

A PSICOLOGIA NA CONSTRUÇÃO DE UMA SOCIEDADE MAIS JUSTA

TALLYS NEWTON FERNANDES DE MATOS
(ORGANIZADOR)



Atena
Editora
Ano 2020

A PSICOLOGIA NA CONSTRUÇÃO DE UMA SOCIEDADE MAIS JUSTA

**TALLYS NEWTON FERNANDES DE MATOS
(ORGANIZADOR)**



Atena
Editora
Ano 2020

2020 by Atena Editora

Copyright © Atena Editora

Copyright do Texto © 2020 Os autores

Copyright da Edição © 2020 Atena Editora

Editores: Prof^a Dr^a Antonella Carvalho de Oliveira

Diagramação: Geraldo Alves

Edição de Arte: Lorena Prestes

Revisão: Os Autores



Todo o conteúdo deste livro está licenciado sob uma Licença de Atribuição *Creative Commons*. Atribuição 4.0 Internacional (CC BY 4.0).

O conteúdo dos artigos e seus dados em sua forma, correção e confiabilidade são de responsabilidade exclusiva dos autores. Permitido o download da obra e o compartilhamento desde que sejam atribuídos créditos aos autores, mas sem a possibilidade de alterá-la de nenhuma forma ou utilizá-la para fins comerciais.

Conselho Editorial

Ciências Humanas e Sociais Aplicadas

Prof^a Dr^a Adriana Demite Stephani – Universidade Federal do Tocantins

Prof. Dr. Álvaro Augusto de Borba Barreto – Universidade Federal de Pelotas

Prof. Dr. Alexandre Jose Schumacher – Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Mato Grosso

Prof^a Dr^a Angeli Rose do Nascimento – Universidade Federal do Estado do Rio de Janeiro

Prof. Dr. Antonio Carlos Frasson – Universidade Tecnológica Federal do Paraná

Prof. Dr. Antonio Gasparetto Júnior – Instituto Federal do Sudeste de Minas Gerais

Prof. Dr. Antonio Isidro-Filho – Universidade de Brasília

Prof. Dr. Carlos Antonio de Souza Moraes – Universidade Federal Fluminense

Prof^a Dr^a Cristina Gaio – Universidade de Lisboa

Prof^a Dr^a Denise Rocha – Universidade Federal do Ceará

Prof. Dr. Deyvison de Lima Oliveira – Universidade Federal de Rondônia

Prof. Dr. Edvaldo Antunes de Farias – Universidade Estácio de Sá

Prof. Dr. Eloi Martins Senhora – Universidade Federal de Roraima

Prof. Dr. Fabiano Tadeu Grazioli – Universidade Regional Integrada do Alto Uruguai e das Missões

Prof. Dr. Gilmei Fleck – Universidade Estadual do Oeste do Paraná

Prof^a Dr^a Ivone Goulart Lopes – Istituto Internazionale delle Figlie di Maria Ausiliatrice

Prof. Dr. Julio Candido de Meirelles Junior – Universidade Federal Fluminense

Prof^a Dr^a Keyla Christina Almeida Portela – Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Mato Grosso

Prof^a Dr^a Lina Maria Gonçalves – Universidade Federal do Tocantins

Prof. Dr. Luis Ricardo Fernando da Costa – Universidade Estadual de Montes Claros

Prof^a Dr^a Natiéli Piovesan – Instituto Federal do Rio Grande do Norte

Prof. Dr. Marcelo Pereira da Silva – Universidade Federal do Maranhão

Prof^a Dr^a Miranilde Oliveira Neves – Instituto de Educação, Ciência e Tecnologia do Pará

Prof^a Dr^a Paola Andressa Scortegagna – Universidade Estadual de Ponta Grossa

Prof^a Dr^a Rita de Cássia da Silva Oliveira – Universidade Estadual de Ponta Grossa

Prof^a Dr^a Sandra Regina Gardacho Pietrobon – Universidade Estadual do Centro-Oeste

Prof^a Dr^a Sheila Marta Carregosa Rocha – Universidade do Estado da Bahia

Prof. Dr. Rui Maia Diamantino – Universidade Salvador

Prof. Dr. Urandi João Rodrigues Junior – Universidade Federal do Oeste do Pará

Prof^a Dr^a Vanessa Bordin Viera – Universidade Federal de Campina Grande

Prof. Dr. William Cleber Domingues Silva – Universidade Federal Rural do Rio de Janeiro

Ciências Agrárias e Multidisciplinar

Prof. Dr. Alexandre Igor Azevedo Pereira – Instituto Federal Goiano
Prof. Dr. Antonio Pasqualetto – Pontifícia Universidade Católica de Goiás
Profª Drª Daiane Garabeli Trojan – Universidade Norte do Paraná
Profª Drª Diocléa Almeida Seabra Silva – Universidade Federal Rural da Amazônia
Prof. Dr. Écio Souza Diniz – Universidade Federal de Viçosa
Prof. Dr. Fábio Steiner – Universidade Estadual de Mato Grosso do Sul
Prof. Dr. Fágner Cavalcante Patrocínio dos Santos – Universidade Federal do Ceará
Profª Drª Girlene Santos de Souza – Universidade Federal do Recôncavo da Bahia
Prof. Dr. Júlio César Ribeiro – Universidade Federal Rural do Rio de Janeiro
Profª Drª Lina Raquel Santos Araújo – Universidade Estadual do Ceará
Prof. Dr. Pedro Manuel Villa – Universidade Federal de Viçosa
Profª Drª Raissa Rachel Salustriano da Silva Matos – Universidade Federal do Maranhão
Prof. Dr. Ronilson Freitas de Souza – Universidade do Estado do Pará
Profª Drª Talita de Santos Matos – Universidade Federal Rural do Rio de Janeiro
Prof. Dr. Tiago da Silva Teófilo – Universidade Federal Rural do Semi-Árido
Prof. Dr. Valdemar Antonio Paffaro Junior – Universidade Federal de Alfenas

Ciências Biológicas e da Saúde

Prof. Dr. André Ribeiro da Silva – Universidade de Brasília
Profª Drª Anelise Levay Murari – Universidade Federal de Pelotas
Prof. Dr. Benedito Rodrigues da Silva Neto – Universidade Federal de Goiás
Prof. Dr. Edson da Silva – Universidade Federal dos Vales do Jequitinhonha e Mucuri
Profª Drª Eleuza Rodrigues Machado – Faculdade Anhanguera de Brasília
Profª Drª Elane Schwinden Prudêncio – Universidade Federal de Santa Catarina
Prof. Dr. Ferlando Lima Santos – Universidade Federal do Recôncavo da Bahia
Prof. Dr. Fernando José Guedes da Silva Júnior – Universidade Federal do Piauí
Profª Drª Gabriela Vieira do Amaral – Universidade de Vassouras
Prof. Dr. Gianfábio Pimentel Franco – Universidade Federal de Santa Maria
Profª Drª Iara Lúcia Tescarollo – Universidade São Francisco
Prof. Dr. Igor Luiz Vieira de Lima Santos – Universidade Federal de Campina Grande
Prof. Dr. José Max Barbosa de Oliveira Junior – Universidade Federal do Oeste do Pará
Prof. Dr. Luís Paulo Souza e Souza – Universidade Federal do Amazonas
Profª Drª Magnólia de Araújo Campos – Universidade Federal de Campina Grande
Profª Drª Mylena Andréa Oliveira Torres – Universidade Ceuma
Profª Drª Natiéli Piovesan – Instituto Federaci do Rio Grande do Norte
Prof. Dr. Paulo Inada – Universidade Estadual de Maringá
Profª Drª Renata Mendes de Freitas – Universidade Federal de Juiz de Fora
Profª Drª Vanessa Lima Gonçalves – Universidade Estadual de Ponta Grossa
Profª Drª Vanessa Bordin Viera – Universidade Federal de Campina Grande

Ciências Exatas e da Terra e Engenharias

Prof. Dr. Adélio Alcino Sampaio Castro Machado – Universidade do Porto
Prof. Dr. Alexandre Leite dos Santos Silva – Universidade Federal do Piauí
Prof. Dr. Carlos Eduardo Sanches de Andrade – Universidade Federal de Goiás
Profª Drª Carmen Lúcia Voigt – Universidade Norte do Paraná
Prof. Dr. Eloi Rufato Junior – Universidade Tecnológica Federal do Paraná
Prof. Dr. Fabrício Menezes Ramos – Instituto Federal do Pará
Prof. Dr. Juliano Carlo Rufino de Freitas – Universidade Federal de Campina Grande
Profª Drª Luciana do Nascimento Mendes – Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Rio Grande do Norte

Prof. Dr. Marcelo Marques – Universidade Estadual de Maringá
Profª Drª Neiva Maria de Almeida – Universidade Federal da Paraíba
Profª Drª Natiéli Piovesan – Instituto Federal do Rio Grande do Norte
Prof. Dr. Takeshy Tachizawa – Faculdade de Campo Limpo Paulista

Conselho Técnico Científico

Prof. Me. Abrãao Carvalho Nogueira – Universidade Federal do Espírito Santo
Prof. Me. Adalberto Zorzo – Centro Estadual de Educação Tecnológica Paula Souza
Prof. Me. Adalto Moreira Braz – Universidade Federal de Goiás
Prof. Dr. Adaylson Wagner Sousa de Vasconcelos – Ordem dos Advogados do Brasil/Seccional Paraíba
Prof. Me. André Flávio Gonçalves Silva – Universidade Federal do Maranhão
Profª Drª Andreza Lopes – Instituto de Pesquisa e Desenvolvimento Acadêmico
Profª Drª Andrezza Miguel da Silva – Universidade Estadual do Sudoeste da Bahia
Prof. Dr. Antonio Hot Pereira de Faria – Polícia Militar de Minas Gerais
Profª Ma. Bianca Camargo Martins – UniCesumar
Profª Ma. Carolina Shimomura Nanya – Universidade Federal de São Carlos
Prof. Me. Carlos Antônio dos Santos – Universidade Federal Rural do Rio de Janeiro
Prof. Ma. Cláudia de Araújo Marques – Faculdade de Música do Espírito Santo
Profª Drª Cláudia Taís Siqueira Cagliari – Centro Universitário Dinâmica das Cataratas
Prof. Me. Daniel da Silva Miranda – Universidade Federal do Pará
Profª Ma. Dayane de Melo Barros – Universidade Federal de Pernambuco
Prof. Me. Douglas Santos Mezacas – Universidade Estadual de Goiás
Prof. Dr. Edwaldo Costa – Marinha do Brasil
Prof. Me. Eliel Constantino da Silva – Universidade Estadual Paulista Júlio de Mesquita
Prof. Me. Euvaldo de Sousa Costa Junior – Prefeitura Municipal de São João do Piauí
Profª Ma. Fabiana Coelho Couto Rocha Corrêa – Centro Universitário Estácio Juiz de Fora
Prof. Dr. Fabiano Lemos Pereira – Prefeitura Municipal de Macaé
Prof. Me. Felipe da Costa Negrão – Universidade Federal do Amazonas
Profª Drª Germana Ponce de Leon Ramírez – Centro Universitário Adventista de São Paulo
Prof. Me. Gevair Campos – Instituto Mineiro de Agropecuária
Prof. Dr. Guilherme Renato Gomes – Universidade Norte do Paraná
Prof. Me. Gustavo Krahl – Universidade do Oeste de Santa Catarina
Prof. Me. Helton Rangel Coutinho Junior – Tribunal de Justiça do Estado do Rio de Janeiro
Prof. Me. Heriberto Silva Nunes Bezerra – Instituto Federal do Rio Grande do Norte
Profª Ma. Jaqueline Oliveira Rezende – Universidade Federal de Uberlândia
Prof. Me. Javier Antonio Albornoz – University of Miami and Miami Dade College
Profª Ma. Jéssica Verger Nardeli – Universidade Estadual Paulista Júlio de Mesquita Filho
Prof. Me. Jhonatan da Silva Lima – Universidade Federal do Pará
Prof. Me. José Luiz Leonardo de Araujo Pimenta – Instituto Nacional de Investigación Agropecuaria Uruguay
Prof. Me. José Messias Ribeiro Júnior – Instituto Federal de Educação Tecnológica de Pernambuco
Profª Ma. Juliana Thaisa Rodrigues Pacheco – Universidade Estadual de Ponta Grossa
Prof. Me. Leonardo Tullio – Universidade Estadual de Ponta Grossa
Profª Ma. Lilian Coelho de Freitas – Instituto Federal do Pará
Profª Ma. Liliani Aparecida Sereno Fontes de Medeiros – Consórcio CEDERJ
Profª Drª Lívia do Carmo Silva – Universidade Federal de Goiás
Prof. Me. Lucio Marques Vieira Souza – Secretaria de Estado da Educação, do Esporte e da Cultura de Sergipe
Prof. Me. Luis Henrique Almeida Castro – Universidade Federal da Grande Dourados
Prof. Dr. Luan Vinicius Bernardelli – Universidade Estadual do Paraná
Prof. Dr. Marcelo Máximo Purificação – Fundação Integrada Municipal de Ensino Superior
Prof. Me. Marcos Aurelio Alves e Silva – Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de São Paulo

Profª Ma. Marileila Marques Toledo – Universidade Federal dos Vales do Jequitinhonha e Mucuri
Prof. Me. Rafael Henrique Silva – Hospital Universitário da Universidade Federal da Grande Dourados
Profª Ma. Renata Luciane Polsaque Young Blood – UniSecal
Profª Ma. Solange Aparecida de Souza Monteiro – Instituto Federal de São Paulo
Prof. Me. Tallys Newton Fernandes de Matos – Faculdade Regional Jaguaribana
Prof. Dr. Welleson Feitosa Gazel – Universidade Paulista

Dados Internacionais de Catalogação na Publicação (CIP) (eDOC BRASIL, Belo Horizonte/MG)	
P974	<p>A psicologia na construção de uma sociedade mais justa [recurso eletrônico] / Organizador Tallys Newton Fernandes de Matos. – Ponta Grossa, PR: Atena, 2020.</p> <p>Formato: PDF Requisitos de sistema: Adobe Acrobat Reader Modo de acesso: World Wide Web Inclui bibliografia ISBN 978-65-5706-015-5 DOI 10.22533/at.ed.155202704</p> <p>1. Psicologia – Pesquisa – Brasil. 2. Psicólogos. I. Matos, Tallys Newton Fernandes de.</p> <p style="text-align: right;">CDD 150</p>
Elaborado por Maurício Amormino Júnior – CRB6/2422	

Atena Editora
Ponta Grossa – Paraná - Brasil
www.atenaeditora.com.br
contato@atenaeditora.com.br

APRESENTAÇÃO

Aceleração nas mudanças do cotidiano auxilia o homem, por meio da tecnologia, a aperfeiçoar sua comunicação, desenvolvimento e laços. Esse desenvolvimento dar-se de forma vertiginosa e, por muitas vezes, não há a compreensão dos processos envolvidos neste percurso, ocasionando diferentes situações que podem levar a sensação de mal-estar e vazio. Todavia, este desenvolvimento acelerado ocorre por meio da “falta” e da “inquietação” do sujeito em sua dinâmica do cotidiano. É importante salientar que essa “falta” está direcionada ao amor, satisfação e desejo, como elementos essenciais que configuram o sentido e o significado na vida do sujeito.

Por conseguinte, em decorrência dessa “falta”, o sujeito passa a se utilizar de artifícios diversificados para apaziguar imaginariamente e/ou simbolicamente esse vazio. Podemos exemplificar tais artifícios como o consumo de álcool, consumo de drogas, medicamentos, as fantasias, a arte, a fuga da realidade, o materialismo, a busca desenfreada pela elevação de sua natureza, a tentativa ilusória de elevação do status social, a desigualdade, o luxo, o preconceito e o desrespeito, dentre outros, que são formas de iludir e apaziguar o vazio.

Neste cenário, destaca-se o capitalismo que colabora com essa falta por meio da sociedade moderna e democrática, conseguindo buscar, no horizonte da realidade do infortuno, da morte e da violência, a integração num único sistema das diferenças e resistências. Nesse aspecto, há uma mudança do “confronto” para a “evitação”, ou seja, há uma eliminação do “culto da glória” para a “revalorização dos covardes”. De fato, há uma perda da luta das classes sociais na busca pela revolução, possibilitando a divisão social.

Todavia, a obra “A Psicologia na Construção de uma Sociedade mais Justa” tem como foco principal a discussão científica que aborda áreas do conhecimento, como: trabalho, mal-estar na civilização, sociedade, arte, avaliação em psicologia, intervenção em psicologia e desenvolvimento humano. Salienta-se que a conjuntura e organização dos temas na presente obra se deu nessa ordem ideológica, sem a necessidade de tópicos específicos. Tais artefatos são componentes de áreas de atuação científica da psicologia, como: psicologia social, psicologia do trabalho, atuação clínica, avaliação em psicologia, saúde, sociedade, cultura e desenvolvimento humano.

Com isso, o objetivo central desta obra é apresentar um recorte da diversidade e construção teórica na psicologia, através de estudos desenvolvidos em diferentes instituições de ensino e pesquisa do país, possibilitando a reconfiguração de saberes e práticas na busca por modelos de atuação e intervenção no segmento individual e coletivo.

O impacto desta obra se dá por ser fruto de avaliações e exposições de dados, através de encontros e eventos científicos na extensão vertical e horizontal do país, que inicialmente foram avaliados e depois selecionados, por uma equipe editorial, que buscou a identificação e fator de impacto na obra no contexto atual, ou seja, temas diversificados e acentuados são tratados aqui como proposta de fundamentar o conhecimento científico.

Sabemos o quão importante é a divulgação do conhecimento através da produção científica rígida. Para tanto, foi evidenciado o impacto da Atena Editora, e sua capacidade de oferecer uma plataforma consolidada e confiável para que estes pesquisadores explorem e divulguem seus resultados.

Por fim, que esta obra possa possibilitar diferentes reflexões, como, por exemplo, uma reflexão baseada no Mito da Caverna de Platão, descrito no livro VII da obra “A República”, suscitando o pensar acerca dos esquemas superficiais de comportamento e interpretação de vida aos quais estamos presos e que contribuem para a legitimação do mundo como ele existe. A única maneira de torná-lo menos cruel e mais humanizado é fugirmos das correntes que nos prendem a falsas crenças. Esse resgate é dado na medida em que nos movimentamos, avançamos para fora da caverna de mentiras, desconsideramos o acaso e os limites impostos e nos libertamos dos preconceitos criados pelas ilusões das sombras na parede. Enfim, como já dito sabiamente por uma grande socialista revolucionária no começo no século XX, Rosa Luxemburgo: “Quem não se movimenta não sente as correntes que o prende”.

Tallys Newton Fernandes de Matos

SUMÁRIO

CAPÍTULO 1	1
REVISÃO INTEGRATIVA: SINDROME DE BURNOUT E SUA RELAÇÃO COM A QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO	
Karine Rebelatto Muniz Gabrielly Gomes dos Santos Lucas Rodrigues da Cunha Paes Leme Iracema Gonzaga Moura de Carvalho	
DOI 10.22533/at.ed.1552027041	
CAPÍTULO 2	14
A INCLUSÃO DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA NO MERCADO DE TRABALHO	
Valleska Mendonça Procópio Erika Conceição Gelenske Cunha	
DOI 10.22533/at.ed.1552027042	
CAPÍTULO 3	25
NEXO CAUSAL: UMA ANÁLISE ENTRE TRANSTORNO MENTAL E TRABALHO	
Crislaine Bardini	
DOI 10.22533/at.ed.1552027043	
CAPÍTULO 4	45
SAÚDE DO DOCENTE NA UNIVERSIDADE PRIVADA: UMA REVISÃO SISTEMÁTICA	
Cristiane de Carvalho Guimarães Isabela Ferreira Rocha Nunes Bruna da Conceição Cavalcante Caroline Aranha Kalil Helen Alice Bezerra Moraes	
DOI 10.22533/at.ed.1552027044	
CAPÍTULO 5	59
CRENÇAS LIMITANTES SOBRE EMAGRECIMENTO, DIETA E BELEZA: E A EFICÁCIA TERAPIA COGNITIVA COMPORTAMENTAL DA OBESIDADE	
Eliandresso Queiroz Rocha	
DOI 10.22533/at.ed.1552027045	
CAPÍTULO 6	71
A MORTE E O MORRER NO ENSINO DA PSICOLOGIA	
Raylane Aguiar da Silva Naglla Cristina Vieira Silva Maria Luiza Gaspar Amorim Sousa Silva Luciana Moreira Machado Andressa Regina Paulino Costa Ana Paula Pereira Cardoso Railson Muniz de Sousa Francisca Tatiana Dourado Gonçalves Zaira Arthemisa Mesquita de Araújo Willamy José da Silva Figueredo Lucas Danilo Aragão Guimarães Márcia Maria Matos Sousa	
DOI 10.22533/at.ed.1552027046	

CAPÍTULO 7	83
MULHERES DE PRESIDÁRIOS: UM ESTUDO DAS REPRESENTAÇÕES SOCIAIS NAS RELAÇÕES CONJUGAIS	
<ul style="list-style-type: none"> Anna Karolina Brandão dos Santos Gustavo Ribet Cruz Juliana Mendonça Pinheiro Lais dos Santos Rodrigues Natan Chamarelli Loiola Vitória Lima Fernandes Oliveira 	
DOI 10.22533/at.ed.1552027047	
CAPÍTULO 8	95
OUVIR PARA COMPREENDER: A DIMENSÃO PSICOLÓGICA DA COMUNIDADE VILA VITÓRIA	
<ul style="list-style-type: none"> Gabriel Nava Lima Carmen Cristina Viegas Campos Agnaldo Alles Quaresma Ana Beatriz Lima Freitas Marta dos Santos Silva 	
DOI 10.22533/at.ed.1552027048	
CAPÍTULO 9	109
O ETERNO RETORNO: ANÁLISE DE UM CASO DE AMNÉSIA ANTERÓGRADA	
<ul style="list-style-type: none"> Antonio Igor Duarte Braz Bianca Mendonça Maia Emanuela Maria Possidônio de Sousa 	
DOI 10.22533/at.ed.1552027049	
CAPÍTULO 10	111
RACISMO E PSICOLOGIAS: DIÁLOGOS NECESSÁRIOS	
<ul style="list-style-type: none"> Cláudia Freire Vaz Ângela Talita Faria Lima Debora de Assunção Souza Jonathas de Oliveira Marinho Monyke Kide Yamamoto Gushiken 	
DOI 10.22533/at.ed.15520270410	
CAPÍTULO 11	122
A CERÂMICA NA ARTETERAPIA	
<ul style="list-style-type: none"> Elainy Mota Pereira 	
DOI 10.22533/at.ed.15520270411	
CAPÍTULO 12	136
ARTETERAPIA E PATCHWORK: UMA TESSITURA APLICADA NA REABILITAÇÃO	
<ul style="list-style-type: none"> Marcia Gallo De Conti 	
DOI 10.22533/at.ed.15520270412	

CAPÍTULO 13	146
LENTE INTERIOR – POESIA, CONTOS E CORDÉIS COMO EXPRESSÃO DA HISTÓRIA DO CENTRO DAS MULHERES DO CABO	
Svetlana Valentim Delielbe Dalla Corte	
DOI 10.22533/at.ed.15520270413	
CAPÍTULO 14	150
CONTRIBUIÇÃO DO TESTE DE RORSCHACH NO CONTEXTO DA AVALIAÇÃO NEUROPSICOLÓGICA	
Alessandra Carvalho Abrahão Sallum	
DOI 10.22533/at.ed.15520270414	
CAPÍTULO 15	166
PRÁTICAS PARENTAIS E TRANSTORNO DO ESPECTRO AUTISTA: UMA LEITURA BIOECOLÓGICA	
Isabela Vieira da Silva Santos Erika Conceição Gelenske Cunha	
DOI 10.22533/at.ed.15520270415	
CAPÍTULO 16	181
REPRESENTAÇÃO SOCIAL DA GRAVIDEZ EM MULHERES PRIMIGESTAS ASSISTIDAS NO AMBULATÓRIO DE PRÉ-NATAL DA MATERNIDADE ESCOLA DA UFRJ	
Lucineide Fernandes Moraes Gabriela Fernandes Moraes Fonseca	
DOI 10.22533/at.ed.15520270416	
CAPÍTULO 17	198
VIOLÊNCIA INFANTIL NO BRASIL E SUAS CONSEQUÊNCIAS PSICOLÓGICAS: UMA ANÁLISE DA LITERATURA	
Ana Clara Pereira Nunes Cíntia Cassimiro da Silva Clarissa Teixeira Cardoso de Carvalho Fernanda Gonçalves da Silva Pâmela Cristine dos Santos Bastos da Fonseca Priscila da Silva Dias	
DOI 10.22533/at.ed.15520270417	
SOBRE O ORGANIZADOR	209
ÍNDICE REMISSIVO	210

A INCLUSÃO DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA NO MERCADO DE TRABALHO

Data de aceite: 15/04/2020

Valleska Mendonça Procópio

Graduada em Psicologia pela Universidade
Estácio De Sá - Niterói – RJ

<http://lattes.cnpq.br/0600475944483488>

Erika Conceição Gelenske Cunha

Professora – Orientadora da Universidade Estácio
De Sá - Niterói – RJ

<http://lattes.cnpq.br/6452483820695747>

RESUMO: Esse artigo trata da inclusão da pessoa com deficiência (PCDs) no mercado de trabalho e meio social, indicando condições de inclusão e exclusão desses indivíduos. Foi feito um panorama sócio – histórico da deficiência desde primórdios da humanidade, contextualizando até como a conhecemos na atualidade. O trabalho argumenta sobre a inserção da pessoa com deficiência no âmbito profissional, além, de reunir a opinião de profissionais de recursos humanos atuantes, ligados diretamente com a inserção de PCDs nas organizações. Para tal, essa pesquisa qualitativa, utilizou-se pesquisa bibliográfica e de campo.

PALAVRAS-CHAVE: Pessoa com deficiência; Inclusão; Mercado de trabalho, Recursos Humanos.

ABSTRACT: This article addresses the inclusion of people with disabilities (PWD) in the labor market and social environment, indicating conditions of inclusion and exclusion of these individuals. A socio-historical scenario regarding disability has been made since the dawn of humanity, contextualizing it up until these days. The paper explains the labour insertion of people with disabilities and gathers the opinion of human resources professionals who are directly linked with the inclusion of PWD in organizations. In order to create this paper, bibliographic and field research were chosen as a method.

KEYWORDS: Disabled person; Inclusion; Labor market, Human Resources.

1 | INTRODUÇÃO

Analisa-se nesse trabalho o contexto da inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho, indicando condições de inclusão e exclusão dessas pessoas no meio em que vivem. Assim como suas dificuldades de real integração aos indivíduos considerados ‘normais’. Realiza-se um estudo sócio-histórico da humanidade, levando em consideração as diferenças culturais que podem influenciar na maneira de como essas pessoas foram tratadas ao longo dos tempos, mostrando que,

por inúmeras vezes, os deficientes foram acometidos por preconceitos, tendo sua imagem atrelada à margem da sociedade.

Aponta-se na atualidade uma visão social mais humanizada e leis regulamentadas que postulam a inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho, ampliando sua inserção no meio social. Estas leis que visam permitir uma vida mais digna para essas pessoas, de forma mais integrativa na sociedade, dando-lhes autonomia, independência e igualdade para os demais cidadãos.

Para tal, faz-se o seguinte questionamento: Quais são os fatores de inclusão que contribuem para o aumento da pessoa com deficiência no mercado de trabalho?

Tema que tem como propósito a compreensão da pessoa com deficiência ao longo da história na sociedade, marcada por discriminação e preconceito, levando por muitas vezes a exclusão desses indivíduos.

A relevância dessa pesquisa se dá para inserção de uma considerável parcela da população no âmbito social e empregatício. Segundo a Organização Mundial de Saúde (OMS), com dados de 2011, 1 bilhão de pessoas vivem com alguma deficiência, isso significa uma em cada sete pessoas no mundo. No Brasil, cerca de 45.606.048 milhões de pessoas têm algum tipo de deficiência, o equivalente a 23,9% da população geral, segundo dados divulgados pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística, no último Censo Demográfico (2010).

Essa pesquisa pretende contribuir para a compreensão da relevância de inclusão e acessibilidade para com a pessoa deficiente no meio social e profissional, visando despontar uma sociedade mais integrativa e inclusiva, favorecendo a aceitação para com todos seus indivíduos.

Dessa forma, o objetivo geral desse artigo é discutir a inserção de pessoas com deficiência no mercado de trabalho. Para chegar a tal objetivo geral, criaram-se os seguintes objetivos específicos: Contextualizar historicamente a deficiência; Caracterizar tipos de deficiência; Apontar elementos de inclusão da pessoa com deficiência no meio social e empresarial brasileiro; E apresentar a visão de profissionais de recursos humanos sobre a inserção da pessoa com deficiência no mercado de trabalho.

Trata-se de uma pesquisa qualitativa, com finalidade descritiva, realizada por meio bibliográfico, onde foram selecionados: artigos, livros, revistas e sites relevantes na abordar tal temática. Contém ainda entrevistas com profissionais da área de Recursos Humanos, a fim de compreender a relação dos deficientes no mercado de trabalho. Nas entrevistas utilizou-se um roteiro, caracterizando-as como estruturadas. Os profissionais preencheram o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido, sendo omitida identidade dos três participantes, pois considera-se que os nomes não alterarão os dados da pesquisa. Vale aclarar que os Termos de Consentimento Livre e Esclarecido encontram-se com as pesquisadoras.

1.1 Contextualizar a deficiência

A história do deficiente foi caracterizada por preconceitos e luta para estabelecimento de seus direitos, sobre diversas culturas dentro da sociedade. No decorrer da humanidade o indivíduo sofreu por diferenças que pudesse ter. Essa discriminação afetava também os deficientes, independentemente de sua classe econômica. Os mesmos eram costumeiramente rejeitados pelos puros e nobres da sociedade, elite considerada 'escolhida por Deus' (TELFORD; SAWREY, 1978).

Através da história, em diversas culturas a imagem da pessoa com deficiência relaciona-se à deformação. Tal associação apontava a imperfeição humana e era entendido como 'castigo de Deus'. Os deficientes costumavam ser deixados à margem da sociedade, isolados e por recorrentes vezes eram abandonados à própria sorte desde o nascimento. Os sobreviventes tornavam-se pedintes ou eram ridicularizados como atração de circos, para divertir os nobres. Pontua-se nesse contexto, como o ser deficiente, era excluído em função da sua limitação, relacionado a uma ineficiência, pois, o mesmo não seria produtivo para a sociedade. Em decorrência disso, nada poderia ser feito, e só restava a aceitação dessa condição. (FERNANDES; SCHLESENER; MOSQUERA, 2011).

Segundo Telford e Sawrey (1978), traçando um breve panorama histórico na Grécia Antiga, pessoas fora do padrão social de beleza, frequentemente eram conduzidas para guerras ou jogadas em precipícios ao nascer. Durante a Idade Média entre os séculos V e XV, os que possuam problemas mentais, malformações congênitas e limitações, eram classificados como pecadores, 'endemoniados'. Decorrente de sinais da ira divina, eles eram deficientes devido ao castigo de Deus.

A Igreja Católica disseminava comportamentos excludentes para os deficientes. Fazia caridade, embora pouca consideração lhes fosse atribuída, passava-se longe de um tratamento igualitário. A pessoa com deficiência passou a ser acolhida nos conventos ou igrejas, onde sobrevivia trocando a moradia por pequenos serviços à instituição. (PESSOTI, 1984).

Nos séculos XV a XVII, chamado de Renascimento em função do desenvolvimento das artes, da música e das ciências, ocorreram mudanças culturais, tendo como principais características o reconhecimento do valor humano, o avanço da ciência e libertação de dogmas passados. Nesse período, marcado pelo humanismo, introduziu-se a ideia na qual a pessoa com deficiência deveria ter um tratamento individualizado, não sendo comparado com a massa de pobres, prostitutas e marginalizados. Em países europeus, construíram-se locais com atendimento voltado especificamente para pessoas com deficiências, distintos dos até então, tradicionais abrigos e asilos para pobres e velhos. A humanidade modificou o julgamento que era até então inclinado aos poderes da ordem divina (SILVA, 1987).

No século XVI, foram dados passos decisivos para pessoas com deficiência auditivas. Surgem os primeiros educadores que voltaram seus trabalhos para comprovar a veracidade da aprendizagem dos surdos ao usar a língua de sinais e o alfabeto manual, esses que até então eram considerados ineducáveis (STROBEL, 2006). Durante os séculos XVII e XVIII, houve desenvolvimento no atendimento às pessoas com deficiências. Era fornecida assistência em ortopedia para mutilados das guerras e tratamentos para pessoas cegas e surdas. Com a Revolução Industrial ainda no século XVIII, ocorreram diversas mutilações, aumentando a quantidade de pessoas que careciam de um atendimento especializado. A partir daí, surge o direito do trabalho e da seguridade social, obrigando as empresas a criarem apólices de seguros contra acidentes de trabalho, incapacidade e doenças. Iniciando também, estudos sobre tais fatores (NOLASCO; SILVA; FREIRE, 2017).

Com o passar dos tempos, houve o fortalecimento do modo de produção capitalista. Nos meados do século XX, surge à integração social do deficiente, especialmente após as duas grandes guerras, nos Estados Unidos o governo começou a reconhecer a responsabilidade com os cuidados dos deficientes, nas necessidades de educação e de treinamento. Em 1913, foi criada a Lei Federal, que deu ao governo a capacidade financeira de assumir a reabilitação para os deficientes. Durante a segunda guerra mundial, houve um período de escassez de mão de obra, como decorrência disso foram criadas inúmeras vagas de emprego para os deficientes naquele País. Alimentou-se a ideia de que os deficientes poderiam e deveriam trabalhar. Em 1945, o *Journal of Rehabilitation* proferiu os Princípios da Filosofia da Reabilitação e seus métodos de operação, esses foram reconhecidos e implantados uniformemente em todo o país na legislação de cada Estado (ARANHA, 1995).

Constata-se, assim, que o tratamento dado às pessoas com deficiência ao longo da história da humanidade foi marcado por uma nítida exclusão e perseguição a essa população. Esse padrão de comportamento foi reproduzido por diversas culturas, direcionado as pessoas que possuíssem limitações. O redirecionamento inicial da deficiência, deslocando a desigualdade para estruturas sociais fragilizou a autoridade de ordem divina, abrindo possibilidades para o ser deficiente nas sociedades (GAUDENZI; ORTEGA, 2016).

2 | TIPOS DE DEFICIÊNCIAS

De acordo com o Governo do Brasil (2012), as deficiências podem ser advindas de muitas maneiras. Como por exemplo: ter origem congênita - genética, na gestação, no parto, nos dias iniciais de vida. Além disso, elas de podem ocorrer de forma adquirida através de doenças transmissíveis, doenças crônicas, perturbações psiquiátricas, desnutrição, traumas, lesão e abusos de drogas.

Segundo o decreto 5.296 de 2 de dezembro de 2004, classifica-se pessoa portadora de deficiência a que possui limitação ou incapacidade para o desempenho de atividades e se enquadra nas seguintes categorias:

- a) deficiência física: alteração completa ou parcial de um ou mais segmentos do corpo humano, acarretando o comprometimento da função física, apresentando-se sob a forma de paraplegia, paraparesia, monoplegia, monoparesia, tetraplegia, tetraparesia, triplegia, triparesia, hemiplegia, hemiparesia, ostomia, amputação ou ausência de membro, paralisia cerebral, nanismo, membros com deformidade congênita ou adquirida, exceto as deformidades estéticas e as que não produzam dificuldades para o desempenho de funções;
- b) deficiência auditiva: perdabilateral, parcialoutotal, dequarentaeumdecibéis(dB)ou mais, aferida por audiograma nas freqüências de 500Hz, 1.000Hz, 2.000Hz e 3.000Hz;
- c) deficiência visual: cegueira, na qual a acuidade visual é igual ou menor que 0,05 no melhor olho, com a melhor correção óptica; a baixa visão, que significa acuidade visual entre 0,3 e 0,05 no melhor olho, com a melhor correção óptica; os casos nos quais a somatória da medida do campo visual em ambos os olhos for igual ou menor que 60o; ou a ocorrência simultânea de quaisquer das condições anteriores;
- d) deficiência mental: funcionamento intelectual significativamente inferior à média, com manifestação antes dos dezoito anos e limitações associadas a duas ou mais áreas de habilidades adaptativas, tais como: 1. comunicação; 2. cuidado pessoal; 3. habilidades sociais; 4. utilização dos recursos da comunidade; 5. saúde e segurança; 6. habilidades acadêmicas; 7. lazer; e 8. trabalho;
- e) deficiência múltipla - associação de duas ou mais deficiências; e II - pessoa com mobilidade reduzida, aquela que, não se enquadrando no conceito de pessoa portadora de deficiência, tenha, por qualquer motivo, dificuldade de movimentar-se, permanente ou temporariamente, gerando redução efetiva da mobilidade, flexibilidade, coordenação motora e percepção (BRASIL, 2004, online).

3 | ELEMENTOS DE INCLUSÃO DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA NO MEIO SOCIAL E EMPRESARIAL BRASILEIRO

Traçando uma linha histórica no território nacional até a década de 1970, prevaleceu o paradigma assistencialista, definido por práticas de tutela das pessoas com deficiência de forma médica assistida, eles eram tratados e recebiam cuidados médicos, mas não eram incluídos efetivamente na sociedade. Nos anos 1980, despontou o paradigma interacionista, tendo como princípio à premissa da interação dos deficientes nos espaços sociais, mas ainda também não a real inclusão. Esses indivíduos poderiam participar do âmbito social, mas tinham de se ajustar a demanda da sociedade. Como por exemplo, no âmbito acadêmico, as escolas aceitavam os deficientes, sem realizarem qualquer modificação na estrutura local ou nas propostas pedagógicas, eles poderiam conviver desde que se adaptem ao meio. (BAHIA, 2006). A partir dos anos 1990, ganhou-se espaço o paradigma de inclusão, no qual a proposta se faz de ordem inversa, alimentando a ideia de que é a sociedade que deve se ajustar para conviver e atender às demandas dos deficientes, no âmbito escolar despontou a Educação Especial, uma educação inclusiva na qual coloca a escola como facilitadora do desenvolvimento de todos os alunos inclusive os deficientes, ajustando os seus espaços para recebê-los. (ARANHA, 2003; WERNECK, 2003;

SASSAKI, 2002).

No contexto das ações públicas a nível Federal, foram criados dois órgãos para sancionar os direitos dos deficientes, que são; a Coordenadoria Nacional para Integração da Pessoa Portadora de Deficiência CORDE, que mais adiante em 2009 torna-se a Secretaria Nacional de Promoção dos Direitos da Pessoa com Deficiência. E o CONADE, Conselho Nacional dos Direitos da Pessoa com Deficiência (MAIOR, 2010).

Quanto à legislação brasileira em favor da inserção do deficiente na sociedade destaca-se a primeira lei federal sobre as pessoas com deficiência, Lei 7.853/1989 (regulamentada pelo Decreto 3.298/1999), que ordena sobre a Política Nacional para a Integração da Pessoa Portadora de Deficiência, consolidando normas de proteção a esses indivíduos (BRASIL, 1999). Outras duas leis que foram vitais para a empregabilidade dessa população são; a Lei 8112/1990 que protocolou a reserva de cargos para deficientes em concursos públicos (BRASIL, 1990). E a Lei 8213/1991, que postulou a reserva de 2 a 5% dos cargos nas empresas com 100 ou mais funcionários para o ingresso de reabilitados e pessoas com deficiência (BRASIL, 1991).

No decorrer do tempo com as pressões sociais e exigências legais vigentes no País, ligados a elevação do discurso da sustentabilidade no âmbito empresarial, muitas empresas passam a integrar questões sociais e ambientais na gestão de seus negócios, entre elas a diversidade no trabalho. Embora, operar com a diversidade, ainda se faça um grande dilema para as organizações (BAHIA, 2009; ETHOS, 2002; FEBRABAN, 2006). De acordo com o Instituto Ethos de Empresas e Responsabilidade Social (2000), é evidente que o preconceito deve ser banido da sociedade, mas por inúmeras ocasiões se faz complexo converter essa proposição em mudanças efetivas no contexto empresarial.

4 | A VISÃO DE PROFISSIONAIS DE RECURSOS HUMANOS SOBRE A INSERÇÃO DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA NO MERCADO DE TRABALHO.

Para averiguarmos uma visão prática do mercado de trabalho em relação aos deficientes foram entrevistados três profissionais de Recursos Humanos que lidam diretamente com a inserção da pessoa com deficiência nas organizações. O nome dos três entrevistados será mantido em sigilo, pois foi considerado que não alterará os dados da pesquisa. Serão aqui classificados como: participante A, participante B e participante C.

Sobre suas formações e área de atuação: o participante A, é formado em Psicologia e atua na função de Analista de Recursos Humanos, fazendo o recrutamento e seleção de PcD (Pessoa com deficiência), em uma empresa de

entretenimento a nível nacional. O participante B, é formado em Gestão de RH, atua como gestor do setor, tendo como atividade supervisão do recrutamento e seleção e treinamento e desenvolvimento de PcD, em um clube tradicional na Zona Sul do Rio de Janeiro. Já o participante C, é formado em Psicologia, pós-graduado em Gestão de Pessoas e Psicologia Organizacional, sócio-proprietário e diretor de uma consultoria de Recursos Humanos na região metropolitana do Rio de Janeiro. O mesmo possui como atividade a coordenação do processo de recrutamento e seleção de PcD. As entrevistas ocorreram no período de abril a maio de 2019, realizadas pelas pesquisadoras.

Quando indagados se o mercado de trabalho é inclusivo ao deficiente, todos concordaram ao dizer que embora tenha um movimento pela inclusão, à inclusão de fato não existe, pois o que leva as empresas na maioria dos casos a contratação desses profissionais é a legislação de cotas e não o pensamento inclusivo. Relatam que as organizações por diversas vezes não se preparam para receber esses profissionais, não oferecem treinamento direcionado e nem preparam os outros funcionários para interagir com as pessoas com deficiência. Optam por contratarem deficiências mais adaptáveis que não impactam na estrutura da organização, como: deficientes físicos leves ou reabilitados do INSS, sendo mais difícil a contratação de cadeirantes e deficientes intelectuais (metais). Porém, relatam que há muitas pessoas com deficiência, nas empresas (bem mais que nos anos anteriores, o quantitativo está em uma crescente), mas com pouco ou nulo investimento no potencial desses profissionais. As pessoas com deficiências, contratadas integram costumeiramente cargos operacionais e não estratégicos de gestão.

Segundo o participante A, na interrogativa se o mercado de trabalho é inclusivo aos deficientes:

Não. Nem o mercado e nem a sociedade. Vivemos em um País que não pensa na inclusão de forma prioritária. Posso dizer que hoje temos muito mais oportunidades do que há 8 anos atrás, mas não posso afirmar que essas vagas surgiram pelo interesse da inclusão, da diversidade. Penso que foi um reflexo da obrigatoriedade da Lei e que por isso a inclusão não é feita em sua essência. O profissional deficiente é contratado, mas muitas das vezes não recebem as devidas orientações para se integrar a equipe e executar um bom trabalho. Dificilmente abrem vagas de PcD para cargos mais estratégicos. Se não fossem obrigados, mais de 80% não contratariam.

Quando questionados sobre o preconceito aos deficientes nos dias atuais dentro das organizações o participante B, acredita que pode ocorrer um estranhamento inicial pelo novo, mas que o preconceito e a discriminação vêm diminuindo ao longo do tempo, (existe preconceito, mas é um movimento em uma decrescente), por parte dos colegas de trabalho e da gestão. Aponta que até mesmo as pessoas com deficiência, vêm adquirindo autonomia, se posicionando e não deixando

esses comportamentos discriminatórios ocorrerem. Porém, os participantes A e C, acreditam que o preconceito não é o mesmo de tempos atrás, mas ainda ocorre em grande número e deve ser combatido com mais eficácia dentro das organizações. Eles relataram que ocorre um preconceito e de forma velada, que entendem ser pior do que o explícito. Porque o explícito já se sabe da sua existência e pode-se dar início a sua correção, enquanto o outro não.

De acordo com o participante B, sobre o questionamento se há preconceito as pessoas com deficiência nas empresas:

Ocorre um estranhamento inicial com o deficiente nas organizações, pois muitos ainda não estão adaptados a trabalharem com a diversidade. Há preconceito, mas está diminuindo, observe-se que os gestores e colegas de trabalhos estão cada vez mais abertos para com as PCDs, noto também que as PCDs, têm mais altivez e autonomia não permitindo serem tratados com discriminação.

Já segundo o participante C, frente a essa mesma indagação argumenta que:

Sim, corriqueiramente ocorre preconceito de forma velada nas organizações que é pior, pois está enraizada e se torna mais difícil combater. Não é o mesmo número de anos atrás, mas ainda há muita discriminação. Às vezes a pessoa com deficiência nem é chamada pelo nome, mas sim de PcD. Isso é um preconceito. São também considerados incapazes tecnicamente e com isso “levam a fama” de coitados. Só foram contratados para suprir a lei de cotas, as empresas não pensam em quanto podem ser produtivos, motivados e qualificados.

5 | CONSIDERAÇÕES FINAIS

Constata-se nesse artigo, a contextualização da deficiência em um formato sócio-histórico, na qual ocorre uma trajetória definida por notória exclusão e discriminação de toda forma: abandono, matança, prisões e inferiorização das pessoas com deficiência. Estas que por muitas vezes eram apontadas como “castigo de Deus”, não mereciam conviver com os seres humanos “normais”. Esse modelo de comportamento foi transferido para diversas culturas e a perseguição se estendeu por longos períodos. Ao longo dos anos ocorreu uma mudança da visão do deficiente, transferindo a desigualdade para ações sociais, o que enfraqueceu a soberania de “ordem divina”, gerando oportunidades iniciais para os deficientes nas esferas sociais.

No decorrer do tempo, devido às pressões sociais e a crescente de deficientes principalmente após as grades guerras mundiais e a Revolução Industrial que deixaram muitas pessoas mutiladas, foi percebido que precisavam integrar esses cidadãos na comunidade social, com dignidade e equidade. Então, foram criados Leis e Decretos que objetivam proporcionar a inserção do deficiente na sociedade e equiparar de forma preliminar uma dívida histórica com essas pessoas, através

de escolas mais inclusivas e Cotas para esses indivíduos ocuparem seu lugar no mercado de trabalho.

Nas entrevistas com os profissionais de recursos humanos foi observado de uma forma geral que a legislação de cotas para as pessoas com deficiência ingressarem no mercado de trabalho, auxiliou substancialmente a integrar esses cidadãos nas organizações, nota-se que sem as leis seria muito difícil de ocorrer à entrada desses indivíduos nesses pólos, porém isso não aponta para real inclusão, pois as empresas geralmente não costumam fornecer concretas condições de acessibilidade ou treinamento e desenvolvimento. Aparentemente no que diz respeito à inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho ainda temos muito a melhorar.

REFERÊNCIAS

ARANHA, M. A Deficiência através da História: **Temas em Psicologia**, Ribeirão Preto n. 2, p. 63-70. Ribeirão Preto, 1995.

ARANHA, M. **Trabalho e emprego**: instrumento de construção da identidade pessoal e social. São Paulo: SORRI-BRASIL; Brasília: CORDE, 2003.

BAHIA, M. S; SCHOMMER, P. C. Inserção profissional de pessoas com deficiência nas empresas: responsabilidades, práticas e caminhos. **Organ. Soc.**, Salvador, v. 17, n. 54, p. 439-461, set. 2010. Disponível em: http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1984-92302010000300003&lng=pt&nrm=iso. Acesso 20/04/2016.

BAHIA, M.S. **Perspectivas para inserção profissional de pessoas com deficiência**: análise de uma experiência em curso na Bahia. Dissertação (Mestrado) - UFBA/ PDGS, Salvador, 2009 NUNES SOBRINHO, F. P. Prefácio.

BAHIA, M.S. **Responsabilidade social e diversidade nas organizações**: contratando pessoas com deficiência. Rio de Janeiro: Qualitymark, 2006.

BRASIL. **Decreto nº 3.298, de 20 de dezembro de 1999**. Presidência da República Casa Civil Subchefia para Assuntos Jurídicos. Brasília: Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/d3298.htm. Acesso em: 10/04/2019.

BRASIL. **Decreto n.º 5.296 de 2 de dezembro de 2004**. Presidência da República Casa Civil Subchefia para Assuntos Jurídicos. Brasília: Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2004-2006/2004/decreto/d5296.htm. Acesso em: 10/04/2019.

BRASIL. **Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990**. Presidência da República Casa Civil Subchefia para Assuntos Jurídicos. Brasília: Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8112cons.htm. Acesso em: 10/04/2019.

BRASIL. **Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991**. Presidência da República Casa Civil Subchefia para Assuntos Jurídicos. Brasília: Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8213cons.htm. Acesso em: 10/04/2019.

CARVALHO-FREITAS, M. N. ; MARQUES, A. L. (Orgs.). **O trabalho e as pessoas com deficiência**: pesquisas, práticas e instrumentos de diagnóstico. 1ª Ed. (2008), 1ª reimpr. Curitiba: Juruá, 2009.

ETHOS - INSTITUTO ETHOS DE EMPRESAS E RESPONSABILIDADE SOCIAL. **Como as**

empresas podem (e devem) valorizar a diversidade. São Paulo: Instituto Ethos, 2000.

ETHOS - INSTITUTO ETHOS DE EMPRESAS E RESPONSABILIDADE SOCIAL. **O que as empresas podem fazer pela inclusão das pessoas com deficiência.** São Paulo: Instituto Ethos, 2002.

FEBRABAN - FEDERAÇÃO BRASILEIRA DE BANCOS. **População com deficiência no Brasil: fatos e percepções.** São Paulo: Febraban, 2006.

FERNANDES, Lorena Barolo; SCHLESENER, Anita; MOSQUERA, Carlos. Breve histórico da deficiência e seus paradigmas. **Revista do Núcleo de Estudos e Pesquisas Interdisciplinares em Musicoterapia**, v.2, p.132 –144. Curitiba, Brasil, 2011.

GAUDENZI, Paula; ORTEGA, Francisco. Problematizando o conceito de deficiência a partir das noções de autonomia e normalidade. **Ciênc. saúde coletiva**, Rio de Janeiro, v. 21, n. 10, p. 3061-3070, 2016. Disponível em: http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1413-81232016001003061&lng=en&nrm=iso. Acesso em: 17/12/2018.

GOVERNO DO BRASIL. **Tipos de deficiência**, 2012. Disponível em: <http://www.brasil.gov.br/noticias/saude/2012/04/tipos-de-deficiencia>. Acesso em: 10/11/2018.

IBGE- INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. “Censo Demográfico”. **.Características gerais da população, religião e pessoas com deficiência.** (2010). Disponível em: https://ww2.ibge.gov.br/home/estatistica/populacao/censo2010/caracteristicas_religiao_deficiencia/caracteristicas_religiao_deficiencia_tab_gregioes_xls.shtm. Acesso em: 20/11/2018.

MAIOR, I. **Breve trajetória histórica do movimento das pessoas com deficiência.** 2010. Disponível em: <https://violenciaedeficiencia.sedpcd.sp.gov.br/pdf/textosApoio/Textos2.pdf>. Acesso em: 11 de dezembro de 2018

NOLASCO, M; SILVA, M; FREIRE, S; A inclusão e seus avanços ao longo da história e suas interferências na sala de aula. **Revistasincludere**, v.3 n.1, 2017. Disponível em: <https://periodicos.ufersa.edu.br/index.php/includere/article/view/7432>. Acesso em: 17/12/2018.

OMS- ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DE SAÚDE. Nações Unidas - **Departamento de Deficiência de negócios econômicos e sociais.** (2011). Disponível em: <https://www.un.org/development/desa/disabilities/issues.html>. Acesso em: em: 20/11/2018.

PESSOTTI, Isaias. **Deficiência Mental: da superstição à ciência.** São Paulo: T. A. Queiroz: Editora da Universidade de São Paulo, 1984.

RIBEIRO, M. A.; CARNEIRO, R. A inclusão indesejada: as empresas brasileiras face à lei de cotas para pessoas com deficiência no mercado de trabalho. **Organizações & Sociedade**, Salvador, v. 16, n. 50, p. 545-64, jul./set., 2009.

SASSAKI, R. **Pessoas com deficiência: o mercado de trabalho numa perspectiva inclusiva.** Revista Sentidos, São Paulo, v. 1, n. 5, p. 6-7, maio, 2002.

SILVA, Otto M. **A epopeia ignorada: a pessoa deficiente na história do mundo de ontem e de hoje.** São Paulo: Cedas, 1987.

STROBEL, K. A visão histórica da in(ex)clusão dos surdos na escola. In: **ETD (Educação Temática Digital): Educação de Surdos e Língua de Sinais.** Vol.7. no2, 2006. pp. 243-252. Disponível em: <http://143.106.58.55/revista/viewarticle.php?id=125>. Acesso em: 15/12/2018.

SUZANO, J.C.C. et al. Análise da produção acadêmica nacional dos últimos 20 anos sobre a inserção de pessoa portadora de deficiência no mercado de trabalho. In: CARVALHO-FREITAS,

M. N.; MARQUES, A. L. (Orgs.). **O trabalho e as pessoas com deficiência**: pesquisas, práticas e instrumentos de diagnóstico. 1ª Ed. (2008), 1ªreimpr. Curitiba: Juruá, 2009.

TELFORD, C. W. ; SAWREY, J. M. **O indivíduo excepcional**: 3.ed. Rio de Janeiro: Editora Jorge Zahar, 1978.

WERNECK, C. **Você é gente?** O direito de nunca ser questionado sobre o seu valor humano. Rio de Janeiro: WVA, 2003.

ÍNDICE REMISSIVO

A

Adolescência 39, 135, 195, 196, 197, 206

Amnésia 109, 110

Aprendizagem 17, 38, 109, 110, 134, 170, 200

Autismo 166, 167, 168, 169, 170, 172, 174, 175, 176, 177, 178, 179, 180

Autoconhecimento 122, 123, 124, 126, 136, 137, 139, 140, 142, 149

B

Bioecológico 166, 168, 171, 172, 173, 179

Burnout 1, 2, 3, 5, 6, 7, 8, 9, 11, 12, 13, 29, 31, 33, 42, 47, 49, 50, 52, 55, 56, 57, 58

C

Cerâmica 122, 123, 124, 125, 128, 130, 131, 132, 134, 135

Comunidade 7, 18, 21, 45, 47, 51, 95, 96, 97, 98, 99, 100, 101, 102, 103, 104, 105, 106, 107, 135, 146, 147, 148, 184, 186, 199

Criatividade 135, 138, 142, 144, 146, 147, 148, 171

Cultura 3, 11, 60, 62, 64, 74, 101, 103, 115, 118, 135, 183, 185, 202, 204

D

Discurso 19, 111, 114, 115, 116, 119, 120, 121, 147, 148, 186, 192, 193, 194

Docência 49, 50, 57, 58

E

Educação 11, 17, 18, 23, 33, 47, 49, 50, 51, 52, 53, 54, 56, 57, 72, 74, 75, 81, 82, 89, 91, 93, 103, 121, 133, 135, 137, 140, 150, 173, 180, 181, 183, 195, 197, 201, 204, 205

Ensino 9, 10, 45, 46, 47, 48, 49, 50, 51, 52, 55, 56, 57, 58, 71, 72, 73, 74, 75, 76, 77, 79, 80, 81, 82, 130, 135, 153, 178, 188

Estresse 1, 3, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 13, 31, 33, 39, 47, 49, 50, 51, 52, 55, 57, 58, 70, 173, 174, 178, 200, 203, 204

G

Gravidez 181, 182, 183, 184, 186, 189, 190, 191, 192, 193, 194, 195, 196

H

Hipocampo 109, 110, 204

M

Maus-tratos infantis 206

Memória 34, 35, 36, 38, 98, 99, 107, 108, 109, 110, 149, 156

Mercado de trabalho 14, 15, 19, 20, 22, 23, 87, 88, 89, 91

Morte 33, 60, 71, 72, 73, 74, 75, 76, 77, 78, 79, 80, 81, 82, 91, 100, 139, 155, 164, 184, 199

N

Neuropsicologia 110, 150, 151, 152, 164, 165

O

Obesidade 59, 60, 61, 62, 63, 64, 66, 68, 69, 70, 121

P

Poesia 146, 147, 148

Políticas públicas 5, 28, 40, 43, 92, 149, 204, 205

Presídio 85, 86

Psicologia organizacional 20

Psicologia social 93, 96, 100, 101, 107, 108, 111, 112, 113, 114, 115, 121, 183, 185, 196

Psicossomática 76, 77, 78, 79

Q

Qualidade de vida 1, 3, 4, 5, 6, 11, 12, 13, 50, 51, 57, 58, 59, 80, 110, 138, 140, 144, 167, 174, 176

R

Reabilitação 3, 12, 17, 28, 86, 136, 137, 138, 139, 141, 144, 145, 150, 167, 174, 179

Recursos humanos 7, 14, 15, 19, 20, 22

Relações sociais 97, 99, 102

Representações sociais 83, 87, 88, 90, 91, 93, 94, 114, 121, 181, 183, 185, 186, 187, 195, 196, 197

Rorschach 40, 150, 151, 153, 154, 156, 157, 159, 160, 164, 165

S

Saúde 1, 3, 4, 5, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 15, 18, 23, 25, 26, 27, 28, 29, 30, 31, 32, 33, 35, 36, 37, 38, 39, 40, 41, 42, 43, 44, 45, 46, 47, 48, 49, 50, 51, 52, 54, 55, 56, 57, 58, 59, 60, 61, 62, 63, 69, 70, 74, 75, 76, 77, 78, 79, 80, 81, 82, 97, 113, 118, 120, 136, 137, 138, 140, 141, 145, 146, 147, 148, 149, 150, 166, 167, 168, 174, 176, 177, 178, 179, 181, 182, 183, 187, 188, 195, 196, 197, 198, 199, 200, 204, 205, 206, 207, 208

Saúde coletiva 13, 23, 43, 69, 82, 187, 195, 206, 207, 208

Saúde mental 3, 8, 12, 25, 28, 29, 31, 39, 40, 43, 44, 45, 48, 52, 63, 76, 79, 146, 149, 177

Saúde pública 12, 40, 43, 57, 59, 60, 197, 198, 200, 205, 206, 207, 208

T

Terapia cognitiva comportamental 59, 66, 70

Trabalho 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 17, 18, 19, 20, 22, 23, 24, 25, 26, 27, 28, 29, 30, 31, 32, 33, 34, 35, 36, 37, 38, 39, 40, 41, 42, 43, 44, 45, 46, 47, 50, 51, 52, 55, 56, 57, 73, 75, 77, 81, 82, 85, 87, 88, 89, 90, 91, 95, 96, 97, 101, 102, 107, 109, 111, 112, 115, 118, 122, 124, 125, 126, 127, 128, 130, 132, 133, 134, 136, 137, 138, 140, 141, 142, 147, 148, 149, 150, 151, 156, 164, 167, 172, 190, 196, 202

Transtorno mental 25, 26, 27, 29, 31, 32, 34, 36, 37, 40, 41, 42

Treinamento 17, 20, 22, 35, 40, 73, 152, 154, 166, 175, 178, 179

U

Universidade 1, 8, 14, 23, 43, 45, 46, 47, 48, 55, 56, 70, 71, 92, 93, 94, 111, 113, 114, 115, 117, 120, 121, 122, 150, 165, 178, 179, 180, 187, 194, 195, 196, 197, 198

 **Atena**
Editora

2 0 2 0