

PERCEPÇÕES SOBRE O DIREITO AO TRABALHO DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA | *PERCEPTIONS OF PEOPLE WITH DISABILITIES ON THE RIGHT TO WORK*

GABRIELA LUANA HENNIG BORDIGNON
LEILANE SERRATINE GRUBBA
JÚLIA GONÇALVES

RESUMO | Pessoas com deficiência (PcD) encontram dificuldades para a inclusão no trabalho, apesar das legislações existentes. O estudo compreendeu a percepção de PcDs acerca de seu direito ao trabalho. Foi realizada uma pesquisa qualitativa e exploratória, em que doze PcD, residentes no Rio Grande do Sul, responderam a um questionário socioprofissional e uma entrevista semiestruturada individual. A maioria dos participantes conhece parcialmente seus direitos e os consideram pouco divulgados, o que foi relacionado com sua pouca aplicabilidade. Uma das leis mais reconhecidas é a de cotas, avaliada pelos participantes como fundamental para gerar oportunidades de trabalho, mas com a necessidade de uma fiscalização efetiva e aprimorada. Elucida-se as percepções e vivências das PcDs, possibilitando conhecimento acerca da temática e subsidiando a construção de políticas e práticas de inclusão assertivas.

PALAVRAS-CHAVE | Pessoa com Deficiência. Direitos Humanos. Políticas de Inclusão. Direito ao Trabalho.

ABSTRACT | *People with disabilities (PwD) encounter difficulties in inclusion at work despite existing legislation. The study focused on the perception of PwDs regarding their right to work. A qualitative and exploratory research was carried out in which twelve PwD living in Rio Grande do Sul, Brazil, responded to a socio-professional questionnaire and an individual semi-structured interview. Most participants are partially aware of their rights and consider them to be poorly publicized, which is related to their limited applicability. Quotas law is one of the most recognized and assessed by participants as fundamental to generating job opportunities, but with the need for effectiveness and improved supervision. The perceptions and experiences of PcDs are elucidated, enabling knowledge about the topic and supporting the construction of assertive inclusion policies and practices.*

KEYWORDS | *Person with Disability. Human rights. Inclusion Policies. Right to Work.*

1. INTRODUÇÃO

A diversidade é, cada vez mais, discutida buscando desenvolver um melhor entendimento e convivência com as diferenças existentes entre os indivíduos, seja em meio familiares, sociais ou de trabalho (Melo; Cintra, 2022). Todavia, deve-se analisar, conceitual e politicamente, o uso do termo diversidade. Em muitos contextos, ele é utilizado de modo a incluir, de forma genérica, não apenas a necessidade de construção de políticas públicas, mas também ações para pessoas em vulnerabilidade (Mendonça; Diniz, 2021, p. 5).

No ambiente de trabalho, a diversidade mostra-se como uma temática relacionada às questões como raça, gênero, etnia, deficiência, dentre outras (Fraga *et al.*, 2022), mas também apresenta uma perspectiva mais abrangente, considerando as diferenças individuais entre os trabalhadores (Bezerra *et al.*, 2019). Compreende-se a diversidade a partir das raízes de inequidades (i.e., sociais, econômicas, políticas, atitudinais) nas democracias contemporâneas. Logo, relaciona-se às estruturas mencionadas, como gênero e raça, em virtude da perpetuação de estereótipos e vulnerabilidades às pessoas diversas. Ainda, salienta-se a existência de diversidades multidimensionais às pessoas, com o entrecruzamento de mais de uma dessas estruturas, que ocasionam maiores vulnerabilidades e eixos de subordinação.

A compreensão ampla acerca da diversidade permite uma efetiva inclusão das pessoas que possuam alguma deficiência (Melo; Cintra, 2022), para isso diversos elementos necessitam ser analisados, dentre eles o conhecimento e a percepção de aplicabilidade dos próprios direitos.

Por Pessoa com Deficiência (PcD), compreende-se aquele indivíduo que possui “impedimento de longo prazo de natureza física, mental, intelectual ou sensorial, o qual, em interação com uma ou mais barreiras, pode obstruir sua participação plena e efetiva na sociedade em igualdade de condições com as demais pessoas” (Brasil, 2015, art. 2). Essa definição segue o modelo social da deficiência, que a considera um produto social, resultante da interação entre

sujeito e ambiente (Augusto; Silva, 2020; Barboza; Almeida Junior, 2017; Organização Mundial da Saúde, 2012; 2008; Silva, 2021).

A deficiência é considerada como uma questão de direitos humanos, para além da biomedicina, impondo a adoção de um modelo interpretativo que focalize nas barreiras e na restrição de participação social das pessoas com deficiência (Porfírio; Sousa, 2020, p. 266).

As PcDs constituem 15% da população mundial, o que equivale a, aproximadamente, um bilhão de pessoas (Organização Internacional do Trabalho, 2021). No Brasil, estima-se que 6,7% dos brasileiros possuem algum tipo de deficiência, o que representa 12,7 milhões de habitantes, conforme o último censo divulgado do IBGE (Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística [IBGE], 2018).

No contexto de trabalho, a deficiência é a única dimensão da diversidade que possui a reserva de vagas por Lei (Fraga *et al.*, 2022). Nesse sentido, existem normativas jurídicas que determinam a inclusão (Aydos, 2021; Bezerra *et al.*, 2017; Fernandes, 2019; Oliveira *et al.*, 2022; Silva; Souza-Fukui, 2022; Vilela; Leite, 2017), destacando-se a Lei nº 8.213, de 1991, denominada Lei de Cotas, que estabelece, em seu artigo 93, a obrigatoriedade de empresas com 100 ou mais funcionários de preencher de 2% a 5% dos seus cargos com beneficiários reabilitados ou PcD (Brasil, 1991). Somado a isso, a Convenção sobre os direitos da PcD (Brasil, 2008) e o Estatuto da Pessoa com Deficiência (Lei nº 13.146/2015) estabelecem instrumentos para implementação do processo de inclusão constitucionalmente determinado (Barboza; Almeida Junior, 2017; Lino *et al.*, 2021).

A Convenção de Direitos da Pessoa com Deficiência, supramencionada, foi recepcionada no Brasil pelo Decreto Legislativo n. 186, de julho de 2008, com força de Emenda Constitucional. Sancionada pelo Decreto n. 6.949, de agosto de 2009, ela foi insculpida na Constituição Federal de 1988 (Brasil, 2009). Portanto, é instrumento autônomo com status constitucional, estando localizada no bloco de constitucionalidade (Triguero, 2017).

Menciona-se, ainda, a Convenção Interamericana para Eliminação de todas as formas de Discriminação contra as Pessoas Portadoras de Deficiências, da Organização dos Estados Americanos, de 2001, que reforçou a importância de políticas públicas para pessoas com necessidades diversas (Organização dos Estados Americanos, 2001).

O direito ao trabalho é reforçado por Convenções da Organização Internacional do Trabalho (Convenção nº 111/58 e nº 159/83) e ratificado no Brasil. Dentre as diretrizes desses documentos, há alguns princípios básicos, como a não discriminação, a igualdade de oportunidades e de tratamento e o acesso a oportunidades de treinamento e de emprego, descritos com o intuito de garantir a oportunidade das PcD (Bezerra *et al.*, 2017). As determinações constitucionais e a regulamentação legal, sem o reconhecimento social, tornam-se sem aplicabilidade, o que contraria o objetivo central do modelo social (Barboza; Almeida Junior, 2017).

Apesar do avanço das legislações que garantem esse direito, a inclusão ainda encontra um cenário de desafios e incertezas (Amâncio; Mendes, 2023; Augusto; Silva, 2020; Chura; Gonçalves, 2023; Lino *et al.*, 2021; Rueda; Barros, 2018), fazendo com que as PcD sejam, comumente, privadas do acesso a esse direito (OIT, 2021).

Teoricamente, os direitos deveriam incentivar a contratação de pessoas com deficiência (Bezerra *et al.*, 2017). Na prática, percebe-se que, mesmo após mais de 30 anos da promulgação da Lei de Cotas, muitas empresas a cumprem apenas em função das ações de fiscalização, isso é feito para evitar punições, sem reais investimentos para adaptação e adequação do ambiente de trabalho às necessidades da PcD, ou seja, as empresas não estão efetivamente comprometidas com a inclusão (Amâncio; Mendes, 2023; Carvalho-Freitas *et al.*, 2019). Somado a isso, o cumprimento da referida Lei considera apenas o preenchimento da cota (o número de PcD contratadas), o que faz com que algumas empresas possuam critérios de seleção voltados às deficiências leves (Bezerra *et al.*, 2017; Lino *et al.*, 2021).

Frente a esses apontamentos, o objetivo da pesquisa é compreender a percepção de pessoas com deficiência acerca de seus direitos ao trabalho. Realiza-se uma pesquisa qualitativa, exploratória e transversal, com doze participantes residentes do estado do Rio Grande do Sul, no Brasil.

2. MÉTODO

Trata-se de uma pesquisa qualitativa, descritiva e transversal. Participaram doze PcDs, residentes no estado do Rio Grande do Sul, atendendo ao pressuposto de saturação dos dados estabelecido pela literatura. Foram convidados participantes que se reconheciam enquanto PcD; incluídos no trabalho no momento da entrevista e que demonstraram desejo de participar da pesquisa. A Tabela 1 apresenta a caracterização dos participantes da pesquisa.

Tabela 1 - Caracterização dos Participantes da Pesquisa

Pcd	Deficiência	Sexo	Idade	Escolaridade	Tempo Trabalho
1	Intelectual	Feminino	41 anos	Ensino Fundamental Incompleto	15 anos
2	Intelectual	Masculino	30 anos	Ensino Médio Completo	1 ano
3	Visual (Baixa visão)	Masculino	36 anos	Doutorado Incompleto	3,5 anos
4	Física	Masculino	38 anos	Ensino Superior Completo	10 meses
5	Física	Masculino	37 anos	Ensino Superior Completo	1,5 ano
6	Física	Feminino	40 anos	Ensino Superior Completo	1,5 ano
7	Física	Masculino	30 anos	Ensino Médio Incompleto	1 ano
8	Física	Masculino	30 anos	Doutorado Incompleto	5 anos
9	Física	Feminino	42 anos	Ensino Superior Completo	7 anos
10	Intelectual	Feminino	25 anos	Ensino Médio Completo	1 ano
11	Intelectual	Masculino	21 anos	Ensino Médio incompleto	1 ano
12	Física	Feminino	34 anos	Ensino Superior Completo	4 meses

Fonte: Elaboração dos autores com dados da pesquisa.

Foi aplicado um questionário de dados sociodemográficos, contendo questões relacionadas aos dados pessoais (nome, idade, estado civil, escolaridade, local de residência, renda, se é PcD) e profissionais (cargo, tempo de atuação na empresa/organização de trabalho, área de formação). Após, foi aplicada a entrevista com roteiro semiestruturado, contendo as questões relacionadas ao conhecimento da PcD sobre direitos e aspectos relacionados a seu próprio processo de inclusão no trabalho. As entrevistas tiveram duração média de 40 minutos, foram gravadas em áudio e, após, transcritas integralmente para a análise de dados.

A coleta dos dados foi iniciada após aprovação do projeto pelo Comitê de Ética e Pesquisa com Seres Humanos da Atitus Educação sob o parecer número 5.646.379 (CAEE 62285922.2.0000.5319). No dia das entrevistas, conduzidas pela primeira autora do estudo, os participantes assinaram o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido, oferecido em duas vias, uma para a pesquisadora e outra entregue ao participante. Como forma de sigilo, os participantes foram identificados apenas com o público, numeral em sequência, sexo, idade e a categoria da deficiência (exemplo: PcD_01_F_41_DI), conforme a ordem das entrevistas. O respeito às normativas sobre o manejo correto dos conteúdos de dimensões da vida humana foi mantido em todas as etapas, a partir do cumprimento das Resolução nº 466, de 12 de dezembro de 2012 e nº 510, de 7 de abril de 2016, ambas do Conselho Nacional de Saúde.

A análise dos dados foi realizada utilizando-se da análise de conteúdo, respeitando as três etapas: a pré-análise - que consiste na exploração do material, no tratamento dos resultados obtidos e na interpretação; a exploração do material - na qual aplicam-se as decisões tomadas na fase anterior e é realizada a decodificação, decomposição ou enumeração do material de acordo com os preceitos estabelecidos -, e o tratamento dos resultados obtidos e a interpretação, nessa fase, os dados ganham significado e validade, para então serem interpretados (Bardin, 2016). O software ATLAS.ti foi utilizado para a organização e categorização dos dados obtidos nas entrevistas.

3. RESULTADOS E DISCUSSÕES

Os avanços nos direitos das PcD não são suficientes para que elas sejam colocadas em situação de igualdade, pois têm sua existência, muitas vezes, ignorada (Cunha, 2021; Fernandes, 2019). O conhecimento dessa situação é fundamental para o reconhecimento e a reivindicação por mudanças, ou seja, a compreensão da PcD sobre sua própria condição, seus direitos e o contexto social em que está inserida é necessária para a busca da inclusão efetiva e influencia nas oportunidades que encontrará ao longo de sua vida (Cunha, 2021).

Um participante afirma: *“Sim, conheço [meus direitos]. Inclusive sou eleitor do XXX, que é o senador que encabeçou o estatuto da PcD [...], estou sempre atento aos direitos, estudo e sou politicamente ativo”* (PcD_08_M_30_DF). Apesar dessa afirmação, sete participantes referem conhecer parcialmente seus direitos: *“Mesmo estudando, eu não tenho a real dimensão dos direitos da PcD, eu sei o básico”* (PcD_03_M_36_DV); *“Conheço alguma coisa sim, não muito a fundo”* (PcD_05_M_37_DF); e *“Conheço bem pouco sobre os direitos”* (PcD_07_M_30_DF). Enquanto os outros participantes afirmaram desconhecer, como exemplo: *“Eu ouvi falar, mas eu não me lembro, eu não sei quais são os direitos”* (PcD_01_F_41_DI).

Os avanços alcançados referentes aos direitos da PcD justificam-se, em parte, pela compreensão de quem é a PcD. Para Barboza e Almeida Junior (2017), tanto a interpretação do Estatuto da Pessoa com Deficiência como sua aplicação devem objetivar também uma função de reconhecimento social. Porém, é necessário refletir que muitas dessas pessoas acessam apenas direitos históricos. Nesse contexto, o reconhecimento da cidadania de indivíduos que não se encaixam nos padrões estabelecidos pela sociedade pode ocorrer tardiamente (Cunha, 2021; Gomes Júnior; Oliveira, 2023). Para que as PcDs busquem a efetivação de seus direitos, devem conhecê-los, bem como a forma e o caminho para acessá-los (Gomes Júnior; Oliveira, 2023), ou seja, o conhecimento é o respaldo (Mendonça *et al.*, 2020).

Apesar dessa necessidade, os participantes acreditam que os direitos não são divulgados: *“Tem direitos que deveriam ser mais divulgados, porque tem muitos que nem sabem que tem”* (PcD_06_F_40_DF); e *“Eu sinto falta de informações sobre o que eu tenho direito [...]tem muitas informações espalhadas e fica difícil de achar o que é verdade”* (PcD_12_F_34_DF). Essas falas corroboram a literatura, que evidencia o baixo número de reflexão e debates públicos sobre o tema da inclusão, a busca das instituições por cumprir apenas minimamente a legislação e, até mesmo, as poucas reportagens na mídia, que indicam haver muitas barreiras a superar (Bezerra *et al.*, 2017)

A percepção da PcD sobre a aplicabilidade dos direitos mostrou-se associada ao seu próprio conhecimento: se sabem da existência e conhecem os direitos, consequentemente, irão buscá-los e terão mais chances de conseguir que sejam aplicados: *“Se eu não souber quais são os meus direitos, talvez eu não consiga ir atrás e conseguir que sejam aplicados”* (PcD_12_F_34_DF) e *“As pessoas não conseguem ter acesso a esses direitos, não são ensinadas, só são apresentadas a eles quando estão em uma situação de muita dificuldade”* (PcD_08_M_30_DF). O acesso às informações sobre os direitos que possuem é importante e pode ocorrer por meio de materiais informativos, em formato e linguagem acessíveis (Silva; Oliver, 2019).

O direito ao trabalho foi um dos mais citados pelos participantes, em especial a Lei de Cotas (Brasil, 1991): *“Tem a questão de cotas, que meio que obriga as empresas a ter um número x de funcionários com deficiência”* (PcD_05_M_37_DF); *“Se não tivesse a lei de cotas, provavelmente eu não estaria no mercado de trabalho”* (PcD_06_F_40_DF) e *“Eu sabia que eu tinha o direito de trabalhar”* (PcD_10_F_25_DI). A Lei nº 8.213 refere que empresas com cem ou mais funcionários ficam obrigadas a preencher uma porcentagem dos seus cargos com beneficiários reabilitados ou PcD (Brasil, 1991).

Em estudo com psicólogos organizacionais, responsáveis pela contratação de PcD em diferentes organizações, foi constatado que a existência de programas e práticas de inclusão deve-se, em especial, pela cobrança do cumprimento das cotas, o que reforça a perspectiva da

importância e efetividade da Lei (Chura; Gonçalves, 2023). Apesar disso, a literatura aponta que, embora a Lei de Cotas represente um avanço para a inclusão no trabalho, pois torna obrigatória a oferta de vagas, tal ação, de forma isolada, não será capaz de produzir os resultados desejados (Lino *et al.*, 2021).

Há evidências de sub-representação do universo das pessoas com deficiência no mercado de trabalho (Amâncio; Mendes, 2023; Bezerra *et al.*, 2017; Lino *et al.*, 2021; Melo; Cintra, 2022). Os dados da Relação Anual de Informações Sociais (RAIS), do Ministério do Trabalho e Emprego, informam que, em 2021, somados os números da administração pública, empresas públicas e sociedades de economia mista e empresas privadas do Brasil, menos da metade da cota está sendo cumprida (49,81%). O relatório aponta que os dados coletados no período de 2010 a 2021, sobre a proporção de PcD nos empregos formais, passaram de 0,69%, em 2010, para 1,07%, em 2021. A evolução é inferior à necessidade, em especial, ao considerarmos a proporção da população com alguma deficiência (Amâncio; Mendes, 2023; IBGE, 2018). Esses dados reforçam o quanto há de fatores atitudinais, sociais e ambientais que afetam o acesso da PcD ao trabalho e que devem ser considerados pelo ordenamento jurídico brasileiro (Amâncio; Mendes, 2023).

Os participantes avaliaram o direito ao trabalho e, mais especificamente, a Lei de Cotas, como importante, mas apontaram melhorias necessárias: *“A cota ajuda para ter uma oportunidade, se não tivesse, um grande número de PcD, não estariam no trabalho”* (PcD_04_M_38_DF) e *“O ministério do trabalho não vê o tipo de deficiência que aquela empresa está contratando e, muitas vezes, elas contratam deficiências que não requerem adaptação [...] não só fiscalizar o número, mas ver que número é esse”* (PcD_06_F_40_DF).

Questões corroboradas por Bezerra *et al.*, (2017) apontam que o cumprimento da referida Lei tem muito a melhorar, mas que ela desempenhou um papel importante na inclusão no trabalho. Por outro lado, a necessidade da existência de uma Lei que obriga a contratação de PcD explicita a resistência das organizações na contratação desse público (Soares, 2019).

A posição de Amâncio e Mendes (2023) mostra-se mais incisiva ao afirmar que o atual ordenamento jurídico se mostra insuficiente para assegurar a inclusão da PcD no mercado de trabalho, as ações intersetoriais que levem em conta a realidade da PcD e considerar as atuações singulares - embora complementares - de suas famílias, do Estado e das organizações.

É comum relatos de processo de inserção de PcD em funções que não ofereciam as condições adequadas e que resultaram em processos de demissão justificado por baixo desempenho, reforçando estigmas já existentes (Carvalho-Freitas *et al.*, 2019; Lino *et al.*, 2021).

O direito à acessibilidade relaciona-se diretamente ao processo de inclusão social da PcD (Rueda; Barros, 2018), que só é possível com a acessibilidade nos mais diversos espaços sociais, por meio da diminuição das barreiras existentes (Aydos, 2021; Burnett; Mota; Silva, 2021; Rueda; Barros, 2018; Chura; Gonçalves, 2023; Machado Neto; Araújo, 2020).

É necessário questionar e analisar, de forma crítica, a norma estabelecida pela sociedade, que exclui aqueles que não se encaixam no padrão (Bezerra *et al.*, 2017; Silva, 2022), seguindo a Lei Brasileira de Inclusão sobre a participação social da PcD, em igualdade de condições e oportunidades com as demais pessoas (Brasil, 2015).

Ações e estratégias efetivas e capazes de modificar práticas sociais, em uma conjuntura atravessada pelo capacitismo – atitudes preconceituosas que classificam os sujeitos em função da adequação do corpo às normas ditas funcionais - (Amâncio; Mendes, 2023; Gesser *et al.*, 2020) são essenciais para que ocorra a inclusão.

Para além de todas as legislações e normativas jurídicas existentes (Aydos, 2021; Fernandes, 2019; Oliveira *et al.*, 2022; Silva; Souza-Fukui, 2022; Vilela; Leite, 2017), torna-se necessária uma reestruturação social para que a sociedade se adeque, visando a promoção, a proteção e a garantia dos direitos da PcD (Menezes *et al.*, 2021).

Somado a isso, a criação de políticas públicas que compreendam o impacto social que a diversidade humana possui em nossa realidade (Burnett;

Mota; Silva, 2021; Machado Neto; Araújo, 2020) e considerem a perspectiva interseccional, ou seja, a interação da deficiência com questões de gênero, sexualidade, raça, idade, classe social, entre outras, como um fator capaz de intensificar a vulnerabilidade dessas pessoas (Fraga *et al.*, 2022; Gesser *et al.*, 2020).

4. CONCLUSÃO

O objetivo deste estudo foi compreender a percepção da PcD acerca de seus direitos ao trabalho. A maioria dos participantes conhece parcialmente os seus direitos como PcD e os consideram pouco divulgados, o que se relaciona com a aplicabilidade e a luta, das próprias PcD, pela garantia de implementação. Assim, é importante que, por meio de ações de educação e informação, as PcD possam conhecer seus direitos, bem como os meios para buscá-los, garantindo igualdade de oportunidades, acessibilidade e a construção de um ambiente de trabalho mais justo e inclusivo.

Um dos direitos mais conhecidos e citados é ao trabalho, o qual possui um amparo legal, porém, mesmo passados mais de 30 anos da promulgação da reconhecida Lei de Cotas no Brasil, menos da metade da meta estipulada é cumprida pelas organizações. Apesar disso, os participantes avaliam esse direito como importante, mas a fiscalização do efetivo cumprimento deve ser aprimorada. A Lei de Cotas desempenha um papel fundamental na promoção da inclusão, garantindo às PcD oportunidades profissionais e a construção de uma sociedade equitativa, em consonância com os princípios da dignidade humana e da igualdade de direitos previstos na Constituição Federal.

Esse estudo se propôs a aliar o conhecimento de duas áreas do conhecimento diferentes, Psicologia e Direito, para compreensão da temática da inclusão. O conhecimento gerado com a pesquisa contribui para maior visibilidade, principalmente, de suas demandas e necessidades no que tange às possibilidades de inclusão no mercado de trabalho. Por meio da pesquisa, é proporcionado maior conhecimento e entendimento a respeito do tema para a

população em geral, visando o aprimoramento de práticas e ações que propiciem processos de inclusão mais efetivos e assertivos.

Uma das principais limitações deste estudo refere-se ao fato de as pesquisadoras não serem fluentes em libras, fator que limitou a escolha dos participantes. Importante frisar que foi necessária uma adaptação do método à realidade, culminando na realização das entrevistas em dois formatos: presencial e online, porém, percebeu-se que esse fator não interferiu qualidade do material coletado.

Sugere-se a realização de pesquisas futuras acerca da inclusão da PcD no trabalho, incluindo-as no processo de investigação e explorando suas percepções com relação a barreiras e facilitadores, e as estratégias de formação profissional e pessoal adotadas para tornarem a inclusão assertiva. Além disso, pesquisas podem aprofundar a análise dos impactos da Lei de Cotas na efetiva inclusão das PcD, não apenas a sua aplicação prática, mas também os desafios psicossociais enfrentados por esses trabalhadores e as estratégias para a promoção de um ambiente de trabalho adequado.

REFERÊNCIAS

AMÂNCIO, D. L. P.; MENDES, D. C. Pessoas com deficiência e ambiente de trabalho: uma revisão sistemática. **Revista Brasileira de Educação Especial**, Corumbá, v. 29, p.161-180, 2023.

AUGUSTO, M. A. M. **Experiências de pessoas com deficiência no trabalho: o papel e a importância da família**. Dissertação (Mestrado em Educação). Marília: UNESP, 2020. 77p. Disponível em: https://www.marilia.unesp.br/Home/Pos-Graduacao/Educacao/Dissertacoes/augusto_mam_me_mar.pdf. Acesso em: 15 abr. 2023.

AYDOS, V. Construindo o “bom trabalhador”: inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho. **Etnográfica**, v. 25, n. 2, p. 289-314, 2021.

BARBOZA, H. H.; ALMEIDA JUNIOR, V. A. Reconhecimento e inclusão das pessoas com deficiência. **Instituto Brasileiro de Direito Civil**, v. 13, n. 03, p. 17-38, 2017.

BARDIN, L. **Análise de Conteúdo**. São Paulo: Edições 70, 2016.

BEZERRA, S. S.; CUNHA, M. T. F. B.; MENDONÇA, A. P. C. K. A Lei de Cotas e a inclusão da pessoa com deficiência intelectual no mercado formal de trabalho brasileiro. **Cadernos da Escola do Legislativo**, v. 19, n. 32, p. 39-66, 2017.

BRASIL. **Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência - Protocolo Facultativo à Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência**, de 2007. 2009. Disponível em: http://portal.mec.gov.br/index.php?option=com_docman&view=download&alias=424-cartilha-c&category_slug=documentos-pdf&Itemid=30192. Acesso em: 13 mai. 2023.

BRASIL. Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991. **Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8213cons.htm. Acesso em: 1 mai. 2023.

BRASIL. Lei nº. 13.146, de 6 de jul. 2015. **Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/l13146.htm. Acesso em: 13 mai. 2023.

BURNETT, A.; MOTA, L. A.; SILVA, E. F. A. O Direito dos surdos: vozes da comunidade surda do Município de Campina Grande na Paraíba. **Revista Direitos, trabalho e política social**, Cuiabá, v. 7, n. 13, p. 120-149, 2021.

CARVALHO-FREITAS, M. N.; TETTE, R. P. G.; SOUZA, G. C.; BENTIVI, D. R. C.; OLIVEIRA, M. S. (2019). Percepção de desempenho de pessoas com deficiência e desenho do trabalho. **Revista Psicologia Organizações e Trabalho**, v. 19, n. 4, p. 781-790, 2019.

CHURA, A. E. P.; GONÇALVES, J. Percepções de Psicólogos Organizacionais Sobre Inclusão de Pessoas com Deficiência em Empresas. **Psicologia: Ciência e Profissão**, v. 43, p. 1-13, 2023.

CUNHA, A. C. C. P. Deficiência como expressão da questão social. **Serviço Social & Sociedade**, v. 141, p. 303–321, 2021.

FERNANDES, D. A. Direitos fundamentais: a lei de inclusão das pessoas com deficiência e o direito à igualdade. **Revista De Direito**, v. 10, n. 02, p. 159–194, 2019.

FRAGA, A. M.; COLOMBY, R. K.; GEMELLI, C. E.; PRESTES, V. A. As diversidades da diversidade: revisão sistemática da produção científica brasileira sobre diversidade na administração (2001-2019). **Cadernos EBAPE.BR**, v. 20, n. 1, p. 1–19, 2022.

GESSER, M.; BLOCK, P; MELLO, A. Estudos de deficiência:

interseccionalidade, anti-habilidade e emancipação social. *In*: GESSER, M.; BOCK, G.; LOPES, P. **Estudos da deficiência: interseccionalidade, anti-habilidade e emancipação social**. Editora CRV, 2020, p. 17-36.

GOMES JÚNIOR, S. A.; OLIVEIRA, F. P. M. A repercussão da educação no acesso à justiça pelas Pessoas com Deficiência. **Revista Da Faculdade De Direito Do Sul De Minas**, v. 39, n. 1, p. 36-52, 2023.

IBGE. **Releitura dos dados de Pessoas com Deficiência no Censo Demográfico 2010 à luz das recomendações do Grupo de Washington**. Nota Técnica 01/2018. p. 1–8.

LINO, C. C. T. S.; STEVANATO, D.; SILVA, N. R. Percepção de pessoas com deficiência visual e deficiência auditiva inseridas no mercado de trabalho. **Revista Laborativa**. v. 10, n. 1, p. 92-117, 2021.

MACHADO NETO, J. B.; ARAÚJO, J. B. (2020). Por uma psicologia anticapacitista: perspectivas da psicologia direcionadas a Pessoas com Deficiência. **Científic@ Multidisciplinary Journal**, v.7, n.1, p. 1–18, 2020.

MELO, L. N.; CINTRA, C. L. D. Avaliação da presença de pessoas com deficiência no cenário construtor Ludovicense. **Revista Direitos, trabalho e política social**, Cuiabá, v. 8, n. 15, p. 124-148, jul./dez., 2022.

MENDONÇA, F. V. K. M.; DINIZ, M.; MAIA, M. R. Gênero e sexualidades no contexto da Universidade Pública: estudo de caso do projeto vidas – UFOP. **Rev. Inter. Educ. Sup.**, Campinas, v. 7, p. 1-17, 2021.

MENDONÇA, T. A.; FERNANDES, E. M.; ORRICO, H. F.; QUEIROZ, P. R. Consciência do direito: via de acesso à cidadania da pessoa com deficiência. **Educação**, v. 45, p. 1-25, 2020.

MENEZES, J. B.; PIMENTEL, A. B. L.; LINS, A. P. C. A capacidade jurídica da pessoa com deficiência após a Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência: análise das soluções propostas no Brasil, em Portugal e no Peru. **Revista Direito e Práxis**, v. 12, n. 1, p. 296–322, 2021.

MINISTÉRIO DO TRABALHO E PREVIDÊNCIA. **Relação Anual De Informações Sociais – RAIS** Ano-base 2021. Disponível em: <http://pdet.mte.gov.br/rais>. Acesso em: 12 mai. 2023.

OLIVEIRA, B. C. N.; SILVA, M. L.; SILVA, N. R. Processo seletivo e contratação de pessoa com deficiência auditiva na percepção de profissionais de recursos humanos. **Revista Laborativa**, v. 11, n. 1, p. 103-128, 2022.

ORGANIZAÇÃO DOS ESTADOS AMERICANOS (OEA). **Convenção interamericana para a eliminação de todas as formas de discriminação contra as pessoas portadoras de deficiência**. Guatemala, 2001.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). **Disability and work**. 2021. Disponível em: https://www.ilo.org/global/topics/disability-and-work/WCMS_475650/langen/index.htm. Acesso em: 12 mai. 2023.

ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DA SAÚDE (OMS). **Classificação Internacional de Funcionalidade, Incapacidade e Saúde**. São Paulo, Edusp., 2008.

ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DA SAÚDE (OMS). **Relatório mundial sobre a deficiência**. São Paulo: Secretaria dos Direitos da Pessoa com Deficiência, 2012.

PORFÍRIO, M. S.; SOUSA, A. M. V. Mobilidade urbana como direito de inclusão das pessoas com deficiência. **Revista Jurídica Cesumar**, v. 20, n. 2, maio/agosto, p. 263-279, 2020.

RUEDA, M. F.; BARROS, M. V. Acessibilidade de pessoas com deficiência física: inclusão social e desafios atuais. **Revista Espaço Acadêmico**, v. 18, n. 208, p. 75-82, 2018.

SILVA, A. C. C.; OLIVER, F. C. Pessoas com deficiência no caminho da democracia participativa. **Cadernos Brasileiros de Terapia Ocupacional**, v. 27, n. 2, p. 279–292, 2019.

SILVA, G. E.; SOUZA-FUKUI, R. C. O teletrabalho como mecanismo de inclusão social da pessoa com deficiência: **Revista Espaço Acadêmico**, p. 81-96, 2022.

SILVA, J. S. S. D. Deficiência, diversidade e diferença: Idiossincrasias e divergências conceituais. **Educação em Revista**, v. 38, p. 1-20, 2022.

SOARES, E. B. Inclusion of professionals with disabilities in the workplace: challenges for the Human Resources Management. **Gestão & Produção**, v. 26, n. 3, p. 1-11, 2019.

TRIGUEIRO, C. S. **Discriminação por graus de deficiência**: as súmulas do STJ para visão monocular e surdez unilateral. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2017.

VILELA, L. O.; LEITE, L. P. Effects of an intervention on the participation of people with disability in the workplace. **Estudos de Psicologia**, Campinas, v. 34, n. 1, 185–195, 2017.

SUBMETIDO | *SUBMITTED* | *SOMETIDO* | 13/01/2025
APROVADO | *APPROVED* | *APROBADO* | 24/04/2025

REVISÃO DE LÍNGUA | *LANGUAGE REVIEW* | *REVISIÓN DE LENGUAJE*

Luana Santana Leite

| SOBRE AS AUTORAS | *ABOUT THE AUTHORS* | *SOBRE LOS AUTORES*

GABRIELA LUANA HENNIG BORDIGNON

Atitus Educação, Passo Fundo, Rio Grande do Sul, Brasil.

Mestra em Psicologia pela Atitus Educação. Pós-Graduada em Psicologia Social pela Universidade Santo Amaro. Psicóloga pela Universidade de Passo Fundo. Psicóloga. E-mail: gabriela.hennig@hotmail.com. ORCID: <http://orcid.org/0009-0008-1058-6865>.

LEILANE SERRATINE GRUBBA

Atitus Educação, Passo Fundo, Rio Grande do Sul, Brasil.

Doutora e Mestra em Direito pela Universidade Federal de Santa Catarina. Mestra em Ciências Humanas pela Universidade Federal da Fronteira Sul. Professora. Pesquisadora. E-mail: leilane.grubba@atitus.edu.br. ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-0303-599X>.

JÚLIA GONÇALVES

Atitus Educação, Passo Fundo, Rio Grande do Sul, Brasil.

Doutora em Psicologia das Organizações e do Trabalho pela Universidade Federal de Santa Catarina. Mestra em Psicologia pela Universidade Federal de Santa Maria. Professora. Pesquisadora. E-mail: julia_psi_@hotmail.com. ORCID: <http://orcid.org/0000-0002-2804-1045>.