



UNIVERSIDADE DE BRASÍLIA
FACULDADE UNB PLANALTINA – FUP
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM GESTÃO PÚBLICA – PPGP

KAREN LUÍZA SILVA DE SOUSA

**GESTÃO DA INCLUSÃO DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA NO AMBIENTE DE
TRABALHO: Em busca de diretrizes a partir de revisão de escopo**

BRASÍLIA - DF

2021

KAREN LUÍZA SILVA DE SOUSA

GESTÃO DA INCLUSÃO DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA NO AMBIENTE DE
TRABALHO: Em busca de diretrizes a partir de revisão de escopo

Dissertação apresentada ao Programa de
Mestrado Profissional em Gestão Pública da
Faculdade UnB de Planaltina como parte dos
requisitos para obtenção do título de Mestre
em Gestão Pública.

Orientadora: Prof.^a Dr.^a Maria Raquel Gomes
Maia Pires.

BRASÍLIA - DF

2021

Ficha catalográfica elaborada automaticamente,
com os dados fornecidos pela autora

SS725g Sousa, Karen Luíza Silva de Gestão da Inclusão da Pessoa com Deficiência no Ambiente de Trabalho: Em busca de diretrizes a partir de revisão de escopo / Karen Luíza Silva de Sousa; orientador Maria Raquel Gomes Maia Pires. - Brasília, 2021. 103 p.

Dissertação (Mestrado - Mestrado Profissional em Gestão Pública) -- Universidade de Brasília, 2021.

1. Pessoa com Deficiência. 2. Inclusão no Trabalho. 3. Gestão. 4. Revisão de Escopo. I. Pires, Maria Raquel Gomes Maia, orient. II. Título.

KAREN LUÍZA SILVA DE SOUSA

**GESTÃO DA INCLUSÃO DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA NO AMBIENTE DE
TRABALHO: Em busca de diretrizes a partir de revisão de escopo**

A comissão examinadora, abaixo identificada, aprova o trabalho de dissertação de Mestrado do curso de Pós-Graduação *stricto sensu* em Gestão Pública da Universidade de Brasília.

Prof.^a Dr.^a Maria Raquel Gomes Maia Pires
(PPGP-UnB)
Presidente

Prof.^a Dr.^a Aline Oliveira Silveira
(UnB-ENF)
Membro Externo

Prof. Dr. Alexandre Nascimento de Almeida
(PPGP-UnB)
Membro Interno

Prof.^a Dr.^a Elaine Nolasco Ribeiro
(PPGP-UnB)
Suplente

Brasília/DF, 28 de maio de 2021.

Dedico este trabalho a minha família e meus
amigos mestrandos companheiros de jornada.

AGRADECIMENTOS

Primeiramente, agradeço a Deus pela força, coragem e persistência em seguir meus sonhos.

À minha família, pelo apoio e compreensão nos momentos difíceis.

Às minhas amigas Elessandra e Sandra, que tanto me forneceram suporte nessa jornada.

À minha orientadora, Prof.^a Dr.^a Maria Raquel Gomes Maia Pires, pela compreensão nos momentos de dúvidas e por seu conhecimento, competência e dedicação.

Ao Programa de Pós-Graduação em Gestão Pública, em especial aos professores que tanto nos ensinaram para além dos conteúdos curriculares.

À Universidade de Brasília, por incentivar a formação dos servidores públicos.

Por fim, aos meus colegas de trabalho Tathyanna, André, Lucas e Edenilson e aos meus chefes Bernardo e Raul, que compreenderam a minha ausência e me incentivaram a continuar.

O presente trabalho foi realizado com apoio da Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior – Brasil (CAPES) – Código de financiamento 001.

“Pesquisar é como um raio de luz que ao iluminar um objeto nos oferece uma perspectiva, mas se a luz for aumentando poderemos ver outros ângulos, outros lados... e assim nossa percepção também vai sendo ampliada podendo mudar a nossa ideia quanto à forma, o tamanho, à cor. Pesquisar é escrever um soneto de luz. A luz que parte do objeto, mas que se concretiza na clareza de novas ideias de um universo multifacetado de arte e de vida.”

(TUZZO, 2016, p. 130)

RESUMO

Tendo em vista a necessidade de repensar as construções teóricas que direcionem a gestão de políticas públicas sobre acessibilidade, realizou-se uma revisão de escopo, com a metodologia do Instituto Joanna Briggs, para responder de que forma as produções científicas recentes descrevem, relatam ou analisam os aspectos facilitadores ou dificuldades do processo de inclusão no ambiente de trabalho nas organizações? Para tanto, os objetivos foram: mapear as evidências científicas que tratam dos aspectos facilitadores ou dificultadores para a inclusão da pessoa com deficiência no ambiente de trabalho; identificar as principais características ou fatores associados à gestão da inclusão da pessoa com deficiência no trabalho; e elaborar, com base na revisão de escopo, diretrizes para a gestão da inclusão de pessoas com deficiência no ambiente de trabalho para as organizações sociais. A revisão de escopo evidenciou três temas principais nos 19 estudos selecionados, quais sejam: Modelos e Projetos de Inclusão, Políticas e Práticas de Gestão e Perspectivas e Experiências de Inclusão. Os resultados da revisão de escopo subsidiaram a construção de cinco diretrizes e quatorze ações para a inclusão da pessoa com deficiência no ambiente de trabalho, são elas: 1- Diagnóstico organizacional das necessidades das pessoas com deficiência no ambiente de trabalho; 2- Gestão da acessibilidade com base em necessidades de pessoas com deficiência; 3- Ações intersetoriais e parcerias para o fortalecimento da inclusão social no ambiente de trabalho; 4- Fomento à cultura da diversidade inclusiva nas organizações sociais; e 5- Avaliação das perspectivas e das experiências das pessoas com deficiência. A principal conclusão da pesquisa é que a gestão da inclusão beneficia tanto as pessoas com deficiência quanto as organizações trabalhistas, pois possibilita o atendimento das demandas do mercado e das individuais.

Palavras-chave: Pessoa com Deficiência. Inclusão no Trabalho. Gestão. Revisão de Escopo.

ABSTRACT

In view of the need to rethink the theoretical constructions that guide the management of public policies on accessibility, scope review, with the Joanna Briggs Institute methodology, to answer how recent scientific productions describe, report or analyze the facilitating aspects or difficulties of the process of inclusion in the work environment in organizations? For this end, the objectives were: to map the scientific evidence that discuss the facilitating or hindering aspects for the inclusion of people with disabilities in the work; to identify the main characteristics or factors associated with the management of the inclusion of people with disabilities at work; and to develop, based on the scope review, guidelines for the management of the inclusion of people with disabilities in the work environment for social organizations. The scope review showed three main themes in the 19 selected studies: Inclusion Models and Projects, Management Policies and Practices, and Inclusion Perspectives and Experiences. The results of the scope review supported the construction of five guidelines and fourteen actions for the inclusion of people with disabilities in the work environment, which are: 1- Organizational diagnosis of the needs of people with disabilities in the work environment; 2- Accessibility management based on the needs of people with disabilities; 3- Intersectoral actions and partnerships to strengthen social inclusion in the work environment; 4- Fostering the culture of inclusive diversity in social organizations; and 5- Evaluation of the perspectives and experiences of people with disabilities. The main conclusion of the research is that inclusion management benefits both people with disabilities and labor organizations, since it enables the fulfillment of both market and individual demands.

Keywords: Disabled Person. Inclusion at Work. Management. Scope Review.

LISTA DE QUADROS E FIGURAS

Quadro 1 –	Concepções de deficiência, ações e possibilidades de inserções a partir das matrizes de interpretação histórico-social.....	27
Quadro 2 –	Pesquisa exploratória inicial da revisão de escopo com mnemônico orientativo, pergunta, objetivos, bases de dados, strings de busca, especificações/limites, quantidade, total, quantidade de artigos selecionados com base no título resumo e palavras-chave, Brasília/DF, 2020.....	37
Quadro 3 –	Protocolo da revisão de escopo com mnemônico orientativo, pergunta, objetivos, bases de dados, string de busca, especificações/limites, quantidade, total, critérios de seleção, Brasília/DF, 2020.....	39
Quadro 4 –	Instrumento de Avaliação dos Critérios de Elegibilidade.....	41
Quadro 5 –	Instrumento de Extração de Dados	42
Quadro 6 –	Artigos selecionados pela revisão de escopo segundo título, autoria, idioma, local de publicação, objetivos, aspectos metodológicos e principais conclusões, Brasília-DF, 2021	50
Quadro 7 –	Síntese da análise temática dos 19 artigos incluídos na revisão de escopo, segundo aspectos facilitadores e dificultadores relacionados à inclusão e diretrizes para a inclusão da pessoa com deficiência no ambiente de trabalho, Brasília, 2021	66
Quadro 8 –	Referência, título, objetivo, método e resultado dos estudos selecionados na pesquisa exploratória inicial com base no título, resumo e palavras-chave	81
Quadro 9 –	Lista de estudos excluídos da pesquisa exploratória inicial.....	88
Figura 1 –	Fluxograma do processo de revisão PRISMA-ScR	44

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

a.C.	Antes de Cristo
CAPES	Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior
EBMgt	Evidence-based management
IBGE	Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística
JBI	Joanna Briggs Institute
LBI	Lei Brasileira de Inclusão
nº	Número
OIT	Organização Internacional do Trabalho
OMS	Organização Mundial da Saúde
ONU	Organização das Nações Unidas
PCC	Pessoa Conceito e Contexto
PCD	Pessoa com Deficiência
PRISMA	Principais Itens para Relatar Revisões Sistemáticas Meta-Análises
PRISMA-ScR	Principais Itens para Relatar Revisões Sistemáticas Meta-Análises – Revisões de Escopo
QUORUM	Qualidade dos Relatos de Meta-análises
RIS	Research Information Systems
UNESCO	Organização das Nações Unidas para a Educação, a Ciência e a Cultura

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO	12
1.1	Objetivos.....	15
<i>1.1.1</i>	<i>Objetivo geral.....</i>	<i>15</i>
<i>1.1.2</i>	<i>Objetivos específicos.....</i>	<i>15</i>
1.2	Justificativa	16
2	REFERENCIAL TEÓRICO	18
2.1	Breve histórico da atenção à pessoa com deficiência no trabalho	18
2.2	Aspectos legais brasileiros da inclusão no trabalho da pessoa com deficiência na atualidade.....	28
2.3	A pessoa com deficiência nas organizações trabalhistas.....	31
3	METODOLOGIA	35
3.1	Revisão de escopo	35
<i>3.1.1</i>	<i>Etapa 1 – Desenvolvimento da metodologia de revisão de escopo do JBI.....</i>	<i>36</i>
<i>3.1.2</i>	<i>Etapa 2 – Elaboração das diretrizes para a inclusão da pessoa com deficiência nas organizações.....</i>	<i>46</i>
4	RESULTADOS E DISCUSSÃO	47
4.1	Análise temática da revisão de escopo.....	55
<i>4.1.1</i>	<i>Modelos e Projetos de Inclusão</i>	<i>55</i>
<i>4.1.2</i>	<i>Políticas e Práticas de Gestão</i>	<i>58</i>
<i>4.1.3</i>	<i>Perspectivas e Experiências de Inclusão</i>	<i>61</i>
4.2	Diretrizes para a inclusão da pessoa com deficiência nas organizações.....	64
5	CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	68
	REFERÊNCIAS	72
	APÊNDICES.....	80
	APÊNDICE A – Relatório da Pesquisa Exploratória Inicial	81
	APÊNDICE B – Lista de estudos excluídos da revisão de escopo com motivos da exclusão e referências	94
	ANEXO.....	100
	ANEXO A – Preferred Reporting Items for Systematic reviews and Meta- Analyses extension for Scoping Reviews (PRISMA-ScR) Checklist.....	101

1 INTRODUÇÃO

As pessoas com deficiências estão inseridas em uma trajetória histórico-temporal marcada pelos paradigmas relacionais da exclusão, segregação, integração e inclusão. Carvalho-Freitas e Marques (2007) utilizaram a análise histórica dos principais padrões de comportamento que prevalecem sobre a visão compartilhada da deficiência humana e observaram que não há a superação completa, mas sim a coexistência desses paradigmas na atual sociedade, cabendo ao Estado a construção de políticas públicas que balizem a relação social entre as pessoas com deficiência e a sociedade de modo a fomentar a inclusão.

O marco inicial das políticas públicas para acesso das pessoas com deficiência ao mercado de trabalho ocorreu após a Segunda Guerra Mundial, pois o aumento considerável no quantitativo de pessoas com deficiência, em virtude dos feridos da guerra, fortaleceu a necessidade de políticas públicas que atendessem as demandas de acesso às vagas de trabalho dessa população (REDIG; GLAT, 2017; VIANA; CAMINO; LARRAIN, 2008).

O pós-guerra trouxe mudanças como a Declaração Universal dos Direitos Humanos, as modernas legislações, o fortalecimento dos movimentos sociais e o desenvolvimento das ciências e da tecnologia que modificaram as relações sociais. Houve também criação de instituições como a ONU (Organização das Nações Unidas), OMS (Organização Mundial da Saúde), UNESCO (Organização das Nações Unidas para a Educação, a Ciência e a Cultura) e OIT (Organização Internacional do Trabalho), que difundiram as novas perspectivas relacionais sobre as pessoas com deficiência, influenciando o ordenamento jurídico de diversos países. Nesse contexto, a deficiência deixa de ser atribuída como uma doença de caráter individual para ser entendida como restrição de participação social, em que o ambiente deve ser ajustado para que haja inclusão das pessoas com deficiência (BONFIM, 2018).

Os movimentos sociais e as instituições internacionais influenciaram o ordenamento jurídico brasileiro no reconhecimento formal dos direitos sociais das pessoas com deficiência. A Constituição Federal Brasileira de 1988, por esse motivo, prevê a adoção de diversas medidas para possibilitar a plena inclusão social, como o estabelecimento de cotas para garantir o direito de inserção das pessoas com deficiência no mercado de trabalho, regulamentadas pela Lei nº 8.112/90, que reserva até 20% (vinte por cento) das vagas oferecidas em concursos públicos às pessoas com deficiência, e pela Lei nº 8.213/91, que estabelece que empresas que possuem mais de 100 empregados devem garantir, em seu quadro funcional, entre 2% e 5% de vagas para pessoa com deficiência ou reabilitados.

Podemos observar a obrigatoriedade tanto para o serviço público quanto para o privado em receber pessoas com deficiências em seus quadros funcionais.

Apesar de existir a obrigatoriedade legal da contratação de pessoas com deficiência, os dados do Censo Demográfico realizado em 2010 pelo IBGE (Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística) apontam que cerca de 45,6 milhões de pessoas declararam ter pelo menos um tipo de deficiência, representando 23,9% da população brasileira. Embora haja obrigatoriedade da contratação, ainda é pequena a parcela da população atendida pelas leis (LOSCHI, 2019; VERDÉLIO, 2017).

Outro fator de destaque é que apenas a criação de leis que obriguem a contratação das pessoas com deficiência no serviço público e nas empresas privadas não é o suficiente para se obter a plena inclusão, pois as organizações de trabalho devem concretizar as diretrizes legais em atitudes que foquem o potencial de produtividade dessas pessoas e a superação das barreiras existentes no ambiente de trabalho com estratégias que as capacitem para o cumprimento das tarefas para as quais foram contratadas, evitando uma pseudo-inclusão (REDIG; GLAT, 2017). “Essa pseudo-inclusão das pessoas com deficiência torna sua situação mais ambígua, posto que não se pode dizer que estão fora, que não estão nas escolas, nas empresas, na sociedade, mas tampouco estão dentro, no sentido de uma integração plena e produtiva” (VIANA; CAMINO; LARRAIN, 2008, p. 8).

Com o intuito de aprimorar das leis e promover avanços nas diretrizes e normas para a inclusão, a ONU realizou a Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência no ano de 2006, com o objetivo principal de ratificar os direitos humanos e as liberdades fundamentais das pessoas com deficiência. A convenção significou a redefinição da nomenclatura relacionada a essa população, bem como reconheceu que a deficiência é um conceito em evolução, incentivando a superação da dicotomia entre o Modelo Biomédico, no qual a deficiência é vista como a manifestação de uma restrição funcional ou de habilidade individual, e o Modelo Social, onde a deficiência é manifestada na experiência social de desigualdade (DINIZ, 2007; FREITAS *et al.*, 2018).

A redefinição da concepção de deficiência ocorreu devido à aproximação dos estudos sobre deficiência dos campos de estudos culturais e identidades. Significou a mudança na concepção da deficiência como doença para a concepção da deficiência como variação natural do ser humano. Desse modo, as barreiras e limitações da pessoa com deficiência são ocasionadas pelos contextos sociais pouco acessíveis, e não em virtude da deficiência (DINIZ, 2007). A redefinição do conceito de deficiência é importante por visar à superação da concepção unilateral de que a pessoa deve se adequar à sociedade, colocando em destaque

uma concepção inclusiva onde, segundo Sasaki (2010), as pessoas com deficiência e a sociedade bilateralmente se preparam para assumir seus papéis sociais. Essa mudança influi diretamente na concepção de deficiência em âmbito legal pelo Estado.

O protocolo da convenção foi posteriormente incorporado como emenda à Constituição brasileira e foi a base para a criação da Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (LBI), Lei nº 13.146/2015. A principal contribuição da LBI foi a garantia de condições de acesso e de permanência da pessoa com deficiência no campo de trabalho com a obrigatoriedade no fornecimento de suportes, adaptações e superação das barreiras visando à plena inclusão. Segundo Carvalho-Freitas *et al.* (2010), a emergência de novas exigências e diretrizes traz como consequência a necessidade de as organizações gerirem o trabalho das pessoas com deficiência. Em virtude da heterogeneidade das deficiências, cada adequação a ser realizada tem impacto prático nas condições de trabalho e na inclusão laboral.

As ações de inclusão das pessoas com deficiência no ambiente de trabalho necessitam de um enfoque multidisciplinar para que sejam viabilizadas estratégias de gestão com base nas necessidades das pessoas com deficiências, assumindo a inclusão e a acessibilidade como compromisso de gestão (COUTINHO; RODRIGUES; PASSERINO, 2017). Sasaki (2010) afirma que uma organização inclusiva é aquela que adéqua práticas administrativas, ambientes físicos, instrumentos e procedimentos de trabalho de modo a valorizar a diversidade humana e as potencialidades individuais e treina seus recursos humanos para a inclusão. A articulação e implementação do processo de inclusão nas organizações são afetadas diretamente pela reelaboração de conceitos e leis, exigindo dos gestores a revisão contínua das estratégias para o gerenciamento dos processos de inclusão no trabalho (TEODÓSIO; GIVISIÉZ, 2003).

Esse cenário demonstra a necessidade de reflexão sobre os modelos organizacionais e as estratégias de gestão com intuito de observar as formas de organização do processo e das relações de trabalho. Conhecer e controlar o processo inicial de inclusão nas organizações pode significar a possibilidade de minimizar os efeitos negativos e a multiplicação do potencial de sucesso para avanços futuros da inclusão no ambiente de trabalho. As metodologias de revisões sistemáticas constituem uma alternativa para a sistematização das ações de inclusão no trabalho evidenciadas em estudos científicos. Essas metodologias possibilitam o resumo de um conjunto de evidências científicas permitindo tirar conclusões sobre a quantidade, qualidade, relevância e possibilitando que os profissionais acessem o conhecimento sobre múltiplas pesquisas a respeito de determinado tema e o apliquem à sua

prática. (SASSAKI, 2010; TEODÓSIO; GIVISIÉZ, 2003; BRINER; WALSH, 2014; AROMATARIS; MUNN, 2020)

Entre as metodologias de revisão sistemática, está a revisão de escopo que objetiva fazer um mapeamento do campo de estudos, por meio de um método rigoroso e transparente, fornecendo uma visão descritiva dos estudos sobre determinado tópico. As revisões de escopo mapeiam os principais conceitos que sustentam uma área pesquisada, mas sem fazer avaliação crítica das evidências (AROMATARIS; MUNN, 2020)

No campo de estudos da Administração, as revisões sistemáticas representam uma proporção pequena de todas as publicações de gerenciamento, embora venham ganhando espaço devido ao Gerenciamento Baseado em Evidências, que tem como base a tomada de decisões por meio do uso consciente, criterioso e explícito de evidências de conhecimento, contexto de local e julgamento do profissional (BRINER; WALSH, 2014).

As ações realizadas pelas organizações podem interferir diretamente no processo de inclusão no ambiente de trabalho, pois, quando mal instauradas, ocasionam uma pseudoinclusão (VIANA; CAMINO; LARRAIN, 2008). A inclusão das pessoas com deficiência no ambiente de trabalho constitui uma tarefa complexa e multidisciplinar, necessitando de planejamento e avaliação das necessidades e dos contextos necessários. As evidências de pesquisas científicas sobre os processos de inclusão no ambiente de trabalho constituem um meio de compreender como as organizações estão gerindo esses processos, possibilitando suporte para a tomada de decisão. Diante do exposto, este trabalho tem como intuito responder à seguinte indagação: De que forma as produções científicas recentes descrevem, relatam ou analisam os aspectos facilitadores ou dificuldades do processo de inclusão no ambiente de trabalho nas organizações?

1.1 Objetivos

1.1.1 Objetivo geral

Realizar revisão de sobre os aspectos facilitadores ou dificultadores para a inclusão da pessoa com deficiência no ambiente de trabalho nas organizações.

1.1.2 Objetivos específicos

- Mapear as evidências científicas que tratam dos aspectos facilitadores ou dificultadores para a inclusão da pessoa com deficiência no ambiente de trabalho;
- Identificar as principais características ou fatores associados à gestão da inclusão da pessoa com deficiência no trabalho;
- Elaborar, com base na revisão de escopo, diretrizes para a gestão da inclusão de pessoas com deficiência no ambiente de trabalho para as organizações sociais.

1.2 Justificativa

A proposta de pesquisa definiu-se a partir da minha experiência, na condição de pessoa com deficiência, com acesso a vaga de emprego por meio de cotas e processo de inclusão no ambiente de trabalho. A partir disso, pude experienciar a falta de acompanhamento e apoio cotidiano por parte da gestão organizacional, diretrizes de inclusão no ambiente de trabalho e meios que proporcionem o entendimento aos colegas de trabalho sobre o que é deficiência. A gestão da organização pública em que trabalho se limita à alocação da vaga de trabalho, não fazendo qualquer acompanhamento ou ação que vise à inclusão no ambiente de trabalho, sendo a pessoa a única responsável por seu processo de inclusão. Experienciei também a diferença entre a inclusão no mercado de trabalho e a inclusão no ambiente de trabalho, pois, apesar de parecerem conceitos semelhantes, percebi que o primeiro se restringe ao acesso à vaga de trabalho, enquanto o segundo está ligado ao cotidiano das organizações.

Corroborando o exposto, Bonfante (2010) destaca que no setor público não há dispositivos que regulamentem os passos a serem realizados após o encerramento do concurso e a nomeação por cotas. Assim, a nomeação, a alocação e o exercício das atividades de trabalho são organizados de modo difuso e sem orientação geral, o que põe em risco as ações de inclusão.

As leis e as políticas públicas são importantes e constituem marcos de lutas, mas a inclusão transcorre na individualidade; é preciso olhar o sujeito e conhecer suas características, potencialidades e limitações, pois diferentes tipos de deficiência necessitam de diferentes abordagens. Carvalho-Freitas e Marques (2007) destacam que a diversidade sofreu um deslocamento, deixando de ser um problema apenas social e passando a ser também um problema técnico a ser administrado dentro das organizações.

As consequências da falta de sistematização dos processos de inclusão no ambiente de trabalho impõem uma “loteria da inclusão”, ou seja, a pessoa negocia diretamente com

supervisores diretos as medidas necessárias para adaptação e acomodação no ambiente de trabalho, sem o suporte da gestão, que se limita à contratação da pessoa com deficiência. Isso, a depender da “sorte”, pode acarretar inclusão ou exclusão, evidenciando a necessidade de ações institucionalizadas (HERA; TORRES, 2011).

Aspectos como falta de acessibilidade e barreiras atitudinais, quando não geridos, afetam diretamente a inclusão, a permanência, a produtividade e a dignidade da pessoa com deficiência no ambiente de trabalho, trazendo prejuízos individuais e organizacionais. Nesse sentido, Carvalho-Freitas (2009) ressalta a necessidade de discussões sobre a inclusão da pessoa com deficiência nas organizações e no papel dos setores de gestão de pessoas por ter como principais atribuições a gestão das relações de trabalho e a promoção de diálogos que envolvam toda a organização.

Cavanagh *et al.* (2017) defendem a necessidade de repensar as construções teóricas relacionadas às ações de inclusão no ambiente de trabalho, descompactando as complexidades sociais por meio de pesquisas qualitativas sobre as melhores práticas, com intuito de entender como melhor gerenciar as demandas laborais. Além disso, destacam a necessidade de saber mais sobre como as organizações conceituam e relatam os resultados efetivos de empregados que são pessoas com deficiência.

Uma possibilidade para o aprimoramento da inclusão no ambiente de trabalho é por meio do Gerenciamento Baseado em Evidências, que tem como foco a tomada de decisões usando evidências cientificamente coletadas, utilizando metodologias de pesquisa que reúnem os achados de diferentes contextos, como as revisões de escopo e deslocando a gestão do polo relativamente passivo baseado na experiência individual para o crítico baseado em evidências científicas. Desse modo:

[...] o foco no uso de evidências pode, em última análise, ajudar a obscurecer as fronteiras entre pesquisadores, educadores e gerentes, criando uma comunidade animada com muitos ciclos de feedback, onde as informações são sistematicamente reunidas, avaliadas, disseminadas, implementadas, reavaliadas e compartilhadas (ROUSSEAU, 2012, p. 267-268, tradução nossa).

2 REFERENCIAL TEÓRICO

Primeiramente, será apresentado um breve histórico das características da relação entre as pessoas com deficiência e a sociedade e como estas incidem sobre a inclusão no ambiente de trabalho. No segundo momento, serão apresentados os aspectos legais contemporâneos da inclusão da pessoa com deficiência no Brasil. Por fim, serão apresentadas as principais características da inclusão da pessoa com deficiência nas organizações trabalhistas. Os aspectos relacionais, legais e organizacionais influenciam de forma significativa a gestão do trabalho das pessoas com deficiência e a inclusão no ambiente de trabalho.

2.1 Breve histórico da atenção à pessoa com deficiência no trabalho

As relações estabelecidas em um espaço-tempo formam um sistema complexo de conexões que dão sentido e significado às manifestações sociais cotidianas vivenciadas pelas pessoas com deficiência. A análise dos paradigmas relacionais e dos contextos históricos fundamentam a compreensão do contexto social em que as pessoas com deficiência estão inseridas. Com intuito de estabelecer marcos históricos da participação das pessoas com deficiência no mercado de trabalho, utilizaremos a análise histórica das principais interpretações de deficiência existentes ao longo do tempo e que se mantêm na atualidade, divisão proposta por Carvalho-Freitas e Marques (2007), entrecruzando com as teorias predominantes, a forma de tratamento social prestado à pessoa com deficiência e a relação com o trabalho no período histórico delimitado.

As matrizes apresentam de forma sintética os principais padrões de comportamento que prevalecem sobre a visão compartilhada socialmente da deficiência humana. Há seis matrizes de interpretação histórico-social: Sobrevivência/Subsistência, Sociedade Ideal e a Função Instrumental, Deficiência como Fenômeno Espiritual, Normalidade, Inclusão e Técnica. Contudo, o objetivo não é esgotar a temática, mas sim contextualizar os aspectos históricos relevantes relacionados às pessoas com deficiência.

A primeira matriz de interpretação proposta por Carvalho-Freitas e Marques (2007) é a de **Subsistência/Sobrevivência**. A origem dessa matriz é na Grécia Antiga (século XII a.C. ao século VII a.C.). A organização social desse período tinha como base a aristocracia militar, economia agrária e pensamento mítico, influenciando as qualidades tidas como fundamentais. O ideal social era um corpo dotado de saúde, vigor físico e beleza por proporcionar condições de sobrevivência e subsistência do povo. Os que não atendiam aos ideais do período eram

deixados aquém da sociedade. Nesse período, houve o predomínio de ações de exclusão, no entanto era possível certo nível de inclusão para aqueles que, mediante a necessidade de sua força de trabalho, propiciavam algum tipo de bem social.

A segunda matriz compreende o Período Clássico (século VI a.C. até o ano 322 a.C.), sendo denominada matriz de **Sociedade Ideal e a Função Instrumental da Pessoa**. Esse período é marcado pelo surgimento das cidades-Estados pautadas na concepção de que o Estado vem antes da família e do indivíduo. A economia mercantilista proporcionou a interação com outras culturas, enfraquecendo o pensamento mítico e fundamentando o surgimento do pensamento filosófico pautado na racionalidade e na realidade. O valor das pessoas estava ligado à sua função social, perfeição física e capacidade de trabalho, não havendo lugar para pessoas com deficiência. Desse modo, o abandono e extermínio de pessoas com deficiência eram vistos como algo natural e adequado. Predominava a exclusão, sendo negada a participação da pessoa com deficiência na sociedade, bem como a possibilidade de contribuição trabalhista (CARVALHO-FREITAS; MARQUES, 2007).

A matriz de interpretação da **Deficiência como Fenômeno Espiritual** surgiu na Idade Média (século IV ao século XIV). Nesse período, a Igreja católica era a principal instituição responsável pela cultura e educação, influenciando o povo por meio de uma ótica filosófica marcada pela razão e fé. O cristianismo modificou o tratamento dedicado às pessoas com deficiência, ocorrendo três tipos de ações sociais predominantes: a intolerância que associava a deficiência ao pecado ou possessão demoníaca; a caridade pelo incentivo à distribuição de donativos; e a segregação por meio da internação em instituições para cuidados. Não era possível qualquer perspectiva de inclusão para as pessoas com deficiências na sociedade, ainda predominando as ações de exclusão. Na esfera trabalhista, a única contribuição aceita era a realização de pequenos trabalhos dentro das instituições de cuidados (CARVALHO-FREITAS; MARQUES, 2007).

A **Normalidade** como matriz de interpretação foi predominante na Idade Moderna (século XV ao século XVIII). Nesse período, ocorreram importantes transformações sociais nos campos econômico, filosófico e científico. O campo econômico foi marcado pela transição do feudalismo para o capitalismo e pelo desenvolvimento do mercantilismo. No campo filosófico, emergiram teorias como o mecanicismo, o racionalismo e o antropocentrismo, que ressignificaram a relação do ser humano com o mundo, influenciando principalmente o campo científico. Essas transformações influíram na percepção sobre a pessoa com deficiência, retirando a deficiência das questões espirituais e colocando-a na esfera biológica. A deficiência passou ser entendida como uma doença que desviava a pessoa

do padrão de humano considerado “normal”. A visão mecanicista agregou ainda a percepção do corpo humano como máquina e da deficiência como uma disfunção de peças a ser corrigida. Com relação à deficiência mental, os estudos de John Locke colocaram a experiência como centro do saber, difundindo a ideia de educabilidade de crianças e deficientes intelectuais, comparando a mente com “tábuas rasas” que devem ser preenchidas com conteúdo (CARVALHO-FREITAS; MARQUES, 2007).

As percepções introduzidas nesse período legitimavam o tratamento diferenciado dado às pessoas com deficiência, colocando-as como pacientes doentes que necessitam de cura para atender o padrão social de normalidade. A deficiência nessa perspectiva é entendida como uma manifestação de doença, em que os médicos eram responsáveis pelo diagnóstico e tratamento. Essa percepção incentivou a segregação de boa parte das pessoas com deficiência em instituições hospitalares ou psiquiátricas para tratamento médico com o intuito de serem curadas, tratadas, reabilitadas, habilitadas etc. a fim de se adequarem à sociedade sem precisar solicitar adaptações. O enfoque era em melhorar as pessoas com deficiência para adequá-las ao ideal de normalidade da sociedade (CARVALHO-FREITAS; MARQUES, 2007; SASSAKI, 2010). Esse discurso foi posteriormente denominado Modelo Médico de Deficiência e acabou por influenciar o tratamento das pessoas com deficiência, contribuindo para a disseminação de estigmas, preconceitos, estereótipos e discriminações (SASSAKI, 2010).

O modelo médico da deficiência tem sido responsável, em parte, pela resistência da sociedade em aceitar a necessidade de mudar suas estruturas e atitudes para incluir em seu seio as pessoas com deficiência e/ou com outras condições atípicas para que estas possam, aí sim, buscar o seu desenvolvimento pessoal, social, educacional e profissional. É sabido que a sociedade sempre foi, de um modo geral, levada a acreditar que, sendo a deficiência um problema existente exclusivamente na pessoa com deficiência, bastaria prover-lhe algum tipo de serviço para solucioná-lo (SASSAKI, 2010, p. 29).

A **Inclusão** como matriz de interpretação tem sua origem no século XX, que foi marcado por profundas transformações sociais devido ao avanço da produção industrial, às grandes guerras, à acumulação de capital e ao desenvolvimento tecnológico. As transformações causaram uma efervescência de teorias sobre a pessoa com deficiência e sua relação com a sociedade. Essa matriz de interpretação tem como pressuposto o deslocamento da deficiência como uma doença de caráter individual, para ser entendida como restrição de participação social, em que o ambiente deve ser ajustado para que haja inclusão, perdendo o caráter exclusivamente individual e agregando o caráter social. A mudança na percepção

incumbe a sociedade de criar meios para a plena participação das pessoas com deficiência. Contudo, essa matriz ainda é recente do ponto de vista histórico e está em curso de incorporação (CARVALHO-FREITAS; MARQUES, 2007).

Nesse período, há coexistência em grau mais elevado de diferentes matrizes de interpretação da deficiência. Além da matriz de Inclusão, propagada principalmente no pós-guerra, coexistiram a matriz Subsistência/Sobrevivência e a matriz da Sociedade Ideal e Função Instrumental da Pessoa. A matriz de Subsistência/Sobrevivência nesse período estava atrelada à oportunidade de inserção da pessoa com deficiência mediante a contribuição social. A matriz da Sociedade Ideal e Função Instrumental da Pessoa, por sua vez, foi manifestada por meio de programas nazistas de extermínio de pessoas com deficiência (CARVALHO-FREITAS; MARQUES, 2007).

Foi no pós-guerra que o *status* das pessoas com deficiência começou a ter modificações significativas, ocasionando uma guinada na quebra do paradigma de exclusão e segregação que permeou a trajetória das pessoas com deficiência. A luta pela inclusão social dos numerosos soldados que adquiriram uma deficiência nos campos de batalha foi a propulsora dessa mudança (CARVALHO-FREITAS; MARQUES, 2007). O primeiro destaque dado aos direitos das pessoas com deficiência foi a Declaração Universal dos Direitos Humanos, adotada em 10 de dezembro de 1945 pela ONU, que previa os direitos fundamentais dessa população; porém, ela não possuía obrigatoriedade, constituindo apenas um direcionamento para as políticas públicas dos Estados (SILVA, 2013).

Esses acontecimentos influenciaram o fortalecimento das iniciativas para acesso das pessoas com deficiência ao mercado de trabalho, fundamentando a primeira política de cotas das vagas de trabalho instituída pela Organização Internacional do Trabalho (OIT) com intuito de garantir empregos para os veteranos mutilados na guerra. Posteriormente, as cotas foram expandidas para todas as pessoas com deficiência, constituindo assim o marco da inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho (REDIG; GLAT, 2017; VIANA; CAMINO; LARRAIN, 2008).

Na década de sessenta, a ideia de inclusão como conhecemos hoje ainda não era predominante. As primeiras ações para derrubar a prática da exclusão social e possibilitar o acesso aos sistemas gerais da sociedade eram baseadas na integração. As ações de integração tinham como base o modelo médico, no qual “um corpo com lesões experimentaria restrições de habilidades, o que levaria a pessoa a situações de desvantagem social. A desvantagem seria resultado das lesões, por isso a importância de conhecer, curar ou reabilitar os corpos anormais” (DINIZ; SQUINCA; MEDEIROS, 2007, p. 2507).

Esse paradigma imposto pela sociedade culminou na criação de locais específicos para pessoas com deficiências, segregando-as dos espaços sociais gerais. Sasaki (2010, p. 31) destaca que “a década de 60 [...] testemunhou o boom de instituições especializadas, tais como: escolas especiais, centros de habitação, centros de reabilitação, oficinas protegidas de trabalho, clubes sociais especiais, associações desportivas especiais”. Com relação ao trabalho, houve a oferta de trabalho em instituições filantrópicas em oficinas protegidas e em domicílio, porém não era estabelecido vínculo empregatício com as empresas para possibilitar o barateamento da mão de obra, ocasionando a prevalência de subempregos e estagnação profissional para essa parcela da população (SASSAKI, 2010).

Na década de setenta houve uma mudança conceitual importante relacionada às pessoas com deficiência devido à aproximação dos estudos sobre deficiência do campo de estudos sociais e dos movimentos em defesa de negros, mulheres e outras minorias. Esses grupos lutavam por equidade no acesso aos direitos de cidadania e demandavam que a igualdade entre todos fosse demonstrada na realidade, e não apenas nas leis (BONFIM, 2018). Um marco importante desse período foi a criação da UPIAS (Liga dos Lesados Físicos Contra a Segregação), que foi a primeira organização política formada e gerenciada por pessoas com deficiência. Essa organização foi a principal articuladora da resistência política e intelectual ao Modelo Médico de Deficiência, questionando a compreensão social de deficiência com base no materialismo histórico. Essa organização fundou a base conceitual da primeira geração do Modelo Social de Deficiência (DINIZ, 2007).

Os estudos da primeira geração do Modelo Social de Deficiência tinham o intuito de ampliar a compreensão da deficiência introduzindo a questão multidisciplinar e rompendo a hegemonia do campo biomédico, com dois objetivos principais: o primeiro de instituir centros de pesquisa e o segundo de promover a leitura sociológica sobre deficiência. Em suma, o entendimento comum era que as pessoas se tornam deficientes pelo tratamento que a sociedade lhes impõe, não por causa de seus corpos. Apesar de trazer avanços conceituais importantes, essa primeira geração deixou de lado na agenda de discussões o cuidado e os benefícios compensatórios, pois acreditava que o único empecilho para a participação social eram as barreiras sociais (DINIZ, 2007).

Um marco da luta pelos direitos sociais dessa população e um passo importante para concretização das mudanças em nível global relacionadas à defesa da cidadania e do bem-estar foi a publicação da Declaração dos Direitos das Pessoas Deficientes pela Organização das Nações Unidas (ONU) em 09 de dezembro de 1975. O texto desse documento influenciou o ordenamento jurídico de diversos países, entre eles a Constituição Federal do Brasil de

1988. Com relação ao trabalho, a Declaração traz a ratificação do direito à obtenção e manutenção do emprego ou desenvolvimento de atividades úteis, bem como o de participar dos sindicatos (SILVA, 2013; ONU, 1975).

A década de oitenta foi marcada pelo avanço das tentativas de integração das pessoas com deficiência nos espaços sociais comuns. Contudo, os movimentos das pessoas com deficiência perceberam que a integração era insuficiente para acabar com a discriminação e para propiciar a verdadeira participação social. O principal problema da integração é que esta ocorre somente de três modos: quando a pessoa com deficiência, por méritos próprios, consegue utilizar programas e serviços sem nenhuma adaptação; pelas pessoas com deficiência que necessitam de alguma adaptação pequena de espaços comuns; ou com inserção de pessoas com deficiência em ambientes separados dentro dos sistemas gerais. Todas essas formas demandam um esforço unilateral no qual a pessoa com deficiência deve se adequar às necessidades sociais, não exigindo da sociedade modificação de espaços, objetos e atitudes (SASSAKI, 2007). Isso reforça o paradigma médico ante o paradigma social da deficiência.

Nas relações trabalhistas, as premissas integracionistas persistiam e a relação entre a pessoa com deficiência e o ambiente de trabalho ocorria por meio de três modos. O primeiro era o trabalho plenamente integrado no qual não há nenhuma alteração no ambiente, devendo a pessoa se adaptar a ele. O segundo, o trabalho integrado, que consiste em pequenas alterações no ambiente de trabalho. Por fim, o trabalho semi-integrado, quando as pessoas com deficiência estão na mesma empresa, mas em diferente força de trabalho, com a criação de setores exclusivos para deficientes (SASSAKI, 2010).

Outro acontecimento ocorrido na década de oitenta que teve grande impacto relacionado às pessoas com deficiência foi a publicação da Classificação Internacional de Lesão, Deficiência e Handicap (ICIDH) pela OMS. O principal objetivo do documento foi sistematizar a linguagem biomédica relacionada à deficiência, buscando uma padronização para fins comparativos das políticas de saúde, não apenas unificando as terminologias. Apesar de o Modelo Social de Deficiência estar em ascensão, a elaboração do documento praticamente não contou com teóricos desse modelo, baseando-se no Modelo Médico de Deficiência. Isso significava um retrocesso para as conquistas dos teóricos do modelo social, acarretando o revigoramento dos conceitos do Modelo Médico de Deficiência (DINIZ, 2007).

A publicação do ICIDH reacendeu os debates em torno do conceito de deficiência devido ao fato de o documento reforçar o discurso médico. A aproximação do conceito de deficiência ao de doença alargava a distância da perspectiva sociológica, rompendo com as

políticas que vinham sendo lentamente implementadas. Os vinte anos posteriores à publicação foram de acirrados debates. No final da década de oitenta e início da década de noventa, emergiu o movimento de inclusão nos países em desenvolvimento.

Este movimento tem por objetivo a construção de uma sociedade realmente para todas as pessoas, sob inspiração de novos princípios, dentre os quais se destacam: Celebração das diferenças, Direito de pertencer, Valorização da diversidade humana, Solidariedade humanitária, Igual importância das minorias, Cidadania com qualidade de vida (SASSAKI, 2010, p. 17).

O movimento de inclusão, as abordagens pós-modernas e as críticas feministas exerceram forte influência no debate construído desde a publicação da Classificação Internacional de Lesão, Deficiência e Handicap (ICIDH), influenciando a definição da segunda geração do Modelo Social de Deficiência. “A crítica feminista não se opõe a primeira geração do modelo social, mas sim se incumbe de revigorá-lo e expandi-lo” (DINIZ, 2007, p. 63). Os estudos de gênero e feminismo acrescentaram as perspectivas de cuidado de deficientes; subjetividade do corpo lesionado; ambiguidade de deficientes com lesões não aparentes; e o papel das cuidadoras de deficientes. Outra contribuição importante foi a ampliação do conceito de deficiência, acrescentando condições de envelhecimento ou doenças crônicas e a noção do impacto da interseccionalidade (convergências de variáveis sociais de desigualdade) na inclusão (DINIZ, 2007).

A segunda geração do Modelo Social de Deficiência focaliza as dificuldades das pessoas com deficiência nas barreiras e no ambiente, retirando da esfera pessoal e colocando na sociedade a necessidade de mudança acrescida da subjetividade da experiência individual (DINIZ, 2007; SASSAKI, 2010). Assim, o Modelo Social de Deficiência tem o “compromisso teórico de demonstrar que a experiência da desigualdade pela deficiência resultava mais de estruturas sociais pouco sensíveis à diversidade que de um corpo com lesões” (DINIZ; SQUINCA; MEDEIROS, 2007, p. 2507).

Todo esse debate iniciado com a publicação da Classificação Internacional de Lesão, Deficiência e Handicap (ICIDH) que durou duas décadas culminou na publicação da Classificação Internacional de Funcionalidade, Deficiência e Saúde (CIF) pela OMS no ano de 2001 (DINIZ, 2007). A CIF veio com a premissa de se tornar um catálogo sobre funcionamento, atividades e participações, superando a expectativa de que seria apenas um documento de lesões ou deficiências (SILVA, 2013).

A CIF entrecruzou as perspectivas do Modelo Médico e do Modelo Social de deficiência trazendo uma nova linguagem e inaugurando uma terceira perspectiva, a

biopsicossocial. A deficiência então passa ser entendida como fenômeno de múltiplas causas. Cabe ressaltar que a CIF estabelece um modelo biopsicossocial de funcionalidade, deficiência e saúde, não se restringindo exclusivamente às pessoas com deficiência. Pois tanto deficiência quanto funcionalidade são entendidas como resultados da relação entre as condições de saúde, como doenças, desordens ou lesões, e fatores contextuais ligados às diferentes barreiras (SILVA, 2013).

Com a revolução paradigmática promovida pela CIF, portanto, consolidou-se no âmbito da ONU a superação do modelo médico de deficiência, afeto ao paradigma integracionista, por meio de sua colocação com o modelo social, inclusivista, gerando o modelo biopsicossocial de caráter inclusivo e que busca uma sistematização coerente das perspectivas de saúde biológica, individual e social (SILVA, 2013, p. 158).

A nova perspectiva sobre deficiência influenciou documentos internacionais que determinam formas de garantir os direitos fundamentais das pessoas com deficiência, incumbindo as nações de ter responsabilidades de cunho moral, ético, político e econômico para com as pessoas com deficiência para proporcionar igualdade de condições, de modo que haja a inclusão de forma efetiva (SILVA, 2007).

Sob influência da nova perspectiva de deficiência, foi realizada a Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência pela ONU no ano de 2006, marco histórico da luta pelos direitos das pessoas com deficiência. A Convenção difundiu a mudança na concepção do conceito de deficiência, incentivando a superação da dicotomia entre o Modelo Médico e o Modelo Social de deficiência, a superação de velhas nomenclaturas usadas para se referir às pessoas com deficiência e redefinindo o conceito de inclusão (SASSAKI, 2010).

As nomenclaturas são ponto importante por perpetuarem estigmas, preconceitos e eufemismo discriminatório, pois “a cada época são utilizados termos cujo significado seja compatível com os valores vigentes em cada sociedade” (SASSAKI, 2003, p. 16). A partir da Convenção, a utilização de expressões como “aleijado”, “manco”, “retardado”, “pessoa portadora de necessidades especiais”, “pessoa especial” e “Pessoas Portadoras de Deficiência” foi definitivamente abandonada com intuito de superar seus significados sociais. A terminologia escolhida pelas pessoas pertencentes a esse grupo social foi pessoa com deficiência (BRASIL, 2009; DINIZ, 2007).

A Convenção definiu as principais barreiras encontradas para a participação social. Reconheceu que as pessoas se tornam deficientes pelas barreiras que a sociedade lhes impõe,

não por causa de seus corpos. Esse reconhecimento significa a alteração do modo como a sociedade lida com questões relacionadas às pessoas com deficiência tanto no campo formal quanto no campo material (DINIZ, 2007; FREITAS *et al.*, 2018).

Sasaki (2010) destaca que “Conceitua-se inclusão social como processo pelo qual a sociedade se adapta para poder incluir, em seus sistemas sociais gerais, pessoas com deficiência (além de outras) e, simultaneamente, estas se preparam para assumir seus papéis na sociedade” (SASSAKI, 2010, p. 39). Desse modo, a inclusão pode ser entendida como um processo que constitui um novo tipo de sociedade por meio de transformações de elementos materiais e imateriais que envolve todas as pessoas, num processo bilateral onde as pessoas com deficiência e a sociedade se preparam em sistema de parceria para atendimento das demandas sociais.

Silva (2013) destaca que a inclusão no trabalho põe à prova tanto as características individuais quanto as sociais, consistindo na última etapa da inserção social nas sociedades ocidentais e ocidentalizadas. Carvalho-Freitas e Marques (2007) destacam, com relação ao trabalho na matriz de Inclusão, que as organizações e a sociedade devem aproveitar as potencialidades das pessoas com deficiência, bem como ajustar os espaços e materiais para atender suas necessidades e possibilitar uma efetiva inclusão.

A **Técnica** é última matriz dominante de interpretação proposta por Carvalho-Freitas e Marques (2007). Essa matriz se apresenta como uma tendência no deslocamento da diversidade como problema social para um problema técnico a ser gerenciado, havendo o predomínio da visão da diversidade como um recurso a ser gerido para obtenção de resultados e inclusão nas organizações. Contudo, coexistem duas concepções sobre a gestão da diversidade com foco na pessoa com deficiência nessa matriz. A primeira qualifica a diversidade como vantagem competitiva, e a segunda considera a diversidade como possibilidade de coesão e sucesso do grupo de trabalho. As autoras destacam que, por se configurar uma tendência, existe a necessidade de mais investigações sobre os conceitos dessa matriz.

A relação entre o trabalho e a pessoa com deficiência não é um processo crescente e linear que vai da total exclusão para a inclusão. Esse processo é marcado pela coexistência de diferentes paradigmas e concepções sobre a pessoa com deficiência que estigmatizam sua participação em todas as esferas da vida social. Carvalho-Freitas e Marques (2007) destacam que avanços temporais com o surgimento de diferentes visões compartilhadas sobre a deficiência humana não se traduzem na superação completa de crenças e estereótipos e se

concretizam em quatro ações sociais, a exclusão, segregação, integração e inclusão. Sobre os paradigmas, Silva (2013, p. 75) destaca ainda que:

As sociedades, em todas as culturas, atravessam diversas fases de práticas sociais, inicialmente, excluindo ou mesmo exterminando aqueles que se afastam do que era considerado norma (paradigma da exclusão); depois, dando tratamento segregado a essas pessoas, permitindo que vivessem à margem da sociedade, muitas vezes internadas em instituições próprias, fossem circos, hospitais ou asilos (paradigma da segregação); após, começou-se a entender que essas pessoas mereciam ser normalizadas, para que pudessem um dia ser (re)integradas à sociedade (paradigma da integração); e, por fim, percebeu-se que a diferença é inerente à condição humana e que a imposição de um padrão de normalidade fere um dos direitos mais básicos, o direito de ser como se é, o direito de ser diferente e de ser respeitado nessa diferença, motivo pelo qual não só toda pessoa vive em (auto)superação mas também a sociedade deve permitir a participação de todos, tornando-se uma sociedade de todos e para todos (paradigma da inclusão).

Desse modo, buscando sintetizar os achados das matrizes, eles foram colocados no Quadro 1, a seguir:

Quadro 1 – Concepções de deficiência, ações e possibilidades de inserções a partir das matrizes de interpretação histórico-social

Matriz de interpretação predominante	Período histórico predominante	Ação social decorrente	Possibilidades de inserção da pessoa com deficiência
Subsistência/sobrevivência	Grécia Antiga (século XII a.C. ao século VII a.C.)	Ações de exclusão ou inclusão social da PCD com vistas a propiciar a manutenção da sociedade.	Integração mediante comprovação de contribuição social efetiva, por meio do trabalho.
Sociedade ideal e função instrumental da pessoa	Período Clássico (século VI a.C.)	Exclusão social	Ausência de possibilidade de integração.
Espiritual	Idade Média (século IV ao século XIV)	Segregação/caridade	Segregação em instituições de caridade separadas da sociedade ou exposição pública sujeita à compaixão. O sentimento de caridade é o fator determinante dessa matriz.
Normalidade	Idade Moderna (século XV ao século XVII)	Segregação /integração	Segregação em instituições hospitalares ou psiquiátricas ou inserção da pessoa com deficiência mediante sua “retificação” e adequação social.
Inclusão social	século XX	Inclusão das pessoas com deficiência nos diversos espaços sociais	Inclusão das pessoas com deficiência a partir das modificações dos espaços sociais, visando ser acessível a todos.
Técnica	Atualidade (século XXI)	Gestão da diversidade como recurso a ser administrado nas organizações de trabalho	Inclusão no trabalho das pessoas com deficiência e gestão do trabalho dessas pessoas como um recurso dentro das organizações.

Fonte: Carvalho-Freitas e Marques (2007), adaptado pela autora.

2.2 Aspectos legais brasileiros da inclusão no trabalho da pessoa com deficiência na atualidade

A legislação brasileira sofreu forte influência dos documentos internacionais, principalmente após a Segunda Guerra Mundial, devido ao Estado de Bem-Estar Social e ao enfrentamento da exclusão de diferentes grupos minoritários (POCHMANN, 2004). Atualmente, há predominância do estímulo à inclusão em contextos políticos e legislativos brasileiros, apesar de ainda existirem traços de todas as outras ações sociais relacionadas à pessoa com deficiência (SIMONELLI; CAMAROTO, 2011).

A Constituição brasileira, como eixo central do ordenamento jurídico do Estado, não está obstante a essa influência (SILVA, 2013), sendo a instituidora dos direitos e garantias fundamentais e preconizando a igualdade legal e princípios inclusivistas, como a criação de programas de atendimento especializado, proibição da discriminação, garantia de acessibilidade, cotas no mercado de trabalho etc. (BRASIL, 1988).

Com a incorporação da Convenção sobre os Direitos da Pessoa com Deficiência, da ONU, aprovada em julho de 2008 pelo Decreto Legislativo nº 186 e promulgada pelo Decreto nº 6.949, de 25 de agosto de 2009, com equivalência de emenda constitucional, houve uma alteração significativa nos conceitos relacionados às pessoas com deficiência, alterando o modo como essas pessoas são representadas no campo legal e preconizando os princípios e conceitos da Convenção. Isso significou uma reviravolta no regime jurídico por visar à superação de antigos paradigmas, fomentando a inclusão e um novo conceito de deficiência. Outra contribuição é o reconhecimento da autonomia, dignidade e direito à participação na vida social, familiar e política da pessoa com deficiência (ARAÚJO; COSTA FILHO, 2016).

No que se relaciona ao trabalho e emprego, a Convenção traz, no artigo 27, como principais orientações para a inclusão no trabalho o reconhecimento do direito ao trabalho em igualdade com as demais pessoas, em ambiente de trabalho que seja aberto, inclusivo e acessível; proibição da discriminação baseada em deficiência; proteção dos direitos; acesso à habilitação e à reabilitação profissional; promoção de oportunidades de trabalho autônomo; no mercado privado e no setor público; adaptações razoáveis no local de trabalho; e a não manutenção das pessoas com deficiência em condição de escravidão ou condição análoga (BRASIL, 2009). Nesse sentido, Silva (2013) destaca que:

[...] o conceito de pessoa com deficiência trazido (originalmente) pela Convenção significa um avanço sensível, oferecendo vários e importantes pontos de referência hermenêutica, ao mesmo tempo que permite a plasticidade necessária para

instrumentalizar-se na solução dos casos concretos, sem, contudo, retirar a responsabilidade do legislador, do administrador e do jurista de dar adequada formatação a depender dos valores, fins e contextos em que é usada – aspecto que não se difere no exercício de efetivação do direito ao trabalho da pessoa com deficiência (SILVA, 2013, p. 200).

Outro ponto de destaque no legislativo brasileiro é a promulgação da Lei nº 13.146, de 6 de junho de 2015, denominada Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Estatuto da Pessoa com Deficiência). Atualmente, essa é a principal lei que regula as relações entre as pessoas com deficiência e a sociedade, ratificando outras legislações já existentes no ordenamento jurídico brasileiro. Contudo, a lei é mais completa por detalhar e estender os compromissos descritos na Convenção (ARAÚJO; COSTA FILHO, 2016). A lei é “destinada a assegurar e a promover, em condições de igualdade, o exercício dos direitos e das liberdades fundamentais por pessoa com deficiência, visando à sua inclusão social e cidadania” (BRASIL, 2015).

A lei traz a definição de conceitos importantes, como o de pessoa com deficiência, compreendendo-a como “aquela que tem impedimento de longo prazo de natureza física, mental, intelectual ou sensorial, o qual, em interação com uma ou mais barreiras, pode obstruir sua participação plena e efetiva na sociedade em igualdade de condições com as demais pessoas” (BRASIL, 2009, p. 31). A definição desse conceito constitui um marco para a luta pelos direitos das pessoas com deficiência, pois amplia o rol de pessoas amparadas pela lei e redireciona as políticas públicas.

Outro conceito importante definido pela lei foi o de barreiras, que compreende fatores ambientais e atitudes que, de alguma forma, impedem a plena e efetiva participação dessas pessoas com deficiência na sociedade de maneira igualitária. A Lei Brasileira de Inclusão considera:

[...] barreiras: qualquer entrave, obstáculo, atitude ou comportamento que limite ou impeça a participação social da pessoa, bem como o gozo, a fruição e o exercício de seus direitos à acessibilidade, à liberdade de movimento e de expressão, à comunicação, ao acesso à informação, à compreensão, à circulação com segurança, entre outros, classificadas em:

- a) barreiras urbanísticas: as existentes nas vias e nos espaços públicos e privados abertos ao público ou de uso coletivo;
- b) barreiras arquitetônicas: as existentes nos edifícios públicos e privados;
- c) barreiras nos transportes: as existentes nos sistemas e meios de transportes;
- d) barreiras nas comunicações e na informação: qualquer entrave, obstáculo, atitude ou comportamento que dificulte ou impossibilite a expressão ou o recebimento de mensagens e de informações por intermédio de sistemas de comunicação e de tecnologia da informação;
- e) barreiras atitudinais: atitudes ou comportamentos que impeçam ou prejudiquem a participação social da pessoa com deficiência em igualdade de condições e oportunidades com as demais pessoas;

f) barreiras tecnológicas: as que dificultam ou impedem o acesso da pessoa com deficiência às tecnologias [...] (BRASIL, 2015).

Com relação ao trabalho, a Lei Brasileira de Inclusão preconiza que devem ser garantidas condições de acesso e permanência, visando à superação das barreiras e tornando o ambiente de trabalho inclusivo e acessível. Um importante avanço foi a possibilidade de a pessoa com deficiência executar o trabalho por meio de apoio. Conforme o estabelecido na seção III, Art. 37, a “provisão de suportes individualizados que atendam a necessidades específicas da pessoa com deficiência, inclusive a disponibilização de recursos de tecnologia assistiva, de agente facilitador e de apoio no ambiente de trabalho” (BRASIL, 2015).

A Constituição Federal Brasileira e a Lei Brasileira de Inclusão não são as únicas no ordenamento jurídico brasileiro a regular e orientar a inclusão no trabalho. Há a coexistência de leis que regulam pontos específicos, como a garantia de vagas para o acesso ao mercado de trabalho no setor público e no setor privado. No setor público, a Lei nº 8.122, de 1990, no § 2º do artigo 5º, dispõe que serão reservadas, para pessoas com deficiência, até 20% (vinte por cento) das vagas oferecidas em concursos públicos. Nas empresas privadas, a Lei nº 8.213, de 1991, no artigo 93, estabelece a reserva de vagas para pessoas com deficiência ou reabilitados da Previdência Social, para empresas com 100 ou mais funcionários, numa proporção entre 2% e 5% dos postos de trabalho existentes. Esses instrumentos têm o intuito de corrigir as desvantagens sociais e históricas para a colocação da pessoa com deficiência no mercado de trabalho.

Por outro lado, a reserva de vagas por si só não supera os estigmas sociais, mas demonstra o esforço social em atender as especificidades de grupos minoritários, retirando a deficiência do enfoque individual e colocando o enfoque na sociedade e no Estado (VIANA; CAMINO; LARRAIN, 2008). Um entrave para a aplicação da lei está no fato de os empregadores alegarem não encontrarem pessoas qualificadas para preencher suas vagas, questionando a obrigatoriedade e os percentuais fixos estipulados. Na contramão das alegações dos empregadores, há o crescimento das ofertas de serviços de preparação profissional nas instituições de ensino (SIMONELLI; CAMAROTO, 2011).

Embora se viva um tempo em que os avanços na legislação, as descobertas da ciência e o desenvolvimento da tecnologia fazem promissora promessa de uma sociedade acessível a todos, as pessoas com deficiência permanecem experimentando uma realidade de exclusão social – são reconhecidas como iguais, têm direito à Educação e ao trabalho, mas permanecem em condições sociais desvantajosas, sofrendo discriminações na sociedade (VIANA; CAMINO; LARRAIN, 2008, p. 6).

O maior problema enfrentado pelas pessoas com deficiência é de ordem social nas representações compartilhadas sobre a deficiência e nas barreiras. Com relação ao trabalho, é importante destacar que, embora o discurso em prol da inclusão tenha ganhado força, a realidade não reflete esse discurso de modo homogêneo (VIANA; CAMINO; LARRAIN, 2008). Embora existam iniciativas que incentivem a inclusão no ambiente de trabalho e outros temas transversais, como a sustentabilidade no âmbito federal, haja vista a A3P (Agenda Ambiental da Administração Pública), as ações não são obrigatórias, o que as torna pontuais e difusas.

2.3 A pessoa com deficiência nas organizações trabalhistas

A compreensão dos contextos históricos, sociais e legais aos quais as pessoas com deficiência estão sujeitas influi diretamente em como elas são recebidas nas organizações, pois, embora existam esforços para inclusão, ainda há traços de integração, exclusão e segregação. Nesse sentido, Carvalho-Freitas (2009) destaca que a coexistência de concepções muitas vezes antagônicas constitui um desafio para a área de gestão, sendo necessárias adequações nas práticas de gestão de pessoas devido às influências que exercem nas relações entre pessoas com e sem deficiência.

Para a realização de ações de inclusão no ambiente de trabalho, devemos observar a diferença fundamental entre a simples inserção, que é o acesso à vaga de trabalho, e a inclusão, que envolve processos de gestão, alinhamento estratégico com os objetivos da organização, apoio da alta liderança da organização e participação de diferentes setores da organização (MARQUES; MOREIRA; LIMA, 2017). As organizações com perfil rígido tendem a tornar difícil adotar práticas inclusivas, sendo necessário entender a relação de emprego por meio de uma abordagem híbrida. Essa abordagem deve evidenciar que, embora persistam as pressões de prerrogativa gerencial e dos interesses de cunho capitalista, há também uma contraperspectiva das necessidades dos trabalhadores com deficiência (BARTRAM *et al.*, 2018).

Nas organizações, a gestão do trabalho dos grupos minoritários (pessoas com deficiência, negros, mulheres, povos indígenas e pessoas da comunidade LGBTQIA+, entre outros) ganhou a nomenclatura gestão da diversidade. A gestão da diversidade se ocupa em “administrar as relações de trabalho, as práticas de emprego e a composição interna da força de trabalho a fim de atrair e reter os melhores talentos dentre os chamados grupos de minoria” (FLEURY, 2000, p. 40). Contudo, Maccali *et al.* (2015) destacam que não há como gerir a

diversidade e fomentar a inclusão de maneira adequada sem impactar tanto o contexto laboral quanto o individual.

Com relação aos estudos sobre gestão da diversidade com foco nas pessoas com deficiência, Carvalho-Freitas (2009) destaca que há três dificuldades principais: as formas como os gestores veem a deficiência, a adequação das condições e práticas de trabalho por parte das empresas e a necessidade de avaliar a satisfação das pessoas com deficiência inseridas no mercado. Stone e Colella (1996), em trabalho seminal sobre modelo dos fatores que afetam o tratamento das pessoas com deficiência nas organizações, sugeriram que as características das pessoas, fatores ambientais e características organizacionais se combinam e afetam o modo de tratamento nas organizações.

No que se relaciona à percepção de inclusão das pessoas com deficiência nas organizações, Ferdman *et al.* (2009) destacam cinco elementos fundamentais que compõem essa percepção: a sensação de envolvimento e engajamento no grupo; poder de influência no processo de tomada de decisão; sentimento de que é valorizado pelo grupo; sensação de conforto para ser autêntico com o grupo; e sentimento de que a diversidade é reconhecida e valorizada pelo grupo. Outro destaque é que a inclusão pode ser explorada a partir dos comportamentos inclusivos do grupo ou da experiência de inclusão individual.

No campo prático das ações, por meio de pesquisa empírica, Carvalho-Freitas (2007) destacou três ações principais que modificam as condições e práticas de trabalho entre pessoas com e sem deficiência nas organizações: a sensibilização com fornecimento de informações sobre as pessoas com deficiência; adaptações e adequações dos locais e instrumentos de trabalho; e adequação das práticas de recursos humanos, dando maior percepção às necessidades das pessoas.

Há um vasto leque de teorias que se ocupam em estudar a inclusão nas organizações, tantas quantos são os tipos, modos e graus de deficiências existentes, não sendo concebida uma teoria universal. As teorias apresentadas trazem como ponto comum a interseção entre as demandas da organização e da pessoa com deficiência para fomentar a inclusão no ambiente de trabalho.

Buscando sintetizar as principais características de uma empresa inclusiva, Sasaki (2010) a definiu como:

[...] aquela que acredita no valor da diversidade humana, contempla diferenças individuais, efetua mudanças fundamentais nas práticas administrativas, implementa adequações no ambiente físico, adéqua procedimentos e instrumentos de trabalho, treina todos os recursos humanos na questão da inclusão etc. (SASSAKI, 2010, p. 63).

Implementando medidas de acessibilidade nas seis dimensões da acessibilidade: Arquitetônica (sem barreiras físicas no interior e exterior das organizações); Comunicacional (sem barreiras de comunicação escrita ou falada e de comunicação virtual); Metodológica (sem barreiras nos métodos, técnicas de trabalho); Instrumental (sem barreira nos instrumentos e utensílios); Programática (sem barreiras invisíveis em políticas); e Atitudinal (sem preconceitos, estigmas, estereótipos e discriminações) (SASSAKI, 2010).

O contexto em que a pessoa com deficiência se encontra é de fundamental importância, pois, se não for considerado e adequado, não é possível a inclusão. Nesse sentido, Simonelli e Camaroto (2011) enfatizam que as barreiras provenientes de fatores contextuais como ambiente, estrutura física, desconhecimento por parte da empresa, falta de acessibilidade e exigência de qualificação profissional superior à real necessidade do posto de trabalho constituem alguns dos principais dificultadores da inclusão da pessoa com deficiência no ambiente de trabalho. Outra consideração relevante foi que a falta de método de estudo das tarefas e da adaptação do trabalho também dificulta a inclusão.

Independentemente do tipo de deficiência, todas apresentam limitações e potencialidades, assim as atividades de inclusão das pessoas com deficiência no ambiente de trabalho necessitam de um enfoque multidisciplinar para que sejam viabilizadas estratégias de gestão com enfoque nas potencialidades, visando à superação de preconceitos e barreiras, pois há preconceitos pelo fato de as pessoas com deficiência não realizarem as tarefas do mesmo modo e ao mesmo tempo que as pessoas sem deficiência (COUTINHO; RODRIGUES; PASSERINO, 2017).

Uma estratégia que tem causado efeito positivo é a implementação nas organizações de novos *designs* de trabalho, como a **customização do trabalho**, que envolve a criação de uma nova função a partir de tarefas novas que possam ser realizadas pelo sujeito com deficiência; a **transição entre a escola e o trabalho**, que consiste em um processo programado de transição da escola para a vida adulta e o mundo de trabalho (REDIG; GLAT, 2017). Há também a **colocação seletiva**, que é a adoção de procedimentos e apoios especiais como orientação, supervisão, ajudas técnicas, entre outros elementos que possam compensar limitações funcionais (MOURÃO; SAMPAIO; DUARTE, 2012). O teletrabalho, ou trabalho remoto, que constitui na realização de atividades laborais em casa, tem como alguns benefícios a dispensa da necessidade de deslocamento, o aumento da autonomia com relação a horários e redução dos níveis de estresse (BUBLITZ, 2015).

Nem todos os modos de inclusão citados se aplicam à realidade brasileira. Por exemplo, a transição escola-trabalho, largamente utilizada nos Estados Unidos, tem como

base do planejamento o fim da idade escolar de 21 anos; no Brasil, por não existir idade limite para escolarização, essa prática fica dificultada. A pesquisa de Redig e Glat (2017) sobre a customização do trabalho para a pessoa com deficiência intelectual demonstrou resultados positivos como estratégia facilitadora para a inclusão no ambiente de trabalho, por proporcionar atendimento das demandas tanto da empresa quanto dos profissionais com deficiência. Os autores destacaram também que há um predomínio de contratação por organizações não governamentais, que empregam pessoas com esse tipo de deficiência, ocorrendo uma espécie de terceirização. Com relação à colocação seletiva, Mourão, Sampaio e Duarte (2012) destacam a possibilidade de ganhos pessoais, sociais e econômicos derivados do ato de trabalhar. Assim, essa estratégia pode representar o início da aproximação da pessoa com deficiência intelectual com o mundo do trabalho.

Cada uma dessas modalidades tem um nível de habilidades necessárias que devem ser aferidas por meio da avaliação biopsicossocial das pessoas com deficiência, visando direcionar as tarefas que focalizem o aumento da produtividade para a empresa e o atendimento das necessidades das pessoas com deficiência. Esse tipo de avaliação anterior ao trabalho tem fundamental importância para evitar pseudoinclusão, facilitar o processo de empregabilidade e direcionar as estratégias de inclusão (REDIG; GLAT, 2017).

O contexto da inclusão da pessoa com deficiência no ambiente de trabalho é complexo, englobando diversas variáveis. Assim, o ideal é pensar estratégias para possibilitar a inclusão profissional e a autonomia no trabalho, mas as estratégias necessitam de planejamento prévio, conhecimento dos suportes necessários para o trabalho e das habilidades dos trabalhadores com deficiência. Faz-se necessário o estudo de ações de inclusão da pessoa com deficiência no ambiente de trabalho já implementadas para viabilizar a tomada de decisão sobre esses processos, pautando-os em evidências científicas.

3 METODOLOGIA

A pesquisa foi delineada em duas etapas para esclarecer os aspectos relacionados à inclusão no ambiente de trabalho e subsidiar a formulação de diretrizes. Na primeira etapa, foi realizada a revisão de escopo que buscou identificar evidências dos aspectos relacionados à inclusão no ambiente de trabalho na literatura acadêmica. Na segunda etapa, a partir dos resultados da revisão de escopo, foram elaboradas as diretrizes para a inclusão da pessoa com deficiência no ambiente de trabalho.

3.1 Revisão de escopo

A revisão de escopo (*scoping review*, em inglês) é uma metodologia de revisão sistemática. A primeira estrutura dessa tipologia de revisão foi publicada em 2005 por Arksey e O'Malley. A metodologia de revisão de escopo tem a finalidade principal de sintetizar evidências de pesquisas com intuito de mapear rapidamente conceitos-chave de modo mais amplo. Evidencia as principais características de uma área de pesquisa, identificando lacunas, conceitos-chave e práticas e sintetizando o conhecimento por meio de uma abordagem exploratória (COLQUHOUN *et al.*, 2014; ARKSEY; O'MALLEY, 2005; PETERS *et al.*, 2015; SOUSA; WAINWRIGHT; SOARES, 2019).

Na área da Administração, sob a influência da prática baseada em evidências difundida pelas ciências da saúde, fundou-se o termo Gerenciamento Baseado em Evidências (ou, em inglês, *Evidence-based Management* – EBMgt). Essa modalidade gerencial baseia-se na tomada de decisão a partir de evidências, podendo ser utilizados quatro tipos de fontes de evidências diferentes: (1) experiência dos gestores; (2) partes interessadas; (3) métricas organizacionais; e (4) pesquisas científicas. Para o emprego de qualquer uma das fontes, deve-se fazer uma avaliação crítica e buscar a relevância das evidências encontradas (BRINER; WALSH, 2014; ROUSSEAU, 2012).

Dessas quatro fontes, a mais relevante são as evidências de pesquisas científicas, que constituem a peça-chave para a prática baseada em evidências, realizadas por meio de revisões sistemáticas, ajudando a desenvolver uma base de conhecimento confiável para a tarefa de gestão.

A prática baseada em evidências pode desenvolver o elo entre a teoria produzida pela academia e a prática sob uma perspectiva dialética. Contudo, Rousseau (2012) destaca que, embora esteja em ascensão a gestão baseada em evidências, não há modelos estabelecidos que

a orientem, o que dificulta sua perpetuação. Esse fator resulta na aplicação de metodologias provenientes da área da saúde por serem metodologias validadas, com as devidas adaptações às especificidades da área de gestão pública.

Desse modo, a metodologia de pesquisa escolhida para a revisão de escopo foi a proposta pelo Instituto Joanna Briggs (JBI, sigla no inglês de *Joanna Briggs Institute*). O instituto tem sede na Austrália e conta com mais de 20 anos em experiência em pesquisas de síntese de evidências, tendo em vista a rigorosidade e confiabilidade da metodologia utilizada em âmbito global. Essa metodologia possibilita a extração de achados primários, permitindo mapear os principais conceitos, clarificar áreas de pesquisa e identificar lacunas do conhecimento (AROMATARIS; MUNN, 2020; SOUSA; WAINWRIGHT; SOARES, 2019).

3.1.1 Etapa 1 – Desenvolvimento da metodologia de revisão de escopo do JBI

A priori, a revisão de escopo do JBI recomenda a realização de uma pesquisa exploratória inicial para a delimitação de objetivos, questões, métodos, relatórios, orientação da escolha das bases de dados de aplicação da pesquisa, bem como delimitação do mnemônico orientativo da revisão. Essa etapa permite transparência ao processo de revisão por fornecer os pilares para execução da revisão de escopo, sendo um passo importante para evitar o viés de informação e justificar as escolhas na aplicação do protocolo de revisão de escopo. O mnemônico orientativo para construir os elementos da revisão de escopo é “PCC”, que significa População, Conceito e Contexto, pois não há necessidade de resultados, intervenções e fenômenos de interesse a serem declarados. Os conceitos desse mnemônico devem orientar toda a revisão (AROMATARIS; MUNN, 2020).

O JBI recomenda a elaboração do protocolo de revisão para fornecer o plano de avaliação do escopo. Essa etapa constitui um passo primordial para pesquisa acadêmica, sendo a transcrição do método científico e apresentando o desenho da pesquisa. Briner e Walshe (2014) destacam que os protocolos são atualizáveis e replicáveis, constituindo duas importantes características para aplicação em diferentes campos científicos (AROMATARIS; MUNN, 2020).

Em seguimento às diretrizes para a revisão de escopo da JBI, na pesquisa exploratória inicial desta pesquisa foram predefinidos mnemônico orientativo, objetivos, pergunta e critérios de inclusão e exclusão. Em seguida, foi realizada uma busca informal no portal de periódicos da CAPES para verificar os potenciais descritores da temática com palavras identificadas na construção do referencial teórico. Após a identificação dos descritores, foi

construída a *string* de busca e realizada a busca em duas bases de dados, como recomendado pelo JBI. As bases de dados escolhidas foram a Proquest e o Portal de Periódicos Capes, por serem bases indexadoras e multidisciplinares. O Quadro 2 apresenta a versão inicial do protocolo da fase exploratória da revisão de escopo da investigação, submetida a teste para os ajustes.

Quadro 2 – Pesquisa exploratória inicial da revisão de escopo com mnemônico orientativo, pergunta, objetivos, bases de dados, *strings* de busca, especificações/limites, quantidade, total, quantidade de artigos selecionados com base no título resumo e palavras-chave,

Brasília/DF, 2020

P (população): Pessoas com deficiência empregadas em organizações públicas ou privadas;			
C (Conceito): Inclusão no ambiente de trabalho;			
C (Contexto): Organizações públicas ou privadas que tenham pessoas com deficiência trabalhando.			
PERGUNTA: De que forma as produções científicas recentes descrevem, relatam ou analisam as ações recomendadas às organizações sociais para a inclusão da pessoa com deficiência no ambiente de trabalho?			
OBJETIVOS:			
a) Identificar e analisar na produção científica recente as ações recomendadas às organizações para a inclusão da pessoa com deficiência no ambiente de trabalho;			
b) Mapear as produções científicas que tratam das ações realizadas para a inclusão da pessoa com deficiência no ambiente de trabalho, segundo local de publicação, periódicos, tipo de estudo e principais conclusões sobre as ações de inclusão no ambiente de trabalho;			
c) Identificar as principais características ou fatores relacionados ao processo de inclusão no trabalho.			
Base de Dados	String de Busca	Especificações/ Limites	QTD
Periódicos CAPES	("pessoa com defici?ncia") OR ("People with disabilit*") OR ("disabilit*") AND ("inclus?o no trabalho") OR ("inclusion in work") OR ("gest?o da diversidade") OR ("diversit* Work") OR ("recursos humanos") OR ("Human resource management") OR ("gest?o de pessoas")) NOT (medic*)	Data: 24/06/2020 – Acesso pelo Cafe Busca Assunto Busca Avançada Campos: Qualquer / Contém Data de publicação: últimos 5 anos Tipo de material: Artigos Idioma: Qualquer Exportados Individualmente no formato RIS	62
Proquest	("pessoa com deficiência" OR "People with disability" OR "disabili*") AND ("inclus?o no trabalho" OR "inclusion in work" OR "disabled Worker") NOT (medic*) NOT (educa*)	Data: 24/06/2020 – Acesso pelo Cafe Busca Avançada Busca: Assunto Campos Qualquer Lugar Data de publicação: 2015-2020 Tipo de documento: artigos / artigos de conferência Exportados coletivamente no formato RIS	62
Total			124
Selecionados com base no título, resumo e palavras-chave			23
CRITÉRIOS DE ELEGIBILIDADE			
Crítérios de seleção dos resumos: artigos de periódicos científicos de revistas indexadas internacionalmente; publicados nos últimos 5 anos; de pesquisas que abordem ações de inclusão no ambiente de trabalho sob a forma de revisões de literatura, relatos de experiência e artigos originais.		Crítérios de exclusão dos resumos: artigos científicos publicados há mais de 5 anos; artigos repetidos; artigos que tratem de inclusão em outros contextos e/ou não abordem as ações realizadas para a inclusão no ambiente de trabalho; produções de revistas não indexadas, <i>blogs</i> , dissertações, teses.	
Legenda: (E) encontrados na busca exploratória dos descritores; (**) Busca sem isolamento de termos.			

Fonte: Elaborado pela autora.

Após as buscas, os metadados dos artigos recuperados foram exportados no formato RIS e incluídos no *software* Mendeley para verificação de duplicidades e análise dos artigos, buscando identificar os termos referentes a objetivos, pergunta, critérios de inclusão e se os elementos da População, Conceito e Contexto (PCC) predefinidos poderiam ser atendidos. Após a análise do título, resumo e palavras-chave, foram incluídos 23 artigos (Anexo A), que subsidiaram os ajustes no protocolo relatados a seguir. Na pesquisa exploratória inicial não foi realizada a leitura completa dos artigos, pois o objetivo dessa etapa é apenas nortear a elaboração do protocolo de pesquisa.

Os resultados da pesquisa exploratória inicial demonstraram a necessidade de ajuste nos objetivos e na pergunta de pesquisa para possibilitar maior aprofundamento dos aspectos relacionados à inclusão no ambiente de trabalho. Desse modo, foi alterado o enfoque dos objetivos e da pergunta, substituindo o termo “ações” por “aspectos facilitadores ou dificultadores”. Essa alteração deu maior amplitude na seleção de estudos. A fase exploratória subsidiou também a escolha das bases de dados Scopus, Web of Science, OneFile (GALE) e Proquest para aplicação da pesquisa, o que ampliou a quantidade de artigos recuperados sobre a temática. Além disso, para obtenção amplificada da abordagem das pesquisas em âmbito nacional, foi integrada ao protocolo de busca a base de dados Scielo.

Por fim, foram identificados os descritores "person with disability" e "labour inclusion" e excluídos os descritores “medic*” e “educa*” e o operador booleano NOT para elaboração das *strings* de busca da revisão de escopo. Os termos de busca das *strings* foram iguais em todas as bases de dados, contudo houve adaptações para se adequar às restrições e especificações das bases de dados. Observaram-se as seguintes diretrizes para adaptação das *strings*: (1) a *string* derivada é logicamente equivalente à *string* original, ou (2) na impossibilidade de se manter equivalência exata, a *string* derivada foi o mais abrangente possível para evitar perda de documentos potencialmente relevantes. A partir das adaptações realizadas na fase exploratória, foi aperfeiçoado, então, o protocolo de revisão de escopo que subsidiou a busca de aspectos facilitadores ou dificultadores ao processo de inclusão da pessoa com deficiência no ambiente de trabalho (Quadro 3).

Quadro 3 – Protocolo da revisão de escopo com mnemônico orientativo, pergunta, objetivos, bases de dados, *string* de busca, especificações/limites, quantidade, total, critérios de seleção,

Brasília/DF, 2020

P (população): Pessoas com deficiência empregadas em organizações sociais;			
C (Conceito): Inclusão no ambiente de trabalho;			
C (Contexto): Organizações públicas ou privadas que tenham pessoas com deficiência trabalhando.			
PERGUNTA: De que forma as produções científicas recentes descrevem, relatam ou analisam os aspectos facilitadores ou dificultadores do processo de inclusão no ambiente de trabalho?			
OBJETIVOS: (a) Mapear as produções científicas que tratam dos aspectos facilitadores ou dificultadores para a inclusão da pessoa com deficiência no ambiente de trabalho, segundo local de publicação, periódicos, tipo de estudo e principais conclusões sobre a inclusão no ambiente de trabalho; (b) Identificar as principais características ou fatores associados à gestão da inclusão da pessoa com deficiência no trabalho.			
Base de Dados	String de Busca	Especificações / Limites	QTD
SCOPUS	((("pessoa com defici?ncia") OR ("People with disabilit*") OR ("person with disabilit*")) AND (("inclus?o no trabalho") OR ("inclusion in work") OR ("gest?o da diversidade") OR ("diversit* work") OR ("recursos humanos") OR ("Human resource management") OR ("gest?o de pessoas") OR ("labour inclusion") OR ("disabled Worker"))	Data da Busca: 16/09/2020 Acesso pelo Cafe Documents Article title, Abstract, Keywords Limit Date range (inclusive): Published 2015- Present Document type: Article Access type: All	37
Web of Science	TS= (((("pessoa com defici?ncia") OR ("People with disabilit*") OR ("person with disabilit*")) AND (("inclus?o no trabalho") OR ("inclusion in work") OR ("gest?o da diversidade") OR ("diversit* Work") OR ("recursos humanos") OR ("Human resource management") OR ("gest?o de pessoas") OR ("labour inclusion") OR ("disabled Worker"))	Data da Busca: 16/09/2020 Acesso pelo Café Todas as Bases de Dados Pesquisa Avançada All languages Tempo estipulado: últimos 5 anos	53
Scielo	("pessoa com deficiência" OR "People with disability" OR "person with disability" OR "disability") AND ("inclusão no trabalho" OR "inclusion in work" OR "gestão da diversidade" OR "diversity Work" OR "recursos humanos" OR "Human resource management" OR "gestão de pessoas" OR "labour inclusion")	Data da Busca: 16/09/2020 Acesso livre Pesquisa Avançada Todos os Índices Filtros Publication Year: 2015 – 2020	13
Proquest	("pessoa com deficiência" OR "People with disability" OR "person with disability" OR "disability") AND ("inclusão no trabalho" OR "inclusion in work" OR "gestão da diversidade" OR "diversity Work" OR "recursos humanos" OR "Human resource management" OR "gestão de pessoas" OR "labour inclusion")	Data da Busca: 16/09/2020 Acesso pelo Cafe Busca Avançada em Qualquer lugar, exceto texto completo-NOFT Data de publicação: Intervalo de tempo específico Janeiro 01 2015 – Setembro 15 2020 Filtro Tipo de documento: artigo	36
Total			139
CRITÉRIOS DE ELEGIBILIDADE			
Crítérios de seleção: artigos de periódicos científicos de revistas indexadas internacionalmente; publicados nos últimos 5 anos; de pesquisa que aborde aspectos facilitadores da inclusão no ambiente de trabalho sob a forma de revisões de literatura, relatos de experiência e artigos originais.		Crítérios de exclusão: artigos científicos publicados há mais de 5 anos; artigos repetidos; artigos que tratem de inclusão em outros contextos e/ou não abordem aspectos facilitadores realizados para a inclusão no ambiente de trabalho; produções de revistas não indexadas, <i>blogs</i> , dissertações, teses.	

Fonte: Elaborado pela autora.

Cumprida a etapa de fase exploratória e definição do protocolo de revisão de escopo, o manual JBI recomenda que os dados devem ser extraídos e analisados por meio de formulários, planilhas e/ou *software* de gerenciamento de referências, no intuito de fornecer ao leitor um resumo lógico e descritivo dos resultados (AROMATARIS; MUNN, 2020). Desse modo, visando otimizar a execução do protocolo de pesquisa da revisão de escopo, foram utilizados instrumentos auxiliares identificados na literatura para sistematizar e padronizar a coleta de dados. Assim, para a verificação dos critérios de elegibilidade e extração dos dados, foram elaborados dois instrumentos baseados no trabalho de Soares e Yonekura (2011), no Manual JBI (AROMATARIS; MUNN, 2020) e nos objetivos da pesquisa. Esses instrumentos têm o intuito de reconhecer e avaliar os fundamentos teóricos dos estudos, possibilitando adequada exposição do objeto pesquisado.

O Instrumento de Avaliação dos Critérios de Elegibilidade (Quadro 4), adaptado a partir da literatura (SOARES; YONEKURA, 2011), foi aplicado na segunda fase da etapa de elegibilidade, onde é realizada a leitura integral dos trabalhos. Esse instrumento objetiva verificar o atendimento dos pressupostos do mnemônico orientativo, objetivos, pergunta e critérios de inclusão e exclusão elencados no protocolo de revisão de escopo (Quadro 3). Foram excluídos os estudos que apresentavam em pelo menos um campo do instrumento as respostas “não” e “indefinido”.

Quadro 4 – Instrumento de Avaliação dos Critérios de Elegibilidade

AVALIAÇÃO DOS CRITÉRIOS DE ELEGIBILIDADE		Número:
1. Título:		
2. Autores:		
CRITÉRIOS DE ELEGIBILIDADE		
POPULAÇÃO	3. Tem como foco pessoas com deficiência com relação de trabalhista em organizações sociais?	<input type="checkbox"/> Sim <input type="checkbox"/> Não <input type="checkbox"/> Indefinido
CONCEITO/ CONTEXTO	4. Indica claramente os aspectos que podem se traduzir em recomendações para a inclusão no ambiente de trabalho?	<input type="checkbox"/> Sim <input type="checkbox"/> Não <input type="checkbox"/> Indefinido
	5. Identifica ações, características e fatores relacionados a inclusão no ambiente de trabalho?	<input type="checkbox"/> Sim <input type="checkbox"/> Não <input type="checkbox"/> Indefinido
TIPO DE FONTE	6. Foi Publicado nos últimos 5 anos?	<input type="checkbox"/> Sim <input type="checkbox"/> Não <input type="checkbox"/> Indefinido
	7. É artigo de periódico científico indexado internacionalmente?	<input type="checkbox"/> Sim <input type="checkbox"/> Não <input type="checkbox"/> Indefinido
	8. Tipo de Estudo:	<input type="checkbox"/> Revisão de Literatura <input type="checkbox"/> Relato de Experiência <input type="checkbox"/> Artigo Original <input type="checkbox"/> Outro _____
STATUS	9. Selecionado (<input type="checkbox"/>) Excluído (<input type="checkbox"/>) Critério _____	
10. Critérios: População (P); Conceito/Contexto (C); Tipo de Fonte (F)		

Fonte: Adaptado de Soares e Yonekura (2011).

O Instrumento de Extração de Dados (Quadro 5), adaptado também a partir da literatura (SOARES; YONEKURA, 2011; AROMATARIS; MUNN, 2020), objetivou a padronização da extração dos dados relevantes dos estudos selecionados para a revisão de escopo, além de facilitar a sistematização das informações para análise e formulação das diretrizes, uma vez que identifica os aspectos facilitadores e as dificuldades da inclusão no ambiente de trabalho, objeto principal desta pesquisa.

Quadro 5 – Instrumento de Extração de Dados

INSTRUMENTO DE EXTRAÇÃO DE DADOS		Nº
PUBLICAÇÃO	Título:	
	Local	
	Ano	
	Periódico	
	Área de conhecimento	
	Idioma	
AUTORIA	Autores	
	Filiação	
METODOLOGIA	Abordagem	
	Tipo de Pesquisa	
	Delineamento	
	Técnica de Coleta	
	Técnica de Análise	
	Origem dos Dados	
APLICAÇÃO DA PESQUISA	Objetivos	
	Local de Aplicação	
	Setor Econômico	
	Características da Amostra (tamanho/ idade média/sexo)	
	Tipo de Deficiência	
CONCLUSÕES DA PESQUISA	Conclusões dos Autores	
	Descrição dos aspectos facilitadores	
	Descrição dos aspectos dificultadores	
	Subtemas	
	Resultados	
	Limitações/ Implicações	
COMENTÁRIOS		
DATA DA EXTRAÇÃO:		

Fonte: Adaptado de Soares e Yonekura (2011) e Aromataris e Munn (2020).

Ambos os instrumentos foram planilhados no *software* Excel para a criação de um banco de dados conjunto com todos os estudos analisados na etapa correspondente. Nas etapas de triagem e elegibilidade, foi usado o *software* gerenciador de referências Mendeley. Esse *software* tem como função gerenciar, compartilhar, armazenar, ler, imprimir, detectar

documentos duplicados, inserir *tags*, fazer anotações/comentários em documentos PDF e extrair metadados (MORAES, 2018).

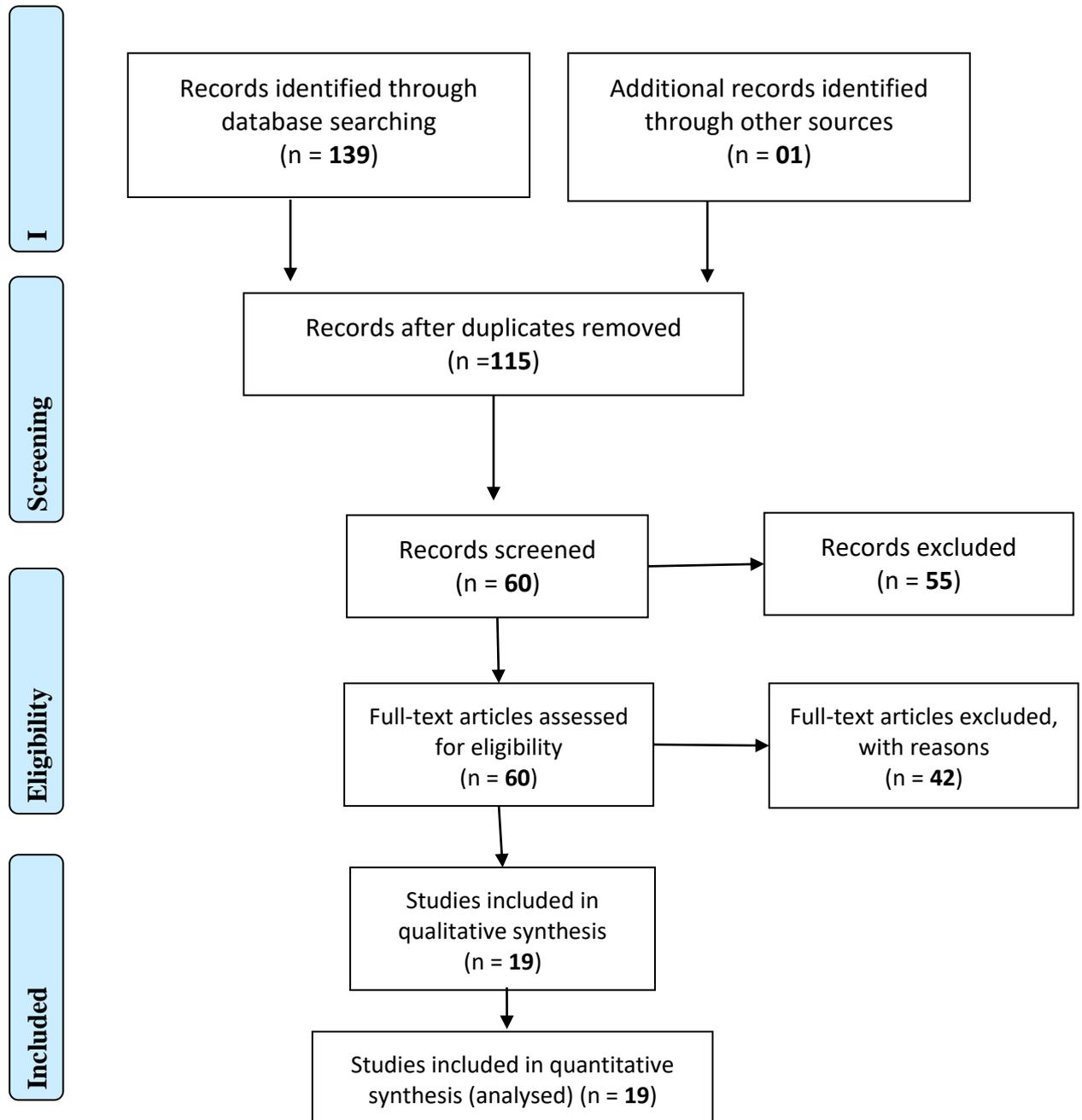
A aplicação do protocolo de pesquisa foi realizada seguindo as etapas de Identificação, Triagem, Elegibilidade e Inclusão, conforme previsto pela técnica de revisão de escopo (AROMATARIS; MUNN, 2020):

- **Identificação:** foi aplicada pesquisa usando as *strings* de buscas nas bases de dados selecionadas (Quadro 2) com a exportação dos metadados bibliométricos dos artigos recuperados nas bases de dados em formato RIS ou Bib Tex, seguida da importação dos metadados de todas as bases de dados no *software* gestor de referências Mendeley, sendo recuperado um total de 139 artigos;
- **Triagem:** foi realizada a checagem de artigos duplicados com auxílio do *software* Mendeley pelo comando *Tools – Check for Duplicates*. Esse comando executa a verificação dos metadados, exibindo a comparação de arquivos duplicados. Após a verificação do grau de confiabilidade da comparação, os arquivos duplicados foram mesclados. Também foi realizada a checagem manual de artigos duplicados com a comparação de título, autoria e ano de publicação. Após a verificação de duplicidades, obtivemos o total de 115 artigos;
- **Elegibilidade:** essa etapa é dividida em duas fases. Na primeira fase, os 115 artigos foram submetidos a triagem a partir da leitura do título, resumo e palavras-chave para a verificação de atendimento aos objetivos do estudo e aos itens População, Conceito e Contexto – PCC (Quadro 2), sendo excluídos 55 artigos e selecionados 60 artigos. Na segunda fase, foi construído um banco de dados com auxílio do *software* Excel para aplicação do Instrumento de Avaliação dos Critérios de Elegibilidade (Quadro 4), com a leitura integral dos 60 artigos selecionados na etapa anterior;
- **Inclusão:** após a aplicação do Instrumento de Avaliação dos Critérios de Elegibilidade, foram selecionados 18 artigos. Esses artigos tiveram as referências examinadas para verificar a inclusão de estudos adicionais, resultando na inclusão de 1 artigo que atendeu a todos os critérios estabelecidos no protocolo de revisão de escopo. O resultado da aplicação do protocolo foi a seleção de 19 artigos para compor a revisão de escopo.

Em atendimento à recomendação da JBI, a sistematização da execução do protocolo de pesquisa foi realizada por dois instrumentos: o *checklist* Lista de Verificação de Revisões de Escopo PRISMA-ScR (Anexo A) e Fluxograma do Processo de Revisão PRISMA-ScR

(Figura 1). Outra recomendação é a apresentação da lista de estudos excluídos da revisão de escopo com motivos da exclusão e referências (Apêndice B) (AROMATARIS; MUNN, 2020). Os dados dessas etapas foram descritos no fluxograma a seguir:

Figura 1 – Fluxograma do processo de revisão PRISMA-ScR



Fonte: Adaptado de Moher *et al.* (2009).

A análise das evidências dos 19 artigos selecionados foi realizada a partir do banco de dados das informações elencadas no Instrumento de Extração de Dados (Quadro 5) planilhadas no *software* Excel. A aplicação do instrumento possibilitou a sistematização

conjunta dos resultados dos artigos incluídos na revisão de escopo, possibilitando a extração, o mapeamento e a comparação dos estudos. As técnicas de análise empregadas foram a estatística descritiva e a contagem simples para mapeamento dos dados bibliométricos, além da análise temática para sistematização das evidências dos artigos por blocos de conteúdo.

A análise temática evidencia “aspectos como busca por padrões, recursividade, flexibilidade, homogeneidade interna nas categorias/temas e heterogeneidade externa entre as categorias/temas” (SOUZA, 2019, p. 03). No processo de análise temática, o pesquisador busca por padrões e questões de interesse da pesquisa, num processo dialógico contínuo com o banco de dados para encontrar um tema com significado padronizado e elaborar o relatório (ou padrões de dados) (SOUZA, 2019). Isso posto, a análise do banco de dados com os artigos selecionados para a revisão de escopo seguiu as etapas propostas por Souza (2019):

- **Familiarização com os dados:** foi realizada a leitura e releitura do banco de dados, anotando ideias durante esse processo;
- **Geração de códigos:** agrupamento de dados potencialmente relevantes para a formulação de temas, codificando aspectos correlatos;
- **Busca de temas:** agrupamento dos artigos e dados pertencentes a cada potencial tema;
- **Revisão dos temas:** análise do funcionamento dos temas em relação ao banco de dados e aos textos dos artigos selecionados;
- **Definição e nomeação:** Nomeação dos temas e detalhamento de cada tema com os aspectos relevantes dos estudos e dados;
- **Produção do relatório:** elaboração do texto das temáticas evidenciadas na análise com informações relevantes relacionadas aos pressupostos do protocolo de pesquisa.

Dessa forma, na análise dos 19 artigos selecionados pela revisão de escopo, foram extraídas três categorias temáticas, quais sejam: a- Modelos e Projetos de Inclusão (estudos que tratam de modelos conceituais e metodológicos para fomentar a inclusão no ambiente de trabalho); b- Políticas e Práticas de Gestão (pesquisas com enfoque nas políticas e práticas de gestão voltadas para pessoas com deficiência realizadas em organizações sociais); c- Perspectivas e Experiências de Inclusão (os fatores ligados às perspectivas e experiências de pessoas com deficiência sobre a inclusão no ambiente de trabalho que influenciam diretamente o processo de inclusão no ambiente de trabalho).

Por fim, a apresentação dos resultados da revisão sistemática e análise temática foi realizada com o uso de quadros que sintetizam as evidências encontradas, organizadas por temas que, por sua vez, alinham-se com o objeto e os objetivos desta investigação.

3.1.2 Etapa 2 – Elaboração das diretrizes para a inclusão da pessoa com deficiência nas organizações

Uma vez realizada a revisão de escopo e identificadas as evidências na literatura, a segunda etapa da pesquisa buscou elaborar as diretrizes a partir dos resultados sistematizados. A elaboração das diretrizes foi subsidiada por meio de: (a) síntese das evidências agrupadas nos temas; (b) identificação dos fatores dificultadores e facilitadores sistematizados a partir da revisão de escopo; (c) marcos teóricos e políticas públicas nacionais de regulamentações da inclusão da pessoa com deficiência no ambiente do trabalho, presentes no seu referencial teórico; e (d) análise da realidade das condições institucionais do ambiente de trabalho vivenciadas, sob a perspectiva empírica da pesquisadora de sua inserção como servidora com deficiência. Desse modo, a construção das diretrizes seguiu as seguintes etapas:

1. listagem das ações e dos aspectos facilitadores e dificultadores para a inclusão no ambiente de trabalho identificados na revisão;
2. exclusão dos itens repetidos;
3. verificação de quais facilitadores convergiam como soluções para os dificultadores da inclusão no ambiente de trabalho;
4. elaboração das diretrizes a partir das evidências localizadas e agrupadas por temas;
5. verificação se as diretrizes atendiam os marcos teóricos e legais;
6. discriminação de ações correlatas para o atendimento das diretrizes;
7. revisão das diretrizes e ações.

4 RESULTADOS E DISCUSSÃO

Foram mapeados os dados bibliométricos de local de publicação, periódico, tipo de estudo e principais conclusões dos 19 artigos científicos que tratam dos aspectos facilitadores ou dificultadores para a inclusão da pessoa com deficiência no ambiente de trabalho.

Com relação aos autores, o mapeamento evidenciou que a maior parte dos estudos foi desenvolvida por conjuntos de três ou mais autores. Por outro lado, embora vários autores desenvolvam trabalhos sobre a temática, as autorias são diferentes. Quanto aos periódicos, apenas o *Work: A Journal of Prevention, Assessment & Rehabilitation* (Estados Unidos) tem mais de uma publicação; o enfoque do periódico é nas áreas de bioquímica, medicina e saúde, reabilitação e tecnologia assistiva. Percebe-se que há pouca regularidade de publicações no que tange aos autores e aos periódicos sobre a temática estudada, nos periódicos revisados.

As áreas e subáreas de conhecimento dos estudos são delimitadas pelo compartilhamento de um objeto de conhecimento comum. A CAPES, visando a essa perspectiva, definiu oito grandes áreas de conhecimento, a saber: Ciências Exatas e da Terra; Ciências Biológicas; Engenharias; Ciências da Saúde; Ciências Agrárias; Ciências Sociais Aplicadas; Ciências Humanas; e Linguística, Letras e Artes. Cada área implica no estudo de um objeto a partir de seus pressupostos teóricos (LAKATOS; MARCONI, 2019; CNPQ, 2021).

Os artigos da revisão de escopo demonstraram uma maior representatividade com a área de conhecimento das Ciências Sociais Aplicadas, especificamente com as subáreas de Administração (n=6; 31,58%) e Gestão de Pessoas (n=5; 26,32%). A segunda área de conhecimento com maior representatividade é a das Ciências Humanas, em especial as subáreas de Ciências Sociais (n=3; 15,79%), Políticas Públicas (n=1; 5,26%) e Educação (n=1; 5,26%). A área de Ciências da Saúde, na subárea de Terapia Ocupacional (n=2; 10,53%), e os estudos com enfoque multidisciplinar (n=1; 5,26%) apresentaram um número de pesquisas consideravelmente menor.

Desse modo, infere-se que os estudos revisados referentes aos aspectos facilitadores ou dificultadores da inclusão das pessoas com deficiência no ambiente de trabalho encontram maior aderência com a subárea da administração, o que ratifica a relevância dessa pesquisa à gestão pública. Segundo tendência explicitada por Carvalho-Freitas e Marques (2007), ocorre um deslocamento da deficiência como questão ligada à área da Saúde e Ciências Sociais para a subárea da Administração. Dessa forma, confirma-se a tendência da matriz técnica, ou seja,

a deficiência como recurso a ser gerido nas organizações (CARVALHO-FREITAS; MARQUES, 2007).

No que se refere aos aspectos metodológicos, há predomínio da abordagem qualitativa (n=12; 63,16%), seguida da abordagem quantitativa (n=5; 26,32%), e a abordagem mista apareceu com menor frequência (n=2; 10,53%). Com relação ao tipo de pesquisa, as pesquisas exploratórias (n=12; 63,16%) e descritivas (n=7; 36,84%) são as que predominam. No que tange ao delineamento, foram empregados estudos de campo, em que um único grupo ou comunidade é estudado (GIL, 2008), (n=8; 42,11%), estudos de caso, ou seja, estudo profundo e detalhado de um ou de poucos objetos (GIL, 2008) (n=7; 36,84%), bem como revisões sistemáticas (n=4; 21,05%). As estratégias de coleta de dados mais utilizadas nas pesquisas foram a entrevista (n=8; 34,78%) e o questionário (n=6; 26,09%). Essas características demonstram que nas pesquisas sobre os aspectos facilitadores e dificultadores da inclusão no ambiente de trabalho prevalece a exploração dos contextos de modo qualitativo.

Com relação às populações mais estudadas, predominaram os trabalhadores com deficiência (n=11; 42,31%) e gestores (n=8; 30,77%). As pesquisas com colegas de trabalho aparecem em menor número (n=3; 11,54%). Referente à distribuição de estudos por tipo de deficiência, houve o predomínio de estudos que abordam uma perspectiva geral (n=12; 50,00%), não delimitando ou diferenciando as deficiências estudadas. Nos estudos que fazem distinção por tipo de deficiência, prevaleceram estudos sobre deficiência intelectual (n=5; 20,83%) e física (n=4; 16,67%). As deficiências auditiva (n=2; 8,3%) e visual (n=1; 4,17%) foram as menos pesquisadas. As pessoas com deficiência compõem uma minoria social heterogênea, o que dificulta o estudo focado em deficiências específicas. Outro destaque é que, apesar da perspectiva geral, que não diferencia os tipos de deficiência, prevalece o caráter personalizado dos aspectos facilitadores, adaptando-se a diferentes contextos e tipos de deficiências.

No que se relaciona ao setor econômico, onde as pesquisas foram realizadas, o setor privado (n=9; 45%) concentra a maior parte das pesquisas. Esse dado pode ser reflexo dos instrumentos legais que obrigam o setor privado a contratar pessoas com deficiência em virtude de sanções legais e da necessidade de aproveitamento de pessoal para manter a competitividade e, por conseguinte, a lucratividade (DINIZ, 2007; SASSAKI, 2010). O setor público (n=3; 15,00%) e o terceiro setor (n=3; 15,00%) concentram menor número de pesquisas sobre a temática. Esses dados demonstram a incipiente priorização do tema como

agenda de pesquisa no setor público, comprometendo a amplitude da geração de conhecimento à formulação de políticas públicas.

Quanto à distribuição geográfica dos estudos, Europa (n=9; 40,91%), América do Norte (n=5; 22,73%) e América do Sul (n=4; 18,18%), juntas, totalizam 81,82% das publicações, sendo na Espanha (n=4; 19,05%), nos Estados Unidos (n=3; 14,29%) e no Brasil (n=3; 14,29%) o maior número de produções. Embora tenham sido identificadas produções na Ásia (n=2; 9,09%), África (n=1; 4,55%) e Oceania (n=1; 4,55%), juntos, esses estudos totalizam menos de 20% dos trabalhos. No que se refere ao idioma, a maior parte dos artigos foi publicado em inglês (n=14; 73,68%), seguido dos idiomas português (n=3; 15,79%) e espanhol (n=2; 10,53%), sugerindo uma prevalência internacional da temática e convergindo com os resultados da distribuição geográfica. A distribuição geográfica também reflete a difusão de preceitos inclusivistas pela ONU nos países ocidentalizados (SILVA, 2013).

No que tange à distribuição dos estudos por ano de publicação, há uma maior quantidade de publicações nos anos de 2017/2018 (n=8; 42,11%) seguida dos anos 2015/2016 (n=6; 31,58%) e anos 2019/2020 (n=5; 26,32%), contudo, com relação ao período 2019/2020, o número total de publicações sobre a temática não é conclusivo, tendo em vista a pesquisa ter ocorrido no mês de outubro de 2020.

O mapeamento das principais conclusões dos estudos revisados (Quadro 6) estabelece um panorama dos principais temas correlatos aos aspectos dificultadores e facilitadores da inclusão no ambiente de trabalho, evidenciando as escolhas metodológicas empregadas nos estudos selecionados. Os 19 artigos selecionados foram codificados numericamente (E1, E2, E3, etc), com intuito de facilitar a discussão dentro das respectivas temáticas no item seguinte.

Quadro 6 – Artigos seleccionados pela revisão de escopo segundo título, autoria, idioma, local de publicação, objetivos, aspectos metodológicos e principais conclusões, Brasília-DF, 2021

nº	Título do Artigo	Área de Conhecimento Idioma/ Local	Objetivo e Aspectos metodológicos	Principais Conclusões
E1	Working women with disabilities: evidence from the Jordanian public sector (ABABNEH; ALSHAIK, 2020)	Administração/ Inglês/ Reino Unido	<p>Objetivo: identificar o nível de dificuldades de gestão de recursos humanos (aptidão para o trabalho, treinamento e desenvolvimento, motivação e avaliação de desempenho) que as mulheres funcionárias com deficiência enfrentam no setor público jordaniano, a satisfação com a disponibilidade das instalações de trabalho, as dificuldades que enfrentam ao interagir com supervisores e colegas, bem como com clientes no trabalho.</p> <p>Aspectos metodológicos: abordagem quantitativa com pesquisa exploratória de estudo de caso por meio de coleta de questionários com uma amostra de 306 mulheres trabalhadoras do serviço público da Jordânia. Os dados foram analisados por análise fatorial.</p>	<p>As mulheres com deficiência enfrentam desafios relacionados à gestão de recursos humanos devido à visão estereotipada e estigmatizada de gestores e colegas de trabalho que acarreta problemas de relacionamento e comunicação. Outro aspecto evidenciado é que o fornecimento de adaptações para os equipamentos e estruturas físicas no ambiente de trabalho possibilita autonomia para o desenvolvimento das atividades laborais em igualdade com os funcionários sem deficiência, influenciando na percepção do ambiente de trabalho. Com relação ao relacionamento entre pessoas com e sem deficiência, ações como a implementação de programas de treinamento, conscientização, cooperação e reforços a leis e regulamentos demonstram potencial para aumentar a inclusão no ambiente de trabalho.</p>
E2	Barriers to employment participation of individuals with disabilities: addressing the impact of employer (mis)perception and policy: PROD (BAKER <i>et al.</i> , 2018)	Ciências Sociais/ Inglês/ Estados Unidos	<p>Objetivo: identificar políticas e práticas que afetam a participação das pessoas com deficiência na força de trabalho na literatura cinzenta, representativas ao empregador (lado da demanda) e suas diferenças da literatura acadêmica (lado da oferta).</p> <p>Aspectos metodológicos: abordagem qualitativa com pesquisa descritiva de revisão sistemática realizada por meio de busca em bases de dados, resultando em uma amostra de 200 artigos acadêmicos e da indústria. Submetidos a análise de conteúdo.</p>	<p>Há escassez de discussões sobre facilitadores do emprego para as pessoas com deficiências em ambas as literaturas. Demonstrando também a necessidade de alteração das práticas de inclusão nas organizações, como recrutamento por meio de parcerias com universidades e <i>stakeholders</i> da comunidade; aprimoramento das práticas e abordagens no local de trabalho, como desenvolvimento de liderança; e aprimoramento de aspectos intangíveis da organização sob o viés de inclusão e implementação de novos <i>designs</i> de trabalho (teletrabalho, colaboração virtual etc.); e conscientização de outros empregadores por meio de histórias de sucesso.</p>
E3	Age and assessments of disability accommodation request normative appropriateness (BALDRIDGE; SWIFT, 2016)	Gestão de Pessoas/ Inglês/ Estados Unidos	<p>Objetivo: testar um modelo de relação entre a idade dos solicitantes e as avaliações da organização para o atendimento da solicitação de adaptação do local de trabalho.</p> <p>Aspectos metodológicos: abordagem quantitativa com pesquisa exploratória de estudo de campo coletados de uma amostra de 242 trabalhadores com deficiência auditiva. Os dados foram analisados por análise de correlação.</p>	<p>A idade e deficiência estão fortemente correlacionadas, criando influências concorrentes e conflitantes sobre a identidade social e categorização dos solicitantes e influenciando negativamente a favorabilidade das avaliações de adaptação do local de trabalho. Esses fatores fazem com que funcionários com deficiência não solicitem adaptações necessárias para sua atividade, mesmo quando essencial para o seu desempenho. Evidencia também a necessidade de avaliar e monitorar as necessidades de adaptações no ambiente de trabalho dos trabalhadores com deficiências.</p>

nº	Título do Artigo	Área de Conhecimento Idioma/ Local	Objetivo e Aspectos metodológicos	Principais Conclusões
E4	Disability management and organizational culture in Australia and Canada (BUYS <i>et al.</i> , 2017)	Terapia Ocupacional / Inglês/ Estados Unidos	Objetivo: explorar a relação entre gestão de aspectos relacionados às pessoas com deficiência e cultura organizacional. Aspectos metodológicos: abordagem qualitativa com pesquisa exploratória de estudo de campo por meio de entrevista semiestruturada com amostra de 16 pessoas, gestores e trabalhadores com deficiência, de quatro empresas, sendo duas canadenses e duas australianas. Os dados foram analisados por análise temática.	Existe uma possível relação entre cultura organizacional e gestão dos aspectos relacionados às pessoas com deficiência nas organizações. Assim, a melhoria da cultura organizacional (conjunto de valores, crenças e ações que definem a forma de uma organização) maximiza a eficácia de programas de gestão de aspectos relacionados às necessidades das pessoas com deficiências por meio da melhoria da saúde e satisfação dos funcionários.
E5	Employers' attitudes towards labour inclusion of persons with borderline intellectual functioning (BIF): An empirical evidence (CAMPOS <i>et al.</i> , 2020)	Ciências Sociais/ Inglês/ Reino Unido	Objetivo: obter uma primeira visão geral sobre as opiniões e experiências dos empregadores do setor industrial sobre os empregados com Funcionamento Intelectual Borderline (um tipo de deficiência intelectual leve). Aspectos metodológicos: abordagem mista com pesquisa exploratória de estudo de campo por meio de questionário e grupo focal com 09 gestores de recursos humanos do conglomerado de empresas de calçados Vinalopó. Os dados foram analisados estatisticamente por multivaloração e análise de correlação e por análise de conteúdo.	O papel ativo da gestão de pessoas é um elemento importante para a inclusão, bem como o acompanhamento e aconselhamento de associações de pessoas com deficiência para uma adaptação bem-sucedida e duradoura ao local de trabalho. As principais barreiras encontradas por esse grupo são a falta de visibilidade sobre o tipo de deficiência, o receio dos empregadores de execução inadequada do trabalho e possíveis custos adicionais de contratação. Com relação aos benefícios da contratação evidenciados pelos gestores, estão estritamente atrelados responsabilidade social e a reputação da empresa.
E6	Supporting workers with disabilities: a scoping review of the role of human resource management in contemporary organisations (CAVANAGH <i>et al.</i> , 2017)	Administração/ Inglês/ Reino Unido	Objetivo: esclarecer quais práticas de recursos humanos e atitudes gerenciais trazem resultados aos funcionários com deficiência segundo a literatura. Aspectos metodológicos: abordagem qualitativa com pesquisa descritiva de revisão de escopo por meio de busca em bases de dados que resultou na análise temática de 282 artigos.	As práticas de gestão de pessoas com deficiência é um tema pouco pesquisado, deixando aquém a construção de novas teorias e sobrepondo a inclusão às técnicas convencionais. Fornecendo poucas explicações e soluções para a inclusão de pessoas com deficiência. Contudo, foi demonstrado que há ligação entre políticas e práticas de recursos humanos e o sucesso da inclusão no ambiente de trabalho.
E7	Measuring the impact of an organizational inclusion programme on absence among employees with disabilities: A quasi-experimental design (FOLGUERA-I-BELLMUNT; FERNÁNDEZ-I-MARÍN; BATISTA-FOGUET, 2018)	Administração/ Inglês/ Estados Unidos	Objetivo: apresentar os resultados de um programa de inclusão organizacional com objetivo de reduzir o absenteísmo (atrasos e faltas frequentes) entre os funcionários com deficiência devido a doenças e lesões. Aspectos metodológicos: abordagem quantitativa com pesquisa exploratória de estudo de caso por meio de coleta em banco de dados do registro de frequência de 875 trabalhadores com e sem deficiência no período de 2005 a 2012 de uma empresa do setor de jardinagem da cidade de Barcelona, na Espanha. Os dados foram analisados por meio de análise de séries temporais.	O absenteísmo (atrasos e faltas frequentes) entre funcionários com deficiência pode ser reduzido com a implementação de um programa de inclusão organizacional, demonstrando que a redução do absenteísmo pode estar ligada ao sentimento de pertencimento à organização gerado pelo programa. Outro fator de destaque é a atuação da equipe multidisciplinar e da figura do supervisor “apoiador”, treinado para trabalhar com os funcionários com deficiência, que exercem forte influência no resultado do programa de inclusão.
E8	Researching complex and multi-level workplace factors affecting disability and prolonged sickness absence	Reabilitação / Inglês/ Estados Unidos	Objetivo: resumir as pesquisas existentes na literatura cinzenta sobre fatores no local de trabalho que se relacionam com a deficiência, comparando os discursos dos empregadores e recomendando futuras pesquisas.	Foram encontrados quatro grupos amplos relacionados aos fatores no local de trabalho que se relacionam com a deficiência: (1) demandas de trabalho físico, (2) demandas de trabalho psicossocial, (3) Organização e apoio ao trabalho e (4)

nº	Título do Artigo	Área de Conhecimento Idioma/ Local	Objetivo e Aspectos metodológicos	Principais Conclusões
	(KRISTMAN <i>et al.</i> , 2016)		Aspectos metodológicos: abordagem qualitativa com pesquisa descritiva de revisão sistemática por meio de busca em bases de dados. Os dados foram analisados por análise temática.	crenças e atitudes no local de trabalho, sugerindo que os empregadores devem concentrar esforços na definição de funções e responsabilidades, padronização da gestão para dotar de agilidade o atendimento das demandas dos trabalhadores com deficiência, integrando e gerindo cada um dos fatores evidenciados.
E9	Workplace inclusion of persons with a disability: Comparison of Indian and German multinationals (KULKARNI; BOEHM; BASU, 2016)	Gestão de Pessoas/ Inglês/ Holanda	Objetivo: compreender como as multinacionais indiana e alemã estão engajadas em esforços para aumentar a inclusão de pessoas com deficiência no local de trabalho. Aspectos metodológicos: abordagem qualitativa com estudo de caso por meio de entrevistas com quatro gestores, sendo dois indianos e dois alemães, responsáveis pela gestão da inclusão no ambiente de trabalho por meio de entrevistas semiestruturadas. Os dados foram analisados por análise temática.	Os empregadores estudados seguiram três princípios orientadores nas ações de inclusão das pessoas com deficiência: (1) importância do aproveitamento da diversidade, (2) envolvimento das várias partes interessadas na inclusão e (3) engajamento com o ambiente externo para construir recursos humanos internos. Dois programas mostram-se relevantes para a inclusão das pessoas com deficiência no ambiente de trabalho por cobrir boa parte da vida organizacional: (1) flexibilidade no trabalho e (2) programas de integração e sensibilização entre os funcionários.
E10	A study of the impact of ergonomically designed workplaces on employee productivity (LEBER <i>et al.</i> , 2018)	Administração/ Inglês/ Eslovênia	Objetivo: medir a satisfação das pessoas com deficiência no local de trabalho e avaliar como essa satisfação é percebida por empregadores na Grã-Bretanha, Polónia e Eslovênia. Aspectos metodológicos: abordagem quantitativa com pesquisa exploratória de estudo de campo por meio da coleta de 303 questionários, sendo 29% pessoas sem deficiência e 67% pessoas com deficiência. Analisados por análise de regressão múltipla.	A satisfação das pessoas com deficiência no ambiente de trabalho está correlacionada à ergonomia. Outro destaque é que a adaptação geral do local de trabalho para atender as necessidades das pessoas com deficiência influencia significativamente e positivamente a satisfação. Demonstrando a importância de ações concretas baseada em princípios de acessibilidade, inclusão e ergonomia no ambiente de trabalho.
E11	A framework for developing employer's disability confidence (LINDSAY <i>et al.</i> , 2019)	Gestão de Pessoas/ Inglês/ Reino Unido	Objetivo: explorar o conceito de confiança relacionado à deficiência a partir de duas perspectivas: empregadores que contratam pessoas com deficiência e empregados com deficiência. Aspectos metodológicos: abordagem qualitativa com pesquisa exploratória de estudo de campo por meio de entrevista semiestruturada com uma amostra de 18 empregadores que contratam pessoas com deficiência e 17 trabalhadores com deficiência com idade entre 18 e 35 anos. Os dados foram analisados por meio da análise temática com auxílio do <i>software</i> NVivo.	O empregador, com confiança na pessoa com deficiência, não garante a inclusão no local de trabalho, embora ela seja necessária para o sucesso das ações de inclusão, evidenciando que a confiança é fundamental para o desenvolvimento das ações de inclusão e que a falta de conhecimento no trabalho sobre pessoas com deficiência resulta em estigma e discriminação. É necessário treinamento de conscientização sobre deficiência, divulgação de histórias de sucesso, ampliação de perspectivas sobre a inclusão, foco nas habilidades individuais, desenvolvimento de liderança e cultura de apoio inclusiva.
E12	The roles of human resource development in developing the whole person with disabilities: a conceptual model (LUNSFORD; DOLISON,	Gestão de Pessoas/ Inglês/ Estados Unidos	Objetivo: apresentar uma proposta de modelo conceitual, baseado na literatura, para auxiliar pesquisadores na identificação de fatores que possam apoiar pessoas com deficiência no local de trabalho. Aspectos metodológicos: abordagem qualitativa com pesquisa descritiva de revisão de literatura com busca em bases de dados.	Foi demonstrado que sete fatores principais influenciam o desenvolvimento de pessoas com deficiência nas organizações e compõem o modelo conceitual a partir de revisão de literatura, sendo: cuidado integral, suporte social, tecnologias, leis sobre deficiência, justiça social, deveres de melhoria de

nº	Título do Artigo	Área de Conhecimento Idioma/ Local	Objetivo e Aspectos metodológicos	Principais Conclusões
	2019)		Analisados por análise temática.	desempenho e tipo de deficiência. Esses fatores potencialmente influenciam três desfechos ligados ao sucesso das pessoas com deficiência no local de trabalho: engajamento, empoderamento e inclusão/socialização.
E13	As práticas de recursos humanos para a gestão da diversidade: a inclusão de deficientes intelectuais em uma federação pública do Brasil (MACCALI <i>et al.</i> , 2015)	Administração/ Português/ São Paulo-BR	Objetivo: analisar a interface entre a gestão da diversidade na inclusão de deficientes intelectuais no contexto organizacional e as práticas de recursos humanos geradas. Aspectos metodológicos: abordagem qualitativa com pesquisa exploratória de estudo de caso por meio de entrevistas semiestruturadas com uma gestora, seis funcionários e cinco pessoas com deficiências atuantes no programa de inclusão SESI/SENAI – Paraná. Os dados foram analisados por meio de análise de conteúdo.	As práticas de recursos humanos (recrutamento, treinamento, socialização e sensibilização) são fundamentais para que a inclusão da pessoa com deficiência ocorra de forma eficaz e gere bons resultados, pois trata-se de práticas facilitadoras da gestão da diversidade no campo organizacional. Isso evidencia que as práticas de recursos humanos demandam manutenção para que ocorram bons resultados e aponta a necessidade de as organizações investirem na gestão da diversidade para que ocorra a inclusão.
E14	O trabalhador com deficiência na organização: um estudo sobre o treinamento e desenvolvimento e a adequação das condições de trabalho (MAIA; CARVALHO-FREITAS, 2015)	Administração/ Português/ Porto Alegre-BR	Objetivo: investigar as pessoas com deficiência, os profissionais de recursos humanos e os profissionais de segurança no trabalho de duas empresas para avaliar como é realizada a inserção das pessoas com deficiência dentro das organizações mediante o treinamento, desenvolvimento e sua adaptação ao ambiente de trabalho. Aspectos metodológicos: abordagem mista com pesquisa exploratória de estudo de campo por meio de questionário e entrevista semiestruturada com 7 trabalhadores do setor de recursos humanos, 4 técnicos em segurança do trabalho e 8 trabalhadores com deficiência de duas empresas do setor privado do estado de Minas Gerais. Os dados foram analisados por análise de conteúdo e estatística descritiva.	Os programas de treinamento e desenvolvimento estudados não utilizam estratégias metodológicas ou tecnologias assistivas para garantir igualdade de oportunidades para pessoas com deficiência e os treinamentos são realizados durante o trabalho sem uma preparação anterior para exercer a atividade laboral. As práticas utilizadas pelo setor de recursos humanos são disseminação de informações, suporte, atendimento das necessidades, socialização e pequenas adaptações estruturais. Apesar de um número reduzido de práticas de inclusão, os trabalhadores com deficiência relataram melhora de seus relacionamentos interpessoais e melhoria na execução dos trabalhos.
E15	Labour inclusion of people with disabilities in Spain: the effect of policies and human resource management systems (PÉREZ-CONESA; ROMEO; YEPES-BALDÓ, 2020)	Gestão de Pessoas/ Inglês/ Reino Unido	Objetivo: analisar a eficácia das políticas organizacionais e sistemas de gestão de recursos humanos adaptados para pessoas com deficiência. Aspectos metodológicos: abordagem quantitativa com pesquisa exploratória de estudo de campo por meio de coleta de questionários em 42 empresas espanholas do setor privado. Os dados foram analisados estatisticamente por meio do teste Fisher e Qui-quadrado.	O plano estratégico organizacional para normalização da deficiência no ambiente de trabalho foi evidenciado como a política organizacional de maior destaque para promover a inclusão. Devido ao fato de fomentar uma cultura organizacional inclusiva envolvendo a organização como um todo influenciando todos os sistemas de gestão de pessoas e demais políticas.
E16	Programa educacional especializado para capacitação e inclusão no trabalho de pessoas com deficiência intelectual (REDIG; GLAT, 2017)	Políticas Públicas/ Português/ Rio de Janeiro-BR	Objetivo: avaliar o modelo de “trabalho customizado” (desenvolver atividades, adaptadas, compatíveis com as necessidades da pessoa com deficiência) para capacitação de jovens com deficiência intelectual em atividades laborais. Aspectos metodológicos: abordagem qualitativa com pesquisa-ação envolvendo avaliação do campo, treinamento e acompanhamento dos sujeitos em suas atividades. Os dados foram coletados por meio de	A customização do trabalho permitiu um bom desempenho e produção profissional dos treinandos, contribuindo para sua inclusão social no ambiente de trabalho, diminuindo barreiras atitudinais e preconceitos. Constituiu assim uma alternativa viável para a superação de barreiras, pois adéqua o perfil do candidato ao emprego às tarefas da empresa, proporcionando o desenvolvimento da eficiência, autonomia e integração no

nº	Título do Artigo	Área de Conhecimento Idioma/ Local	Objetivo e Aspectos metodológicos	Principais Conclusões
			observação-participante e entrevistas na Fundação de Apoio à Escola Técnica do Estado do Rio de Janeiro (Faetec). Analisados por análise observacional e de conteúdo.	ambiente de trabalho.
E17	Quality of life and social and vocational integration of young people with disabilities (RIANO-GALÁN <i>et al.</i> , 2016)	Educação/ Espanhol/ México	Objetivo: fornece um modelo de boas práticas que permitem que outros grupos e escolas continuem trabalhando para melhorar a inserção no trabalho da pessoa com deficiência. Aspectos metodológicos: abordagem qualitativa com pesquisa descritiva de estudo de caso por meio de observação e pesquisa documental dos profissionais do Projeto de Itinerário de Inserção no Trabalho do Centro de Educación Especial Doctor Fernando Arce Gómez da Espanha. Os dados foram analisados por análise observacional e documental.	O projeto de itinerário de inserção no trabalho constitui um recurso que possibilita a melhora da qualidade de vida dos participantes por ser fruto de processo de análise, reflexão e colaboração conjunta com etapas bem delimitadas. Auxilia em especial a transição entre a vida escolar e laboral, dotando as pessoas com deficiência de autonomia devido à ampliação da formação dos participantes tanto em conhecimentos básicos escolares quanto na aquisição de habilidades profissionais para prática e busca de trabalho.
E18	The experiences and perceptions of persons with disabilities regarding work skills development in sheltered and protective workshops (SOEKER <i>et al.</i> , 2018)	Terapia Ocupacional / Inglês/ Estados Unidos	Objetivo: explorar as experiências e percepções das pessoas com deficiência sobre o desenvolvimento de suas habilidades de trabalho em ambientes de trabalho protetores e protegidos que tenham como objetivo fazer transição para o mercado de trabalho aberto. Aspectos metodológicos: abordagem quantitativa com pesquisa exploratória e descritiva com estudo de campo por meio de entrevistas semiestruturadas com pessoas com deficiência do sexo masculino e duas profissionais de gestão de oficinas de proteção e abrigo situada na Cidade do Cabo, África do Sul.	Foi demonstrada a necessidade de considerar as habilidades das pessoas com deficiência para o desenvolvimento da própria carreira profissional e estabelecer um programa de preparação com foco na aquisição de habilidades necessárias para a transição das oficinas protegidas para o mercado de trabalho aberto. Com relação às percepções, os entrevistados destacaram o sentimento de pertencimento quase familiar pelos colegas de trabalho. Relatam também o contentamento e empoderamento por meio da conclusão das tarefas laborais. Embora existam sentimentos positivos com relação ao trabalho em oficinas protegidas, há também sentimentos negativos, como estagnação da carreira e dificuldades de transição para o mercado de trabalho aberto.
E19	Design as a labour inclusion facilitator of people with physical disabilities. Case study Almacenes Paraiso S.A. (SOLANO; PEREZ; PINTO, 2017)	Ciências Sociais/ Espanhol/ Colômbia	Objetivo: validar a metodologia de ergonomia participativa Focalizar, Apreciar e Propor (F.A.P). Aspectos metodológicos: Abordagem qualitativa com pesquisa descritiva de análise observacional de 4 trabalhadores da empresa privada Armazéns Paraíso S.A. na Colômbia. Foram analisados os aspectos relacionados à aplicação da metodologia.	A aplicação da metodologia permite o aumento do quantitativo de funcionários com deficiência, sendo permitida a aplicação em diferentes modelos organizacionais, pois se adequa a diferentes ambientes e possibilita o aumento da inclusão. A metodologia FAP é composta por três fases: Foco, identificação das características e necessidades da empresa; Apreciação, observação do perfil dos trabalhadores; e Proposta, projeção e construção das abordagens. Contudo, para aplicação, foi demonstrada a necessidade de acompanhamento de profissionais como o terapeuta ocupacional e fisioterapeuta, bem como profissionais que integrem diferentes campos de conhecimento.

Fonte: Elaborado pela autora.

4.1 Análise temática da revisão de escopo

Com os objetivos de identificar as principais características ou fatores associados à gestão da inclusão, bem como identificar e analisar a produção científica recente referente aos aspectos facilitadores ou dificultadores nas organizações para a inclusão da pessoa com deficiência no ambiente de trabalho, foi realizada a análise temática dos artigos selecionados na revisão de escopo. A partir da análise, três temáticas principais associadas à gestão da inclusão da pessoa com deficiência no trabalho foram sintetizadas. A primeira é **Modelos e Projetos de Inclusão**, a segunda, **Políticas e Práticas de Gestão** e a terceira, **Perspectivas e Experiências de Inclusão**.

4.1.1 Modelos e Projetos de Inclusão

No tema Modelos e Projetos de Inclusão foram identificados dois subtemas. O primeiro aborda os modelos e projetos de inclusão numa perspectiva geral, sem recorte quanto ao tipo de deficiência estudada. O segundo aborda os modelos de inclusão numa perspectiva específica, delimitando o tipo de deficiência estudada e subdividindo-as entre deficiências físicas e intelectuais. Descrevem-se e discutem-se a seguir os estudos incluídos nesse tema.

O estudo E12, por meio de revisão sistemática de literatura, desenvolveram um modelo conceitual para apoiar a inclusão da pessoa com deficiência no ambiente de trabalho. O modelo é composto por sete fatores que influenciam a inclusão de pessoas com deficiência nas organizações, a saber: cuidado integral, suporte social, tecnologias, leis sobre deficiência, justiça social, deveres de melhoria de desempenho e tipo de deficiência. Esses fatores potencialmente identificados na literatura, segundo os autores, influenciam três desfechos ligados ao sucesso das pessoas com deficiência no local de trabalho: engajamento, empoderamento e inclusão/socialização.

O estudo E7, por sua vez, constataram a efetividade do programa de inclusão organizacional para redução do absenteísmo (atrasos e faltas frequentes). Os autores ressaltaram que o sentimento de pertencimento gerado pelo programa, a atuação da equipe multidisciplinar e a figura do supervisor “apoiador” treinado para trabalhar com os funcionários com deficiência têm impacto significativo no resultado do programa.

Outras características importantes do programa de inclusão que colaboraram para o sucesso da aplicação identificado no estudo E7 são: I- a equipe conduz o programa com compreensão sobre deficiência e suas implicações; II- teve a *expertise* e foi dada autonomia

para projetar o programa; III- o programa recebeu apoio tanto da alta administração quanto do departamento de RH; IV- envolveu supervisores e colegas de trabalho.

Essas características corroboram os achados do estudo E12, que destacam a importância de uma visão completa das pessoas com deficiência no local de trabalho, as organizações, para promover oportunidades e sucesso da colocação laboral. Assim, atende-se as necessidades das pessoas com deficiência no local de trabalho e as demandas das organizações.

Com relação aos modelos de inclusão desenvolvidos prioritariamente para pessoa com deficiência intelectual, o modelo proposto no estudo E16 é baseado no conceito de trabalho customizado desenvolvido nos Estados Unidos. Esse conceito consiste na criação ou adaptação de funções do posto de trabalho, combinando necessidades da organização e do empregado. O modelo proposto no estudo E17 baseia-se em um roteiro de inclusão baseado em boas práticas com o objetivo final de dotar de autonomia a pessoa com deficiência. Ambos os modelos foram aplicados com sucesso e atenderam o objetivo final, facilitar a inclusão no ambiente de trabalho.

Embora aplicado com sucesso, é importante destacar que o modelo proposto no estudo E16 tem uma sistematização mais simplificada das etapas necessárias para a aplicação, sendo dividido em três etapas. A primeira é a avaliação de aptidões, dificuldades e interesses da pessoa com deficiência em busca de emprego; a segunda, a busca de possibilidades de emprego que atendam o perfil da pessoa com deficiência; e a terceira, elaboração e implementação de um sistema de suporte atendendo as necessidades especiais do empregado.

O modelo proposto no estudo E17 tem uma abordagem mais detalhada, sendo composto por oito fases bem delimitadas, o que facilita sua reprodução. As fases do modelo de itinerário de inclusão são: boas-vindas – que consiste na coleta de informações sobre a demanda inicial; levantamento do perfil do trabalhador disponível – composta pela análise da situação do estudante com relação ao conhecimento e às habilidades necessárias para realização da atividade e estabelecimento de plano de trabalho; orientação – visando aumentar a autonomia, o autoconhecimento e o conhecimento do mercado de trabalho; treinamento – para aquisição de habilidades básicas e específicas para o trabalho; fase de ocupação – que é a intermediação entre a empresa e a pessoa com deficiência; acompanhamento da adaptação e satisfação – para melhora da inclusão da chegada na empresa; fechamento – conclusão do processo; e por último, acompanhamento, com a construção de indicadores de qualidade após a intervenção.

No que se relaciona às deficiências físicas, o modelo apresentado no estudo E19, batizado de metodologia FAP (Foco, Apreciação, Proposta), tem como base o *design* participativo e ergonomia centrada em remover barreiras de acessibilidade. Na etapa Foco, os objetivos são indagar, conhecer e planejar a empresa, as atividades e os trabalhadores. Na de Apreciação, os objetivos são medir e avaliar, observando a execução das atividades e o perfil dos trabalhadores. A última etapa é a Proposta, que objetiva definir, projetar e construir os ajustes necessários para execução da atividade. Esse modelo difere dos anteriores por ter um enfoque material e não abordar aspectos intangíveis da inclusão no ambiente de trabalho.

A partir da aplicação e da validação da metodologia FAP *in loco*, os autores observaram a necessidade de avaliação da execução da tarefa. Foi demonstrado que a utilização de modo exclusivo do perfil biomédico dos funcionários com deficiência não oferece uma avaliação completa das necessidades desses funcionários. Após a aplicação da metodologia e o resultado positivo para as pessoas com deficiência, foi observado o aumento do interesse da empresa na aplicação da metodologia. Outro fator de destaque é a importância do profissional de terapia ocupacional e áreas afins para obtenção de informações precisas sobre as atividades laborais (E19).

Os estudos dessa temática tratam de modelos conceituais e metodológicos para fomentar a inclusão no ambiente de trabalho, contemplando projetos de inclusão para pessoas com deficiência no ambiente de trabalho em organizações sociais, bem como pesquisas que tratam das deficiências sob uma perspectiva geral (sem diferenciação por tipo de deficiência) e específica (intelectual e física). Trazem como ponto comum os aspectos facilitadores, a criação de processos estruturados em etapas que estabelecem padrões de diagnóstico, acompanhamento, desenvolvimento e suporte para as pessoas com deficiência. Contrapõem os aspectos dificultadores, como o emprego de abordagens punitivas, assistencialismo, difusão de estratégias de inclusão no trabalho e falta de conhecimento por parte dos gestores sobre necessidades das pessoas com deficiência.

Ratificando os achados da revisão de escopo, Carrero, Krzemińska e Härtel (2019) apontam que a gestão das organizações deve repensar suas práticas com estratégias personalizadas e projetadas para incluir as pessoas com deficiências. As estratégias devem visar à superação de fatores ambientais ou situacionais, como sensibilidade auditiva, dificuldades sociais e de comunicação, ou necessidade de apoio. Estas devem ser elaboradas sob o viés de estratégia organizacional, e não sob o viés do assistencialismo. Os candidatos aprovados precisam ter certeza de que eles serão colocados em um local de trabalho onde os

gerentes e colegas de trabalho têm conhecimento exato da condição de deficiência e são treinados em comunicação de apoio e comportamento.

4.1.2 Políticas e Práticas de Gestão

No tema Políticas e Práticas de Gestão, foram agrupados os estudos com enfoque nas políticas e práticas de gestão, em especial a gestão de pessoas desenvolvida pelas organizações. Os estudos partem da perspectiva de que a gestão exerce um papel fundamental para a inclusão no ambiente de trabalho independentemente do tipo de deficiência e setor econômico da organização.

Primeiramente, destacamos a revisão de escopo sobre a gestão de recursos humanos e como as práticas de gestão impactam os trabalhadores com deficiência, conforme elaborada no estudo E6. Os autores enfatizam a ausência de dados de pesquisa em larga escala sobre acomodação e gestão dos trabalhadores com deficiência e a necessidade de pesquisas com metodologias mais complexas. Identificaram também a existência de desconexão entre as políticas de gestão e sua aplicação na prática. Destacam que há evidências que sugerem a compreensão limitada por parte de gestores e empregadores sobre as potencialidades de trabalho das pessoas com deficiência.

Quanto aos aspectos com potencial para facilitar a inclusão, o estudo E6 destaca que é necessária a modificação das políticas e práticas de gestão de pessoas, especialmente as práticas de seleção, treinamento, promoção, gestão da cultura organizacional, desenvolvimento de liderança e gestão das acomodações. Outro ponto relevante é o conhecimento das especificidades das adaptações para cada tipo de deficiência.

Sob o enfoque empírico, o estudo E9 investigara os sistemas de recursos humanos em multinacionais indiana e alemã, bem como os esforços para aumentar a inclusão no local de trabalho de pessoas com deficiência. Como resultado, observaram semelhanças entre os princípios de recursos humanos, estabelecendo aspectos comuns, como gestão de talentos, princípios de inclusão fomentados pela alta gerência, auxílio de entidades externas para a inclusão e diversidade como um princípio norteador. Foram encontradas também semelhanças entre os programas de inclusão das multinacionais, como flexibilidade no trabalho, ações de integração e sensibilização. Com relação às diferenças entre as multinacionais, as principais foram relativas à disponibilidade regional de *stakeholders* externos e disponibilidade e busca de talentos que variam dependendo da região. Os achados indicam que os princípios de

inclusão podem ser universais, mas a operacionalização deve ser pautada no contexto local para a projeção de programas de inclusão eficazes.

Em pesquisa de campo, o estudo E14 investigara como é realizado o treinamento e desenvolvimento das pessoas com deficiência dentro das organizações, abordando sua adaptação ao ambiente de trabalho. Na pesquisa, foram analisados os fatores sensibilização, adaptações das condições de trabalho e adequação das práticas de recursos humanos. Os resultados demonstraram a importância fundamental desses fatores para a inclusão no ambiente de trabalho.

Com relação à adaptação das práticas de gestão de pessoas, o estudo E15 demonstrou que quando o ambiente de trabalho tem a diversidade como algo normalizado por uma política estratégica da empresa as adaptações se tornam desnecessárias. Isso demonstra que os planos estratégicos são essenciais para o desenvolvimento da inclusão no ambiente de trabalho e que alinhamento estratégico tem o potencial de tornar a cultura organizacional e a diversidade a regra, e não uma exceção.

Atentos à relação entre gestão da deficiência e cultura organizacional, o estudo E4, por meio de pesquisa, constataram a potencial relação entre cultura organizacional e gestão da inclusão, demonstrando que a melhoria da cultura organizacional maximiza a eficácia de programa de inclusão, proporcionando a melhora da saúde, moral e satisfação dos funcionários. Por outro lado, uma implantação falha dos programas de inclusão trouxe influência negativa sobre a inclusão para a cultura organizacional.

Com relação aos deficientes intelectuais, o estudo E13 analisou as práticas de recursos humanos para inclusão no contexto organizacional, salientando a importância da estruturação e do planejamento das práticas de gestão de pessoas (em especial o recrutamento, treinamento, socialização e sensibilização) e do conhecimento das necessidades de cada tipo de deficiência, demonstrando que esses fatores tornam a inclusão de pessoas com deficiência no contexto organizacional mais eficaz.

Pautada numa perspectiva interseccional, cruzando as variáveis de gênero e deficiência com objetivo de identificar o nível de dificuldades de gestão de recursos humanos (aptidão para o trabalho, treinamento e desenvolvimento, motivação e avaliação de desempenho), foi escolhida uma amostra de 306 mulheres com deficiência jordanianas para a aplicação do estudo E1. Os resultados da pesquisa demonstraram uma avaliação moderada da gestão de pessoas em virtude de a percepção dos participantes do ambiente de trabalho ser relativamente inadequada, devido a aspectos como a baixa disponibilidade de recursos de acessibilidade.

Outro fator destacado é o impacto negativo no desenvolvimento da carreira devido ao estereótipo e à estigmatização da deficiência praticada por gestores e supervisores.

Atentos às necessidades de ir além da identificação de problemas por meio de pergunta aberta, o estudo E1 buscou identificar possíveis fatores para superação das dificuldades no ambiente de trabalho. Por meio da análise de conteúdo, foram delimitadas seis sugestões principais das entrevistadas, sendo elas: a criação de programas contínuos de treinamento e reabilitação; conscientização da população dos direitos das pessoas com deficiência; concessão de incentivos materiais e morais; reforço a leis e regulamentos; e aumento da cooperação entre pessoas com e sem deficiência.

As pesquisas sob a temática Políticas e Práticas de Gestão abordam, como principais fatores associados à gestão da inclusão, ações desenvolvidas pelas organizações, aspectos como cultura organizacional, planos estratégicos, educação, treinamento etc. Os principais dificultadores da inclusão estão associados à predileção por contratação de pessoas com deficiências leves para evitar a adaptação de políticas, práticas e espaços nas organizações e sanções legais, além de por medo do aumento de custos e perda de produtividade. Como solução para os dificultadores, os estudos apontam incentivo e apoio da alta gerência à diversidade e à inclusão, a gestão de recursos de acessibilidade e aspectos imateriais da organização, a intermediação entre as demandas individuais e as organizacionais, a flexibilização dos processos e promoção de programas contínuos de formação de pessoal.

As pesquisas elencadas nessa temática demonstraram que, independentemente do contexto, tipo de deficiência e organizações, há similitude nos resultados por demonstrar o papel fundamental da gestão para a inclusão no ambiente de trabalho, em especial o setor de gestão de pessoas. Tanto nos aspectos individuais quanto nos organizacionais, as ações desenvolvidas passam pelo crivo da gestão.

A inclusão das pessoas com deficiência nas organizações constitui um desafio maior pelo fato de estas não responderem às práticas de gestão tradicionais devido ao grau de suas aptidões (SUMNER; BROWN, 2015). Há também o fato de que a base do processo de contratação e de avaliação de desempenho nas organizações ainda ser centrada na meritocracia e na adaptação do trabalhador à tarefa (BEZERRA; VIEIRA, 2012; CARRERO; KRZEMINSKA; HÄRTEL, 2019). Desse modo, é essencial que as práticas de gestão sejam flexíveis para permitir suporte adicional, se necessário, e que as práticas de socialização informal e serial tenham potencial de aumentar os níveis de inclusão, o que reforça os achados da pesquisa (MEACHAM *et al.*, 2017).

4.1.3 Perspectivas e Experiências de Inclusão

No tema Perspectivas e Experiências de Inclusão, foram agrupados os estudos que abordam as perspectivas e experiências de empregadores e pessoas com deficiência. Os estudos abordam os fatores ligados a satisfação no trabalho, confiança na deficiência, solicitação de acomodação e percepções do ambiente de trabalho. Apesar de existir diferença entre as abordagens dos estudos, eles têm como semelhança a percepção de aspectos ligados à experiência de inclusão no ambiente de trabalho.

Primeiramente, o estudo E11 explorou o conceito de confiança na deficiência. Esse conceito pode ser definido como a criação de uma cultura de inclusão para os colaboradores e oferecimento de atendimento acessível às pessoas com deficiência. Assim, desenvolver a confiança do empregador é desenvolver o conhecimento e a compreensão de como incluir pessoas com deficiência no ambiente de trabalho, possibilitando a superação de paradigmas, estereótipos e preconceitos relacionados às pessoas com deficiência.

Ao explorar o conceito de confiança na deficiência a partir de duas perspectivas, empregadores que contratam pessoas com deficiência e empregados com deficiência, o estudo E11 identificou quatro estágios do desenvolvimento da confiança. O primeiro é o desconforto da deficiência, caracterizado por falta de conhecimento, estigma e discriminação; o segundo é ir além da zona de conforto, composto por treinamento de conscientização sobre deficiência com casos de negócios e compartilhamento de experiências; o terceiro é ampliação de perspectivas, desafiando estigma e estereótipos, com minimização do preconceito e foco nas habilidades; e o quarto estágio é confiança na deficiência, composto pela cultura de trabalho solidária e inclusiva e também pela liderança e modelo para mudanças sociais. Como resultado da pesquisa, os autores demonstraram que a confiança na deficiência é fundamental para desenvolver a inclusão. Embora o empregador com confiança na deficiência não seja garantia de inclusão no local de trabalho, sem ela a inclusão é dificultada.

Um outro fator ligado ao sucesso da inclusão no ambiente de trabalho, evidenciado no estudo E3, é a relação entre a idade e a avaliação da organização para o atendimento da solicitação de adaptação do local de trabalho. No estudo, concluíram que a idade está significativamente e negativamente relacionada à avaliação favorável à solicitação de adaptação do local de trabalho. Os dados demonstraram também que o tipo de organização modera a relação entre idade e adaptação, sendo mais forte nas organizações com fins lucrativos. Os autores destacam a importância de criar meios de conscientização sobre os potenciais e facilidades possibilitados pela adaptação do local de trabalho. Um outro destaque

são as potencialidades de criação de locais com princípios de *design* universal que atendam a maior parte das necessidades das pessoas e que, na medida do possível, sejam autoajustáveis para dotar de autonomia as pessoas com e sem deficiência.

Quanto aos aspectos ligados à satisfação no ambiente de trabalho, o estudo E10 destacou que os resultados da pesquisa com pessoas com deficiência e sem deficiência corroboram a hipótese de que a satisfação das pessoas com deficiência no ambiente de trabalho está ligada à ergonomia. Desse modo, é fundamental que as organizações implementem ações concretas baseadas em princípios de *design* universal, inclusão e ergonomia com o intuito de tornar os ambientes laborais acessíveis a todos. Os achados desse estudo corroboram com os achados do estudo E3, demonstrando que as acomodações laborais são uma dimensão importante da inclusão no ambiente de trabalho.

No que se relaciona a deficiência intelectual, duas pesquisas trazem percepções diferentes, porém relacionadas. O estudo E5 é pautado nas opiniões e experiências dos empregadores sobre empregados com Funcionamento Intelectual Limiforme, e a do estudo E18 explora as experiências e percepções das pessoas com deficiência em oficinas protegidas.

A perspectiva dos empregadores, exposta no estudo E5, evidenciou a falta de conhecimento sobre diferenças das características das pessoas com deficiência intelectual, em especial das com Funcionamento Intelectual Borderline, um tipo específico de deficiência intelectual leve. As principais barreiras encontradas são a falta de visibilidade sobre os diferentes tipos e graus de deficiências, o medo da não execução adequada do trabalho e possíveis custos adicionais de contratação. Com relação aos benefícios elencados pelos empregadores em relação à contratação de pessoas com deficiência intelectual, estão estritamente atrelados responsabilidade social e a reputação da empresa.

Na perspectiva dos trabalhadores com deficiência intelectual explorada no estudo E18, foi evidenciada a existência de sentimentos como pertencimento, contentamento e empoderamento por meio da conclusão das tarefas laborais e do atendimento das necessidades de trabalho individuais. Por outro lado, embora existam sentimentos positivos com relação ao trabalho, há também sentimentos negativos, como estagnação da carreira e dificuldades de transição para o mercado de trabalho aberto, demonstrando que, se o ambiente de trabalho não for adequado à capacidade laboral do trabalhador, o nível de satisfação tende a ser baixo.

Os estudos E2 e E9, por meio de revisões sistemáticas, teceram comparação entre a literatura cinzenta e a literatura acadêmica, identificando pontos importantes e comparando os discursos de empregadores e trabalhadores com deficiência. O estudo E2 sugeriu a existência de uma lacuna na tradução do conhecimento entre as literaturas pelo fato de não se

referenciarem. Outro aspecto destacado é que em ambas as literaturas há um foco excessivo nas barreiras em detrimento das melhorias de práticas inclusivas e centralização das pesquisas sob a ótica do empregador, evidenciando como a principal barreira para a contratação de pessoas com deficiência as percepções errôneas por parte do empregador, como crenças na baixa escolaridade, má qualificação profissional, improdutividade e alto custo dos empregados com deficiência. Essas percepções somam-se às outras demandas próprias das deficiências e a uma certa escassez nas discussões sobre facilitadores de emprego em ambas as literaturas, dificultando a inclusão no ambiente de trabalho.

Por outro lado, o estudo E9 destacou a existência de diferenças entre as literaturas, observando que a literatura da indústria tende a abordar a inclusão das pessoas com deficiências sob perspectivas financeiras, sistemáticas e despersonalizadas de experiências individuais. Em contrapartida, na literatura acadêmica o enfoque recai sobre desfechos individuais, como características, comportamentos e atitudes, distanciando-se das demandas de mercado. Afirma-se ainda que as decisões relacionadas à gestão de pessoas com deficiência não são baseadas prioritariamente em evidências, mas sim na preferência dos gestores.

Entre as categorias amplificadas dos estudos sobre os aspectos que influenciam a inclusão no trabalho, o estudo E2 destacou a perspectiva do empregador, custo e benefício reais *versus* percebidos, incompatibilidade entre educação/habilidades e oportunidade de emprego. O estudo E9, por sua vez, destacaram a existência de quatro categorias amplas relacionadas a deficiência e local de trabalho, sendo elas: demandas de trabalho físico, demandas de trabalho psicossocial, organização e apoio ao trabalho e crenças e atitudes no local de trabalho. Observa-se que as categorias são difíceis de combinar sem esforços, pois variam juntamente com as características das organizações e dos trabalhadores.

Os estudos ligados ao tema Perspectivas e Experiências de Inclusão abordam fatores como satisfação no trabalho, confiança na deficiência, solicitação de acomodação e percepções do ambiente de trabalho, destacando como eles influenciam aspectos como sentimento de pertencimento, autonomia, desenvolvimento de habilidades e superação de preconceitos no processo de inclusão no ambiente de trabalho. Os estudos demonstram que as experiências dos gestores têm influência dos estigmas histórico-sociais relacionados às pessoas com deficiências o que recai sobre a forma de gerir a inclusão no ambiente de trabalho. Por outro lado, é demonstrado que o processo de inclusão para as pessoas com deficiência está ligado ao sentimento de autonomia e inserção social, sendo mais que um meio de subsistência.

Meacham *et al.* (2017) ratificam a importância das ações formais e informais de modo inclusivo, bem como o apoio individualizado no dia a dia fornecido por supervisores e colegas, para melhorar a participação e o bem-estar dos trabalhadores com deficiência. Mesmo que as práticas e políticas atendam os mínimos legais, estas são pouco eficazes para inclusão sem a gestão.

O tipo de deficiência é um efeito moderador com alto impacto, pois as deficiências intelectuais demonstraram ter um efeito mais negativo nas expectativas de desempenho e nas decisões de contratação. Uma abordagem que pode auxiliar no estabelecimento das ações de inclusão é a necessidade de divisão do trabalho entre deveres essenciais e não essenciais, porque uma pessoa com deficiência deve ser capaz de realizar com ou sem adaptação apenas os deveres essenciais, e essa divisão afeta as expectativas em relação ao desempenho das pessoas com deficiência (REN; PAETZOLD; COLELLA, 2010).

4.2 Diretrizes para a inclusão da pessoa com deficiência nas organizações

As diretrizes para a gestão da inclusão de pessoas com deficiência no ambiente de trabalho para as organizações sociais têm como base os aspectos facilitadores e dificultadores da inclusão no ambiente de trabalho evidenciados pela revisão de escopo, pautando-se numa proposta de inclusão proativa com base no gerenciamento baseado em evidências. As diretrizes têm o intuito de direcionar a gestão do processo de inclusão no ambiente de trabalho, adaptando-se às situações de trabalho e estabelecendo uma interlocução entre as necessidades das pessoas com deficiência e das organizações. A partir da análise das evidências, foram elaboradas cinco diretrizes-chave que balizam as ações de gestão da inclusão no ambiente de trabalho:

- 1. diagnóstico organizacional das necessidades das pessoas com deficiência no ambiente de trabalho:** avaliação das condições de acessibilidade, ambientais e das necessidades das pessoas com deficiência;
- 2. gestão da acessibilidade com base em necessidades de pessoas com deficiência:** realização de adaptações na estrutura física e nos equipamentos de trabalho, flexibilização do modo de trabalho e formação dos trabalhadores para a diversidade e inclusão;
- 3. ações intersetoriais e parcerias para o fortalecimento da inclusão social no ambiente de trabalho:** realização de parcerias com organizações externas à organização para melhoria da inclusão no ambiente de trabalho;

- 4. fomento à cultura da diversidade inclusiva na organização:** alinhamento das políticas, práticas e da gestão da organização para fomentar a diversidade e inclusão na organização;
- 5. avaliação das perspectivas e das experiências das pessoas com deficiência:** utilizar as experiências e o *feedback* das pessoas com deficiência para criação e aprimoramento das ações de inclusão no ambiente de trabalho.

As diretrizes dialogam com as normas legais para compor uma orientação para a inclusão no trabalho (BRASIL, 2009; BRASIL, 2015), sendo passíveis de adaptação a diferentes contextos organizacionais e necessidades das pessoas com deficiência. Apesar de as diretrizes estarem separadas para fins didáticos, elas estão inter-relacionadas e exercem influências uma sobre a outra. O Quadro 7 sintetiza a relação entre dados da revisão de escopo, as diretrizes elaboradas e o conjunto de ações descritas que proporcionam o atendimento das diretrizes.

Quadro 7 – Síntese da análise temática dos 19 artigos incluídos na revisão de escopo, segundo aspectos facilitadores e dificultadores relacionados à inclusão e diretrizes para a inclusão da pessoa com deficiência no ambiente de trabalho, Brasília, 2021

Tema	Descrição	Aspectos facilitadores e dificultadores relacionados à inclusão	Diretrizes e ações para a inclusão da pessoa com deficiência no ambiente de trabalho
MODELOS E PROJETOS DE INCLUSÃO	Estudos que tratam de modelos conceituais e metodológicos para fomentar a inclusão no ambiente de trabalho. Contempla projetos de inclusão para pessoas com deficiência no ambiente de trabalho em organizações sociais, bem como pesquisas que tratam das deficiências sob uma perspectiva geral (sem diferenciação por tipo de deficiência) e específica (intelectual e física).	<p>Aspectos Facilitadores: Desenvolvimento de equipes de trabalho e liderança inclusivas. Acompanhamento e monitoramento das ações de inclusão no ambiente de trabalho. <i>Diagnóstico de necessidades das pessoas com deficiência no ambiente de trabalho</i>. Suporte Social – apoio social como relações significativas com colegas de trabalho e gestores. Possibilidade de melhoria de desempenho da pessoa com deficiência por meio do desenvolvimento individual, grupal e organizacional. Desenvolvimento de equipes de trabalho e liderança inclusivas. Equipe gestora da inclusão multidisciplinar de especialistas em deficiência.</p>	<p>1. Diagnóstico organizacional das necessidades das pessoas com deficiência no ambiente de trabalho 1.1. Realizar levantamento dos aspectos arquitetônicos e condições ergonômicas para acessibilidade das pessoas com deficiência no ambiente de trabalho; 1.2. Realizar avaliação biopsicossocial das pessoas com deficiência para avaliar competências, habilidades e dificuldades, embasando a tomada de decisão de aspectos relacionados à inclusão no ambiente de trabalho.</p>
		<p>Aspectos Dificultadores: A falta de conhecimento dos gestores sobre as necessidades das pessoas com deficiência com emprego de abordagens punitivas com relação ao descumprimento de prazos e assiduidade, gerando o sentimento de insegurança no ambiente de trabalho. Emprego de abordagens de trabalho assistencialistas que estigmatizam as pessoas com deficiência, não explorando seu real potencial e sua autonomia. Escassez de vagas de trabalho e espaços laborais pensados para pessoas com deficiência.</p> <p>Estudos: E7, E12, E16, E17 e E19.</p>	<p>2. Gestão da acessibilidade com base em necessidades de pessoas com deficiência 2.1. Investir em adaptações físicas e estruturais nos locais de trabalho com base nas necessidades identificadas pelas pessoas com deficiência; 2.2. Elaborar programas contínuos de treinamento e formação de pessoal voltados à inclusão social; 2.3. Promover campanhas educacionais com os funcionários para o combate ao preconceito relacionado às pessoas com deficiência; 2.4. Implementar, sempre que possível, novos <i>designs</i> de trabalho, como teletrabalho, horário flexível, customização do trabalho, emprego apoiado etc.;</p>
POLÍTICAS E PRÁTICAS DE GESTÃO	Pesquisas com enfoque nas políticas e práticas de gestão voltadas para pessoas com deficiência realizadas em organizações sociais. Engloba aspectos como cultura organizacional, planos estratégicos, educação, treinamento etc.	<p>Aspectos Facilitadores: Incentivo e apoio da alta gerência à diversidade e à inclusão. <i>Gestão de recursos de acessibilidade e aspectos imateriais da organização</i>. Intermediação entre as demandas individuais e as organizacionais. <i>Feedback</i> dos funcionários com deficiência sobre as ações da empresa para a inclusão. Flexibilização dos processos de contratação. <i>Promoção de programas contínuos de treinamento e formação de pessoal</i>.</p> <p>Aspectos Dificultadores: Contratação das pessoas com deficiência somente em decorrência da lei, ou seja, apenas para evitar punições legais. Predileção por deficiências leves nos processos de contratação. Despreparo dos gestores para trabalhar com pessoas com deficiência. Não adaptação das práticas de gestão de pessoas e dos espaços organizacionais, na maioria das vezes obrigando o</p>	<p>2.5. Disponibilizar equipamentos de fácil utilização, autoajustáveis, suportes para equipamentos não adaptáveis, tecnologias assistivas e tecnologias de comunicação e informação acessíveis.</p> <p>3. Ações intersetoriais e parcerias para o fortalecimento da inclusão social no ambiente de trabalho 3.1. Realizar parcerias com organizações externas da sociedade civil para aprimorar aspectos relacionados à inclusão no ambiente de trabalho;</p>

Tema	Descrição	Aspectos facilitadores e dificultadores relacionados à inclusão	Diretrizes e ações para a inclusão da pessoa com deficiência no ambiente de trabalho
		<p>trabalhador a se adaptar à empresa. <i>Desconsideração da intersetorialidade de identidades sociais nas políticas e práticas da organização.</i> Medo dos gestores de aumento de custo na contratação de trabalhadores com deficiência.</p> <p>Estudos: E1, E4, E6, E9, E13, E14 e E15.</p>	<p>3.2. Criar programas contínuos de recrutamento inclusivo, acolhimento, ambientação, treinamento para exercício da função, acompanhamento e promoção na carreira voltados para pessoas com deficiência.</p>
<p>PERSPECTIVAS E EXPERIÊNCIAS DE INCLUSÃO</p>	<p>Os fatores ligados às perspectivas e experiências de pessoas com deficiência sobre a inclusão no ambiente de trabalho que influenciam diretamente o processo de inclusão nesse ambiente. Inclui aspectos ligados à satisfação no trabalho, confiança na deficiência, solicitação de acomodação e percepções do ambiente de trabalho.</p>	<p>Aspectos Facilitadores: perspectiva de crescimento na carreira. Sentimento de pertencimento à organização. Desenvolvimento da autonomia no desempenho do trabalho. Desenvolvimento de habilidades. Implementação de novos <i>designs</i> de trabalho. Educação de todos os trabalhadores da organização sobre deficiência. Percepção positiva do ambiente de trabalho.</p>	<p>4. Fomento à cultura da diversidade inclusiva nas organizações sociais</p> <p>4.1. Proporcionar formação sobre inclusão e diversidade específica para gestores e supervisores de trabalho;</p> <p>4.2. Alinhar as políticas e práticas organizacionais determinando a inclusão e a diversidade como regra.</p>
		<p>Dificultadores: Foco nos problemas em detrimento das soluções. Preconceitos e estereótipos sobre a capacidade da pessoa com deficiência. Percepção errônea sobre os custos reais da contratação de pessoas com deficiência. Incompatibilidade entre as necessidades de formação para ocupação da vaga de emprego. Agressões e <i>bullying</i> por parte de colegas de trabalho. Foco do empregador nas limitações impostas pela deficiência ao trabalhador com deficiência em detrimento das habilidades.</p>	<p>5 - Avaliação das perspectivas e das experiências das pessoas com deficiência</p> <p>5.1. Revisar políticas, diretrizes e procedimentos da organização com base em avaliações das necessidades, perspectivas e experiências das pessoas com deficiência;</p> <p>5.2. Avaliar e monitorar continuamente as condições de acessibilidade física, programas e projetos, aspectos imateriais como cultura por meio de pesquisa;</p>
		<p>Estudos: E2, E3, E5, E8, E10, E11 e E18.</p>	<p>5.3. Criar canal de comunicação para <i>feedback</i> dos funcionários com deficiência sobre as ações da empresa para a inclusão.</p>

Fonte: Elaborado pela autora.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A gestão da inclusão da pessoa com deficiência no ambiente de trabalho beneficia tanto as organizações quanto as pessoas com deficiência, por possibilitar o atendimento das demandas do mercado e das individuais. A falta do estabelecimento de parâmetros torna os processos de gestão de políticas públicas e práticas pouco eficazes, ocasionando ações difusas pautadas na preferência pessoal dos gestores. Por esse motivo, é relevante para as organizações e pessoas com deficiência a identificação de evidências dos processos de inclusão no ambiente de trabalho, como subsídios às decisões e formulações de políticas públicas.

A gestão da diversidade das pessoas com deficiência e o gerenciamento baseado em evidências contribuem para superação da inclusão numa perspectiva reativa, ou seja, baseada na imposição de demandas legais e falta de estruturação prévia das ações de inclusão. Desse modo, o objetivo geral do estudo foi analisar na produção científica recente os aspectos facilitadores ou dificultadores para a inclusão da pessoa com deficiência no ambiente de trabalho nas organizações. Para atingir o objetivo, foi realizada uma revisão de escopo, em setembro de 2020, por meio de busca nas bases de dados Scopus, Web of Science, Proquest e Scielo, sendo selecionados 19 artigos que atendiam os critérios do protocolo de pesquisa. Essa metodologia proporciona encontrar, questionar, criticar e usar evidências em diferentes campos de estudo para embasar a prática da gestão.

A contextualização dos aspectos histórico-sociais da inclusão no trabalho demonstra que, apesar de ocorrerem alterações significativas na forma de tratamento das pessoas com deficiência ao longo do tempo, os padrões baseados no assistencialismo, correção, segregação e exclusão ainda estão presentes na atualidade. Esses padrões permeiam todos os espaços e são a base do preconceito relacionado a deficiências existente em nossa sociedade. A inclusão é um conceito em evolução que prima pela participação plena das pessoas com deficiência na sociedade, onde há um preparo mútuo dos espaços e das pessoas. A multiplicidade de teorias para a inclusão no ambiente de trabalho e a heterogeneidade da população com deficiência composta por diferentes tipos, graus e limitações traz a necessidade de estabelecer processos sistematizados e estruturados para orientar a inclusão nas organizações (CARVALHO-FREITAS; MARQUES, 2007; SASSAKI, 2010).

Com relação à contextualização dos aspectos legais da inclusão no trabalho no Brasil, apesar de prevalecer o estímulo à inclusão nos contextos sociais e legislativos, há uma forte influência do contexto histórico-social da pessoa com deficiência. As leis e o contexto

histórico-social se entrelaçam, impactando significativamente as organizações trabalhistas e as relações estabelecidas no ambiente de trabalho. Apesar de haver a obrigatoriedade legal de contratação das pessoas com deficiência, esta possibilita somente o acesso à vaga de emprego, pois esbarra nas concepções sociais de deficiência. A falta de aprofundamento das leis no lócus social do ambiente de trabalho perpetua também os paradigmas relacionais, como exclusão, segregação e integração (SILVA, 2013; ARAÚJO; COSTA FILHO, 2016).

O mapeamento das produções científicas que tratam dos aspectos facilitadores ou dificultadores para a inclusão da pessoa com deficiência no ambiente de trabalho demonstrou que a área de Administração concentra a maior parte das pesquisas. Quanto às metodologias, há o predomínio de abordagens qualitativas. O setor privado concentra a maior parte das pesquisas. Com relação às deficiências estudadas, a perspectiva geral, que não fazia diferenciação por tipo de deficiência, prevaleceu. Os dados demonstraram a necessidade de diagnóstico da realidade do ambiente laboral para a implementação das ações de inclusão de forma efetiva, pois são múltiplos os fatores que interferem no ambiente de trabalho e generalizações podem ocasionar a exclusão de determinados contextos laborais e deficiências. Faz-se necessária uma inclusão proativa, que antecipa as demandas de modo personalizado e estruturado.

Foram identificadas na revisão de escopo três temáticas principais associadas a características e fatores da gestão da inclusão da pessoa com deficiência no trabalho, e cada bloco consiste no agrupamento de estudos com temáticas correlatas. No primeiro tema, Modelos e Projetos de Inclusão, evidenciou-se que a criação de processos estruturados com padrões predefinidos favorece a inclusão (Estudos: E7, E12, E16, E17 e E19). No segundo tema, Políticas e Práticas de Gestão, demonstrou-se a importância do apoio da gestão para o fomento das ações de inclusão para que estas não fiquem isoladas em setores (Estudos: E1, E4, E6, E9, E13, E14 e E15). O terceiro tema, Perspectivas e Experiências de Inclusão, demonstrou que as percepções individuais tanto dos gestores quanto das pessoas com deficiência exercem forte influência na inclusão (Estudos: E2, E3, E5, E8, E10, E11 e E18). Cada temática tem um conjunto de aspectos facilitadores e dificultadores relacionados à inclusão da pessoa com deficiência no ambiente de trabalho que subsidiaram a construção das diretrizes e ações de inclusão.

Como produto final desta dissertação, foram elaboradas cinco diretrizes e ações para gestão da inclusão no ambiente de trabalho (Quadro 7), quais sejam: **1- Diagnóstico organizacional das necessidades das pessoas com deficiência no ambiente de trabalho** (ações: 1.1 Realizar levantamento dos aspectos arquitetônicos e condições ergonômicas para

acessibilidade das pessoas com deficiência no ambiente de trabalho; 1.2 Realizar avaliação biopsicossocial das pessoas com deficiência para avaliar competências, habilidades e dificuldades, embasando a tomada de decisão de aspectos relacionados à inclusão no ambiente de trabalho); **2- Gestão da acessibilidade com base em necessidades de pessoas com deficiência** (ações: 2.1 Investir em adaptações físicas e estruturais nos locais de trabalho com base nas necessidades identificadas pelas pessoas com deficiência; 2.2 Elaborar programas contínuos de treinamento e formação de pessoal voltados à inclusão social; 2.3 Promover campanhas educacionais com os funcionários para o combate ao preconceito relacionado às pessoas com deficiência; 2.4 Implementar, sempre que possível, novos *designs* de trabalho, como teletrabalho, horário flexível, customização do trabalho, emprego apoiado etc.; 2.5 Disponibilizar equipamentos de fácil utilização, autoajustáveis, suportes para equipamentos não adaptáveis, tecnologias assistivas e tecnologias de comunicação e informação acessíveis); **3- Ações intersetoriais e parcerias para o fortalecimento da inclusão social no ambiente de trabalho** (ações: 3.1 Realizar parcerias com organizações externas da sociedade civil para aprimorar aspectos relacionados à inclusão no ambiente de trabalho; 3.2 Criar programas contínuos de recrutamento inclusivo, acolhimento, ambientação, treinamento para exercício da função, acompanhamento e promoção na carreira voltados para pessoas com deficiência); **4- Fomento à cultura da diversidade inclusiva nas organizações sociais** (ações: 4.1 Proporcionar formação sobre inclusão e diversidade específica para gestores e supervisores de trabalho; 4.2 Alinhar as políticas e práticas organizacionais, determinando a inclusão e a diversidade como regra); **5- Avaliação das perspectivas e das experiências das pessoas com deficiência** (ações: 5.1. Revisar políticas, diretrizes e procedimentos da organização com base em avaliações das necessidades, perspectivas e experiências das pessoas com deficiência; 5.2 Avaliar e monitorar continuamente as condições de acessibilidade física, programas e projetos, aspectos imateriais, como cultura, por meio de pesquisa; 5.3 Criar canal de comunicação para *feedback* dos funcionários com deficiência sobre as ações da empresa para a inclusão).

Essas diretrizes compõem, juntamente com o conjunto de ações, uma possibilidade de estruturação e sistematização de processos de inclusão no ambiente de trabalho em diferentes contextos organizacionais, pautados em evidências de estudos científicos nacionais e internacionais. A implementação das diretrizes e ações necessita de um enfoque organizacional sob o viés de gestão participativa onde há o diálogo ativo entre as pessoas com deficiência e gestores para o aprimoramento contínuo do ambiente de trabalho e dos processos de gestão. Essas características podem possibilitar a equidade no locus laboral reconhecendo

as individualidades e necessidades específicas das pessoas com deficiências dotando-as de condições para realização de suas atividades com autonomia.

Embora a revisão de escopo seja uma técnica com validação internacional e tenha sido empregada usando rigorosamente as recomendações, há limitações provenientes da própria metodologia. Essas limitações são provenientes de fatores como a exclusão de estudos de anos anteriores, outras bases de dados, outros tipos de trabalhos acadêmicos e descritores. Há também a falta de avaliação de qualidade dos estudos incluídos na revisão, outra questão limitadora, própria da metodologia que dispensa esse tipo de avaliação. Quanto às diretrizes para a inclusão da pessoa com deficiência no ambiente de trabalho, a principal limitação está atrelada ao fato de que estas devem ser vistas como linhas gerais que norteiam novas pesquisas e discussões sobre formulação de políticas, não como uma prescrição de como fazer inclusão nesse ambiente. Ademais, elas precisam ser validadas em agendas posteriores de pesquisas, com grupos de especialistas e público-alvo.

Como recomendações a estudos futuros, sugere-se a realização de pesquisas de revisão sistemática em bases de dados não empregadas nesta pesquisa. Sugerimos também pesquisas empíricas e experimentais em diferentes tipos de organizações trabalhistas e com diferentes tipos de deficiências para ampliação das possibilidades de práticas inclusivas.

REFERÊNCIAS

- ABABNEH, Raed Ismail; ALSHAIK, Aseel. Working women with disabilities: evidence from the Jordanian public sector. **International Journal of Organizational Analysis**, v. 29, n. 2, p. 322-341, 2020. Disponível em: <https://doi.org/10.1108/IJOA-12-2019-1970>. Acesso em: 20 abr. 2021.
- ARAÚJO, Luiz Alberto David; COSTA FILHO, Waldir Macieira da. A Lei 13.146/2015 (O estatuto da pessoa com deficiência ou a lei brasileira de inclusão da pessoa com deficiência) e sua efetividade. **Direito e Desenvolvimento**, v. 7, n. 13, p. 12-30, 2016. Disponível em: <https://doi.org/10.26843/direitoedesenvolvimento.v7i13.298>. Acesso em: 20 abr. 2021.
- ARKSEY, Hilary; O'MALLEY, Lisa. Scoping studies: towards a methodological framework. **International Journal Of Social Research Methodology**, [s.l.], v. 8, n. 1, p. 19-32, fev. 2005. Disponível em: <http://dx.doi.org/10.1080/1364557032000119616>. Acesso em: 20 abr. 2021.
- AROMATARIS, Edoardo; MUNN, Zachary (Ed.). **JBIM Manual for Evidence Synthesis**. JBI, 2020. Disponível em: <https://doi.org/10.46658/JBIMES-20-01>. Acesso em: 20 abr. 2021.
- BAKER, Paul *et al.* Barriers to employment participation of individuals with disabilities: Addressing the impact of employer (mis)perception and policy. **American Behavioral Scientist**, v. 62, n. 5, p. 657-675, 2018. Disponível em: <https://doi.org/10.1177/0002764218768868>. Acesso em: 20 abr. 2021.
- BALDRIDGE, David C.; SWIFT, Michele L. Age and assessments of disability accommodation request normative appropriateness. **Human Resource Management**, v. 55, n. 3, p. 385-400, 2016. Disponível em: <https://doi.org/10.1002/hrm.21679>. Acesso em: 20 abr. 2021.
- BARTRAM, Timothy *et al.* Going the extra mile: managers and supervisors as moral agents for workers with disability at two social enterprises. **Relations Industrielles/Industrial Relations**, v. 73, n. 4, p. 728-752, 2018. Disponível em: <https://doi.org/10.7202/1056975ar>. Acesso em: 20 abr. 2021.
- BEZERRA, Sérgio Sampaio; VIEIRA, Marcelo Milano Falcão. Pessoa com deficiência intelectual: a nova "ralé" das organizações do trabalho. **RAE-Revista de Administração de Empresas**, v. 52, n. 2, p. 232-245, 2012. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/S0034-75902012000200009>. Acesso em: 11 maio 2021.
- BONFANTE, Patrícia dos Santos. Reserva de vagas em concursos públicos para pessoas com deficiências: do edital à nomeação. **Amicus Curiae**, v. 4, p. 1-22, 2010. Disponível em: <http://periodicos.unesc.net/amicus/article/view/221>. Acesso em: 20 abr. 2021.
- BONFIM, Symone Maria (Org.) **Legislação sobre pessoa com deficiência**. 8. ed. Brasília: Câmara dos Deputados; Edições Câmara, 2018. 159 p. E-book.
- BRASIL. Senado Federal. **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília: Senado Federal, Centro Gráfico, 1988.

BRASIL. **Lei n. 8.112, de 11 de dezembro de 1990**. Dispõe sobre o regime jurídico dos servidores públicos civis da União, das autarquias e das fundações públicas federais. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8112cons.htm. Acesso em: 20 abr. 2021.

BRASIL. **Lei n. 8.213, de 24 de julho de 1991**. Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8213cons.htm. Acesso em: 20 abr. 2021.

BRASIL. **Decreto nº 6.949, de 25 de agosto de 2009**. Promulga a Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência e seu Protocolo Facultativo, assinados em Nova York, em 30 de março de 2007. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2009/decreto/d6949.htm. Acesso em: 20 abr. 2021.

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). Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/113146.htm. Acesso em: 20 abr. 2021.

BRASIL. Ministério do Meio Ambiente. Secretaria de Articulação Institucional e Cidadania Ambiental. Departamento de Produção e Consumo Sustentáveis. **Como Implantar A3P**. 2. ed., rev. e atual. Brasília: MMA, 2016. Disponível em: <http://a3p.mma.gov.br/wp-content/uploads/Biblioteca/Documentos/Cartilha-Intermediaria-Como-Implantar-a-A3P-4%C2%AA-Edi%C3%A7%C3%A3o.pdf>. Acesso em: 20 abr. 2021.

BRINER, Rob B.; WALSH, Neil D. From passively received wisdom to actively constructed knowledge: Teaching systematic review skills as a foundation of evidence-based management. **Academy of Management Learning & Education**, v. 13, n. 3, p. 415-432, 2014. Disponível em: <https://doi.org/10.5465/amle.2013.0222>. Acesso em: 20 abr. 2021.

BUBLITZ, Michelle Dias. **Pessoa com deficiência e teletrabalho: um olhar sob o viés da inclusão social: reflexões à luz do valor social do trabalho e da fraternidade**. Porto Alegre: Livraria do Advogado Editora, 2015. E-book.

BUYS, Nicholas *et al.* Disability management and organizational culture in Australia and Canada. **Work**, v. 57, n. 3, p. 409-419, 2017. Disponível em: <https://content.iospress.com/articles/work/wor2568>. Acesso em: 20 abr. 2021.

CAMPOS, Juan Carlos Marzo *et al.* Employers' attitudes towards labour inclusion of persons with borderline intellectual functioning (BIF): An empirical evidence. **Cogent Social Sciences**, v. 6, n. 1, 2020. Disponível em: <https://doi.org/10.1080/23311886.2020.1723186>. Acesso em: 20 abr. 2021.

CARRERO, Justin; KRZEMINSKA, Anna; HÄRTEL, Charmine E. J. The DXC technology work experience program: disability-inclusive recruitment and selection in action. **Journal of Management & Organization**, v. 25, n. 4, p. 535-542, 2019. Disponível em: <https://doi.org/10.1017/jmo.2019.23>. Acesso em: 11 maio 2021.

CARVALHO-FREITAS, Maria Nivalda de. **A inserção de pessoas com deficiência em empresas brasileiras:** Um estudo sobre as relações entre concepções de deficiência, condições de trabalho e qualidade de vida no trabalho. 2007. Tese (Doutorado) – Faculdade de Ciências Econômicas, Universidade Federal de Minas Gerais, Belo Horizonte, 2007.

Disponível em:

https://www.uniapaemg.org.br/wp-content/uploads/2019/06/A_Inser%C3%A7%C3%A3o_de_Pessoas_com_defici%C3%Aancia_em_empresas_brasileiras.pdf. Acesso em: 20 abr. 2021.

CARVALHO-FREITAS, Maria Nivalda de. Inserção e gestão do trabalho de pessoas com deficiência: um estudo de caso. **Revista de Administração Contemporânea**, v. 13, n. SPE, p. 121-138, 2009. Disponível em: <http://dx.doi.org/10.1590/S1415-65552009000500009>. Acesso em: 20 abr. 2021.

CARVALHO-FREITAS, Maria Nivalda de; MARQUES, Antônio Luiz. A diversidade através da história: a inserção no trabalho de pessoas com deficiência. **Organizações e Sociedade**, UFBA, v. 14, n. 41, 59-78, 2007. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/S1984-92302007000200003>. Acesso em: 20 abr. 2021.

CARVALHO-FREITAS, Maria Nivalda de *et al.* Socialização organizacional de pessoas com deficiência. **Revista de Administração de Empresas**, v. 50, n. 3, p. 264-275, 2010. Disponível em: http://www.anpad.org.br/diversos/down_zips/45/EOR1310.pdf. Acesso em: 20 abr. 2021.

CAVANAGH, Jillian *et al.* Supporting workers with disabilities: a scoping review of the role of human resource management in contemporary organisations. **Asia Pacific Journal of Human Resources**, v. 55, n. 1, p. 6-43, 2017. Disponível em: <https://doi.org/10.1111/1744-7941.12111>. Acesso em: 20 abr. 2021.

CNPQ. Conselho Nacional de Desenvolvimento Científico e Tecnológico. **Árvore do conhecimento**. Disponível em: <http://lattes.cnpq.br/web/dgp/arvore-do-conhecimento>. Acesso em: 29 abr. 2021.

COLQUHOUN, Heather L. *et al.* Scoping reviews: time for clarity in definition, methods, and reporting. **Journal of clinical epidemiology**, v. 67, n. 12, p. 1291-1294, 2014. Disponível em: <https://doi.org/10.1016/j.jclinepi.2014.03.013>. Acesso em: 20 abr. 2021.

COUTINHO, Kátia Soares; RODRIGUES, Graciela Fagundes; PASSERINO, Liliana Maria. O trabalho de colaboradores com deficiência nas empresas: com a voz os gestores de recursos humanos. **Revista Brasileira de Educação Especial**, v. 23, n. 2, p. 261-278, 2017. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/s1413-65382317000200008>. Acesso em: 20 abr. 2021.

CRESWELL, John W. **Projeto de pesquisa:** métodos qualitativo, quantitativo e misto. 3. ed. Porto Alegre: Artmed, 2010.

DINIZ, Debora. **O que é deficiência**. Brasília: Brasiliense, 2007.

DINIZ, Debora; SQUINCA, Flávia; MEDEIROS, Marcelo. Reflexões sobre a versão em português da classificação internacional de funcionalidade, incapacidade e saúde. **Cad. Saúde**

Pública, v. 23, n. 10, p. 2507-2510, 2007. Disponível em: <https://www.scielo.br/pdf/csp/v23n10/25.pdf>. Acesso em: 20 abr. 2021.

FERDMAN, Bernardo M. *et al.* Inclusive behavior and the experience of inclusion. In: CHUNG, B. G. (Chair). **Inclusion in organizations: Measures, HR practices, and climate**. Symposium presented at the 69th Annual Meeting of the Academy of Management. Chicago, 2009. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/S1678-69712010000300003>. Acesso em: 20 abr. 2021.

FLEURY, Maria Tereza Leme. Gerenciando a diversidade cultural: experiências de empresas brasileiras. **Revista de Administração de Empresas**, v. 40, n. 3, p. 18-25, 2000. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/S0034-75902000000300003>. Acesso em: 20 abr. 2021.

FOLGUERA-I-BELLMUNT, Conxita; FERNÁNDEZ-I-MARÍN, Xavier; BATISTA-FOGUET, Joan Manuel. Measuring the impact of an organizational inclusion programme on absence among employees with disabilities: A quasi-experimental design. **International Labour Review**, v. 157, n. 4, p. 651-669, 2018. Disponível em: <https://doi.org/10.1111/ilr.12124>. Acesso em: 20 abr. 2021.

FREITAS, Carmeci Maria de Lourdes *et al.* A inserção de pessoas com deficiência no mercado de trabalho: Uma reflexão à luz da responsabilidade social empresarial. **Revista Economia & Gestão**, [s.l.], v. 17, n. 48, p. 98-118, 22 mar. 2018. Disponível em: <http://dx.doi.org/10.5752/p.1984-6606.2017v17n48p98-118>. Acesso em: 21 abr. 2021.

HERA, Carlos María Alcover de La; TORRES, Vanesa Pérez. Trabajadores con discapacidad: problemas, retos y principios de actuación en salud ocupacional. **Medicina y seguridad del trabajo**, v. 57, p. 206-223, 2011. Disponível em: <https://scielo.isciii.es/pdf/mesetra/v57s1/actualizacion11.pdf>. Acesso em: 21 abr. 2021.

KRISTMAN, Vicki L. *et al.* Researching complex and multi-level workplace factors affecting disability and prolonged sickness absence. **Journal of occupational rehabilitation**, v. 26, n. 4, p. 399-416, 2016. Disponível em: <https://link.springer.com/article/10.1007/s10926-016-9660-3>. Acesso em: 21 abr. 2021.

KULKARNI, Mukta; BOEHM, Stephan Alexander; BASU, Soumyak. Workplace inclusion of persons with a disability: Comparison of Indian and German multinationals. **Equality, Diversity and Inclusion**, v. 35, n. 7/8, p. 397-414, 2016. Disponível em: <https://doi.org/10.1108/EDI-08-2016-0066>. Acesso em: 21 abr. 2021.

MARCONI, Marina de Andrade; LAKATOS, Eva Maria. **Fundamentos de metodologia científica**. 8. ed.-São Paulo: Atlas, 2019.

LEBER, Marjan *et al.* A study of the impact of ergonomically designed workplaces on employee productivity. **Advances in Production Engineering & Management**, v. 13, n. 1, p. 107-117, 2018. Disponível em: <https://doi.org/10.14743/apem2018.1.277>. Acesso em: 21 abr. 2021.

LINDSAY, Sally *et al.* A framework for developing employer's disability confidence. **Equality, Diversity and Inclusion**, v. 38, n. 1, p. 40-55, 2019. Disponível em: <https://doi.org/10.1108/EDI-05-2018-0085>. Acesso em: 21 abr. 2021.

LOSCHI, Marília. Pessoas com deficiência: adaptando espaços e atitudes. **Agência IBGE Notícias**, Rio de Janeiro, 20 set. 2019. Disponível em: <https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-noticias/2012-agencia-de-noticias/noticias/16794-pessoas-com-deficiencia-adaptando-espacos-e-atitudes>. Acesso em: 21 abr. 2021.

LUNSFORD, Dale L.; DOLISON, Chiquila N. The roles of human resource development in developing the whole person with disabilities: a conceptual model. **Performance Improvement Quarterly**, v. 31, n. 4, p. 397-418, 2019. Disponível em: <https://doi.org/10.1002/piq.21283>. Acesso em: 21 abr. 2021.

MACCALI, Nicole *et al.* As práticas de recursos humanos para a gestão da diversidade: a inclusão de deficientes intelectuais em uma federação pública do Brasil. **RAM – Revista de Administração Mackenzie**, v. 16, n. 2, p. 157-187, 2015. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/1678-69712015/administracao.v16n2p157-187>. Acesso em: 21 abr. 2021.

MAIA, Andréia Maria de Carvalho; CARVALHO-FREITAS, Maria Nivalda de. O trabalhador com deficiência na organização: um estudo sobre o treinamento e desenvolvimento e a adequação das condições de trabalho. **REAd – Revista Eletrônica de Administração**, Porto Alegre, v. 21, n. 3, p. 689-718, 2015. Disponível em: <http://dx.doi.org/10.1590/1413-2311.0722014.54834>. Acesso em: 21 abr. 2021.

MARQUES, Davi Sampaio; MOREIRA, Tainah Pinheiro; LIMA, Tereza Cristina Batista de. Um olhar sobre a experiência de inclusão de pessoas com deficiência que trabalham em uma universidade pública. **Revista Economia & Gestão**, [s.l.], v. 17, n. 48, p. 119-140, 2018. Disponível em: <http://dx.doi.org/10.5752/p.1984-6606.2017v17n48p119-140>. Acesso em: 21 abr. 2021.

MEACHAM, Hannah *et al.* HRM practices that support the employment and social inclusion of workers with an intellectual disability. **Personnel Review**, v. 46, n. 8, p. 1475-1492, 2017. Disponível em: <https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/PR-05-2016-0105/full/html>. Acesso em: 11 maio 2021.

MOHER, D.; LIBERATI, A.; TETZLAFF, J.; ALTMAN, D. G.; The PRISMA Group. Preferred Reporting Items for Systematic Reviews and Meta-Analyses: The PRISMA Statement. **PLoS Med**, v. 6, n. 7, p. e1000097, 2009. doi:10.1371/journal.pmed1000097

MORAES, Thais Cristiane Campos de. **Mendeley**: manual do usuário. Piracicaba: ESALQ - Divisão de Bibliotecas, 2018. 88p. Disponível em: <https://www.esalq.usp.br/biblioteca/pdf/Mendeley-manual-do-usuario-2018-v.1.pdf>. Acesso em: 21 abr. 2021.

MOURÃO, Luciana; SAMPAIO, Sérgio; DUARTE, Marli Helena. Colocação seletiva de pessoas com deficiência intelectual nas organizações: um estudo qualitativo. **Organizações & Sociedade**, v. 19, n. 61, p. 209-229, 2012. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/S1984-92302012000200003>. Acesso em: 21 abr. 2021.

ONU. Organização das Nações Unidas. **Declaração dos direitos das pessoas deficientes**. 1975. Disponível em: http://portal.mec.gov.br/seesp/arquivos/pdf/dec_def.pdf. Acesso em: 21 abr. 2021.

PÉREZ-CONESA, Francisco J.; ROMEO, Marina; YEPES-BALDÓ, Montserrat. Labour inclusion of people with disabilities in Spain: the effect of policies and human resource management systems. **The International Journal of Human Resource Management**, v. 31, n. 6, p. 785-804, 2020. Disponível em: <https://doi.org/10.1080/09585192.2017.1380681>. Acesso em: 21 abr. 2021.

PETERS, Micah D. J. *et al.* Guidance for conducting systematic scoping reviews. **International journal of evidence-based healthcare**, v. 13, n. 3, p. 141-146, 2015. Disponível em: https://journals.lww.com/ijebh/Fulltext/2015/09000/Guidance_for_conducting_systematic_scoping_reviews.5.aspx?bid=AMCampaignWKHJ. Acesso em: 21 abr. 2021.

POCHMANN, Marcio. **O desafio da inclusão social no Brasil**. São Paulo: Publisher Brasil, 2004.

REDIG, Annie Gomes; GLAT, Rosana. Programa educacional especializado para capacitação e inclusão no trabalho de pessoas com deficiência intelectual. **Ensaio: Avaliação e Políticas Públicas em Educação**, [s.l.], v. 25, n. 95, p. 330-355, 27 abr. 2017. Disponível em: <http://dx.doi.org/10.1590/s0104-40362017002500869>. Acesso em: 21 abr. 2021.

REN, Lily Run; PAETZOLD, Ramona L.; COLELLA, Adrienne. A meta-analysis of experimental studies on the effects of disability on human resource judgments. **Human Resource Management Review**, v. 18, n. 3, p. 191-203, 2008. Disponível em: <https://doi.org/10.1016/j.hrmmr.2008.07.001>. Acesso em: 11 maio 2021.

RIAÑO-GALÁN, Ana *et al.* Calidad de vida e inserción socio-laboral de jóvenes con discapacidad. **Revista electrónica de investigación educativa**, v. 18, n. 1, p. 112-127, 2016. Disponível em: http://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S1607-40412016000100008&script=sci_arttext. Acesso em: 21 abr. 2021.

ROUSSEAU, Denise M. (Ed.). **The Oxford handbook of evidence-based management**. Inglaterra: Oxford University Press, 2012.

SASSAKI, Romeu Kazumi. **Inclusão construindo uma sociedade para todos**. 8. ed. Rio de Janeiro: WAV, 2010.

SILVA, Diego Nassif da. **Inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho: o conceito de pessoas com deficiência e sua aplicação jurídica**. Curitiba: Jaruá, 2013.

SIMONELLI, Ângela Paula; CAMAROTTO, João Alberto. Análise de atividades para a inclusão de pessoas com deficiência no trabalho: uma proposta de modelo. **Gestão e Produção**, São Carlos, v. 18, n. 1, p. 13-26, 2011. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/S0104-530X2011000100002>. Acesso em: 21 abr. 2021.

SOARES, Cassia Baldini; YONEKURA, Tatiana. Revisão sistemática de teorias: uma ferramenta para avaliação e análise de trabalhos selecionados. **Revista da Escola de**

Enfermagem da USP, v. 45, n. 6, p. 1507-1514, 2011. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/S0080-62342011000600033>. Acesso em: 21 abr. 2021.

SOEKER, Mohammed Shaheed *et al.* The experiences and perceptions of persons with disabilities regarding work skills development in sheltered and protective workshops. **Work**, v. 59, n. 2, p. 303-314, 2018. Disponível em: <https://content.iospress.com/articles/work/wor2674>. Acesso em: 21 abr. 2021.

SOLANO, Henry García; PÉREZ, Fernando Camelo; PINTO, Leidy Lorena Rodríguez. El Diseño como Facilitador de la Inclusión Laboral de Personas en Condición de Discapacidad Física. Caso Almacenes Paraíso S.A. **Encuentros**, v. 15, n. 2, p. 99-113, 2017. Disponível em: <https://doi.org/10.15665/re.v15i2.663>. Acesso em: 21 abr. 2021.

SOUSA, Maria Sharmila A. de; WAINWRIGHT, Megan; SOARES, Cassia Baldini. Sínteses de Evidências Qualitativas: guia introdutório. **Bis**, São Paulo, v. 20, n. 2, p. 7-22, dez. 2019. Disponível em: <https://www.arca.fiocruz.br/handle/icict/41629>. Acesso em: 21 abr. 2021.

SOUZA, Luciana Karine de. Pesquisa com análise qualitativa de dados: conhecendo a Análise Temática. **Arq. Bras. Psicologia**, v. 71, n. 2, p. 51-67, 2019. Disponível em: http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1809-52672019000200005. Acesso em: 21 abr. 2021.

STONE, Dianna L.; COLELLA, Adrienne. Model of factors affecting the treatment of disabled individuals in organizations. **The Academy of Management Review**, v. 21, n. 2, p. 352-401, 1996. Disponível em: <http://www.jstor.org/stable/258666>, Acesso em: 21 abr. 2021.

SUMNER, Kenneth E.; BROWN, Theresa J. Neurodiversity and human resource management: Employer challenges for applicants and employees with learning disabilities. **The Psychologist-Manager Journal**, v. 18, n. 2, p. 77, 2015. Disponível em: <https://doi.apa.org/doiLanding?doi=10.1037/mgr0000031>. Acesso em: 11 maio 2021.

TEODÓSIO, A. D. S. S.; GIVISIÉZ, L. J. B. Estratégias corporativas para a inclusão de portadores de deficiência no trabalho. **Revista de Administração da Unimep**, v. 1, n. 1, p. 1-12, 2003.

TEODÓSIO, Armindo dos Santos de Sousa. **Gestão Inclusiva: primeiro, segundo e terceiro setor**. Belo Horizonte: Armazém das Ideias, 2003.

TUZZO, S. A. **Os sentidos do Impresso**. 1. ed. Goiânia: Gráfica UFG, 2016.

VERDÉLIO, Andreia. Apenas 1% dos brasileiros com deficiência está no mercado de trabalho. **Agência Brasil**, Brasília, 26 ago. 2017. Disponível em: <http://agenciabrasil.ebc.com.br/direitos-humanos/noticia/2017-08/apenas-1-dos-brasileiros-com-deficiencia-esta-no-mercado-de>. Acesso em: 21 abr. 2021.

VIANA, Luciana Maria Maia; CAMINO, Cleonice Pereira dos Santos; LARRAIN, Leoncio Francisco Camino Rodriguez. Preconceito contra pessoas com deficiência física: uma análise das concepções e práticas que permeiam o ambiente organizacional na visão dos profissionais

de recursos humanos. In: ENCONTRO ANPAD, 32., Rio de Janeiro, 2008. Disponível em: <http://www.anpad.org.br/admin/pdf/GPR-A2775.pdf>. Acesso em: 21 abr. 2021.

APÊNDICES

APÊNDICE A – Relatório da Pesquisa Exploratória Inicial

Quadro 8 – Referência, título, objetivo, método e resultado dos estudos selecionados na pesquisa exploratória inicial com base no título, resumo e palavras-chave

Referência	Título	Objetivo	Método	Resultado
ABABNEH, R. I. Disabled employees in Jordanian public sector: an exploratory study. Bradford: The International Journal of Public Sector Management, v. 29, n. 2, p. 164–182, 2016.	Disabled employees in Jordanian public sector: an exploratory study.	Explorar as atitudes dos funcionários com deficiência em relação à disponibilidade de instalações de trabalho, ao tratamento de outros funcionários e às condições de trabalho no setor público jordaniano.	Quantitativo/ Questionário	Funcionários com deficiência relataram um nível relativamente moderado de satisfação com a disponibilidade de instalações. Além disso, os participantes estão satisfeitos com o tratamento de seus supervisores e colegas e com as condições de trabalho. Participantes com deficiência e pós-graduadas relataram alto nível de satisfação com o tratamento que recebem dos colegas de trabalho.
BALDRIDGE, D. C.; SWIFT, M. L. Age and assessments of disability accommodation request normative appropriateness. Human Resource Management, v. 55, n. 3, p. 385–400, 2016.	Age and assessments of disability accommodation request normative appropriateness.	Responder à questão: À medida que os funcionários envelhecem, eles recebem mais ou menos suporte normativo para solicitar acomodação para deficientes?	Quantitativo (Análise de Correlações) de – Questionário	Análise das hipóteses e dos fatores que interferem na solicitação de acomodações por idosos e pessoas com deficiência comprovou que os funcionários com deficiência muitas vezes não solicitam acomodação, mesmo quando é essencial para o seu desempenho, pois avaliam baixa aprovação normativa. Traz resumo sobre as recomendações para a gestão do processo de acomodação das pessoas com deficiências e idosos.
BAUMGÄRTNER, M. K. <i>et al.</i> Job satisfaction of employees with disabilities: the role of perceived structural flexibility. Human Resource Management, v. 54, n. 2, p. 323–343, 2015.	Job Satisfaction of Employees with Disabilities: The Role of Perceived Structural Flexibility	(1) investigar diferenças de satisfação no trabalho entre funcionários com e sem deficiência, e seguindo uma chamada de Colella e Bruyère (2011) (2) examinando moderadores da relação entre o status de incapacidade e os desfechos relacionados ao trabalho	Quantitativo (Análise de Regressão) de – Questionário	Os funcionários com deficiência são menos satisfeitos do que seus colegas sem deficiência em ambientes altamente centralizados. O contexto organizacional descentralizado relaciona-se a maiores níveis de satisfação no trabalho para todos os colaboradores, mas especialmente para aqueles com deficiência. Ao contrário de a hipótese, a formalização percebida não

Referência	Título	Objetivo	Método	Resultado
				significa influencia a relação entre ter uma deficiência e satisfação no trabalho. No entanto, os resultados indicam claramente a necessidade de as empresas e, especialmente, os departamentos de recursos humanos se adaptarem melhor às necessidades das pessoas com deficiência, criando ambientes de trabalho flexíveis.
BEATTY, J. E. <i>et al.</i> On the treatment of persons with disabilities in organizations: A review and research agenda. <i>Human Resource Management</i> (Wiley), v. 58, n. 2, p. 119, 2019.	On the treatment of persons with disabilities in organizations: A review and research agenda.	Oferecer uma rigorosa e sistemática revisão de resultados de estudos empíricos publicados entre 1996 e 2016 sobre o trabalho tratamento de Pessoas com Deficiência, usando conceitos e relações descritas em Stone e Colella (1996).	Qualitativa – Revisão Sistemática de pesquisa empírica.	Estabelece um panorama dos estudos com base no modelo de Stone e Colella (1996) que tem como principais tópicos a legislação, organização e características, atribuições da pessoa com deficiência, atribuições dos observadores, natureza do trabalho e observação entre realidade e expectativas no trabalho.
CAVANAGH, J. <i>et al.</i> Supporting workers with disabilities: a scoping review of the role of human resource management in contemporary organisations. <i>Asia Pacific Journal of Human Resources</i> , v. 55, n. 1, p. 6–43, 2017.	Supporting workers with disabilities: a scoping review of the role of human resource management in contemporary organisations.	Elucidar o uso de práticas de Gestão de Recursos Humanos, atitudes gerenciais e resultados dos colaboradores na literatura de deficiência.	Qualitativa – revisão de escopo.	Traça um panorama geral da literatura relacionada a gestão de recursos humanos das pessoas com deficiência, categorizando e relacionando os trabalhos de acordo com o tipo de deficiência. Relaciona os principais temas estudados no tópico e sua implicação para organização.
DUDLEY, Carolyn; NICHOLAS, David B.; ZWICKER, Jennifer. What do we know about improving employment outcomes for individuals with Autism Spectrum Disorder? <i>SPP Research Paper</i> , v. 8, n. 32, 2015.	What do we know about improving employment outcomes for individuals with Autism Spectrum Disorder?	Examinar os fatores que contribuem para o sucesso profissional dos indivíduos com deficiências de desenvolvimento neurológico como ASD.	Qualitativa – Revisão de Literatura	Descreve o que se sabe sobre o emprego e quais fatores ajudam a explicar os resultados (características individuais e externas apoiam). Também fornece recomendações para iniciativas de políticas para melhorar os resultados do emprego. Embora muitas revisões de literatura tenham sido encontradas relacionadas a resultados de empregos e ASD, o consenso geral entre essas revisões foi que a pesquisa existente não é considerada de alta qualidade e, por essa razão, as conclusões sobre as melhores práticas não são claras.

Referência	Título	Objetivo	Método	Resultado
DWERTMANN, D. J. G. Management research on disabilities: examining methodological challenges and possible solutions. The International Journal of Human Resource Management: People with Disabilities in the Workplace, v. 27, n. 14, p. 1477–1509, 2016.	Management research on disabilities: examining methodological challenges and possible solutions.	Identificar desafios metodológicos relevantes em suas pesquisas e fornecer soluções para as questões mais urgentes para pesquisa sobre deficiência nas organizações.	Qualitativa – Revisão de Literatura com base em revisão sistemática.	Relaciona os fatores que influenciam estudos sobre deficiência no trabalho e propõe possíveis soluções. Fatores: 1- Heterogeneidade 2- Estigma/Estereótipo 3- Condição de saúde relacionada a deficiência. Pode ser aplicada também a tomada de decisões para a inclusão no trabalho.
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. Brasília: Psicologia: Ciência e Profissão, 2015. v. 35, n. 3, p. 768–780.	A Inclusão de Pessoas com Deficiência no Contexto do Trabalho em Florianópolis: Relato de Experiência no Sistema Nacional de Emprego	Refletir acerca do papel do sistema público de empregos (SINE), Grande Florianópolis, na efetividade da inclusão.	Qualitativa - Relato de Experiência	Relata as ações desenvolvidas pelo SINE/SC específicas para inclusão das PcD no mundo do trabalho como sensibilização das e Atendimento e encaminhamento dos trabalhadores com deficiência ao mercado de trabalho e seu impacto na região da Grande Florianópolis.
KENSBOCK, J. M.; BOEHM, S. A. The role of transformational leadership in the mental health and job performance of employees with disabilities. The International Journal of Human Resource Management: People with Disabilities in the Workplace, 2016. v. 27, n. 14, p. 1580–1609.	The role of transformational leadership in the mental health and job performance of employees with disabilities.	Compreender o papel da liderança na inclusão profissional de empregados com deficiência.	Quali-Quantitativa - entrevistas e questionário	Os resultados fornecem evidências para a suposição de que a falta de autoestima é um problema fundamental com o qual os funcionários com deficiência lidam no trabalho diário. Os resultados da pesquisa apoiam a visão de que a Liderança Transformacional pode melhorar a autoestima dos funcionários com base na organização e prevenir sua exaustão emocional, afetando também o desempenho no trabalho.
KULKARNI, M. Organizational career development initiatives for employees with a disability. The International Journal of Human Resource Management: People with Disabilities in the	Organizational career development initiatives for employees with a disability.	Descrever iniciativas de desenvolvimento de carreira organizacional destinadas a desenvolver a carreira de colaboradores com deficiência.	Qualitativa - Entrevista em Profundidade	Pesquisa exploratória com entrevistas semiestruturadas com gestores de RH sobre as práticas desenvolvidas pela empresa. Delineia os principais aspectos práticos para a inclusão no ambiente de trabalho na visão desses profissionais.

Referência	Título	Objetivo	Método	Resultado
Workplace, 2016. v. 27, n. 14, p. 1662–1679.				
LINDEN, M. <i>et al.</i> Barriers to Employment Participation of Individuals With Disabilities: Addressing the Impact of Employer (Mis)Perception and Policy. Thousand Oaks: The American Behavioral Scientist, 2018. v. 62, n. 5, p. 657–675.	Barriers to Employment Participation of Individuals With Disabilities: Addressing the Impact of Employer (Mis)Perception and Policy	identificar pontos focais na literatura da indústria, representativos do empregador e pontos de vista da indústria (lado da demanda) que diferem daqueles geralmente retratados na literatura acadêmica (mais geralmente, lado da oferta).	Qualitativa - Revisão Sistemática de Literatura	Aspectos como a seleção de pessoas com deficiência para o trabalho em espaços educativos, exposição de narrativas de sucesso de pessoas com deficiência e características sobre a prevalência de empregos de pessoas com deficiência contribuem positivamente para o sucesso da superação de estigmas sociais.
LINDSAY, S. <i>et al.</i> A framework for developing employer's disability confidence. Equality, Diversity and Inclusion: An International Journal. Emerald Publishing Limited.	A framework for developing employer's disability confidence.	explorar o conceito de confiança na deficiência a partir de duas perspectivas: empregadores que contratam pessoas com deficiência e empregados com deficiência.	Qualitativa - entrevistas semiestruturadas	Dentre os principais achados foram nas seguintes categorias: desconforto por deficiência, ir além da zona de conforto, perspectivas ampliadas e confiança na deficiência. Os resultados destacam que a confiança na deficiência entre os empregadores é fundamental para aumentar a inclusão social das pessoas com deficiência.
LINDSAY, S. <i>et al.</i> Researchers create framework for building “disability confidence” at work. Human resource management international digest, 2020. v. 28, n. 4, p. 31–33	Researchers create framework for building “disability confidence” at work.	Explora o conceito de confiança na deficiência a partir de duas perspectivas - empregadores que contratam pessoas com deficiência e empregados com deficiência.	Qualitativa - entrevistas semiestruturadas	Quatro temas principais emergiram. Em primeiro lugar, o desconforto da deficiência surgiu da falta de experiência de trabalho com pessoas com deficiência, resultando em estigma e discriminação. Em segundo lugar, a confiança na deficiência envolvia “ir além das zonas de conforto” para encontrar novas maneiras de pensar. Terceiro, perspectivas mais amplas surgiram do desafio de estigma e estereótipos. Por fim, a confiança na deficiência entre os empregadores foi fundamental para o desenvolvimento de uma cultura de trabalho inclusiva.

Referência	Título	Objetivo	Método	Resultado
MACCALI, N. <i>et al.</i> As práticas de recursos humanos para a gestão da diversidade: a inclusão de deficientes intelectuais em uma Federação Pública do Brasil. 2015. v. 16, n. 2, p. 157.	As práticas de recursos humanos para a gestão da diversidade: a inclusão de deficientes intelectuais em uma Federação Pública do Brasil.	analisar a interface entre a inclusão de deficientes intelectuais no contexto organizacional e as práticas de recursos humanos por meio de um estudo de caso em uma Federação pública do Estado do Paraná, denominada Serviço Social da Indústria/Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial (Sesi/Senai), que faz parte da Federação das Indústrias do Estado do Paraná (Fiep), situada em Curitiba.	Qualitativo - Estudo de Caso - Entrevistas	Aborda aspectos da inclusão organizacional nos tópicos recrutamento, socialização e sensibilização, treinamento. Tem como resultado que as práticas de recursos humanos são fundamentais para que a inclusão das pessoas com deficiência ocorra de forma eficaz e gere bons resultados, pois trata-se de práticas facilitadoras da gestão da diversidade no campo da organização.
MIRANDA, A. V.; 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. Revista de Gestão USP, 2016. v. 23, n. 3, p. 186.	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.	Avaliar as políticas e práticas de inclusão de profissionais com deficiências no setor de óleo e gás do Estado do Rio de Janeiro à luz das ações afirmativas	Qualitativo - Levantamento Social	Como principal resultado, conclui-se que, mesmo mais de duas décadas depois da promulgação da Lei de Cotas, a inclusão continua vista como problemática por empresas do setor, muitas das quais alegam ser impossível atingir as cotas e ignoram e/ou descumprem a legislação.
MOORE, K.; MCDONALD, P.; BARTLETT, J. The social legitimacy of disability inclusive human resource practices: the case of a large retail organisation. Human Resource Management Journal, 2017. v. 27, n. 4, p. 514-529.	The social legitimacy of disability inclusive human resource practices: the case of a large retail organisation.	Explorar como uma grande organização de varejo australiana legitima as práticas de emprego para deficientes no contexto do contexto institucional de emprego para deficientes	Qualitativo - Estudo de Caso - Entrevistas	Os resultados revelaram que a organização busca legitimidade social para as práticas de emprego para deficientes, principalmente com base nas expectativas sociais e, em menor medida, de agências de emprego para deficientes financiadas pelo governo.
NELISSEN, P. T. J. H. <i>et al.</i> How and when stereotypes relate to inclusive behavior toward people with disabilities. The International Journal of Human Resource Management: People with Disabilities in the Workplace, 2016. v. 27, n. 14, p. 1610-1625.	How and when stereotypes relate to inclusive behavior toward people with disabilities.	(1) identificar fatores que podem facilitar as pessoas com deficiências de atingir seu pleno potencial no mercado de trabalho (2) identificar fatores no nível individual que podem ter uma influência na inclusão no local de trabalho para pessoas com deficiência	Quantitativo (análise de correlação) - Questionário	Demonstrou a importância da inclusão ativa das pessoas com deficiências, ou seja, que as ações de conscientização, sensibilização e implementação de valores organizacionais deve ser contínua.

Referência	Título	Objetivo	Método	Resultado
NEVES-SILVA, P.; PRAIS, F. G.; SILVEIRA, A. M. Inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho em Belo Horizonte, Brasil: cenário e perspectiva. Rio de Janeiro: Ciência & Saúde Coletiva, ago. 2015. v. 20, n. 8, p. 2549–2558.	Inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho em Belo Horizonte, Brasil: cenário e perspectiva	Entender as principais barreiras que impedem contratação de pessoas com deficiência e a inclusão delas no trabalho	Qualitativa - Entrevistas	Demonstrou a necessidade de ações de sensibilização, acessibilidade e maior participação familiar para a inclusão efetiva nas empresas.
PÉREZ-CONESA, F. J.; ROMEO, M.; YEPES-BALDÓ, M. Labour inclusion of people with disabilities in Spain: the effect of policies and human resource management systems. The International Journal of Human Resource Management, 2020. v. 31, n. 6, p. 785–804.	Labour inclusion of people with disabilities in Spain: the effect of policies and human resource management systems	Responder à questão: quais elementos, ligados à gestão de RH, facilitam a inclusão laboral das pessoas com deficiência.	Qualitativo - Questionário	Aborda as adaptações das práticas de recursos humanos para a inclusão efetiva na Espanha e elenca as práticas mais usadas. Os resultados da pesquisa mostraram que a existência de um plano estratégico para a normalização da deficiência no ambiente de trabalho efetivamente leva a altos níveis de inclusão.
REDIG, A. G.; GLAT, R. Programa educacional especializado para capacitação e inclusão no trabalho de pessoas com deficiência intelectual. Ensaio, 2017. v. 25, n. 95, p. 330–355.	Programa educacional especializado para capacitação e inclusão no trabalho de pessoas com deficiência intelectual.	Apresenta os dados de uma pesquisa que analisou a implementação de um programa especializado, com base no modelo de “trabalho customizado”, com quatro jovens alunos de cursos profissionalizantes de uma escola especial que estagiaram na Faculdade de Educação da UERJ.	Qualitativa - Pesquisa-Ação	Propõe a inclusão no trabalho por meio da criação de trabalho customizado adaptando a atividade laboral a ser desempenhada as habilidades do indivíduo. As autoras fizeram um relato de experiência do projeto da FAETEC-RJ da inclusão de alunos com deficiência intelectual.
RODRIGUES, G. F.; COUTINHO, K. S. Tecnologia Assistiva para Inclusão Laboral: O que a internet tem a oferecer? Revista Observatório, 2018. v. 4, n. 3, p. 54–84.	Tecnologia Assistiva para Inclusão Laboral: O que a internet tem a oferecer?	Apresentar alguns exemplos de websites brasileiros a respeito da TA, caracterizando os resultados a partir da especialidade que a área se dedica, como por exemplo, deficiências sensoriais, transportes, comunicação, atividades da vida diária, entre outras.	Qualitativa - entrevistas semiestruturadas	Criação de portal que elenca as tecnologias assistidas por tipo de deficiência por meio de portal on-line validado.

Referência	Título	Objetivo	Método	Resultado
SÁ, M. A. D. <i>et al.</i> Human Resources practices and inclusion of people with disabilities in the hotel industry of Belém, Brazil: a multiple case study. REGE - Revista de Gestão, 2017. v. 24, n. 1, p. 13–23.	Human Resources practices and inclusion of people with disabilities in the hotel industry of Belém, Brazil: a multiple case study.	entender como a cultura dessas organizações reage à inserção profissional das pessoas com deficiência no ambiente de trabalho	Qualitativa - Estudo de Casos Múltiplos - Entrevistas e Anotações	resultados encontrados, os mais relevantes foram: a existência de elementos da cultura organizacional, tais como valores, crenças, mitos, tabus, pressupostos, normas, histórias, rituais e cerimônias e como cada um desses elementos interfere na inserção de pessoas com deficiência; bem como a identificação das práticas de gestão de recursos humanos adotadas na inserção de funcionários com deficiência. Por fim, conclui-se que dos três hotéis, apenas o de Rede Internacional trabalha todas as práticas que fizeram parte deste estudo e que os outros dois usam apenas as práticas de recrutamento e seleção.
SANTOS, W. Pessoas com deficiência e inclusão no trabalho na América Latina: desafios à universalização dos direitos. Secretaria Especial dos Direitos da Pessoa com Deficiência, Brasília, DF, Brasil: Cadernos de Terapia Ocupacional da UFSCar, 2017. v. 25, n. 4, p. 839–854.	Pessoas com deficiência e inclusão no trabalho na América Latina: desafios à universalização dos direitos.	Realizar uma discussão teórica e de análise de política pública através das características do marco legislativo dos países latino-americanos com suas respectivas iniciativas, políticas e programas para promover a inclusão laboral de pessoas com deficiência.	Qualitativa - Análise de conteúdo	Os principais desafios comuns aos países latino-americanos, que se transformam em barreiras à inclusão, são: 1. Cumprir as cotas reservadas e efetivar a fiscalização, 2. Aumentar a qualificação educacional e profissional das pessoas, 3. Compatibilizar rendas de benefícios não contributivos/assistenciais com rendimentos do trabalho, 4. Sensibilizar as empresas, famílias e sociedade sobre a produtividade e capacidades das pessoas com deficiência e 5. Criar isenções fiscais e demais incentivos às empresas para a contratação de pessoas com deficiência.

Fonte: Elaborada pela autora.

Quadro 9 – Lista de estudos excluídos da pesquisa exploratória inicial

Motivos da Exclusão	Artigo
<p>Não especifica os aspectos facilitadores para a inclusão no ambiente de trabalho</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. ARATEN-BERGMAN, T. Managers' hiring intentions and the actual hiring of qualified workers with disabilities. <i>The International Journal of Human Resource Management: People with Disabilities in the Workplace</i>, 2016. v. 27, n. 14, p. 1510–1530. 2. COUTINHO, K. S.; RODRIGUES, G. F.; PASSERINO, L. M. O Trabalho de Colaboradores com Deficiência nas Empresas: com a Voz os Gestores de Recursos Humanos. <i>Revista Brasileira de Educação Especial</i>, 2017. v. 23, n. 2, p. 261–278. 3. FEITOSA, L. A. T. et al. Gestão da diversidade: Um estudo no setor hoteleiro de uma cidade do nordeste brasileiro. <i>CULTUR: Revista de Cultura e Turismo</i>, 2015. n. 2, p. 117–139. 4. KUABARA, P. S. S.; TAKAHASHI, A. R. W. Organizational Learning, Practices of Diversity, and Ceremonialism: A Study Proposal In The Multinationals Context. <i>Revista de Administração Mackenzie</i>, 2017. v. 18, n. 5, p. 169. 5. LORENZO, S. M.; SILVA, N. R. Contratação de Pessoas com Deficiência nas Empresas na Perspectiva dos Profissionais de Recursos Humanos. <i>Revista Brasileira de Educação Especial</i>, 2017. v. 23, n. 3, p. 345–360. 6. MCGUIRE, C. et al. Supervisor Autonomy and Considerate Leadership Style are Associated with Supervisors' Likelihood to Accommodate Back Injured Workers. <i>New York: Journal of Occupational Rehabilitation</i>, set. 2015. v. 25, n. 3, p. 589–598. 7. MCKINNEY, E. L.; SWARTZ, L. Employment integration barriers: experiences of people with disabilities. <i>International Journal of Human Resource Management</i>, 2019. 8. NELISSEN, P. T. J. H. et al. How and when stereotypes relate to inclusive behavior toward people with disabilities. <i>The International Journal of Human Resource Management: People with Disabilities in the Workplace</i>, 2016. v. 27, n. 14, p. 1610–1625. 9. POTGIETER, I. L.; COETZEE, M.; XIMBA, T. Exploring career advancement challenges people with disabilities are facing in the South African work context. <i>SA Journal of Human Resource Management</i>, 2017. v. 15, p. e1–e11. 10. REZENDE, M. G.; CARVALHO-FREITAS, M. N. ; VIEIRA-SILVA, M. Crenças, Atitudes e Práticas dos Profissionais de Recursos Humanos Diante do Cumprimento da Lei de Cotas. <i>Interação em Psicologia</i>, 2016. v. 19, n. 1. 11. SERPA, F. De O. M. C. et al. Gestão da diversidade e a sustentabilidade nas relações humanas: um estudo aplicado a uma empresa do interior do Rio Grande do Sul. <i>Diálogo</i>, 2015. n. 30, p. 145–168. 12. SILVA, P. et al. Os Desafios para a Inclusão de Pessoas com Deficiência em Organizações da Construção Civil. <i>Natal: HOLOS</i>, 2017. v. 33, n. 7, p. 311–327. 13. SIMONELLI, A. P.; FILHO, J. M. J. Análise da inclusão de pessoas com deficiência no trabalho após 25 anos da lei de cotas: uma revisão da literatura. Departamento de Terapia Ocupacional, Universidade Federal do Paraná - UFPR, Curitiba, PR, Brasil; Fundação Jorge Duprat Figueiredo de Segurança e Medicina do Trabalho, Curitiba, 2017. v. 25, n. 4, p. 855–867.
<p>Aborda a inclusão no mercado de trabalho</p>	<ol style="list-style-type: none"> 14. AGOVINO, M.; GAROFALO, A.; MARCHESANO, K. The effects of employment promotion measures on labour market participation of disabled people: the case of Italy. Department of Economic and Legal Studies, University of Naples "Parthenope", Naples, Italy: <i>Quality and Quantity</i>, jan. 2018a. v. 52, n. 1, p. 135–155. 15. AGOVINO, M.; GAROFALO, A.; MARCHESANO, K. Do institutions affect the matching process of disabled people? The Italian case. Department of Economic and Legal Studies, University of Naples "Parthenope", Naples, Italy: <i>Quality and Quantity</i>, mar. 2018b. v. 52, n. 2, p. 921–943. 16. AGOVINO, M.; MARCHESANO, K.; GAROFALO, A. Policies based on mandatory employment quotas for disabled workers: the case of Italy. Department of Economic and Legal Studies, Parthenope University of Naples, Italy: <i>Modern Italy : Journal of the Association for the Study of Modern Italy</i>, ago. 2019. v. 24, n. 3, p. 295–315.

Motivos da Exclusão	Artigo
Aborda a inclusão no mercado de trabalho	<p>17. AGOVINO, M.; RAPPOSELLI, A. Regional Performance Trends in Providing Employment for Persons with Disabilities: Evidence from Italy. Department of Economic and Legal Studies, University of Naples “Parthenope”, Naples, Italy: Social Indicators Research, jan. 2017a. v. 130, n. 2, p. 593–615.</p> <p>18. AGOVINO, M.; RAPPOSELLI, A. Macroeconomic impact of flexicurity on the integration of people with disabilities into the labour market. A two-regime spatial autoregressive analysis. Department of Economic and Legal Studies, University “Parthenope” of Naples, Naples, Italy: Quality and Quantity, jan. 2017b. v. 51, n. 1, p. 307–334..</p> <p>19. ANG, M. C. H.; RAMAYAH, T.; AMIN, H. A theory of planned behavior perspective on hiring Malaysians with disabilities. Labuan School of International Business and Finance, Universiti Malaysia Sabah, Labuan, Malaysia: Equality, Diversity and Inclusion: An International Journal, 2015. v. 34, n. 3, p. 186–200.</p> <p>20. BAINBRIDGE, H.; FUJIMOTO, Y. Job Seekers with Musculoskeletal or Sensory Disabilities: Barriers and Facilitators of Job Search.(Report). British Journal of Management, 2018. v. 29, n. 1, p. 82.</p> <p>21. FIALA, E. A Brave New World of Work through the Lens of Disability. Basel: Societies, jun. 2018. v. 8, n. 2.</p> <p>22. GUNDERSON, M.; LEE, B. Y. Pay discrimination against persons with disabilities: Canadian evidence from PALS. The International Journal of Human Resource Management: People with Disabilities in the Workplace, 2016. v. 27, n. 14, p. 1531–1549.</p> <p>23. HIPPLE, S. F. Labor force participation: what has happened since the peak?: MLR MLR. Washington: Monthly Labor Review, set. 2016.</p> <p>24. METCALFE, J. D.; DRAKE, R. E.; BOND, G. R. Predicting Employment in the Mental Health Treatment Study: Do Client Factors Matter? The Dartmouth Institute for Health Policy and Clinical Practice, Lebanon, NH, USA; IPS Employment Center, Westat Inc: Administration and Policy in Mental Health and Mental Health Services Research, maio 2017. v. 44, n. 3, p. 345–353.</p> <p>25. MITRA, S.; KRUSE, D. Are workers with disabilities more likely to be displaced? The International Journal of Human Resource Management: People with Disabilities in the Workplace, 2016. v. 27, n. 14, p. 1550–1579.</p> <p>26. NEUMARK, D. Experimental Research on Labor Market Discrimination. Nashville: Journal of Economic Literature, set. 2018. v. 56, n. 3, p. 799–866.</p> <p>27. PETER, D. J.; ALEM, S.; KNABE, B. Reassessing cultural capital: access to employment for women with disabilities in Saudi Arabia. Equality, Diversity and Inclusion: An International Journal, 2018. v. 37, n. 3, p. 265–282.</p> <p>28. RICHARDS, J.; SANG, K. Trade unions as employment facilitators for disabled employees. The International Journal of Human Resource Management: People with Disabilities in the Workplace, 2016. v. 27, n. 14, p. 1642–1661</p>
Aborda a inclusão em outro contexto social	<p>29. BAGGIO, M. C. About the relation between transgender people and the organizations: new subjects for studies on organizational diversity. Revista de Gestão USP, 2017. v. 24, n. 4, p. 360.</p> <p>30. BAINBRIDGE, H.; TOWNSEND, K. The effects of offering flexible work practices to employees with unpaid caregiving responsibilities for elderly or disabled family members. Human Resource Management, 2020.</p> <p>31. BALDRIDGE, D. et al. Childhood-onset disability, strong ties and employment quality. Equality, Diversity and Inclusion: An International Journal, 2017. v. 36, n. 4, p. 290–305.</p> <p>32. BASSO, M. The construction of the oral health care network in the Federal District, Brazil. Rio de Janeiro: Ciência & Saúde Coletiva, 2019. v. 24, n. 6.</p> <p>33. BLOUIN, C. et al. The economic consequences of obesity and overweight among adults in Quebec. Ottawa: Canadian Journal of Public Health, 2016. v. 107, n. 6, p. E507–E513.</p> <p>34. BREIMO, J. P.; BACIU, L. E. Romanian Roma: An Institutional Ethnography of Labour Market Exclusion. Lisbon: Social Inclusion, 2016. v. 4, n. 1.</p> <p>35. CARGNIN, A. P.; BANDEIRA, P. S. A Política Nacional De Desenvolvimento Regional E As “Portas De Saída” Para Os Beneficiários Do Bolsa Família. Geo Uerj, 2015. v. 0, n. 27, p. 234.</p> <p>36. CYRILLE, M. The Fate of Workers in a Free-Market Economy: The OHADA Perspective. Riverwoods: Labor Law Journal, 2016. v. 67, n. 2, p. 415–423.</p>

Motivos da Exclusão	Artigo
Aborda a inclusão em outro contexto social	<p>37. DATTA GUPTA, N.; LARSEN, M.; THOMSEN, L. S. Do wage subsidies for disabled workers reduce their non-employment? - evidence from the Danish Flexjob scheme. Heidelberg: IZA Journal of Labor Policy, maio 2015. v. 4, n. 1, p. 1–26.</p> <p>38. ESTACIO, M. A. F.; ALMEIDA, D. A. R. People With Disabilities in Higher Education. Journal of Research in Special Educational Needs, 2016. v. 16, n. S1, p. 836.</p> <p>39. FAN, S. X. et al. The benefits of being understood: The role of ethnic identity confirmation in knowledge acquisition by expatriates. Human Resource Management (Wiley), 2018. v. 57, n. 1, p. 327.</p> <p>40. GRAY, T. Tackling the Final Frontier of Diversity. Los Angeles: Variety, 19 jul. 2017. v. 336, n. 16, p. 119–120.</p> <p>41. GUEVARA, S. Starting the Conversation: The Disabled Library Patron. Alexandria: Information Outlook (Online), 2018. v. 22, n. 6, p. 6- 8,15.</p> <p>42. HAIACHI, M. De C. et al. Reflexões sobre a carreira do atleta paraolímpico brasileiro. Ciência & Saúde Coletiva, 2016. v. 21, n. 10, p. 2999–3006.</p> <p>43. KIRK-BROWN, A.; DIJK, P. An examination of the role of psychological safety in the relationship between job resources, affective commitment and turnover intentions of Australian employees with chronic illness. The International Journal of Human Resource Management, 2016. v. 27, n. 14, p. 1626–1641.</p> <p>44. LIMA, M. C. De. Evaluation of institutional foster care services for children and adolescents in Recife. Rio de Janeiro: Ciência & Saúde Coletiva, 2018. v. 23, n. 2.</p> <p>45. LIMBACH-REICH, A. REVIEWING THE EVIDENCE ON EDUCATIONAL INCLUSION OF STUDENTS WITH DISABILITIES: DIFFERENTIATING IDEOLOGY FROM EVIDENCE. Victoria: International Journal of Child, Youth & Family Studies, 2015. v. 6, n. 3, p. 358–378.</p> <p>46. LÓPEZ, A. Beyond the Housing Crisis: Affordable Housing as a Platform to Address Issues Affecting Our Growing Senior Population. Cambridge: Harvard Journal of Hispanic Policy, 2017. v. 29, p. 63–75.</p> <p>47. MATURO, F.; MIGLIORI, S.; PAOLONE, F. Measuring and monitoring diversity in organizations through functional instruments with an application to ethnic workforce diversity of the U.S. Federal Agencies: Computational and Mathematical Organization Theory, dez. 2019. v. 25, n. 4, p. 357–388.</p> <p>48. MELO, F. R. L. V.; MARTINS, M. H. Legislation for higher education disabled students in Brazil and Portugal: some reflections. Acta Scientiarum. Education (UEM), 2016. v. 38, n. 3, p. 259.</p> <p>49. MILNER, A. et al. Perceived fairness of pay among people with and without disabilities: a propensity score matched analysis of working Australians. Stockholm: Scandinavian Journal of Work, Environment & Health, 2015. v. 41, n. 5, p. 451–459.</p> <p>50. NASCIMENTO, L. C. G. Do et al. Natação para Indivíduos com deficiência Intelectual: Uma Revisão Integrativa. Podium: Sport, Leisure and Tourism Review, 2019. v. 8, n. 1, p. 140.</p> <p>51. NUNES, V.; MAGALHÃES, C. Gestão Social na Educação para Pessoas com Deficiência. Natal: HOLOS, 2016. v. 32, n. 8, p. 355–365.</p> <p>52. OLIVEIRA, A. Juventudes, Estado e Povos Indígenas no Brasil do Século XXI. Manizales: Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales, Niñez y Juventud, 2020. v. 18, n. 1, p. 1–25.</p> <p>53. OLIVEIRA, E.; TARGINO, M. Cotas No Serviço Público Federal: Lei 12.990/2014 e o Sistema Autodeclaratório: Lacunas Legislativas e Antinomias em Relação ao Sistema Jurídico Brasileiro. Natal: HOLOS, 2017. v. 33, n. 1, p. 374–385.</p> <p>54. PALMER, S. B. Presidential Address, 2015-Making a Difference Through Research, Practice, and Policy. Washington: Intellectual and Developmental Disabilities, dez. 2015. v. 53, n. 6, p. 430–440.</p> <p>55. PICKER, M. De. Nation’s compensation for war wounds and work incapacities. The creation of a new welfare system for physically disabled veterans and civilians of the First World War in Interwar Belgium, 1918–1928 TT - Les indemnisations pour les blessures de guerre et. Centre for the History of Education, KU Leuven, Belgium ; Centre for the History of Education, KU Leuven, Belgium: Alter, nov. 2019. v. 13, n. 4, p. 294.</p> <p>56. SANTOS, P. Políticas de Juventude e capacidades estatais no Brasil 1. Florianópolis: Política & Sociedade, 2018. v. 17, n. 39, p. 427–464.</p> <p>57. SCHMIDT, J. A. C. Contemporary Social Work: an Analysis based on the federal budget. Florianópolis: Revista Katálysis, 2015. v. 18, n. 1, p. 95–103.</p>

Motivos da Exclusão	Artigo
Aborda a inclusão em outro contexto social	<p>58. SHINALL, J. B. What happens when the definition of disability changes? The case of obesity. Heidelberg: IZA Journal of Labor Economics, jan. 2016. v. 5, n. 1, p. 1–30.</p> <p>59. STEWART, J. M.; SCHWARTZ, S. Equal Education, Unequal Jobs: College and University Students with Disabilities TT. Canadá: Relations Industrielles, 2018. v. 73, n. 2, p. 369–394.</p> <p>60. VIEIRA, M. S. GÊNERO E AMBIENTE NO INTERIOR DA ILHA DE SANTIAGO/CABO VERDE: a apanha de areia desde mulheres chefes de família. Joao Pessoa: Política & Trabalho, 2016. n. 45.</p> <p>61. VIKSTRÖM, L.; LUNDEVALLER, E. H.; HAAGE, H. First a job, and then a family? Impacts of disabilities on young people's life courses in a nineteenth-century Swedish region. Disability studies quarterly, 2017. v. 37, n. 4.</p> <p>62. WELICHAN, D.; LINO, C. A Biblioteca Escolar no Contexto da Inclusão: Como oferecer e vivenciar experiências inclusivas nesse ambiente. Joao Pessoa: Biblionline, 2018. v. 14, n. 1, p. 3.</p> <p>63. WOODHAMS, C. et al. Multiple Disadvantage and Wage Growth: The Effect of Merit Pay on Pay Gaps. Hoboken, USA: Human Resource Management, 2015. v. 54, n. 2, p. 283–301.</p>
Não está relacionado ao tópico de inclusão	<p>64. AMES, D. et al. Due Process and Mass Adjudication: Crisis and Reform. California: Stanford Law Review, jan. 2020. v. 72, n. 1, p. 1–78.</p> <p>65. BELLOSTAS, A. J.; LÓPEZ-ARCEIZ, F. J.; MATEOS, L. Social Value and Economic Value in Social Enterprises: Value Creation Model of Spanish Sheltered Workshops. Baltimore: Voluntas, fev. 2016. v. 27, n. 1, p. 367–391.</p> <p>66. BEN-SHALOM, Y.; STAPLETON, D. C. Long-Term Work Activity and Use of Employment Supports Among New Supplemental Security Income Recipients. Washington: Social Security Bulletin, 2015. v. 75, n. 1, p. 73–95.</p> <p>67. CARTER, E. E.; BARR, S. G.; CLARKE, A. E. The global burden of SLE: prevalence, health disparities and socioeconomic impact. London: Nature Reviews. Rheumatology, out. 2016. v. 12, n. 10, p. 605–620.</p> <p>68. CHAUMET-RIFFAUD, A. E. et al. Impact of Retinitis Pigmentosa on Quality of Life, Mental Health, and Employment Among Young Adults. Chicago: American Journal of Ophthalmology, 1 maio 2017. v. 177, p. 169–174. D</p> <p>69. CONCEIÇÃO, M. R. et al. Interferências criativas na relação ensino-serviço: itinerários de um programa de educação pelo trabalho para a saúde (PET-saud.). Interface: Comunicação Saúde Educação, 2015. v. 19, n. S1, p. 845.</p> <p>70. EKBERG, K. et al. New Business Structures Creating Organizational Opportunities and Challenges for Work Disability Prevention. University of Massachusetts Medical School, Worcester. Massachusetts: Journal of Occupational Rehabilitation, dez. 2016. v. 26, n. 4, p. 480–489.</p> <p>71. ENGELMAN, M. et al. Work Disability Among Native-born and Foreign-born Americans: On Origins, Health, and Social Safety Nets. Department of Sociology and Center for Demography and Ecology, University of Wisconsin–Madison. Madison: Demography, dez. 2017. v. 54, n. 6, p. 2273–2300.</p> <p>72. FERRI, D. The New General Block Exemption Regulation and the Rights of Persons with Disabilities: Smoke without Fire? Berlin: European State Aid Law Quarterly : EStAL, 2015. v. 14, n. 4, p. 465–478.</p> <p>73. GALHEIGO, S. M. et al. Produção de conhecimento, perspectivas e referências teórico-práticas na terapia ocupacional brasileira. Universidade de São Paulo - USP, São Paulo: Unive: Cadernos de Terapia Ocupacional da UFSCar, 2018. v. 26, n. 4, p. 723.</p> <p>74. GRADIM, L. C. C.; PAIVA, G. Modelos de órteses para membros superiores: uma revisão da literatura. Departamento de Terapia Ocupacional, Universidade Federal de São Carlos - UFSCar, São Carlos: Cadernos de Terapia Ocupacional da UFSCar, 2018. v. 26, n. 2, p. 479–488.</p> <p>75. GUINNANE, T. W.; STREB, J. Incentives That (Could Have) Saved Lives: Government Regulation of Accident Insurance Associations in Germany, 1884–1914. Santa Clara: The Journal of Economic History, dez. 2015. v. 75, n. 4, p. 1196–1227.</p> <p>76. HEMMETER, J.; BAILEY, M. S. Earnings after DI: evidence from full medical continuing disability reviews. Heidelberg: IZA Journal of Labor Policy, jun. 2016. v. 5, n. 1, p. 1–22.</p>

Motivos da Exclusão	Artigo
Não está relacionado ao tópico de inclusão	<p>77. HERSHENSON, D. B. The Individual Plan for Retirement. Washington: Rehabilitation Counseling Bulletin, out. 2015. v. 59, n. 1, p. 9–17.</p> <p>78. HORAN, C. J. The Importance of Specialist Medical Consultants in the SSA Disability Determination Process: Analysis and Proposals. Iowa City: Iowa Law Review, mar. 2017. v. 102, n. 3, p. 1361–1396.</p> <p>79. KONING, P.; LINDEBOOM, M. The Rise and Fall of Disability Insurance Enrollment in the Netherlands. Nashville: The Journal of Economic Perspectives, 2015. v. 29, n. 2, p. 151–172.</p> <p>80. LIEBMAN, J. B. Understanding the Increase in Disability Insurance Benefit Receipt in the United States. Nashville: The Journal of Economic Perspectives, 2015. v. 29, n. 2, p. 123–150.</p> <p>81. LIU, S. et al. The State of Occupational Health and Safety Management Frameworks (OHSMF) and Occupational Injuries and Accidents in the Ghanaian Oil and Gas Industry: Assessing the Mediating Role of Safety Knowledge. China: BioMed Research International, 2020. v. 2020, p. 14.</p> <p>82. MANN, D. R.; MAMUN, A.; HEMMETER, J. Employment, Earnings, And Primary Impairments Among Beneficiaries of Social Security Disability Programs. Washington: Social Security Bulletin, 2015. v. 75, n. 2, p. 19–40.</p> <p>83. NOFFSINGER, S. G.; SAXTON, A.; OSTERMEYER, B. Psychiatric Disability Evaluations. Thorofare: Psychiatric Annals, fev. 2018. v. 48, n. 2, p. 86–94.</p> <p>84. PERQUIN, M. et al. Prevalence of Dementia and Cognitive Complaints in the Context of High Cognitive Reserve: A Population-Based Study. San Francisco: PLoS One, set. 2015. v. 10, n. 9.</p> <p>85. PETRICEVIC, A. THE PROTECTION OF MENTAL HEALTH IN THE WORKPLACE. Economic and Social Development: Book of Proceedings. Varazdin Development and Entrepreneurship Agency (VADEA).</p> <p>86. PRESMANES, G. T. Workers’ Compensation, Return to Work, and Use of Light Duty Work Offers: An overview of programs throughout the United States. Chicago: Tort Trial & Insurance Practice Law Journal, 2015. v. 50, n. 3/4, p. 781–808.</p> <p>87. RIEKHOFF, A.-J. Institutional and socio-economic drivers of work-to-retirement trajectories in the Netherlands. Cambridge: Ageing and Society, mar. 2018. v. 38, n. 3, p. 568–593.</p> <p>88. ROMIG, K.; SHOFFNER, D. Understanding the Social Security Family Maximum. Washington: Social Security Bulletin, 2015. v. 75, n. 3, p. 1–13.</p> <p>89. RUPP, K.; HEMMETER, J.; DAVIES, P. S. Longitudinal Patterns of Disability Program Participation and Mortality Across Childhood SSI Award Cohorts. Washington: Social Security Bulletin, 2015. v. 75, n. 1, p. 35–64.</p> <p>90. SALKEVER, D. et al. Impacting Entry into Evidence-Based Supported Employment: A Population-Based Empirical Analysis of a Statewide Public Mental Health Program in Maryland. Baltimore: Administration and Policy in Mental Health and Mental Health Services Research, mar. 2018. v. 45, n. 2, p. 328–341.</p> <p>91. SCHILLO, R.; LOPES, S. M. B. Caracterização da Rede Da Saúde Auditiva de uma Regional de Saúde de Santa Catarina. Revista CEFAC: Atualização Científica em Fonoaudiologia e Educação, 2015. v. 17, n. 4, p. 1222.</p> <p>92. SILVA, P. M. M. et al. A influência da gestão da diversidade na produtividade em organizações do ramo da construção civil. Revista Exacta, 2016. v. 14, n. 1, p. 109.</p> <p>93. SINGH, R.; O’HAGAN, F. “Apping Up”: Prospects for Information Technology Innovation in Return to Work Communication. Department of Psychology, Trent University, Peterborough: Journal of Occupational Rehabilitation, mar. 2019. v. 29, n. 1, p. 104–118.</p> <p>94. SOUZA, K. P.; AGUIAR, D. R. Da C.; LIMA, L. D. S. C. Avaliação da Sustentabilidade na Biblioteca Central Santa Mônica da Universidade Federal De Uberlândia/MG. Revista Digital de Biblioteconomia e Ciência da Informação, 2018. v. 16, n. 1.</p> <p>95. STRAND, A.; TRENKAMP, B. WHEN IMPAIRMENTS CAUSE A CHANGE IN OCCUPATION. Washington: Social Security Bulletin, 2015. v. 75, n. 4, p. 1–13.</p>

Motivos da Exclusão	Artigo
	96. WILLIAMS-WHITT, K. et al. Workplace Interventions to Prevent Disability from Both the Scientific and Practice Perspectives: A Comparison of Scientific Literature, Grey Literature and Stakeholder Observations. Florida: Journal of Occupational Rehabilitation, dez. 2016. v. 26, n. 4, p. 417–433.
Indisponível	97. KING, N. Review shows back-to-work interventions help for back pain, but authors demand more research into mental health and cardio-respiratory problems. Human Resource Management International Digest, 2019. v. 27, n. 4, p. 4–6. 98. KRAFT, C.; JESKE, D.; BAYERLEIN, L. Seeking diversity? Consider virtual internships. Strategic HR Review, 2019. v. 18, n. 3, p. 133–137.
Não é artigo	99. Overcoming barriers to quality work. Human Resource Management International Digest, 2017. v. 25, n. 7, p. 12–14. 100. SAÚDE. ANAIS DO VI SEMINÁRIO INTERNACIONAL EM PROMOÇÃO DA SAÚDE. Fortaleza: Revista Brasileira em Promoção da Saúde, 2017. v. 30. 101. SCHUR, L.; COLELLA, A.; ADYA, M. Introduction to special issue on people with disabilities in the workplace. The International Journal of Human Resource Management: People with Disabilities in the Workplace, 2016. v. 27, n. 14, p. 1471–1476.

Fonte: Elaborado pela autora.

APÊNDICE B – Lista de estudos excluídos da revisão de escopo com motivos da exclusão e referências

Motivo da Exclusão	Referência
<p>Excluídos por não conterem no título, resumo e palavras-chave elementos da População, Conceito e Contexto delimitados no protocolo de pesquisa.</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. AGOVINO, M.; RAPPOSELLI, A. Disability and Work: A Two-Stage Empirical Analysis of Italian Evidence at Provincial Level in Providing Employment for Disabled Workers. Department of Business and Economic Studies, “Parthenope” University of Naples, Naples, Italy: Social Indicators Research, 2016. v. 125, n. 2, p. 635–648. 2. ALROAIA, Y. V. et al. Analysis of Factors Affecting Entrepreneurship and Employment of Disabled (Case Study: State Welfare Organization of Region Four of the Iran). [S.l.]: [s.n.], 2018. 3. ANGELOV, N.; ELIASON, M. The Differential Earnings and Income Effects of Involuntary Job Loss on Workers with Disabilities - Evidence from Sweden. Labour, 1 jun. 2016. v. 30, n. 2, p. 213–233. 4. AQUAROLI, R. S. et al. A terapia manual e a estabilização segmentar no tratamento da radiculopatia cervical. Fisioterapia em Movimento, 2016. v. 29, n. 1, p. 45–52. 5. ARNOLD, J. Do You Have the Know-How to Figure out Your Tcow? Alexandria: HRMagazine, 2017a. v. 62, n. 5, p. 84–88. 6. ARNOLD, J. Trust the Process. Alexandria: HRMagazine, out. 2017b. v. 62, n. 8, p. 54–59. 7. BAINBRIDGE, H. T. J.; FUJIMOTO, Y. Job Seekers with Musculoskeletal or Sensory Disabilities: Barriers and Facilitators of Job Search. British Journal of Management, 1 jan. 2018. v. 29, n. 1, p. 82–98. 8. BATES, S. “C” Is For Compassion. Alexandria: HRMagazine, jun. 2016. v. 61, n. 5, p. 58- 60,62,64,66. 9. BOARETTO, M. D. et al. The influences of the ergonomic work analysis in activities of a center of equine therapy. [S.l.]: Springer Verlag, 2019. V. 824, p. 2017–2025. 10. BOHATKO-NAISMITH, J. et al. The Role of the Australian Workplace Return to Work Coordinator: Essential Qualities and Attributes. New York: Journal of Occupational Rehabilitation, mar. 2015. v. 25, n. 1, p. 65–73. 11. CATALDO, R.; LIBERATORE, G.; HERMOSILLA, A. M. Aplicación de la Ley 26.657 de Salud Mental: Una mirada desde la formación de psicólogos en la Universidad Nacional de Mar del Plata. Interdisciplinaria, 2018. v. 35, n. 2, p. 277–289. 12. CUETO, B.; RODRIGUEZ, V. Is sheltered employment more stable than ordinary employment? Work, 2016. v. 55, n. 1, p. 51–61. 13. DAVIS, P. J.; FROLOVA, Y.; CALLAHAN, W. Workplace diversity management in Australia. KIMEP University, Almaty, Kazakhstan; KIMEP University, Almaty, Kazakhstan: Equality, Diversity and Inclusion: An International Journal, 2016. v. 35, n. 2, p. 81–98. 14. DEUCHERT, E.; KAUER, L. Hiring subsidies for people with a disability: Evidence from a small-scale social field experiment. International Labour Review, 1 jun. 2017. v. 156, n. 2, p. 269–285. 15. ENELOW, W. The Right Words. Alexandria: HRMagazine, nov. 2017. v. 62, n. 9, p. 12–13. 16. FAVARO, B. et al. Your Science Conference Should Have a Code of Conduct. Lausanne: Frontiers in Marine Science, 22 jun. 2016. 17. FERREIRA, L. C. De M.; RAIS, L. A. Qual a relação entre diversidade e desempenho? Um estudo sobre a relação entre a proporção de pessoas com deficiência na produtividade das empresas brasileiras. Review of Business Management, 10 jun. 2016. v. 18, n. 59, p. 108–124. 18. FINGER, M. et al. An examination of concepts in vocational rehabilitation that could not be linked to the ICF based on an analysis of secondary data. Work, 15 abr. 2016. v. 53, n. 4, p. 775–792.

Motivo da Exclusão	Referência
<p>Excluídos por não conterem no título, resumo e palavras-chave elementos da População, Conceito e Contexto delimitados no protocolo de pesquisa.</p>	<ol style="list-style-type: none"> 19. FOREMAN, A. M. et al. Dogs in the Workplace: A Review of the Benefits and Potential Challenges. Basel: International Journal of Environmental Research and Public Health, maio. 2017. v. 14, n. 5, p. 498. 20. GEWURTZ, R. E.; PREMJI, S.; HOLNESS, D. L. The experiences of workers who do not successfully return to work following a work-related injury. <i>Work</i>, 2019. v. 61, n. 4, p. 537–549. 21. GIERMANOWSKA, E. Disabled people. A hidden segment of the polish labour market . Uniwersytet Warszawski, Instytut Stosowanych Nauk Społecznych, Poland: <i>Prakseologia</i>, 2016. v. 2, n. 158, p. 275–298. 22. GONZALES, R. I. C. et al. A descoberta da tuberculose no território: análise qualitativa do trabalho do agente comunitário de saúde. <i>Ciencia y enfermería</i>, 2015. v. 21, n. 2, p. 87–97. 23. GUIMARÃES, B.; BARKOKÉBAS, B.; MARTINS, L. Absenteeism of people with disabilities in the construction industry in Brazil. <i>Work</i>, 2018. v. 60, n. 3, p. 411–419. 24. HAIACHI, M. De C. et al. Reflections on the career of Brazilian paralympic athletes. <i>Ciencia e Saude Coletiva</i>, 1 out. 2016. v. 21, n. 10, p. 2999–3006. 25. HEGARTY, N.; JUDE, M. How HR can Contribute to Organizational Viability and Competitive Advantage: A Three-Pronged Approach. Tobin College of Business, St. John’s University, Jamaica, NY; Health Service Executive, Disability Services, Blackpool, Cork, Ireland; Tobin College of Business, St. John’s University, Jamaica, NY: <i>Performance Improvement</i>, ago. 2018. v. 57, n. 7, p. 30–35. 26. JAAFAR, H. J.; WAHAB, H. A.; YAACOB, N. Management practices of disabled workers in an organization under the law in Malaysia. Pusat Pengajian Inovasi Perniagaan dan Teknousahawan, Universiti Malaysia Perlis, Pengkalan Jaya, Jalan Alor Setar - Kangar, Kangar, Perlis, 01000, Malaysia: <i>Jurnal Pengurusan</i>, 2017. v. 51. 27. JIN-YE, S.; SEONG-GYU, L. A Study on Poverty Profile and Poverty Re-entry of the Workers With Disabilities. <i>Disability & Employment</i>, 2016. v. 26, p. 5–28. 28. KALARGYROU, V.; BARBER, N. A.; KUO, P. J. The impact of disability on guests’ perceptions of service quality delivery in the hospitality industry. <i>International Journal of Contemporary Hospitality Management</i>, 10 dez. 2018. v. 30, n. 12, p. 3632–3655. 29. KOROMA, E. T.; KANGBAI, J. B. Agro-industrial accidents linked to length of service, operation site and confidence in employer adherence to safety rules. London: <i>BMC Public Health</i>, 2020. v. 20, p. 1–6. 30. LAU, S. Halloween Horrors. Alexandria: <i>HRMagazine</i>, out. 2015. v. 60, n. 8, p. 21–22. 31. LEGARD, S.; HALRYNJO, S.; FLOER, K. E. D. Is transition support a hurdle to getting a job? Abingdon: <i>Scandinavian Journal of Disability Research : SJDR</i>, mar. 2016. v. 18, n. 1, p. 17–31. 32. LEUTGEB, R. et al. Potentially avoidable hospitalisations of German nursing home patients? A cross-sectional study on utilisation patterns and potential consequences for healthcare. Department of General Practice and Health Services Research, University Hospital Heidelberg, Heidelberg, Germany.: <i>BMJ open</i>, 21 jan. 2019. v. 9, n. 1, p. 1. 33. MACÊDO, A. C.; ARAÚJO, T. B. Trabalhador com deficiência e Previdência Social. <i>Serviço Social & Sociedade</i>, ago. 2019. n. 135, p. 249–270. 34. MEI, C. J.; YUE, F. X.; HONG, X. J. The United States, Britain, Japan disabled employment guarantee measures for the enlightenment of our country. [S.l.]: Institute of Electrical and Electronics Engineers Inc., 2016. p. 5498–5503. 35. NADAI, E.; GONON, A.; ROTZETTER, F. Costs, risks and responsibility. Negotiating the value of disabled workers between disability insurance and employers. Hochschule für Soziale Arbeit, Fachhochschule Nordwestschweiz, Olten, CH-4600, Switzerland: <i>Swiss Journal of Sociology</i>, 2018. v. 44, n. 3, p. 405–422.

Motivo da Exclusão	Referência
<p>Excluídos por não conterem no título, resumo e palavras-chave elementos da População, Conceito e Contexto delimitados no protocolo de pesquisa.</p>	<ol style="list-style-type: none"> 36. NAGELE-PIAZZA, L. J. 5 Employee handbook issues to watch. Alexandria: HRMagazine, fev. 2018. v. 63, n. 1, p. 7–8. 37. OLIVA, D. V. Barriers and resources to learning and participation of inclusive students. <i>Psicologia USP</i>, 2016. v. 27, n. 3, p. 492–502. 38. POTGIETER, I. L.; COETZEE, M.; XIMBA, T. Exploring career advancement challenges people with disabilities are facing in the South African work context. <i>SA Journal of Human Resource Management</i>, 2017. v. 15, p. e1–e11. 39. RATHMANN, K.; FRINGS, S.; RÜSTER, C. Health understanding and behavior among people with intellectual disabilities: a qualitative study . Fachbereich Pflege und Gesundheit, Professur für Sozialepidemiologie und Gesundheitsberichterstattung, Hochschule Fulda, Leipziger Str. 123, Fulda, 36037, Germany: Pravektion und Gesundheitsforderung, 2019. v. 14, n. 2, p. 131–137. 40. RENKO, M.; HARRIS, S. P.; CALDWELL, K. Entrepreneurial entry by people with disabilities. <i>International Small Business Journal: Researching Entrepreneurship</i>, 1 ago. 2016. v. 34, n. 5, p. 555–578. 41. RIES, E. Taking obesity into account: Why it pays to nudge employees into losing weight. <i>EBL Miller Rosenfalck LLP: Human Resource Management International Digest</i>, 2015. v. 23, n. 4, p. 38–40. 42. ROEHLING, M. V; DULEBOHN, J. Obesity-Based Actual Disability Claims Post ADA: An Analysis of Conflicting Judicial Decisions and Interdisciplinary Assessment of Implications. <i>Labor Law Journal</i>, 2017. v. 68, n. 2, p. 103–114. 43. ROMANO, G. et al. Diversity, Inclusion and Safety in case of Fire: New Fire Safety Regulation, Recently Adopted in Italy, Enhances the Inclusion of People with Special Needs. [S.l.]: Springer Verlag, 2019. V. 824, p. 1601–1612. 44. RUIZ, J. et al. Tax benefit of the income tax on the hiring of workers with disabilities. <i>Ingeniera en Contabilidad y Auditoría, Universidad Técnica de Machala, Ecuador: Espacios</i>, 2018. v. 39, n. 4. 45. SAMMER, J. What’s Affordable? Alexandria: HRMagazine, mar. 2015. v. 60, n. 2, p. 40- 44,46. 46. SANG-YONG, Y.; TAEWAN, K. The multidimensional effect of the employment of the disabled and the dynamics within the labor market of the disabled workers. <i>Disability & Employment</i>, fev. 2019. v. 29, n. 1, p. 61–92. 47. SANTOS, W. Pessoas com deficiência e inclusão no trabalho na América Latina: desafios à universalização dos direitos. <i>Cadernos Brasileiros de Terapia Ocupacional</i>, 2017. v. 25, n. 4, p. 839–854. 48. SEPSIS, I. L.; ALLIANCE, G. S. Declaration of São Paulo Sepsis: The leading cause of preventable death and disability in Latin America. A call to action to reduce the impact of sepsis. <i>Medellín: Iatreia</i>, 2018. v. 31, n. 4, p. 339–341. 49. SRIRAM, K. V et al. Factors affecting High Employee Attrition in Manufacturing Firms – A Case Study: <i>Acces la Success. Manipal Academy of Higher E: Calitatea</i>, abr. 2019. v. 20, n. 169, p. 23–28. 50. STONE, C.; STONE, D. L. Factors affecting hiring decisions about veterans. University of Texas at San Antonio, One UTSA Circle, San Antonio, TX 78249, United States: <i>Human Resource Management Review</i>, 2015. v. 25, n. 1, p. 68–79. 51. TCHOUAKET, E. N. et al. Protocol for a systematic review of economic analyses of nosocomial infection prevention and control interventions in OECD hospitals. <i>Sciences Infirmières, Université du Québec en Outaouais. Canada: BMJ open</i>, 14 jul. 2020. v. 10, n. 7, p. 1. 52. VILARDELL YNARAJA, M. et al. Estudio descriptivo de la incapacidad temporal en el sector sanitario de Cataluña (2009-2012). <i>Archivos de Prevención de Riesgos Laborales</i>, 2016. v. 19, n. 1, p. 15–21. 53. WELLICHAN, D. Da S. P.; LINO, C. C. T. S. A Biblioteca Escolar no Contexto da Inclusão: Como Oferecer e Vivenciar Experiências Inclusivas nesse Ambiente. <i>Doutorado em Educação – UNESP/Marília ; Educação – UNESP/Marília: Biblionline</i>, 2018. v. 14, n. 1, p. 3.

Motivo da Exclusão	Referência
	<p>54. WONG, S. et al. Disability, wages, and commuting in New York. Department of Geography, Florida State University, Bellamy Building, Room 323, 113 Collegiate Loop, PO Box 3062190, Tallahassee, FL 32306, United States: <i>Journal of Transport Geography</i>, 2020. v. 87.</p> <p>55. ÞORVALDSDÓTTIR, Þ. H.; HJARTARDÓTTIR, G. L. Mannréttindastefna Reykjavíkurborgar: Áskoranir, togstreita og tækifæri. <i>Veftímaritið Stjórnsmál og stjórnsýsla</i>, 19 dez. 2016. v. 12, n. 2, p. 369.</p>
<p>Excluídos após a leitura completa e aplicação do instrumento de Avaliação dos Critérios de Elegibilidade por não atender ao Tipo de Fonte de Pesquisa.</p>	<p>56. disabilities in production tasks. [S.l.]: Springer Verlag, 2019. V. 794, p. 775–785.</p> <p>57. BARRETT, B. Designing and implementing best disability employment practices with an university and industry collaboration effort. [S.l.]: [s.n.], 2018. p. 7313–7318.</p> <p>58. CHANG, C.-Y. Study of Improving Teaching Materials for Barrier-free Facility Inspector Training in Taiwan. <i>Natl Formosa Univ, Yunlin, TAIWAN: IEEE</i>, 2019. p. 125–128.</p> <p>59. VARELLA, C. M. C.; TRINDADE, M. A. L. Ergonomics Management Program: Model and Results. <i>Advances in Intelligent Systems and Computing</i>. [S.l.]: Springer Verlag, 2019, V. 825, p. 240–246.</p>
<p>Excluídos após a leitura completa e aplicação do instrumento de Avaliação dos Critérios de Elegibilidade por não atender ao Conceito e Contexto.</p>	<p>60. ABABNEH, R. I. Disabled employees in Jordanian public sector: an exploratory study. <i>Bradford: The International Journal of Public Sector Management</i>, 2016. v. 29, n. 2, p. 164–182.</p> <p>61. ALCOBA, A. S.; PEDREÑO, M. H.; FERNÁNDEZ-HENAREJOS, M. I. Estrategias metodológicas para el estudio de la inserción sociolaboral de las personas con discapacidad. <i>Revista Española de Discapacidad</i>, 30 jun. 2016. v. 4, n. 1, p. 97–117.</p> <p>62. ANGONESE, L. S.; BOUERI, I. Z.; SCHMIDT, A. O Adulto com Deficiência Intelectual: Concepção de Deficiência e Trajetória de Carreira. <i>Universidade Positivo, Curitiba, Paraná-PR, Brazil: Revista Brasileira de Orientação Profissional</i>, 2015. v. 16, n. 1, p. 23–34.</p> <p>63. AYDOS, V. Agência e subjetivação na gestão de pessoas com deficiência: a inclusão no mercado de trabalho de um jovem diagnosticado com autismo. <i>Horizontes Antropológicos</i>, dez. 2016. v. 22, n. 46, p. 329–358.</p> <p>64. BALDRIDGE, D. et al. Childhood-onset disability, strong ties and employment quality. <i>Equality, Diversity and Inclusion: An International Journal</i>, 15 maio. 2017. v. 36, n. 4, p. 290–305.</p> <p>65. BARTRAM, T. et al. Going the Extra Mile: Managers and Supervisors as Moral Agents for Workers with Disability at Two Social Enterprises. <i>Professor, School of Management, College of Business: Relations Industrielles</i>, 2018. v. 73, n. 4, p. 728–752.</p> <p>66. BASTAS, M.; ALTINAY, Z. Employment for Disability: Human Resources Management in Higher Education for Quality. <i>Graduate School of Educational Sciences: International Journal of Disability, Development, and Education</i>, nov. 2019. v. 66, n. 6, p. 610–615.</p> <p>67. BAUM, J. S.; NORTON, A. E. In Your Face: Consideration of higher risks for chemical exposure to persons with disabilities in laboratories. <i>Journal of Chemical Health and Safety</i>, 1 nov. 2019. v. 26, n. 6, p. 45–64.</p> <p>68. BRITE, R.; NUNES, F.; SOUZA, D. Labor inclusion of individuals with disabilities: Managers' conceptions as a contributing factor. <i>Rio de Janeiro State University, Rua São Francisco Xavier, 524, Rio de Janeiro-RJ, CEP: 20550-013, Brazil: Work</i>, 2015. v. 50, n. 4, p. 553–561.</p> <p>69. CALDERÓN-MILÁN, M. J.; CALDERÓN-MILÁN, B.; BARBA-SÁNCHEZ, V. Labour inclusion of people with disabilities: What role do the social and solidarity economy entities play? <i>Sustainability (Switzerland)</i>, 1 fev. 2020. v. 12, n. 3.</p> <p>70. CARRERO, J.; KRZEMINSKA, A.; HÄRTEL, C. E. J. The DXC technology work experience program: Disability-inclusive recruitment and selection in action. <i>Journal of Management and Organization</i>, 1 jul. 2019. v. 25, n. 4, p. 535–542.</p>

Motivo da Exclusão	Referência
<p>Excluídos após a leitura completa e aplicação do instrumento de Avaliação dos Critérios de Elegibilidade por não atender ao Conceito e Contexto.</p>	<p>71. COUTINHO, K. S.; RODRIGUES, G. F.; PASSERINO, L. M. O Trabalho de Colaboradores com Deficiência nas Empresas: com a Voz os Gestores de Recursos Humanos. <i>Revista Brasileira de Educação Especial</i>, 1 jun. 2017. v. 23, n. 2, p. 261–278.</p> <p>72. DEVEAU, J. L. Using institutional ethnography’s ideological circle to portray how textually mediated disability discourse paralysed a Supreme Court of Canada ruling. <i>Canada: Culture and Organization</i>, 2014. v. 22, n. 4, p. 311–329.</p> <p>73. ESPINOZA, M. M. A.; GALLEGOS, B. D. P. Inserción laboral de las personas con discapacidad en Ecuador. <i>Universidad Ecotec, Ecuador: Espacios</i>, 2018. v. 39, n. 51.</p> <p>74. FOSTER, D. The Health and Well-Being at Work Agenda: Good News for (Disabled) Workers or Just a Capital Idea? <i>Cardiff University, UK ; Cardiff University, UK: Work, Employment & Society</i>, fev. 2018. v. 32, n. 1, p. 186–197.</p> <p>75. GEWURTZ, R. E.; LANGAN, S.; SHAND, D. Hiring people with disabilities: A scoping review. <i>Work</i>. IOS Press.</p> <p>76. GUIMARÃES, B.; MARTINS, L. B.; JUNIOR, B. B. Workplace Adaptation of People with Disabilities in the Construction Industry. <i>Brazil: Procedia Manufacturing</i>, 2015. v. 3, p. 1832–1837.</p> <p>77. GUPTA, A.; PRIYADARSHI, P. When affirmative action is not enough: challenges in career development of persons with disability. <i>India: Equality, Diversity and Inclusion</i>, 2020. v. 39, n. 6, p. 617–639.</p> <p>78. HUSSAIN, A. et al. Joint mobility and inclusive design challenges. <i>International Journal of Industrial Ergonomics</i>, 1 maio. 2016. v. 53, p. 67–79.</p> <p>79. JAFFRÈS, F.; GUÉVEL, M.-R. Quota and non-discrimination approach on employment of persons with disabilities in the French public service: What are the employers’ practices? <i>France: Travail et Emploi</i>, 2017. n. 152, p. 33–57.</p> <p>80. JAMIL, R.; SAIDIN, S. Employment of Persons with Disabilities (PWDs) in Malaysia: Moving Policy Rhetoric into Action. <i>Senior Lecturer, Azman Hashim International Business School, Universiti Teknologi Malaysia, Malaysia: Asian Journal of Management Cases</i>, 2018. v. 15, n. 2_suppl, p. S1–S16.</p> <p>81. JOLY, L. Employment of people with mental disorders in terms of the policies developed by the European and international institution. <i>France: Sante Mentale au Quebec</i>, 2017. v. 42, n. 2, p. 17–30.</p> <p>82. KHAN, N. et al. Diversity in the workplace: An overview of disability employment disclosures among UK firms. <i>Corporate Social Responsibility and Environmental Management</i>, 1 jan. 2019. v. 26, n. 1, p. 170–185.</p> <p>83. KONNO, K.; KUWAHARA, N. Study of Improving a Welfare Workplace by Surveying Good Standing Companies of Employment of People with Disabilities. [S.l.]: Springer Verlag, 2018. V. 10917 LNCS, p. 75–84.</p> <p>84. LAFLAMME, A.-M. Mental disorders and reasonable accommodation at work: The potential of quebec law . <i>Faculté de droit de l’Université Laval, Centre de recherche interuniversitaire sur la mondialisation et le travail (CRIMT), Canada: 2017. v. 42, n. 2, p. 39–56.</i></p> <p>85. LARA, L. F. et al. Inclusion and diversity: A study of human resources management practices for people with disabilities. <i>Espacios</i>, 2016. v. 37, n. 3, p. 3.</p> <p>86. LORENZO, S. M.; SILVA, N. R. Contratação de Pessoas com Deficiência nas Empresas na Perspectiva dos Profissionais de Recursos Humanos. <i>Revista Brasileira de Educação Especial</i>, 1 set. 2017. v. 23, n. 3, p. 345–360.</p> <p>87. MIGLIACCIO, G. Disabled People in the Stakeholder Theory: a Literature Analysis. <i>Journal of the Knowledge Economy</i>, 1 dez. 2019. v. 10, n. 4, p. 1657–1678.</p> <p>88. ORTIZ, E. J. G.; SOTO, E. P. El estado del arte de la responsabilidad social empresarial e inclusión laboral de las personas con discapacidad. <i>Universidad Santo Tomás, Colombia: Espacios</i>, 2019. v. 40, n. 22.</p>

Motivo da Exclusão	Referência
<p>Excluídos após a leitura completa e aplicação do instrumento de Avaliação dos Critérios de Elegibilidade por não atender ao Conceito e Contexto.</p>	<p>89. PEREIRA-SILVA, N. L.; FURTADO, A. V.; ANDRADE, J. F. C. De M. A Inclusão no Trabalho sob a Perspectiva das Pessoas com Deficiência Intelectual. <i>Trends in Psychology</i>, 2018. v. 26, n. 2, p. 1003–1016.</p> <p>90. PETER, D. J.; ALEM, S.; KNABE, B. Reassessing cultural capital: access to employment for women with disabilities in Saudi Arabia. <i>Equality, Diversity and Inclusion</i>, 2018. v. 37, n. 3, p. 265–282.</p> <p>91. REZENDE, M. G.; CARVALHO-FREITAS, M. N. De; VIEIRA-SILVA, M. Crenças, Atitudes e Práticas dos Profissionais de Recursos Humanos Diante do Cumprimento da Lei de Cotas. <i>Parana: Interacao em Psicologia</i>, 2015. v. 19, n. 1.</p> <p>92. RODRIGUES, G. F.; PASSERINO, L. M. A Formação Profissional de Pessoas com deficiência e suas repercussões na Formação dos Professores. <i>Brasil: Revista Brasileira de Educacao Especial</i>, 2018. v. 24, n. 3, p. 401–418.</p> <p>93. SÁ, M. A. D. De et al. Human Resources practices and inclusion of people with disabilities in the hotel industry of Belém, Brazil: a multiple case study. <i>São Paulo: REGE. Revista de Gestão</i>, jan. 2017. v. 24, n. 1, p. 13–23.</p> <p>94. SALEH, M. C.; BRUYÈRE, S. M. Leveraging employer practices in global regulatory frameworks to improve employment outcomes for people with disabilities. <i>Social Inclusion</i>, 2018. v. 6, n. 1, p. 18–28.</p> <p>95. SILVA, M. Da C.; MIETO, G. S. De M.; OLIVEIRA, V. M. De. Estudos Recentes sobre Inclusão Laboral da Pessoa com Deficiência Intelectual. <i>Revista Brasileira de Educação Especial</i>, set. 2019. v. 25, n. 3, p. 469–486.</p> <p>96. ZHU, X. et al. Thriving of employees with disabilities: The roles of job self-efficacy, inclusion, and team-learning climate. <i>Human Resource Management</i>, 1 jan. 2019. v. 58, n. 1, p. 21–34.</p>

Fonte: Elaborado pela autora.

ANEXO

**ANEXO A – Preferred Reporting Items for Systematic reviews and Meta-Analyses
extension for Scoping Reviews (PRISMA-ScR) Checklist**

SECTION	ITEM	PRISMA-ScR CHECKLIST ITEM	REPORTED ON PAGE #
TITLE			
Title	1	Identify the report as a scoping review.	01
ABSTRACT			
Structured summary	2	Provide a structured summary that includes (as applicable): background, objectives, eligibility criteria, sources of evidence, charting methods, results, and conclusions that relate to the review questions and objectives.	33
INTRODUCTION			
Rationale	3	Describe the rationale for the review in the context of what is already known. Explain why the review questions/objectives lend themselves to a scoping review approach.	04
Objectives	4	Provide an explicit statement of the questions and objectives being addressed with reference to their key elements (e.g., population or participants, concepts, and context) or other relevant key elements used to conceptualize the review questions and/or objectives.	07
METHODS			
Protocol and registration	5	Indicate whether a review protocol exists; state if and where it can be accessed (e.g., a Web address); and if available, provide registration information, including the registration number.	Não tem
Eligibility criteria	6	Specify characteristics of the sources of evidence used as eligibility criteria (e.g., years considered, language, and publication status), and provide a rationale.	33.
Information sources*	7	Describe all information sources in the search (e.g., databases with dates of coverage and contact with authors to identify additional sources), as well as the date the most recent search was executed.	33
Search	8	Present the full electronic search strategy for at least 1 database, including any limits used, such that it could be repeated.	33
Selection of sources of evidence†	9	State the process for selecting sources of evidence (i.e., screening and eligibility) included in the scoping review.	37
Data charting process‡	10	Describe the methods of charting data from the included sources of evidence (e.g., calibrated forms or forms that have been tested by the team before their use, and whether data charting was done independently or in duplicate) and any processes for obtaining and confirming data from investigators.	35
Data items	11	List and define all variables for which data were sought and any assumptions and simplifications made.	33
Critical appraisal of individual sources of evidence§	12	If done, provide a rationale for conducting a critical appraisal of included sources of evidence; describe the methods used and how this information was used in any data synthesis (if appropriate).	Não tem
Synthesis of results	13	Describe the methods of handling and summarizing the data that were charted.	39.
RESULTS			
Selection of sources of evidence	14	Give numbers of sources of evidence screened, assessed for eligibility, and included in the review, with reasons for exclusions at each stage, ideally using a flow diagram.	38
Characteristics of	15	For each source of evidence, present characteristics for	44

SECTION	ITEM	PRISMA-ScR CHECKLIST ITEM	REPORTED ON PAGE #
sources of evidence		which data were charted and provide the citations.	
Critical appraisal within sources of evidence	16	If done, present data on critical appraisal of included sources of evidence (see item 12).	Não tem.
Results of individual sources of evidence	17	For each included source of evidence, present the relevant data that were charted that relate to the review questions and objectives.	44
Synthesis of results	18	Summarize and/or present the charting results as they relate to the review questions and objectives.	41
DISCUSSION			
Summary of evidence	19	Summarize the main results (including an overview of concepts, themes, and types of evidence available), link to the review questions and objectives, and consider the relevance to key groups.	49
Limitations	20	Discuss the limitations of the scoping review process.	63
Conclusions	21	Provide a general interpretation of the results with respect to the review questions and objectives, as well as potential implications and/or next steps.	63
FUNDING			
Funding	22	Describe sources of funding for the included sources of evidence, as well as sources of funding for the scoping review. Describe the role of the funders of the scoping review.	Não tem

JBİ = Joanna Briggs Institute; PRISMA-ScR = Preferred Reporting Items for Systematic reviews and Meta-Analyses extension for Scoping Reviews.

* Where *sources of evidence* (see second footnote) are compiled from, such as bibliographic databases, social media platforms, and Web sites.

† A more inclusive/heterogeneous term used to account for the different types of evidence or data sources (e.g., quantitative and/or qualitative research, expert opinion, and policy documents) that may be eligible in a scoping review as opposed to only studies. This is not to be confused with *information sources* (see first footnote).

‡ The frameworks by Arksey and O'Malley (6) and Levac and colleagues (7) and the JBİ guidance (4, 5) refer to the process of data extraction in a scoping review as data charting.

§ The process of systematically examining research evidence to assess its validity, results, and relevance before using it to inform a decision. This term is used for items 12 and 19 instead of "risk of bias" (which is more applicable to systematic reviews of interventions) to include and acknowledge the various sources of evidence that may be used in a scoping review (e.g., quantitative and/or qualitative research, expert opinion, and policy document).

From: Tricco AC, Lillie E, Zarin W, O'Brien KK, Colquhoun H, Levac D, et al. PRISMA Extension for Scoping Reviews (PRISMA-ScR): Checklist and Explanation. *Ann Intern Med.* 2018;169:467–473. doi: 10.7326/M18-0850.