

**CONTATO INTERGRUPAL ENTRE PESSOAS COM E SEM DEFICIÊNCIA EM  
CONTEXTOS DE TRABALHO: revisão narrativa da literatura internacional**

**JOELMA CRISTINA SANTOS**

UNIVERSIDADE FEDERAL DE SÃO JOÃO DEL REI (UFSJ)

**MARIA NIVALDA DE CARVALHO-FREITAS**

UNIVERSIDADE FEDERAL DE SÃO JOÃO DEL REI (UFSJ)

Agradecimento à órgão de fomento:

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

# CONTATO INTERGRUPAL ENTRE PESSOAS COM E SEM DEFICIÊNCIA EM CONTEXTOS DE TRABALHO: revisão narrativa da literatura internacional

## Introdução

Estima-se que cerca de um sexto da população mundial (aproximadamente 1,3 bilhão de pessoas) tenha algum tipo de deficiência, número que, segundo a Organização Mundial de Saúde (World Health Organization, 2022), é crescente em razão da melhoria dos indicadores de expectativa de vida, mas também do aumento dos casos de doenças não transmissíveis. A dificuldade de acesso a serviços de saúde ou a menor proteção dos serviços de segurança pública são exemplos de como condições de vulnerabilidade socioeconômica podem “produzir” deficiências, aspecto importante ao se analisar os fatores que permeiam a questão da deficiência, especialmente em países em desenvolvimento. Ressalta-se, no entanto, que a relação entre deficiência e pobreza é recíproca: a deficiência também é um importante fator de desigualdade social, visto que pessoas com deficiência possuem menor acesso à educação formal e à participação no mercado de trabalho (Mussida & Sciulli, 2024; United Nations, 2019). No Brasil, dados do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE, 2022) indicam que 8,4% da população possuem deficiência, o equivalente a cerca de 17,2 milhões de pessoas. Ao se comparar os dados referentes a pessoas com e sem deficiência, observa-se que, apesar de alguns avanços decorrentes da implementação de políticas públicas nas últimas décadas, pessoas com algum tipo de deficiência ainda apresentam nível de escolaridade menor e rendimento domiciliar *per capita* mais baixo, recebendo (quando empregadas) cerca de 2/3 da remuneração de pessoas sem deficiência (IBGE, 2022).

As dificuldades provocadas por barreiras arquitetônicas ou comunicacionais, por exemplo, muitas vezes inviabilizam o acesso a direitos fundamentais, como saúde, educação, trabalho e renda. Entretanto, um dos maiores obstáculos para a inclusão de pessoas com deficiência nos diversos contextos sociais ainda é a discriminação em relação a elas, ou seja, o preconceito restringe as possibilidades de participação social das pessoas com deficiência (Friedman & Owen, 2017; Hebl et al., 2020; Mattila & Papageorgiou, 2016). Chamado de capacitismo, por se pautar no estereótipo de que pessoas com deficiência são menos capazes do que pessoas sem deficiência, o preconceito em relação à deficiência consiste numa atitude individual desfavorável em relação a pessoas que apresentam características físicas, sensoriais e/ou cognitivas destoantes do padrão normativo (Nario-Redmond, 2020). Entretanto, o capacitismo também se revela como um elemento estrutural da sociedade, visto que as estruturas sociais são organizadas por e para pessoas sem deficiência, que têm, historicamente, ocupado a maioria das posições de poder na sociedade. As barreiras sociais erguidas por uma maioria numérica sem deficiência não são distribuídas aleatoriamente, mas incidem sistematicamente sobre pessoas com certas características, como um grupo oprimido e minorizado, ao qual a experiência da deficiência é imposta pelo modo de organização da sociedade (Oliver, 1996). Assim e ao longo do tempo, direta ou indiretamente, pessoas com deficiência têm tido direitos básicos negados e sido sistematicamente excluídas dos mais diversos espaços públicos e privados. Como a sociedade está estruturada para atender somente as necessidades de pessoas consideradas típicas, individualiza-se um problema social (Finkelstein, 1980). Compreende-se, portanto, a necessidade de que a investigação científica, como prática comprometida com o desenvolvimento e a transformação da sociedade, contribua para a desconstrução do preconceito.

Uma das principais contribuições teóricas que visa a compreender e a intervir para a redução do preconceito entre pessoas pertencentes a distintos grupos (considerando

características socialmente relevantes) é a teoria do contato intergrupar (Allport, 1954; Pettigrew, 1997). Essa perspectiva propõe que o contato positivo e frequente entre pessoas de grupos sociais desiguais propicia o desenvolvimento de julgamentos favoráveis sobre o outro (visto como diferente) e, conseqüentemente, diminui o preconceito. Embora Allport (1954) entendesse que, para ser eficaz na redução do preconceito, esse contato intergrupar precisaria ocorrer sob quatro condições específicas (objetivos comuns, cooperação entre membros, igualdade de status, apoio de normas sociais e autoridades), estudos têm demonstrado que o contato intergrupar favorece o desenvolvimento de atitudes positivas em relação ao diferente, mesmo na ausência dessas condições (Pettigrew & Tropp, 2006). O contato entre os grupos pode ocorrer de forma direta, como no contato face a face, e indireta, como no contato estendido (com pessoas que interagem positivamente com pessoas do outro grupo), no contato imaginado (quando se imagina uma interação positiva com membros do grupo externo) e no contato parassocial (via exposição a conteúdos de redes sociais ou meios de comunicação de massa). Apesar de considerar, inicialmente, apenas o contato direto entre pessoas de diferentes grupos raciais e étnicos, uma vasta literatura internacional, constituída ao longo de décadas, apresenta resultados de diminuição do preconceito pelo contato intergrupar entre pessoas com diferentes características e por meio de distintas possibilidades de contato (Capozza et al., 2014; Di Bernardo et al., 2019; Pettigrew et al., 2007; Stathi et al., 2020).

Diferentemente de outros grupos minorizados, as pessoas com deficiência, como grupo social, foram, durante séculos, segregadas da sociedade em espaços considerados “apropriados” para elas, como instituições hospitalares ou psiquiátricas, que visavam a, reabilitá-las para integrá-las socialmente ou, simplesmente, afastá-las do convívio social (Krahn et al., 2015). No século XX, ainda era bastante comum a existência de escolas especiais ou oficinas de trabalho protegidas, em que pessoas com deficiência tinham contato diminuído com pessoas sem deficiência, com círculos sociais compostos apenas por familiares e cuidadores. Em decorrência, ainda é comum a concepção de que os espaços sociais não seriam constituídos para todas as pessoas e que aquelas que apresentam certas deficiências deveriam frequentar ambientes específicos visando ao próprio bem-estar delas (Carvalho-Freitas & Santos, 2023). Nesse sentido, ressalta-se que, mesmo nos casos em que instituições públicas e privadas reforçam a importância da acessibilidade, ainda persistem barreiras atitudinais na convivência entre pessoas com e sem deficiência (Vornholt et al., 2013). O pouco contato contribui para que pessoas sem deficiência percebam negativamente o grupo de pessoas com deficiência, tendo por base estereótipos historicamente construídos sobre os quais o preconceito se sustenta, influenciando a diferenciação entre grupos (Nelissen et al., 2015). Por isso, investigações sobre como e em quais condições o contato intergrupar é efetivo para a redução do preconceito em relação a pessoas com deficiência pode contribuir para a adoção de práticas que sirvam ao fortalecimento de políticas públicas e à construção de instituições sociais mais inclusivas.

Dessa forma, o objetivo do presente artigo é apresentar uma revisão narrativa de pesquisas sobre contato entre pessoas com e sem deficiência em contextos de trabalho, publicadas entre 2006 e 2023, a fim de sintetizar e integrar resultados, considerando abordagens metodológicas quantitativas e qualitativas. Busca-se, portanto, contribuir para o campo científico, identificando e sumarizando evidências disponíveis que relacionam contato com pessoas com deficiência e redução de preconceitos em situações de trabalho, bem como destacar pontos fortes e limitações existentes, a fim de orientar futuras investigações. Considerando que esta temática ainda é muito pouco investigada no Brasil, uma revisão da literatura internacional pode embasar e estimular estudos no contexto brasileiro. Este artigo

visa ainda a discutir a aplicabilidade dos resultados dos estudos revisados, de modo a embasar o aprimoramento das políticas públicas de inclusão.

## **Método**

### *Estratégia de busca*

Para o levantamento de pesquisas na área, foram priorizadas bases de dados consideradas referências na Psicologia, sendo realizadas buscas em seis delas: *PsycInfo*, *Pubmed/Medline*, *Cochrane*, *Scopus*, *Web of Science* e *Wiley Library*. Foram utilizados, de forma combinada e conforme operadores *booleanos*, os descritores: (intergroup contact) AND (disab\*) AND (prejudice OR discrimination OR stereotyp\* OR bias). Apenas na base *PsycInfo*, em vez do uso de \* foi utilizado #, devido ao padrão de funcionamento da plataforma. Nesse contexto, o \* e o # são chamados de símbolos de truncagem e possibilitam a identificação de termos com os radicais definidos.

As buscas foram restritas a artigos publicados no período de 2006 a 2023, considerando a publicação da Convenção Internacional dos Direitos das Pessoas com Deficiência pela Organização das Nações Unidas como um estímulo importante para a elaboração de políticas públicas direcionadas às pessoas com deficiência.

### *Crítérios de inclusão e exclusão*

No contexto desta revisão narrativa, consideramos o contato intergrupar como direto (face a face) e indireto (estendido, vicário, imaginado e parassocial). Foram considerados apenas artigos disponibilizados em inglês, sobre estudos quantitativos e qualitativos, de desenho interventivo e correlacional, que analisaram contato intergrupar, atitudes e/ou comportamentos relacionados ao preconceito em contextos de trabalho.

Outro critério de inclusão de artigos foi o fato de investigarem o contato entre pessoas com e sem deficiência em contextos de trabalho e, caso se referissem também a outros grupos minoritários, apresentassem resultados separados para pessoas com deficiência. Como critérios de exclusão, foram considerados os seguintes fatores: textos completos indisponíveis e trabalhos finais de cursos de graduação e pós-graduação, por não terem passado pelo mesmo processo de revisão que os artigos publicados em periódicos com revisão por pares.

### *Seleção*

Os dados dos artigos foram exportados das bases para o programa Rayyan, de modo que o gerenciamento do processo de triagem fosse feito de modo eficiente. O Rayyan é um programa disponibilizado de forma online e em versão gratuita, que acelera a triagem inicial de títulos e resumos de publicações, ao facilitar a identificação de artigos duplicados e a leitura sequencial dos resumos, possibilitando ainda que sejam indicados os motivos de exclusão dos artigos que não se enquadram.

### *Extração*

Foram extraídos dados gerais dos estudos: país e ano em que foram realizados, objetivos, características e tamanho da amostra, abordagem metodológica, tipos de deficiência e de contato, instrumentos utilizados e principais resultados. As informações relatadas sobre as estratégias de busca, seleção e apresentação dos estudos analisados atendem às recomendações do protocolo PRISMA (Preferred Reporting Items for Systematic Reviews and Meta-Analyses), garantindo a confiabilidade do estudo e facilitando a replicação (Page et al., 2021).

Foram identificados 528 artigos, 268 da Scopus, 125 da Wiley Library, 62 da Web of Science, 59 da PsycInfo, 11 da PubMed e 3 da Cochrane. Destes, 63 foram excluídos por serem duplicados. Após a leitura do título e do resumo para verificar quais os estudos que cumpriam os critérios previamente estipulados, foram selecionados 84 artigos, sendo possível acessar o texto integral de todos eles. Após a leitura integral destes artigos, verificou-se que 13 cumpriam os critérios de inclusão estipulados, ou seja, tratavam da preparação para ingresso ou da atuação em contextos de trabalho, analisando o contato entre pessoas com e sem deficiência. A Fig. 1 resume esta informação:

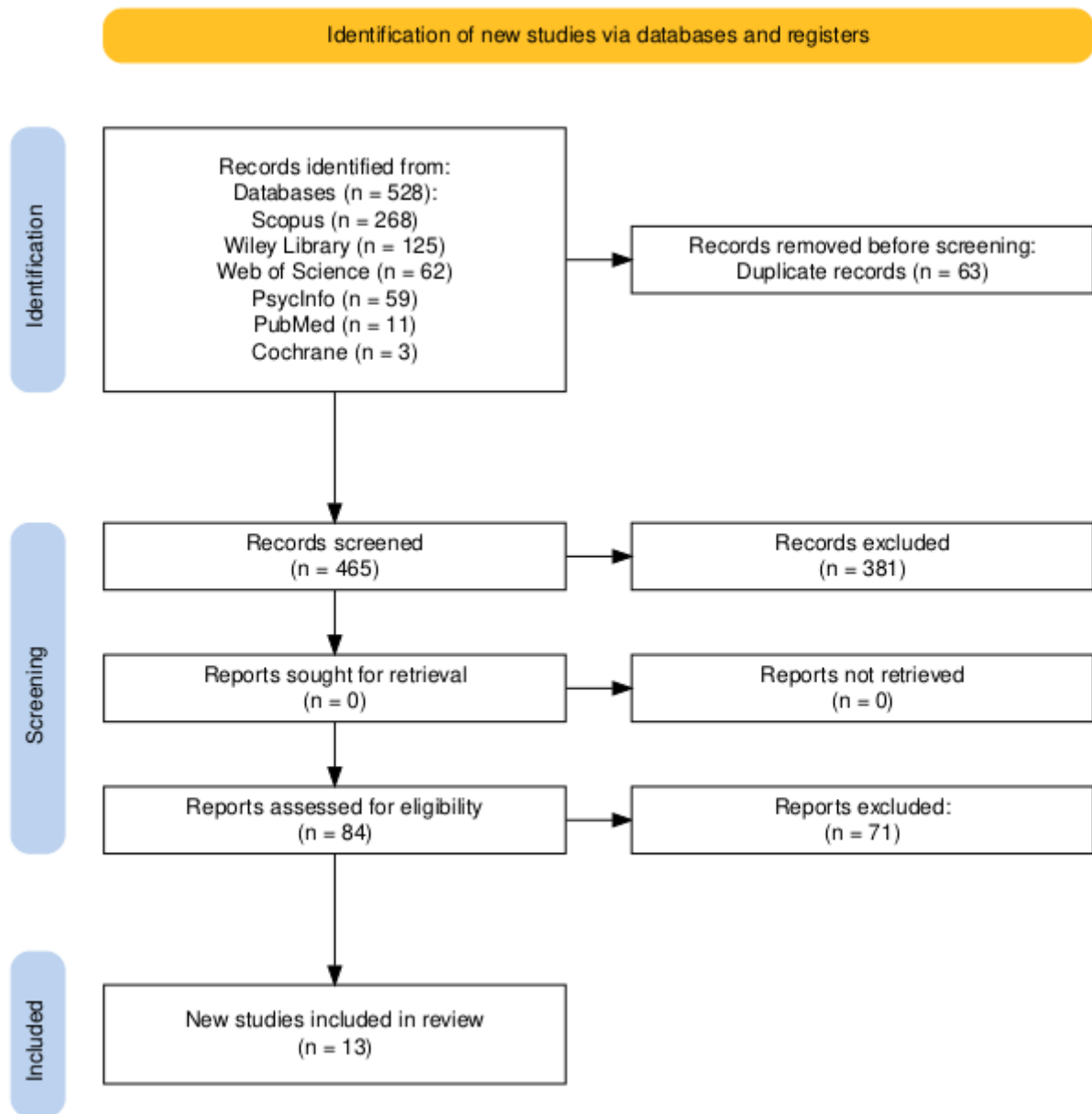


Fig. 1: PRISMA flow chart, based on Haddaway et al. (2022)

## Resultados

Entre os 13 estudos, oito consideraram a participação de pessoas sem deficiência inseridas no mercado de trabalho (funcionários, gestores e especialistas em recolocação profissional) e quatro estudos tiveram, como participantes, estudantes em formação para ingresso no mercado de trabalho. Um dos estudos teve, entre os participantes, tanto estudantes como profissionais já inseridos em contextos de trabalho. Os dados gerais dos estudos estão sintetizados na Tabela 1.

Tabela 1. Estudos que avaliaram os efeitos do contato intergrupar em adultos sem deficiência em contextos de trabalho

Estudo	Tipo de estudo	País	Participantes	Tipo de contato	Tipo de deficiência	Principais resultados relacionados ao contato
Ali et al., 2023	Correlacional	Austrália	241 supervisores de varejo e 261 colegas de trabalho	Contato direto	Neurodivergências	Conhecer indivíduos neurodivergentes fora do local de trabalho foi positivamente associado aos benefícios percebidos dos funcionários neurodivergentes.
Birtel & Oldfield, 2022	Correlacional	Reino Unido	101 enfermeiros e 116 pessoas em geral	Contato direto	Doença mental	Enfermeiros relataram maior estigma e piores experiências de contato (contato positivo menos frequente, contato negativo mais frequente, menor qualidade de contato, menos amizades) do que a população em geral.
Crowson e Brandes, 2013	Correlacional	Estados Unidos	229 professores matriculados em curso de educação especial	Contato direto	Deficiências físicas, intelectuais e dificuldades de aprendizagem	Contato próximo foi negativamente associado à oposição à inclusão e ao uso de estereótipos.
Novak e Rogan, 2010	Correlacional	Estados Unidos	106 especialistas em emprego	Contato direto	Deficiências intelectuais e múltiplas	Contato (com oportunidade de interação, igualdade de status, dependência de resultados e apoio da autoridade) e a cultura do local de trabalho foram associados a atitudes positivas e sentimentos de apoio social.
Novak et al., 2011	Correlacional	Estados Unidos	6 especialistas em emprego	Contato direto	Deficiências intelectuais e de desenvolvimento	Contato (com oportunidades de interação, status igualitário, objetivos comuns, apoio de autoridades) foi associado à integração social.
Osterud, 2022	Correlacional	Noruega	20 empregadores	Contato direto	Transtornos mentais	Participantes com experiência direta ou

						indireta de deficiência ou transtorno mental demonstraram atitudes e comportamentos positivos.
Peters e Brown, 2009	Correlacional	Canadá	305 funcionários em uma organização de saúde	Contato direto	Transtornos mentais	Contato frequente esteve associado a um maior apoio à contratação de trabalhadores com transtornos mentais, mas também a um menor apoio à adaptação das condições de trabalho.
Vezzali & Capozza, 2011	Correlacional	Itália	74 funcionários	Contato direto	Transtornos mentais	Quantidade e qualidade do contato (com status igualitário, cooperação, apoio institucional e objetivos comuns) foram associados a melhores avaliações.
Méndez Fernández et al., 2021	Correlacional	Espanha	409 estudantes de Serviço Social	Contato direto	Transtornos mentais	Mais empatia, maior quantidade e, sobretudo, qualidade de contato estiveram associados a menos ansiedade e menor desejo de manter distanciamento social.
Carvalho-Freitas & Stathi, 2017	Interventivo	Brasil	300 estudantes de Engenharia e 138 profissionais	Contato imaginado	Deficiências físicas, visuais e auditivas	Contato foi associado a maior apoio aos direitos e resultados esperados do trabalho de pessoas com deficiência.
Lynch et al., 2019	Interventivo	Irlanda	65 estudantes de Medicina	Contato direto	Deficiências físicas, principalmente	Contato diminuiu a ansiedade e aumentou a empatia.
Mac Giolla Phadraig et al., 2022	Interventivo	Irlanda	62 estudantes de Odontologia	Contato direto	Autismo	Contato aumentou modestamente a abertura em relação ao autismo e a confiança no tratamento de pessoas com autismo.
Ruggs et al., 2022	Interventivo	Estados Unidos	488 trabalhadores	Contato estendido	Transtornos mentais e deficiências físicas	Contato melhorou atitudes cognitivas.

Fonte: Dados da pesquisa.

Os nove estudos correlacionais identificaram fatores que contribuem para a qualidade do contato, destacando, por exemplo, o papel da cultura organizacional e das condições de trabalho sobre esse processo. Nesse sentido, os dois estudos com especialistas em recolocação identificaram que pessoas com deficiências intelectuais, do desenvolvimento ou múltiplas em contextos laborais que se aproximavam mais das condições ideais de contato, propostas por Allport (1954), tinham maior probabilidade de serem integradas no trabalho (Novak et al., 2011; Novak & Rogan, 2010). A cultura do local de trabalho e a estrutura de contato (como oportunidades de interação e dependência de resultados) foram associadas positivamente a níveis de participação, sentimentos de apoio social e atitudes intergrupais positivas (Novak et al., 2011; Novak & Rogan, 2010). Estudos com empregadores, supervisores e colegas de

trabalho observou que a proximidade, a quantidade e a qualidade do contato estavam associadas a relações intergrupais positivas e ao apoio à contratação de trabalhadores com neurodivergências ou transtornos mentais (Ali et al., 2023; Østerud, 2022; Peters & Brown, 2009; Vezzali & Capozza, 2011).

Já o estudo com enfermeiros identificou que eles tinham experiências de contato mais pobres e maior estigma em relação a pessoas com transtornos mentais, e estudo com empregados de uma organização de saúde mental observou que eles eram menos propensos a considerar pausas de trabalho mais longas ou frequentes como adaptações adequadas para funcionários com transtornos mentais, talvez pela percepção de sobrecarga individual quando adaptações eram fornecidas (Birtel & Oldfield, 2022; Peters & Brown, 2009). No âmbito da formação para o trabalho, estudantes de serviço social que tinham maior qualidade de contato e mais empatia demonstraram maior preferência profissional para trabalhar com pacientes com transtornos mentais, e professores em formação com contato próximo com pessoas com deficiência demonstraram ser mais favoráveis à inclusão escolar de pessoas com dificuldades de aprendizagem e deficiências físicas e intelectuais (Crowson & Brandes, 2013; Méndez Fernández et al., 2021).

As quatro pesquisas interventivas baseadas em contato direto, estendido ou imaginado também apresentaram evidências de que estas ações podem reduzir o preconceito e favorecer a inclusão social, seja no contato entre trabalhadores com e sem deficiência, seja na interação profissional realizada durante atendimento de pessoas com deficiência. Entre estes estudos, o único que utilizou o contato imaginado para redução do preconceito em relação a pessoas com deficiências físicas, auditivas ou visuais constatou impacto positivo sobre resultados esperados do trabalho de empregados com deficiência e apoio aos direitos destes trabalhadores (Carvalho-Freitas & Stathi, 2017). Já pesquisa que avaliou contato estendido por vídeo, constatou melhora nas atitudes cognitivas em relação a candidatos com deficiência, conforme o tipo de deficiência retratado (transtornos mentais ou deficiências físicas) (Ruggs et al., 2022). Em estudo focado na preparação de futuros médicos para o atendimento, principalmente, de pessoas com deficiência física, uma intervenção de contato direto levou à melhoria de atitudes e teve impacto positivo nos níveis de ansiedade e empatia (Lynch et al., 2019). O contato em palestra ministrada por pessoa com autismo, por sua vez, alcançou pequenos aumentos na abertura ao autismo e na confiança para o atendimento odontológico entre profissionais em formação (Mac Giolla Phadraig et al., 2022).

## **Discussão**

Ambientes de trabalho constituem espaços propícios ao desenvolvimento, acompanhamento e análise sistemática dos efeitos do contato intergrupar, viabilizando o progresso científico neste campo. Estudos correlacionais e interventivos em contextos de trabalho apresentaram evidências de que as condições de trabalho constituem fatores que podem contribuir para a qualidade do contato intergrupar e, conseqüentemente, para uma efetiva inclusão social de trabalhadores com deficiência, pela redução do preconceito. Pesquisas com profissionais em formação também encontraram indicativos de que o contato próximo ou de maior qualidade com pessoas com deficiência, ao longo da vida, está positivamente associado à preferência profissional e ao apoio à inclusão, questões que influenciam a atuação no mercado de trabalho de futuros graduados.

Ressalta-se que foram observadas diferenças na magnitude e na extensão dos efeitos positivos do contato sobre as atitudes de preconceito, tendo alguns fatores avaliados não apresentado impactos significativos. Essas inconsistências entre os resultados podem estar



relacionadas a como as variáveis quantidade e qualidade do contato foram avaliadas, visto que foram definidas e mensuradas de formas bastante distintas entre as pesquisas. Em relação à quantidade, alguns estudos consideraram apenas a ocorrência ou a frequência do contato, como, por exemplo, se os participantes tiveram contato prévio com pessoas com deficiência (sim ou não) ou de quantas pessoas com deficiência eles estiveram próximos ao longo da vida. Outras pesquisas, no entanto, estimaram a frequência em escalas que variaram entre nunca ter tido contato até ter tido contato muito regularmente ou diariamente. Além de ser uma percepção subjetiva, a definição de qualidade de contato envolveu conceitos, como tom das interações ou contato positivo/negativo. Essas imprecisões aliadas a possíveis dificuldades de operacionalização dos conceitos de deficiência podem ajudar a explicar alguns dos resultados divergentes entre as pesquisas.

Quase todos os estudos identificados abordaram deficiências invisíveis, como transtornos mentais, neurodiversidades e deficiências intelectuais. Estes resultados devem ser considerados com cautela ao se tentar extrapolá-los para questões referentes a deficiências visíveis. A multiplicidade de formas que as deficiências podem se apresentar em contextos que podem não ser adaptados às suas necessidades reforça a necessidade de que elas sejam consideradas em suas especificidades, tendo em vista que diferentes características – em suas interações com o meio – impactam diferentemente as relações sociais. Entende-se, portanto, que o grupo social de pessoas com deficiência é bastante heterogêneo e assumir a homogeneidade pode levar à perda de importantes descobertas específicas (Baldrige et al., 2015). Assim, reafirma-se a necessidade de que os pesquisadores realizem, na medida do possível e articulado aos objetivos pretendidos, estudos que considerem as especificidades das deficiências, a fim de que os resultados possam ser mais precisos.

Além da identificação de que a quantidade e, principalmente, a qualidade do contato estão associadas a atitudes favoráveis em relação a pessoas com deficiências intelectuais e outras deficiências invisíveis, esta revisão permitiu também o mapeamento de lacunas que indicam direções para futuras pesquisas. Uma dessas lacunas refere-se ao reduzido número de intervenções em comparação com a quantidade de estudos correlacionais. Considerando a necessidade de transformação da sociedade, é importante que adultos sejam estimulados a revisar as próprias concepções e a mudar comportamentos. Tendo em vista ainda que o apoio de autoridades pode ser uma condição relevante para a efetividade do contato no desenvolvimento de atitudes favoráveis à inclusão (Allport, 1954; Pettigrew & Tropp, 2006), ressalta-se a demanda por pesquisas que abordem possíveis intervenções a serem desenvolvidas, testadas e replicáveis junto a gestores. Além disso, um maior número de pesquisas interventivas bem fundamentadas poderia esclarecer melhor se a ocorrência do contato, a frequência com que ele ocorre ou a qualidade como ele se processa acarretam melhorias nas atitudes em relação a pessoas com deficiência ou se, na verdade, as atitudes positivas é que estimulariam o contato. Destaca-se ainda a necessidade de estudos longitudinais que investiguem o impacto a longo prazo do contato sobre as atitudes, bem como as estratégias interventivas mais eficientes para manutenção dos resultados obtidos. Este é um aspecto importante que pode fundamentar ações mais elaboradas e fortalecer este campo de investigação.

Entende-se também que estudos sobre atitudes intergrupais entre pessoas com e sem deficiência têm implicações para pessoas com deficiência, mas que é preciso aprofundar os conhecimentos acerca da experiência direta das pessoas com deficiência nestas mesmas interações. A forma como as condições organizacionais favorecem ou não as possibilidades de contato e a melhoria de atitudes nos ambientes laborais e as suas consequências para trabalhadores com deficiência não foram avaliadas por eles próprios. Estes pontos se tornam

ainda mais relevantes se forem considerados os diferentes impactos relacionais resultantes de diferentes deficiências, além de outros fatores, como os processos de autorrevelação de deficiências invisíveis, as necessidades de adaptação requeridas pelos indivíduos com deficiência e a atribuição distinta de estereótipos. Além disso, a participação de pessoas com deficiência na produção de conhecimentos que dizem respeito diretamente a elas deve ser uma das pautas valorizadas na proposição dos estudos nessa área (Oliver, 1992). Entretanto, não foram observados estudos que relatassem a participação de pessoas com deficiência no processo de elaboração teórico-empírica das investigações. Além disso, parte dos estudos revisados utilizou questionários de autorrelato para avaliar atitudes e estereótipos, sem fazerem menção à participação de pessoas com deficiência no desenvolvimento destes instrumentos, abrindo brechas para a presença de elementos acríticos de capacitismo na investigação ou nas próprias medidas. Considerando que o grupo de pessoas com deficiência foi socialmente rotulado de diversas formas, sendo os estereótipos associados à compaixão ainda bastante comuns na atualidade (Carvalho-Freitas & Marques, 2007), faz-se necessário também dar atenção às atitudes implícitas, diante de pressões sociais para atitudes explícitas positivas, a fim de se ter uma compreensão mais ampla dos fatores que permeiam essas interações.

### **Considerações Finais**

Décadas de discussões pela garantia de direitos foram reconhecidas com a promulgação da Convenção Internacional dos Direitos das Pessoas com Deficiência pela Organização das Nações Unidas, em 2006. As lutas pela equidade no acesso a oportunidades continuam, mas avanços sociais e políticos puderam ser notados nas últimas décadas. A elaboração e a execução eficiente de políticas públicas fortalecem a inclusão de pessoas com deficiência na sociedade e, por isso, compreender as condições em que o preconceito é minimizado, pelo contato entre pessoas com e sem deficiência, favorece o alcance de uma sociedade mais justa. Nesse sentido, contextos de trabalho são ambientes que podem contribuir tanto para a manutenção de práticas de discriminação quanto para o desenvolvimento de atitudes mais positivas em relação a grupos minorizados.

Esta revisão teve o objetivo de contemplar estudos com diferentes delineamentos e relacionados a diferentes tipos de deficiência, a fim de apresentar um panorama dos estudos desenvolvidos na área, considerando a aplicabilidade dos resultados e as questões ainda não respondidas. De modo geral, a análise dos resultados dos estudos revisados está em consonância com a teoria do contato intergrupar, proposta por Allport (1954), ao afirmar o papel que um contato de qualidade tem para melhores relações interpessoais entre diferentes grupos. Na presente revisão, frequência e quantidade de contato autorrelatado foram associados a menos atitudes negativas em muitos estudos. Entretanto, a ausência de condições ideais – status igualitário, objetivos comuns, cooperação intergrupar e apoio de autoridades –, como propostas por Allport (1954), pode ter sido determinante para que nem todos os estudos revisados apresentassem resultados positivos significativos. Assim, uma cultura organizacional inclusiva com normas sociais e comportamentais que viabilizem a interação e a cooperação entre pessoas com e sem deficiência possibilita que o contato intergrupar seja de qualidade e contribui para a redução do preconceito socialmente constituído.

O uso de definições mais precisas dos fatores contextuais envolvidos na situação intergrupar e de mensurações mais específicas de contato, em estudos futuros, pode facilitar a comparação de resultados, a obtenção de maior clareza sobre a influência distinta da quantidade e da qualidade de contato, bem como a aplicação das evidências científicas em

ambientes de preparação para inserção no mercado de trabalho ou de atuação propriamente dita. A discussão promovida neste artigo pode, assim, contribuir para que estudos voltados ao contexto brasileiro sejam propostos numa base metodológica mais consistente, com atenção aos pontos que ainda precisam ser mais bem elucidados e sobre os quais a investigação científica precisa avançar.

Assim como puderam ser percebidas lacunas e inconsistências entre os estudos revisados, também é importante considerar que esta revisão apresenta limitações. Em relação aos estudos incluídos, cabe destacar que eles não foram avaliados quanto à qualidade metodológica, tendo em vista que esta revisão estava mais centrada na síntese das similaridades e diferenças entre os resultados. Além disso, entre os artigos selecionados, grande parte das amostras dos estudos revisados foi composta exclusivamente por pessoas como nível de escolaridade superior e quase todas as pesquisas foram feitas com participantes do Norte Global, o que limita a representatividade e a generalização dos resultados para pessoas com outras características ou em outros contextos, restringindo, conseqüentemente, as interpretações e conclusões desta revisão. Ressalta-se ainda que, conforme critérios de inclusão predefinidos, foram selecionados somente artigos em língua inglesa e que, portanto, os estudos identificados e analisados não abarcam todo o campo investigado nos últimos anos nem esgotam a discussão aqui proposta.

Esta revisão se concentra em como o contato entre pessoas intergrupais contribui para a redução do preconceito em relação a pessoas com deficiência como grupo socialmente minorizado. Assim, a análise dos resultados tem, além das implicações teóricas, conseqüências práticas para ações formais desenvolvidas em contextos de trabalho. Considerando os resultados observados, criar dispositivos legais que aumentem o contato entre pessoas com e sem deficiência nos ambientes de trabalho, é relevante, mas pode não ser suficiente para reduzir a discriminação. A Lei nº 8.213/1991 (Lei de Cotas), por exemplo, é extremamente relevante para ampliar o acesso de pessoas com deficiência a oportunidades de inserção no mercado formal de trabalho, mas é necessário que as organizações, em contrapartida, ofereçam ambientes de trabalho que favoreçam a inclusão. Desta forma, podem ser realizadas ações de sensibilização e formação continuada de equipes e gestores para questões de diversidade, de modo que desigualdades não sejam estruturalmente legitimadas e assegurando o apoio de autoridades, condição proposta por Allport (1954). Além de práticas de inclusão apoiadas institucionalmente, é importante viabilizar adequações estruturais e relacionais que possibilitem oportunidades de interação, articulando objetivos e resultados esperados do trabalho. Tais práticas podem partir da elaboração de referenciais e parâmetros técnicos que assegurem ambientes inclusivos, mas também abarcar programas estruturados de treinamento e desenvolvimento, bem como o acompanhamento do processo de socialização organizacional de trabalhadores com deficiência, por exemplo. Em comparação a outros grupos sociais, a qualidade do contato em condições que afirmam capacidades e não reforçam limitações pode ser um fator mais relevante na melhoria das atitudes em relação a pessoas com deficiência, do que a mera ocorrência do contato. Entende-se que, em organizações acessíveis, adaptadas às necessidades de todas as pessoas e que considerem diferenças físicas, sensoriais, cognitivas ou psicossociais, é possível minimizar dificuldades e estabelecer relações mais igualitárias, contribuindo para a redução do preconceito.

## Referências

Ali, M., Grabarski, M. K., & Baker, M. (2023). An exploratory study of benefits and challenges of neurodivergent employees: roles of knowing neurodivergents and

- neurodiversity practices. *Equality, Diversity and Inclusion: An International Journal*, 43(2). <https://doi.org/10.1108/edi-03-2023-0092>
- Allport, G. (1954/2004). *The nature of prejudice*. Perseus Book Publishing.
- Baldrige, D., Beatty, J., Bohm, S., Kulkarni, M., & Moore, M. E. (2015). Persons with (dis)abilities. In A. J. Colella, & E. B. King (Eds.), *The Oxford handbook of workplace discrimination*. <https://doi.org/10.1093/oxfordhb/9780199363643.013.9>
- Birtel, M. D., & Oldfield, G. (2022). Affective, cognitive, and behavioral mental illness stigma in health care: A comparison between general ward nurses and the general population. *Stigma and Health*. <https://doi.org/10.1037/sah0000416>
- Capozza, D., Falvo, R., Di Bernardo, G. A., Vezzali, L., & Visintin, E. P. (2014). Intergroup contact as a strategy to improve humanness attributions: A review of studies. *TPM: Testing, Psychometrics, Methodology in Applied Psychology*, 21(3), 349-362. <https://doi.org/10.4473/TPM21.3.9>
- Carvalho-Freitas, M. N., & Marques, A. L. (2007). A diversidade através da história: A inserção no trabalho de pessoas com deficiência. *Organizações & Sociedade*, 14(41), 59-78. <https://doi.org/10.1590/S1984-92302007000200003>
- Carvalho-Freitas, M. N., & Santos, J. S. (2023). *Capacitismo e inclusão: Contribuições teórico-práticas da Psicologia Organizacional e do Trabalho*. Vetor.
- Carvalho-Freitas, M. N. de, & Stathi, S. (2017). Reducing workplace bias toward people with disabilities with the use of imagined contact. *Journal of Applied Social Psychology*, 47(5), 256-266. <https://doi.org/10.1111/jasp.12435>
- Crowson, H. M., & Brandes, J. A. (2013). Predicting pre-service teachers' opposition to inclusion of students with disabilities: a path analytic study. *Social Psychology of Education*, 17(1), 161-178. <https://doi.org/10.1007/s11218-013-9238-2>
- Di Bernardo, G. A., Vezzali, L., Stathi, S., McKeown, S., Cocco, V. M., Saguy, T., & Dixon, J. (2021). Fostering social change among advantaged and disadvantaged group members: Integrating intergroup contact and social identity perspectives on collective action. *Group Processes & Intergroup Relations*, 24(1), 26-47. <https://doi.org/10.1177/1368430219889134>
- Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística [IBGE]. (2022). *Pessoas com deficiência e desigualdades sociais no Brasil*.
- Friedman, C., & Owen, A. L. (2017). Defining disability: Understandings of and attitudes towards ableism and disability. *Disability Studies Quarterly*, 37(1). <https://doi.org/10.18061/dsq.v37i1.5061>
- Finkelstein, V. (1980). *Attitudes and disabled people: issues for discussion*. World Rehabilitation Fund.

- Haddaway, N. R., Page, M. J., Pritchard, C. C., & McGuinness, L. A. (2022). PRISMA2020: An R package and Shiny app for producing PRISMA 2020-compliant flow diagrams, with interactivity for optimised digital transparency and Open Synthesis Campbell Systematic Reviews, 18, e1230. <https://doi.org/10.1002/cl2.1230>
- Hebl, M., Cheng, S. K., & Ng, L. C. (2020). Modern discrimination in organizations. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 7, 257-282. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-012119-044948>
- Krahn, G. L., Walker, D. K., & Correa-De-Araujo, R. (2015). Persons with disabilities as an unrecognized health disparity population. *American Journal of Public Health*, 105(S2), S198-S206. <https://doi.org/10.2105/AJPH.2014.302182>
- Lei nº 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. [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/l8112cons.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8112cons.htm)
- Lynch, J., Last, J., Dodd, P., Stancila, D., & Linehan, C. (2019). “Understanding disability”: Evaluating a contact-based approach to enhancing attitudes and disability literacy of medical students. *Disability and Health Journal*, 12(1), 65-71.
- Mac Giolla Phadraig, C. M. G., Kahatab, A., & Daly, B. (2022). Promoting openness to autism amongst dental care professional students. *European Journal of Dental Education*, 27(2), 396-401. <https://doi.org/10.1111/eje.12821>
- Mattila, M., & Papageorgiou, A. (2017). Disability, perceived discrimination and political participation. *International Political Science Review*, 38(5), 505-519. <https://doi.org/10.1177/0192512116655813>
- Méndez Fernández, A. B., Lombardero Posada, X., Aguiar Fernández, F. X., Murcia Álvarez, E., & González Fernández, A. (2021). Professional preference for mental illness: The role of contact, empathy, and stigma in Spanish Social Work undergraduates. *Health & Social Care in the Community*, 30, 1492–1503. <https://doi.org/10.1111/hsc.13479>
- Mussida, C., Sciulli, D. Poverty, work intensity, and disability: evidence from European countries. *The European Journal of Health Economics* (2024). <https://doi.org/10.1007/s10198-024-01679-x>
- Nario-Redmond, M. R. (2020). *Ableism: The causes and consequences of disability prejudice*. Wiley-Blackwell.
- Nelissen, P. T. J. H., Hülshager, U. R., Van Ruitenbeek, G. M. C., & Zijlstra, F. R. H. (2015). How and when stereotypes relate to inclusive behavior toward people with disabilities. *The International Journal of Human Resource Management*, 27(14), 1610-1625. <https://doi.org/10.1080/09585192.2015.1072105> .

- Novak, J. A., & Rogan, P. M. (2010). Social integration in employment settings: Application of intergroup contact theory. *Intellectual and Developmental Disabilities, 48*(1), 31-51. <https://doi.org/10.1352/1934-9556-48.1.31>
- Oliver, M. (1992) Changing the Social Relations of Research production?. *Disability, Handicap & Society, 7*(2), 101-114. <https://doi.org/10.1080/02674649266780141>
- Oliver, M. (1996). *Understanding disability: from theory to practice*. Palgrave.
- Østerud, K. L. (2022). Mental illness stigma and employer evaluation in hiring: Stereotypes, discrimination and the role of experience. *Sociology of Health & Illness, 45*(1). <https://doi.org/10.1111/1467-9566.13544>
- Page, M. J., McKenzie, J. E., Bossuyt, P. M., Boutron, I., Hoffmann, T. C., Mulrow, C. D., ... & Moher, D. (2021). The PRISMA 2020 statement: an updated guideline for reporting systematic reviews. *Systematic Reviews, 10*(89), 1-9. <https://doi.org/10.1186/s13643-021-01626-4>
- Peters, H., & Brown, T. C. (2009). Mental illness at work: An assessment of co-worker reactions. *Canadian Journal of Administrative Sciences / Revue Canadienne Des Sciences de L'Administration, 26*(1), 38–53. <https://doi.org/10.1002/cjas.87>
- Pettigrew, T. F. (1997). Generalized intergroup contact effects on prejudice. *Personality and Social Psychology Bulletin, 23*, 173-185. <https://doi.org/10.1177/0146167297232006>
- Pettigrew, T. F., & Tropp, L. (2006). A meta-analytic test of intergroup contact theory. *Journal of Personality and Social Psychology, 90*(5), 751-783. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.90.5.751>
- Pettigrew, T. F., Christ, O., Wagner, U., & Stellmacher, J. (2007). Direct and indirect intergroup contact effects on prejudice: A normative interpretation. *International Journal of intercultural relations, 31*(4), 411-425. <https://doi.org/10.1016/j.ijintrel.2006.11.003>
- Ruggs, E. N., & McGonagle, A. K. (2022). Can brief video trainings reduce bias and improve knowledge and attitudes toward applicants with disabilities? *Journal of Business and Psychology, 38*(2), 305–326. <https://doi.org/10.1007/s10869-022-09857-5>
- Stathi S., Guerra R., Di Bernardo G. A., Vezzali, L. (2020). Spontaneous imagined contact and intergroup relations: Quality matters. *European Journal of Social Psychology, 50*(1), 124-142. <https://doi.org/10.1002/ejsp.2600>
- United Nations (2019). Disability and development report: Realizing the sustainable development goals by, for and with persons with disabilities. <https://social.un.org/publications/UN-Flagship-Report-Disability-Final.pdf>
- Vezzali, L., & Capozza, D. (2011). Reducing explicit and implicit prejudice toward disabled colleagues: Effects of contact and membership salience in the workplace. *Life Span and Disability, 14*(2), 139-162. <https://iris.unimore.it/handle/11380/694469>

Vornholt, K., Uitdewilligen, S., & Nijhuis, F. J. N. (2013). Factors affecting the acceptance of people with disabilities at work: A literature review. *J. Occup. Rehabil.*  
<https://doi.org/10.1007/s10926-013-9426-0>

World Health Organization (2022, 2 December). *Disability*.  
<https://www.who.int/news-room/fact-sheets/detail/disability-and-health#:~:text=An%20estimated%201.3%20billion%20people,earlier%20than%20those%20without%20disabilities>