



CENTRO UNIVERSITÁRIO DR. LEÃO SAMPAIO – UNILEÃO
CURSO DE GRADUAÇÃO EM PSICOLOGIA

HELOYZA FERNANDES MONTEIRO SILVA

**INCLUSÃO DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA NO MERCADO DE TRABALHO:
UMA PERSPECTIVA DA PSICOLOGIA**

Juazeiro do Norte
2020

HELOYZA FERNANDES MONTEIRO SILVA

**INCLUSÃO DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA NO MERCADO DE TRABALHO:
UMA PERSPECTIVA DA PSICOLOGIA**

Artigo apresentado à Coordenação do Curso de Graduação em Psicologia do Centro Universitário Dr. Leão Sampaio, como requisito para a obtenção do grau de bacharelado em Psicologia.

Juazeiro do Norte
2020

HELOYZA FERNANDES MONTEIRO SILVA

**INCLUSÃO DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA NO MERCADO DE TRABALHO:
UMA PERSPECTIVA DA PSICOLOGIA**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado à coordenação do curso de Psicologia do Centro Universitário Dr. Leão Sampaio, como requisito para obtenção de grau de Bacharelado em Psicologia.

Aprovado em: 14/12/2020

BANCA EXAMINADORA

Esp. Silvia Moraes de Santana Ferreira
Orientadora

Me. Jéssica Queiroga de Oliveira
Avaliadora

Me. Mônica Maria Alves de Araújo
Avaliadora

INCLUSÃO DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA NO MERCADO DE TRABALHO: UMA PERSPECTIVA DA PSICOLOGIA

Heloyza Fernandes Monteiro Silva¹

Sílvia Moraes de Santana Ferreira²

RESUMO

É importante que se entenda um pouco da história de pessoas com deficiência e sua luta por igualdade, para ocupar o seu lugar na sociedade. O psicólogo organizacional tem como papel importante, facilitar a inclusão dessas pessoas no meio de trabalho e desenvolver técnicas que ajudem os mesmos a exercer seu trabalho de forma produtiva para que tragam benefícios para as organizações e seus donos. O objetivo é entender mais sobre a importância dos psicólogos organizacionais e do trabalho no processo de inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho para que ocorra uma melhor compreensão do trabalho desenvolvido. A pesquisa é de caráter bibliográfico. No decorrer do trabalho foi trazida a importância do desenvolvimento deste tema, pois se entendeu que o mesmo é pouco falado na sociedade. Assim, a elaboração deste trabalho serviu para que houvesse uma amplificação deste assunto na sociedade e para que as demais pessoas possam ter outra visão do quanto é importante a igualdade com o próximo.

Palavras-chaves: Inclusão. Pessoas com deficiência. Psicólogo organizacional

ABSTRACT

It is important to understand a little about the history of people with disabilities and the struggle for equality, to take their place in society. The organizational psychologist has an important role in facilitating the inclusion of these people in the work place and developing techniques that help them to perform their work productively so that they bring benefits to organizations and their owners. The objective is to understand a little about the importance of organizational and work psychologists in the process of including people with disabilities in the labor market so that a better understanding of the work developed occurs. In the course of the work, the importance of developing this theme will be brought up, as it is understood that it is little talked about in society. Thus, the preparation of this work will serve to amplify this issue in society and so that other people can have another view and how important it is and equality with others.

Keywords: Inclusion.. Disabled people. Organizational psychologist

1 INTRODUÇÃO

O presente trabalho tem o intuito de esclarecer sobre a inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho e a importância de psicólogos nesse contexto. É de suma importância compreender mais a fundo sobre a inclusão no mercado de trabalho, pois falar de deficiência torna-se um desafio tendo em vista que é um tema amplo.

¹Discente do curso de psicologia da UNILEÃO. Email: heloyzafm@gmail.com

²Docente do curso de psicologia da UNILEÃO. Email: silviamorais@leaosampaio.edu.br

Define-se como deficiência um conjunto de alterações ou perturbações nos órgãos ou na aparência física. Também se caracteriza pelo sofrimento, devido às perdas permanentes ou temporárias que podem desenvolver uma anomalia. “A deficiência representa a exteriorização de um estado patológico e, em princípio, reflete perturbação no nível de órgão” (AMARAL, 1995, p.65).

Segundo Rosendo e Leal (2017) é perceptível as dificuldades que as empresas aplicam nesse processo de inserção de Pessoas com Deficiência (PcDs). O preconceito e a falta de informação das habilidades que essas pessoas possuem, servem de pretexto na hora de não contratar. Por outro lado, a lei 8.231, de 24 de julho de 1991 no artigo 93, ressalta que empresas com 100 funcionários ou mais são obrigadas a ter de 2% a 5 % de seus cargos ocupados por portadores de deficiência ou reabilitados, tanto para órgãos públicos como privados (BRASIL 2015).

No entanto, ainda se notam as dificuldades que as instituições têm em manter um diálogo estruturado para que haja essa inclusão. Fatores como a baixa escolaridade são contemplados nesse contexto. Todavia, o Psicólogo Organizacional e do Trabalho (POT) irá trabalhar para que seja desconstruído todo esse preconceito e para que surja uma imagem positiva em relação a esses indivíduos (CAMARGO; LEITE; JUNIOR, 2017).

Segundo Rothmann e Cooper (2017), a psicologia organizacional e do trabalho, é um ramo da psicologia que busca estudar o desenvolvimento humano referente ao trabalho e a produtividade do indivíduo nas organizações. Divide-se ainda a psicologia organizacional como sendo a parte que dá ênfase no desenvolvimento pessoal dos colaboradores, como as diferenças existentes, a comunicação entre eles, a saúde e o bem-estar dos mesmos. Já a psicologia do trabalho, foca na estrutura do desempenho burocrático, buscando desenvolver projetos e melhorias para com a empresa.

A pesquisa tem o intuito de ressaltar a inserção de pessoas com deficiência no mercado de trabalho e a importância que o psicólogo organizacional tem neste contexto. A mesma é de suma relevância para o meio acadêmico, pois irá facilitar o entendimento sobre a temática onde foi observado, nas pesquisas realizadas, que há pouco conhecimento por parte da população sobre a temática, com isto, surgiu o interesse em aprofundar as pesquisas e conhecer melhor este meio, para que a sociedade tenha mais conhecimento dos direitos dessas pessoas. Todavia, isto poderá facilitar o ingresso nas empresas, uma vez que seus líderes terão uma gama de conhecimentos mais ampla, visto que o diálogo de funcionário e empresa será mais transparente. Desta forma, surgiu o seguinte problema de pesquisa: quais as dificuldades que os psicólogos organizacionais encontram na inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho? O objetivo geral é compreender como os psicólogos organizacionais fazem a inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho

E como objetivos específicos, identificar a importância do profissional da psicologia na inserção dessas pessoas no meio de trabalho, Descrever as dificuldades encontradas pelos

POT para a inserção dessas pessoas nas empresas e Apresentar quais são os maiores desafios encontrados por essas pessoas portadoras de deficiência no mercado de trabalho.

2METODOLOGIA

O estudo se configura como pesquisa bibliográfica, com o viés qualitativo. O estudo é bibliográfico, que por sua vez, busca desenvolver a pesquisa com material já existente, retirado na maior parte de livros e artigos científicos (GIL, 2002).

Com isto, a pesquisa é de caráter narrativo uma vez que os autores Creswell (2014), Tonetto *et al* (2008), dentre outros, descrevem a pesquisa narrativa como sendo um conjunto de definições, sendo elas, as “histórias dos indivíduos, experiências, forma de coleta de dados, são classificadas pela cronologia, analisadas de formas variáveis, que possuem pontos positivos, e são inseridas em lugares específicos” (CRESWELL, 2014, p. 69).

Essa pesquisa se complementará com o método qualitativo pois viabiliza um conjunto de estruturas para informar problemas de pesquisas encontrados, levando em consideração os significados que o grupo ou indivíduos depositam a uma questão social ou humana. (CRESWELL 2014).

A pesquisa foi desenvolvida nas bases de dados Scielo, Google acadêmico e biblioteca virtual da Unileão, pois são meios seguros e que possivelmente tinham uma maior gama de informações. Com isso, as pesquisas foram realizadas em artigos publicados nos últimos 10 anos, pois se buscou por materiais mais atualizados que facilitem a delimitação do tema. Foram selecionados artigos apenas em português com o objetivo de facilitar a elaboração da pesquisa.

3 HISTÓRIA DAS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA

Vale ressaltar a importância de analisar todo o percurso histórico de lutas e conquistas dos PCD's e buscar a sua relação com seu princípio conceituador, destacando o que então se encaixaria ou não no perfil aqui dado ênfase, em destaque ao avanços e desafios que a categoria enfrentou e enfrenta aqui no Brasil, dissertando por fim com o papel do psicólogo nas organizações e suas contribuições para a inclusão.

É notório a exclusão histórica de pessoas com deficiência não somente no Brasil, mas em todo o mundo, sendo tratada com exclusão provocando segregações. Desde os processos

colonizadores é possível verificar esses atos que se enraízam, como por exemplo, os atos feitos pelas comunidades indígenas da América do Sul, muito presente e persistente até modernidade, inclusive no Brasil de outrora, sendo dado como obstáculo ao desenvolvimento e sobrevivência de um povo, os nascidos “defeituosos” como diriam, eram mortos (CAMARGO et al, 2015).

Partido de uma perspectiva história, dá-se conta de uma evolução mínima em nosso território no século XX, quando temos a possibilidade e concretização da educação especial de cegos e surdos em internato, seguindo o mesmo modelo de construção europeu. Temos então a conquista do Braille, escrita para o deficiente visuais. Mas enquanto avançamos em determinados pontos, regredimos em outros, ao proibir no intervalo de 1880 a 1960 a língua dos sinais para o não comprometimento do desenvolvimento oral, é o que afirma (LANNA;JÚNIOR, 2010).

Sobre isso é dado também como marco histórico o estabelecimento de escolas especiais para os ditos deficientes mentais (hoje denominados deficientes intelectuais) como rede paralela do ensino público, devido a negligencia do Estado. Desenvolvem-se, a partir desta, as conhecidas instituições – Pestalozzi e APAE- Associações de Pais e Amigos dos Excepcionais. Como também o desenvolvimento das políticas assistencialistas separadas da inserção social (CAMARGO et al, 2015).

Parte deste íterim as necessidades de um olhar mais minucioso sobre os cuidados da pessoa com deficiência, desde a linguagem que habitualmente era dada como “excepcionais” e “portadores de deficiência física”, incorretos e persistentes na sociedade a uma construção de consciência coletiva, que vai ser concretizada através de movimentos públicos e políticos, como afirma Lanna e Junior (2010). Evidenciou-se o contraste entre instituições tradicionais para atendimento e associações de pessoas com deficiência.

Conhecida também como fase-heróica, em 1980 em Brasília, onde construíram as trajetórias pela busca de direitos e reivindicações, na qual culminam ações e conquistas valiosas como a ratificação da “Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência no Brasil”. Segundo Figueira (2008) apud França e Martins (2019), se até 1980 a pessoa com deficiência caminhou em silêncio, excluída ou segregada em entidades, a partir de 1981, ano Internacional da Pessoa Deficiente, foi publicado oficialmente pela ONU, passou a se organizar politicamente.

O percurso de outrora até a contemporaneidade, em que nos vemos hoje, é dado a lutas acirradas contra um preconceito e uma discriminação enraizada, que segrega e violenta seres humanos, que pelo contrário, são muito capacitados. A legislação hoje os defende, os direitos

assegurados pela Constituição Federal do Brasil é uma das maiores os direitos específicos do segmento distribuídos em vários artigos, políticas públicas de acessibilidade, de inclusão e de promoção. Entre outras conquistas que se alinham ao pensamento atual é o – CORDE e CONADE- Coordenadorias criadas pelo Governo Federal para a Promoção do Direitos (FRANÇA E MARTINS, 2019).

A lei nº 13.146 de 6 de Julho de 2015 institui a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Estatuto da Pessoa com Deficiência), que visa assegurar e promover igualdade juntamente com os direitos de liberdade fundamentais de pessoas com deficiência, tendo como foco a inclusão na sociedade. É considerado pessoas com deficiência aquela que é impedida por um longo período de participar de forma ativa na sociedade em igualdade com as demais pessoas. Entende-se como impedimento do sujeito alterações nas funções e estruturas do corpo, como limitações no desenvolvimento das atividades, fatores psicológicos e pessoais, e restrições na sua participação (BRASIL, 2015).

4 A INCLUSÃO DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA NO MERCADO DE TRABALHO

A qualidade de vida é de suma importância para que o trabalho seja desenvolvido com responsabilidade e motivação. Isto deve ser ainda mais presente quando se trata de organizações que tem como funcionários pessoas com algum tipo de deficiência, pois há toda uma adaptação para que estas pessoas se sintam incluídas neste contexto. Quando se fala em inclusão social deve-se lembrar que é direito de todo cidadão ter sua participação na sociedade. Este fator vai para além de gênero, raça, crença religiosa, classe social (CAMARGO; LEITE; JUNIOR, 2017).

Quando acontece a reabilitação com o indivíduo, o mesmo se sente mais apto para exercer suas funções, todavia elas precisam estar compatíveis com as suas condições e limitações. Devido à falta de informação, esses indivíduos acabam não tendo conhecimento de seus direitos e se sentem incapazes de desenvolver qualquer atividade que precise de esforço e determinação. A reabilitação é um processo onde a pessoa passa e que a ajudará a adquirir um maior manejo para o desenvolvimento de atividades (GONSALVES; GARCIA, 2018).

Depois que foi lançado o advento da Carta Magna, as pessoas com deficiências começaram a ser vista com outros olhos e tratadas com mais importância. Com isto, foram

desenvolvidas convenções no exterior que tem como foco proteger os direitos dessas pessoas em um âmbito geral, buscando maneiras que possam garantir dignidade de vida e proteção, ressaltando sempre a autonomia de cada um e a igualdade com os outros. A igualdade torna-se a base para programar como objetivo fundamental o bem de todos (GONSALVÉS; GARCIA, 2018).

O Estatuto da Pessoa com Deficiência deixa claro no art. 34 que “A pessoa com deficiência tem direito ao trabalho de sua livre escolha e aceitação, em ambiente acessível e inclusivo, em igualdade de oportunidades com as demais pessoas” (BRASIL, 2015).

Com isto, é importante que o governo foque na garantia de direitos e dispense qualquer tipo de preconceito que possa induzir a desigualdade entre as pessoas, facilitando assim a oportunidade para todos igualmente. No entanto, as leis não livram as PcD's de sofrer algum tipo de preconceito na sociedade. (GONSALVÉS; GARCIA, 2018).

Diante disso percebe-se a importância do conhecimento daPcD para que se possa permitir e promover a estes sujeito possibilidades de reconhecimento de suas potencialidades e induzi-los na construção e/ou reconstrução de uma atividade individual e/ou grupal a partir de motivações positivas que agreguem sentimentos de autoestima e autoconfiança.

Devido ao preconceito, as pessoas com deficiência têm dificuldades em se incluir no mercado, com isto fica difícil de ser ter uma vida digna sem que seja exercida a inclusão dos demais. Uma vez que as PcD's acabam restringindo-se diante de um contexto cheio de competitividade para ter um vaga no mercado. (GONSALVÉS; GARCIA, 2018).

Como se tornou cada vez mais visível as dificuldades encontradas para que se possam incluir pessoas com deficiência no mercado, foi estabelecido que houvesse uma maior proteção a esses trabalhadores e que se busque forma de protegê-los dos ataques de discriminação que sofrem por outros indivíduos (GONSALVÉS; GARCIA, 2018)

5 O PSICÓLOGO ORGANIZACIONAL E DO TRABALHO E SUAS CONTRIBUIÇÕES NA INSERÇÃO DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA NO MERCADO DE TRABALHO

O termo Psicologia Organizacional e do Trabalho (POT), surgiu por volta dos anos 90 com o intuito de contemplar a complexidade da área, buscando entender como funcionavam os fenômenos psicológicos existentes dentro das organizações e consequentemente os

problemas que estes fenômenos acarretavam entre as organizações e os trabalhadores. Neste contexto eram realizadas pesquisas científicas que pudessem dar um maior suporte a estes profissionais para que os mesmos conseguissem entender como tudo funcionava. O foco também estava voltado em propor uma melhor compreensão das organizações e do trabalho devido à existência de dois grandes eixos que conduzem o caminho de atuação do indivíduo na sociedade, com isto, os trabalhos organizacionais, enquanto atividades básicas do homem tentavam ajudá-lo a identificar e reproduzir sua existência observa-se também aspectos biopsicossociais que atravessavam a relação do indivíduo com sua tarefa (TONETTO *et al*, 2008).

A psicologia do trabalho tem um foco mais fechado para o indivíduo, ou seja, ela busca identificar as particularidades de cada sujeito, o desenvolvimento pessoal e profissional de cada um, ela vai buscar entender como funciona a psicodinâmica do trabalho, a forma como cada pessoa se relaciona com o trabalho e a importância que o mesmo tem para sua vida (TONETTO *et al*, 2008).

O psicólogo é visto como um intermediário entre empregado-empregador buscando-se ser o mais justo possível. O foco não está na resolução dos conflitos existentes, pois se entende que os conflitos são essenciais para essa relação. Assim, o profissional da psicologia tem o papel de agente de domesticação do trabalhador, visto que o trabalhador pode se emancipar nas possibilidades de agir no seu meio de trabalho. O psicólogo também está apto para intervir nas questões emocionais e mentais dos membros das instituições, como empresa e funcionários (ZANELLI, 2009).

O psicólogo pode desenvolver importante papel em áreas distintas e linhas de atuação, sempre na companhia de outros profissionais da área da saúde. O profissional atua em vários contextos, isto vai depender da sua formação e demandas, como a clínica, empresas, escolas, entre outros. Seu trabalho é com base em princípios éticos e sólidos, visando sempre o bem estar do indivíduo, como também o respeito e a diversidade. O profissional da psicologia pode atuar em três caminhos principais, que tem diferentes contextos: no contexto social, no contexto familiar e com pessoas com deficiência (VIEIRA; VIEIRA; FRANCISCHETTI, 2015).

Desta forma, o psicólogo pode agir na elaboração de atividades como treinamento para que sejam trabalhadas as habilidades e empregabilidades, incluindo vida diária, como para estabelecer uma rotina visando o tempo disponível, a locomoção e o meio de acesso aos transportes do sujeito, ajudando na organização de suas tarefas, a cumprir com suas responsabilidades, dentre outros fatores. Isto pode incluir acesso a informações, mas

principalmente ações no meio de trabalho onde serão realizados esses pontos. A faceta de ações do psicólogo neste meio também pode estar voltada para intervenções mais terapêuticas, onde podem ser feitas sessões de psicoterapias individuais ou em grupos, realizações de oficinas com o mesmo intuito. É importante que seja considerada a demanda do indivíduo, além da empresa e do que está ao seu redor. Assim, o projeto terapêutico é de caráter singular, uma vez que é planejado visando às necessidades do indivíduo, pois ele é quem terá demandas de vivência particular, onde podem aparecer traumas diversos ou expor algum sintoma, como fobias, por exemplo, que é de particularidade da saúde mental (VIEIRA; VIEIRA; FRANCISCETTI, 2015).

Segundo o CFP (1992) as atribuições do POT são exercidas de modo que se encaixem nas atividades que serão realizadas com PCD's de acordo com o trabalho e o meio que estão inseridas. O mesmo pontua algumas ocupações e atribuições para que seja realizada essa ligação, como também ao Ministério do Trabalho como integração ao Catálogo Brasileiro de Ocupação(CBO). Dentre eles estão o planejamento para que seja feita as descrições de cargos e funções, visando dar subsidio as ações do administrativo; estar presente no recrutamento e seleção, fazendo a utilização de técnicas avaliativas, como por exemplo, entrevistas ou testes, tendo como foco da suporte aos chefes para que consigam identificar os candidatos que melhor se encaixam para determinada vaga; formar uma equipe multiprofissional para que seja feitos treinamentos e formação das funções, visando a melhoria dos mesmo, e assim por diante, pois entende-se que a gama de técnicas e tarefas é basta ampla dentro das organizações.

Por mais que nas atribuições citadas do POT não estejam de forma clara relacionadas as ações que seriam ligadas diretamente as PDC's no âmbito do trabalho, entende-se que sejam todos esses deveres e fazeres, pois o mesmo é o profissional mais capacitado para desenvolver tais tarefas e acolher, integrar, acompanhar, avaliar e treinas essas pessoas com deficiência no meio organizacional. Não somente pela sua formação, mas por sua ciência e profissão, visando sempre à saúde do individuo e uma melhor qualidade de vida, estando sempre em busca de uma abertura entre o diálogo e parcerias com outros saberes (CAMARGO, 2014).

Zanelli (2009) traz que há uma importância da atuação do psicólogo nas organizações para a promoção da integração de pessoas com deficiência dentro do mercado de trabalho. Isto é perceptível quando Viera et al (2015) cita as atividades que podem ser desenvolvidas de forma que possa proporcionar uma melhor adaptação desse jeito com o meio de trabalho. É percebido também, que o CFP (1992) corrobora com as idéias de Zanelli (2009), uma vez que o mesmo trás técnicas que podem ser utilizadas pelo profissional diante da inserção dos

PCD's, sempre buscando dar o suporte necessário para que os mesmo sintam-se iguais e acolhidos pelo meio em que estão inseridos.

Camargo (2014) contempla as ideias dos demais autores, uma vez que o mesmo também visa à importância da profissão para que todo esse trabalho seja realizado de forma a somar no desenvolvimento destes indivíduos como nas contribuições trazidas para empresa, pois o psicólogo é o profissional adequado para que haja uma ponte de suporte que consiga suprir as demandas que surgem no meio organizacional.

6 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Como foi visto no decorrer do trabalho, a presença de pessoas com deficiência no âmbito do trabalho tornou-se algo recorrente. Isso mostra que cada vez mais esses indivíduos estão lutando diariamente pelos seus direitos, por mais que ainda ocorram preconceitos, os mesmos não deixam de buscar por seu lugar na sociedade. Entende-se que algumas empresas são mais flexíveis do que outras, pois como foi citado no decorrer do trabalho, existe a lei que facilita a inclusão dessas pessoas no meio organizacional.

Foi de suma importância para o desenvolvimento do trabalho, tratar um tema tão amplo como este, mesmo ele não sendo tão falado. Isto serviu para que se possa ter um olhar mais amplificado para questões mais delicadas, pois alguns indivíduos ainda veem essas pessoas como algo ruim para suas instituições. Sabe-se que nossa sociedade é marcada pela ideologia da igualdade e não da equidade, onde as duas palavras têm forte relevância para nossa sociedade.

É com base nisto que se percebe a importância do psicólogo organizacional, pois o mesmo está sempre buscando melhorias para as instituições e forma de incluir essas pessoas no meio do trabalho. Assim o debate que foi estabelecido é de forma estrutural, dessa maneira, a cultura que vivemos torna-se confrontada, para que com isto a inserção de pessoas com deficiência seja uma luta de todos.

REFERÊNCIAS

AMARAL, Ligia Assumpção. Conhecendo a Deficiência (em companhia de Hercules). **Rev. SãoPaulo: Robe Editorial, 1995.**

BRASIL. Lei Nº 13.146, De 6 DE Julho de 2015. Institui a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Estatuto da Pessoa com Deficiência). Disponível em <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/l13146.htm>. acesso em 17 set. 2020.

CAMARGO, Mário Lázaro; LEITE, Lucia Pereira; JÚNIOR, Edward Goulart; O Psicólogo e a Inclusão de Pessoas com Deficiência no Trabalho. **Rev. Psicologia: Ciência e Profissão** Jul/Set. 2017 v. 37 n°3, 799-814. Disponível em <<http://www.scielo.br/pdf/pcp/v37n3/1982-3703-pcp-37-3-0799.pdf>>. acessos em 17 set. 2020.

CAMARGO, Mário Lázaro. **O papel da psicologia organizacional e do trabalho no enfrentamento dos desafios à inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho**. CEP, v. 17033, p. 360, 2014. Disponível em <https://secure.unisagrado.edu.br/static/biblioteca/mimesis/mimesis_v35_n2_2014_art_03.pdf>. acesso 17 nov. 2020

CONSELHO FEDERAL DE PSICOLOGIA–CFP. **Atribuições profissionais do psicólogo no Brasil: Contribuição do Conselho Federal de Psicologia ao Ministério do Trabalho para integrar o catálogo brasileiro de ocupações**. 1992. Disponível em <https://site.cfp.org.br/wp-content/uploads/2008/08/atr_prof_psicologo.pdf>. acesso em 17 nov. 2020

CRESWELL, John W; **Investigação Qualitativa e Projeto de Pesquisa: Escolhendo entre Cinco Abordagens**. Penso Editora, 2014. Disponível em <https://books.google.com.br/books?hl=pt-BR&lr=lang_pt&id=Ymi5AwAAQBAJ&oi=fnd&pg=PA7&dq=Investiga%C3%A7%C3%A3o+Qualitativa+e+Projeto+de+Pesquisa:+Escolhendo+entre+Cinco+Abordagens&ots=Mw3MspPA9o&sig=Ff4ByGPeRthD00O-JM9KBbenE2Q#v=onepage&q=Investiga%C3%A7%C3%A3o%20Qualitativa%20e%20Projeto%20de%20Pesquisa%3A%20Escolhendo%20entre%20Cinco%20Abordagens&f=false>. acesso 12 nov. 2020

FRANÇA, Giovana Silva; MARTINS, Fernando Batistuzo Gurgel. PESSOAS COM DEFICIÊNCIA: DEFINIÇÃO, TIPOS, E TRAJETÓRIA HISTÓRICA. **ETIC-ENCONTRO DE INICIAÇÃO CIENTÍFICA-ISSN 21-76-8498**, v. 15, n. 15, 2019. Disponível em <<http://intertemas.toledoprudente.edu.br/index.php/ETIC/article/view/7942/67648724>>. acesso em 13 nov. 2020

GONÇALVES, E.M; GARCIA, N.L.S; A inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho. **Revista pensar direito**, 2018. Disponível em <http://revistapensar.com.br/direito/pasta_upload/artigos/a307.pdf>. acesso em 22 set. 2020

LIMONGI-FRANÇA, A.C.; **Qualidade de vida no trabalho – QVT: conceito e pratica nas empresas da sociedade pós-industrial**. -2. ed. – 8. reimpr.- São Paulo :Atlas,2012.

Disponível em

<<https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788522478514/cfi/4!/4/4@0.00:22.8>>. acesso em 22 set. 2020.

ROSENDO, Ana Thayline Vidal; LEAL, Paulo Henrique; A Inserção da Pessoa com Deficiência no Mercado de Trabalho: Um Estudo sob a ótica da Psicologia Organizacional. **Rev. Mult. Psic.** V.11, N. 37. 2017 - ISSN 1981-1179. Disponível em <<https://idonline.emnuvens.com.br/id/article/view/818/1239>>. acessos em 22 set. 2020.

ROTHMANN, Ian; COOPER, Cary L.; Fundamentos de Psicologia Organizacional e do Trabalho. **Rev. Elsevier Editora Ltda.** 2017. Disponível em <https://books.google.com.br/books?hl=pt-BR&lr=lang_pt&id=smhaDwAAQBAJ&oi=fnd&pg=PT3&dq=psicologia+do+trabalho+organizacional&ots=1DGkNrLaSO&sig=JDT2Xs8QBGvKITK0Bxcz95AJBRk#v=onepage&q=psicologia%20do%20trabalho%20organizacional&f=false>. acessos em 22 set. 2020

TONETTO, Aline Maria et al. Psicologia organizacional e do trabalho no Brasil: desenvolvimento científico contemporâneo. **Psicologia & Sociedade**, v. 20, n. 2, p. 165-173, 2008. Disponível em <<https://www.scielo.br/pdf/psoc/v20n2/a03v20n2.pdf>>. acesso em 12 nov. 2020

VIEIRA, Camila Mugnai; VIEIRA, Priscila Mugnai; FRANCISCHETTI, Ieda. Profissionalização de pessoas com deficiência: Reflexões e possíveis contribuições da psicologia. **Revista Psicologia Organizações e Trabalho**, v. 15, n. 4, p. 352-361, 2015. Disponível em <<http://pepsic.bvsalud.org/pdf/rpot/v15n4/v15n4a03.pdf>>. acesso em 17 nov. 2020

ZANELLI, José Carlos. **O psicólogo nas organizações de trabalho**. Artmed Editora, 2009. Disponível em <<https://books.google.com.br/books?hl=pt-BR&lr=&id=6WkRkP3hWqAC&oi=fnd&pg=PA8&dq=o++do+psicologo+organizacional&ots=-nUXNo2O9e&sig=P29sXmEyp0erV10WWv8q6sxROq0#v=onepage&q=o%20%20do%20psicologo%20organizacional&f=false>>. acesso em 13 nov.2020