

**INCLUSÃO LABORAL DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA NO TRABALHO: UMA
REVISÃO INTEGRATIVA SOBRE BARREIRAS, ACESSIBILIDADE E GESTÃO
INSTITUCIONAL****LABOR INCLUSION OF PEOPLE WITH DISABILITIES IN THE WORKPLACE: AN
INTEGRATIVE REVIEW ON BARRIERS, ACCESSIBILITY, AND INSTITUTIONAL
MANAGEMENT****Ma. Monica Maria Henrique de Lima Queiroz**Discente do Curso de Pós-graduação em Psicologia, Mestrado Profissional em Psicologia
Organizacional e do Trabalho da Universidade Potiguar *Campus Natal*.garotamnk@gmail.com**Dra. Ana Izabel Oliveira Lima**Docente do Curso Superior de Pós-graduação em Psicologia, Mestrado Profissional em Psicologia
Organizacional e do Trabalho da Universidade Potiguar *Campus Natal*.anaizabel.psi@gmail.com

600

RESUMO

A inclusão laboral de pessoas com deficiência (PcD) permanece atravessada por desafios institucionais, organizacionais e sociais, mesmo diante dos avanços legais relacionados à acessibilidade e garantia de direitos. Nesse contexto, o presente estudo teve como objetivo analisar a produção científica acerca da inclusão laboral de pessoas com deficiência, discutindo as barreiras institucionais, organizacionais e atitudinais presentes no contexto do trabalho contemporâneo, com ênfase nas políticas de acessibilidade e gestão inclusiva no serviço público. Trata-se de uma revisão integrativa da literatura, de abordagem qualitativa e caráter crítico-reflexivo, realizada a partir de buscas nas bases SciELO, Portal de Periódicos da CAPES e Google Scholar, utilizando descritores relacionados à inclusão laboral, acessibilidade, deficiência e trabalho. A análise dos materiais selecionados foi conduzida por meio da técnica de análise de conteúdo, conforme Bardin, permitindo a construção de quatro eixos temáticos: transformações contemporâneas do trabalho e vulnerabilidade social; modelo social da deficiência e capacitismo institucional; inclusão laboral, acessibilidade e barreiras institucionais; e Psicologia Organizacional e do Trabalho, saúde e inclusão laboral. Os resultados evidenciam que as dificuldades enfrentadas pelas PcD ultrapassam a ausência de acessibilidade física, envolvendo práticas capacitistas, invisibilização institucional, limitação da participação organizacional e permanência de modelos produtivistas incompatíveis com a diversidade humana. Conclui-se que a promoção da inclusão laboral exige transformações organizacionais e culturais que ultrapassem o cumprimento formal da legislação, demandando políticas institucionais comprometidas com acessibilidade, reconhecimento e equidade nos contextos de trabalho.

Palavras-chave: pessoas com deficiência; inclusão laboral; acessibilidade; Psicologia Organizacional e do Trabalho; capacitismo.

INTRODUÇÃO

As transformações contemporâneas no mundo do trabalho, marcadas pela flexibilização produtiva, intensificação das exigências de desempenho e fragilização dos vínculos laborais, têm produzido efeitos desiguais sobre grupos historicamente vulnerabilizados, dentre eles as pessoas com deficiência (PcD). A reestruturação

produtiva associada ao avanço das políticas neoliberais consolidou formas de organização do trabalho pautadas pela competitividade, produtividade e instabilidade, ampliando processos de exclusão e precarização social (Antunes, 2018). Nesse contexto, determinados corpos e modos de existir passam a ser avaliados a partir de parâmetros normativos de desempenho e eficiência, o que tende a intensificar barreiras à inserção e permanência das PcD no mercado de trabalho.

Ao discutir as metamorfoses da questão social, Castel (1998) afirma que a crise das formas tradicionais de proteção social produziu uma zona de vulnerabilidade caracterizada pela insegurança e fragilização dos vínculos laborais. Em perspectiva complementar, Standing (2013) define o precariado como uma nova classe marcada pela instabilidade ocupacional, insegurança econômica e ausência de garantias sociais duradouras. Embora tais transformações afetem amplamente a classe trabalhadora, seus impactos tendem a ser ainda mais intensos sobre grupos historicamente marginalizados, como as pessoas com deficiência, frequentemente atravessadas por processos de exclusão estrutural e discriminação institucional.

Nessa direção, a deficiência deixa de ser compreendida exclusivamente como uma condição biomédica individual e passa a ser analisada como fenômeno social e político, relacionado às barreiras produzidas pelo próprio ambiente social. Diniz (2012) sustenta que a deficiência emerge da relação entre as singularidades corporais e as limitações impostas pela organização da sociedade, deslocando o debate do corpo considerado “incapaz” para os mecanismos sociais que produzem exclusão. Em consonância com essa perspectiva, Sassaki (2019) argumenta que a inclusão depende da eliminação de múltiplas barreiras — arquitetônicas, comunicacionais, metodológicas, instrumentais, programáticas e, sobretudo, atitudinais — que restringem a participação plena das PcD nos diferentes espaços sociais. Assim, a permanência de práticas capacitistas evidencia que a exclusão laboral não decorre apenas das condições individuais dos sujeitos, mas também das formas como as instituições organizam o trabalho, distribuem oportunidades e reconhecem a diversidade humana.

No contexto brasileiro, a inclusão laboral das pessoas com deficiência é respaldada por importantes dispositivos legais, dentre os quais se destacam a Lei nº 8.213/1991, conhecida como Lei de Cotas, e a Lei nº 13.146/2015, denominada Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (LBI). A Lei de Cotas estabelece a obrigatoriedade de reserva de vagas para PcD em empresas com cem ou mais empregados, enquanto a LBI consolida diretrizes relacionadas à acessibilidade, participação social e garantia de direitos em diferentes esferas da vida social e profissional. Apesar dos avanços normativos observados nas últimas décadas, a existência de dispositivos legais não tem sido suficiente para assegurar inclusão laboral efetiva, especialmente diante da persistência de barreiras institucionais, culturais e organizacionais que limitam a participação plena das PcD no trabalho.

Dados recentes do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) e da Relação Anual de Informações Sociais (RAIS) demonstram que a participação de pessoas com deficiência no mercado formal de trabalho permanece reduzida quando comparada à população geral, evidenciando a permanência de desigualdades estruturais e dificuldades relacionadas à acessibilidade e à inclusão organizacional. Além das barreiras físicas e instrumentais, estudos apontam que práticas discriminatórias, ausência de adaptações institucionais e concepções normativas de produtividade continuam operando como obstáculos relevantes à inclusão laboral dessa população.

No âmbito das instituições públicas de ensino, tais desafios também se manifestam de maneira significativa. No Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Rio Grande do Norte (IFRN), embora existam iniciativas institucionais voltadas à promoção da inclusão, como as ações desenvolvidas pelo Núcleo de Apoio às Pessoas com Necessidades Educacionais Específicas (NAPNE), ainda persistem desafios relacionados à acessibilidade, às barreiras atitudinais e à efetivação de práticas organizacionais inclusivas. Nesse cenário, torna-se necessário ampliar as discussões sobre os modos pelos quais servidores com deficiência vivenciam os processos de inserção, permanência e reconhecimento no contexto laboral do serviço público federal.

Diante desse contexto, o presente estudo tem como objetivo analisar a produção científica acerca da inclusão laboral de pessoas com deficiência, discutindo os desafios institucionais, organizacionais e atitudinais presentes no contexto do trabalho contemporâneo, com ênfase nas políticas de acessibilidade e gestão inclusiva no serviço público. Especificamente, busca-se discutir as transformações contemporâneas do mundo do trabalho e seus impactos sobre grupos socialmente vulnerabilizados; compreender as contribuições do modelo social da deficiência para o debate sobre inclusão laboral; e analisar como a literatura científica aborda as barreiras e possibilidades relacionadas à acessibilidade e à permanência das PcD no trabalho.

A relevância deste estudo reside na necessidade de aprofundar as discussões acerca da inclusão laboral para além do cumprimento formal da legislação, problematizando os desafios éticos, institucionais e organizacionais envolvidos na construção de ambientes de trabalho efetivamente inclusivos. Além disso, ao articular discussões sobre trabalho, deficiência, acessibilidade e políticas institucionais, a presente revisão integrativa busca contribuir para o fortalecimento da produção científica na área da Psicologia Organizacional e do Trabalho, ampliando reflexões sobre saúde do trabalhador, gestão da diversidade e enfrentamento do capacitismo institucional.

Diante do cenário de exclusão estrutural e dos avanços e limites da legislação brasileira, este estudo é norteado pela seguinte questão de pesquisa: Quais barreiras institucionais, organizacionais e atitudinais são descritas pela literatura científica acerca da inclusão laboral de pessoas com deficiência no contexto de trabalho?

2. REVISÃO DA LITERATURA

A análise do material bibliográfico permitiu identificar recorrências temáticas e aproximações teóricas relacionadas às discussões sobre deficiência, trabalho, acessibilidade e inclusão institucional. Embora os estudos analisados apresentem diferentes enfoques metodológicos e conceituais, observou-se convergência em torno de problemáticas centrais que atravessam a inserção e a permanência das pessoas com deficiência nos contextos laborais contemporâneos.

A partir do processo de leitura, sistematização e interpretação dos materiais selecionados, foram construídos quatro eixos analíticos que orientam a discussão apresentada neste estudo: (1) transformações contemporâneas do trabalho e vulnerabilidade social; (2) modelo social da deficiência e capacitismo institucional; (3) inclusão laboral, acessibilidade e barreiras institucionais; e (4) Psicologia Organizacional e do Trabalho, saúde e inclusão laboral.

Tais eixos não se apresentam de forma isolada ou estanque. Ao contrário, articulam-se continuamente na compreensão dos processos de exclusão e inclusão das pessoas com deficiência no trabalho, evidenciando que as dificuldades enfrentadas por essa população envolvem dimensões sociais, organizacionais, políticas e subjetivas que se inter-relacionam de maneira complexa.

2.1 Transformações contemporâneas do trabalho e vulnerabilidade social

As mudanças ocorridas nas últimas décadas no mundo do trabalho têm sido acompanhadas pelo aprofundamento de processos de flexibilização produtiva, instabilidade ocupacional e fragilização das formas coletivas de proteção social. Mais do que alterações econômicas, tais transformações repercutem diretamente nas formas de subjetivação e nas condições concretas de existência dos trabalhadores, especialmente daqueles historicamente posicionados em contextos de maior vulnerabilidade social.

Ao discutir a reestruturação produtiva contemporânea, Antunes (2018) evidencia que a lógica neoliberal consolidou modelos de gestão orientados pela competitividade, desempenho contínuo e intensificação da produtividade. Nesse cenário, amplia-se a exigência por trabalhadores permanentemente disponíveis, adaptáveis e capazes de responder às demandas aceleradas do mercado. A valorização de padrões idealizados de eficiência tende, portanto, a produzir ambientes laborais pouco sensíveis às diferentes formas de existência, funcionalidade e experiência corporal.

Castel (1998), por sua vez, associa o enfraquecimento das garantias sociais à constituição de zonas de vulnerabilidade marcadas pela insegurança permanente e pela precarização dos vínculos laborais. Já Standing (2013) argumenta que o avanço

do precariado não se restringe à perda de direitos trabalhistas, envolvendo também processos de instabilidade subjetiva e desproteção social. Ainda que tais fenômenos atinjam amplos segmentos da classe trabalhadora, seus efeitos tornam-se particularmente intensos para sujeitos historicamente atravessados por processos de exclusão e marginalização, como as pessoas com deficiência.

Sob esse prisma, a inserção laboral das PcD ocorre em um contexto atravessado por expectativas normativas de produtividade e desempenho que frequentemente desconsideram a diversidade humana. Não raramente, corpos que escapam aos modelos considerados ideais passam a ser percebidos como menos eficientes, menos produtivos ou menos adequados às exigências institucionais contemporâneas. A exclusão laboral, portanto, não pode ser compreendida apenas a partir de limitações individuais, mas deve ser analisada à luz das formas sociais e organizacionais que produzem invisibilização, desigualdade e restrição de oportunidades.

Mais do que ausência de acesso ao trabalho, observa-se a permanência de mecanismos sutis de desqualificação que atravessam trajetórias profissionais, possibilidades de ascensão e reconhecimento institucional das pessoas com deficiência. Nesse contexto, discutir inclusão laboral implica também problematizar os modelos produtivos contemporâneos e os critérios normativos que definem quais corpos e modos de existência são considerados legítimos nos espaços organizacionais.

2.2 Modelo social da deficiência e capacitismo institucional

As discussões contemporâneas sobre deficiência vêm produzindo importantes deslocamentos teóricos e políticos ao questionarem perspectivas historicamente centradas na ideia de incapacidade individual. Em oposição ao modelo biomédico — que compreende a deficiência como déficit orgânico a ser corrigido ou normalizado — o modelo social propõe que as experiências de exclusão vivenciadas pelas pessoas com deficiência decorrem, sobretudo, das barreiras construídas socialmente e das formas de organização da vida coletiva.

Nessa direção, Diniz (2012) argumenta que a deficiência não pode ser reduzida a uma condição corporal isolada, mas deve ser compreendida como fenômeno atravessado por relações sociais, políticas e culturais que limitam a participação plena dos sujeitos nos diferentes espaços sociais. Tal perspectiva desloca o foco analítico do corpo considerado “incapaz” para os mecanismos institucionais que produzem desigualdade, invisibilidade e restrição de direitos.

Esse movimento teórico permitiu ampliar o debate acerca da acessibilidade, compreendendo-a para além da eliminação de barreiras físicas. Sassaki (2019) propõe diferentes dimensões da acessibilidade — arquitetônica, comunicacional, metodológica, instrumental, programática, atitudinal e tecnológica — evidenciando que os processos de exclusão se manifestam de formas múltiplas e frequentemente interdependentes. Embora adaptações estruturais sejam indispensáveis, parte significativa dos obstáculos enfrentados pelas PcD permanece relacionada às formas de interação social, às práticas institucionais e aos modos como a diferença é percebida nos espaços de trabalho.

Nesse contexto, o conceito de capacitismo emerge como ferramenta analítica central para compreender processos contemporâneos de exclusão. Campbell (2001) define o capacitismo como uma estrutura social que estabelece padrões corporais e funcionais considerados normais, desejáveis e produtivos, produzindo hierarquizações entre sujeitos considerados capazes e aqueles percebidos como desviantes da norma. Diferentemente de manifestações explícitas de preconceito, o capacitismo frequentemente opera de maneira naturalizada nas instituições, influenciando expectativas de desempenho, critérios de reconhecimento profissional e formas de participação organizacional.

Observa-se, assim, que muitas práticas institucionais continuam sustentadas por ideais normativos de autonomia, velocidade e produtividade incompatíveis com experiências corporais diversas. Em vários contextos organizacionais, pessoas com deficiência são inseridas formalmente nos espaços de trabalho, mas permanecem submetidas a processos sutis de isolamento, infantilização, subaproveitamento funcional ou deslegitimação de suas capacidades profissionais.

Os referenciais analisados sugerem que as barreiras atitudinais permanecem entre os principais entraves à inclusão laboral efetiva, justamente por se manifestarem de forma menos visível e mais profundamente incorporada às culturas institucionais. Não por acaso, práticas capacitistas tendem a persistir mesmo em organizações que possuem políticas formais de acessibilidade e diversidade. Isso evidencia que a inclusão não se resume à presença física das PcD nos ambientes de trabalho, exigindo transformações mais amplas nos modos de gestão, reconhecimento e convivência institucional.

2.3 Inclusão laboral, acessibilidade e barreiras institucionais

As discussões sobre inclusão laboral frequentemente são reduzidas ao acesso formal das pessoas com deficiência ao mercado de trabalho. Entretanto, os estudos revisados indicam que a presença institucional das PcD não assegura, necessariamente, experiências efetivas de participação, reconhecimento e pertencimento nos espaços organizacionais. Em muitos casos, a inclusão ocorre de maneira burocratizada, limitada ao cumprimento de exigências legais e desvinculada de mudanças estruturais nas práticas de gestão e nas culturas institucionais.

Embora o ordenamento jurídico brasileiro represente um avanço significativo no campo dos direitos sociais, especialmente por meio da Lei de Cotas e da Lei Brasileira de Inclusão, os dados do IBGE e da Relação Anual de Informações Sociais (RAIS) revelam que a participação das pessoas com deficiência no mercado formal de trabalho permanece reduzida quando comparada à população geral. Tal cenário evidencia uma contradição importante: a ampliação dos dispositivos legais não foi acompanhada, na mesma proporção, pela consolidação de ambientes laborais efetivamente inclusivos.

Parte dos estudos analisados aponta que as organizações frequentemente operam sob uma lógica de inclusão formal, na qual o ingresso de trabalhadores com deficiência não implica, necessariamente, revisão das práticas institucionais ou transformação das relações de trabalho. Mendes e Navas (2019; 2020) destacam que políticas inclusivas tendem a enfrentar limites quando implementadas de

maneira dissociada de mudanças culturais mais amplas, especialmente em contextos marcados por padrões normativos rígidos de produtividade e desempenho.

Nesse cenário, as barreiras institucionais ultrapassam a dimensão arquitetônica e passam a envolver mecanismos mais sutis de exclusão. Processos de invisibilização, limitação das possibilidades de ascensão profissional, subutilização de competências e ausência de participação em decisões institucionais aparecem de forma recorrente nas discussões encontradas na literatura. Em determinadas situações, a inclusão restringe-se à ocupação formal de postos de trabalho, sem que haja efetivo reconhecimento das singularidades e potencialidades desses trabalhadores.

No contexto das instituições públicas de ensino, tais tensionamentos também se fazem presentes. Ao analisar a realidade do IFRN, Arrais (2019) observa que iniciativas institucionais voltadas à acessibilidade coexistem com práticas ainda marcadas por traços assistencialistas e pela centralidade do cumprimento normativo. Paradoxalmente, mesmo organizações que defendem discursos institucionais de diversidade podem reproduzir modos de funcionamento pouco sensíveis às experiências concretas das pessoas com deficiência.

Sob essa perspectiva, pensar acessibilidade implica ir além da eliminação de barreiras físicas ou da implementação de tecnologias assistivas. Trata-se de reconhecer que os processos de exclusão também se materializam nas relações interpessoais, nos critérios de produtividade, nas formas de avaliação profissional e nos modos de circulação do poder dentro das instituições. A construção de ambientes laborais inclusivos demanda, portanto, transformações organizacionais capazes de deslocar práticas capacitistas historicamente naturalizadas nos espaços de trabalho.

2.4 Psicologia Organizacional e do Trabalho, saúde e inclusão laboral

As produções examinadas indicam que a inclusão laboral das pessoas com deficiência não pode ser analisada exclusivamente a partir de indicadores de empregabilidade ou cumprimento de normas institucionais. As experiências de

trabalho envolvem dimensões subjetivas, afetivas e relacionais que atravessam os modos de pertencimento, reconhecimento e participação dos sujeitos nos contextos organizacionais. Nesse sentido, a Psicologia Organizacional e do Trabalho (POT) oferece contribuições importantes para compreender como determinadas formas de gestão podem produzir tanto experiências de valorização quanto processos de sofrimento e exclusão.

Ao discutir a centralidade do trabalho na constituição subjetiva dos indivíduos, Dejours (1992) argumenta que o reconhecimento ocupa papel fundamental na preservação da saúde mental dos trabalhadores. Quando as singularidades dos sujeitos são desconsideradas pelas organizações, o trabalho pode converter-se em fonte de desgaste, invisibilização e sofrimento ético. No caso das pessoas com deficiência, tais experiências tendem a assumir contornos específicos, sobretudo em ambientes institucionais que operam a partir de expectativas homogêneas de produtividade e desempenho.

Mais do que dificuldades relacionadas à execução das atividades laborais, muitos trabalhadores com deficiência enfrentam experiências contínuas de subestimação profissional, silenciamento e restrição da autonomia. Não raramente, a permanência institucional ocorre acompanhada de mecanismos sutis de exclusão que dificultam participação plena nos processos decisórios, nas oportunidades de ascensão e nos espaços de reconhecimento simbólico dentro das organizações.

Sob outra perspectiva, Wisner (1987), a partir da ergonomia da atividade, propõe que o trabalho deve adaptar-se às características dos sujeitos e não exigir que os trabalhadores se moldem a padrões rígidos de funcionamento. Tal compreensão desloca o debate da ideia de adaptação individual para a responsabilidade institucional na construção de condições laborais acessíveis e saudáveis. Essa discussão torna-se especialmente relevante em contextos organizacionais ainda estruturados por modelos produtivistas pouco compatíveis com a diversidade humana.

Ferreira (2012) amplia essa reflexão ao relacionar Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) às formas de organização laboral, aos modos de gestão e às possibilidades de participação e reconhecimento institucional. Nessa direção,

pensar inclusão implica também considerar condições concretas de permanência, suporte organizacional, autonomia e valorização profissional. Ambientes laborais que ignoram as necessidades específicas dos trabalhadores tendem a intensificar experiências de sofrimento e precarização subjetiva, mesmo quando existe inclusão formal nos quadros institucionais.

No campo da POT brasileira, Zanelli, Borges-Andrade e Bastos (2014) defendem a necessidade de compreender o trabalho como fenômeno atravessado por dimensões sociais, históricas e subjetivas. A inclusão laboral das pessoas com deficiência, sob esse prisma, exige mais do que adequações técnicas ou ações pontuais de acessibilidade. Implica revisão crítica das práticas organizacionais, enfrentamento das desigualdades institucionais e construção de culturas de trabalho comprometidas com reconhecimento, participação e equidade.

Assim, as discussões presentes na literatura sugerem que a promoção da inclusão demanda deslocamentos importantes nas formas contemporâneas de gestão. Mais do que inserir pessoas com deficiência nos espaços laborais, torna-se necessário questionar os modelos normativos de produtividade que sustentam práticas de exclusão frequentemente naturalizadas nas organizações. A POT emerge, portanto, como campo estratégico para a construção de políticas institucionais voltadas à saúde do trabalhador, à acessibilidade e à valorização da diversidade nos contextos contemporâneos de trabalho.

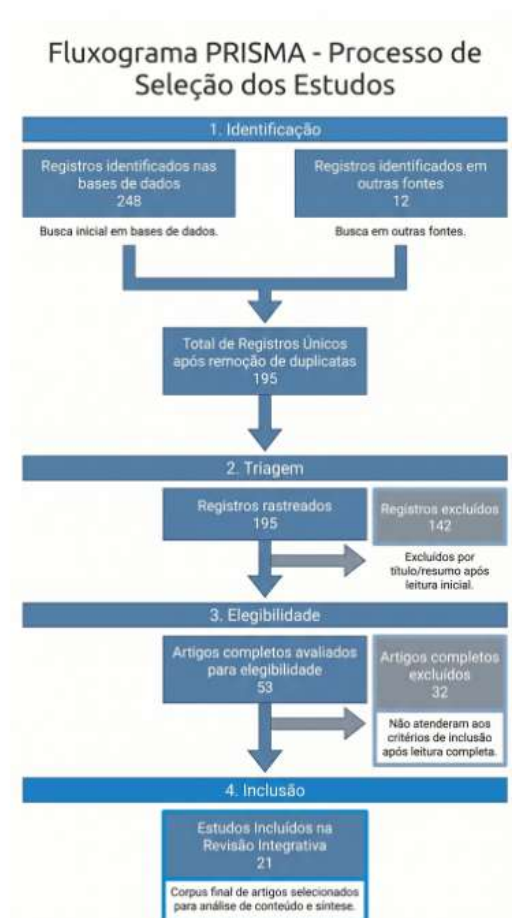
3. METODOLOGIA

O presente estudo caracteriza-se como uma revisão integrativa da literatura, de abordagem qualitativa e caráter crítico-reflexivo, desenvolvida com o objetivo de analisar a produção científica relacionada à inclusão laboral de pessoas com deficiência no contexto do trabalho contemporâneo.

A busca bibliográfica foi realizada entre os meses de janeiro e março de 2026, nas bases de dados *Scientific Electronic Library Online* (SciELO), Portal de Periódicos da CAPES e Google Scholar. Para a condução deste estudo, estabeleceu-se um recorte temporal compreendido entre janeiro de 2015 e dezembro de 2025, justificando-se a escolha deste período pela promulgação da Lei Brasileira de Inclusão (Lei nº 13.146/2015), marco fundamental para a temática abordada. A estratégia de busca

fundamentou-se no uso de descritores controlados e termos livres em português (*inclusão laboral; pessoas com deficiência; acessibilidade; mercado de trabalho; capacitismo*) e inglês (*disability; labor inclusion; workplace accessibility; disability employment; ableism*), articulados por meio dos operadores booleanos AND e OR para garantir a abrangência necessária.

Quanto aos critérios de seleção, foram incluídos artigos científicos completos publicados nos idiomas português, inglês ou espanhol, que apresentassem relação direta com o tema. Em contrapartida, adotou-se como critério de exclusão a remoção de trabalhos duplicados, resumos de eventos, editoriais e estudos que não permitissem o acesso integral ao texto ou que se distanciassem do objeto de pesquisa. O processo de seleção seguiu rigorosamente as etapas de identificação, triagem, elegibilidade e inclusão, conforme as diretrizes do fluxograma PRISMA.



Por fim, o tratamento dos dados coletados foi pautado pela Análise de Conteúdo proposta por Bardin. O procedimento percorreu as fases de pré-análise, seguida pela exploração minuciosa do material bibliográfico, culminando no tratamento dos resultados obtidos e, finalmente, na interpretação analítica dos achados, que permitiu a articulação teórica dos resultados apresentados.

4. RESULTADOS E DISCUSSÕES OU ANÁLISE DOS DADOS

612

A partir da análise dos estudos selecionados, foram construídos quatro eixos temáticos centrais: (1) transformações contemporâneas do trabalho e vulnerabilidade social; (2) modelo social da deficiência e capacitismo; (3) inclusão laboral e barreiras institucionais; e (4) Psicologia Organizacional e do Trabalho, acessibilidade e saúde do trabalhador. Tais eixos orientaram a organização analítica e interpretativa dos resultados discutidos neste estudo.

Quadro 1 – Revisão Sistemática da Inclusão de PcD (2015–2025)

Artigo / Estudo (Autor/Ano)	Tema / Foco Principal	Principais Resultados e Conclusões
1. Assunção <i>et al.</i> (2015)	Satisfação e carreira de PcD.	Políticas organizacionais pouco claras sobre crescimento impactam negativamente a satisfação no trabalho.
2. Figueira (2015)	Psicologia e práticas de inclusão.	Defende que a atuação psicológica deve priorizar o respeito à dignidade humana em contraposição a modelos excludentes.
3. Neves-Silva <i>et al.</i> (2015)	Cenário de inclusão em Belo Horizonte.	Identifica a superproteção familiar e o medo de perder o benefício previdenciário (BPC) como barreiras à inserção.
4. Mello (2016)	Capacitismo e modelo biomédico.	Define o capacitismo como um preconceito estrutural que hierarquiza corpos e marginaliza quem não se adequa a padrões normativos.
5. Gaudenzi & Ortega (2016)	Autonomia vs. limites biológicos.	Problematiza a visão puramente médica e defende o modelo social focado na autodeterminação do indivíduo.
6. Nogueira <i>et al.</i> (2016)	Perfil de PcD e Políticas Públicas.	Aponta o distanciamento entre as intenções das leis e a efetivação prática

		no cotidiano de pessoas com deficiência física.
7. Camargo <i>et al.</i> (2017)	O psicólogo na inclusão laboral.	O psicólogo deve atuar como mediador técnico-ético para desconstruir imagens negativas e capacitar gestores.
8. Vilela & Leite (2017)	Intervenção na participação laboral.	Demonstra que ações reflexivas com gestores promovem concepções mais favoráveis à participação de PcD nas empresas.
9. Degener (2017)	Modelo de Direitos Humanos.	Propõe uma estrutura que enfatiza a dignidade e a justiça social, superando as limitações do modelo puramente social.
10. Aoki <i>et al.</i> (2018)	Estratégias comunitárias de trabalho.	O desempenho laboral depende diretamente da interação do indivíduo com os facilitadores ou barreiras do ambiente.
11. Duarte (2018)	PcD em ambientes hospitalares.	Analisa como as identidades múltiplas (interseccionalidade) moldam a experiência e o bem-estar profissional de trabalhadores com deficiência.
12. Betti (2018)	Historicização do trabalho precário.	Situa a precariedade laboral como uma das principais questões sociais globais contemporâneas, afetando grupos vulneráveis.
13. Bezerra (2019)	Sociabilidade e deficiência intelectual.	A inserção no trabalho formal é vital para a socialização e para a construção da identidade para além do núcleo familiar.
14. Carvalho-Freitas <i>et al.</i> (2019)	Desenho do trabalho e desempenho.	A forma como as tarefas são desenhadas e o suporte institucional influenciam a produtividade percebida pela PcD.
15. Santos & Carvalho-Freitas (2019)	Processos de aquisição de deficiência.	Destaca que a inclusão é um conjunto de práticas contínuas que deve resistir a barreiras institucionais e atitudinais.
16. Carmo <i>et al.</i> (2020)	Inclusão no mercado brasileiro.	Ressalta que o diálogo aberto com o trabalhador PcD evita a reprodução de estereótipos de incapacidade.
17. Werneck-Souza <i>et al.</i> (2020)	Produção brasileira sobre inserção.	Identifica a carência de incentivos reais às empresas e falhas na infraestrutura urbana de transporte como barreiras críticas.
18. Gesser <i>et al.</i> (2020)	Estudos da deficiência e anticapacitismo.	Discute o capacitismo como um fenômeno estrutural agravado por outros marcadores, como gênero, raça e classe.

19. Silva <i>et al.</i> (2021)	Mediações do Serviço Social no trabalho.	Analisa como a atuação interdisciplinar é essencial para enfrentar barreiras institucionais e promover a equidade laboral.
20. Lemos & Chahini (2022)	Servidores públicos com deficiência.	Investiga os desafios específicos da carreira e da inclusão laboral no âmbito da administração pública.
21. Chura & Gonçalves (2023)	Percepções de psicólogos organizacionais.	Evidencia a lacuna nas graduações em preparar o psicólogo para lidar tecnicamente com a inclusão de PcD nas empresas.

Fonte: Autora (2026).

A análise do *corpus* composto pelos 21 estudos selecionados revela que, a despeito dos avanços normativos consolidados pela Lei de Cotas (Lei nº 8.213/1991) e pela Lei Brasileira de Inclusão (Lei nº 13.146/2015), a efetiva inclusão de Pessoas com Deficiência (PcD) no mercado de trabalho brasileiro ainda enfrenta um processo de transição moroso entre a perspectiva médica pautada na reabilitação e no déficit e a perspectiva social, que reconhece o sujeito como titular de direitos e agente ativo.

Um dos pontos de inflexão nos resultados diz respeito à dicotomia entre inserção e inclusão. A literatura aponta que a estratégia predominante no meio corporativo se restringe ao cumprimento burocrático da reserva de vagas, visando estritamente à conformidade legal e à mitigação de penalidades. Consequentemente, a inclusão genuína, caracterizada pelo desenvolvimento de carreira, autonomia e participação plena, é inviabilizada pela ausência de políticas organizacionais estruturantes e pelo persistente descrédito na capacidade produtiva do trabalhador com deficiência.

Esse cenário é agravado pelo capacitismo estrutural, identificado como a barreira atitudinal preponderante. Manifestando-se por meio de estigmas, infantilização e a compreensão da deficiência como uma "tragédia pessoal" em detrimento do paradigma da cidadania, o capacitismo impõe à PcD a denominada "fadiga de acesso". Este fenômeno descreve o desgaste físico e emocional decorrente do esforço exaustivo exigido do indivíduo para transpor barreiras que deveriam ser neutralizadas pela organização. A esse respeito, os estudos destacam uma lacuna

formativa crítica entre gestores e profissionais de Psicologia, cuja formação acadêmica frequentemente carece de subsídios sobre inclusão laboral, resultando em despreparo para a implementação de adequações psicossociais e ergonômicas.

Ademais, a exclusão é retroalimentada por barreiras extrínsecas à organização, como a precariedade do transporte acessível, as limitações na escolaridade e a superproteção familiar. Em contextos de maior vulnerabilidade, como o de pessoas em situação de rua com deficiência, observa-se o fenômeno da desfiliação social, em que os vínculos com o mercado de trabalho formal e com a rede de proteção social são severamente rompidos. Diante desse quadro, os papéis da Psicologia e do Serviço Social tornam-se indissociáveis: enquanto a primeira atua na desconstrução de imagens estigmatizantes e na promoção da saúde mental, o Serviço Social exerce uma função mediadora essencial, articulando redes de apoio que garantam a equidade no acesso aos direitos humanos.

Por fim, a discussão enfatiza a necessidade de uma análise interseccional. A experiência da deficiência não é uniforme, sendo atravessada por marcadores de gênero, raça e classe que, quando combinados, aprofundam as desigualdades, como é o caso de mulheres negras com deficiência. Paralelamente, no que tange à comunidade surda, os estudos reiteram que o desafio central reside na barreira comunicacional e no ainda incipiente reconhecimento da Libras como uma identidade cultural legítima no ambiente laboral. Em suma, os achados apontam que a superação da lógica meramente assistencialista em favor de um modelo pautado na equidade exige uma reconfiguração profunda das estruturas corporativas e das políticas públicas de proteção social.

5. CONCLUSÃO

A presente revisão integrativa possibilitou analisar como a inclusão laboral de pessoas com deficiência vem sendo discutida na produção científica contemporânea, evidenciando que os desafios relacionados à acessibilidade e à permanência no trabalho ultrapassam a dimensão normativa e envolvem aspectos sociais, institucionais, organizacionais e subjetivos. Embora o Brasil possua importantes dispositivos legais voltados à garantia de direitos, os estudos revisados

demonstram que a existência de legislações inclusivas não tem sido suficiente para assegurar participação plena e equitativa das PcD nos espaços laborais.

As discussões analisadas indicam que a permanência de práticas capacitistas continua atravessando as relações institucionais e os modos de organização do trabalho, frequentemente sustentados por ideais normativos de produtividade, desempenho e funcionalidade. Nesse cenário, as barreiras enfrentadas pelas pessoas com deficiência não se restringem à ausência de acessibilidade arquitetônica ou instrumental, manifestando-se também por meio de processos mais sutis de invisibilização, deslegitimação profissional e restrição da participação institucional.

Outro aspecto recorrente na literatura refere-se à insuficiência de políticas organizacionais centradas exclusivamente no cumprimento formal da legislação. Em muitos contextos institucionais, a inclusão permanece associada a práticas burocráticas e assistencialistas que pouco alteram as culturas organizacionais e as formas de reconhecimento da diversidade humana no trabalho. Assim, pensar inclusão laboral implica deslocar o debate da lógica da adaptação individual para a responsabilidade coletiva e institucional na construção de ambientes acessíveis, participativos e socialmente comprometidos com a equidade.

As contribuições da Psicologia Organizacional e do Trabalho mostraram-se particularmente relevantes ao ampliar a compreensão da inclusão para além do acesso ao emprego, incorporando discussões relacionadas à saúde mental, reconhecimento, subjetividade e qualidade de vida no trabalho. Os referenciais analisados apontam que experiências de sofrimento ético, silenciamento e subaproveitamento funcional podem comprometer não apenas a permanência institucional das PcD, mas também seus processos de pertencimento e valorização profissional.

No contexto das instituições públicas de ensino, observou-se ainda a necessidade de aprofundar investigações voltadas às experiências laborais de servidores com deficiência, considerando que grande parte da produção científica se concentra na inclusão de estudantes. Tal lacuna evidencia a importância de ampliar pesquisas que discutam acessibilidade, gestão institucional e saúde do

trabalhador no âmbito do serviço público federal, especialmente em contextos marcados por exigências produtivistas e limitações organizacionais persistentes.

Como limites do presente estudo, destaca-se a predominância de produções nacionais e a heterogeneidade dos materiais analisados, que incluíram referenciais teóricos, legislações, documentos institucionais e estudos científicos de diferentes naturezas metodológicas. Ainda assim, a revisão permitiu identificar tendências relevantes da literatura e construir um panorama crítico acerca dos desafios contemporâneos relacionados à inclusão laboral das pessoas com deficiência.

Por fim, considera-se que a promoção de ambientes de trabalho efetivamente inclusivos demanda transformações que ultrapassam adaptações técnicas e cumprimento legal, exigindo revisão das práticas organizacionais, enfrentamento do capacitismo institucional e fortalecimento de políticas comprometidas com reconhecimento, participação e valorização da diversidade humana. Nesse processo, a Psicologia Organizacional e do Trabalho pode contribuir de maneira estratégica para a construção de práticas institucionais mais éticas, acessíveis e socialmente comprometidas.

REFERÊNCIAS

- ANTUNES, R. **As formas contemporâneas de organização do trabalho e a precarização**. [s.l.], 2018.
- AOKI, T. et al. Estratégias comunitárias e desempenho laboral de pessoas com deficiência. *Revista de Administração de Empresas*, v. 58, n. 4, p. 389-402, 2018.
- ASSUNÇÃO, A. A. et al. Satisfação e carreira de pessoas com deficiência no mercado de trabalho. *Revista de Psicologia Organizacional e do Trabalho*, v. 15, n. 2, p. 112-125, 2015.
- BARDIN, L. **Análise de Conteúdo**. Lisboa: Edições 70, 2016.
- BETTI, M. Historicização do trabalho precário: uma questão social global. *Revista de Sociologia e Política*, v. 26, n. 66, p. 115-132, 2018.
- BEZERRA, C. Sociabilidade e deficiência intelectual: a importância do trabalho formal. *Educação & Sociedade*, v. 40, e01899, 2019.

BRASIL. **Lei nº 13.146, de 6 de julho de 2015.** Institui a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Estatuto da Pessoa com Deficiência). Brasília, DF: Presidência da República, 2015.

CAMARGO, D. et al. O papel do psicólogo na inclusão laboral: mediação e técnica. *Psicologia: Ciência e Profissão*, v. 37, n. 2, p. 301-315, 2017.

CAMPBELL, F. K. **Estudos sobre capacitismo e estruturas sociais.** [s.l.], 2001.

CARMO, J. C. et al. Inclusão no mercado brasileiro: superando estereótipos. *Revista Brasileira de Gestão de Negócios*, v. 22, n. 3, p. 612-628, 2020.

CARVALHO-FREITAS, M. N. et al. Desenho do trabalho e desempenho de pessoas com deficiência. *Revista de Gestão*, v. 26, n. 2, p. 145-162, 2019.

CASTEL, R. **As metamorfoses da questão social:** uma crônica do assalariado. Petrópolis: Vozes, 1998.

CHURA, M.; GONÇALVES, J. Percepções de psicólogos organizacionais sobre a inclusão de pessoas com deficiência. *Psicologia: Ciência e Profissão*, v. 43, e245890, 2023. BRASIL. **Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991.** Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências. Brasília, DF: Presidência da República, 1991.

DEGENER, T. Modelo de Direitos Humanos e deficiência: justiça social e dignidade. *Revista de Direitos Fundamentais*, v. 18, n. 2, p. 55-78, 2017.

DEJOURS, C. **A loucura do trabalho:** estudo de psicopatologia do trabalho. São Paulo: Cortez, 1992.

DINIZ, D. **O que é deficiência.** São Paulo: Brasiliense, 2012.

DUARTE, M. Interseccionalidade e deficiência: a experiência no ambiente hospitalar. *Psicologia: Teoria e Pesquisa*, v. 34, e34310, 2018.

FERREIRA, M. C. **Qualidade de Vida no Trabalho (QVT):** uma abordagem centrada no olhar dos trabalhadores. Brasília: Edições CPAT, 2012.

FIGUEIRA, A. P. Psicologia e práticas de inclusão: perspectivas éticas. *Psicologia & Sociedade*, v. 27, n. 1, p. 45-56, 2015.

GAUDENZI, P.; ORTEGA, F. Autonomia versus limites biológicos: a subjetividade na deficiência. *Interface - Comunicação, Saúde, Educação*, v. 20, n. 57, p. 271-282, 2016.

- GESSER, M. et al. Estudos da deficiência e anticapacitismo: intersecções com gênero, raça e classe. *Psicologia & Sociedade*, v. 32, e215585, 2020.
- LEMOES, A.; CHAHINI, T. S. Servidores públicos com deficiência: desafios da administração pública. *Revista do Serviço Público*, v. 73, n. 2, p. 305-328, 2022.
- MELLO, A. G. Capacitismo e modelo biomédico: uma análise crítica. *Revista Brasileira de Estudos da Deficiência*, v. 3, n. 1, p. 19-35, 2016.
- NEVES-SILVA, P. et al. Cenário de inclusão de pessoas com deficiência em Belo Horizonte: barreiras e possibilidades. *Cadernos de Saúde Pública*, v. 31, n. 4, p. 801-812, 2015.
- NOGUEIRA, M. et al. Perfil de pessoas com deficiência e políticas públicas no Brasil. *Revista de Administração Pública*, v. 50, n. 3, p. 433-455, 2016.
- SANTOS, L. M.; CARVALHO-FREITAS, M. N. Processos de aquisição de deficiência e inclusão contínua. *Revista Psicologia Organizações e Trabalho*, v. 19, n. 1, p. 540-548, 2019.
- SASSAKI, R. K. **Inclusão**: construindo uma sociedade para todos. Rio de Janeiro: WVA, 2019.
- SILVA, R. et al. Mediações do Serviço Social no trabalho: interdisciplinaridade e equidade. *Serviço Social & Sociedade*, n. 142, p. 450-468, 2021.
- STANDING, G. **O Precariado**: A nova classe perigosa. Belo Horizonte: Autêntica, 2013.
- VILELA, R. A. G.; LEITE, M. P. Intervenção na participação laboral: ações reflexivas com gestores. *Revista Brasileira de Saúde Ocupacional*, v. 42, e8, 2017.
- WERNECK-SOUZA, C. et al. Produção brasileira sobre inserção: desafios e barreiras críticas. *Revista de Administração Pública*, v. 54, n. 5, p. 1320-1340, 2020.
- WISNER, A. **Ergonomia da Atividade**. [s.l.], 1987.
- ZANELLI, J. C.; BORGES-ANDRADE, J. E.; BASTOS, A. V. B. **Psicologia, Organizações e Trabalho no Brasil**. Porto Alegre: Artmed, 2014