

# O PAPEL DA PSICOLOGIA ORGANIZACIONAL E DO TRABALHO NO ENFRENTAMENTO DOS DESAFIOS À INCLUSÃO DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA NO MERCADO DE TRABALHO

## THE ROLE OF WORK AND ORGANIZATIONAL PSYCHOLOGY IN FACING THE CHALLENGES TO THE INCLUSION OF DISABLED PERSONS IN THE LABOR MARKET

Mário Lázaro Camargo<sup>1</sup>

1. Doutor em Psicologia pela USP, Mestre em Psicologia e Sociedade pela Unesp, Graduado e Licenciado em Psicologia pela USC. Professor Assistente Doutor no Departamento de Psicologia da Faculdade de Ciências da Universidade Estadual Paulista “Júlio de Mesquita Filho” (Unesp), Bauru. Líder e membro-pesquisador do Grupo de Pesquisa CNPq/Unesp “Psicologia Organizacional e do Trabalho”, Linha de Pesquisa “Indivíduo, contextos, processos e intervenções organizacionais”. E-mail: mario.camargo@fc.unesp.br.  
Contato  
Universidade Estadual Paulista “Júlio de Mesquita Filho” (Unesp), Faculdade de Ciências, Departamento de Psicologia  
Av. Eng. Luiz Edmundo Carrijo Coube, 14-01, Bairro: Vargem Limpa  
C.E.P. 17033-360  
Bauru, SP  
Telefone: (14) 3103-6000 – Ramal 7759

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*. Mimesis, Bauru, v. 35, n. 2, p. 201-222, 2014.

### RESUMO

Muito se tem falado sobre a importância do trabalho na vida da pessoa e da sociedade como um todo. Ele foi se tornando central e delineador de condições de qualidade para o existir e o conviver individual e coletivo na história da humanidade e, principalmente, na pós-modernidade. Mas se o trabalho tem essa centralidade e essa importância na e para a vida das pessoas e para a sociedade, podemos nos perguntar então sobre como isso se dá em relação às pessoas com deficiência (PcD), normalmente vitimadas por processos de discriminação que culminam com situações de exclusão ou de marginalização social. Os resultados do Censo 2010 apontaram para a existência de 45.606.048 milhões de pessoas que declararam ter pelo menos uma das deficiências investigadas, correspondendo a 23,9% da população brasileira. Isso significa que vem se ampliando

Recebido em: 13/10/2014

Aceito em: 23/01/2015

quantitativa e qualitativamente o desafio de incluir as pessoas com deficiência no mercado de trabalho brasileiro. Este trabalho tem por objetivo tomar a relação “deficiência *versus* trabalho” como objeto de atenção e reflexão, sobretudo enfocando os desafios e possibilidades que tal temática faz chegar até a Psicologia Organizacional e do Trabalho (POT), área de atuação do Psicólogo que entendemos como especialmente “vocacionada” ao enfrentamento de tal contexto. Portanto, para responder à pergunta “que contribuições a Psicologia Organizacional e do Trabalho pode dar a este contexto?” é que este trabalho teórico-reflexivo ora se apresenta.

**Palavras-chave:** Pessoa com deficiência. Mercado de trabalho. Inclusão. Psicologia Organizacional e do Trabalho.

## ABSTRACT

Much has been said about the importance of work in the life of the person and of society as a whole. It has been becoming central and has delineated the quality conditions to the individual and collective existing and living in human history, and especially in the post-modernity. But, as the work has this centrality and its importance in and to the lives of people and society, we can then ask ourselves about how this occurs in relation to disabled people, usually victimized by discrimination processes that culminate in situations of exclusion and social marginalization. The results of the Brazilian Census 2010 showed the existence of 45,606,048 million people who reported having at least one of the deficiencies investigated, corresponding to 23.9 % of the population. That means the challenge of including people with disabilities in the Brazilian labor market has been expanding quantitatively and qualitatively. This work aims to take the relationship “disability versus work” as an object of attention and reflection, especially focusing on the challenges and possibilities that such a theme brings to the Work and Organizational Psychology (WOP), a working area of the Psychologists that we understand how especially “dedicated” to facing such a context. Thus, for answering the question “what contributions can the Work and Organizational Psychology give in this context?” It is what this theoretical and reflective work presents here.

**Keywords:** Person with disabilities. Labor market. Inclusion. Work and Organizational Psychology.

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*. Mimesis, Bauru, v. 35, n. 2, p. 201-222, 2014.

CAMARGO, Mário Lázaro.  
*O papel da psicologia orga-  
nizacional e do trabalho no  
enfrentamento dos desafios  
à inclusão de pessoas com  
deficiência no mercado de  
trabalho*. Mimesis, Bau-  
ru, v. 35, n. 2, p. 201-222,  
2014.

## INTRODUÇÃO

Muito se tem falado sobre a importância do trabalho na vida da pessoa e da sociedade como um todo. Ele foi se tornando central e delineador de condições de qualidade para o existir e o conviver individual e coletivo na história da humanidade e, principalmente, na pós-modernidade. Estar trabalhando ou não – ou noutras palavras: estar “empregado” ou não – pode implicar, para o indivíduo, numa paralela experiência de inclusão ou de exclusão social. Considerando o modo capitalista de organização de nossa sociedade e as consequências produzidas por esse modelo (político, social e econômico) na dinâmica de vida das pessoas, uma vez que regula identidades e define *status* para indivíduos, grupos familiares, comunidades e Estados, sabemos que a condição de partícipe nos modos de produção e de consumo implicam na construção de variáveis diretamente ligadas ao nível de inclusão, qualidade de vida e senso de realização pessoal e profissional. Mas se o trabalho tem essa centralidade e essa importância na e para a vida das pessoas e sociedade, podemos nos perguntar então sobre como isso se dá em relação às pessoas com deficiência (PcD), normalmente vitimadas por processos de discriminação que culminam com situações de exclusão ou de marginalização social.

Este artigo tem por objetivo tomar a relação “deficiência *versus* trabalho” como objeto de atenção e reflexão, sobretudo enfocando os desafios e possibilidades que tal temática faz chegar até a Psicologia Organizacional e do Trabalho (POT), área de atuação do Psicólogo que entendemos como especialmente vocacionada ao enfrentamento de tal contexto. Queremos, portanto, trazer para essa discussão mais do que questões relacionadas ao significado do trabalho na dinâmica social e mais do que a questão da deficiência e sobre como ela atinge a constituição humana em se tratando de padrões de normalidade ou anormalidade cultural e historicamente definidos. Queremos contrapor estes temas e encontrar, via processo teórico-reflexivo, o delineamento de justificativas que colocam em destaque o papel da Psicologia Organizacional e do Trabalho neste cenário, aqui intitulado metaforicamente como: desafios e possibilidades à atuação.

Para tanto, falaremos sobre o mundo do trabalho e sobre como ele hoje está constituído, sobre a pessoa com deficiência e o que se entende por isso do ponto de vista das limitações que se interpõem a pessoa e sua busca por acesso ao mercado de trabalho e outras formas de inclusão e participação social, bem como sobre a Psicologia

Organizacional e do Trabalho como área da Psicologia chamada ao enfrentamento dessa questão, dado seu objetivo e escopo. Esperamos que ao fim da leitura, o leitor se sinta, pelo provável interesse que tem pela Psicologia Organizacional e do Trabalho, convidado a pensar sobre suas, presente ou futuras, práticas profissionais, engajando-se no compromisso de atuar em prol de uma verdadeira inclusão de pessoas com deficiência no mundo do trabalho.

## O MUNDO DO TRABALHO

A expressão “mundo do trabalho” reflete uma amplitude de temas, contextos, aspectos, teorias, conceitos, práticas, políticas, normas, legislações, etc. que dão contorno à complexidade e à diversidade dos sentidos e significados relacionados ao trabalho. Isso significa que quando empregamos a palavra “trabalho”, podemos estar vinculados a objetos que não necessariamente coincidem em termos de forma e conteúdo e, portanto, não esgotam a possibilidade de, sequer, definir o que o trabalho é, pois, conforme nos lembra Borges e Yamamoto (2004), ao trabalho se vinculam fatos e fenômenos como: **relações de poder**, que propõe uma diferenciação entre o trabalho subordinado e o trabalho de liderança; **contrato de trabalho**, que define papéis e identidades do tipo empregado, patrão ou trabalhador autônomo; **formalidade de trabalho**, categorizando o trabalho por sua obediência ou não às normas e constituindo um campo de atuação no mercado, a saber, trabalho formal e informal; **complexidade de tarefas**, que atribui ao trabalho o *status* de simples, repetitivo, abstrato e complexo; **modalidade de esforço**, que caracteriza a existência de um trabalho braçal e/ou intelectual; **existência e qualidade de remuneração**, que traz à baila a ideia de trabalho voluntário e remunerado e, como tal, bem ou mal remunerado; **formas de pagamento**, que pode ser fixa, variável ou mista. Não bastando esses fatos e fenômenos mais ou menos delineadores do que pode vir a ser nosso entendimento sobre o que é o trabalho, podemos ainda falar da relação homem-trabalho e do que nela se apresenta como também constituinte: intencionalidade, motivação, satisfação, comprometimento, frustração, treinamento, aprendizagem, prazer, sofrimento, adoecimento, socialização, qualidade de vida, etc.

Sabemos que “o trabalho não é um objeto natural, mas uma ação essencial para estabelecer a relação entre o homem e a natureza e entre a sociedade e a natureza” (ANTUNES, 1997, apud BOR-

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*. Mimesis, Bauru, v. 35, n. 2, p. 201-222, 2014.

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*. Mimesis, Bauru, v. 35, n. 2, p. 201-222, 2014.

GES; YAMAMOTO, 2004, p. 27). Isso significa que o trabalho tem uma importância enorme para a vida e a condição humana, podendo ser elemento de inclusão ou de exclusão do homem em seu contexto social, econômico, político, cultural e, assim, levando-o a sentir-se mais ou menos integrado à sociedade, sendo respeitado ou não em sua dignidade, valorizado ou não por seu exercício profissional, feliz ou não pelo que realiza e constrói, frustrado ou não pelo que pode fazer com o resultado de seu trabalho – e não poderíamos deixar de falar disso – dentro de um contexto capitalista; o que dá margem para uma outra série de questões e reflexões muito pertinentes a este vasto mundo do trabalho que aqui introdutoriamente queremos apresentar, inclusive a ideia, pós-revolução industrial, de que o trabalho assume um papel “central na vida das pessoas, como único meio digno de ganhar a vida, independente do seu conteúdo” (BORGES; YAMAMOTO, 2004, p. 58).

Esta última afirmação dá margem à introdução de nossa proposta de reflexão e atuação na área da Psicologia Organizacional e do Trabalho, pois, constatado o fato de que o trabalho, enviesado pelos dispositivos reguladores do sistema capitalista, atua como agente ora pró-inclusão, ora pró-exclusão da pessoa em relação à “sociedade produtiva”, o que dirá em relação às pessoas com deficiência (PcD), que por conta de sua constituição física, apresentam diferenças que em muitos casos são compreendidas como limitações para seu ingresso e exercício em algumas modalidades de trabalho.

Adentrando por este caminho, apresentamos as perguntas norteadoras da reflexão que queremos propor sobre os desafios e possibilidades de atuação da Psicologia Organizacional e do Trabalho no contexto da relação deficiência *versus* trabalho: como se dá a relação homem-trabalho quando este se encontra marcado pela presença de uma deficiência (física, mental, sensorial, comunicacional ou emocional), fato este já promotor de discriminação e, por vezes, exclusão social?; como lidar com essas pessoas quando, vencendo parcialmente os obstáculos do preconceito, encontram-se inseridas no mercado de trabalho, ou seja, estão informal ou formalmente trabalhando?; que ações, promovidas pelas organizações de trabalho (aqui denominadas também como “empregadoras”) são facilitadoras dessa relação “pessoa com deficiência e trabalho” de modo a promover boa integração, adaptação e qualidade de vida no trabalho?; que políticas públicas estão sendo postas em prática ou formatadas nos níveis federal, estadual e municipal, que tomam a pessoa com deficiência como destinatária de sua atenção cuidadosa?; quem é a

pessoa com deficiência (tipos de deficiência, predominância de sexo e faixa etária, nível de formação, classe social, etc.) que está inserida ou se inserindo no mercado de trabalho?; que desafios e possibilidades estão se apresentando no seu processo de introdução (entrada) e relação com o trabalho (permanência) e o mercado de trabalho?; o que a Psicologia Organizacional e do Trabalho tem a dizer e fazer dentro desse contexto e, prioritariamente, em favor de uma melhor qualidade de vida no trabalho das pessoas com deficiência?

## A PESSOA COM DEFICIÊNCIA

A palavra deficiência implica numa gama enorme de possibilidades de interpretação, visto que a ela, tanto quanto à palavra “trabalho”, conectam-se diferentes sentidos e significados. Contudo, queremos aqui apontar, propositadamente, para o pior dos significados da palavra, de modo que assim, possamos fazer alusão ao que queremos refletir em relação ao que ocorre com a pessoa com deficiência em nossa sociedade atual. Senão vejamos.

Considerando uma linha de produção – de um bem/produto qualquer – e que tenha um programa mínimo de controle de qualidade, perguntamos: o que é feito do produto identificado com irregularidades ou anormalidades – leia-se também “deficiência” ou simplesmente “defeito” – em sua constituição? A resposta é: separado. Depois ele receberá um tratamento que pode variar, em alguns casos, desde o descarte por completo ou o seu reaproveitamento – leia-se “manutenção ou readaptação” – na maioria das vezes, visto que sua comercialização só se dá quando constatada sua “boa qualidade” em termos de constituição (boa forma, bom funcionamento, boa resistência, boa estética, etc.). Novamente, e buscando o estabelecimento da analogia metafórica, perguntamos: e com a pessoa com deficiência em sua relação com a sociedade, será que segue o mesmo destino do bem/produto saído da linha de produção com algum defeito de fabricação? Em essência, e lamentavelmente, sim. É igualmente separada e, por sua condição filogenética, ou seja, ligada à espécie humana, seu processo de separação, descarte ou reaproveitamento segue formas outras de elaboração: embora possamos afirmar que sim – lembrando que em algumas culturas o bebê humano com deficiência é literal-

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*. Mimesis, Bauru, v. 35, n. 2, p. 201-222, 2014.

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*. Mimesis, Bauru, v. 35, n. 2, p. 201-222, 2014.

mente eliminado<sup>2</sup> tão logo constatada sua “diferente” constituição – para a grande maioria da população e culturas, inicia-se um processo de acolhimento marcado primeiramente pela elaboração de um luto pela perda do filho idealizado (AMIRALIAN, 1986) e, em seguida, de atenção especial à criança (dirigindo-lhe os cuidados especiais requeridos por sua condição), isso tudo enviesado pelo conjunto dos preconceitos circulantes e atuantes em nossa cultura que, no passado, mas também ainda hoje, tem levado famílias a buscas infundáveis por curas raramente possíveis ou a ocultação do membro deficiente, relegando-o a uma vida de poucas oportunidades de socialização e a um empobrecido processo de desenvolvimento humano. Nas palavras de Amiralian (1989, p. 40), a constituição deficiente leva o indivíduo a experiências marcantes de “segregação ou discriminação”.

Segundo Correr (2010, p. 27) ainda

[...] impera a ideia de que as deficiências definem os padrões de comportamento ou ainda, determinam o perfil da personalidade. As respostas científicas, por um lado, têm contribuído para um conhecimento mais genuíno das causas, dos limites e das possibilidades de intervenção. Por outro lado, a necessidade de classificação e enquadramento tem funcionado como reforçador dos estereótipos, antes aceitos sob a explicação sobrenatural. Algumas pessoas nascem com deficiência, outras adquirem ao longo do desenvolvimento. A experiência da deficiência é única e não é possível aceitar que, a partir da descrição física se possa afirmar com precisão qual será o impacto causado na subjetividade de quem a possui. O que se verifica é o grau de restrição causado pela deficiência e os suportes necessários para que, cada indivíduo com deficiência, possa alcançar o máximo de seu próprio desenvolvimento.

Em síntese, a temática da “deficiência” nos coloca diante do complexo dilema entre o que é normal e/ou anormal em se tratando de saúde (física e psicológica), comportamento, condição social e econômica da pessoa, inscrevendo as pessoas com deficiência no rol das chamadas minorias sociais, onde igualmente se encontram os dependentes químicos, as prostitutas, os idosos, os sem-teto e sem-terra, os tantos homens, mulheres e crianças infectados pelo vírus HIV/AIDS, e demais possuidores de características consideradas negativas, depreciativas, deterioradas e, por isso mesmo, estigmatizadas (GOFFNAM, 1982).

---

2 Podemos citar como um dos possíveis exemplos a Tribo Suruuará, que vive semi-isolada no sul do Amazonas e o caso da menina Hakani, cuja condição, em termos de desenvolvimento físico, denotava uma visível anormalidade – depois identificada como causada por hipotireoidismo – e que fora condenada à morte (Fonte: Veja, Edição no 2021, de 15 de agosto de 2007).

E por estarmos aqui tratando da relação da pessoa com deficiência e o trabalho, passaremos a nos apoiar em referenciais mais específicos desse campo. Documentos internacionais e nacionais consideram deficiente a pessoa:

[...] incapaz de assegurar por si mesma, total ou parcialmente, as necessidades de uma vida individual ou social normal, em decorrência de uma deficiência, congênita ou não, em suas capacidades físicas ou mentais (ONU, 1975).

[...] cujas possibilidades de obter e conservar um emprego adequado e de progredir no mesmo fiquem substancialmente reduzidas devido a uma deficiência de caráter físico ou mental devidamente comprovada (OIT, 1983).

[...] que têm impedimentos de longo prazo de natureza física, mental, intelectual ou sensorial, os quais, em interação com diversas barreiras, podem obstruir sua participação plena e efetiva na sociedade em igualdades de condições com as demais pessoas (BRASIL, 2008).

A deficiência, em documentos nacionais como o intitulado “A inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho” (BRASIL; MTE; SIT, 2007) é definida e classificada como sendo de caráter ou afecção física, auditiva, visual, mental e múltipla.

Por deficiência física, entende-se uma

[...] alteração completa ou parcial de um ou mais segmentos do corpo humano, acarretando o comprometimento da função física, apresentando-se sob a forma de paraplegia, paraparesia, monoplegia, monoparesia, tetraplegia, tetraparesia, triplegia, triparesia, hemiplegia, hemiparesia, ostomia, amputação ou ausência de membro, paralisia cerebral, nanismo, membros com deformidade congênita ou adquirida, exceto as deformidades estéticas e as que não produzam dificuldades para o desempenho de funções (BRASIL; MTE; SIT, 2007, p. 23).

Já a deficiência auditiva é definida como sendo uma “perda bilateral, parcial ou total, de 41 decibéis (dB) ou mais” (BRASIL; MTE; SIT, 2007, p. 24), o que pode levar a pessoa a uma condição de audição disfuncional (hipoacúsica) ou surdez, sendo necessário, em alguns casos, a presença de uma prótese auditiva para que se possa detectar sons e deles servir-se para sua comunicação com o outro e com o mundo, além de em defesa da própria vida (MONDELLI; BEVILACQUA, 2002); já que a audição, tanto quanto a visão, funciona como um dos sistemas de alerta frente a riscos que podem comprometer significativamente a integridade física e, portanto, a sobrevivência.

A deficiência visual ou cegueira, como é comumente chamada, na verdade possui diferentes categorias que variam conforme

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*. Mimesis, Bauru, v. 35, n. 2, p. 201-222, 2014.



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*. Mimesis, Bauru, v. 35, n. 2, p. 201-222, 2014.

o nível de comprometimento da acuidade visual da pessoa, sendo assim compreendida, inclusive em documentos nacionais e internacionais:

Cegueira – na qual a acuidade visual é igual ou menor que 0,05 no melhor olho, com a melhor correção óptica. Baixa visão – significa acuidade visual entre 0,3 e 0,05 no melhor olho, com a melhor correção óptica; os casos nos quais a somatória da medida do campo visual em ambos os olhos for igual ou menor que 60°; ou a ocorrência simultânea de quaisquer das condições anteriores. [...] Pessoas com baixa visão – são aquelas que, mesmo usando óculos comuns, lentes de contato, ou implantes de lentes intraoculares, não conseguem ter uma visão nítida. As pessoas com baixa visão podem ter sensibilidade ao contraste, percepção das cores e intolerância à luminosidade, dependendo da patologia causadora da perda visual (BRASIL; MTE; SIT, 2007, p. 24).

#### Por deficiência mental devemos compreender o

[...] funcionamento intelectual significativamente inferior à média, com manifestação antes dos 18 anos e limitações associadas a duas ou mais áreas de habilidades adaptativas, tais como: a) comunicação; b) cuidado pessoal; c) habilidades sociais; d) utilização dos recursos da comunidade; e) saúde e segurança; f) habilidades acadêmicas; g) lazer; e h) trabalho (BRASIL; MTE; SIT, 2007, p. 24).

O que se define por deficiência múltipla é a presença e a associação, numa mesma pessoa, de duas ou mais deficiências, por exemplo: a pessoa que possui perda auditiva e também perda visual (surdo-cegueira); a pessoa com deficiência física associada à deficiência mental, normalmente de etiologia congênita, etc.

As deficiências, tal como vimos nestas definições e categorizações, impõe sim, limites às pessoas que as possuem, e podem por isso ser chamadas de deficiências primárias (deficiência física, visual, auditiva, mental ou múltipla), uma vez que se manifestam no corpo, na materialidade física das pessoas. Contudo, podemos falar também de uma deficiência secundária, não manifesta no corpo da pessoa, mas que a atinge deformando-a ainda mais, posto que potencializa a deficiência primária e transforma a pessoa, via força de atuação dos preconceitos e estigmas, em alguém total ou amplamente incapaz ou improdutivo. Nas palavras de Amiralian (1986, p. 41),

a pessoa rotulada de retardada mental, paraplégica, cega, doente mental ou qualquer outro nome pelo qual se conheçam os excepcionais é identificada imediatamente como incompetente ou não atrativa, em resposta ao rótulo verbal que lhe é imputado (leia-se: pessoas com deficiência – grifo e observação nossa).

Isto nos faz postular que, para além dos limites impostos pela deficiência primária e dos efeitos negativos da deficiência secundária, ou seja, o conjunto dos preconceitos, das situações de discriminação e da vivência de um certo isolamento a que muitas pessoas com deficiência são involuntariamente submetidas, há um impacto sobre sua constituição subjetiva que precisa ser estudado e pensado como mediador de suas relações interpessoais, com a sociedade e com o trabalho. Tal fato apresenta-se a nós como o solo a partir do qual se pode construir a justificativa para a presente reflexão, que elege como temas em intersecção a pessoa com deficiência, o mundo do trabalho e a Psicologia Organizacional e do Trabalho.

## DEFICIÊNCIA E TRABALHO

O trabalho, como afirma Correr (2010, p. 36), “é reconhecidamente uma das formas de garantir às pessoas com deficiência a possibilidade de se desenvolver com dignidade e de exorcizar de vez o isolamento”. Compreendemos a afirmação do autor e gostamos de pensar assim, não obstante ao fato de vislumbrarmos aí uma dimensão utópica ou, noutras palavras, uma certa idealização.

Entendemos o trabalho como um “possível lugar” de realização, de desenvolvimento, de colaboração ao processo de construção de identidade pessoal e social (ARANHA, 2007), da cidadania e dignidade para a pessoa humana, ainda que considerando todos os vieses e influências que permeiam as relações de trabalho num contexto capitalista; mas o fato é que o trabalho não tem se mostrado como tal, sobretudo à pessoa com deficiência. Pelo contrário, o mundo do trabalho para a pessoa com deficiência, se configura, por vezes, como mais um espaço onde se reforçam os preconceitos e estigmas, onde se materializam formas de discriminação e de desvalorização do potencial humano em função da existência de uma deficiência, seja ela, física, auditiva, visual, mental ou múltipla, de grande, média ou baixa complexidade, mais ou menos limitante.

Conforme lemos em Carvalho-Freitas *et al.* (2010), o Brasil possuía, já no censo de 2000, 24,5 milhões de pessoas com deficiência, ou seja, 14,5% da população. Dados obtidos junto à OIT – Organização Internacional do Trabalho, em 2009, apontaram para a existência de 650 milhões de pessoas com deficiência entre a população mundial, o que equivale, em média, a 10% de seu total. Dentre estes 650 milhões, 72% foram identificadas como em idade produtiva, ou

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*. Mimesis, Bauru, v. 35, n. 2, p. 201-222, 2014.

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*. Mimesis, Bauru, v. 35, n. 2, p. 201-222, 2014.

seja, em condições de, não obstante às limitações específicas de sua deficiência, estarem inseridas no mercado de trabalho.

Muito embora por séculos em nossa história social as pessoas com deficiência foram amplamente segregadas (ARANHA, 2007; CORRER 2010; BAHIA; SCHOMMER, 2010), desde a década de 1970, podemos dizer assim, o mundo voltou para elas um “outro olhar”. Com o objetivo de exercitar um significativo reconhecimento de seus direitos e de, portanto, promover uma mudança paradigmática em relação à situação das pessoas com deficiência, políticas públicas pró-inclusão vêm sendo construídas no cenário internacional e nacional. Exemplos de tais esforços foram as aprovações da Declaração Universal dos Direitos das Pessoas Portadoras de Deficiência (ONU, 1975) e da Convenção Internacional 159 (OIT, 1983), centradas ideologicamente na provocação e no desenvolvimento de reflexões, estudos e esforços que fomentaram o acesso das pessoas com deficiência ao mercado de trabalho.

No Brasil, além da ratificação da Convenção Internacional 159, ocorrida em 1989 por força da Lei nº 7.853, que dá as diretrizes e institui a Política Nacional para a Integração da Pessoa Portadora de Deficiência, instituiu-se também uma legislação, a princípio polêmica, mas com fundamentos morais e sociais elogiáveis, que define cotas para o provimento de vagas no mercado de trabalho às pessoas com deficiência: trata-se da Lei nº 8.213, de 1991 e regulamentada em 1999, popularmente chamada de “Lei de Cotas”.

A referida lei, que expressa em seu artigo 93 a essência de sua intenção, representa um importante passo no sentido de balizar critérios e dar orientações sobre o processo de inclusão da pessoa com deficiência ao mercado de trabalho brasileiro. Mas ao mesmo tempo vem sendo objeto de muita discussão no cenário político, social e científico, e fonte de desdobramentos que alcançam níveis extremamente complexos, com os quais as organizações de trabalho, as instituições de apoio e formação para o trabalho de pessoas com deficiência, o governo, as ciências e, em especial, a Psicologia Organizacional e do Trabalho, terão que lidar.

Por motivos que adiante abordaremos, vale pensar no exposto por Correr (2010, p. 36):

a pessoa com deficiência, sempre desconsiderada, quando se tratava de trabalhar, agora se transforma em um problema a ser resolvido. Quando pensamos na inserção da pessoa com deficiência, a ambiguidade toma conta dos atores envolvidos na trama das relações de trabalho.

Senão vejamos. A Lei nº 8.213/91 estabelece que:

Art. 93. A empresa com 100 (cem) ou mais empregados está obrigada a preencher de 2% (dois por cento) a 5% (cinco por cento) dos seus cargos com beneficiários reabilitados ou pessoas portadoras de deficiência, habilitadas, na seguinte proporção:

I - até 200 empregados.....	2%;
II - de 201 a 500.....	3%;
III - de 501 a 1.000.....	4%;
IV - de 1.001 em diante.....	5%

(BRASIL, 1991).

O que isso significa? Significa que, provavelmente haverá espaço para muitas, senão todas as pessoas com deficiência trabalharem; o que pode, estatisticamente (e porque não dizer, “superficialmente”) resolver o problema da inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho brasileiro, mas não significa que tal inclusão estará associada a, ou que será garantia de, qualidade de vida no trabalho, a que essas pessoas têm direito.

Outra questão é que as organizações de trabalho, com a ajuda da pedagogia, da sociologia, do serviço social, da psicologia, da medicina, do direito, e de tantas outras ciências e profissões reunidas em esforço multiprofissional e interdisciplinar, deverão desenvolver novos métodos para os seus processos de: recrutamento e seleção de pessoal; integração e adaptação ao trabalho; fomento à aprendizagem, treinamento e desenvolvimento humano organizacional; avaliação de desempenho; prevenção de acidentes e cuidado com a saúde do trabalhador, sobretudo em se tratando de ergonomia; gestão do clima organizacional, motivação de trabalhadores e equipes, além de replanejarem suas políticas de remuneração, quase sempre pautadas na variação de produtividade individual e coletiva, além da chamada meritocracia, que, se não for bem pensada, pode se tornar mais um elemento de discriminação da pessoa com deficiência do que fator de desenvolvimento e inclusão da mesma, em provável desvantagem dada a especificidade de sua constituição física, visual, auditiva ou mental.

Mas cremos que a complexidade e impacto das questões postas pela Lei de Cotas e da relação entre deficiência e trabalho não param por aí. Podemos ainda nos perguntar sobre a preparação/qualificação das pessoas com deficiência visando seu ingresso no mercado de trabalho: é responsabilidade de quem? Que motivações, para além do cumprimento da Lei de Cotas e, portanto, evitação de penalidades, estão por detrás da contratação de pessoas com deficiência pelas

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*. Mimesis, Bauru, v. 35, n. 2, p. 201-222, 2014.

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*. Mimesis, Bauru, v. 35, n. 2, p. 201-222, 2014.

organizações de trabalho brasileiras, ou seja, são ainda práticas assistencialistas, como no passado (BAHIA; SCHOMMER, 2010), ou realmente, inclusivas e de caráter relacionado à responsabilidade social? Como fiscalizar e garantir que os direitos das pessoas com deficiência sejam respeitados quando de seu ingresso e, portanto, exercício de vínculo e relação com o trabalho? Que parâmetros existem ou ainda estão por se desenvolver para pensar a questão da habilitação e da qualificação das pessoas com deficiência para o exercício profissional quando o mesmo apresenta, por conta de sua própria natureza, imposições de limites regulamentados por legislação trabalhista? Sobre as vagas disponíveis no mercado de trabalho às pessoas com deficiência: em que medida elas atendem as necessidades das pessoas com deficiência, ou seja, permitem o exercício, livre e discernido, da escolha profissional ou – correndo o risco de ser indelicado no uso da expressão – representam “as sobras”, ou seja, o indesejado, o não quisto, o não preenchido, pelas pessoas consideradas “normais” e não-deficientes?

Embora as perguntas sejam muitas, de uma coisa sentimo-nos seguros e certos: a relação deficiência e trabalho, aqui sugerida como campo de investigação científica para a Psicologia Organizacional e do Trabalho, apresenta-se como fonte incomensurável de possibilidades para o estudo e o aprendizado daquele que por seus caminhos adentrar. Pensamos que a Psicologia, em especial a área a que nos encontramos vinculados (POT – Psicologia Organizacional e do Trabalho), tem muito a descobrir e, portanto, a contribuir. Como? É o que pretendemos discutir a seguir.

## **E A PSICOLOGIA ORGANIZACIONAL E DO TRABALHO, O QUE PODE FAZER?**

Com o objetivo de refletir sobre as possíveis contribuições da Psicologia Organizacional e do Trabalho ao campo de investigação e atuação aqui tomado como foco – deficiência e trabalho – seguiremos por esses dois caminhos: a apresentação da Psicologia Organizacional e do Trabalho como área de especialidade da Psicologia, contextualizando-a historicamente; e uma apresentação das atribuições do Psicólogo Organizacional e do Trabalho, que é quem dinamiza a presença da Psicologia no âmbito das organizações, sejam elas públicas, privadas ou mistas (empresariais, industriais, comerciais, educacionais, hospitalares, ONGs, fundações, autarquias, etc.).

A Psicologia do Trabalho, que representa uma emancipação da Psicologia Geral em sua fase de desenvolvimento científico pós Wundt (lembrando que o período de 1860 a 1912 é considerado como fase pioneira da Psicologia, em especial na Alemanha), foi primeiramente chamada de Psicologia Industrial. As obras alemãs “Psicologia e eficiência industrial” e “Fundamentos básicos da psicotécnica”, lançadas em 1913 por Hugo Münsterberg, são consideradas as pedras fundamentais daquela Psicologia Industrial que viria a se constituir uma especialidade da Psicologia em tempos mais modernos (ZANELLI, 2002), hoje chamada no Brasil de Psicologia Organizacional e do Trabalho. Sua origem, para além do processo emancipatório supracitado, está intimamente ligada ao movimento de desenvolvimento industrial que marcou o final do século XIX e o início do século XX, sobretudo nos países mais desenvolvidos da Europa e América do Norte (ZANELLI; BASTOS, 2004).

Nesse primeiro período, a Psicologia aplicava-se ao estudo do que acontecia dentro das organizações e, em especial, selecionando as melhores pessoas candidatas ao trabalho por meio de instrumentos (testes) que avaliavam sua adequação aos cargos, na seleção de militares para manter ativos os exércitos durante as duas grandes guerras, além de uma atuação de constante preocupação com o desenvolvimento de técnicas relativas ao aumento de produtividade. Somente mais tarde, por exemplo, a partir da década de 1980, foi que a Psicologia Industrial, já com uma nova denominação – Psicologia do Trabalho em alguns países e organizações e Psicologia Organizacional em outros – passou a considerar relevante e a estudar a interação entre a pessoa que trabalha, o contexto do trabalho, o contexto organizacional e o contexto externo (social, econômico, cultural, etc.) à organização (ZANELLI, 2002; ZANELLI; BASTOS, 2004).

Contemporaneamente e, sobretudo no Brasil,

a Psicologia Organizacional e do Trabalho configura-se como um vasto campo de pesquisa e aplicação dos conhecimentos advindos da Psicologia, apropriando-se também de conhecimentos de outras áreas, tais como a Administração, Medicina do Trabalho, Engenharia de Segurança no Trabalho, Serviço Social, etc., a fim de que possa compreender o comportamento humano e intervir nas relações de trabalho, visando à promoção da saúde do trabalhador e à sua satisfação com o trabalho, o que resulta na melhor qualidade dos serviços executados (GOULART JÚNIOR; CANÊO; LUNARDELLI, 2006, p. 9, grifo nosso).

Nas palavras de Zanelli e Bastos (2004, p. 490),

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*. Mimesis, Bauru, v. 35, n. 2, p. 201-222, 2014.

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*. Mimesis, Bauru, v. 35, n. 2, p. 201-222, 2014.

a tarefa central ou a missão da Psicologia Organizacional e do Trabalho pode ser resumida em explorar, analisar e compreender como interagem as múltiplas dimensões que caracterizam a vida das pessoas, dos grupos e das organizações, em um mundo crescentemente complexo e em transformação. Tem a finalidade de construir estratégias e procedimentos que possam promover, preservar e restabelecer a qualidade de vida e o bem-estar das pessoas. (grifo nosso).

Queremos destacar os pontos de intersecção presentes nessas duas formas diferentes, mas também complementares, de apresentar a situação atual e/ou a definição da Psicologia Organizacional e do Trabalho, bem como correlacioná-los em prol de uma justificável fundamentação para o vínculo que faremos entre pessoas com deficiência, trabalho, organização e Psicologia Organizacional e do Trabalho, nossa área de atuação.

Em ambas as apresentações (cf.: grifos nossos em GOULART JÚNIOR; CANÊO; LUNARDELLI, 2006, p. 9; ZANELLI; BASTOS, 2004, p. 490), verifica-se como parte do escopo da Psicologia Organizacional e do Trabalho a dimensão da pesquisa e da busca pela construção de conhecimentos acerca da relação ser humano-trabalho-organização. Mas não só. Verifica-se também uma nítida vocação à aplicação de tais conhecimentos no desenvolvimento de práticas interventivas, de estratégias e procedimentos objetivando a promoção da saúde do trabalhador, da qualidade de vida no trabalho e do alcance de satisfação/realização da pessoa em sua atividade laboral. Como os autores não fazem referência à condição da pessoa que trabalha, ou seja, se pessoas com deficiência ou não, entendemos que, portanto, todas devem ser consideradas destinatárias desses esforços da Psicologia Organizacional e do Trabalho por melhores condições de saúde e qualidade de vida no trabalho. Esta reflexão é por nós entendida como a mais consistente expressão do compromisso e do dever da Psicologia Organizacional e do Trabalho em relação às pessoas com deficiência, uma vez que, por sua condição de constituição física, visual, auditiva e/ou mental, podem se encontrar parcial ou amplamente limitadas a buscarem, em pé de igualdade, o acesso a seus direitos no contexto do trabalho.

Para além disso, queremos também ressaltar o que no Brasil, e pelo próprio CFP – Conselho Federal de Psicologia, entende-se como atribuições do Psicólogo Organizacional e do Trabalho, de modo que se verifique, no rol de suas atividades, ações que poderão se destinar às pessoas com deficiência em sua relação com o trabalho. A citação a seguir refere-se às contribuições do CFP (1992) ao então Ministério do Trabalho (hoje Ministério do Trabalho e Emprego) para integrar o CBO - Catálogo Brasileiro de Ocupações:

Descrição de Ocupação (detalhamento das atribuições):

- 1- Planeja, elabora e avalia análises de trabalho (profissiográfico, ocupacional, de posto de trabalho etc.), para descrição e sistematização dos comportamentos requeridos no desempenho de cargos e funções, com o objetivo de subsidiar ou assessorar as diversas ações da administração.
- 2- Participa do recrutamento e seleção pessoal, utilizando métodos e técnicas de avaliação (entrevistas, testes, provas situacionais, dinâmica de grupo, etc.), com o objetivo de assessorar as chefias a identificar os candidatos mais adequados ao desempenho das funções.
- 3- Elaborar, executa e avalia, em equipe multiprofissional, programas de treinamento e formação de mão-de-obra, visando a otimização de recursos humanos.
- 4- Participa, assessora, acompanha e elabora instrumentos para o processo de avaliação pessoal, objetivando subsidiar as decisões, tais como: promoções, movimentação de pessoal, planos de carreira, remuneração, programas de treinamento e desenvolvimento, etc.
- 5- Planeja, coordena, executa e avalia, individualmente ou em equipe multiprofissional, programas de treinamento, de capacitação e desenvolvimento de recursos humanos.
- 6- Participa do processo de movimentação pessoal, analisando o contexto atual, os antecedentes e as perspectivas em seus aspectos psicológicos e motivacionais, assessorando na indicação da locação e integração funcional.
- 7- Participa de programas e/ou atividades na área de segurança do trabalho, subsidiando-os quanto a aspectos psicossociais.
- 8- Participa e assessora estudos, programas e projetos relativos a organização do trabalho e definição de papéis ocupacionais: produtividade, remuneração, incentivo, rotatividade, absenteísmo e evasão em relação a integração psicossocial dos indivíduos e grupos de trabalho.
- 9- Promove estudos para identificação das necessidades humanas em face da construção de projetos e equipamentos de trabalho (ergonomia).
- 10- Participa de programas educacionais, culturais, recreativos e de higiene mental, com vistas a assegurar a preservação da saúde e da qualidade de vida do trabalhador.
- 11- Encaminha e orienta os empregados e as organizações, quanto ao atendimento adequado, no âmbito da saúde mental, nos níveis de prevenção, tratamento e reabilitação.
- 12- Elaborar diagnósticos psicossociais das organizações.
- 13- Emite pareceres e realiza projetos de desenvolvimento da organização no âmbito de sua competência.
- 14- Realiza pesquisas visando a construção e ampliação do conhecimento teórico e aplicado ao trabalho.
- 15- Coordena e supervisiona as atividades de Psicologia do Trabalho, ou setores em que elas se inserem, em instituições ou organizações em que essas atividades ocorrem.
- 16- Desenvolve ações destinadas as relações de trabalho no sentido de maior produtividade e da realização pessoal dos indivíduos e grupos, intervindo na elaboração de conflitos e estimulando a criatividade na busca de melhor qualidade de vida no trabalho.
- 17- Acompanha a formulação e implantação de projetos de mudanças nas organizações, com o objetivo de facilitar ao pessoal a absorção das mesmas.
- 18- Assessorar na formação e na implantação da política de recursos humanos das organizações.

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*. Mimesis, Bauru, v. 35, n. 2, p. 201-222, 2014.



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*. Mimesis, Bauru, v. 35, n. 2, p. 201-222, 2014.

19- Participa do processo de desligamento de funcionários, no que se refere a demissão e ao preparo para aposentadoria, visando a elaboração de novos projetos de vida.

20- Participa como consultor, no desenvolvimento das organizações sociais, atuando como facilitador de processos de grupo e de intervenção psicossocial nos diferentes níveis hierárquicos das estruturas formais.

Embora no corpo do texto que descreve as atribuições do Psicólogo Organizacional e do Trabalho não se expresse de uma forma clara que ações seriam especialmente dirigidas às pessoas com deficiência em sua relação com o trabalho, entendemos que seja ele, no processo de realização de todos esses fazeres e deveres, o profissional mais adequado/capacitado a desenvolver as atividades de acolhimento, integração, acompanhamento, avaliação, treinamento, enfim, de gestão de pessoas com deficiência nas organizações de trabalho; não só por seu preparo intelectual (formação acadêmica), mas também porque sua ciência e profissão – a Psicologia – se inscrevem como integrantes da área da saúde e está comprometida com promoção da qualidade de vida das pessoas, num processo crescente de abertura ao diálogo e parceria com outras ciências, profissões e saberes – a multiprofissionalidade e interdisciplinaridade – bem como por seu compromisso ético e científico com o desenvolvimento do ser humano e sua inclusão nos espaços públicos e privados de direito.

## CONSIDERAÇÕES FINAIS

Diferentemente dos resultados trazidos à tona pelo Censo Demográfico 2000, os resultados do Censo 2010 apontaram para a existência de 45.606.048 milhões de pessoas que declararam ter pelo menos uma das deficiências investigadas<sup>3</sup>, correspondendo a 23,9% da população brasileira. Dessas pessoas, 38.473.702 milhões se encontravam em áreas urbanas e 7.132.347 milhões, em áreas rurais. Comparado ao resultado anterior, isso equivale a um aumento, em 10 anos, de 9,4 % (IBGE, 2010).

Isso significa que vem se ampliando quantitativa e qualitativamente o desafio de incluir as pessoas com deficiência no mercado de trabalho brasileiro. Portanto, e não obstante a existência de um “aparente” esforço marcado por leis – como a de cotas – decretos e

---

3 Foi pesquisada a existência dos tipos de deficiência permanente: visual, auditiva e motora, de acordo com o seu grau de severidade, e, também, mental ou intelectual (IBGE, 2010).

uma instituída política nacional pró-inclusão, há ainda, e crescendo, um grande número de pessoas com deficiência sendo alijadas do direito de experienciar essa relação com o trabalho e, por meio dela, avançar positivamente no processo de sua inclusão social.

Concordamos com Correr (2010) quando afirma que já não é mais possível qualquer análise ou crítica à sociedade atual sem considerarmos a importância do trabalho, visto que o mesmo

[...] assume, especialmente na modernidade, o papel de garantir a inserção social. Em uma sociedade em que o privilégio é o capital, uma pessoa que não trabalha está destituída de seu valor de cidadania, independente ou não de ter deficiência. Contudo, a pessoa com deficiência assiste uma acentuação desta realidade (p. 139).

Sendo assim, e para encaminhar o encerramento dessa reflexão, queremos pontuar que lemos em cada um dos 20 itens relacionados no texto do Conselho Federal de Psicologia sobre as atribuições do Psicólogo Organizacional e do Trabalho (supracitado), um enorme potencial de abertura para sua atuação junto à temática “deficiência e trabalho”, podendo esta, inclusive, e num futuro não muito distante, vir a ser uma área de sub-especialidade do Psicólogo Organizacional e do Trabalho.

Com isto posto, podemos inferir que a primeira grande justificativa para fundamentar a vocação e missão da Psicologia Organizacional e do Trabalho em termos de compromisso (desafios e possibilidades) com a pesquisa e a intervenção no contexto deficiência e trabalho dá-se no âmbito da indissociável relação entre o acadêmico-científico e o social, ou seja, pela pretensa busca por conhecer e compreender os mecanismos atuantes na relação deficiência-trabalho, tal qual atualmente se apresentam às organizações empregadoras, públicas e privadas, e pessoas com deficiência, poderemos colaborar na elucidação das perguntas ainda não respondidas ou na fundamentação de novos métodos e técnicas de intervenção que poderão minimizar dificuldades e atenuar conflitos existentes, muitos deles sugeridos no rol das perguntas que aqui apresentamos.

Com isso queremos dizer que não basta, nem às pessoas com deficiência, nem tampouco às organizações empregadoras, o simples cumprimento legal ou quantitativista das normas instituídas com a Lei de Cotas. Interessa sim a ambas, ou pelo menos deveria interessar, uma relação saudável, politicamente correta e, portanto, ética, de modo que se possa verificar, nesse complexo relacional, o melhor êxito em se tratando de: realização pessoal no e com o trabalho,

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*. Mimesis, Bauru, v. 35, n. 2, p. 201-222, 2014.

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*. Mimesis, Bauru, v. 35, n. 2, p. 201-222, 2014.

qualidade de vida, inclusão social, desenvolvimento de cidadania, produtividade, saúde, responsabilidade social, etc.

## REFERÊNCIAS

AMIRALIAN, M. L. T. M. **Psicologia do Excepcional**. São Paulo: EPU, 1986. (Coleção Temas Básicos de Psicologia, v. 8).

ARANHA, M. S. F. **Trabalho e Emprego: Instrumento de Construção da Identidade Pessoal e Social**. São Paulo: SORRI-BRASIL; Brasília: CORDE, 2007. (Série Coleção Estudos e Pesquisas na Área da Deficiência; Vol. 9.)

BAHIA, M.; SCHOMMER, P. Inserção Profissional de Pessoas com Deficiência nas Empresas: responsabilidades, práticas e caminhos. **Organizações & Sociedade**, Brasília-DF, v. 17, n. 54. p. 439-461. jul./set. 2010. Disponível em: <<http://www.revistaoes.ufba.br/viewarticle.php?id=924>>.

BORGES, L. O.; YAMAMOTO, O. H. O mundo do trabalho. In: ZANELLI, J. C.; BORGES-ANDRADE, J. E.; BASTOS, A. V. B. (orgs.). **Psicologia, organizações e trabalho no Brasil**. Porto Alegre: Artmed, 2004. p. 24-62.

BRASIL. MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO. SECRETARIA DE INSPEÇÃO DO TRABALHO. **A inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho**. 2. ed. Brasília-DF: MTE, SIT, 2007.

BRASIL. SENADO FEDERAL. **Decreto Legislativo nº 186**: Aprova o texto da Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência e de seu Protocolo Facultativo, assinados em Nova Iorque, em 30 de março de 2007. Brasília-DF, 2008. Disponível em: <<http://portal.mec.gov.br/dmdocuments/decreto186.pdf>>.

BRASIL. PRESIDÊNCIA DA REPÚBLICA. **Lei nº 8.213**: Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras pro-

vidências. Brasília-DF, 1991. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/l8213compilado.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8213compilado.htm)>.

CARVALHO-FREITAS, M. N. et al. Socialização organizacional de pessoas com deficiência. São Paulo. **Revista de Administração de Empresas (RAE)**. São Paulo, v. 50, n. 3. jul./set. 2010. p. 264-275.

CORRER, R. **Representações compartilhadas sobre emprego e deficiência**. Curitiba: Editora CRV, 2010.

GOFFMAN, E. **Estigma**: notas sobre a manipulação da identidade deteriorada. 4. ed. São Paulo: Zahar, 1982.

GOULART JUNIOR, E.; CANÊO, L. C.; LUNARDELLI, M. C. F. O que pode fazer o psicólogo nas organizações de trabalho. In: GOULART JUNIOR, E. et al. **Contribuições do psicólogo para a promoção da saúde, qualidade de vida do trabalhador e desenvolvimento nas organizações**. Bauru: Joarte, 2006. p. 9-13.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. ASSEMBLEIA GERAL. **Declaração Universal dos Direitos das Pessoas Portadoras de Deficiências**. ONU: Genebra, 1975. Disponível em: <[http://portal.mec.gov.br/seesp/arquivos/txt/dec\\_def.txt](http://portal.mec.gov.br/seesp/arquivos/txt/dec_def.txt)>.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. CONSELHO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Convenção 159**: Convenção sobre Reabilitação Profissional e Emprego de Pessoas Deficientes. OIT: Genebra, 1983. Disponível em: <[http://portal.mec.gov.br/seesp/arquivos/pdf/confer\\_trab.pdf](http://portal.mec.gov.br/seesp/arquivos/pdf/confer_trab.pdf)>.

MONDELLI, M. F. C. G.; BEVILACQUA, M. C. Estudo da deficiência auditiva das crianças do HRAC-USP, Bauru. **Sinopse de Pediatria**. Subsídios para uma política de intervenção. São Paulo, v. 8. n. 3. out. 2002.

ZANELLI, J. C.; BORGES-ANDRADE, J. E.; BASTOS, A. V. B. (orgs.). **Psicologia, organizações e trabalho no Brasil**. Porto Alegre: Artmed, 2004.

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*. Mimesis, Bauru, v. 35, n. 2, p. 201-222, 2014.

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*. Mimesis, Bauru, v. 35, n. 2, p. 201-222, 2014.

ZANELLI, J. C.; BASTOS, A. V. B. Inserção profissional do psicólogo em organizações e no trabalho. In: ZANELLI, J. C.; BORGES-ANDRADE, J. E.; BASTOS, A. V. B. (orgs.). **Psicologia, organizações e trabalho no Brasil**. Porto Alegre: Artmed, 2004. p. 466-491.

ZANELLI, J. C. **O psicólogo nas organizações de trabalho**. Porto Alegre: Artmed, 2002.

