

PERCEPÇÕES SOBRE A INCLUSÃO LABORAL E O SENTIDO DO TRABALHO PARA TRABALHADORES COM DEFICIÊNCIA

Diélen Caron¹; Jaderson Gadonski²; Vívian Flores Costa³; Graciela Fagundes Rodrigues⁴

RESUMO

Este estudo teve como objetivo compreender as percepções sobre a inclusão laboral e os sentidos do trabalho sob a ótica de trabalhadores com deficiência. Trata-se de um estudo qualitativo, de caráter exploratório, efetivado a partir de um levantamento de campo. Como resultados, destacam-se a visão de crescimento das oportunidades nos últimos anos, impulsionadas especialmente pela Lei de Cotas, associada aos desafios constantes de maior preparo por parte das organizações, em termos de conhecimento e estrutura para receber trabalhadores com deficiência. Sobre os sentidos do trabalho a partir das categorias identificadas, foi possível afirmar a centralidade do trabalho na vida das pessoas com deficiência entrevistadas, sendo que os sentidos assumem contornos específicos, para além das dimensões pessoais, relacionam-se à sua inclusão no meio social e para o exercício pleno da cidadania.

Palavras-chave: Trabalho; Pessoa com deficiência; Mercado de trabalho.

Eixo Temático: Direitos, Políticas Públicas e Diversidade (DPD)

1. INTRODUÇÃO

As vivências da Pessoas com Deficiência (PcD) no trabalho apresentaram características específicas, relacionadas à forma como a categoria deficiência vem sendo historicamente construída (COELHO; SAMPAIO; MANCINI, 2014). O cenário de oportunidades, desafios e impedimentos implica a construção de sentidos atrelados ao trabalho das PcD (PAIVA; BENDASSOLI; TORRES, 2015). O sentido do trabalho está intrinsecamente relacionado à subjetividade dos indivíduos, suas histórias de vida e o impacto que o ambiente e os elementos do trabalho têm sobre eles, podendo variar entre membros de um mesmo grupo (DEJOURS, 2011; LIMA et al., 2013).

Nesse contexto, compreender as percepções sobre a inclusão laboral e os sentidos atribuídos ao trabalho sob a ótica dos trabalhadores com deficiência

¹ dielen.2019001650@aluno.iffar.edu.br- Instituto Federal Farroupilha (IFFar).

² jaderson.2019001623@aluno.iffar.edu.br- Instituto Federal Farroupilha (IFFar).

³ vivian.costa@iffarroupilha.edu.br - Instituto Federal Farroupilha (IFFar).

⁴ graciela.rodrigues@iffarroupilha.edu.br -Instituto Federal Farroupilha (IFFar).

corrobora para o preparo por parte dos gestores e das organizações para a articulação de programas inclusivos e a formalização de ações voltadas para a sua inclusão efetiva no ambiente das organizações (NELISSAN, 2016). Partindo dessa visão, a pesquisa foi norteada pelo seguinte problema central: **quais são as percepções sobre a inclusão laboral e os sentidos do trabalho para trabalhadores com deficiência?**

Tem-se como objetivos específicos caracterizar os percursos escolares e profissionais dos colaboradores, compreender como eles percebem as oportunidades no mercado de trabalho, os elementos necessários para ingressar e ser incluídos no ambiente laboral, suas vivências relacionadas ao trabalho, os conhecimentos sobre os direitos da PCD e os sentidos do trabalho.

2. METODOLOGIA

Com o objetivo de compreender as percepções sobre a inclusão laboral e o sentido do trabalho para trabalhadores com deficiência, adotou-se uma metodologia de natureza qualitativa, de caráter exploratório, efetivada a partir de um levantamento de campo. A amostra foi composta por dez colaboradores, ligados a três organizações de grande porte, atuantes em diversos segmentos, localizadas no estado do Rio Grande do Sul.

Em relação às estratégias de coleta de dados, realizou-se, primeiramente, um estudo bibliográfico. Em seguida, realizou-se uma pesquisa para a identificação das organizações da região com características para a incidência da Lei de Cotas, bem como o contato mediante a explanação dos objetivos e fins da pesquisa.

Em seguida, efetuou-se um levantamento de campo por meio da realização de entrevistas semiestruturadas realizadas in loco nas organizações, em horário de trabalho, conforme disponibilidade dos entrevistados. O instrumento de coleta de dados foi um roteiro de entrevista semiestruturado, composto por questões de caracterização do perfil acadêmico e profissional dos participantes e das organizações participantes, bem como questões que abordavam as categorias de percepções sobre a inclusão laboral e sentido do trabalho. As entrevistas tiveram duração média de 45 minutos e foram gravadas com a permissão dos entrevistados para posterior transcrição do conteúdo, sendo preservados dados identitários.

Para a descrição e análise dos resultados, optou-se pelo modelo de análise de conteúdo (BARDIN, 2011). A partir da construção do referencial teórico, foram pré-definidas categorias de análise conforme o objetivo do estudo, com ênfase na(s) I) caracterização da amostra de pesquisa; II) percepções sobre a inclusão laboral; III) vivências e sentidos do trabalho. Em seguida, as entrevistas foram transcritas e analisadas contemplando essas categorias. Na categoria III, as respostas foram classificadas considerando-se os aspectos na construção de sentidos ao trabalho categorizados por Morin (2001).

3. RESULTADOS E DISCUSSÕES

Em relação a caracterização do perfil, a amostra de pesquisa contemplou entrevistas com dez colaboradores, vinculados a três organizações de grande porte com incidência para Lei de Cotas localizadas no noroeste do estado do Rio Grande do Sul. Para preservar a identidade dos entrevistados, optou-se pela identificação dos colaboradores com deficiência como C1, C2, C3, C4, C5, C6, C7, C8, C9, C10, e as organizações denominadas respectivamente de O1, O2 e O3. Os perfis são apresentados no Quadro 1, onde também está descrita a classificação dos entrevistados conforme vínculo com as respectivas organizações.

Quadro 1 – Perfil das organizações participantes da pesquisa (ano de referência 2019).

Organização	Ramo de atuação	Tempo de atuação	Número de colaboradores	Número de PCD	Colaboradores entrevistados
O1	Cooperativa de crédito	18 anos	314 colaboradores	10 colaboradores	C1, C2, C3, C4
O2	Cooperativa no ramo de agropecuárias, mercados, fabricação de ração/silos	63 anos	300 colaboradores	4 colaboradores	C5, C6, C7
O3	Varejo e distribuição de autopeças	30 anos	270 colaboradores	6 colaboradores	C8, C9, C10

Fonte: Elaborado pelos autores.

Com referência aos percentuais estipulados pela Lei de Cotas, todas as organizações compreendem a faixa de 201 a 500 funcionários, para a qual é definido o percentual de 3% das vagas destinadas para PCD. Conforme cálculo de proporção do número de funcionários nas organizações O1, O2 e O3, estipula-se o número mínimo de nove, oito e dez colaboradores, respectivamente, de modo que

apenas a organização O3 cumpre o percentual definido.

Em relação aos colaboradores com deficiência entrevistados, a amostra é composta majoritariamente por homens, com predominância da deficiência física e o perfil da escolaridade divide-se entre ensino médio, técnico e superior (completo ou incompleto). Os entrevistados ocupam diferentes cargos nas organizações, com um tempo médio de seis anos de experiência.

Como parte da descrição da trajetória escolar, a maioria dos entrevistados frequentou escola regular no período de escolarização do ensino médio. Apenas C7 e C9 frequentaram escola especializada, a Associação de Pais e Amigos dos Expcionais (APAE), pela necessidade de ensino individualizado, no caso de deficiência intelectual e deficiência auditiva, respectivamente.

No tocante à trajetória profissional, nenhum dos colaboradores entrevistados foi jovem aprendiz. No relato das experiências de trabalho anteriores, C1, C2, C4, C5 e C10 iniciaram sua carreira profissional trabalhando em vagas de ampla concorrência, seja por escolha pessoal, por ter a deficiência quase imperceptível e sem limitações no desempenho das atividades, seja pela dificuldade em encontrar vagas com cota para PcD. Para os colaboradores C3, C6, C7, C8 e C9, o cargo atual é o primeiro emprego formal.

Dentre os colaboradores, quatro têm ensino superior e apenas um ocupa função de nível tático, como gerente. Os demais atuam em atividades operacionais como todos os colaboradores que têm ensino médio, técnico e superior incompleto. Em relação à carga horária, a maioria realiza oito horas diárias, enquanto C6 e C7 trabalham quatro horas por dia. Além disso, o tempo médio de atuação nas organizações é de seis anos.

3.1 Percepções sobre a inclusão laboral e o mercado de trabalho para pessoas com deficiência

Em relação às percepções sobre a inclusão laboral de PcD, como primeiro elemento de análise, buscou-se compreender quais são as características que os entrevistados consideram relevantes para ingressar no mercado de trabalho. Foram destacadas características como humildade (C1), empatia, dinamismo e comprometimento (C2), entender seus objetivos e buscar seu desenvolvimento

pessoal (C3), conseguir trabalhar em coletivo (C4), ter vontade e persistência, gostar do que faz (C5, C8, C9), ser comunicativo, ter atitude, saber ouvir, (C6), ter carisma, educação, respeito (C7) e se desprender de visões próprias de autolimitação (C10).

As visões sobre oportunidades no mercado de trabalho para PcD foram observadas de diferentes formas para cada trabalhador. De modo geral, as dificuldades ainda são mencionadas no que se refere a encontrar oportunidades: “Não tem muitas oportunidades” (C9). “É bastante excluído. Não são todas as empresas que aceitam, né.” (C5). “É meio difícil, mas não é impossível.” (C7).

Também foi destacada a percepção de mudanças no mercado de trabalho, com um crescimento das oportunidades, assim como da preocupação das organizações para com a inclusão laboral de PcD: “Tá cada vez crescendo mais, né? Antigamente tinha mais preconceito...” (C6). Esse crescimento, na visão dos colaboradores, é reflexo da diminuição do preconceito, do aumento da responsabilidade social das organizações, da crescente capacitação das PcD, e, principalmente, da obrigatoriedade imposta pela Lei de Cotas.

Essa visão mostra-se consoante ao estudo realizado por Fialho, Melo e Gai (2017), que indica que a disponibilização de vagas para PcD nas organizações é pautada principalmente nas imposições previstas pela Lei de Cotas. Em outra perspectiva, o aumento das práticas inclusivas pautadas no compromisso ético-social também é um fator nas organizações a partir da visualização dos benefícios que a inclusão de PcD promove.

Além disso, esse crescimento das oportunidades, como destacado por C3, se restringe a algumas áreas específicas e distribuídas em grandes regiões. Nesse sentido, destacou-se a necessidade por maior clareza na divulgação de vagas para PcD por parte das organizações.

Em relação às condições que as organizações precisam ter ou desenvolver para incluir PcD, as respostas destacaram a necessidade de acessibilidade e adequação das condições de trabalho como aspectos centrais. Destaca-se nessa visão que o processo inclusivo transcende a concessão das vagas por parte das organizações, sendo fundamental que haja adaptações nas condições de trabalho para garantir seu desempenho e desenvolvimento.

Os entrevistados também destacaram a necessidade de preparo por parte da gestão nas organizações para incluir as PCD, buscando conhecimento sobre essas e meios para tornar o ambiente de trabalho inclusivo. Esse aspecto encontra respaldo em vários estudos que apontam a falta de preparo nas organizações como fator limitante para a efetiva inclusão de PCD (CARDOSO; KERN, 2016; LORENZO; SILVA, 2017).

Em relação às dificuldades que as PCD encontram para ingressar no mercado de trabalho, foram destacados o estigma sobre a deficiência como um aspecto cultural ainda presente nas organizações, além do fator de acessibilidade nesses ambientes. Também foram destacados como desafios a falta de escolarização e qualificação profissional, o recebimento do Benefício de Prestação Continuada (BPC) como fator que provoca comodidade, e consequente falta de necessidade de ocupar-se profissionalmente, mesmo que haja possibilidades, além da autopercepção de incapacidade que induz a não procura por espaços de trabalho por parte das PCD.

Nesse sentido, alguns estudos como os realizados por Araújo e Schmidt (2006), Lorenzo e Silva (2017), Morais (2017) e Pereira e Passerino (2012), também destacam que a (baixa) escolarização das PCD ainda é um dos principais desafios para a inclusão de PCD no mercado de trabalho. O que implica compreender a priori que esse processo inclusivo, para que ocorra de forma efetiva, requer que as PCD tenham acesso a instituições especializadas que, por meio da educação, reabilitação e capacitação profissional, preparem o aluno para que esteja apto a ser incluído no mercado de trabalho (CARDOSO; KERN, 2016).

No que se refere ao conhecimento e percepções sobre a Lei de Cotas e sua vigência, parte dos colaboradores conhecem a lei e utilizam-se desta vaga no trabalho. Outros relataram conhecimento superficial sobre sua existência, “Acho que só pelos concursos que eu já fiz, basicamente, que vi nos editais, mas a fundo da lei, eu não sei. [...]” (C3). “já ouvi falar alguma coisa dela.”(C5), “já ouvi falar dela...” (C8). Os colaboradores C4, C6 e C7 relataram não conhecer a lei.

A partir desses aspectos atinentes à inclusão laboral e o mercado de trabalho para PCD, a seguir, são discutidos as vivências e os sentidos do trabalho para os entrevistados.

3.2 Vivências e sentido do trabalho para colaboradores com deficiência

No que se refere às vivências destacadas pelas PCD em relação ao trabalho, buscou-se percorrer suas trajetórias de trabalho, remetendo ao período de ingresso nas organizações. Destaca-se que a maior parte das indicações de vagas se deu por parte de amigos e familiares.

Nesse sentido, o papel dos familiares e amigos se apresenta como de mediação das relações entre as PCD e o mercado de trabalho. Como referido por outros autores, essas instâncias são fundamentais para a inclusão laboral de PCD, uma vez que oferecem suporte emocional, incentivando e auxiliando-os ao longo de seu processo de inclusão (PEREIRA-SILVA; FURTADO; ANDRADE, 2018; RIAÑO-GALÁN; et al., 2014).

No que tange a inserção nas organizações, os processos de recrutamento e seleção deram-se de diferentes maneiras em cada caso. Os colaboradores da organização O1 destacaram que o processo se constituiu basicamente por meio de entrevistas e dinâmicas. No caso dos colaboradores C1, C2 e C4, o processo seletivo foi específico para vaga de cotista, enquanto C3 fez a entrevista para vaga regular, sendo alocado, posteriormente, como cotista PCD.

Nas organizações O2 e O3, os processos deram-se de modo mais informal, “eu vim conversar com a gerente de gestão de pessoas aqui e consegui” (C6), “falei diretamente com o gerente, né, o ingresso foi mais nessa conversa” (C5), “fizemos uma entrevista e eu fui embora e depois de alguns dias ela me chamou” (C7). Nesses casos, os colaboradores também fizeram o processo seletivo já para vagas de cotistas.

Sobre o processo de ambientação, todos destacaram adaptar-se ao contexto, sem ter desafios relacionados às limitações pela deficiência. Foram mencionadas a disposição de auxílio por parte de colegas de trabalho em eventuais dificuldades e a formação de uma equipe de trabalho, no caso de C4, para auxiliar na comunicação em sua adaptação como deficiente auditivo. Além disso, o colaborador C8 citou o uso de sistema de apadrinhamento no caso da organização (O3) no processo inicial de ambientação.

Em relação às percepções sobre progressões de carreira, as visões foram diferentes conforme nível de escolaridade. Os trabalhadores com nível médio de

escolaridade mostraram-se menos espectadores, como destaca a C1. Enquanto os trabalhadores com nível superior, como C2, mencionam expectativas de crescimento e a visualização de oportunidades na organização O1.

Em relação às dificuldades no desempenho das atividades, a maioria destacou não ter nenhuma dificuldade em função da sua deficiência, sendo reafirmada a premissa de adaptação no contexto do trabalho. As dificuldades foram destacadas apenas para os colaboradores C4 e C9, que têm deficiência auditiva, na comunicação de informações gerais dentro das organizações, bem como na relação com os colegas.

Quando questionados “pra você, como é ser colaborador desta organização?”, todos os destaques foram de satisfação pela oportunidade de estar exercendo uma função, e do sentimento de inclusão no contexto em que trabalham.

Por fim, os entrevistados foram questionados sobre o sentido do trabalho. Mesmo em face aos desafios mencionados acerca das percepções sobre a inclusão laboral, os sentidos foram integralmente centrados em identificações positivas do trabalho. Considerando os aspectos na construção de sentidos ao trabalho categorizados por Morin (2001) e as respostas dadas pelos entrevistados, os sentidos foram dispostos nas seguintes categorias:

a) Realização pessoal e profissional e construção identitária:

Essa dimensão apresenta o sentido do trabalho como algo associado ao prazer, capaz de propiciar a realização pessoal e profissional. Esse sentido é atribuído aos reflexos que a relação com o trabalho produz no indivíduo a partir da possibilidade de se autoperceber como capaz de desempenhar uma função. Conforme Lima et al. (2013), as experiências que o sujeito tem no e por meio do trabalho moldam sua subjetividade, provocando transformações em si mesmos. Na fala dos entrevistados, também se evidencia a relação com a construção identitária, na qual o desempenho das atividades e o desenvolvimento cognitivo e emocional favorecidos pelas diversas experiências possibilitaram o desenvolvimento de novas características, habilidades e de sua construção enquanto indivíduos.

b) Percepção de contribuição para a sociedade e valorização pessoal a partir do reconhecimento social de suas capacidades:

Conforme identificado por Morin, Tonelli e Pliopas (2007), ser útil é considerado um dos sentidos pertencentes à dimensão social do trabalho. Na fala dos entrevistados, essa dimensão representa o sentido do trabalho a partir da percepção de produzir resultados e ser reconhecido socialmente pelas suas capacidades. O reconhecimento da condição de trabalhador assume sentido na medida em que gera reconhecimento social e é atrelada a gostar do que faz, sendo a identificação com o trabalho fonte de motivação para poder produzir e sentir-se útil, o que eleva a autoestima e promove um senso de valor.

c) Inclusão social e construção de relações humanas satisfatórias:

O trabalho também assume dimensão de inclusão social na perspectiva dos entrevistados, que assumem papéis que permitem interagir com diferentes grupos sociais, sendo esse um espaço de construção de vínculos e relacionamentos com outras pessoas. Essa perspectiva de inclusão social também está presente nos estudos de Morin, Tonelli e Pliopas (2007), em que o sentido do trabalho é descrito como uma maneira de pertencer ao conjunto social.

d) Sustento e autonomia financeira:

O retorno material é um dos sentidos mais presentes na fala dos entrevistados e nos estudos a respeito do sentido do trabalho para PCD (LIMA; et al., 2013; PAIVA; BENDASSOLLI; TORRES, 2015; SANTOS; CARVALHO-FREITAS, 2018). Ao garantir a sobrevivência e o provimento das necessidades básicas, o trabalho ganha o sentido de segurança, independência e autonomia, além de representar a “compra” de liberdade de ser alguém, de ter uma individualidade e de não ser dependente de outras pessoas.

e) Enobrecimento e dignidade:

O trabalho como elemento significador é representado pela visão de produtividade como símbolo de uma vida saudável, sendo central em sua trajetória, para os entrevistados. Considerações semelhantes são apresentadas no estudo realizado por Nohara, et al. (2008), que observaram que as representações sociais sobre os sentidos do trabalho estão, primeiramente, relacionadas à dignidade.

f) Manter-se ocupado/em movimento dando sentido ao seu dia a dia:

O sentido do trabalho como preenchimento da vida também é apresentado nos depoimentos dos entrevistados como um aspecto que lhes ajuda a se situar,

que ocupa o tempo, dinamiza a vida e o coloca em constante aprendizado, dando sentido à vida. Essa categoria, como afirmado por Morin (2001), considera o trabalho como uma atividade programada, com um começo e um fim, com horários e uma rotina diária que estrutura o tempo, influenciando a organização da rotina diária e, por extensão, a vida pessoal.

4. CONCLUSÃO

Em relação às percepções sobre a inclusão laboral, atinente ao seu ingresso, destacou-se a necessidade de busca por qualificação e desenvolvimento de habilidades pessoais e profissionais por parte das PCD, além de maior preparo por parte das organizações, em termos de conhecimento e estrutura para receber trabalhadores com deficiência. Os entrevistados percebem desafios, consoantes aos já destacados na literatura, mesmo após 30 anos da vigência da Lei de Cotas, e trazem como nova perspectiva a visão de crescimento das oportunidades nos últimos anos, impulsionadas pela lei e pela redução do estigma/preconceito nas organizações.

No que tange as vivências no trabalho, destacou-se a existência de dificuldades para encontrar vagas para PCD e a importância da família e amigos para a inserção no mercado de trabalho. Identificou-se a não existência de dificuldades no desempenho das atividades em virtude da deficiência. Os processos de recrutamento e seleção nas organizações se mostraram simples, sem adaptações específicas para PCD, mas considerados eficientes/inclusivos por parte dos entrevistados. Perspectivas sobre progressão de carreira se mostraram relacionadas aos níveis de escolarização de cada trabalhador com deficiência.

Sobre o sentido do trabalho, os colaboradores com deficiência destacaram um reconhecimento como sujeitos na medida em que são capazes de produzir e vincular-se ao universo real e simbólico do trabalho. Nesse sentido, entende-se que trabalhar, em suas perspectivas, transcende a capacidade de entrega e produção de uma determinada tarefa ou produto. As representações manifestadas indicam que o esforço empregado no empenho laboral possibilita uma produção dupla, sendo o produto/serviço fruto do esforço de trabalho, e a própria identidade enquanto indivíduo, incluído no meio social.

Como limitações do estudo, considera-se que os resultados representam um recorte de três organizações, cuja presença de colaboradores com deficiência ainda é reduzida. Por isso, as percepções e sentidos do trabalho associaram-se à questão norteadora, embora representem parte de uma construção muito maior de aspectos e experiências em um contexto social no qual o trabalho é um dos elementos centrais, dentre outros que os constituem. Para pesquisas futuras, sugere-se investigações sobre estratégias e programas de inclusão que atendam essas demandas visualizadas pelas PCD, além de estudos que considerem variáveis como categorias profissionais específicas, tipologias de deficiência, escolaridade, gênero e tempo de experiência laboral.

REFERÊNCIAS

- ARAÚJO, J. P.; SCHMIDT, A. A inclusão de pessoas com necessidades especiais no trabalho: a visão de empresas e de instituições educacionais especiais na cidade de Curitiba. **Revista Brasileira de Educação Especial**, v. 2, n. 2, p. 241-254, 2006.
- BARDIN, L. **Análise de conteúdo**. São Paulo: Edições 70, 2011.
- CARDOSO, L. K.; KERN, C. A. R. Capacitação da pessoa com deficiência intelectual ao mercado de trabalho numa APAE do sul de Santa Catarina. **Revista de Ciências Humanas**, v. 50, n. 2, 437-458, 2016.
- COELHO, C. M.; SAMPAIO, R. F.; MANCINI, M. C. Trabalhadores com deficiência: vivências de prazer e sofrimento. **Psicologia & Sociedade**, Belo Horizonte, v. 26, n. 1, p. 214-223, abr. 2014.
- DEJOURS, C. Addendum: da psicopatologia à psicodinâmica do trabalho. In: LANCMAN, S.; SZNELWAR, L. I. (Orgs.). Christophe Dejours: da psicopatologia à psicodinâmica do trabalho. Brasília: Paralelo 15; Rio de Janeiro: Editora Fiocruz, 2011, p. 57-123.
- FIALHO, C. B.; MELO, A. N.; GAI, M. J. P. Inclusão de Pessoas com Deficiência no Ambiente Organizacional: Responsabilidade Social ou Obrigação Legal? . **Revista de Carreiras e Pessoas**, v. 7, n. 3, p. 43-63, 2017.
- LIMA, M. P.; et al. O sentido do trabalho para pessoas com deficiência. **Revista de Administração Mackenzie**, v. 14, n. 2, p. 42-68, 2013.

LORENZO, S. M.; SILVA, N. R. Contratação de pessoas com deficiência nas empresas na perspectiva dos profissionais de recursos humanos. **Revista Brasileira de Educacao Especial**, v. 23, n. 3, p. 345-360, 2017.

MORAIS, K. H. O mercado de trabalho e a pessoa com Deficiência Intelectual: entraves e oportunidades. **Revista Espacios**, v. 38, n. 12, 1-10, 2017.

MORIN, E. M. Os sentidos do trabalho. **RAE-Revista de Administração de Empresas**, v. 41, n. 3, p. 8–19, 2001.

MORIN, E. M.; TONELLI, M. J.; PLIOPAS, A. L. V. O Trabalho e Seus Sentidos. **Psicologia & Sociedade**; 19, Edição Especial 1: 47-56, 2007.

NOHARA, J. J., et al. **A vida no trabalho: as representações sociais das pessoas com deficiências**. In CARVALHO-FREITAS, M. N.; MARQUES, A. L. (Orgs.), Trabalho e pessoas com deficiência: pesquisas, práticas e instrumentos de diagnóstico, p. 71-88. Curitiba: Juruá, 2008.

NELISSEN, P. T. J. H. et al. How and when stereotypes relate to inclusive behavior toward people with disabilities. **The International Journal of Human Resource Management**, v. 27, n. 14, p. 1610-1625, 2016.

PAIVA, J. C. M.; BENDASSOLLI, P. F.; TORRES, C. C.. Sentidos e significados do trabalho: dos impedimentos às possibilidades do trabalho de pessoas com deficiências. **Estudos e Pesquisas em Psicologia**, v. 15, n. 1, p. 218-239, 2015.

PEREIRA, A. C. C.; PASSERINO, L. Um estudo sobre o perfil dos empregados com deficiência em uma organização. **Revista Brasileira Educação Especial**, v. 18, n. 2, p. 245-264, 2012.

PEREIRA-SILVA, N. L.; FURTADO, A. V.; ANDRADE, J. F. C. M. A Inclusão no Trabalho sob a Perspectiva das Pessoas com Deficiência Intelectual. **Temas em Psicologia**, Ribeirão Preto, v. 26, n. 2, p.1003-1016, 2018.

RIAÑO GALÁN, A. R., et al. La transición a la vida activa de las personas con discapacidad: expectativas familiares y grado de ajuste al trabajo. **Revista Brasileira Educação Especial**, v. 20, n. 2, 283-302, 2014.

SANTOS, J. C.; CARVALHO-FREITAS, M, N. Sentidos do trabalho para pessoas com deficiência adquirida. **Psicologia & Sociedade**. Belo Horizonte, 30, e160054, 2018.