

PESSOAS COM DEFICIÊNCIA NO MERCADO DE TRABALHO: DESAFIOS E REALIZAÇÕES

PERSONS WITH DISABILITIES IN THE LABOUR MARKET: CHALLENGES AND ACHIEVEMENTS

Verônica Almeida Silva¹, Ana Claudia Francisco¹, Marcia Regina Reggiolli²

- 1- Graduandas do CST em Gestão da Produção Industrial, FATEC de Itapira; 2- Doutora em Ciência e Tecnologia de Alimentos, Universidade de São Paulo, USP, Brasil. Graduada em Gestão de Recursos Humanos, Universidade Paulista, UNIP, Brasil. Coordenadora do CST em Desenvolvimento de Software Multiplataforma, docente e orientadora na FATEC de Itapira.

Contato: marcia.reggiolli@fatec.sp.gov.br

RESUMO

O Estatuto da Pessoa com Deficiência (PCD), define PCD como "aquela pessoa que tem impedimento de longo prazo de natureza física, mental, intelectual ou sensorial, o qual, em interação com uma ou mais barreiras, pode obstruir sua participação plena e efetiva na sociedade em igualdade de condições com as demais pessoas. O estatuto, refere ainda, que toda pessoa com deficiência tem direito à igualdade de oportunidades com as demais pessoas e não sofrerá nenhuma espécie de discriminação. Para a Organização Panamericana de Saúde pessoas com deficiência são aquelas que apresentam impedimentos físicos, mentais, intelectuais ou sensoriais de longo prazo que, em interação com diversas barreiras, podem dificultar sua participação plena e efetiva na sociedade em igualdade de condições com as demais pessoas. No Brasil, em 2022, o total de pessoas com deficiência com idade para trabalhar era de 17,5 milhões, o equivalente a cerca de 10% do total da população com 14 anos ou mais de idade, sendo que 10,3 milhões eram mulheres e 7,2 milhões, homens, mas apenas 5,1 milhões estavam inseridas no mercado de trabalho, sendo que 2,5 milhões eram homens e 2,6 milhões eram mulheres, portanto, uma população a margem do mercado de trabalho e da sociedade. Foi realizada uma pesquisa aplicada, exploratória e descritiva, com abordagem qualitativa. A estratégia de pesquisa utilizada na coleta de dados, foi a pesquisa de campo realizada através formulário eletrônico de autopreenchimento, foi enviado aos funcionários portadores de deficiência admitidos que trabalhavam em grande empresa situada na região da grande Campinas/SP, escolhida por declarar em seus valores a diversidade e inclusão, e 3 PCDs responderam à pesquisa. Os resultados indicam que, para que a pessoa com deficiência possa ser inserida no mercado de trabalho, é preciso enfrentar vários desafios entre eles estar qualificado com escolaridade adequada, construir uma boa rede de relacionamentos, estar seguro das suas qualificações e autoconhecimento para enfrentar os preconceitos e atitudes inadequadas das pessoas no mercado de trabalho, além dos obstáculos de acessibilidade e o estigma e o capacitismo.

Palavras-Chave: Pessoas com Deficiência; Desafios; Realizações.

ABSTRACT

The Statute of Persons with Disabilities (PWD) defines PWD as "a person who has a long-term impairment of a physical, mental, intellectual or sensory nature, which, in interaction with one or more barriers, may obstruct his or her full and effective participation in society on an equal basis with other people. The statute also states that every person with a disability has the right to equal opportunities with others and will not suffer any kind of discrimination. According to the Pan American Health Organization, people with disabilities are those who have long-term physical, mental, intellectual or sensory impairments that, in interaction with various barriers, can hinder their full and effective participation in society on an equal basis with others. In Brazil, in 2022, the total number of people with

disabilities of working age was 17.5 million, equivalent to about 10% of the total population aged 14 and over 10.3 million were women and 7.2 million were men, but only 5.1 million were inserted in the labor market, 2.5 million were men and 2.6 million were women, therefore, a population on the margins of the labor market and society. An applied, exploratory and descriptive research was carried out, with a qualitative approach. The research strategy used in data collection was the field research carried out through an electronic form of self-completion, it was sent to employees with disabilities hired who worked in a large company located in the greater Campinas/SP region, chosen for declaring diversity and inclusion in its values, and 3 PWDs responded to the survey. The results indicate that, in order for people with disabilities to be inserted in the labor market, it is necessary to face several challenges, including being qualified with adequate education, building a good network of relationships, being sure of their qualifications and self-knowledge to face the prejudices and inappropriate attitudes of people in the labor market, in addition to accessibility obstacles and stigma and ableism.

Keywords: People with Disabilities; Challenges; Achievements

INTRODUÇÃO

O Estatuto da Pessoa com Deficiência (PCD), define PCD como "aquela pessoa que tem impedimento de longo prazo de natureza física, mental, intelectual ou sensorial, o qual, em interação com uma ou mais barreiras, pode obstruir sua participação plena e efetiva na sociedade em igualdade de condições com as demais pessoas"(Brasil, 2015). O estatuto, refere ainda, "que toda pessoa com deficiência tem direito à igualdade de oportunidades com as demais pessoas e não sofrerá nenhuma espécie de discriminação".

Para a Organização Panamericana de Saúde(OPAS) pessoas com deficiência são aquelas que apresentam impedimentos físicos, mentais, intelectuais ou sensoriais de longo prazo que, em interação com diversas barreiras, podem dificultar sua participação plena e efetiva na sociedade em igualdade de condições com as demais pessoas (OPAS, s/d).

De acordo com a Classificação Internacional de Funcionalidades (CIF) (OMS,2008, p.22.) "a incapacidade não é um atributo de um indivíduo, mas sim um conjunto complexo de condições, muitas das quais criadas pelo ambiente social, é uma questão atitudinal ou ideológica que requer mudanças sociais que, a nível político, se transformam numa questão de direitos humanos"

De acordo com a perspectiva da CIF, atualmente, as deficiências são definidas como "problemas nas funções ou na estrutura do corpo, tais como um desvio importante ou uma perda", a funcionalidade é o termo genérico dado para as funções e estruturas do corpo, atividades e participação. Corresponde aos aspetos positivos

da interação entre um indivíduo (com uma condição de saúde) e os seus fatores contextuais (ambientais e pessoais) (OMS, 2008, p. 13).

A incapacidade é caracterizada como o resultado de uma relação complexa entre a condição de saúde do indivíduo e os fatores pessoais, com os fatores externos que representam as circunstâncias nas quais o indivíduo vive. Assim, diferentes ambientes podem ter um impacto distinto sobre o mesmo sujeito com uma determinada condição de saúde.

Um ambiente com barreiras, ou sem facilitadores, vai restringir o desempenho do sujeito; outros ambientes mais facilitadores podem melhorar esse desempenho. "A sociedade pode limitar o desempenho de um indivíduo criando barreiras (e.g., prédios inacessíveis) ou não fornecendo facilitadores (e.g. indisponibilidade de dispositivos de auxílio)" (OMS, 2008, p. 19).

As modificações ambientais necessárias para a participação plena das pessoas com incapacidades em todas as áreas da vida social são da responsabilidade coletiva. De acordo com este modelo, "a incapacidade é uma questão política" (OMS, 2008, p. 22).

Nesta perspectiva, a funcionalidade e incapacidade de uma pessoa são concebidas como uma interação dinâmica entre os estados de saúde, como doenças, perturbações e lesões e os fatores contextuais, como os ambientais e pessoais (OMS, 2008). Deste modo, surge uma profunda mudança conceitual, com importantes implicações políticas e sociais, com vista a uma alteração na utilização e aplicação dos termos e dos conceitos (no dia a dia, na investigação, nos estudos científicos, serviços, sistemas legislativos e políticas) (INR, 2010; OMS, 2004).

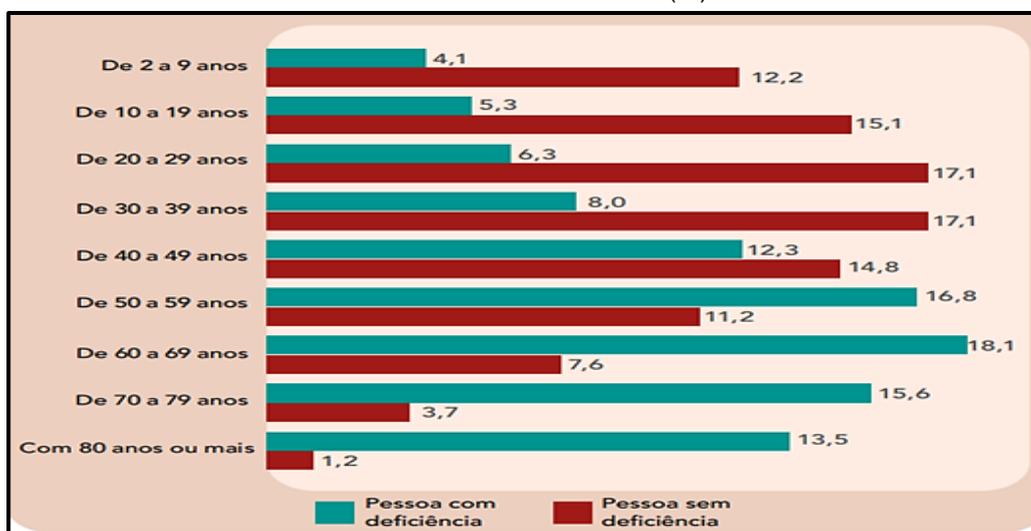
Para concluir, a caracterização, classificação e valorização das deficiências devem ter em conta os fatores pessoais (género, nível de instrução, idade, modo de enfrentar as situações), os fatores ambientais (acessibilidade, apoios, atitudes), os fatores sociais e os fatores económicos, que facilitam ou dificultam o desempenho das atividades e da participação (funcionalidade), para além das estruturas e funções do corpo (INR, 2010).

De acordo com o Relatório Mundial sobre Deficiência, cerca de 15% da população vive com algum tipo de deficiência. As mulheres são mais propensas a sofrer com algum tipo de deficiência do que os homens e as pessoas idosas mais do

que os jovens (OMS, 2011). Nos últimos anos, a compreensão da deficiência mudou de uma perspectiva física ou médica para uma que leva em conta o contexto físico, social e político de uma pessoa. Hoje, entende-se por deficiência a interação entre o estado de saúde ou desabilidade de uma pessoa e a multiplicidade de fatores que influenciam seu ambiente. Registaram-se grandes progressos no sentido de tornar o mundo mais acessível às pessoas que vivem com deficiência; no entanto, muito mais trabalho é necessário para atender às suas necessidades.

No Brasil, a Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua realizada em 2022 (PNAD) (IBGE, 2023) incluiu um módulo novo para mostrar as características sociodemográficas e econômicas das pessoas com deficiência no Brasil, módulo este, implementado em um acordo com a Secretaria Nacional dos Direitos da Pessoa com Deficiência, vinculada ao Ministério dos Direitos Humanos e da Cidadania, a fim de gerar dados para que políticas de inclusão possam ser elaboradas. Segundo a PNAD Contínua 2022, a população com deficiência no Brasil foi estimada em 18,6 milhões de pessoas de 2 anos ou mais de idade, o que corresponde a 8,9% da população dessa faixa etária (IBGE, 2023). Um número expressivo de pessoas com deficiência vivendo em um país com enormes desigualdades. O **Gráfico 1** apresenta a distribuição das pessoas de 2 anos ou mais de idade, por grupos de idade, segundo a existência de deficiência em porcentagem.

Gráfico 1- Distribuição das pessoas de 2 anos ou mais de idade, por grupos de idade, segundo a existência de deficiência (%).



Fonte: IBGE (2023).

A PNAD (IBGE, 2023) apresentou o total de pessoas com deficiência com idade para trabalhar era de 17,5 milhões, o equivalente a cerca de 10% do total da população com 14 anos ou mais de idade, sendo que 10,3 milhões eram mulheres e 7,2 milhões, homens, mas apenas 5,1 milhões estavam inseridas no mercado de trabalho, sendo que 2,5 milhões eram homens e 2,6 milhões eram mulheres, portanto, uma população a margem do mercado de trabalho e da sociedade.

Quando se compara a taxa de participação da força de trabalho no Brasil que foi de 62,7% com as das pessoas com deficiência que foi de 29,2%, pode-se dizer que há de se ter avanços consideráveis nas oportunidades de trabalho para os PCDs (IBGE,2023).

Segundo Pastore (2002) " o mercado de trabalho é mais restrito às pessoas com deficiência e as causas são múltiplas vão desde a falta de qualificação passando pela falta de esclarecimento chegando a falta de estímulos que facilitam a sua contratação. O mesmo autor refere ainda que " é consenso que a criação de condições adequadas para a vida das pessoas com deficiência é de responsabilidade de toda a sociedade" (PASTORE, 2001, p.1).

Ao longo dos anos o Brasil criou e aprovou uma série de leis que buscaram garantir as condições adequadas de vida a esta população, mas ainda há espaço para as garantias e melhorias nas leis e na inclusão, quer seja no âmbito federal, estadual ou municipal.

Pode-se citar no âmbito federal a criação da Lei 8.213 de 24 de julho de 1991 que Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências, em seu artigo 93 estabelece que as empresas, segundo seu tamanho, são obrigadas a contratar pessoas com deficiência a partir do número de empregados registrados, a saber: cotas: I – empresas de 100 a 200 empregados, 2%; II – de 201 a 500, 3%; III – de 501 a 1.000, 4%; IV – mais de 1.000,5% .(BRASIL, 1991)

Para a pesquisadora Pelin e colaboradores (2016), as pessoas com deficiência apresentam problemas de inclusão social, que resulta na dificuldade em se inserirem no mercado de trabalho, portanto, as organizações são consideradas um dos meios para a inclusão das pessoas com deficiência e a lei de cotas o instrumento facilitador para a geração de emprego e renda à essas pessoas.

De acordo com Maciel (2000, p. 51) as sociedades sempre incapacitaram as pessoas com deficiência, muitas vezes marginalizando-os e privando-os de liberdade. Para o autor a história reflete esse pensar discriminatório pois é mais fácil prestar atenção aos impedimentos e às aparências do que aos potenciais e às capacidades das pessoas. Dentro do setor laboral, muitas vezes essas pessoas são vistas como lentas ou menos produtivas, o que auxilia o processo de exclusão.

Ribeiro et al. (2014) em um trabalho de revisão sistemática sobre o cenário da inserção dos PCDs no mercado de trabalho, verificou que os todos os artigos estudados evidenciaram a importância da Lei 8.213/91 em relação à inserção dos PCDs no mercado de trabalho, outro dado importante desta pesquisa foi a associação entre empregabilidade e escolaridade, apresentando as dificuldades encontradas por PCDs devido à baixa capacitação profissional, maior dificuldade para contratação e permanência nos empregos, além da baixa remuneração.

Vasconcelos (2010) refere que as empresas tem contratados PCDs com deficiência leve de forma que a sua inserção tenha um impacto pequeno no funcionamento organizacional, na produção ou nas rotinas de escritórios e nas adaptações estruturais necessárias para a adaptação destes profissionais, desta forma as empresas cumprem a lei, mas não se comprometem socialmente com o desenvolvimento e atenção aos PCDs.

Ribeiro et al. (2014) ao final do trabalho de revisão sistemática revelou que apesar dos esforços para a inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho, o caminho para isto é repleto de barreiras em relação à aceitação de uma sociedade preconceituosa e não inclusivista, os autores do estudo revelaram que os PCDs precisam superar barreiras físicas, pragmáticas, atitudinais e culturais para se inserirem no mercado de trabalho.

Pode-se dizer, que a legislação existe, há manifestos de diversas áreas, setores da sociedade civil, do estado brasileiro e de organizações e de mais de 25 países que conclamam os direitos das pessoas com deficiência como um direito à vida plena em sociedade. Estudar o tema sobre pessoas com deficiência é importante por várias razões, principalmente por se tratar de indivíduos com os mesmos direitos que qualquer outra pessoa, com desejos, sentimentos, necessidades e expectativas de

vida social e laboral e, em especial, devido a um das autoras, deste estudo, ser uma PCD.

Esforços especiais precisam ser feitos para promover o acesso de pessoas com deficiência ao emprego, preferencialmente no mercado competitivo de trabalho. Esta é uma das importantes formas de se combater a exclusão social de pessoas com deficiência e promover sua dignidade e vida independente. Isto requer uma ativa mobilização não apenas de defensores da inclusão social, mas também das autoridades públicas, que precisam continuar a fortalecer as medidas adequadas já em vigor (DECLARAÇÃO de MADRI, 2002).

E por fim, este estudo tem por objetivo identificar os principais desafios e realizações das pessoas portadoras de deficiência no mercado de trabalho. Desafios e realizações identificados a partir dos relatos de experiências de PCDs em uma grande empresa situada na região de Campinas/SP.

PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

Foi realizada uma pesquisa aplicada, teórico-prática, utilizando-se do método indutivo que segundo Marconi e Lakatos (2000) na indução percorrem-se o caminho da cadeia de raciocínio que estabelece conexão ascendente, do particular para o geral, assim, as constatações particulares é que levam às teorias e leis gerais.

O tipo de pesquisa utilizada neste estudo foi o exploratório-descritivo, com abordagem qualitativa, que segundo Lira (2014) tem por finalidade descrever um determinado fenômeno, buscando a sua interpretação, explicação e compreensão dos fatos e do problema da pesquisa a partir de um estudo de caso.

A estratégia de pesquisa utilizada na coleta de dados, foi a pesquisa de campo, utilizando-se um formulário eletrônico, elaborado utilizando-se o *Microsoft Forms*, destinado a coleta de informações, com 17 perguntas abertas versando sobre o tema do trabalho, a fim de responder aos seus objetivos do trabalho.

Segundo Lira(2014) para que os formulários de pesquisas sejam validados se faz necessário a aplicação de um pré-teste, que, no presente estudo foi realizado no mês de fevereiro de 2024, após os ajustes apontados, a pesquisa foi realizada no mês de março de 2024.

O formulário eletrônico foi enviado aos funcionários portadores de deficiência admitidos em uma grande empresa situada na região metropolitana de Campinas/SP, escolhida por declarar em seus valores a diversidade e inclusão, e 3 PCDs responderam à pesquisa.

Uma outra estratégia de pesquisa utilizada foi a bibliográfica, para a fundamentação teórica, utilizou-se de livros, artigos científicos, revistas da área, sites, jornais, publicados nos últimos 15 anos, em português e em inglês. O levantamento bibliográfico foi realizado em sites de busca na internet: Google Acadêmico, portal de periódicos CAPES, revistas de universidades, entre outros, com as palavras chaves avaliação, desempenho, humano. Todo material bibliográfico pesquisado que não teve relação com as palavras chaves foi descartado.

Os dados gerados a partir das respostas às perguntas do formulário de pesquisa, foram apresentados na forma de um quadro para análise das respostas e discussão dos resultados. Cumpre ressaltar que por motivos éticos o nome da empresa e dos respondentes foram mantidos sob sigilo, apenas destaca-se que se trata de uma empresa de grande porte, atuante na área de bebidas alcoólicas e não alcoólicas, situada no interior do Estado de São Paulo e que os respondentes da pesquisa deram o consentimento para a participação na pesquisa.

RESULTADOS E DISCUSSÃO

Como resultado da análise dos dados, transcreve-se na íntegra as respostas de cada um dos respondentes, doravante identificados como: Respondente A Respondente B e Respondente C. bem como cada uma das perguntas constantes no formulário para o estudo destes dados adotou-se a análise da temática do conteúdo registrado.

As perguntas de 1 a 3 referiam-se ao tipo de deficiência, há quanto tempo os respondentes estavam no mercado de trabalho e há quanto tempo trabalhavam na empresa atual, após as análises a deficiência física se apresentou a mais frequente (n=2) seguida da auditiva (n=1).

Lancilotti (2003) afirma que as pessoas com deficiência física têm um alto índice de ingresso no mercado de trabalho devido ao fato de que possuem um maior nível de escolaridade., fato que corrobora com o presente estudo.

A média de tempo de inserção no mercado de trabalho foi 5 anos e a média de tempo de trabalho na empresa atual foi de 2,5 anos, a partir destes dados é possível perceber que os respondentes, já tem uma experiência de trabalho consolidada, o que pode credenciá-los a relatarem a suas experiências e percepções de forma consistente.

Quando os respondentes foram perguntados sobre o cargo que ocupavam atualmente (Pergunta 4), obteve-se as seguintes respostas: Estagiária de TAX (n=1), Especialista Junior-Jurídico (n=1) e *Relationship-Serviço* (n=1).

Na pergunta 5 "Poderia descrever como foi a seu recrutamento e seleção (quais etapas, dificuldades, alegrias, etc.) obteve-se as seguintes respostas: "Minha dificuldade foi se inserir no mercado mesmo sendo PCD, minha maior alegria foi me inserir no mercado e atualmente estar trabalhando na empresa atual;" O recrutamento foi bem tranquilo, mas senti um pouco dificuldade no início em obter informações sobre acessibilidade com o time de recrutamento e seleção e "Minha dificuldade é a comunicação com as pessoas, é verdade que tenho interprete na empresa, quando se precisa ter os reuniões, mas no restante do tempo não tenho".

Percebe-se a partir destas respostas que, apesar da empresa se declarar inclusiva, ainda há aspectos a serem melhorados, em relação à primeira resposta, os autores Silva, Prais e Silveira (2015) relatam que o sentimento de pertencimento e utilidade à sociedade conquistado por meio do trabalho foi referido muitas vezes pelos indivíduos que responderam à pesquisa sobre inclusão no mercado de trabalho e é este o sentimento que percebe-se na fala da primeira resposta à pergunta 5.

Já na pergunta 6 " Quais são suas habilidades e experiências relevantes para esta posição?" Obteve-se as seguintes respostas: "Capacidade analítica, comunicação interpessoal e senso crítico, automatização de processos"; "Escrita, pensamento analítico, oratória e mediação" e "Tenho experiência significativa em gestão de pessoas e em questões fiscais, especificamente no processo de homologação e no preenchimento do Imposto Sobre Serviços (ISS). Minhas habilidades incluem a capacidade de coordenar eficientemente a homologação de

documentos para funcionários desligados, bem como o preenchimento preciso das obrigações fiscais do ISS através dos sites das prefeituras. Estou confiante de que posso trazer uma contribuição valiosa para esta equipe".

A partir destas respostas, nota-se que as competências necessárias ao trabalho não diferem em nada do que o mercado de trabalho exige, independentemente da condição do trabalhador e demonstra o preparo destes profissionais PCDs, além da autoconfiança apresentada, importante, para a boa execução do trabalho e para a manutenção do emprego.

Veltonre e Almeida(2010), em uma pesquisa realizada com empresas que empregam PCDs na cidade de São Carlos/SP, verificou que principais funções ocupadas eram auxiliar geral, servente, expedidor de tapetes, preparador de amostra, operador de manufatura, frente de caixa e auxiliar de produção, ou seja, atividades de baixa complexidade, diferentemente no presente estudo em que atividades e cargos ocupados pelos entrevistados eram de média complexidade.

A pergunta 7 "Você precisa de acomodações específicas para realizar suas funções de trabalho de maneira eficaz?" revelo através das respostas que o respondente A não precisou de nenhuma adaptação, pois realizava as atividades de trabalho sentada e na frente do computador, já o respondente B, também não necessitava de nenhuma acomodação específica, apenas suporte para locomoção em longas distâncias, pois era cadeirante, e o último respondente relatou que no momento não tinha nenhuma necessidade específica. Estou confiante em minha capacidade de desempenhar minhas funções de forma eficaz e sem a necessidade de ajustes adicionais. No entanto, estou sempre aberto a discutir quaisquer necessidades futuras que possam surgir e estou disposto a colaborar para garantir um ambiente de trabalho produtivo para todos.

As respostas indicam, que apesar das limitações impostas pela deficiência se mostraram positivos em relação às acomodações recebidas no ambiente de trabalho empresarial e com uma postura e comunicação assertivas, pois eles podem a qualquer momento, se julgarem necessários, abrir um canal de comunicação com a empresa para solicitar atendimento extra para as necessidades deles, quer seja de locomoção ou interpretação para a língua de sinais.

Em relação aos principais desafios enfrentados no ambiente de trabalho e como superou-os, a pergunta 8, traz as respostas das três respondentes, sendo que o respondente A relatou que "o preconceito é da sociedade, não necessariamente da empresa onde trabalho, mas de modo geral superei os rótulos impostos pelas pessoas de que somos inferiores ou incapazes e isso definitivamente não define quem somos". O respondente B "acredita que o mais importa é a sua rede de apoio dentro e fora do ambiente de trabalho para enfrentar situações capacitistas no cotidiano". O respondente C disse que é importante que você se "comunique-se de forma clara e eficaz com o intérprete para garantir uma interpretação precisa. Peça esclarecimentos sempre que necessário durante conversas ou reuniões. Informe antecipadamente ao intérprete sobre eventos importantes para que eles possam se preparar adequadamente. Dê feedback construtivo para melhorar a comunicação com o intérprete. Reconheça e aprecie o papel crucial do intérprete na facilitação da comunicação no local de trabalho".

Silva, Prais e Silveira(2015) relatam que a família é o primeiro ambiente social de qualquer indivíduo, e isso não é diferente para os PCS, e é dentro deste contexto que a criança aprende a expressar as suas opiniões, a brigar pelos seus direitos, a reconhecer seus deveres e as respeitar os demais, logo a fala do respondente B vem de encontro com a teoria apresentada.

Em relação as respostas do respondente C, para Monteiro et al(2011) a inclusão de PCDs no trabalho não é só dificultada pelas barreiras arquitetônicas presentes no ambiente labora, mas também, pelo estabelecimento de comunicação ineficaz entre pessoas ouvintes e com deficiência, por isso entende-se a preocupação do respondente C com a comunicação, inclusive na próxima pergunta há referência sobre a necessidade do uso de tecnologias e ou ferramentas de auxílio para a realização do trabalho, e para o deficiente auditivo os autores apontam que há aplicativos, softwares, inclusive com avisos sonoros e luminosos que podem auxiliar gestores e funcionários a se comunicarem de forma eficaz.

E, em relação a resposta do respondente A, para os mesmos autores Monteiro et al (2011), a condição da deficiência é tratada como um estigma, e que pensamentos preconceituosos e discriminativos alimentam a crença de que PCDs não são capazes de desenvolver habilidade e competências laborais.

A pergunta 9: "Principais tecnologias e ou ferramentas de auxílio no ambiente de trabalho" foi respondida pelo respondente A da seguinte forma: "Utilizo muito o *planner* e *one note*", para o respondente B "Cadeira de rodas para locomoção" e a respondente C; "é importante mencionar que, devido à minha deficiência auditiva, preciso de alertas visuais em meu ambiente de trabalho para situações de emergência, como incêndios. Ter luzes piscantes ou outros sinais visuais é crucial para garantir minha segurança e a capacidade de responder rapidamente a essas situações.

Pode-se verificar que os requisitos para o exercício profissional são simples, somente para a respondente C há a necessidade de recursos mais elaborados para a execução das tarefas em função da natureza da deficiência, mas que com o avanço da tecnologia, esta comunicação fica mais fácil e acessível, é importante ressaltar o treinamento em Libras para gestores e funcionários, essencial para as empresas que desejam ser realmente inclusivas.

Ressalta-se a importância do relato do respondente C, que demonstra a clara necessidade de participação na vida empresarial de forma completa e respeitosa, zelando pela sua segurança, dos outros e apontando como deve ser um ambiente de trabalho inclusivo para o deficiente auditivo.

Na pergunta 10 é colocada a questão das preocupações sobre acessibilidade no ambiente de trabalho, e para a respondente A não há nenhuma preocupação, pois ela considera o ambiente da empresa ambiente acessível à limitação dela, já o respondente B indica que há inacessibilidade arquitetônica de alguns ambientes físicos da empresa e o respondentes C refere preocupação em relação a este assunto, mas não por questões arquitetônicas, mas sim, novamente em relação à comunicação, pois devido a natureza de suas tarefas e da sua deficiência, ele necessita que as informações críticas sejam comunicadas de forma visual, como alertas ou avisos visuais em vez de sonoros, é essencial para garantir minha segurança e bem-estar no ambiente de trabalho.

Quais são suas expectativas em relação ao suporte da empresa às suas deficiências? Esta foi a pergunta 11 com as seguintes respostas:

a) a empresa se preocupa com a diversidade e inclusão de seus funcionários. Proporcionando motos da Scooter para melhor locomoção dos funcionários.

b) Gostaria que atuassem de forma preventiva em relação às demandas de acessibilidade.

c) Acesso a tecnologias de assistência, treinamento sobre inclusão, adaptação do ambiente de trabalho, flexibilidade e apoio, além de respeito e igualdade de oportunidades.

Verifica-se que, apesar de um respondente referir que há a percepção de que a empresa se preocupa com a diversidade e inclusão, existe oportunidades de melhorias no que concerne à acessibilidade e igualdade.

Na Pergunta 12 " Você tem alguma restrição de mobilidade que possa afetar a sua capacidade de realizar tarefas específicas deste cargo?" os respondentes A e B referiram não ter, o respondente C referiu que: "Como você é surda, é importante considerar como isso pode impactar sua capacidade de realizar algumas tarefas relacionadas ao cargo. No entanto, você está confiante de que pode superar esses desafios com o apoio adequado. Você está confortável em se comunicar por escrito ou usando língua de sinais, e está aberto ao uso de tecnologias de assistência, como aparelhos auditivos ou softwares de reconhecimento de voz. Com ajustes razoáveis e apoio, você acredita que será capaz de desempenhar todas as tarefas do cargo com eficácia.

Os respondentes da pesquisa ao serem indagados se poderiam nos dizer quais são as características de uma empresa inclusiva? Responderam:

a) Uma empresa com boa acessibilidade;

b) Aquela que possui um plano de trabalho de acessibilidade preventivo; plano de encarecimento para impulsionar pessoas de grupos minoritários; abertura para receber feedbacks de acessibilidade e

c) Aquela que valoriza e promove a diversidade, respeitando as diferenças individuais e oferecendo oportunidades iguais para todos os funcionários. Isso é refletido em políticas de recrutamento inclusivas, acesso a desenvolvimento profissional, ambientes de trabalho acessíveis, comunicação eficaz, liderança comprometida com a inclusão, e apoio e recursos para funcionários com necessidades específicas. Essas características garantem um ambiente de trabalho onde todos se sintam valorizados e capacitados a contribuir para o sucesso da empresa.

Veltrone e Almeida (2010) evidenciaram que as empresas estão buscando se adequar à inclusão social das pessoas com deficiência no mercado de trabalho, através de estratégias diferenciadas de admissão e permanência., mas que a efetivação dessas iniciativas deve passar pela menor estruturação possível em suas políticas para o sucesso das iniciativas.

Já na pergunta 14: "Você poderia compartilhar conosco quais foram as principais dificuldades/barreiras que você enfrentou para se inserir no mercado de trabalho e como as superou?"

a) Barreira atitudinal, já participei de entrevistas em que analisaram meu laudo médico ao invés do meu currículo e de outras que acharam um absurdo uma pessoa com deficiência querer negociar salário e benefícios.

b) Ao ingressar no mercado de trabalho, enfrentei desafios como falta de experiência, competição acirrada e falta de networking. Para superá-los, busquei oportunidades de estágio, investi em educação contínua, participei de eventos da indústria e construí minha rede de contatos. Essas experiências me tornaram mais proativo(a), perseverante e aberto(a) ao aprendizado contínuo.

Estes resultados indicam que, para que a pessoa com deficiência possa ser inserida no mercado de trabalho, é preciso enfrentar vários desafios entre eles estar qualificado com escolaridade adequada, construir uma boa rede de relacionamentos, estar seguro das suas qualificações e autoconhecimento para enfrentar os preconceitos e atitudes inadequadas das pessoas no mercado de trabalho, inclusive as respostas à pergunta 15 corroboram e são complementares às respostas da pergunta 14.

Você poderia nos dizer quais foram as suas atitudes, comportamentos e ou pensamentos, que te ajudaram no enfrentamento das barreiras? Foi o conteúdo da pergunta 15 que foi respondida pelo respondente A: "Ousadia mediante a desafios, coragem para enfrentar problemas e humildade para aprender sempre", respondente B:" Estabelecimento de rede de apoio, por meio de terapia, para tomada de atitudes assertivas em relação ao enfrentamento de barreiras" e respondente C: Para superar as barreiras, é fundamental ter uma atitude determinada e resiliente, buscando constantemente soluções criativas para os desafios. A autoconfiança desempenha um papel crucial, permitindo que você acredite em suas habilidades e enfrente as

dificuldades com coragem. Manter uma perspectiva positiva é essencial, focando nas soluções e oportunidades de crescimento. Essas atitudes ajudam a enfrentar as barreiras com otimismo e determinação, apesar das adversidades.

Em relação ao cursos e treinamento realizados para a qualificação profissional (Pergunta 16) forma listados: cursos técnicos, graduação superior tecnológica e bacharelado pelos respondentes A e B e a resposta do respondente C foi mais ampla " Durante minha jornada acadêmica e profissional, enfrentei desafios devido à minha surdez, incluindo a falta de acessibilidade em instituições de ensino e a ausência de legendas em materiais online. No entanto, minha determinação em buscar qualificação profissional permaneceu forte, buscando alternativas acessíveis sempre que possível. Essas experiências reforçaram minha convicção sobre a importância da acessibilidade e inclusão. Espero que ao compartilhar minhas dificuldades, possamos aumentar a conscientização sobre a importância de tornar o ambiente educacional e profissional mais acessível para pessoas com deficiência".

É inegável, a partir da análise das respostas à pergunta 16, a importância que os entrevistados dão à qualificação e o preparo necessário para adentrar o mundo do trabalho de maneira efetiva e permanente e de que falta muito para a sociedade se aprofundar e se tornar inclusiva e acessível.

E a última pergunta a de número 17 solicitava aos respondentes se poderiam compartilhar quais foram as alegrias, sonhos, expectativas de vida e profissionais realizadas através do seu trabalho? Obteve-se as seguintes respostas: respondente A: "Acredito que estou realizando o meu maior sonho, estar no mercado e fazer parte da população economicamente ativa dos PCDs é super gratificante", respondente B: "Ganho de autonomia e de reconhecimento enquanto um ser humano completo como qualquer outro" e respondente C: "sou extremamente grato(a) pela minha gestora, que sempre me apoiou e orientou ao longo do caminho. Sua ajuda e orientação foram inestimáveis para o meu desenvolvimento na empresa, e sou muito grato por sua dedicação e apoio contínuos".

Para Amaral (1992, p.131) a sociedade atual utiliza-se do modo de produção baseando-se na lógica do capital, o seja o trabalho e uma importante via para inclusão social dos indivíduos com deficiência, pois "o trabalho é visto essencialmente como possibilidade de inserção no circuito produção-consumo. Assim o indivíduo deve

produzir e consumir para que possa ser visto como cidadão” , o que pelas falas dos respondentes pode ser verificado com clareza, ou seja o significado do trabalho como forma de inclusão, de pertencimento a uma sociedade tão desigual e a gratidão às pessoas que procuram valorizar a igualdade e que tentam, de alguma forma, se preocupar com o social e não apenas o produtivo dos PCDs.

461

CONCLUSÕES

O papel das organizações vai muito além do que prover serviços e produtos para o consumo das pessoas, lucros e dividendos para acionistas, sócios e proprietários, os compromissos sociais e de responsabilidade ambiental, o cumprimento das leis e normas jurídicas, também, fazem parte da vida e dos objetivos organizacionais, portanto, mais do que o cumprimento da lei de cotas para os PCDs, as empresas ao admitirem em seus quadros de pessoal profissionais PCDs prestam uma contribuição enorme à sociedade e as estas pessoas.

Esta contribuição pode ser percebida nas respostas a perguntas desta pesquisa, a maior satisfação dos PCDs foi a de pertencimento, de fazer parte de uma organização e de poder contribuir para os negócios de forma efetiva e igual a qualquer outro profissional. Mas, ainda há oportunidades de melhorias, e os desafios apresentados foram a acessibilidade e segurança, o estigma de que são incapazes, as dificuldades para a qualificação, as barreiras atitudinais e a comunicação efetiva e a qualquer momento para o deficiente auditivo, que apesar de ter um interprete de Libras nas reuniões de trabalho, no dia a dia a comunicação oral fica prejudicada.

Percebe-se que é fundamental uma liderança empática para lidar com as pessoas com deficiência, que consiga enxergar além do rótulo de PCD, lideranças que pensam em áreas de trabalho que potencializem os talentos e habilidades destes profissionais, visto que ao longo da vida estes foram desenvolvidos e aperfeiçoados mediante a superação dos desafios e barreiras que o cotidiano de vida e estigma que a sociedade impõem à suas realizações pessoais e profissionais.

As empresas devem olhar para os PCDs de forma humana, não apenas para cumprir a lei de cotas, devem pensar em conjunto com seus funcionários formas de

como promover a inclusão efetiva dos sujeitos como tem feito a empresa estudada, apesar de ter, ainda, algumas melhorias a realizar.

E, por fim, vale ressaltar que foram enviados vários formulários para a coleta das repostas, mas poucas pessoas responderam, os motivos podem ser muitos, inclusive pode ser uma oportunidade de novos estudos, mas pode ser, também, por vergonha insegurança ou até mesmo por medo, somente novos estudos poderão levantar o porque da falta de repostas.

462

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICA

AMARAL, L. A. (1992). **Espelho convexo**: o corpo desviante no imaginário coletivo, pela voz da literatura infanto-juvenil. Tese de Doutorado, Instituto de Psicologia, Universidade de São Paulo, São Paulo.

BRASIL. **Decreto nº 6.949, de 25 de agosto de 2009**. Promulga a Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência e seu Protocolo Facultativo, assinados em Nova York, em 30 de março de 2007. Brasília-Distrito Federal: Presidência da república. 2009. Disponível em: [Decreto nº 6949 \(planalto.gov.br\)](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/2009/006/dec006949.htm). Acesso em 31 de agosto de 2023

BRASIL. Presidência da República. Casa Civil. Subchefia para Assuntos Jurídicos. **Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991**. Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências. Diário Oficial da União: 1991. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8213cons.htm. Acesso em: 28 de setembro de 2023.

BRASIL. Presidência da República. Casa Civil. Subchefia para Assuntos Jurídicos. **Lei nº 13.146, de 6 de julho de 2015**. Institui a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Estatuto da Pessoa com Deficiência). Diário Oficial da União: 2015. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/l13146.htm. Acesso em: 29 de agosto de 2023.

DECLARAÇÕES INTERNACIONAIS. **Declaração de Salamanca Princípios, Política e Prática em Educação Especial**. Declaração de Madri, de 23 de março de 2002, www.entreamigos.com.br. Disponível em: www.entreamigos.com.br. Acessado em : 1 de maio de 2024.

INSTITUTO NACIONAL PARA A REABILITAÇÃO(INR). **CIF uma Mudança de Paradigma, 2010**. Disponível em: <http://www.inr.pt/content/1/52/cif-uma-mudanca-paradigma>. Acesso em 20.04.2024

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA(IBGE). **Diretoria de Pesquisas, Coordenação de Pesquisas por Amostra de Domicílios**, Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua-Pessoas com Deficiência, 2022.Rio de Janeiro: IBGE, 2023. Disponível em: [liv102013_informativo.pdf \(ibge.gov.br\)](http://www.ibge.gov.br/liv102013_informativo.pdf). Acesso em 31-08-2023.

LANCILLOTTI, S, S, P. **Deficiência e trabalho: redimensionando o singular no contexto universal**. Campinas, SP: Autores Associados, 2003

LIRA, B., C. **O passo a passo do trabalho científico**. 2ª ed. Rio de Janeiro: Editora Vozes, 2014, 93 p.

MACIEL, M. R. C. Portadores de deficiência – a questão de inclusão social. **São Paulo em Perspectiva**, São Paulo, v. 14, n. 2, p. 51-56, 2000.

MARCONI, Marina de Andrade, LAKATOS, Eva Maria. **Fundamentos de metodologia científica**. 5º ed. São Paulo: Atlas 2000.

MONTEIRO, L.G., OLIVEIRA, S.M.Q, RODRIGUES, S.M., DIAS, C.A. Responsabilidade social empresarial: inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho. **Revista Bra. Ed. Esp.** Marília, v17, n.3, p.459-480, Set-Dez, 2011

ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DA SAÚDE. **Relatório mundial sobre a deficiência 2011**. São Paulo: SEDPCD, 2012. Disponível em: [Relatorio Mundial.pdf \(who.int\)](#). Acesso em: 20 de abril de 2024

ORGANIZAÇÃO PANAMERICANA DE SAÚDE(OPAS). **Deficiência**. S/d. Disponível em: [Deficiência - OPAS/OMS | Organização Pan-Americana da Saúde \(paho.org\)](#). Acesso em : 15 de abril de 2024
ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DA SAÚDE. **International Classification of Functioning, Disability and Health**. São Paulo: Editora da Universidade de São Paulo, 2008. Disponível em : [cif1 final CTP.pmd \(who.int\)](#). Acesso em: 20 de abril de 2024

PASTORE, J. **Trabalho apresentado no Seminário sobre Trabalho para Portadores de Deficiência**, FECOMÉRCIO, Rio de Janeiro, 14 de maio de 2002.

PASTORE, J. **Palestra realizada para o Comitê Brasileiro do Ano Internacional do Voluntário, São Paulo**, 10/09/2001.

PELIN, A.P.; GOMES, C.M.; KNEIPP, J. M.; FRIZZO, K.; ROSA, L.A.B. **Inclusão de Pessoas com Deficiência no Mercado de Trabalho: Um Estudo em uma Empresa do Setor Cerâmico**. Desenvolvimento em Questão. Editora Unijuí, ano 14, n. 34, abr./jun., 2016

RIBEIRO, A.P., BATISTA, D.F, PRADO, J.M., VIEIRA, K.E., CARVALHO, R.L. Cenário da inserção de pessoas com deficiência no mercado de trabalho: revisão sistemática. **Revista da Universidade Vale do Rio Verde**, Três Corações, v.12, n.2, p.268-276, ago/dez, 2014

SILVA, P.N., PRAIS, F.G., SILVEIRA, A. M. Inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho em Belo Horizonte, Brasil> cenários e perspectiva. **Revista Ciência & Saúde Coletiva**, v. 20, n. 8, p. 2349-2558, 2015

SILVA B., L. N., GUILHEM, D., ALVES, E. D. Modelo social: uma nova abordagem para o tema deficiência. **Revista Latino-Americana de Enfermagem**, v.18, n. 4, p. 1-9, 2010. <http://dx.doi.org/10.1590/S0104-11692010000400022>. Acesso em 20 de abril de 2024

VASCONCELOS, F.D. O trabalhador com deficiência e as práticas de inclusão no mercado de trabalho de Salvador, Bahia. **Revista Brasileira de saúde Ocupacional**, v.35, n. 121, p.41-52, mar. 2010.

VELTRONE, A. A., ALMEIDA, M. A. Perfil da pessoa com deficiência no mercado de trabalho na cidade de São Carlos-SP. **Rev. Educ. Espec., Santa Maria**, v. 23, n. 36, p. 73-90, jan./abr. 2010 Disponível em: <https://www.ufsm.br/revistaeducacaoespecial>. Acesso em: 01 de maio de 2024

As autoras declararam não haver qualquer potencial conflito de interesses referente a este artigo.