

# INSERÇÃO DE DEFICIENTES NO MERCADO DE TRABALHO: PERCEPÇÃO DOS DIFERENTES INDIVÍDUOS ENVOLVIDOS NO PROCESSO

Eveline Silveira de Araújo \*

Flávia de Carvalho Barbosa \*\*

## RESUMO

A Classificação Internacional de Deficiências, Incapacidades e Desvantagens (CIDID) define como deficiência a presença de alguma anormalidade em determinadas funções anatomofisiológicas, podendo essas ser de ordem fisiológica, anatômica ou psicológica. Nessa perspectiva a Pessoa com Deficiência (PCD) ou o termo mais atual deficiente, enfrenta inúmeras dificuldades frente a sua inserção e inclusão no mercado de trabalho. O presente artigo busca como objetivo geral compreender através de um panorama amplo, a inserção do deficiente no mercado de trabalho tendo em vista as concepções dos diversos atores envolvidos no processo, o deficiente, as empresas e as instituições de apoio. Trata-se de uma pesquisa de natureza exploratória, descritiva e com abordagem qualitativa. Entrevista com 9 participantes sendo estes: 3 psicólogos, 1 assistente social, 3 deficientes (2 deficientes físico e um deficiente visual), 1 analista de recursos humanos e 1 pedagoga. A coleta de dados foi previamente agendada e foi realizada a partir de um questionário com roteiro semiestruturado. As entrevistas foram audiogravadas e depois passaram pelo processo de transcrição. No conteúdo das entrevistas realizadas emergiram três categorias finais sendo estas: O trabalho no contexto social para o deficiente; Dificuldades vivenciadas no processo de inserção dos deficientes no mercado de trabalho e contribuições da rede assistencial frente a inserção dos deficientes no mercado de trabalho. O estudo aponta as dificuldades vivenciadas pelos deficientes. Entre elas a falta de qualificação profissional, a falta de inclusão e infraestrutura por parte das empresas contratantes, a discriminação velada por parte da sociedade assim como a falta de preparo técnico e estrutural tanto dos deficientes quanto das empresas contratantes. A rede assistencial formada por inúmeros elos também foi destacada, sendo que sua função foi descrita no estudo.

**Descritores:** Mercado de Trabalho, Portadores de Deficiência, Pessoas com Deficiência

## ABSTRACT

The International Classification of Disabilities, Disabilities and Disadvantages (CIDID) defines as deficiency the presence of abnormalities in functions of a psychological, physiological or anatomical order. In this perspective, the Persons with Disabilities (PCDs) or the most current term of the workers face numerous difficulties in their insertion in the labor market. The aim of this article is to understand, through a broad panorama, the insertion of the disabled in the labor market in view of the conceptions of the various actors involved in the process, the handicapped, companies and contracting institutions. It is an exploratory, descriptive and qualitative approach. A semi-structured interview was carried out with 9 participants: 3 psychologists, 1 social worker, 3 disabled people, 1 human resources analyst and 1 pedagogue. Data collection was previously scheduled and was carried out from a questionnaire with semi-structured script. The interviews were audio-taped and then went through the transcription process. The analysis of data followed the proposal of analysis of the content of Bardin (2016). In the content of the interviews, three final categories emerged: Work in the social context; Difficulties experienced in the process of insertion of disabled people into the labor market and contributions of the health care network to the insertion of the disabled in the labor market. The study points out the difficulties experienced by the disabled were demonstrated in this study, among them we can mention the weakening of the disabled in relation to the work environment, the lack of professional qualification, lack of inclusion and infrastructure by the contracting companies, of society as well as the lack of technical and structural training of both the disabled and the contracting companies. The care network formed by numerous links was also highlighted in this study, and its role was described as a facilitator in the process of insertion of the disabled in the labor market.

**Descriptors:** Labor Market, People with Disabilities, People with Disabilities

---

\*Discente do curso de graduação em psicologia pela Faculdade Ciências da Vida. E-mail: evelin.arj@gmail.com

\*\* Docente do curso de graduação em psicologia pela Faculdade Ciências da Vida. Orientador da pesquisa. E-mail: flacab@gmail.com

## 1 INTRODUÇÃO

O termo deficiência deriva-se da palavra *deficientia* do latim, que sugere algo ou alguém que possua falhas, imperfeições ou incapacidades. A Classificação Internacional de Deficiências, Incapacidades e Desvantagens (CIDID) define como deficiência a presença de alguma anormalidade em determinadas funções anatomofisiológicas, podendo estar ligadas a distúrbios de ordem fisiológica, anatômica ou psicológica. Incluem-se nessas, a ocorrência de uma anomalia, perda de um membro ou de qualquer outra estrutura do corpo, incluindo também a falta das funções mentais. Entre as principais causas de deficiências apresentadas pela literatura estão a nutrição inadequada de mães e crianças, ocorrência de doenças infecciosas, acidentes e episódios anormais no período pré e pós-natal, além de problemas sociais como a violência, baixo nível socioeconômico, uso de drogas, exclusão e abandono social (TOMAZ *et al.*, 2017; SCATOLIM *et al.*, 2017).

O presente estudo levanta como questão norteadora, como se estabelece a inserção de deficientes no mercado de trabalho. Como objetivo geral o estudo visa compreender através de um panorama amplo, a inserção do deficiente no mercado de trabalho tendo em vista as concepções dos diversos atores envolvidos no processo. Entre os objetivos específicos do estudo estão: Discorrer sobre o histórico legislativo na inclusão de deficientes no mercado de trabalho; demonstrar as fragilidades e potencialidades encontradas no processo de inserção de deficientes no mercado de trabalho e descrever os principais pontos dificultadores para os deficientes em adentrar ao mercado de trabalho

Segundo dados de 2019, do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) cerca de 24% da população brasileira é composta por deficientes, totalizando assim um total de 45 milhões de Pessoas com Deficiência (PCDs). Dados extraídos da Relação Anual de Informações Sociais (RAIS) do ano 2015 divulgado pelo Ministério do Trabalho, estimam que aproximadamente 403,2 mil indivíduos deficientes atuam de forma formal no mercado de trabalho, satisfazendo a um percentual de 0,84% dos vínculos empregatícios. Frente aos dados expostos, é visível que somente uma pequena parcela dos deficientes possui vínculo empregatício e já se encontra inclusa no mercado de trabalho (SANTOS; CARVALHO-FREITAS, 2018).

Os fatores que para a falta de capacitação, a baixa reserva de vagas e funções destinadas a esse público, assim como a falta de políticas públicas relacionadas ao fortalecimento e aumento da inclusão no mercado de trabalho, por uma parcela das empresas, que hoje fazem gestão de pessoas baseada no desempenho (SANTOS *et al.*, 2016). Nesse

contexto, o presente trabalho se justifica na qualidade de compreender o processo de inserção do deficiente no mercado de trabalho, trazendo a luz os fatores facilitadores e dificultadores frente a esse processo.

## **2 REFERENCIAL TEÓRICO**

### **2.1 CENÁRIO E LEGISLAÇÕES ACERCA DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA NO BRASIL**

Dados do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE, 2019), estimam-se que 24% dos brasileiros (45 milhões de pessoas) possuem algum tipo de deficiência. Frente a essa estimativa, é vista a necessidade de se instaurar políticas públicas que visem a inserção desses indivíduos quer seja no âmbito educacional, social ou profissional. No Brasil, durante anos, os recursos sociais e assistenciais para os deficientes estiveram restritos a instituições de caráter filantrópico ou organizações não governamentais. Nesse contexto pode se destacar a rede formada pelas Associações de Pais e Amigos dos Excepcionais (APAE) criada em 1954. (IBGE, 2019; REDIG; GLANT, 2017).

Frente a evolução da nomenclatura e aplicabilidade do conceito de deficiência, nos últimos anos observou-se uma captação por respeito, da busca pela dignidade assim como o oferecimento de oportunidade para que estes passem a ser incluídos na sociedade. Contudo desafios no que diz respeito à valorização da disparidade humana e a garantia do acesso universal aos direitos, ainda são vivenciados. Com isso além das políticas públicas voltadas a atender e auxiliar os deficientes no Brasil, existem também entidades que realizam trabalhos voluntários para otimizar a inclusão dos deficientes. O qual contribuiu de forma positiva para os avanços relacionados a inclusão, habitação, trabalho, educação, e assistência social dos deficientes. (REQUIÃO, 2015; SILVA; DIEGUES; CARVALHO, 2018).

Fatores importantes influenciaram as decisões no que se refere a inserção e inclusão do deficiente no mercado de trabalho. A Declaração Mundial sobre a Educação para todos de 1990, foi umas das leis pioneiras na garantia dos direitos ao deficiente. Essa lei busca trabalhar e pontuar a importância da inclusão das pessoas com necessidades especiais e garante a integralidade e acesso à educação. Tal declaração demonstrou a necessidade de se buscar medidas que ofereçam garantia de igualdade e acesso à educação de todo o sistema educativo (CARVALHO *et al.*, 2018).

Em 1988, a Constituição Federal (CF) buscou caminhos para se alcançar a democratização da educação, deixando clara a forma de inserção dos deficientes aos diversos âmbitos, e sugerindo os apoios necessários para assegurar a inclusão desses deficientes ao mercado de trabalho. O inciso XXXI do artigo 7º diz respeito a discriminação e salário desses indivíduos, já o artigo 227, parágrafo 2º, inciso II, traz a luz o papel dos programas de atendimento especializado e integrado para a inclusão de deficientes no mercado de trabalho (GARCIA *et al.*, 2018).

Não só no meio educacional, legislações vigentes foram criadas para contemplar o indivíduo deficiente. No que tange o âmbito profissional diversas são as leis que asseguram o deficiente a possuir um trabalho formal, entre elas o estatuto da pessoa com deficiência, o artigo 34 do direito do trabalho e a lei 8213/91 de 24/07/1991. A lei 8213/91 exige que toda e qualquer empresa disponibilize um percentual de vagas destinadas a deficientes. O percentual estabelecido segue uma escala numérica sendo: Empresas de até 200 colaboradores à quantidade de 2%, de 201 a 500 colaboradores a quantidade de 3%, de 501 a 1000 a quantidade de 4% e empresas que contém mais de 1001 colaboradores a quantidade de 5% de vagas devem ser destinadas a deficientes (SILVA, 2016; TOMAZ, 2017).

A Lei. 8.742/1993, conhecida como Lei Orgânica da Assistência Social (LOAS, 1993), estabelece que seja disponibilizado ao deficiente uma renda fixa para a sua sobrevivência e subsistência. Com o ingresso do deficiente no mercado do trabalho essa renda é cessada, para que o indivíduo não possua vencimentos de duas naturezas. Existem múltiplas leis que priorizam e garantem o trabalho do deficiente. O deficiente pode não ser alocado em uma vaga profissional por não haver condições para sua inserção ou até mesmo a viabilidade da função (PECORARO, 2017; PEDROSO; SHINAHORA, 2018).

## 2.2 INSERÇÃO DO DEFICIENTE NO MERCADO DE TRABALHO

Inúmeras são as adequações necessárias a serem efetivadas para originar de fato a inserção dos deficientes no mercado de trabalho. Aspectos relacionados ao contexto de trabalho precisam ser adequados, como o clima e cultura organizacional, metodologias de gestão e trabalho, as métricas de avaliação e desempenho do trabalhador assim como as formas de se recrutar, selecionar e treinar o indivíduo. As instituições especializadas no atendimento a deficientes e as próprias empresas ainda encontram diversas dificuldades em estabelecer um diálogo produtivo que viabilize deste modo a inclusão dos deficientes no mercado de trabalho. As empresas assinalam a baixa escolaridade, a falta de qualificação e o

número reduzido de pessoal disponível para a ocupação dos postos exigidos pela lei de cotas como pontos dificultadores para que aconteça inserção dos deficientes no mercado de trabalho (LOPES; SILVA; MACEDO, 2018).

Nesse âmbito o psicólogo pode promover intervenções para facilitar a inserção do deficiente ao mercado de trabalho. Suas ações podem acontecer nos processos de elaboração de intervenções, frente a formação de ações educativas, que busquem o acesso e a permanência dos deficientes nos contextos de trabalho. O psicólogo pela sua formação, deve também sensibilizar e habilitar os trabalhadores de um modo geral, os gestores e terceiros, desmistificando peculiaridades e mitos sobre algumas deficiências (SILVA *et al.*, 2015).

Um outro ponto de atuação do psicólogo é em relação aos processos de recrutamento e seleção. O profissional da psicologia pode atuar frente ao gerenciamento das vagas, no recrutamento dos potenciais indivíduos que possam pleitear e ocupar essas vagas, nos processos seletivos e de um modo geral nos pós acompanhamento do deficiente, mesmo após a contratação. O psicólogo também faz parte da rede assistencial que busca de uma maneira eficaz, tornar mais acessível a inserção do deficiente no universo de trabalho. Com orientações voltadas ao próprio deficiente, sua família e as empresas, o psicólogo pode demonstrar quais ações podem ser efetivadas para que o processo de inserção seja mais fluido, flexível e dinâmico. Nesse contexto o psicólogo pode atuar durante todo o processo de inserção do deficiente no mercado de trabalho fortalecendo suas potencialidades e trabalhando na mitigação das fragilidades vivenciadas (NEVES-SILVA; SILVEIRA, 2015).

### **3 METODOLOGIA**

Pesquisa de natureza exploratória, quanto aos meios descritiva e com abordagem qualitativa. Realizada uma entrevista com roteiro semiestruturado com 9 participantes sendo estes: 3 psicólogos, 1 assistente social, 3 deficientes (2 deficientes físico e um deficiente visual), 1 analista de recursos humanos e 1 pedagoga procurando contemplar os diversos atores que participam do processo de inserção do deficiente no mercado de trabalho.

A intenção de uma maior compreensão do processo de inserção dos deficientes no mercado de trabalho, através da percepção dos próprios deficientes, de profissionais da Associação de Pais e Amigos dos Excepcionais (APAE) e de profissionais inseridos nos núcleos recrutadores e de contratação de empresas que estão inseridas no município estudado. Foram analisadas também questões sociodemográficas, como estado civil, escolaridade e rendimento dos participantes.

Como cenário desse estudo foi delimitado o contexto da Associação de Pais e Amigos dos Excepcionais (APAE) de um município do interior de Minas Gerais. Foi selecionada essa unidade devido ao seu trabalho de encaminhamento dos deficientes ao mercado de trabalho. Como critério de inclusão: Os participantes do estudo tivessem maior que 18 anos e que aceitassem a participar do estudo de forma espontânea. Para os deficientes foi considerado toda natureza de deficiência desde que esses aceitassem também a participar da pesquisa de maneira voluntária.

A coleta de dados foi previamente agendada e foi realizada a partir de um questionário com roteiro semiestruturado. As entrevistas foram audiogravadas e depois passaram pelo processo de transcrição. A análise de dados seguiu a proposta de análise do conteúdo de Bardin (2016). No conteúdo das entrevistas realizadas emergiram três categorias sendo estas: O trabalho no contexto social para o deficiente; Dificuldades vivenciadas no processo de inserção dos deficientes no mercado de trabalho e contribuições da rede assistencial frente a inserção de deficientes no mercado de trabalho

Este artigo segue todos os parâmetros éticos da pesquisa envolvendo seres humanos, propostas pelo Conselho Nacional de Saúde (CNS) por meio da resolução nº466/2012, sendo deste modo autorizado pela instituição estudada a veiculação dos dados aqui presentes. Todos os participantes do estudo assinaram o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE) em duas vias. Os nomes dos participantes foram substituídos por códigos alfanuméricos, buscando preservar o seu anonimato. Para Portadores de Deficiência PCD1, PCD2 e PCD3 para os profissionais de P1 a P6

#### **4 RESULTADOS**

Essa pesquisa contou com 9 participantes. A média de idade foi de 39 anos. Todas os participantes afirmam saber ler e escrever. A escolaridade variou de ensino fundamental completo até a pós-graduação. Quanto à renda os participantes, relataram renda de R\$701,00 a R\$4.750,00. Nesse estudo foram levantadas 3 categorias sendo estas: 1) O trabalho no contexto social para o deficiente; 2) Dificuldades vivenciadas no processo de inserção dos deficientes no mercado de trabalho; 3) Contribuições da rede assistencial frente a inserção dos deficientes no mercado de trabalho.

**Quadro 1:** Características Sociodemográficas da Amostra

<b>Profissão/ Atuação/ Descrição</b>	<b>Escolaridade</b>	<b>Idade</b>	<b>Sexo</b>	<b>Tempo de atuação profissional</b>
Assistente Social	Pós Graduação	33 anos	F	5 anos
Pedagoga	Pós Graduação	45 anos	F	22 anos
PCD1 (Deficiente Físico)	Ensino Médio	24 anos	M	6 meses
PCD2 (Deficiente Físico)	Graduação	35 anos	M	Não Atua
PCD3 (Deficiente Visual)	Ensino Médio	25 anos	M	Não Atua
Psicóloga	Pós Graduação	53 anos	F	22 anos
Psicólogo	MBA	50 anos	M	16 anos
Psicóloga	Pós Graduação	40 anos	F	19 anos
Analista de RH	Pós Graduação	40 anos	F	12 anos

**Fonte:** Dados da Pesquisa, 2019.

#### 4.1 O TRABALHO NO CONTEXTO SOCIAL PARA OS DEFICIENTES

O sentimento de satisfação no trabalho é criado durante um assentado período de tempo, na medida em que o indivíduo obtém informações a respeito das suas funções e do seu ambiente de trabalho. (BECKER, 2019). Essas dificuldades acabaram gerando sentimento de tristeza, angústia e decepção como demonstrado nos relatos abaixo:

“Eu demorei muito tempo para conseguir trabalho, fui a vários negócios que eles me mandaram. ” (PCD1)

“Eu fui, aí passei pelo uns três médicos, assinei carteira e mesmo assim fiquei indo no médico, eu não sabia direito o que estava acontecendo. ” (PCD3)

“Eu seria um trabalhador como qualquer outro (...), eu sempre vou desacreditado para as entrevistas de emprego (...) me senti muito triste, pois às vezes quando eu chegava lá eles diziam que a vaga não era para mim. ” (PCD2)

O deficiente, assim como qualquer trabalhador tem seus desejos, suas frustrações, vivencia dificuldades e alguns anseios. Nesse panorama, Barrozo *et al.* (2018) ressaltam que o indivíduo busca no trabalho satisfações referentes a suas necessidades, e salientam que essas necessidades podem ser satisfeitas de diferentes modos ou seja, fora do contexto do trabalho, em torno do trabalho e transversalmente ao trabalho.

Inúmeros são os significados do trabalho para os deficientes. O fato do trabalho oferecer valorização, faz com que os indivíduos se sintam motivados na busca de novos conhecimentos. Do mesmo modo, o trabalho igualmente representa uma forma de oferecer independência aos deficientes seja ela financeira ou social, sendo também uma oportunidade para estabelecer bens de consumo e sobrevivência (PEDROSO; SHINOHARA, 2018). Redig e Glat (2017) descrevem que, o trabalho na sociedade capitalista é visto, como uma possibilidade de inclusão no ciclo produção/consumo, partindo do ponto que o indivíduo deve consumir e produzir para que possa ser aceito como um cidadão.

Os deficientes buscam ser tratados como os demais trabalhadores, em uma lógica de igualdade. Deste modo eles passam a se sentir incluídos e assim pertencer ao seu grupo de trabalho. Nessa perspectiva, é possível observar através de um panorama social, que o trabalho facilita e cria uma inter-relação com outros indivíduos ou seja os colegas de trabalho. Pode-se afirmar desde modo que o trabalho visa contribuir para a vida do deficiente, tornando-se o indivíduo integral, com entraves, porém com capacidades (GARCIA; MARIA, 2016).

#### 4.2 DIFICULDADES VIVENCIADAS NO PROCESSO DE INSERÇÃO DOS DEFICIENTES NO MERCADO DE TRABALHO

Uma sociedade dita como inclusiva deve acolher e receber todos os indivíduos respeitando suas diferenças e limitações. Entretanto, algumas sociedades ainda não estão organizadas ao ponto de lidar com as diferenças, o que desta forma promove e contribui para a discriminação. O preconceito representa um grande entrave para o favorecimento da inclusão, uma vez que este promove estigmas e estereótipos, o que gera dificuldades frente a contratação de deficientes para as empresas (CARDOSO, 2017; BARBOSA; SILVEIRA, 2018). Estas diferenças são identificadas por alguns participantes da pesquisa como demonstram os relatos abaixo:

“ Às vezes as empresas preferem uma deficiência mais leve né? Só pra cumprir a meta que a lei pede” (...) Visual por exemplo é mais difícil, eu acho que nunca participei de um encaminhamento de deficiente visual. ” (P2)

“Com deficiência física é bem fácil né? Pois depende muito da empresa, do local, da infraestrutura e tudo mais, não e só encaminhar e pronto. ” (P3).

“Tem muita gente que vitimiza também, pois muitas vezes as vagas estão disponíveis, porém não tem ninguém para ocupar. E muitos não mostram empenho também. ” (P4)

A lei nº 8213/91, funciona como um dispositivo legal e constitui uma tentativa de minimizar os preconceitos sofridos através de discriminações positivas. Algumas medidas compensatórias adotam o princípio da igualdade presente na CF de 1988, buscando combater algumas desigualdades criadas pelas desvantagens culturais, históricas e sociais. O objetivo destes dispositivos legais é tratar igualmente todos os indivíduos que estão em situação de desvantagem, com a finalidade de favorecer a igualdade e tornar o panorama menos desigual. Neste caso, a lei 8213/91, busca beneficiar os deficientes através da obrigatoriedade de sua inserção e inclusão no mercado de trabalho, e ainda penalizar as empresas caso essa situação não aconteça (PEREIRA; PINHEIRO, 2017).

Mesmo possuindo legislações que asseguram e garantem a inserção dos deficientes no mercado de trabalho, essa não é capaz de sozinha promover a inclusão de forma ampla e eficaz, deste modo é necessária uma maior conscientização da população em geral sobre as reais limitações, fragilidades e potencialidades desses indivíduos. Essa conscientização deve buscar e abranger todos os pontos da comunidade, partindo da questão que todos os indivíduos estão sujeitos a lidar com deficientes ou até mesmo adquirir uma deficiência (CARVALHO *et al.*, 2018). Lorenzo e Silva (2017), reiteram que o processo de inserção de deficientes é um processo dificultoso que esta embasado em vários fatores, principalmente no descrédito em relação a capacidade do deficiente para exercer as funções que lhe foram atribuídas, configurando deste modo uma barreira atitudinal que dificulta ainda mais a inclusão. Esse ponto também foi apontado pelos participantes do estudo:

“Olha às vezes a gente tem muita dificuldade de achar a pessoa para ocupar a vaga, na maioria das empresas é assim. Pois o termo deficiente e amplo né? Mais aí nem todo deficiente pode ocupar uma vaga para deficiente só porque é deficiente.” (P2)

“Às vezes tem que colocar a função mais simples para eles realizarem, pois, mesmo contratando para um serviço laboral como outro qualquer, eles têm que fazer funções que não demandam muito.” (P1)

“Em alguns casos as empresas não têm uma estrutura adequada para recebê-los e em muitos casos também o candidato não possui a qualificação exigida para ocupar o cargo.” (P4)

“ Um das dificuldades que temos é a dificuldade de vagas x pessoas interessadas, pelo incrível que pareça, embora discrepante, as vezes sobram vagas para PCD (...) O perfil das vagas não são compatíveis com o que a empresa pede (...) Às vezes também o deficiente prefere continuar a receber o benefício do governo, do que se arriscar no mercado de trabalho” (P5)

A qualificação profissional é apontada como uma barreira, tanto pelas empresas quanto para os deficientes. A formação dos deficientes pode apresentar percalços desde de a formação básica até a qualificação profissional. O Brasil vem realizando inúmeros avanços no

que diz respeito a melhoria da formação dos deficientes promovendo assim uma educação inclusiva, contudo esses indivíduos, assim como seus familiares ainda se deparam com desafios que dificultam uma educação de qualidade (SILVA; SOARES, 2018). A educação inclusiva deve ser implementada desde a primeira infância, pois permite o convívio entre os deficientes e os demais indivíduos. (SIMÕES, SANTOS; 2017)

Muitas empresas descrevem o descompromisso dos deficientes com o trabalho, sua assiduidade e as atividades a serem realizadas, além de que os deficientes busquem por um tratamento diferenciado no seu ambiente de trabalho (SILVA; JIMENEZ, 2019). Os relatos abaixo demonstram essas dificuldades:

“Olha eu vivi uma situação que a empresa me chamou para ver o que estava acontecendo com o aluno que a gente mandou, chegando lá eu vi que ele saia antes do horário só porque outros amigos dele saiam naquele horário. Contudo não foram passadas para ele essas questões entre aspas burocráticas, pois subentenderam que ele sabia.” (P1)

“Às vezes a gente tem que explicar uma coisa mais de mil vezes (...) que não pode ficar faltando, que a hora de trabalhar e a hora de trabalhar, que aqui as coisas são sérias.” (P3)

Cabe ressaltar, que em alguns casos o deficiente necessita, de determinadas adaptações acerca do meio de trabalho que está inserido como: horários mais flexíveis, tratamentos de reabilitação, participação de treinamentos, adequação de infraestrutura entre outros. Tais adaptações quando instauradas incidem e contribuem para uma maior qualidade de vida e exercício do trabalho de maneira mais produtiva. Mesmo com as adoções destas adaptações a empresa deve manter seu fluxo trabalhista normal e incluir essas ações no seu ambiente laboral promovendo ainda mais a inclusão (SILVA *et al.*, 2018).

Observa-se que algumas empresas ainda estão despreparadas para lidar com os deficientes. A falta de informação e conhecimento sobre a capacidade de trabalho dos deficientes dificulta claramente o processo de inclusão e inserção destes no mercado de trabalho (PHILERMO *et al.*, 2015). Segundo Tomaz (2016) tanto as instituições especializadas no atendimento aos deficientes assim como as empresas contratantes ainda se deparam com algumas dificuldades no estabelecimento de um diálogo produtivo que busque viabilizar a inclusão de deficientes no mercado de trabalho. De um lado, as empresas relatam que não há deficientes disponíveis para a ocupação as vagas exigidas pela Lei de Cotas. Em contraponto, as instituições voltadas para o atendimento dos deficientes relatam a falta de tolerância, paciência e solidariedade por parte dos profissionais que atuam frente a contratação nas organizações (SOARES, 2018).

Observa-se que um dos maiores desafios para as empresas frente à inclusão de deficientes é mostrar que todos são iguais no critério da igualdade. Por isso, os profissionais deficientes devem receber, o mesmo tratamento que os demais trabalhadores. Além disso, outro ponto desafiador e dificultador para as empresas, é a possibilidade de se conhecer o perfil do deficiente assim como suas habilidades, fragilidades, limitações e capacidades. (CARVALHO, 2018). Os relatos abaixo demonstram essas ações:

“A gente tenta tratar eles como funcionários normais, o horário é o mesmo, tem que estar presentes nas reuniões, ter seus deveres, direitos também (...) A gente as vezes tem dificuldade em relação a saber sobre quem é essa pessoa, falam que é deficiente, porém tem muitos níveis de deficiência né.” (P3)

“Mesmo a vaga sendo para deficiente temos que realizar o processo de seleção, pois as vezes a deficiência das pessoas incapacita ela de executar a função (...) E falo para os tipos de deficiência, pois as vezes a pessoa tem uma cognição prejudicada demais ou tem limitação físicas elevadas e o prédio e cheio de escadas.” (P4)

“Adequar a função é uma coisa muito difícil, pois temos que realmente fazer uma triagem e um diagnóstico situacional da situação (...) Será que o deficiente é mesmo capaz para realizar a função?” (P2)

“O que percebo muito também é que algumas pessoas que se enquadram no quadro de PCD em algumas situações optam por ficar no lugar de vítimas, de coitados mesmo, com o intuito de ingressar no mercado ou até mesmo justificar a sua falta de qualificação” (P5)

#### 4.3 CONTRIBUIÇÕES DA REDE ASSISTENCIAL FRENTE A INSERÇÃO DOS DEFICIENTES NO MERCADO DE TRABALHO

Os deficientes relatam desagrado com a ocupação que realizam no ambiente de trabalho, devido determinadas tarefas não ressaltar ou avaliar suas reais possibilidades. O envolvimento de diversos pontos da rede assistencial pode contribuir para a minimização das fragilidades e o desenvolvimento das potencialidades. Em relação as potencialidades que podem surgir dessa relação de trabalho vários pontos podem ser levantados. O relacionamento com os colegas, com a família e com empresa são pontos a serem destacados nesse processo. Os relatos abaixo ilustram essa situação:

“A família ajuda muito, incentiva, traz nos primeiros dias, liga perguntando como está. ” (P1)

“É muito legal ver a relação deles com os colegas e com os outros funcionários, é um novo laço social que eles criam né? ” (P2)

“Creio que a empresa tem seu papel também, de mostrar o papel dele aqui, incentivar, puxar a orelha, explicar as coisas mesmo (...) Desse jeito o processo fica mais fluido e creio que tudo fica mais fácil. ” (P5)

Pode-se compreender que o sentido de inclusão no mercado de trabalho significa deste modo pertencer a um grupo e as suas relações sociais. Contudo observa serem vistos como indivíduos que necessitam de ajuda e suporte frente as suas limitações. Contudo tal premissa cria um panorama de fragilização acerca desses indivíduos. Essa concepção impõe uma condição de incapacidade para os mesmos. O relato abaixo ilustra bem essa situação:

“Vivenciei casos da pessoa não ter o perfil exigido pela empresa e achar que deve ser contratada porque é PCD (...) ainda tem muitos PCD’s que optam por ficar no lugar de vítimas, o que é muito sério, porque eles tem um discurso de direitos iguais para todos, mas quando encontram um modo de se fazer de vítima, deixam esses direitos de lado em busca de um privilégio” (P4)

Frente ao aparecimento das fragilidades, deve se buscar então o desenvolvimento das potencialidades. Um dos benefícios que são adquiridos a partir da inserção dos deficientes no mercado de trabalho é a criação do relacionamento interpessoal. Os deficientes apresentam melhoras quando têm contato com outras pessoas podendo assim valorizar sua existência (FRANCO *et al.*, 2018). Nesse sentido, Silva (2018) descreve que a inserção de deficientes no ambiente de trabalho, permite aos indivíduos não deficientes a construção de novas posturas em suas relações sociais e profissionais, sendo assim consolidando uma relação de benefício mútuo para ambas as partes.

O trabalho sendo um elemento social, permite o desenvolvimento e aprendizagem do deficiente e assim contribui para uma qualificação profissional. É possível compreender que através do processo de trabalho o indivíduo deficiente (PCD) pode demonstrar suas potencialidades, e desta forma construir uma vida com independência e autonomia (PIMENTEL; PIMENTEL, 2018). Simões e Santos (2017) descrevem que a inclusão dos deficientes no mercado de trabalho é sempre mais difícil do que para as pessoas não deficientes. Uma vez que, essa relação contribui para o desenvolvimento social, profissional e afetivo desse indivíduo.

Frente a essa perspectiva os profissionais da psicologia podem atuar frente ao recrutamento e seleção dos deficientes para a inclusão destes no mercado de trabalho, (CERQUEIRA-SILVA; DESSEN, 2018). A rede assistencial citada nessa categoria refere-se a toda rede de apoio que pode amparar, ajudar e colaborar para que o processo de inserção do deficiente no mercado de trabalho seja o mais correto possível. Participam dessa rede os profissionais recrutadores, os gerentes de RH, as empresas solicitantes, as instituições de

apoio ao deficiente, as famílias dos deficientes e até mesmo os próprios deficientes (FURTADO; ANDRADE, 2018).

## **5 CONSIDERAÇÕES FINAIS**

Frente ao exposto o estudo evidenciou através de um panorama amplo a inserção dos deficientes no mercado de trabalho. Ficou evidenciado que o trabalho consiste de um pilar essencial para a construção social do indivíduo. As dificuldades vivenciadas pelos deficientes foram demonstradas nesse estudo, entre as que apareceram nos relatos pode-se citar a fragilização do indivíduo ao meio trabalhista, a falta de qualificação profissional, a falta de inclusão e infraestrutura por parte das empresas, a discriminação velada por parte da sociedade assim como a falta de preparo técnico e estrutural tanto dos deficientes quanto das empresas. A rede assistencial formada por inúmeros elos também foi destacada nesse estudo, sendo que sua função foi descrita como um ponto que facilita no processo de inserção dos indivíduos no mercado de trabalho.

Constatou-se que ainda possui evidentes falhas no mercado de trabalho que se caracterizam de caráter multidimensional. Dessa forma notou-se que algumas ações podem atuar como mitigadores dos dificultadores que são apresentados durante o processo de inserção. Os relatos trazidos pelos entrevistados demonstram a multiplicidade de fatores que podem estar envolvidos do decorrer do processo de inserção dos deficientes no mercado de trabalho. A partir dos relatos colhidos e da literatura pesquisada fica constatado que a inclusão dos deficientes no mercado de trabalho passa por concepções sociais, uma vez que esse indivíduo quanto está incluído nesse meio passa a se sentir parte integrante do sistema trabalhista como um trabalhador, assim como do sistema social como um cidadão.

A pesquisa se limita a 9 indivíduos sendo estes 3 psicólogos, 1 assistente social, 3 deficientes, 1 analista de recursos humanos e 1 pedagoga. Como sugestão para futuros estudos, sugere-se a abordagem do problema de forma quantitativa, demonstrando através de estratificações por tipo de deficiência, gênero, idade entre outros como são enfrentadas as dificuldades experienciadas pelos deficientes.

## **REFERÊNCIAS**

BARBOSA, Sabrina Ferreira Ferreira; DA SILVEIRA, Orlando Ferreira. A Inclusão De Pessoas Com Deficiência No Comércio De Cachoeira Do Sul/RS. **Revista da Mostra de Iniciação Científica**, v. 1, n. 1, 2018.

BARROZO, Amanda Faria et al. Acessibilidade ao esperto, cultura e lazer para pessoas com deficiência. **Cadernos de pós-graduação em distúrbios do desenvolvimento**, v. 12, n. 2, 2018.

BECKER, Kalinca Léia. Deficiência, Emprego e Salário no Mercado de Trabalho Brasileiro. **Estudos Econômicos (São Paulo)**, v. 49, n. 1, p. 39-64, 2019.

BONANI, Kátia Edvirges Venerando et al. Os desafios da inclusão de pessoas com deficiência intelectual nas empresas do Alto Tietê (SP). **Revista Científica UMC**, v. 3, n. 2, 2018.

BRAGA, Hilda Cordeiro; PEREIRA, Juliana Cristine. A Inserção de Pessoas com Deficiência no Mercado de Trabalho: Um estudo na Cidade de São Paulo e Grande ABCD Paulista. **MOMENTUM**, v. 1, n. 8, p. 159-178, 2017.

CARDOSO, Laysa Karoline; KERN, Cristina. Capacitação da pessoa com deficiência intelectual ao mercado de trabalho numa APAE do Sul de Santa Catarina. **Revista de Ciências Humanas**, v. 50, n. 2, p. 437-458, 2016.

CARVALHO, José Maurício et al. A integração de pessoas com deficiência. **Educação e Saúde: fundamentos e desafios**, v. 1, n. 1, p. 98-102, 2018.

CARVALHO, Simone de Lira Azevedo. A socialização dos direitos sociais das pessoas com deficiência: a experiência de estágio no centro especializado em reabilitação (CER) do município de Campina Grande-PB. 2018.

CARVALHO-FREITAS, Maria Nivalda de et al. Retorno às atividades laborais entre amputados: qualidade de vida no trabalho, depressão e ansiedade. **Revista Psicologia Organizações e Trabalho**, v. 18, n. 4, p. 468-475, 2018.

CERQUEIRA-SILVA, Simone; DESSEN, Maria Auxiliadora. Programas de Educação Familiar para famílias de crianças com deficiência: uma proposta promissora. **Contextos Clínicos**, v. 11, n. 1, p. 59-71, 2018.

FERNANDEZ, Alzira Buse. Deficiência e trabalho: uma experiência de estágio em psicologia organizacional e do trabalho. **Cadernos de Pós-Graduação em Distúrbios do Desenvolvimento**, v. 12, n. 1, 2018.

FRANCO, Luiz Antonio Leandro et al. Desenvolvimento de um programa aplicativo para o ensino de grupo das permutações a deficientes visuais. **Proceeding Series of the Brazilian Society of Computational and Applied Mathematics**, v. 7, n. 1, 2018.

FURTADO, Adelaine Vianna; ANDRADE, Jaqueline Ferreira Condé de Melo; SILVA, Nara Liana Pereira. A inclusão no trabalho sob a perspectiva das pessoas com deficiência intelectual. **Trends in Psychology**, 2018.

GARCIA, Nelson Luiz. A inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho. **Revista pensar direito**, 2018.

GARCIA, Vinicius Gaspar; MAIA, Alexandre Gori. A inclusão das pessoas com deficiência e/ou limitação funcional no mercado de trabalho brasileiro em 2000 e 2010—Panorama e mudanças em uma década. **Anais**, p. 1-20, 2016.

LOCKMANN, Kamila; MACHADO, Roseli Belmonte. Invisibilidades na Avaliação Nacional da Alfabetização (ANA): os alunos com deficiência e o trabalho docente. **Revista Educação Especial**, v. 31, n. 63, p. 879-892, 2018.

LOPES, Sérgio Martins; SILVA, Patrícia Botelho; MACEDO, Elizeu Coutinho. Qualidade de vida e satisfação no trabalho: percepções de trabalhadores com deficiência. **Cadernos de Pós-Graduação em Distúrbios do Desenvolvimento**, v. 14, n. 2, 2018.

LORENZO, Suelen Moraes; SILVA, Nilson Rogério. Contratação de pessoas com deficiência nas empresas na perspectiva dos profissionais de recursos humanos. **Revista Brasileira de Educação Especial**, v. 23, n. 3, p. 345-360, 2017.

MACÊDO, Alano do Carmo; ARAÚJO, Thaynah Barros de. Trabalhador com deficiência e Previdência Social. **Serviço Social & Sociedade**, n. 135, p. 249-270, 2019.

MASCARO, Cristina Angélica de Aquino Carvalho. Deficiência intelectual e educação profissional. **Journal of Research in Special Educational Needs**, v. 16, p. 355-359, 2016.

MELO, Cícera Haianne et al. Os desafios da inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho: Um estudo multicaso no segmento atacadista alimentício na cidade de Barbalha-CE. **ID On Line Revista Multidisciplinar e de Psicologia**, v. 11, n. 37, p. 572-597, 2017.

NEVES-SILVA, Priscila; PRAIS, Fabiana Gomes; SILVEIRA, Andréa Maria. Inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho em Belo Horizonte, Brasil: cenário e perspectiva. **Ciência & Saúde Coletiva**, v. 20, p. 2549-2558, 2015.

PECORARO, Patrícia Valéria Bastos Faria et al. Pacientes com deficiências: metodologia e prática de inclusão social na faculdade de odontologia de Valença/RJ. **Revista Interdisciplinar de Direito**, v. 10, n. 2, 2017.

PEDROSO, Cristiano; SHINOHARA, Milton Hideo. Educação para e pelo trabalho: a inclusão da pessoa com deficiência intelectual no mercado de trabalho. **Cadernos de Pós-Graduação em Distúrbios do Desenvolvimento**, v. 10, n. 1, 2018.

PEREIRA, Aline Garcia et al. Processo de desenvolvimento de serviço para inclusão de surdos no mercado de trabalho. **Iberoamerican Journal of Industrial Engineering**, v. 10, n. 20, p. 94-111, 2018.

PEREIRA, Ana Camila Ribeiro; PINHEIRO, Sonoe Sugahara. Fatores associados a chance de estar no mercado de trabalho: brasileiros com e sem deficiência no ano de 2010. **Anais**, p. 1-21, 2017

PHILERENO, Deivis Cassiano et al. Qualificação Das Pessoas Com Deficiência Para O Mercado De Trabalho: Um Estudo De Caso Em Caxias Do Sul-RS. **Revista Estudo & Debate**, v. 22, n. 1, 2015.

PIMENTEL, Susana Couto; PIMENTEL, Mariana Couto. Resignificando A Deficiência: A Necessidade De Revisão Conceitual Para Definição De Políticas Públicas. **Revista Direitos Sociais e Políticas Públicas (UNIFAFIBE)**, v. 5, n. 2, p. 1039-1054, 2018.

REDIG, Annie Gomes; GLAT, Rosana. Programa educacional especializado para capacitação e inclusão no trabalho de pessoas com deficiência intelectual. **Ensaio: Avaliação e Políticas Públicas em Educação**, v. 25, n. 95, p. 330-355, 2017.

REQUIÃO, Maurício. Estatuto da Pessoa com Deficiência altera regime civil das incapacidades. **Estatuto da pessoa com deficiência altera regime civil das incapacidades**, 2015.

SANTOS, Joelma Cristina; CARVALHO-FREITAS, Maria Nivalda de. Sentidos do trabalho para pessoas com deficiência adquirida. **Psicologia & Sociedade**, v. 30, 2018.

SANTOS, José Vitor Palhares et al. Políticas de Inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho: uma análise sobre o caso de Lavras (MG). **Revista Foco**, v. 8, n. 2, p. 04-15, 2016.

SCATOLIM, Roberta Lucas et al. Legislação e tecnologias assistivas: aspectos que asseguram a acessibilidade das pessoas com deficiências. **InFor**, v. 2, n. 1, p. 227-248, 2017.

SILVA, Alda Lucia Lopes; JIMENEZ, Luis Ortiz. A formação acadêmica de pessoas com deficiência nas escolas públicas do Estado de Goiás, para que esta seja inserida no mercado de trabalho. **Revista Científica de Iniciación a la Investigación**, v. 4, n. 1, 2019.

SILVA, Daniele Cristina Nascimento et al. Acessibilidade de portadores de deficiência física ou mobilidade reduzida na Unidade Básica de Saúde Jonas Manoel Dias em São Luís de Montes Belos-GO. **Revista Eletrônica Faculdade Montes Belos**, v. 8, n. 3, 2016.

SILVA, Janaina de Azambuja da. Mercado de trabalho: desafios e conquistas na inserção da pessoa com deficiência intelectual em uma cidade do interior do estado do Rio Grande do Sul. 2018.

SILVA, Liliane da et al. Acesso ao mercado de trabalho das pessoas com deficiência. 2018.

SILVA, Nilson Rogério da et al. Profissionalização de pessoas com deficiência para o mercado de trabalho competitivo. In: **Congresso de extensão universitária da UNESP**. Universidade Estadual Paulista (UNESP), 2015. p. 1-5.

SILVA, Rodrigo Ribeiro; SOARES, Rafael Santos. A percepção da pessoa com deficiência empregada em relação ao trabalho. In: **Congresso Científico da Fatec Mococa**. 2018.

SIMÕES, Cristina; SANTOS, Sofia. O impacto do emprego na qualidade de vida das pessoas com dificuldade intelectual e desenvolvimental. **Revista Lusófona de Educação**, v. 34, n. 34, p. 181-197, 2017.

SOARES, Eva Bessa. A Grounded Theory como uma auxiliar para compreender a (não) inclusão de deficientes no trabalho. **Revista Brasileira de Estudos Organizacionais**, v. 5, n. 1, p. 97-122, 2018.

SOARES, Roberto Carlos; OLIVEIRA, Maria de Fátima Rodrigues. A positivação dos direitos das pessoas com deficiência na perspectiva constitucional e normativa no contexto da obrigatoriedade de reserva de vagas de trabalho na iniciativa privada e a alternativa de incentivos para contratação. **Revista Em Tempo**, v. 17, n. 01, p. 145-170, 2018.

TOLEDO, Ana Paula Leonardo; BLASCOVI-ASSIS, Silvana Maria. Trabalho e deficiência: significado da inclusão no mercado formal para um grupo de jovens com síndrome de down. **Cadernos de Pós-Graduação em Distúrbios do Desenvolvimento**, v. 7, n. 1, 2018.

TOMAZ, Rodrigo Victor Viana et al. Políticas públicas de saúde para deficientes intelectuais no Brasil: uma revisão integrativa. **Ciência & Saúde Coletiva**, v. 21, p. 155-172, 2016.

VILLELA, Josely Nunes et al. Inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho: avanços e desafios observados no município de Teresópolis, Rio de Janeiro, Brasil. **Revista Educação Especial**, v. 31, n. 62, p. 741-758, 2018.