

PCDS E MERCADO DE TRABALHO: UMA REVISÃO INTEGRATIVA

João Pedro Oliveira da Silva¹ | <https://orcid.org/0000-0002-8572-853X>
Lucila Moura Ramos Vasconcelos¹ | <https://orcid.org/0000-0001-8890-6488>

Submetido: 06/09/2024 | Aprovado: 07/05/2025 | Publicado: 14/01/2026
Editor associado: Dr. Francisco Monteiro de Sales Júnior
DOI: <http://dx.doi.org/10.18265/2526-2289a2025id8674>

Resumo - Este artigo de revisão integrativa tem o objetivo de analisar o estado da arte da inclusão de trabalhadores com deficiência no mercado de trabalho, buscando contribuir para o avanço do conhecimento e oferecer subsídios para a formulação de políticas públicas e estratégias empresariais mais eficazes. A pesquisa utilizou a revisão integrativa da literatura como metodologia, seguindo um processo para sintetizar e analisar estudos existentes sobre o tema. Os resultados mostram que, apesar dos avanços, desafios significativos ainda persistem. Empresas frequentemente resistem a realizar as adaptações necessárias para a inclusão plena, e há uma carência de políticas específicas voltadas para a formação profissional de pessoas com deficiência. No entanto, abordagens que centralizam o sujeito e seu núcleo familiar, como a Reabilitação Baseada na Comunidade, demonstraram eficácia em promover a inclusão no mercado de trabalho, oferecendo suporte individualizado e acompanhamento contínuo. A revisão também revelou que a inclusão tem um impacto positivo no círculo social, autonomia e bem-estar dos trabalhadores com deficiência. As conclusões enfatizam a necessidade de maior engajamento de diversos setores da sociedade, incluindo empresas, instituições públicas e a mídia, para superar as barreiras existentes e promover uma inclusão verdadeira e equitativa. **Essas** mudanças são necessárias não apenas nas práticas empresariais, mas também na ideologia, economia e política da sociedade para garantir a plena inclusão de trabalhadores com deficiência.

Palavras-chave: Pessoa com Deficiência, Mercado de Trabalho, Inclusão.

PWDS AND LABOR MARKET: AN INTEGRATIVE REVIEW

Abstract - This integrative review article aims to analyze the state of the art regarding the inclusion of workers with disabilities in the labor market, seeking to contribute to the advancement of knowledge and provide support for the development of more effective public policies and business strategies. The research employed an integrative literature review as its methodology, following a process to synthesize and analyze existing studies on the topic. The results indicate that despite progress, significant challenges still persist. Companies often resist making the necessary adjustments for full inclusion, and there is a lack of specific policies aimed at the professional training of people with disabilities. However, approaches that focus on the individual and their family, such as Community-Based Rehabilitation, have proven effective in promoting inclusion in the labor market by providing individualized support and continuous monitoring. The review also revealed that inclusion has a positive impact on the social circle, autonomy, and well-being of workers with disabilities. The conclusions emphasize the need for greater engagement from various sectors of society, including companies, public institutions, and the media, to overcome existing barriers and promote true and equitable inclusion. Changes are necessary not only in business practices but also in the ideology, economy, and politics of society to ensure the full inclusion of workers with disabilities. This study contributes to the advancement of knowledge and provides support for the formulation of more effective public policies and business strategies.

Keywords: Person with Disability; Job Market; Inclusion.

¹ Universidade Federal do Rio Grande do Norte (UFRN)



1 INTRODUÇÃO

A inclusão de trabalhadores com deficiência no mercado de trabalho é um tema complexo e relevante, que envolve não apenas questões legais e políticas, mas também implicações éticas, sociais e econômicas significativas. No contexto atual, em que a diversidade e a inclusão são cada vez mais valorizadas, compreender as dinâmicas e os desafios enfrentados por esse grupo de trabalhadores é fundamental para promover uma sociedade mais justa e igualitária.

De acordo com o Relatório Mundial sobre a Deficiência (2012), a deficiência é um conceito complexo e dinâmico, que tem sido redefinido ao longo do tempo. De acordo com o modelo social, as pessoas são consideradas deficientes não por causa de seus corpos, mas devido às barreiras físicas e sociais impostas pela sociedade. A deficiência é vista como uma interação entre um indivíduo (com um problema de saúde) e os fatores contextuais, incluindo fatores ambientais e pessoais.

A Classificação Internacional de Funcionalidade, Incapacidade e Saúde (CIF) considera a funcionalidade e a deficiência como uma interação dinâmica entre problemas de saúde e fatores contextuais, tanto pessoais quanto ambientais (Organização Mundial de Saúde, 2013). Dessa forma, a deficiência é descrita como um termo abrangente que engloba deficiências, limitações para realizar certas atividades e restrições para participar de atividades específicas.

A temática da inclusão social tem sido objeto de amplo debate no meio acadêmico e social, destacando sua importância para as ciências sociais aplicadas. A inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho não se limita apenas à questão do emprego, mas também engloba a garantia de condições adequadas de trabalho que promovam seu bem-estar físico, psicológico e emocional. Nesse sentido, a responsabilidade social corporativa desempenha um papel crucial, pois as empresas têm o desafio de não apenas cumprir a legislação vigente, mas também de adotar práticas inclusivas e acessíveis.

No Brasil, a Lei de Cotas (Lei nº 8.213/1991) estabelece que as empresas com 100 ou mais empregados devem reservar de 2% a 5% de suas vagas para pessoas com deficiência (Brasil, 1991). Essa legislação foi um marco importante para a inclusão desses trabalhadores, mas ainda existem desafios a serem superados, como a garantia de acessibilidade no ambiente de trabalho, a eliminação de preconceitos e estigmas e a promoção da igualdade de oportunidades.



Contudo, a pesquisa de Nogueira, Araújo e Melo (2012) a respeito da percepção da pessoa com deficiência em relação à inclusão no mercado de trabalho, revelou que a maioria dos entrevistados possui pouco conhecimento sobre a Lei de Cotas, com 48,78% indicando baixo nível de familiaridade. Apesar dos benefícios observados, a pesquisa também destacou que 65,8% dos entrevistados ainda não estão inseridos no mercado de trabalho, sugerindo que a Lei de Cotas não alcançou todo o seu potencial. Fatores como a crise econômica e a pandemia da COVID-19 também impactaram negativamente a inclusão. Além disso, os participantes mencionaram problemas como desvalorização, falta de fiscalização e preconceito como barreiras persistentes.

Segundo Neves-Silva, Prais e Silveira (2015) a falta de adaptação ao ambiente de trabalho pode limitar o desenvolvimento das habilidades dessas pessoas e impedir que elas trabalhem de forma autônoma e produtiva, prejudicando sua igualdade de oportunidades. De acordo com os autores, a realização de adaptações no ambiente de trabalho, como a remoção de barreiras físicas e a promoção de um ambiente funcional e acolhedor, contribui para a permanência desses trabalhadores na empresa. Apesar disso, muitas empresas relutam em realizar essas adaptações devido ao custo, embora o Relatório Mundial da Deficiência afirme que muitas delas são simples e têm custo baixo.

Para a concretização da inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho é de extrema importância o compromisso da direção das empresas com o combate ao preconceito e a necessidade de demonstrar e exigir respeito para com os novos empregados com deficiência, promovendo uma cultura inclusiva em todos os níveis da empresa.

Diante desse contexto, este artigo de revisão integrativa tem como objetivo analisar o estado da arte da inclusão de trabalhadores com deficiência no mercado de trabalho, considerando não apenas a legislação e as políticas públicas, mas também as práticas adotadas pelas empresas e os impactos dessas práticas na vida desses profissionais. A revisão integrativa permite uma abordagem ampla e aprofundada sobre o tema, agregando e sintetizando conhecimentos disponíveis em diversos artigos científicos de diferentes bases de pesquisa.

Espera-se que este estudo contribua para o avanço do conhecimento sobre a inclusão de trabalhadores com deficiência, fornecendo subsídios para a formulação de políticas públicas e



estratégias empresariais mais eficazes nesse campo. Além disso, busca-se sensibilizar a sociedade e as empresas para a importância da inclusão e da valorização da diversidade, promovendo assim uma cultura organizacional mais inclusiva e igualitária.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

2.1 RESPONSABILIDADE SOCIAL CORPORATIVA (RSC)

De acordo com o Instituto Ethos a Responsabilidade Social Corporativa (RSC) é

[...] a forma de gestão que se define pela relação ética e transparente da empresa com todos os públicos com os quais ela se relaciona e pelo estabelecimento de metas empresariais que impulsionem o desenvolvimento sustentável da sociedade, preservando recursos ambientais e culturais para as gerações futuras, respeitando a diversidade e promovendo a redução das desigualdades sociais [...] (Irigaray; Vergara; Araujo, 2017).

Para Ribeiro e Sampaio (2023) um dos conceitos centrais do RSC é o proposto pela Comissão Europeia, segundo o qual a RSC é a responsabilidade das empresas pelos impactos que causam à sociedade, o que inclui obrigações relacionadas a direitos humanos, meio ambiente e práticas éticas. Mesmo assim, tal definição continua circunscrita ao plano ético, o que, segundo os autores, é insuficiente para garantir o cumprimento de deveres sociais.

Segundo Ribeiro e Sampaio (2023), a análise evolutiva da RSC passa pela abordagem voluntarista inicial, centrada na filantropia, com ações como doações e serviços gratuitos à comunidade. Posteriormente, nas décadas de 1970 e 1980, ocorre uma transição para a teoria dos *stakeholders*, com a ampliação das obrigações corporativas para todos os grupos impactados pelas atividades empresariais — funcionários, consumidores, comunidades locais e o meio ambiente. Ainda assim, a voluntariedade permanece como característica dominante, sem amparo jurídico efetivo.

Segundo Wanderley e Collier (2000), desde a primeira publicação sobre o tema em 1953, o economista Howard Rothmann Bowen definiu a RSC como as obrigações dos executivos de seguir políticas e tomar decisões alinhadas com os objetivos e valores da sociedade. De acordo com as autoras, a definição sempre foi vaga, e os principais autores sobre o tema, como Friedman, Carroll, Donaldson e Freeman, têm abordagens distintas com pressupostos diferenciados.



Carroll (1979) definiu a responsabilidade social através de uma pirâmide com quatro categorias: econômica, social, ética e discricionária (ou filantrópica). Carroll (1979) argumentou que não cumprir as categorias econômica, legal ou ética pode comprometer a sobrevivência da empresa e caracterizá-la como socialmente irresponsável. A categoria filantrópica, por sua vez, não é obrigatória para evitar a caracterização de irresponsabilidade social.

Donaldson (1982) introduziu a ideia do Contrato Social no ambiente empresarial, inspirando-se nos filósofos Hobbes, Locke e Rousseau. Esse conceito justificou a existência da empresa privada de maneira similar ao contrato político que justifica a existência do estado. Posteriormente, ele aderiu à ideia de Freeman, que afirmou a importância da participação do estado na RSC.

Na década de 1970, houve um aumento na produção científica sobre o tema, com autores como Friedman defendendo a visão de que a RSC era puramente econômica e baseada na maximização de lucros (Friedman, 1970 apud Degenhart, et al., 2023). Na década de 1980, Freeman ampliou o conceito de RSC com a abordagem de stakeholders, incluindo grupos ou indivíduos que afetam e são afetados pelas empresas. Essa abordagem expandiu o foco do poder dos acionistas para incluir representações da sociedade. No entanto, a operacionalização da abordagem de *stakeholders* apresentou contradições e inconsistências, levando à conferência de 1998 em Toronto para esclarecer os diferentes enfoques (Wanderley; Collier, 2000).

Nos anos 1990, surgiram temas complementares à RSC, como o desempenho social corporativo, a ética empresarial e a cidadania corporativa. Autores como Wood destacaram a importância da estruturação organizacional no que diz respeito à responsabilidade social (Langrafe, 2016).

A partir do ano 2000, houve um crescente interesse pelo desenvolvimento sustentável, o que levou à integração dos estudos e discussões sobre responsabilidade social corporativa. Autores como Quazi e O'Brien apresentaram modelos para a classificação da RSC, destacando sua aplicação no cotidiano das empresas e na sociedade (Welzel; Haupt; Martins, 2015).

De acordo com Amarante, Deretti e Silva (2015), autores como Porter e Kramer passaram a incluir a RSC nos conceitos de estratégia organizacional, considerando-a como uma forma de criar valor compartilhado com a sociedade e gerar vantagem competitiva.



A Comissão Europeia (EEN-Portugal, 2011) define a RSC como exigindo das organizações políticas e práticas que integrem questões sociais, ambientais, éticas e de direitos humanos, além de demandas relacionadas à produção e ao consumo. Essa definição ressalta a importância do diálogo e da cooperação entre os *stakeholders* para o desenvolvimento de uma cultura ética na organização.

Em resumo, a literatura sobre RSC prosperou significativamente ao longo das décadas, refletindo um crescente interesse e aprofundamento no tema. Degenhart et al. (2023) destacam que a RSC tem sido adotada por empresas de capital aberto como estratégia para aumentar os retornos aos acionistas. Segundo os autores, a teoria da agência considera a RSC como um investimento que pode diminuir o valor da empresa, pois os gerentes podem utilizá-la para melhorar sua reputação e extrair recursos das empresas (Barnea; Rubin, 2010 apud Degenhart et al., 2023). Por outro lado, a teoria das partes interessadas argumenta que a RSC pode melhorar o valor da empresa ao equilibrar os interesses das diversas partes interessadas, como funcionários, proprietários, fornecedores e comunidade (Yoon; Chung, 2018 apud Amarante; Derretti; Silva, 2023). Segundo os autores, alguns estudos encontraram evidências positivas dessa relação, sugerindo que empresas socialmente responsáveis podem obter mais apoio e aprovação do mercado, além de uma fonte de financiamento. Degenhart et al., (2023) destacam os seguintes autores: Servaes; Tamayo, 2013; Nekhili et al., 2017; Yoon; Chung, 2018; Chang; Shim; Yi, 2019; Bardos; Ertugrul; Gao, 2020; Rjiba; Jahmane; Abid, 2020. A divulgação de práticas de RSC em relatórios anuais ou de sustentabilidade também é vista como uma oportunidade para as empresas atenderem à demanda por informações das partes interessadas e promover um diálogo mais transparente com os acionistas (Soares et al., 2018).

A pesquisa de Degenhart et al. (2023) revelou que, apesar das evidências positivas e negativas sobre a relação entre RSC e desempenho de mercado, alguns estudos não encontraram impacto significativo da RSC nos desempenhos analisados. No entanto, a pesquisa sugere que os investimentos em RSC tendem a influenciar positivamente o valor de mercado das empresas, corroborando a teoria das partes interessadas.

2.2 AMBIENTE LABORAL INCLUSIVO

O ambiente laboral inclusivo é um conceito fundamental no contexto contemporâneo das organizações, refletindo não apenas a Responsabilidade Social Corporativa (RSC), mas também uma estratégia essencial para a promoção da diversidade e a melhoria da produtividade



(Carvalho; Gonçalves, 2017; Teixeira, 2021). A inclusão no local de trabalho diz respeito à criação de um ambiente onde todas as pessoas são valorizadas e respeitadas, independentemente de suas características individuais, como gênero, idade, etnia, orientação sexual ou deficiência.

Estudos apontam que a diversidade no local de trabalho está positivamente associada à inovação, à criatividade e ao desempenho organizacional (Soranz, 2019; Soranz et al., 2023). Ao promover a inclusão, as empresas podem atrair talentos diversos, aumentar a satisfação e o engajamento dos funcionários e melhorar a reputação da marca. Além disso, um ambiente inclusivo contribui para a redução de preconceitos e estereótipos, promovendo a equidade e a justiça social.

De acordo com Junior (2024) as organizações que investem em diversidade e inclusão colhem os frutos de uma maior inovação, desempenho financeiro aprimorado, satisfação e engajamento dos funcionários, além de uma maior capacidade de atrair e reter talentos. Segundo o autor, a compreensão da diversidade no ambiente de trabalho engloba a inclusão de pessoas com diferentes origens, culturas, identidades de gênero, habilidades físicas e mentais, entre outras características distintas, com o propósito de estabelecer um ambiente que reconheça e respeite tais diferenças, visando à igualdade de oportunidades. A importância da diversidade e inclusão para as empresas vai além da busca pela justiça e igualdade, pois equipes diversificadas e inclusivas são reconhecidas por sua criatividade, inovação e capacidade de abordar desafios complexos de maneiras únicas. Ademais, organizações que priorizam a diversidade têm maior probabilidade de atrair e reter talentos qualificados, elevar a satisfação dos funcionários e alcançar resultados financeiros mais positivos.

Para criar um ambiente laboral inclusivo, as organizações devem adotar políticas e práticas que promovam a igualdade de oportunidades e o respeito à diversidade. Isso inclui a implementação de programas de treinamento sobre diversidade e inclusão, a revisão de processos de recrutamento e seleção para eliminar preconceitos inconscientes e a criação de espaços seguros para que os funcionários possam expressar suas identidades de forma autêntica.

Henrique et al. (2023) aborda a importância da diversidade e inclusão no contexto organizacional, destacando que a diversidade refere-se à presença de diferentes identidades, como raça, gênero, orientação sexual, nacionalidade, entre outras, enquanto a inclusão diz respeito à criação de um ambiente acolhedor e justo para todas as pessoas, proporcionando oportunidades



iguais e tratamento respeitoso. De acordo com os autores, as organizações estão em constante transformação, tornando-se mais diversas em relação a raça, crenças, orientações sexuais, idades e culturas. No entanto, a inclusão é fundamental para garantir que todas as pessoas se sintam parte do ambiente de trabalho, contribuindo com suas habilidades e experiências únicas.

A inclusão não se limita apenas ao ambiente de trabalho, mas também impacta as comunidades em geral, promovendo a justiça social e a equidade para todos. Diversidade e inclusão são interdependentes, e não é possível promover a diversidade sem aplicar a inclusão. Ambas são essenciais para criar um ambiente de trabalho acolhedor e produtivo para todos os colaboradores (Henrique et al., 2023).

Em resumo, o ambiente laboral inclusivo é uma condição essencial para a construção de organizações mais justas, inovadoras e produtivas. Ao promover a diversidade e a inclusão, as empresas não apenas cumprem com seu papel social, mas também se posicionam de forma mais competitiva em um mundo cada vez mais globalizado e diversificado.

3 METODOLOGIA

O presente estudo se caracteriza pela sua natureza básica, buscando contribuir para a geração de novos conhecimentos úteis para a ciência (Prodanov; Freitas, 2013). A pesquisa abordou o problema de maneira qualitativa para fornecer uma descrição mínima sobre as produções científicas encontradas. A fim de atingir esse objetivo, utilizou-se a Pesquisa Bibliográfica como procedimento metodológico, especificamente a revisão integrativa da literatura.

Esse método possibilita fazer generalizações sobre temas estudados por diversos pesquisadores, em diferentes contextos e momentos, mantendo os interessados atualizados e facilitando ajustes na prática cotidiana como resultado das pesquisas. Smith e Stullenbarger (1995), em seu estudo, definiram três grandes finalidades da utilização da pesquisa integrativa, que podem ser expandidas e ampliadas para a própria pesquisa integrativa. Essas finalidades incluem:

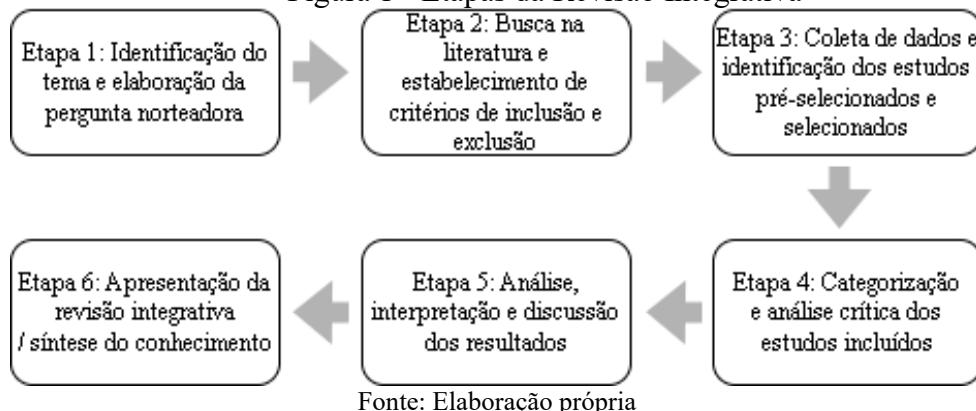
“a) organizar, de forma metódica e consistente, características dos trabalhos de investigação realizados sobre uma questão bem definida; b) levantar a resolutividade das intervenções de enfermagem e a sintomatologia associadas aos diagnósticos de enfermagem; e c) elaborar uma síntese das investigações existentes para utilização na prática profissional”.



Além disso, Botelho, Cunha e Macedo (2011) descrevem a Revisão Integrativa como um método específico que sintetiza a literatura empírica ou teórica anterior para oferecer uma compreensão mais ampla de um fenômeno específico. Este método visa analisar o conhecimento previamente construído em pesquisas anteriores sobre um tema específico, permitindo a síntese de diversos estudos já publicados e a geração de novos conhecimentos baseados nos resultados apresentados por essas pesquisas anteriores.

Com a finalidade de analisar e sintetizar os estudos através do método rigoroso de revisão integrativa, foram seguidos os seguintes passos de Souza, Silva e Carvalho (2010) e Botelho, Cunha e Macedo (2011) (figura 1):

Figura 1 - Etapas da Revisão Integrativa



Fonte: Elaboração própria

Na primeira etapa, identificação do tema e elaboração da pergunta norteadora, constitui-se o tema a inclusão de trabalhadores com deficiência no mercado de trabalho, objetivando responder a questão: qual o Estado da Arte sobre a inclusão de trabalhadores com deficiência no mercado de trabalho?. A questão orientadora conduziu à revisão integrativa possibilitando a compreensão das produções a respeito do tema, seus avanços, desafios e a responsabilidade social corporativa.

Na segunda etapa, busca na literatura e estabelecimento de critérios de inclusão e exclusão, foram escolhidas as *strings* de busca “inclusão”, “mercado de trabalho”, “deficiência” e “emprego”, utilizando os operadores booleanos *AND* e *OR*, por meio da expressão lógica “inclusão” *and* “mercado de trabalho” *or* “deficiência” *and* “emprego”. Além disso foi estabelecidos critérios de inclusão e exclusão a fim de especificar a seleção dos artigos no banco de dados, os critérios de inclusão são (A) ser artigo, (B) ter acesso aberto, (C) ter sido publicado entre 2014 a 2024 e de exclusão é ser no (D) não ser no idioma português (brasileiro).

Na terceira etapa, coleta de dados e identificação dos estudos pré-selecionados e selecionados foram pesquisados nas bases de dados *SciELO.ORG*, *ScienceDirect (Elsevier)*, *SCOPUS (Elsevier)*, e *Web of Science*, acessadas através do acesso CAFé, na plataforma do Portal de Periódico Capes². A escolha das bases de pesquisa se deu com base na acessibilidade, a disponibilidade de filtros de busca e a relevância de suas publicações (Tabela 1). O Tabela 1 apresenta o número de artigos encontrados nas diferentes bases de dados durante a pesquisa. Inicialmente, foram identificados diversos artigos sem a aplicação de filtros específicos. Em seguida, foram aplicados filtros para selecionar apenas artigos científicos, que tivessem acesso aberto, que foram publicados entre 2014 e 2024, e escritos em português (brasileiro). Este processo de filtragem permitiu refinar a seleção para os artigos mais relevantes e adequados para a revisão integrativa.

Tabela 1 - número de artigos encontrados

	Sem filtro	Ser Artigo	Ter acesso aberto	2014 a 2024	Português
<i>SciELO.ORG</i>	28	24	24	15	11
<i>ScienceDirect (Elsevier)</i>	6	6	6	4	4
<i>SCOPUS (Elsevier)</i>	1	1	0	0	0
<i>Web of Science - Coleção Principal (Clarivate Analytics)</i>	1	1	0	0	0
<i>TOTAL</i>					15

Fonte: Elaboração própria

Ainda na mesma fase, os 15 artigos científicos selecionados passaram por um processo de identificação e elegibilidade, apoiado pelos critérios de Rodrigues, Mello e Da Gama Afonso (2019). Nesse momento, os artigos foram analisados através da leitura do título, resumo e palavras-chave, excluindo-se todos os artigos que, apesar de estarem dentro do resultado dos artigo buscados pelas *strings* de busca, o seu objetivo não se aproximava a questão de apresentação

² A CAFé (Comunidade Acadêmica Federada) é um serviço que permite o acesso unificado a diversas instituições de ensino e pesquisa no Brasil. Através dele, estudantes, professores e pesquisadores podem utilizar suas credenciais institucionais (login e senha) para acessar recursos digitais como bases de dados, periódicos e outros serviços online, mesmo fora de sua instituição de origem. Isso facilita o acesso à informação e à produção científica, promovendo a colaboração e o intercâmbio acadêmico. Disponível em: <https://www.periodicos.ca-pes.gov.br/index.php/acesso-cafe.html>



e/ou análise do cenário de inserção de pessoas com deficiência no mercado de trabalho e por essa razão não contemplavam a proposta da pergunta norteadora (Rodrigues; Mello; Da Gama Afonso, 2019), conforme Anexo A. Como resultado, atingiu-se o total de 9 artigos elegíveis (Quadro 1).

Quadro 1 - Quadro prisma da revisão integrativa dos artigos selecionados

Quadro PRISMA de Revisão Bibliográfica Integrativa							
(“Inclusão” and “Mercado de trabalho” or “deficiência” and “emprego”) Pesquisa realizada nas bases SciELO.ORG, ScienceDirect (Elsevier), SCOPUS (Elsevier), Web of Science - Coleção Principal (Clarivate Analytics)							
Identificação	Total Encontrado nas Bases	Sci- ELO.ORG	ScienceDi- rect	SCOPUS	Web of Science	TOTAL	
		28	6	1	1	36	
Seleção	Critérios de Inclusão	Artigo	24	6	1	1	32
		Acesso aberto	24	6	0	0	30
		Publicado entre 2012 e 2022	15	4	0	0	19
	Critério de Exclusão	Idioma não português	11	4	0	0	15
Elegibilidade	Análise do Título, Resumo e Palavras-Chave	8	1	0	0	9	
Inclusão	Total incluído	8	1	0	0	9	

Fonte: Elaboração própria



4 ANÁLISE DOS RESULTADOS

Na quarta fase da revisão integrativa, para a categorização e início da análise crítica dos estudos, foi estabelecida uma ficha de avaliação, baseada no Instrumento para Coleta de Dados de Ursi (2005), com a finalidade de observar a qualidade teórica, as características metodológicas e o rigor metodológico dos artigos selecionados. De acordo com o instrumento, são consideradas metodologicamente rigorosas as pesquisas que apresentam de forma clara sua classificação quanto à abordagem (qualitativa ou quantitativa), à natureza (básica ou aplicada), aos objetivos (exploratórios, descritivos ou explicativos) e aos procedimentos adotados (documental, bibliográfico, experimental, entre outros). A extração dos dados primários dar-se-á por meio da ficha de avaliação, que resume e organiza os achados em três grupos: no **grupo A**, que identifica os artigos selecionados, no **grupo B**, que qualifica as características metodológicas abordadas pelos autores, e no **grupo C**, que avalia o rigor metodológico a partir da clareza dos passos percorridos na pesquisa (Quadro 2).

Quadro 2 - Resumo da Avaliação dos Artigos Selecionados

Grupo A - Identificação			
SciELO.ORG			
Revista	Título	Autores	Ano
Encontros Bibli	O CAPACITISMO E SUAS FORMAS DE OPRESSÃO NAS AÇÕES DO DIA A DIA	Lage, Lunardelli e Kawakami T	2023
Revista Lusófona de Estudos Culturais (RLEC)	Trabalhadores com Síndrome de Down: Autonomia e Bem-Estar no Trabalho	Corrêa A et. al.	2021
Revista de Saúde Coletiva	A percepção das pessoas com deficiência sobre o trabalho e a Lei de Cotas: uma revisão da literatura	Rodrigues e Pereira	2021
Cadernos Brasileiros de Terapia Ocupacional	Enquadramento da temática da inclusão de pessoas com deficiência no trabalho em Jornal de grande circulação do estado do Paraná de 1991 a 2006	Simonelli et. al.	2020
Cadernos Brasileiros de Terapia Ocupacional	Oportunidades no mercado de trabalho: análise das vagas de emprego disponíveis para pessoas com deficiência	Dutra et. al.	2020
Revista Brasileira de Educação Especial	Pessoas com Deficiência e a Construção de Estratégias Comunitárias para Promover a Participação no Mundo do Trabalho	Aoki et. al.	2018
Psicologia: Ciência e Profissão	A Inclusão de Pessoas com Deficiência no Contexto do Trabalho em Florianópolis: Relato de Experiência no Sistema Nacional de Emprego	Hammes e Nuernberg	2015
Psicologia & Sociedade	Trabalhadores com deficiência: vivências de prazer e sofrimento	Coelho, Sampaio e Mancini	2014

ScienceDirect			
Revista	Título	Autores	Ano
Revista de Gestão	Inclusão profissional de pessoas com deficiências: um estudo sobre as políticas e práticas adotadas por empresas do setor de óleo e gás do Estado do Rio de Janeiro	Miranda e Carvalho	2016



Grupo B - Características Metodológicas	
Abordagem Metodológica	Quantidade (%)
Qualitativa	7 (77,78)
Quantitativa	1 (11,11)
Não Especificada	1 (11,11)
Grupo C - Rigor Metodológico	
Rigor Metodológico	Quantidade (%)
Rigoroso	8 (88,89%)
Não Especificado	1 (11,11%)

Fonte: Elaboração própria

No grupo “A” de identificação, observou-se que os artigos em sua maioria apresentavam a palavra “deficiência” contida no título, e todos continham alguma das *strings* de busca no resumo e palavras-chave. Em relação aos periódicos publicados, 2 artigos são da Cadernos Brasileiros de Terapia Ocupacional e todos os outros são de diferentes revistas científicas, a saber Encontros Bibli, Revista Lusófona de Estudos Culturais (RLEC), Revista de Saúde Coletiva, Revista Brasileira de Educação Especial, Psicologia: Ciência e Profissão, Psicologia & Sociedade e Revista de Gestão. Dentre as produções acadêmicas, 5 (55,56%) delas possuem classificação Qualis³ “A”, verificadas através da Plataforma Sucupira⁴. Isso demonstra a provável qualidade das produções publicadas nos periódicos. Essas produções são espaçadas entre os anos de 2014 e 2023, com a presença de um maior número de publicações nos anos de 2020 e 2021.

³ QUALIS é um indicador brasileiro, mantido pela CAPES (Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior), para a avaliação dos periódicos científicos (nacionais e internacionais). O Qualis afere a qualidade dos artigos e de outros tipos de produção, a partir da análise de qualidade dos veículos de divulgação, ou seja, periódicos científicos. (COSTA, c2022)

⁴ Disponível em: <https://sucupira.capes.gov.br/sucupira/>.



No Grupo “B”, sobre as características metodológicas do estudo, pode-se avaliar que 7 (77,78%) artigos apresentam uma abordagem explicitamente qualitativa sobre o tema, 1 (11%) aborda quantitativamente e 1 (11,11%) não especifica a abordagem. O artigo considerado não rigoroso não declara explicitamente a classificação quanto a sua abordagem, sua natureza e nem seus objetivos. Sobre os procedimentos, os autores utilizam o termo “relato de experiência”, mas não há detalhes metodológicos sobre como os dados foram coletados e analisados. De maneira geral, os artigos analisam diferentes aspectos, tais como: apresentar o capacitismo e suas formas de opressão instituídas na sociedade; verificar se o ingresso no trabalho de jovens com síndrome de Down acarretou uma vida social mais satisfatória, ampliação da autonomia e formulação de projetos para suas vidas; compreender como os periódicos brasileiros da Saúde Coletiva abordam a percepção das pessoas com deficiência e a influência da Lei de Cotas sobre a inclusão no trabalho; analisar o enquadramento da inclusão de PCDs no trabalho nos 25 anos subsequentes à promulgação da lei, na principal mídia impressa do estado do Paraná; analisar e descrever as características das vagas de emprego oferecidas para pessoas com deficiência durante um ano; estudar estratégias comunitárias para inclusão de Pessoas com Deficiência no trabalho, realizadas por projeto de extensão universitária em parceria com a Unidade Básica de Saúde, entre 2012 e 2016; mostrar a experiência vivida pelo Sistema Nacional de Emprego (SINE), na Grande Florianópolis, por meio do desenvolvimento de ações específicas para inclusão das Pessoas com Deficiência no mundo do trabalho; apreender como os trabalhadores com deficiência vivenciam e dão sentido à experiência de trabalho, por meio de 30 entrevistas semiestruturadas; analisar a inclusão de profissionais com deficiências no setor de óleo e gás do Estado do Rio de Janeiro, avaliando as políticas e iniciativas das empresas à luz das ações afirmativas.

No grupo “C”, a respeito do rigor metodológico dos artigos, apontou que 8 (88,89%) dos 9 artigos elegíveis apresentaram uma metodologia rigorosa, explicitando de forma clara os métodos utilizados, sujeitos da pesquisa, entre outros aspectos. No entanto, 1 (11,11%) deles não explicitam essa rigorosidade nos passos metodológicos.

As etapas cinco e seis, que envolvem a análise, interpretação, discussão dos resultados e apresentação da revisão integrativa, estão descritas a seguir.



Aoki et al. (2018) descrevem o desenvolvimento de um projeto voltado para a inclusão de pessoas com deficiência (PcD) no mercado de trabalho. Inicialmente, foram identificados 61 jovens e adultos desempregados com algum tipo de limitação, e eles foram convidados a participar de um grupo de discussão sobre o mundo do trabalho. Durante o projeto, houve um estreitamento do contato entre serviços públicos, privados e profissionais de apoio às PcD, resultando em um fórum temático sobre inclusão no trabalho.

Dos 61 convidados, 22 participaram ativamente ao longo de 4 anos. A maioria tinha deficiência intelectual leve ou moderada. Dezenas pessoas conseguiram emprego, a maioria com deficiência intelectual leve, enquanto as que apresentavam múltiplas limitações ou deficiência intelectual moderada tiveram mais dificuldades para se vincularem ao mercado de trabalho. O projeto envolveu encontros do Grupo de Apoio à Inclusão no Trabalho, visitas a serviços de apoio à capacitação e inclusão profissional, além de acompanhamentos individuais e familiares. A participação no grupo foi aberta a todos os desempregados com idade para trabalhar, independentemente do tipo de deficiência.

A abordagem do projeto se baseou na participação ativa das PcD e seus familiares, visando atender às necessidades coletivas e individuais. Foram identificados três núcleos de apoio: às PcD, aos familiares e à ativação de recursos da comunidade. O texto destaca a importância da abordagem centrada no sujeito e em seu núcleo familiar, alinhada com os princípios da Reabilitação Baseada na Comunidade (RBC). Além disso, foram oferecidos apoios individuais, como acompanhamento durante entrevistas de emprego e treinamento em habilidades sociais básicas. No entanto, foram identificadas dificuldades na manutenção do emprego, como falta de adaptação das empresas e resistência para realizar mudanças no ambiente de trabalho. O projeto também buscou envolver as famílias das PcD, mas enfrentou desafios devido às condições socioeconômicas desfavoráveis de algumas delas.

Os autores destacam a importância da criação de uma rede de apoio com diferentes instituições, incluindo escolas profissionalizantes, serviços públicos de colocação no mercado de trabalho e empresas. Essa rede foi fundamental para proporcionar suporte e orientação às PcD e suas famílias, embora ainda existam desafios relacionados à falta de políticas específicas de formação para o trabalho e à resistência das empresas em promover adaptações necessárias.



Coelho, Sampaio e Mancini (2014) discutem sobre os trabalhadores com deficiência, destacando suas vivências de prazer e sofrimento no ambiente de trabalho. Os dados foram coletados por meio de entrevistas e observações. Os participantes do estudo eram diversos em relação à idade, sexo, estado civil, escolaridade, tipo de deficiência e ocupação. Os resultados mostram que, apesar das dificuldades enfrentadas pelos trabalhadores com deficiência para ingressar no mercado de trabalho formal devido à discriminação, eles valorizam muito a oportunidade de emprego. O trabalho é central em suas vidas, proporcionando não apenas um meio de subsistência, mas também uma fonte de identidade e integração social. No entanto, o contexto de trabalho precário e a intensificação das demandas laborais podem gerar sofrimento psíquico.

Os fatores que contribuem para o sofrimento incluem imposições presentes no ambiente organizacional, como a sobrecarga de trabalho e a rigidez das estruturas laborais, e apropriações das exigências organizacionais, levando os trabalhadores a se esforçarem excessivamente para atender às demandas. Além disso, o individualismo, a falta de reconhecimento e a desvalorização do trabalho são fontes adicionais de sofrimento.

Apesar das adversidades, os trabalhadores com deficiência destacam aspectos positivos do trabalho, como o senso de utilidade, a ampliação da rede social e a autonomia financeira. No entanto, a falta de reconhecimento e as condições precárias de trabalho podem transformar essa fonte de prazer em uma experiência entediante e desgastante. O estudo ressalta a importância de compreender as experiências desses trabalhadores para promover ambientes de trabalho mais inclusivos e respeitosos, que reconheçam suas habilidades e valorizem suas contribuições.

A pesquisa de Corrêa et al. (2021) analisou o impacto da inserção de trabalhadores com síndrome de Down no mercado de trabalho em seu círculo de amizades, autonomia, bem-estar e projetos de vida. Dos 20 participantes, a maioria relatou ter amigos do mesmo sexo e com idade próxima. Além disso, muitos tinham amigos com e sem deficiência intelectual, sugerindo integração social. A maioria dos entrevistados indicou que o acesso ao emprego contribuiu para ampliar seu círculo social, especialmente com colegas de trabalho. As novas amizades estenderam-se para além do ambiente profissional, incluindo atividades de lazer e suporte emocional.



No aspecto da autonomia, os participantes relataram melhorias significativas, como organização financeira, habilidades domésticas e cuidados pessoais. O emprego proporcionou independência e confiança, especialmente na administração do próprio dinheiro. No entanto, a mobilidade permaneceu uma questão desafiadora para muitos, com a maioria dependendo de acompanhantes para se locomover. A análise também mostrou uma correlação entre autonomia para deslocamento, Índice de Desenvolvimento Humano (IDH) e salário. Quanto ao bem-estar, os participantes relataram satisfação e felicidade com o emprego, destacando-se a sensação de utilidade e inclusão social. Os familiares também perceberam ganhos significativos no bem-estar dos trabalhadores. Em resumo, a pesquisa sugere que a inserção no mercado de trabalho tem impactos positivos no círculo social, autonomia, bem-estar e projetos de vida de trabalhadores com síndrome de Down, promovendo maior integração e qualidade de vida.

Dutra et al. (2020) analisaram as oportunidades de emprego para pessoas com deficiência na Microrregião de Uberaba, MG. Durante um ano, foram examinadas vagas online, revelando que a maioria não oferecia informações essenciais, como requisitos e setor da empresa. A região possui uma população significativa de pessoas com deficiência, mas a oferta de empregos para esse grupo é limitada, refletindo uma tendência nacional e estadual. A Lei de Cotas não está sendo plenamente cumprida, evidenciando a baixa adesão das empresas. O preconceito e a falta de informação sobre as capacidades das pessoas com deficiência são barreiras significativas para a inclusão no mercado de trabalho. A falta de acessibilidade física e de informações adequadas nos anúncios de emprego também contribui para a exclusão. Propõe-se a ampliação das políticas de emprego apoiado e ações interdisciplinares para melhorar a inclusão e a equiparação de oportunidades no mercado de trabalho para pessoas com deficiência..

Hammes e Nuernberg (2015) abordam a experiência de inclusão de pessoas com deficiência (PcD) no mercado de trabalho através do Sistema Nacional de Emprego (SINE) em Florianópolis, Santa Catarina. Inicialmente, descreveram o papel do SINE, que além de intermediar empregos, também oferece suporte operacional ao seguro-desemprego e qualificação profissional. Destaca-se a importância dos postos do SINE em Santa Catarina, que representam o maior banco de dados de trabalhadores e empregadores do estado.



Em seguida, os autores relatam a implementação do Serviço de Atendimento Psicosocial em 18 cidades catarinenses, visando facilitar a inserção no mercado de trabalho, especialmente para grupos vulneráveis, como pessoas com deficiência. Destaca-se a criação de um projeto de inclusão para PCD, envolvendo a formação de uma rede de discussão com várias instituições. Enfatizaram a importância da sensibilização das empresas para contratar pessoas com deficiência, superando preconceitos e promovendo a inclusão responsável. Também descreve o processo de atendimento e encaminhamento dos trabalhadores com deficiência para o mercado de trabalho, incluindo a capacitação dos servidores do SINE.

São discutidas as limitações e desafios enfrentados no processo de inclusão, como o desconhecimento e preconceito em relação à deficiência, tanto por parte das empresas quanto das próprias PCD. Além disso, são abordadas questões burocráticas e políticas, como o Benefício de Prestação Continuada (BPC), que pode ser uma barreira para a entrada no mercado de trabalho.

No entanto, a pesquisa destaca avanços significativos, como a promulgação da Lei 13.146/2015, que permite às PCD receberem o auxílio-inclusão ao exercerem atividade remunerada. Apesar dos desafios, o trabalho realizado pelo SINE resultou em um aumento nas inscrições e atendimentos a PCD, indicando um progresso na inclusão desses indivíduos no mercado de trabalho em Florianópolis.

Lage, Lunardelli e Kawakami (2023) exploram a história e a evolução dos conceitos em torno das pessoas com deficiência, destacando como diferentes modelos sociais moldaram a percepção e o tratamento delas ao longo do tempo. Inicialmente, aborda os modelos caritativo, médico e social, delineando suas características e implicações sociais. No modelo caritativo, as pessoas com deficiência são vistas como vítimas que precisam de piedade e caridade, enquanto no modelo médico, a deficiência é considerada um problema a ser tratado e curado. Já no modelo social, emergido como reação ao médico, a deficiência é compreendida como uma construção social, com barreiras impostas pela sociedade que limitam a participação dessas pessoas.

Além disso, as autoras abordam a questão do capacitismo, destacando como as pessoas com deficiência são frequentemente vistas como menos capazes e enfrentam discriminação e preconceito em diversas formas. Propõe-se uma mudança de perspectiva, buscando uma sociedade inclusiva e igualitária, que valorize as diferenças e promova ações anticapacitistas. Por



fim, são apresentadas algumas orientações para ações anticapacitistas, como evitar o uso de linguagem estigmatizadora e reconhecer as necessidades individuais das pessoas com deficiência. O estudo enfatiza a importância de ampliar a conscientização e promover a igualdade de oportunidades para todos, independentemente de suas capacidades físicas ou mentais.

Rodrigues e Pereira (2021) apresentam uma análise de uma pesquisa sobre a percepção das pessoas com deficiência em relação ao trabalho, especialmente no contexto da Saúde Coletiva. Inicialmente, são destacados aspectos metodológicos, como a seleção de artigos e a distribuição temporal das publicações. A presença multidisciplinar dos autores e a diversidade das revistas selecionadas indicam a abrangência do tema. A pesquisa revela que muitos dos artigos analisados abordam a deficiência como uma desvantagem, destacando o estigma social e as barreiras enfrentadas pelas pessoas com deficiência no ambiente de trabalho. Essas barreiras incluem discriminação, falta de adaptação do ambiente de trabalho, exigências curriculares elevadas e baixa valorização profissional.

A discussão sobre cotas para pessoas com deficiência ressalta que, embora tenham proporcionado oportunidades de trabalho, as cotas por si só não garantem a efetiva inclusão, devido à falta de acessibilidade e à perpetuação de estigmas. Além disso, algumas empresas tendem a contratar pessoas com deficiência para ocupar cargos operacionais, mantendo a desvalorização profissional. Por fim, são sugeridas medidas para promover a inclusão efetiva no trabalho, como o desenvolvimento de políticas públicas e organizacionais mais refinadas, programas de treinamento e sensibilização, e o apoio especializado durante todo o processo de trabalho. A pesquisa destaca a importância de mudanças não apenas no ambiente organizacional, mas também na ideologia, economia e política da sociedade para alcançar uma inclusão verdadeira e equitativa das pessoas com deficiência.

O estudo de Simonelli et al. (2020) analisa o enquadramento da temática da inclusão de pessoas com deficiência (PCD) no mercado de trabalho em um jornal de grande circulação do estado do Paraná, no período de 1991 a 2006. Foram examinados 185 textos, dos quais 98 atenderam aos critérios de inclusão para a pesquisa.

Os resultados mostram que, ao longo dos anos, houve uma variação no número de textos publicados sobre o tema, com picos de interesse em determinados anos, como em 1999. O estudo observou as terminologias adotadas pela mídia para se referir às pessoas com deficiência,



destacando a evolução do uso do termo "pessoa com deficiência" e outras expressões menos inclusivas. Diversos aspectos da contratação de PCD foram abordados nos textos, incluindo modalidades de contratação, como a colocação seletiva e convênios entre empresas e instituições. Também foram discutidos os índices de contratação tanto no setor privado quanto no público, destacando as dificuldades enfrentadas pelas PCD, como a falta de qualificação profissional e o preconceito.

Além disso, foram apresentados projetos e programas para a inclusão de PCD no mercado de trabalho, como a criação de manuais e programas de qualificação. Casos de superação também foram mencionados, mostrando histórias de PCD que venceram suas limitações e conseguiram emprego. No entanto, o estudo aponta diversas barreiras à inclusão, incluindo a falta de qualificação profissional, o preconceito e a falta de acessibilidade urbana e nos locais de trabalho. O jornal analisado foi criticado por adotar uma visão reduzida da inclusão, focando principalmente nas necessidades das empresas em cumprir a lei de cotas, em vez de abordar a inclusão como um problema social maior. Em suma, o estudo ressalta a importância da mídia na promoção de uma visão abrangente sobre a inclusão de PCD no mercado de trabalho e destaca a necessidade de uma abordagem mais ampla e inclusiva por parte dos veículos de comunicação.

Miranda e Carvalho (2016) abordam a representação e discussão dos resultados de entrevistas com informantes-chave sobre a inclusão profissional de pessoas com deficiência (PcD) em empresas do setor de O&G (óleo e gás). As entrevistas iniciam com a pergunta sobre a importância da inclusão de PcD, com todos os entrevistados concordando com a política de inclusão, embora na prática existam desafios. Algumas empresas têm programas de inclusão, mas a maioria não cumpre as cotas estabelecidas por lei. O cumprimento das cotas é problemático devido a dificuldades no recrutamento, falta de compromisso da alta administração e falta de candidatos qualificados, especialmente em áreas como inglês. A remuneração oferecida para PcD tende a ser mais baixa, devido a preconceitos sobre sua produtividade e capacidade de negociação no mercado de trabalho.

Outros desafios incluem a falta de acessibilidade nas estruturas físicas das empresas e na cidade do Rio de Janeiro, bem como o receio de perder clientes devido à inclusão de PcD. Há relatos de preconceito e discriminação, com gerentes relutantes em ter PcD em suas equipes



e a crença de que PCD são menos energéticos ou competentes. A avaliação de desempenho dos funcionários PCD geralmente é positiva, e as deficiências mais comuns são físicas, seguidas por visuais e auditivas. No entanto, a falta de conhecimento sobre PCD e a Lei de Cotas persiste entre profissionais de recursos humanos, o que pode levar à descontinuação de programas de inclusão se a legislação for revogada.

Em suma, os artigos revelam uma forte convergência em torno dos desafios da inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho brasileiro, destacando tanto avanços quanto limitações das políticas públicas, barreiras sociais e práticas empresariais. Nota-se que os estudos convergem ao identificar barreiras estruturais, sociais e simbólicas à inclusão das pessoas com deficiência no trabalho, apesar dos avanços legislativos. Contudo, também dão ênfase sobre a importância do trabalho para a autonomia, autoestima e participação social, bem como na crítica ao capacitismo e à insuficiência das políticas de cotas quando desacompanhadas de mudanças culturais e estruturais.

Os artigos se complementam ao mostrar que a inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho brasileiro é um processo em construção, que exige não apenas políticas afirmativas, mas também transformação cultural, combate ao capacitismo e valorização efetiva das potencialidades desses trabalhadores.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Esta revisão integrativa proporcionou uma análise abrangente do estado atual da literatura que versa acerca da inclusão de trabalhadores com deficiência no mercado de trabalho, destacando tanto os avanços quanto os desafios enfrentados por esse grupo. Os estudos revisados revelaram uma série de iniciativas e projetos voltados para a inclusão, evidenciando a importância do engajamento de diversos setores da sociedade, incluindo instituições públicas, privadas e a própria comunidade, para promover a igualdade de oportunidades.

Foi observado que a abordagem centrada no sujeito e em seu núcleo familiar, alinhada com os princípios da Reabilitação Baseada na Comunidade (RBC), mostrou-se eficaz na promoção da inclusão no mercado de trabalho, proporcionando suporte individualizado e acompanhamento ao longo do processo de inserção profissional. No entanto, persistem desafios significativos, como a resistência das empresas em promover adaptações necessárias e a falta de políticas específicas de formação para o trabalho.



Os estudos também destacaram o impacto positivo da inclusão no círculo social, autonomia, bem-estar e projetos de vida dos trabalhadores com deficiência, ressaltando a importância de medidas que visem não apenas à inserção no mercado de trabalho, mas também à promoção de uma inclusão verdadeira e equitativa. A necessidade de mudanças não apenas no ambiente organizacional, mas também na ideologia, economia e política da sociedade foi enfatizada como crucial para alcançar uma inclusão efetiva.

Além disso, a análise da cobertura midiática sobre o tema evidenciou a importância da mídia na promoção de uma visão abrangente e inclusiva sobre a inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho, destacando a necessidade de uma abordagem mais ampla e responsável por parte dos veículos de comunicação.

Em suma, apesar dos progressos alcançados, ainda há muito a ser feito para garantir a plena inclusão e igualdade de oportunidades para trabalhadores com deficiência. É essencial que continuemos a buscar soluções inovadoras e colaborativas que abordem as barreiras existentes e promovam uma sociedade mais justa e inclusiva para todos.

REFERÊNCIAS

AMARANTE, Janaína Gabrielle Moreira Campos da Cunha; DERETTI, Sandro; SILVA, Eduardo Damião da. Governança corporativa e responsabilidade social corporativa: uma revisão sistemática dessa relação. *Revista de Ciências da Administração*, v. 17, n. 43, p. 123-140, 2015.

AOKI, M.; SILVA, R. M.; SOUTO, A. C. F.; OLIVER, F. C. Pessoas com Deficiência e a Construção de Estratégias Comunitárias para Promover a Participação no Mundo do Trabalho. *Revista Brasileira de Educação Especial*, v. 24, n. 4, p. 517–534, 2018.

BOTELHO, Louise Lira Roedel; CUNHA, Cristiano Castro de Almeida; MACEDO, Marcelo. O método da revisão integrativa nos estudos organizacionais. *Gestão e sociedade*, v. 5, n. 11, p. 121-136, 2011.

BRASIL. **Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991.** Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 25 jul. 1991. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8213cons.htm. Acesso em: 08 mar. 2024.

CARVALHO, Flávia Grazielle Rebouças Teixeira de; GONÇALVES, Rogério Magnus Varela. O direito constitucional ao trabalho e as pessoas com deficiência: uma análise sob a ótica da lei brasileira de inclusão. *Direito e Desenvolvimento*, v. 8, n. 2, p. 179-194, 2017.



CARROLL, Archie B. A Three-Dimensional Conceptual Model of Corporate Performance. **The Academy of Management Review**, v. 4, n. 4, p. 497–505, 1979.

COELHO, C. M.; SAMPAIO, R. F.; MANCINI, M. C. Trabalhadores com deficiência: vivências de prazer e sofrimento. **Psicologia & Sociedade**, v. 26, n. 1, p. 214–223, 2014.

CORRÊA, A. S.; CROCHICK, J. L.; CORREIA, R. N. P.; VENTURA, F. D. S. Trabalhadores com Síndrome de Down: Autonomia e Bem-Estar no Trabalho. **Revista Lusófona de Estudos Culturais (RLEC)/Lusophone Journal of Cultural Studies (LJCS)**, v. 8, n. 2, p. 157–173, 2021.

DEGENHART, Larissa; ZONATTO, Vinicius Costa da Silva; CEPIULLO, Victor; GIEHL, William Nunes. Efeitos da competitividade de mercado na relação entre responsabilidade social corporativa e desempenho. **Enfoque: Reflexão Contábil**, v. 42, n. 1, p. 69-86, 2023.

DONALDSON, T. Constructing a Social Contract for Business. **Corporations and Morality**, New Jersey, Prentice-Hall, p. 36-58, 1982.

DUTRA, F. C. M. S.; PAZ, I. T. M.; CAVALCANTI, A.; ARAMAKI, A. L.; KOSOSKI, E. Oportunidades no mercado de trabalho: análise das vagas de emprego disponíveis para pessoas com deficiência. **Cadernos Brasileiros de Terapia Ocupacional**, v. 28, n. 1, p. 147–163, 2020.

Enterprise Europe Network (EEN-Portugal). **A União Europeia já tem uma nova política de Responsabilidade Social Empresarial**. 2011. Disponível em: <https://www.een-portugal.pt/destaque/Paginas/AUNI%C3%83OEUROPEAJ%C3%81TEMUMANOVAPOL%C3%8DTICADERSE.aspx>. Acesso em: 25 de abril de 2024.

HAMMES, I. C.; NUERNBERG, A. H. A Inclusão de Pessoas com Deficiência no Contexto do Trabalho em Florianópolis: Relato de Experiência no Sistema Nacional de Emprego. **Psicologia: Ciência e Profissão**, v. 35, n. 3, p. 768–780, 2015.

HENRIQUE, Aline Maciel; PIMENTELLI, Dayane dos Santos; ASSIS, Elizabeth Silva de; ROBERTO, José Carlos Alves; SOUTO, Sistina Pereira. A importância do RH na transformação de um ambiente de trabalho plural, inclusivo e equânime. **CUADERNOS DE EDUCACIÓN Y DESARROLLO**, Portugal, v. 15, n. 7, p. 6111-6135, 2023.

IRIGARAY, Hélio Arthur Reis; VERGARA, Sylvia Constant; ARAUJO, Rafaela Garcia. Responsabilidade Social Corporativa: o que revelam os relatórios sociais das empresas. **Organizações & Sociedade**, v. 24, p. 73-88, 2017.

JUNIOR, Silvio Roberto Schmidt. **Diversidade e Inclusão no Ambiente de Trabalho: Como a Diversidade e Inclusão Impulsionam o Sucesso Empresarial**. Jusbrasil, 2024. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/artigos/diversidade-e-inclusao-no-ambiente-de-trabalho/2260186930>. Acesso em: 6 maio 2024.



KRAMER, Mark R.; PORTER, Michael E. A vantagem competitiva da filantropia corporativa. **Harvard Business Review**, Cambridge, v. 80, n. 12, p. 42, 2002.

LAGE, S. R. M.; LUNARDELLI, R. S. A.; KAWAKAMI, T. T. O CAPACITISMO E SUAS FORMAS DE OPRESSÃO NAS AÇÕES DO DIA A DIA. **Encontros Bibli**, v. 28, 2023.

LANGRAFE, Taiguara de Freitas. **Desempenho social corporativo em instituições de ensino superior: a percepção dos gestores sobre os stakeholders**. 2016. Tese de Doutorado. Universidade de São Paulo.

MIRANDA, A. V. DE; CARVALHO, J. L. F. Inclusão profissional de pessoas com deficiências: um estudo sobre as políticas e práticas adotadas por empresas do setor de óleo e gás do Estado do Rio de Janeiro. **REGE - Revista de Gestão**, v. 23, n. 3, p. 186–196, jul. 2016.

NEVES-SILVA, Priscila; PRAIS, Fabiana Gomes; SILVEIRA , Andréa Maria. Inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho em Belo Horizonte, Brasil: cenário e perspectiva. **Ciência & Saúde Coletiva**, v. 20, n. 8, p. 2549-2558, 2015.

NOGUEIRA, B. S.; ARAÚJO, V. S.; MELO, V. P. Z. Lei de Cotas: percepção da pessoa com deficiência em relação à inclusão no mercado de trabalho. **Revista Gestão e Organizações**, v. 7, n. 4, p. 63-74, out./dez. 2022. ISSN 2526-2289.

Organização Mundial da Saúde. **Como usar a CIF: Um manual prático para o uso da Classificação Internacional de Funcionalidade, Incapacidade e Saúde (CIF)**. Versão preliminar para discussão. Outubro de 2013. Genebra: OMS. Disponível em: <https://www.fsp.usp.br/cbcd/wp-content/uploads/2015/11/Manual-Pra%CC%81tico-da-CIF.pdf>. Acesso em: 10 mar. 2024.

PRODANOV, Cleber Cristiano; FREITAS, Ernani Cesar de. **METODOLOGIA DO TRABALHO CIENTÍFICO: Métodos e Técnicas da Pesquisa e do Trabalho Acadêmico**. 2. ed. Novo Hamburgo: Feevale, 2013.

RIBEIRO, Luiz Gustavo Gonçalves; SAMPAIO, José Adércio Leite. Responsabilidade social corporativa: entre os sentidos e o sem sentido. **Veredas do Direito**, v. 20, e202513, 2023.

RODRIGUES, Ariele Silva Moreira; MELLO, José André Villas Boas; DA GAMA AFONSO, Herlander Costa Alegre. Desenvolvimento estimulado por empreendedorismo em incubadoras de empresa: Uma revisão sistemática. **MÉI: Métodos de información**, v. 10, n. 19, p. 1-27, 2019.

RODRIGUES, P. S.; PEREIRA, É. L. A percepção das pessoas com deficiência sobre o trabalho e a Lei de Cotas: uma revisão da literatura. **Physis: Revista de Saúde Coletiva**, v. 31, n. 1, 2021.



SIMONELLI, A. P.; FILHO, J. M.; TEIXEIRA, A. C.; OLIVEIRA, B. A.; FRIEBE, E. C. L.; CANALI, R. D.; BORDIGNON, T. M.; OLIVEIRA, V. P. M. Enquadramento da temática da inclusão de pessoas com deficiência no trabalho em Jornal de grande circulação do estado do Paraná de 1991 a 2006. **Cadernos Brasileiros de Terapia Ocupacional**, v. 28, n. 2, p. 452–466, 2020.

SMITH, Mary Colette; STULLENBARGER, Elizabeth. An integrative review and meta-analysis of oncology nursing research: 1981–1990. **Cancer Nursing**, v. 18, n. 3, p. 167-179, 1995.

SOARES, Rômulo Alves; PINHEIRO, Alan Bandeira; ABREU, Mônica Cavalcanti Sá de; MARINO, Pedro de Barros Leal Pinheiro. Efeito do sistema financeiro na evidenciação socio-ambiental de empresas em países emergentes e desenvolvidos. **Enfoque: Reflexão Contábil**, v. 37, n. 2, p. 21-35, 2018.

SORANZ, Rossana Filetti. **Diversidade e inovação: um estudo sobre as práticas de gestão da diversidade e a relação com a percepção de desempenho em inovação**. 2019. Tese de Doutorado. Universidade de São Paulo.

SORANZ, Rossana Filetti; PALHAVÃ, Carla Terezinha; ROCHA, Marlene Pereira da; SILVA, Áquila Negrini da; ANDRADE, Cristiano de Jesus. A RELAÇÃO ENTRE PRÁTICAS DE GESTÃO DA DIVERSIDADE E A PERCEPÇÃO DE DESEMPENHO EM INOVAÇÃO: UM ESTUDO EM EMPRESAS BRASILEIRAS. **REVISTA FOCO**, v. 16, n. 8, p. e2430-e2430, 2023.

SOUZA, Marcela Tavares de; SILVA, Michelly Dias da; CARVALHO, Rachel de. Revisão integrativa: o que é e como fazer. **Einstein (São Paulo)**, v. 8, p. 102-106, 2010.

TEIXEIRA, Iara. **Diversidade e inclusão no ambiente de trabalho, entenda a importância**. Rio de Janeiro: PUC Consultoria Jr., 2021. Disponível em: <https://puconsultoriajr.com.br/diversidade-e-inclusao-no-ambiente-de-trabalho/>. Acesso em: 26 maio 2024.

URSI, Elizabeth Silva. **Prevenção de lesões de pele no perioperatório: revisão integrativa da literatura**. 2005. Dissertação (Mestrado) – Universidade de São Paulo, Ribeirão Preto, 2005. Disponível em: <http://www.teses.usp.br/teses/disponiveis/22/22132/tde-18072005-095456/>. Acesso em: 06 maio 2024.

WANDERLEY, Lilian S. Outtes; COLLIER, Jane. Responsabilidade social das empresas: na busca de referencial teórico. **Revista da Angrad**, v. 1, n. 2, p. 40-51, 2000.

WELZEL, Evelize; HAUPT, Reinhard; MARTINS, Cibele Barsalini. Impactos da adoção de atividades de Responsabilidade Social Corporativa na estrutura organizacional: estudo das multinacionais alemãs no Brasil. **Revista Ibero Americana de Estratégia**, v. 14, n. 1, p. 108-126, 2015.



World Health Organization, The World Bank. **Relatório mundial sobre a deficiência.** Tradução Lexicus Serviços Lingüísticos. São Paulo: SEDPcD, 2012. 334 p. ISBN 978-85-64047-02-0. Título original: World report on disability 2011. Disponível em: https://portaldeboaspraticas.iff.fiocruz.br/wp-content/uploads/2020/09/9788564047020_por.pdf. Acessado em: 10 mar. 2024.

