del-Rei

PPGPSI-UFSJ

2023

RAISSA PEDROSA GOMES

**REPERCUSSÕES DAS CONDIÇÕES
FAMILIARES, EDUCACIONAIS E ORGANIZACIONAIS NA
AUTONOMIA NO TRABALHO DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA**

Tese apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Psicologia da Universidade Federal de São João del-Rei, como requisito para a obtenção do título de Doutor em Psicologia.

Área de Concentração: Psicologia

Linha de Pesquisa: Instituições, Saúde e Sociedade

Orientadora: 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)

G633r Gomes, Raissa Pedrosa.
REPERCUSSÕES DAS CONDIÇÕES FAMILIARES, EDUCACIONAIS
E ORGANIZACIONAIS NA AUTONOMIA NO TRABALHO DA PESSOA
COM DEFICIÊNCIA / Raissa Pedrosa Gomes ; orientadora
Maria Nivalda Carvalho-Freitas. -- São João del-Rei,
2023.
131 p.

Tese (Doutorado - Programa de Pós-Graduação em
Psicologia) -- Universidade Federal de São João del
Rei, 2023.

1. Inclusão. 2. Capacitismo. 3. Educação. 4.
Mercado de Trabalho. 5. Família. I. 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 TESE Nº 11 / 2023 - PPGPSI (13.24)

Nº do Protocolo: 23122.048781/2023-37

São João del-Rei-MG, 13 de dezembro de 2023.

A Tese *Repercussões das condições familiares, educacionais e ocupacionais na autonomia no trabalho da pessoa com deficiência*

elaborada por **Raíssa Pedrosa Gomes**

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

DOUTORA EM PSICOLOGIA

BANCA EXAMINADORA:

Profª. Dra. Marina Gregghi Sticca (USP)
Assinado por concordância com ata de defesa realizada por videoconferência

Profª. Dra. Simone Costa Nunes (PUC-Minas)
Assinado por concordância com ata de defesa realizada por videoconferência

(Assinado digitalmente em 13/12/2023 10:15)
MARCO ANTONIO SILVA ALVARENGA
VICE-COORDENADOR
PPGPSI (13.24)
Matrícula: 1356905

(Assinado digitalmente em 13/12/2023 12:17)
LARISSA MEDEIROS MARINHO DOS SANTOS
ASSINANTE EXTERNO
CPF: 505.935.011-87

(Assinado digitalmente em 14/12/2023 15:45)
MARIA NIVALDA DE CARVALHO FREITAS
ASSINANTE EXTERNO
CPF: 529.111.446-00

Visualize o documento original em <https://sipac.ufsj.edu.br/public/documentos/index.jsp>
informando seu número: **11**, ano: **2023**, tipo: **ATA DE DEFESA DE TESE**, data de emissão:
13/12/2023 e o código de verificação: **6e7ec2eed7**

Dedico essa tese aos meus filhos Matheus e
Lucas, meus combustíveis de vida.

AGRADECIMENTOS

Por vezes sentimos que aquilo que fazemos não é senão uma gota de água no mar. Mas o mar seria menor se lhe faltasse uma gota.

(Madre Teresa de Calcutá)

A Deus, que me protege, ampara e guia.

Aos meus filhos Matheus e Lucas, que fazem minha vida ter mais sentido todos os dias. Vocês dois são minhas maiores e melhores realizações!

Aos meus pais Romero e Rosilene, pelo amor e dedicação com que me criaram e me orientaram pelo caminho dos valores e do conhecimento, e aos meus irmãos, Aline, Luiza e Gustavo, grandes companheiros de jornada. Sou imensamente grata pelo acolhimento, parceria, apoio e incentivo de sempre e por poder compartilhar as batalhas e conquistas da vida ao lado de vocês!

À professora orientadora Dra. Maria Nivalda de Carvalho-Freitas, minha gratidão por todos esses anos de parceria, disponibilidade, cuidado, acolhimento e dedicação à minha formação e de tantos outros profissionais. Que honra poder caminhar ao seu lado e ter você como referência profissional e também pessoal!

Ao professor Marcos Santos de Oliveira, pela parceria ao longo de tantos anos e pela prontidão e cuidado nas valiosas orientações de estatística.

Aos professores membros da Banca Examinadora, Dra. Marina Greggi, Dra. Simone Costa Nunes, Dra. Larissa Medeiros e Dr. Marco Antônio Alvarenga, agradeço imensamente por aceitarem o convite para a banca de defesa da minha tese e pelos enriquecedores comentários e colaborações, contribuindo significativamente para a qualidade desse trabalho.

Agradeço os amigos e colegas de trabalho que, ao longo desses anos, dividiram comigo as angústias e desafios do processo de pesquisa. Esses que, de forma direta ou indireta, me deram forças para seguir nessa jornada em busca do conhecimento. É muito bom ter vocês para dividir a vida!

À Universidade Federal de São João Del Rei, que me acolheu e deu sustentação ao meu conhecimento, aperfeiçoando meu desenvolvimento em diversos âmbitos.

Aos professores, secretários e coordenadores do Programa de Graduação e Pós-Graduação em Psicologia da Universidade Federal de São João Del Rei, que foram

fundamentais para a minha formação e de uma forma ou de outra fazem parte da base de sustentação deste trabalho.

Aos profissionais com deficiência de todo o Brasil, que gentilmente cederam seu tempo e se disponibilizaram a participar desta pesquisa, meus mais sinceros agradecimentos! Foram sua atenção e disponibilidade que tornaram este trabalho possível.

O presente trabalho foi realizado com o apoio da Fapemig. Agradeço a esta instituição pelo apoio financeiro e, principalmente, por fomentar a pesquisa no país.

RESUMO

O objetivo geral dessa tese de doutorado foi apresentar, sob o ponto de vista de trabalhadores com deficiência, como os aspectos individuais relacionados à trajetória de vida (familiar e educacional) juntamente com os aspectos organizacionais relacionados às condições de trabalho influenciam a percepção de autonomia no trabalho. A literatura nacional e internacional identifica alguns elementos destes aspectos, no entanto, não foram encontrados estudos que articulem sua interface entre essas questões e pessoas com deficiência. Para alcançar esse objetivo geral, a tese foi desenvolvida e apresentada no formato de dois capítulos: 1) No primeiro capítulo, investigou-se pessoas com deficiência que possuíam qualificação profissional e ocupavam cargos correspondentes à sua formação. O objetivo foi avaliar como os aspectos familiares e educacionais influenciaram seu processo de desenvolvimento profissional. Foram entrevistadas pessoas com deficiência de todas as regiões do Brasil. A análise das entrevistas foi feita a partir da análise de conteúdo. Foram identificados comportamentos de enfrentamento dos pais, incluindo a atenção e clareza na identificação das necessidades dos filhos, obtenção de recursos adequados e adaptações nos processos educativos. Foi também observada uma inadequação nos processos de aprendizagem nas escolas especializadas, bem como dificuldades de acesso e permanência em escolas regulares. 2) O segundo capítulo, cerne da tese, pretendeu identificar de que forma os suportes familiar e educacional, além do contexto de trabalho, contribuem para a autonomia no trabalho de pessoas com deficiência. Foram construídos e validados dois inventários sobre suporte familiar e suporte educacional para pessoas com deficiência que, juntamente com perguntas relacionadas à acessibilidade no contexto de trabalho atual e sobre autonomia no trabalho, foram aplicados em 235 pessoas com deficiência de todas as regiões do Brasil. Constatou-se que o encorajamento, incentivo e estímulo das famílias e a presença de adaptações nos equipamentos e ferramentas de trabalho desempenham um papel significativo na promoção da autonomia no trabalho.

Palavras-chave: Inclusão; Família; Educação; Desenvolvimento profissional; Mercado de trabalho.

ABSTRACT

The overall aim of this doctoral thesis was to present, from the perspective of workers with disabilities, how individual aspects related to life trajectory (family and education) along with organizational aspects related to working conditions influence the perception of autonomy in the workplace. While national and international literature identifies some elements of these aspects, no studies were found that articulate their interface among people with disabilities. To achieve this general objective, the thesis was developed and presented in the form of two chapters: 1) In the first chapter, individuals with disabilities who had professional qualifications and held positions corresponding to their education were investigated. The objective was to assess how family and educational aspects influenced their professional development. People with disabilities from all regions of Brazil were interviewed. The analysis of the interviews was conducted through content analysis. Coping behaviors of parents were identified, including attention and clarity in identifying the needs of their children, obtaining suitable resources, and adaptations in educational processes. Inadequacies in the learning processes in specialized schools were also observed, as well as difficulties in accessing and staying in regular schools. 2) The second chapter, the core of the thesis, aimed to identify how family and educational support, in addition to the work context, contribute to the autonomy in the workplace for people with disabilities. Two inventories on family support and educational support for people with disabilities were developed and validated. These, along with questions related to accessibility in the current work context and autonomy in the workplace, were administered to 235 people with disabilities from all regions of Brazil. It was found that encouragement, support, and stimulation from families, as well as the presence of adaptations in equipment and work tools, play a significant role in promoting autonomy in the workplace.

Keywords: Inclusion; Family; Education; Professional development; Labor market.

RESUMEN

El objetivo general de esta tesis doctoral fue presentar, desde la perspectiva de los trabajadores con discapacidades, cómo los aspectos individuales relacionados con la trayectoria de vida (familia y educación), junto con los aspectos organizativos relacionados con las condiciones de trabajo, influyen en la percepción de autonomía en el lugar de trabajo. Aunque la literatura nacional e internacional identifica algunos elementos de estos aspectos, no se encontraron estudios que articulen su interfaz entre las personas con discapacidad. Para lograr este objetivo general, la tesis se desarrolló y presentó en forma de dos capítulos: 1) En el primer capítulo, se investigaron individuos con discapacidad que tenían cualificaciones profesionales y ocupaban puestos correspondientes a su formación. El objetivo era evaluar cómo los aspectos familiares y educativos influyeron en su desarrollo profesional. Se entrevistó a personas con discapacidad de todas las regiones de Brasil. El análisis de las entrevistas se realizó a través del análisis de contenido. Se identificaron comportamientos de afrontamiento de los padres, que incluían la atención y la claridad en la identificación de las necesidades de sus hijos, la obtención de recursos adecuados y adaptaciones en los procesos educativos. También se observaron deficiencias en los procesos de aprendizaje en las escuelas especializadas, así como dificultades para acceder y permanecer en las escuelas regulares. 2) El segundo capítulo, el núcleo de la tesis, tuvo como objetivo identificar cómo el apoyo familiar y educativo, además del contexto laboral, contribuyen a la autonomía en el lugar de trabajo para las personas con discapacidad. Se desarrollaron y validaron dos inventarios sobre apoyo familiar y apoyo educativo para las personas con discapacidad. Estos, junto con preguntas relacionadas con la accesibilidad en el contexto laboral actual y la autonomía en el lugar de trabajo, se administraron a 235 personas con discapacidad de todas las regiones de Brasil. Se encontró que el estímulo, el apoyo y la estimulación de las familias, así como la presencia de adaptaciones en el equipo y las herramientas de trabajo, desempeñan un papel significativo en la promoción de la autonomía en el lugar de trabajo.

Palabras clave: Inclusión; Familia; Educación; Desarrollo profesional; Mercado laboral.

SUMÁRIO

PRÓLOGO	9
1. Apresentação	9
2. Panorama geral	12
CAPÍTULO I	18
Síntese do artigo submetido: Desenvolvimento profissional de pessoas com deficiência: repercussões da trajetória familiar e educacional.....	18
CAPÍTULO II	20
Síntese do artigo submetido: Suportes familiar e educacional, contexto organizacional e autonomia no trabalho de pessoas com deficiência	20
CAPÍTULO III	22
Considerações gerais sobre os estudos realizados.....	22
REFERÊNCIAS	28
ANEXOS	31
Anexo I: Artigo paralelo desenvolvido junto ao grupo de pesquisa e publicado na revista Applied Psychology em 2023	31
Anexo II: Roteiro de perguntas das entrevistas do Estudo 1.....	32
Anexo III: Exemplo de carta-convite enviada às empresas participantes	34
Anexo IV: Itens do Inventário de Percepção de Suporte Familiar para Pessoas com Deficiência (ISF-PD).....	35
Anexo V: Itens do Inventário de Percepção de Suporte Educacional para Pessoas com Deficiência (ISE-PD)	37

PRÓLOGO

1. APRESENTAÇÃO

É preciso, como premissa, reconhecer o mérito da busca por caminhos para a mudança de atitudes em relação ao grupo de pessoas com deficiência nas últimas décadas. Isso representa um progresso significativo em direção a uma sociedade mais inclusiva e passa por quebra de paradigmas, mudanças culturais, modificações de comportamentos e pelo fortalecimento político deste grupo.

O fenômeno da deficiência na atualidade tem sido tratado principalmente de três maneiras ao redor do mundo: por meio do modelo individual, do modelo social e do modelo da diversidade. O modelo individual compreende a deficiência como uma desvantagem natural que deve ser julgada como um problema pessoal (calcado nos parâmetros da normalidade), o modelo social discute a deficiência como um problema social baseado na busca de transformação da sociedade visando à inclusão de todas as diferentes formas de manifestação da vida humana, e o modelo da diversidade propõe mudar o foco dos comprometimentos corporais para o campo da dignidade humana, trazendo os princípios da bioética para o cenário das discussões e das possibilidades de intervenção. A presente tese está inserida no âmbito dos dois últimos modelos, cuja relevância e identificação são frutos de experiências vivenciadas ao longo da minha trajetória acadêmica.

Meu primeiro contato acadêmico efetivo com o universo das pessoas com deficiência ocorreu na etapa final do curso de graduação, no contexto do desenvolvimento de um trabalho de iniciação científica (bolsista CNPq). Nesta pesquisa, realizada no período de 2009-2010, tive a oportunidade de contextualizar como as pressões oriundas do ambiente organizacional tendem a impactar e propiciar uma receptividade menor das empresas à inclusão de pessoas com deficiência. Nessa mesma época, tomava corpo na UFSJ o chamado NACE - Núcleo de Pesquisa em Acessibilidade, Diversidade e Trabalho, o qual buscava promover encontros de estudos e discussões relacionadas às dimensões psicossociais e organizacionais da inclusão. Assim, em paralelo à pesquisa temática em desenvolvimento,

esse período foi particularmente enriquecedor por me permitir contatos e discussões mais amplas com outros bolsistas também envolvidos em temas correlatos ao universo da inclusão de pessoas com deficiência, o que resultou em um processo dinâmico e recorrente de contribuições, conhecimento, compartilhamento e envolvimento acadêmico com essa área específica do conhecimento.

Uma consequência quase imediata no processo de consolidação do meu perfil profissional, fortemente ancorado pela opção acadêmica, foi o ingresso no mestrado no departamento de Psicologia da UFSJ em 2011. No período do mestrado (2011 a 2013), desenvolvi a minha pesquisa (como bolsista Capes) na instituição, em pesquisa que visou analisar se o significado atribuído ao trabalho pelas pessoas com deficiência dependia do suporte oferecido pelas organizações a esses trabalhadores. Os resultados da pesquisa mostraram a necessidade de as organizações darem suporte no ambiente laboral, de forma a possibilitarem às pessoas com deficiência a capacidade de formularem concepções e significados positivos com ao trabalho e, conseqüentemente, também com a vida.

Estes estudos foram associados a atividades de docência ainda na fase do mestrado. Desde 2013, tenho atuado como docente em diferentes cursos e instituições. Atuei inicialmente como professora orientadora de TCC nos cursos de especialização em Práticas de Letramento e Alfabetização, Gestão em Saúde e Gestão Pública vinculados ao NEAD/UFSJ. Posteriormente, fui professora substituta do Departamento de Psicologia da UFSJ, na área de psicologia organizacional e do trabalho, onde ministrei disciplinas nos cursos de Psicologia, Administração e Engenharia Elétrica e Mecânica desta instituição. Nesse período, tive oportunidade também de ser tutora do grupo de estudos da Perfil Consultoria Jr, voltado à leitura e discussão de textos relacionados à psicologia do trabalho, num enfoque de uma maior articulação dos alunos entre teoria e prática profissional. Mais tarde, atuei como professora do módulo ‘Gestão de Pessoas’, do curso técnico em Administração na Fundação Bradesco, fui professora substituta do IF-Sudeste (SJDR), na UNIPAC – Lafaiete e no UNIPTAN – São João del Rei, ministrando disciplinas relacionadas à área de psicologia organizacional e do trabalho.

Em 2018, tive a oportunidade de atuar como Bolsista de Apoio Técnico (FAPEMIG) no projeto ‘Inclusão de pessoas com deficiência: concepções de deficiência, crenças, valores e desempenho no trabalho’. De forma geral, todas as pesquisas nas quais tive a chance de participar articularam a deficiência com o campo das organizações e assinalaram a

relevância de prementes mudanças organizacionais no sentido de promover uma maior inclusão. Visando expandir o escopo inicial, incluindo também a trajetória de vida das pessoas com deficiência, estruturei a presente tese de maneira que os aspectos familiares e educacionais – além dos aspectos organizacionais – estivessem presentes na pesquisa.

Nas revisões sobre inclusão na literatura internacional e nacional há explícita ou implicitamente o entendimento de que o campo teórico sobre inclusão ainda está em processo de desenvolvimento e de que não se tem um consenso sobre os fatores que devem ser considerados como parte da explicação da inclusão. Como um fenômeno social e, portanto, historicamente determinado, a deficiência é uma desigualdade sofrida pelo corpo em vista dos ambientes sociais. O pressuposto é de que a lesão é uma característica pessoal e intransferível, mas a deficiência pode ser maior ou menor no contexto de uma sociedade que se organiza de forma opressiva ou não em relação à mesma.

Neste contexto, meu interesse na pesquisa de doutorado visou aprofundar e elencar os principais aspectos que possam favorecer uma efetiva inclusão de pessoas com deficiência no ambiente social e, principalmente laboral, entendendo este processo como uma forma de articulação da produção do conhecimento com as possibilidades de construção de estratégias que contribuam eficazmente com a realidade social.

Assim, levando-se em conta a necessidade de considerar a deficiência como uma experiência resultante da interação entre características corporais do indivíduo e das condições da sociedade em que ele vive - ponto de partida do modelo social; e da importância da interação com o meio, dos direitos e da convivência social, cerne do modelo da diversidade - a pesquisa de doutorado buscou avaliar diferentes âmbitos da trajetória de pessoas com deficiência, levando em conta questões familiares, educacionais e organizacionais que podem potencializar a inclusão destas pessoas no mercado de trabalho. Ela se opõe à ideia de deficiência como incapacidade e permite refletir sobre as estruturas presentes na sociedade que limitam mais ou limitam menos as pessoas com deficiência.

Outras pesquisas têm também identificado a importância das esferas familiar e educacional na trajetória da pessoa com deficiência. Nessa perspectiva, considerou-se como diferencial investigar o impacto de todas essas esferas em conjunto e como elas interferem na percepção de autonomia no trabalho. Finalmente, é importante ressaltar – como um fato desafiador - que, em todos os projetos anteriores estudando a inclusão de pessoas com

deficiência no trabalho, a presente pesquisa foi a primeira em que efetivamente me envolvi em contato direto com as próprias pessoas com deficiência (e não seus pares ou líderes).

Este sempre foi um ponto de incômodo e questionamento. ‘Para quem é a minha pesquisa? ou ‘Que responsabilidades eu tenho neste cenário de docente ou de pesquisadora?’ ou ainda ‘Será que a minha escrita e fala reproduzem um sistema de dominação, opressão ou intimidação?’. Acredito que este trabalho atual dissipou – ou iluminou – muitas destas sombras e dúvidas. Como diria Mercedes Sosa, ‘eu só peço a Deus que a dor (e a injustiça, e a guerra e o futuro) não me seja(m) indiferente(s)’.

2. PANORAMA GERAL DA INCLUSÃO DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA NOS ÂMBITOS SOCIAIS, EDUCACIONAIS E ORGANIZACIONAIS

A legislação sobre os direitos e garantias das pessoas com deficiência é, atualmente, extensa e diversificada, tanto no Brasil como em boa parte do mundo. Tais legislações, em grande medida, refletem uma trajetória de reivindicações na qual pessoas com deficiência saíram de uma condição de ‘invisibilidade’ e ‘tutela’ que lhes era imposta pela sociedade (Garcia, 2014). A literatura tem, no entanto, evidenciado dificuldades relativas tanto às organizações (Neves-Silva, Prais, & Silveira, 2015; Rezende, Carvalho-Freitas, & Vieira-Silva, 2015; Simonelli & Camarotto, 2017), quanto às próprias pessoas com deficiência nesse processo (Coutinho et al., 2017; Pereira-Silva, Furtado, & Andrade, 2018; Santos & Carvalho-Freitas, 2018).

Os motivos alegados para o não cumprimento da legislação são diversos, mas referem-se, principalmente, à falta de mão de obra qualificada no mercado de trabalho. Nesse sentido, a temática da inclusão de pessoas com deficiência está também intrinsecamente relacionada às políticas sociais da área da educação, indicando que a qualificação profissional é uma ferramenta importante para o alcance de melhores condições de trabalho e ampliação de oportunidades (Philereno et al., 2015; Neves-Silva, Prais, & Silveira, 2015), que a preparação para o trabalho ainda se dá, para boa parte desse grupo, mediante o ensino especializado (Camargo, 2014), e que frequentemente este não condiz com as necessidades do mercado de trabalho (Shogren et al., 2017).

A formação profissional é um processo de aquisição de conhecimentos teóricos, técnicos e operacionais, por meio de escolas e empresas, que visa capacitar o trabalhador

para a produção de bens ou serviços. É um processo constante para exercer determinada profissão e que não foca o treinamento de uma habilidade específica (Rodrigues & Passerino, 2018). No Brasil, a formação profissional das pessoas com deficiência ainda é realizada predominantemente por instituições de educação especial. Algumas ainda atuam na já datada perspectiva assistencial ao invés de responder às demandas e exigências presentes atualmente nos contextos de trabalho (Nieto & Moríña, 2019). Nos últimos anos, diversas modificações foram desenvolvidas no sistema de ensino especial e nas práticas desempenhadas com o objetivo de efetivar a inclusão na educação, o que tem aumentado o acesso desse público ao ensino superior (Martins, Leite, & Ciantelli, 2018), embora constitua um avanço ainda tímido, visto que nem um por cento do total de matrículas é ocupado por pessoas com deficiência (RAIS, 2022).

Estar preparado para o trabalho, no cenário atual, envolve desenvolver-se em diversas esferas. O desenvolvimento humano envolve a apropriação de instrumentos psicológicos e culturais num processo que não é solitário, individual e retilíneo, e sim que acontece no plano social e de maneira dinâmica. Dessa forma, o núcleo familiar representa, em seu cerne, uma vasta gama de condutas e sentimentos que são determinantes para explicar o desenvolvimento de seus membros (Silva & Ramos, 2014). Por isso, para além do aspecto escolar e educacional, é importante salientar o papel da família de pessoas com deficiência como instituição que exerce um papel de grande importância para o desenvolvimento global do indivíduo. A escola constitui um espaço de socialização e é o ambiente principal de estimulação e transmissão do conhecimento sistematizado, já a família é a primeira mediadora entre o sujeito e a cultura, constituindo, assim, a unidade dinâmica das relações de cunho afetivo, social e cognitivo (Polonia & Dessen, 2005). Dessa maneira, a família pode desempenhar um papel tanto de impulsionadora como de inibidora dos processos de desenvolvimento do indivíduo.

O processo de interação família-escola é especialmente importante em estudantes que se encontram em condições de vulnerabilidade individual ou familiar. O relacionamento professor-aluno e o clima escolar podem também atuar como fatores de proteção nesses casos. Além disso, a família e a escola compartilham funções de educação e de socialização na infância, em que o relacionamento da criança com os pais e os professores é fundamental para o desenvolvimento de comportamentos adaptados ou não adaptados, uma vez que possibilitam a interação da criança com o ambiente e, conseqüentemente, os efeitos

individuais e interativos de diferentes fatores desses contextos para o desenvolvimento humano (Petrucci, Borsa & Koller, 2016).

Em razão das lacunas em ações educativas integradas entre os sistemas de ensino, as próprias pessoas com deficiência, seus familiares, profissionais especializados e as demandas de trabalho, as pessoas com deficiência ainda têm tido dificuldades de inserção e desenvolvimento profissional (Lorenzo & Silva, 2017), tanto em situações de trabalho formal como informal. Além disso, várias pesquisas identificaram que um processo cuidadoso de adaptação na organização é preponderante para que elas se mantenham no trabalho (Carvalho-Freitas, 2009; Neri, Pinto, Soares, & Costilha, 2003; Tanaka & Manzini, 2005), relativos a cultura e clima organizacional, acessibilidade, metodologias de gestão e avaliação do desempenho humano no trabalho, dentre outros (Carvalho-Freitas, 2009; Schimidt & Del-Masso, 2014; Vieira, Vieira, & Francischetti, 2015).

O contexto de trabalho é, então, identificado como um fator que afeta diversos aspectos da vida das pessoas com deficiência, incluindo a independência, a sensação de pertencimento, a criação de vínculos e a valorização pessoal (Amâncio & Mendes, 2023; Santos & Carvalho-Freitas, 2018). Reconhece-se, assim, que ele pode oferecer subsídios importantes para o nível de independência e autonomia das pessoas com deficiência, por meio de garantia de acessibilidade.

Segundo Freitas & Seidl (2011), o princípio da autonomia incorpora a capacidade que o indivíduo possui de deliberar e decidir sobre o que lhe diz respeito e assumir as consequências dessa decisão. Honneth (2003) destaca que os seres humanos são inerentemente interdependentes e vulneráveis e coloca peso no respeito e na estima como componentes fundamentais das relações sociais de reconhecimento.

Na presente investigação, consideramos que a autonomia moral¹ refere-se à capacidade das pessoas com deficiência de gerirem suas vidas, enquanto a autonomia física envolve a capacidade de integrar diversos espaços sociais com independência ou o mínimo de interdependência possível, por meio de experiências de respeito social. Ambas são consideradas garantias de dignidade humana (Carvalho-Freitas, Silva, Tette, & Silva, 2017) e influenciam positivamente a satisfação no trabalho (Silva & Carvalho-Freitas, 2021).

¹ Adotamos autonomia moral considerando as relações sociais de reconhecimento, fundamentais na compreensão das experiências de respeito e desrespeito e ancoradas na lógica social normativa (Honneth, 2003).

A autonomia no trabalho refere-se ao grau de liberdade e latitude de decisão que os trabalhadores têm em relação às tarefas que executam, como as executam e como lidam com exceções (Hackman & Oldham, 1975). Ela é considerada como um incentivo e valorização para os trabalhadores, permitindo que sejam criativos e capazes de assumir responsabilidades e riscos ao implementar suas próprias ideias e planos, principalmente considerando as mudanças rápidas e dinâmicas no ambiente de trabalho atual (Sia e Appu, 2015).

Morgeson e Humphrey (2006) sugerem três aspectos inter-relacionados no conceito de autonomia no trabalho: agendamento de trabalho (medida em que o trabalho permite liberdade e independência na organização do trabalho), tomada de decisão (medida em que o trabalho permite liberdade e independência na tomada de decisões) e métodos de trabalho (medida em que o trabalho permite liberdade e independência nos métodos de trabalho).

Perante essas constatações, torna-se importante investigar, sob o ponto de vista de trabalhadores com deficiência, como os aspectos familiares e educacionais relacionados à sua trajetória de vida, juntamente com os aspectos organizacionais relacionados ao contexto de trabalho, influenciam a percepção de autonomia no trabalho (Figuras 1 e 2).

Figura 1: Modelo geral da tese

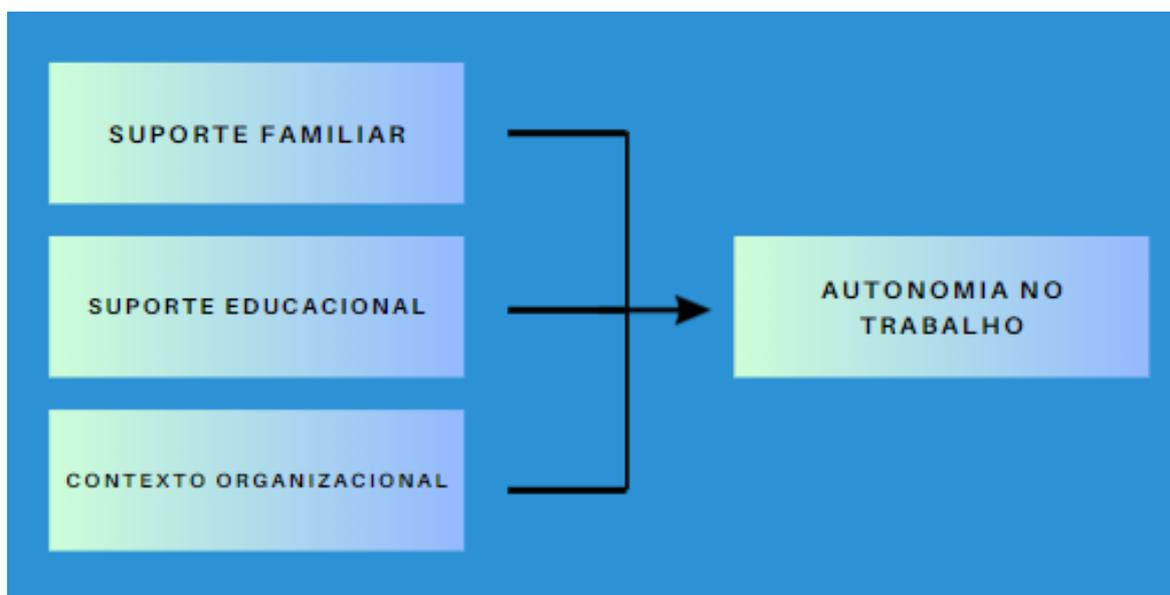
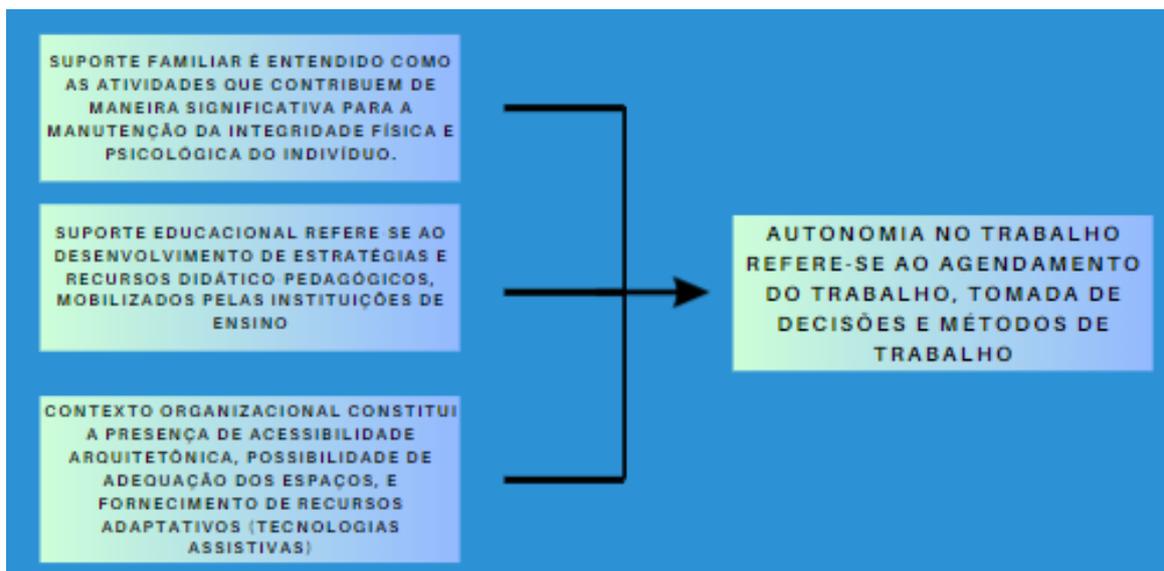


Figura 2: Modelo geral da tese com as principais definições dos construtos



Para tanto, a tese se subdividiu em dois estudos: o primeiro estudo, uma pesquisa qualitativa, focou nos aspectos familiares e educacionais e investigou pessoas com deficiência que possuíam qualificação profissional e ocupavam cargos correspondentes à sua formação. O objetivo foi avaliar como os aspectos familiares e educacionais influenciaram seu processo de desenvolvimento profissional. Foram entrevistadas de forma *online* 22 pessoas com deficiência de todas as regiões do Brasil que concluíram o ensino superior e trabalham em suas áreas de formação. A análise das entrevistas foi feita a partir da análise temática de conteúdo (Bardin, 1977), utilizando-se como ferramenta de apoio o site WordArt, para gerar nuvens de palavras.

O segundo estudo, este quantitativo, se concentrou na avaliação retrospectiva dos suportes familiares e educacionais ao longo da vida das pessoas com deficiência, bem como na avaliação das condições de trabalho atuais e como esses fatores impactam sua percepção de autonomia no trabalho. A amostra foi composta por 235 pessoas com deficiência de todas as regiões do Brasil. Foram criados e validados dois inventários sobre suporte familiar e suporte educacional ('Inventário de Suporte Familiar para Pessoas com Deficiência' – Anexo III e 'Inventário de Percepção de Suporte Educacional para Pessoas com Deficiência' – Anexo IV). Além disso, os participantes responderam a perguntas relacionadas à acessibilidade no contexto de trabalho atual e questões sobre autonomia no trabalho. A análise dos dados envolveu a utilização de modelos estatísticos, com base na utilização do programa SPSS para Windows.

Os dois estudos estão contemplados com texto integral nos dois capítulos que se seguem, ambos já submetidos. O primeiro artigo foi submetido à revista Educação (UFSM) e o segundo artigo submetido à rPOT. As revistas foram consideradas e escolhidas por serem referência, respectivamente, nas áreas de educação e trabalho no Brasil.

Além deles, considerou-se relevante inserir, na forma de anexo (Anexo II), um terceiro estudo, fruto de uma parceria com outros pesquisadores e realizado paralelamente à tese. Esta pesquisa relaciona-se de forma indireta com a tese, pois conjuga três estudos diferentes que demonstram que o contexto organizacional influencia i) a percepção dos gestores sobre o desempenho dos diferentes tipos de deficiências; ii) o comprometimento afetivo das pessoas com deficiência com a organização; iii) e os significados que as pessoas com deficiência atribuem ao trabalho, especialmente os relacionados à justiça, participação e receptividade. Esses resultados mostram que as condições de trabalho e os fatores contextuais afetam a experiência e o desempenho tanto de gestores quanto dos funcionários com deficiência e endossam a necessidade de adaptação de estruturas físicas, estações de trabalho, equipamentos e ferramentas para atender às necessidades individuais.

CAPÍTULO 1

DESENVOLVIMENTO PROFISSIONAL DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA: REPERCUSSÕES DA TRAJETÓRIA FAMILIAR E EDUCACIONAL

Palavras-chave: Inclusão; Educação; Mercado de trabalho; barreiras; capacitismo.

Objetivo: Apresentar a interface da trajetória familiar e educacional, e seus desdobramentos no desenvolvimento profissional de pessoas com deficiência.

Breve resumo: A conduta da família ao longo da vida pode tanto apoiar e estimular a questão do trabalho, ao respeitar e impulsionar a autonomia e independência, quanto dificultar a inserção e a manutenção do trabalho, ao adotar uma postura de proteção excessiva. A escola também constitui um espaço importante de desenvolvimento dos seus membros, pois afeta o número de interações sociais dos indivíduos, de forma que quanto maior o nível de educação, maior o número de interações sociais. Estas duas instituições oferecem subsídios necessários para o pós-escola, visando principalmente a inserção no mercado de trabalho. Estar preparado para o trabalho, no cenário atual, envolve desenvolver-se em diversas esferas. Em razão das lacunas entre as demandas de trabalho, ações educativas, necessidades das pessoas com deficiência e seus familiares, as pessoas com deficiência ainda têm tido dificuldades de inserção e desenvolvimento profissional, tanto em situações de trabalho formal como informal. A pesquisa pretendeu compreender de que forma os processos familiares e escolares/acadêmicos contribuem para melhores possibilidades de desenvolvimento profissional de pessoas com deficiência.

Metodologia: A literatura nacional e internacional identifica alguns elementos que articulam processos familiares, escolares/acadêmicos e profissionais, o que ancorou o desenvolvimento das perguntas de entrevistas semiestruturadas realizadas de forma online com 22 pessoas com deficiência com ensino superior completo e que trabalham em suas áreas de formação, de todas as regiões do Brasil.

Principais resultados: Os resultados evidenciam comportamentos de enfrentamento dos pais, relativos à: atenção e clareza na identificação das necessidades dos filhos, obtenção de recursos que correspondessem às suas necessidades e adaptações dos processos educativos, os quais atuaram como estimuladores e contribuíram para o desenvolvimento das crianças. Foi salientada uma inadequação nos processos de aprendizagem nas escolas especiais e também dificuldades tanto no acesso quanto na permanência em escolas regulares. Os respondentes demonstram que a relação atual estabelecida com o trabalho é, para além de uma ocupação, uma forma de crescimento pessoal e profissional. O repertório de competências profissionais citadas pelos entrevistados como importantes condiz com as requeridas e valorizadas no mercado de trabalho atual. No entanto, a despeito do investimento no processo de desenvolvimento profissional, a inclusão laboral ainda apresenta barreiras relacionadas ao capacitismo.

CAPÍTULO 2

SUPORTES FAMILIAR E EDUCACIONAL, CONTEXTO ORGANIZACIONAL E AUTONOMIA NO TRABALHO DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA

Palavras-chave: inclusão; família; escola

Objetivo: compreender de que forma os suportes familiar e educacional, além do contexto de trabalho, contribuem para a autonomia no trabalho de pessoas com deficiência.

Breve resumo: Quando na família surge um membro com alguma deficiência, há uma ruptura na idealização dos progenitores e é comum que, à princípio, apareçam sentimentos de negação, resignação, revolta, confusão e culpa, gerando conseqüentemente choque e tristeza. Reajustadas as expectativas frente à nova realidade, as famílias podem reagir de diferentes formas ao fato, por meio de ações positivas e de resiliência, atitudes de resignação, superproteção e permissividade, ou ainda depreciação e descrédito. A escola também constitui uma estrutura importante e compartilha, juntamente com a família, funções de educação e de socialização na infância e ao longo da vida. Além dessas duas esferas, o trabalho também constitui uma categoria relevante para a inclusão social de pessoas com deficiência, principalmente considerando a centralidade que ele ocupa na sociedade e o quanto ele pode impactar a independência, a sensação de pertencimento, a criação de vínculos e a valorização pessoal da pessoa com deficiência. Em contextos pouco acessíveis, pessoas com deficiência apresentam maiores limitações, o que afeta diretamente os níveis de independência para realização de atividades e reduz significativamente sua autonomia. Escolheu-se, nesse estudo, analisar como o suporte oferecido pela família e pelas instituições educacionais, juntamente com variáveis relativas ao contexto de trabalho, impactam a autonomia no trabalho. Espera-se contribuir para o avanço da compreensão de aspectos que possam favorecer maior autonomia das pessoas com deficiência em situações de trabalho.

Metodologia: Foram construídos e validados dois inventários sobre suporte familiar e suporte educacional, os quais foram aplicados em 235 pessoas com deficiência de todas as regiões do país, juntamente com questões acerca da acessibilidade no contexto de trabalho atual e questões sobre autonomia no trabalho.

Principais resultados: Foi identificado, empiricamente, que os dois inventários construídos apresentam evidências de validade de conteúdo e fidedignidade, além de se correlacionar significativamente com outro construto, a autonomia, o que indica sua validade convergente e consolida bom potencial de explicação. Os resultados demonstraram que a percepção de maior autonomia está relacionada ao suporte familiar (encorajamento e estímulo por parte dos pais à educação e ao desenvolvimento), ao suporte escolar (adaptações físicas nos ambientes e nos recursos pedagógicos) e ao contexto organizacional (condições de trabalho que possibilitem acessibilidade nos ambientes e adaptações nos instrumentos e na forma de executar o trabalho).

CAPÍTULO 3

CONSIDERAÇÕES GERAIS SOBRE OS ESTUDOS REALIZADOS

A proposta de pesquisa visou identificar, por meio do olhar das próprias pessoas com deficiência, como os aspectos familiares e educacionais relacionados à sua trajetória de vida, juntamente com os aspectos organizacionais relacionados às condições de trabalho influenciam a sua percepção de autonomia no trabalho.

Documentos internacionais, como a Declaração de Salamanca (UNESCO, 1994), já ressaltavam a necessidade de políticas e subsídios para a transição e preparação para a vida adulta de jovens com deficiência, concedendo à família, à escola e à comunidade papéis fundamentais no processo de desenvolvimento cognitivo, afetivo e social. A Declaração enfatiza a importância de eliminar barreiras para a inclusão, valorizar as potencialidades individuais e adotar práticas educacionais que sejam flexíveis e responsivas às necessidades pessoais. Esses princípios também estão alinhados ao modelo social de deficiência.

As inter-relações entre as esferas familiar, educativa e ocupacional ganham destaque pelo seu potencial de contribuir para a compreensão de diferentes fenômenos do comportamento organizacional. No caso de pessoas com deficiência, estas inter-relações ganham contornos específicos, considerando que a inclusão continua a ser um desafio no âmbito social, apesar das principais legislações vigorarem desde o início dos anos 90. Assim, essa pesquisa pretendeu contribuir para a construção de uma sociedade que supere a lógica da exclusão, confrontando práticas discriminatórias e criando alternativas para superá-las, levando em consideração a interação da pessoa com deficiência com o meio no qual ela está inserida.

Visando verificar se a tese, defendida na presente investigação, que os suportes familiar e educacional, além do contexto organizacional, impactam a autonomia no trabalho percebida pelas pessoas com deficiência, realizamos dois estudos que, por meio de estratégias qualitativas e quantitativas, buscaram avaliar diferentes condições que podem ser oferecidas às crianças, jovens e adultos com deficiência ao longo de sua vida. O primeiro estudo, qualitativo, teve como principal diferencial obter uma amostra de pessoas com

deficiência qualificadas profissionalmente e que ocupam cargos condizentes com a sua formação. Apesar de ser uma pesquisa introdutória e realizada com 22 profissionais, considera-se relevante o fato de ser uma amostra distribuída em todas as regiões do país. Seus resultados subsidiaram inclusive a construção dos itens dos inventários do último estudo. Este segundo estudo, quantitativo, teve como principal diferencial a construção de dois inventários inéditos no Brasil.

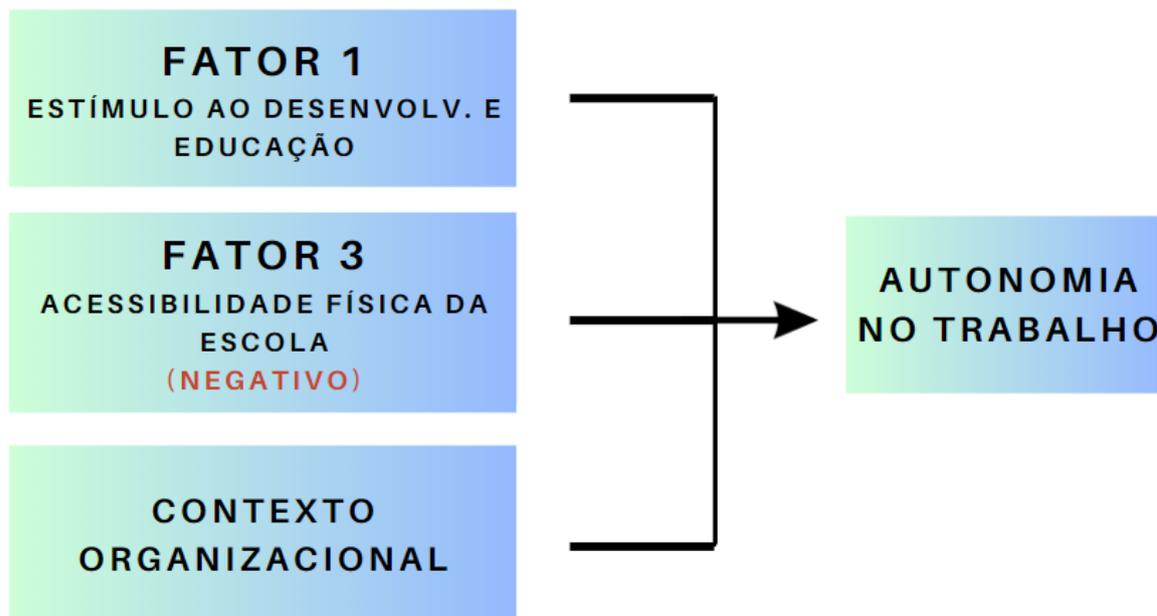
Os achados dos dois estudos ressaltam o papel fundamental do ambiente social, incluindo a figura da mãe, da escola e do local de trabalho, no desenvolvimento profissional das pessoas com deficiência e também na sua percepção de autonomia no trabalho. Esses resultados enfatizam que a inclusão é um processo contínuo que se constrói e se desenrola por meio das interações estabelecidas ao longo da vida e colocam peso nas estratégias e práticas institucionais adotadas pelas organizações que as acolhem.

Os principais achados dos estudos apontam que:

- A educação atua como meio de independência: As famílias reconhecem que a educação desempenha um papel fundamental na busca pela independência, autonomia e reconhecimento social para as pessoas com deficiência. Essa compreensão reflete a crença de que a educação pode abrir oportunidades e capacitar as pessoas com deficiência a se tornarem membros ativos e produtivos da sociedade.
- Condições para as atividades educacionais: Essas famílias adotam estratégias que vão além do simples acesso à educação. Elas promovem o aprendizado contínuo ao longo da vida, se envolvem nas atividades dos filhos, têm clareza e atenção às necessidades deles, buscam recursos adequados para os filhos e estimulam seu engajamento, reconhecendo que o desenvolvimento educacional não é um evento único, mas sim um processo contínuo.
- Desenvolvimento da Autonomia: A construção da autonomia vai além da independência física. Ela também engloba a capacidade de tomar decisões e assumir responsabilidades por suas próprias vidas. As famílias que valorizam a educação buscam capacitar seus membros com deficiência a desenvolver habilidades de autogestão, tomada de decisões e independência emocional e social.

Sobre o impacto dos contextos familiares, educacionais e organizacionais na autonomia de pessoas com deficiência no trabalho, a análise de regressão linear múltipla constatou que (Figura 3):

Figura 3: Representação dos fatores explicativos da percepção de autonomia no trabalho



- O encorajamento, incentivo e estímulo das famílias desempenham um papel significativo na promoção da autonomia no trabalho das pessoas com deficiência.
- A presença de condições de trabalho que permitam o acesso a ambientes e adaptações nos equipamentos e ferramentas de trabalho também é importante para a autonomia no trabalho.
- A falta de adaptações físicas nos ambientes e a falta de recursos pedagógicos nas escolas são fatores que levaram as pessoas com deficiência a creditarem sua maior autonomia atual no trabalho menos às condições oferecidas pelas escolas e mais ao apoio das famílias e ao contexto acessível presente nas organizações em que atuam. É importante sublinhar que a maioria dos respondentes da presente pesquisa frequentaram as escolas na década de 1990.

Considera-se pertinente ressaltar que a individualização das práticas nos percursos formativos pode conduzir a uma visão de prevalência do indivíduo sobre a noção do coletivo.

O fato destes respondentes e suas famílias terem fomentado o estímulo ao processo educacional com práticas predominantemente personalizadas demonstra o esforço extra e desigual que as famílias precisaram realizar para que seus filhos com deficiência pudessem chegar à universidade e ao trabalho.

Os próprios participantes da primeira pesquisa, pessoas com deficiência com baixo nível socioeconômico durante a infância, com formação superior e inseridos atualmente no mercado de trabalho, relataram experiências de inadequação nos processos de aprendizagem nas escolas especiais e dificuldades tanto no acesso quanto na permanência em escolas regulares. Justamente por esta inconformidade, os pais dos entrevistados acabaram assumindo um papel ativo no acompanhamento da educação dos filhos, fazendo um movimento de resistência frente às dificuldades e limites das escolas. Considera-se, no entanto, extremamente importante que as instituições educacionais atuem como parceiras na concretização do processo de ensino e aprendizagem de pessoas com deficiência, cumprindo sua função social, apoiando e contribuindo para que as demandas das crianças sejam melhores distribuídas.

Assim, a participação das pessoas com deficiência na sociedade civil organizada – desempenhada, principalmente, no papel de instituições de ensino e de trabalho – é crucial para seu próprio desenvolvimento. Para tanto, torna-se premente a conscientização sobre a importância da inclusão e a necessidade de modificar comportamentos sociais e espaços físicos. Com o intuito de gerar contribuições práticas a partir dos resultados da presente pesquisa, construiu-se algumas possibilidades que podem se traduzir em mudanças tangíveis na vida diária dessas pessoas:

- Diálogo constante entre as diferentes partes interessadas na formação da criança, incluindo as próprias pessoas com deficiência, em relação às suas necessidades individuais;
- Reconhecimento e aceitação da família perante o filho com deficiência: famílias que negam as deficiências de seus filhos geralmente sustentam sentimentos de vergonha ou piedade, o que pode causar superproteção ou resignação. Vale ressaltar que a superproteção familiar tende a ser maior em vista de uma sociedade não preparada nos âmbitos estruturais e comportamentais;

- Estímulo da família em relação ao despertar da curiosidade e desenvolvimento constante (por meio de jogos, leituras, músicas, vídeos, etc);
- Estímulo da família em relação à autonomia, fazendo com que a criança sinta que possui algum controle da sua vida. Isso pode ser feito permitindo e incentivando a criança a fazer escolhas (relacionadas, por exemplo, a qual roupa vestir, o que comer, qual horário tomar banho, qual brinquedo ou atividade quer participar, etc.);
- Estímulo da família em relação a responsabilidades reais. É importante que a criança com deficiência tenha contato com crianças sem deficiência e sem a presença e atenção constante dos cuidadores. É importante também que elas sejam incentivadas a realizar tarefas que sejam desafiadoras, como organizar os brinquedos e materiais escolares ou preparar um lanche, para exercer a autoconfiança;
- Contato direto e próximo entre familiares, professores e equipe pedagógica, por meio de uma ‘agenda de reuniões’, buscando realizar rodas de conversas sobre as conquistas dos alunos (e não só sobre as dificuldades), além de fazer reformulações nas estratégias educativas das crianças, considerando o acompanhamento rotineiro;
- Capacitação para que os professores estejam aptos a possibilidades de criação e adaptação de métodos de ensino e materiais;
- Promoção de acessibilidade física nos locais de trabalho, como corredores, rampas, escadas e estações de trabalho (por exemplo, adequação da altura do tampo da mesa, da cadeira, do apoio de pés, dos armários, de tomadas e de equipamentos necessários ao trabalho).

O suporte ao desenvolvimento dessas pessoas pode garantir oportunidades igualitárias em todos os aspectos da vida. Essas condutas e comportamentos podem ajudá-las a desenvolver um senso de autonomia, aumentar a autoestima e estimular o desenvolvimento cognitivo ao longo da vida. Embora existam leis e regulamentos, a implementação efetiva muitas vezes enfrenta obstáculos no cotidiano. Além disso, a sociedade muitas vezes perpetua contextos que priorizam as necessidades das pessoas

consideradas dentro do padrão, invalidando e oprimindo as necessidades de todos, e inclusive colocando em risco a segurança destas pessoas.

As evidências de validade de conteúdo e confiabilidade dos inventários indicam que esses instrumentos são capazes de medir de forma precisa e consistente as variáveis que se propuseram a avaliar. Além disso, foi percebida a correlação dos inventários com o construto de autonomia, o que indica validade convergente e fortalece a utilidade e credibilidade dos dois instrumentos de pesquisa.

A simplicidade e a facilidade de compreensão dos itens dos inventários desenvolvidos também são características positivas. Deve-se também considerar que o fato de serem medidas curtas permite a sua aplicação em conjunto com outras escalas. Com esses resultados, conclui-se que o ISF-PD e o ISE-PD são instrumentos válidos, fidedignos, normatizados e de fácil aplicação, os quais poderão ser utilizados em futuras pesquisas e práticas, contribuindo para reflexões que possam auxiliar no processo de implementação e/ou mudança de comportamentos de pais, professores, equipe escolar e colegas e líderes de trabalho.

A sugestão principal é de replicação dos inventários construídos em amostras maiores e com características distintas, para que possam dar continuidade ao processo de busca de evidências de validade das escalas. Além disso, espera-se que futuras pesquisas sejam realizadas com pessoas com deficiência que tiveram acesso a ambientes escolares acessíveis, para entender melhor o impacto deste acesso na inclusão e na autonomia. Tais estudos podem fornecer informações mais substanciais sobre como a educação inclusiva pode influenciar a vida das pessoas com deficiência, não apenas durante a educação, mas também em suas carreiras profissionais subsequentes.

É importante ressaltar que os indivíduos envolvidos na primeira pesquisa apresentam uma média de idade de 42,6 anos, enquanto na segunda pesquisa foi de 37,4 anos. Tal fato implica que, para grande parte dos respondentes, a vivência no âmbito do ensino básico ocorreu antes das alterações significativas nas leis nacionais relacionadas à inclusão. Por isso, outra sugestão seria a aplicação dos instrumentos em uma amostra mais jovem, para entender se o aspecto geracional pode alterar seus resultados. Destaca-se também a importância da pesquisa contínua, inclusive considerando outros aspectos, como relação com líderes e colegas de trabalho.

Os resultados da tese podem contribuir para a construção de políticas e práticas sociais que promovam a vida independente de pessoas com deficiência, considerando que as causas da deficiência não são individuais e denotam o fracasso de uma sociedade que não presta serviços adequados a sua diversidade. Essa perspectiva rompe com o capacitismo e com o processo de opressão vivenciado pelas pessoas com deficiência ao longo da história, bem como coaduna com a luta política e social pela garantia dos direitos humanos e da justiça social.

REFERÊNCIAS

- Amâncio, D. L. P., & Mendes, D. C. (2023). Pessoas com deficiência e ambiente de trabalho: uma revisão sistemática. *Revista Brasileira de Educação Especial*, 29, e0140.
- Camargo, M. L. (2014). O papel da psicologia organizacional e do trabalho no enfrentamento dos desafios à inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho. *Mimesis – Ciências Humanas*, 35(2), 201-222.
- Carvalho-Freitas, M. N. (2009). Ações de adequação das condições e práticas de trabalho para inserção de pessoas com deficiência. *Psicologia para América Latina*, 16.
- Carvalho-Freitas, M. N., Silva, O. A., Tette, R. P. G., & Silva, C. V. (2017). Diversidade em contextos de trabalho: Pluralismo teórico e questões conceituais. *Revista Economia & Gestão*, 17(48), 174–191.
- Coutinho, K. S., Rodrigues, G. F.; Passerino, L. M. (2017). O trabalho de colaboradores com deficiência nas empresas: com a voz os gestores de recursos humanos. *Rev. bras. educ. espec.*, 23(2), 261-278.
- Freitas, A., & Seidl, E. M. (2011). Estudo sobre a heteronomia na assistência em saúde a crianças e adolescentes com necessidades especiais. *Revista Bioética*, 19(1), 119-140.
- Garcia, V. G. (2014). Panorama da inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho no Brasil. *Trabalho, Educação e Saúde*, 12, 165-187.
- Hackman, J. R., & Oldham, G. R. (1975). Development of the Job Diagnostic Survey. *Journal of Applied Psychology*, 60(2), 159-170.
- Honneth, A. (2003). Luta por reconhecimento. A gramática moral dos conflitos sociais. São Paulo, SP: Editora 34.
- Lorenzo, S. M., & Silva, N. R. (2017). Contratação de pessoas com deficiência nas empresas na perspectiva dos profissionais de recursos humanos. *Revista Brasileira de Educação Especial*, 23(3), 345-360.
- Martins, S. O., Leite, L. P., & Ciantelli, A. P. C. (2018). Mapeamento e análise da matrícula de estudantes com deficiência em três Universidades públicas brasileiras. *Psicologia Escolar e Educacional*, 22(spe), 15-23.
- Morgeson, F. P., & Humphrey, S. E. (2006). The Work Design Questionnaire (WDQ): Developing and validating a comprehensive measure for assessing job design and the nature of work. *Journal of Applied Psychology*, 91(6), 1321–1339.

- Mourão, L., & Puente-Palacios, K. P. (2006). Formação profissional. In J. E. BorgesAndrade, G. S. Abbad & L. Mourão (Orgs.), *Treinamento, desenvolvimento e educação em organizações e trabalho: Fundamentos para gestão de pessoas* (pp. 41-64). Porto Alegre: Artmed.
- Ministério da Economia. (2022). *Relação Anual de Informações Sociais (RAIS) 2022*. Recuperado em 30 de julho de 2023, de <http://pdet.mte.gov.br/index.php/rais>
- Neri, M.; Pinto, A.; Soares, W.; & Costilla, H. (2003). *Retratos da Deficiência no Brasil*. Rio de Janeiro: FGV/IBRE.
- Neves-Silva, P., Prais, F. G., & Silveira, A. M. (2015). Inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho em Belo Horizonte, Brasil: cenário e perspectiva. *Ciência & Saúde Coletiva*, 20(8), 2549–2558.
- Nieto, C., & Moriña, A. (2019). The dream school: mind-changing perspectives of people with intellectual disabilities. *J Appl Res Intellect Disabil*, 32(6), 1549-1557.
- Pereira-Silva, N. L., Furtado, A. V., & Andrade, J. F. (2018). A Inclusão no trabalho sob a perspectiva das pessoas com deficiência intelectual. *Temas em Psicologia*, 26(2), 1003-1016.
- Petrucci, G. W., Borsa, J. C, & Koller, S. H. (2016). A Família e a escola no desenvolvimento socioemocional na infância. *Temas em Psicologia*, 24(2), 391-402.
- Philereno, D. C., Sartor, N., Rotta, C., Krewer, E. J., & Oliveira, S. M. (2015). Qualificação das pessoas com deficiência para o mercado de trabalho: um estudo de caso em Caxias do Sul–RS. *Estudo & Debate*, 22(1), 160-179.
- Polonia, A. C., & Dessen, M. A. (2005). Em busca de uma compreensão das relações entre família e escola. *Psicologia Escolar e Educacional*, 9(2), 303-312
- Rezende, M., Carvalho-Freitas, M. N., & Vieira-Silva, M. (2015). Crenças, Atitudes e Práticas dos Profissionais de Recursos Humanos Diante do Cumprimento da Lei de Cotas. *Interação Psicol.*, 19(1), 47-59.
- Rodrigues, G. F., & Passerino, L. M. (2018). A Formação Profissional de Pessoas com Deficiência e suas Repercussões na Formação dos Professores. *Revista Brasileira De Educação Especial*, 24(3), 407–426.
- Santos, J. C., & Carvalho-Freitas, M. (2018). Sentidos do trabalho para pessoas com deficiência adquirida. *Psicologia & Sociedade*, 30, e160054.

- Schmidt, M. L. G., & Del-Masso, M. C. S. (Orgs.). (2014). *Readaptação profissional: da teoria à prática*. São Paulo, SP: Cultura Acadêmica.
- Shogren, K. A.; Wehmeyer, M. L.; Burke, K. M.; & Palmer, S. B. (2017). O modelo de aprendizagem de autodeterminação de instrução: guia do professor. Lawrence: Kansas University, Center on Developmental Disabilities.
- Sia, S. K., & Appu, A. V. (2015). Job Autonomy and Workplace Creativity: Moderating Role of Task Complexity. *Global Business Review*, 16, 772-784.
- Silva, O. A., & Carvalho-Freitas, M. N. (2021). Inclusão, desenho do trabalho e satisfação de servidores públicos com diferença funcional. *Revista Psicologia Organizações e Trabalho*, 21(2), 1518-1527.
- Silva, C. C. B.; & Ramos, L. Z. (2014). Reações dos familiares frente à descoberta da deficiência dos filhos. *Cad. Ter. Ocup. UFSCar (Impr.)*, 22(1), 15-23.
- Simonelli, A. P.; Jackson Filho, J. M. (2017). Análise da inclusão de pessoas com deficiência no trabalho após 25 anos da lei de cotas: uma revisão da literatura. *Cad. Bras. Ter. Ocup.*, 25(4), 855-867. Unesco (1994).
- Unesco (1994). Declaração de Salamanca: Sobre Princípios, Política e Práticas na Área das Necessidades Educativas Especiais. Espanha - Salamanca: Organização das Nações Unidas. Disponível em: <http://redeinclusao.web.ua.pt/files/fl_9.pdf>.
- Tanaka, E. D. O., & Manzini, J. E. (2005). O que os empregadores pensam sobre o trabalho da pessoa com deficiência? *Revista Brasileira de Educação Especial*, 11(2), 273-294.
- Vieira, C. M., Vieira, P. M., & Francischetti, I. (2015). Profissionalização de pessoas com deficiência: Reflexões e possíveis contribuições da psicologia. *Revista Psicologia: Organizações e Trabalho*, 15(4), 352-361.

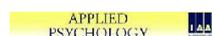
ANEXO I

Artigo paralelo desenvolvido junto ao grupo de pesquisa e publicado na revista Applied Psychology em 2023

Received: 27 February 2021 | Accepted: 12 June 2023

DOI: 10.1111/apps.12486

SPECIAL ISSUE



Organizational context and inclusion: Perceptions of managers and people with disabilities

Maria Nivalda de Carvalho-Freitas¹

Marcos Santos de Oliveira² | Raissa Pedrosa Gomes Tette¹

Joelma Cristina Santos¹

¹Department of Psychology, Federal University of São João del-Rei, São João del-Rei, Brazil

²Department of Mathematics and Statistics, Federal University of São João del-Rei, São João del-Rei, Brazil

Correspondence

Maria Nivalda de Carvalho-Freitas,
Department of Psychology, Federal University of São João del-Rei, São João del-Rei, Brazil.

Email: nivalda@ufsj.edu.br;
mso@ufsj.edu.br

Funding information

Conselho Nacional de Desenvolvimento Científico e Tecnológico, Grant/Award Number: 305323/2019-9

Abstract

The objective of this article was to identify factors in the organizational context that may influence the inclusion of people with disabilities at work. To this end, we conducted three investigations in Brazil. The first study was conducted with 120 managers from 11 organizations and aimed to verify whether actions to adjust both working conditions and work practices affect the perception of managers about the performance of people with disabilities, considering the heterogeneity of disabilities. The second study included 75 people with disabilities and aimed to verify whether job satisfaction with contextual factors, for example, salary, the possibility of skill development, integration, and growth opportunity could explain the affective commitment of these people toward the organizations. The third study, which investigated 169 people with disabilities, included other contextual factors such as social and organizational support to verify if they would affect the meaning these workers assign to their work. The results of Study 1 indicated that types of disabilities are effectively perceived in different ways by the managers and require differentiated actions. From the perspective of the workers with disabilities

ANEXO II

Roteiro de perguntas das entrevistas do Estudo 1

- Idade:
- Escolaridade:
- Formação:
- Tipo de deficiência (física / auditiva / visual):
- Região do país:
- Tipo de trabalho (ex: comércio, indústria, instituição pública, etc):
- Escolaridade dos pais:
- Desde quando possui a deficiência?

1 – Conte para mim o que você acha que mais contribuiu (ou influenciou) para que você estudasse e pudesse ter um trabalho?

- Explorar os aspectos que contribuíram.
- Identificar se as oportunidades de trabalho dependem da região do país em que a pessoa reside

2 – Como você vê o papel da família na sua formação?

- Explorar os aspectos que contribuíram
- Perguntar se a renda familiar possibilitou melhor formação

3 - Qual é a sua visão atual sobre sua experiência escolar?

- Perguntar sobre interação com colegas, preparação dos professores, aspectos arquitetônicos, adequação do material escolar, possível discriminação ou preconceito.

4 - Você considera que teve um bom desempenho escolar/acadêmico ao longo da vida?

5 - Como você acha que conquistou as competências profissionais ou os conhecimentos e habilidades que você julga importantes no seu trabalho?

6 – Como você acha que conquistou as competências atitudinais ou atitudes que você

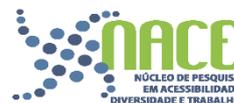
julga importantes no seu trabalho?

7 - A partir de sua experiência, de sua vida e seus conhecimentos, quais aspectos você acha que mais contribuem para que uma pessoa com deficiência possa ter um trabalho dentro de sua formação, com salário adequado, etc.?

- Deixar as pessoas opinarem sobre isso, pois pode trazer elementos que não foram pensados nas perguntas anteriores.

ANEXO III

Exemplo de carta-convite enviada às empresas participantes do Estudo 2



São João Del Rei, 16 de fevereiro de 2023.

Ao:

Departamento de Recursos Humanos da Mastercard

Gostaríamos de convidar os funcionários que possuem deficiência da Mastercard para participar desta pesquisa de doutorado pertencente ao Programa de Pós-Graduação em Psicologia da Universidade Federal de São João del Rei. O objetivo é avaliar o poder explicativo dos aspectos individuais (família e escola) e dos aspectos organizacionais (condições de trabalho) na autonomia no trabalho de pessoas com deficiência.

Essa é uma pesquisa nacional na qual não é preciso se identificar e nem identificar a empresa na qual trabalha. Todas as informações contidas são de caráter sigiloso e serão utilizadas para fins exclusivos da pesquisa.

O link dos questionários está disponível em: https://bit.ly/pesquisa_inclusao

Os participantes gastam, em média, 20 minutos para responder aos questionários, o que pode ser feito fora do local de trabalho. **PODEM RESPONDER PESSOAS COM DEFICIÊNCIA DE QUALQUER REGIÃO DO PAÍS** que possuam deficiência congênita ou desde a infância.

Gostaríamos de lembrar que em nenhum momento o nome da empresa e/ou qualquer informação que poderia identificá-la serão exigidas.

Desde já agradecemos imensamente a participação dos funcionários!

Colocamo-nos à disposição para quaisquer informações que se fizerem necessárias.

Atenciosamente.

Raissa Pedrosa Gomes
(Doutoranda em Psicologia)
Email raissagomestette@gmail.com
Celular (32) 98821-4150

Profa. Dra. Maria Nivalda de Carvalho Freitas
(Orientadora da pesquisa)
PPGPSI/UFS

ANEXO IV

Itens do Inventário de Percepção de Suporte Familiar para Pessoas com Deficiência (ISF-PD)

Leia cada um dos itens abaixo e utilize a escala de 1 a 6 para avaliar sua percepção sobre eles.

1	2	3	4	5	6
Discordo totalmente	Discordo muito	Discordo pouco	Concordo pouco	Concordo muito	Concordo totalmente

Itens	1	2	3	4	5	6
1. Os membros da minha família tinham informações sobre os direitos das pessoas com deficiência.						
2. Meus familiares tinham contato com meus professores.						
3. Os membros da minha família tinham informações sobre minha deficiência.						
4. Me senti superprotegido pelos meus familiares durante a vida.						
5. Eu me sentia incluído na família.						
6. Minha família me estimulava a estudar.						
7. Minha família (mãe ou outro membro) lia para mim quando criança.						
8. Tive várias experiências de ter que me virar sozinho na infância e adolescência (quando necessário).						
9. Meus familiares me acompanhavam na rotina de estudos e tarefas escolares.						
10. Meus familiares me elogiavam.						
11. Fui independente naquilo que escolhi para a minha vida.						
12. Acredito que minha família me oferecia condições emocionais satisfatórias.						
13. Acredito que minha família me oferecia condições materiais satisfatórias.						
14. Meus familiares participavam da minha rotina escolar, estando presentes em eventos.						
15. Meus familiares me estimulavam a fazer as tarefas escolares.						

16. Tive apoio da minha família para realizar meus projetos.						
17. Meus familiares me cobravam bom desempenho na escola.						
18. Meus familiares me incentivavam nos meus projetos.						
19. Tive responsabilidades nas atividades em minha casa.						
20. Meus familiares cobravam que as escolas que frequentei oferecessem condições adequadas de ensino.						
21. Meus familiares percebiam quando era importante me deixar fazer algo sozinho (por mim mesmo).						
22. Minha família me fazia sentir que eu tinha condições de cuidar de mim.						
23. Os membros da minha família buscavam atualizar suas informações sobre a minha deficiência.						
24. Meus familiares percebiam quando era necessário me ajudar.						
25. Os membros da minha família cobravam atitudes inclusivas nos espaços que eu frequentava.						
26. Os membros da minha família cobravam que meus direitos fossem atendidos na escola que eu frequentava.						
27. Os membros da minha família cobravam que meus direitos fossem atendidos nos diversos espaços.						
28. Minha família (mãe ou outro membro) brincava comigo para estimular minha aprendizagem.						
29. Os membros da minha família participavam de grupos de apoio sobre a deficiência.						
30. A educação é algo muito importante para minha família.						
31. O trabalho é muito importante para minha família.						

ANEXO V

Itens do Inventário de Percepção de Suporte Educacional para Pessoas com Deficiência (ISE-PD)

Leia cada um dos itens abaixo e utilize a escala de 1 a 6 para avaliar sua percepção sobre eles.

1	2	3	4	5	6
Discordo totalmente	Discordo muito	Discordo pouco	Concordo pouco	Concordo muito	Concordo totalmente

Itens	1	2	3	4	5	6
1. Foram feitas adaptações no material escolar (livros, apostilas, etc) para facilitar minha aprendizagem.						
2. Me sentia discriminado por colegas de classe.						
3. Foram feitas adaptações na metodologia de ensino para facilitar minha aprendizagem.						
4. Tive acesso a materiais escolares específicos para as minhas condições.						
5. Os professores faziam adaptações durante as aulas para facilitar minha aprendizagem.						
6. Na minha escola as turmas eram reduzidas.						
7. Meus familiares tinham contato próximo com meus professores.						
8. Tive professores que acreditaram na minha capacidade.						
9. Minha sala de aula era adaptada para pessoas com deficiência.						
10. Os outros espaços necessários para a rotina escolar (portarias, banheiros, cantinas, etc) eram adaptados para pcds.						
11. Os espaços de convivência da escola (pátios, quadras, bibliotecas, etc) eram adaptados para pcds.						
12. Criei estratégias individuais para aprender o que era ensinado na escola.						

13. Meus professores criavam ou adaptavam recursos pedagógicos especialmente para mim.						
14. Meus professores estimulavam que eu fizesse trabalhos em equipe com outros colegas de classe.						
15. Frequentei classes comuns do ensino regular.						
16. Meus professores receberam capacitação/treinamento para lidar com a minha deficiência.						
17. Tive acesso a um professor-apoio.						
18. Sentia-me incluído nas atividades de lazer da escola.						
19. Meus colegas acreditavam em minha capacidade.						
20. Meus colegas me auxiliavam nas atividades escolares.						
21. Eu ajudava meus colegas em atividades escolares.						
22. Era convidado pelos meus colegas de classe para atividades de lazer nos intervalos de aulas ou recreio.						
23. Era convidado pelos meus colegas de classe para atividades de lazer fora da escola (aniversários, festas, eventos, etc)						
24. A escola chamava meus pais para reuniões/ conversas sobre meu desempenho.						
25. Ter um diploma era importante para mim.						
26. Estar sempre aprendendo é importante para mim.						