

PONTIFÍCIA UNIVERSIDADE CATÓLICA DE MINAS GERAIS  
Programa de Pós-Graduação em Administração

Aline Almeida Costa

**OPORTUNIDADES E BARREIRAS PARA AS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA  
NO MERCADO DE TRABALHO APÓS QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL**

Belo Horizonte

2020

Aline Almeida Costa

**OPORTUNIDADES E BARREIRAS PARA AS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA  
NO MERCADO DE TRABALHO APÓS QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL**

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Administração da Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais, como requisito parcial para obtenção do título de Mestre em Administração.

Área de concentração: Pessoas, Trabalho e Sociedade.

Orientadora: Prof<sup>a</sup>. Dr<sup>a</sup>. Simone Costa Nunes.

Belo Horizonte

2020

## FICHA CATALOGRÁFICA

Elaborada pela Biblioteca da Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais

C837o	<p>Costa, Aline Almeida</p> <p>Oportunidades e barreiras para as pessoas com deficiência no mercado de trabalho após qualificação profissional / Aline Almeida Costa. Belo Horizonte, 2020.</p> <p>97 f. : il.</p> <p>Orientador: Simone Costa Nunes</p> <p>Dissertação (Mestrado) - Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais. Programa de Pós-Graduação em Administração</p> <p>1. Mercado de trabalho. 2. Pessoas com deficiência - Emprego. 3. Oportunidades de emprego. 4. Profissões - Desenvolvimento. 5. Integração social. 6. Pessoas com deficiência - Estatuto legal, Leis, etc...I. Nunes, Simone Costa. II. Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais. Programa de Pós-Graduação em Administração. III. Título.</p> <p>CDU: 331.6-056.26</p>
-------	---

**Aline Almeida Costa**

**OPORTUNIDADES E BARREIRAS PARA AS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA  
NO MERCADO DE TRABALHO APÓS QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL**

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Administração da Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais, como requisito parcial para obtenção do título de Mestre em Administração.

Orientadora: Prof<sup>a</sup>. Dr<sup>a</sup>. Simone Costa Nunes.

Área de concentração: Pessoas, Trabalho e Sociedade.

---

Prof<sup>a</sup> Dr<sup>a</sup>. Simone Costa Nunes - Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais  
(Orientadora)

---

Prof<sup>a</sup>. Dr<sup>a</sup>. Amyra Moyzes Sarsur – Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais  
(Banca examinadora)

---

Prof. Dr. Oswaldo Ferreira Barbosa - Sociedade Educacional de Santa Catarina (Unisociesc)  
(Banca examinadora)

**Belo Horizonte – MG, 31 de julho de 2020**

Elisa,  
tão desejada, tão esperada,  
que surgiu durante este sonho  
e se tornou a minha doce companhia.

## AGRADECIMENTOS

Em primeiro lugar, a Deus, por permitir que eu não desistisse deste sonho mediante tantos obstáculos.

À Professora e orientadora, Doutora Simone Costa Nunes, pela sua paciência e respeito ao meu momento de maternidade. Agradeço, ainda, pela sua disponibilidade em inúmeros momentos em que necessitei.

Aos professores e funcionários da Pontifícia Universidade Católica de Minas (PUC-Minas), que fizeram parte da minha trajetória no Programa de Pós-Graduação em Administração, em especial aos Professores Antônio Carvalho Neto e Carolina Maria Mota Santos, pela significativa contribuição para o meu desenvolvimento acadêmico e profissional.

Aos meus colegas do Programa de Pós-graduação em Administração (PPGA), pela generosidade e parceria, trazendo significativas contribuições para o meu mestrado. Em especial, à Ketsia, pelo apoio e acolhimento em sua família.

Aos professores membros da banca examinadora, pela disponibilidade, contribuição e participação neste momento.

Ao Serviço Nacional de Aprendizagem Comercial (SENAC) Minas, pelo apoio e confiança em mim depositados. Ao Diretor Marco Túlio Geraldo Pereira Mateus e às supervisoras pedagógicas Euníciana Aparecida de Freitas e Lília Pereira Soares, pelo incentivo e compreensão em relação à conciliação das minhas atividades acadêmicas e o estudo do mestrado e por serem parceiros nesta caminhada.

Aos meus pais, Lacir Costa e Niuza Divina de Almeida Costa, por acreditar nos meus sonhos em querer fazer a diferença na educação.

Ao meu marido, Luciano Flávio de Azevedo, por seu amor e compreensão em meus momentos de ausência. Você foi meu maior incentivador e me deu forças em vários momentos, principalmente com o nascimento de nossa filha, Elisa. Obrigada por estar junto a mim neste momento tão importante de conclusão desta jornada e por me compreender em meus momentos de desespero e estresse.

A minha filha, Elisa, mesmo tão pequena, trouxe a paz em um momento turbulento. Por ser uma das minhas maiores motivações e por comemorar comigo esta etapa vencida. Amo você!!!

A todas as pessoas com deficiência que participaram da construção deste trabalho, em especial ao Lucas, ex-aluno, deficiência visual, grande motivador para que eu escolhesse este

campo de pesquisa. Você é um exemplo de perseverança e de que nada é impossível quando se deseja algo.

Por fim, agradeço a todos que de alguma forma contribuíram para eu chegar até aqui.

## *Deficiência*

*"Deficiente" é aquele que não consegue modificar sua vida, aceitando as imposições de outras pessoas ou da sociedade em que vive, sem ter consciência de que é dono do seu destino.*

*'Louco' é quem não procura ser feliz com o que possui.*

*'Cego' é aquele que não vê seu próximo morrer de frio, de fome, de miséria, e só tem olhos para seus míseros problemas e pequenas dores.*

*'Surdo' é aquele que não tem tempo de ouvir um desabafo de um amigo ou o apelo de um irmão. Pois está sempre apressado para o trabalho e quer garantir seus tostões no fim do mês.*

*'Mudo' é aquele que não consegue falar o que sente e se esconde por trás da máscara da hipocrisia.*

*'Paralítico' é quem não consegue andar na direção daqueles que precisam de sua ajuda.*

*'Diabético' é quem não consegue ser doce.*

*'Anão' é quem não sabe deixar o amor crescer.*

*E, finalmente, a pior das deficiências é ser miserável, pois: 'Miseráveis' são todos que não conseguem falar com Deus".*

Mário Quintana.

## RESUMO

Este estudo teve como objetivo geral analisar as oportunidades e barreiras encontradas pelas pessoas com deficiência em ingressar no mercado trabalho após um curso de qualificação profissional. Para tanto, foram realizadas entrevistas com 13 pessoas com deficiência que possuem qualificação profissional e estão inseridas no mercado de trabalho. A pesquisa é de caráter qualitativo e o método escolhido foi o estudo de caso. Os dados foram analisados a partir da análise de conteúdo e foram agrupados nas seguintes categorias: ingresso no mercado de trabalho; qualificação profissional; oportunidades; e barreiras. Por meio do estudo foi possível verificar que a Lei de Cotas é um importante propulsor do ingresso das pessoas com deficiência no mercado de trabalho. A razão para a pessoa com deficiência em querer trabalhar é a independência financeira e pessoal e a necessidade de se sentir útil. A qualificação profissional é importante para a pessoa com deficiência, no sentido de possibilitar que ela faça as suas escolhas profissionais, desenvolvendo atributos e características para que se posicione melhor no mercado de trabalho. Também, verificou-se que as dificuldades de ingresso da pessoa com deficiência no mercado de trabalho estão diretamente relacionadas às barreiras arquitetônicas, instrumentais e atitudinais, em especial. As barreiras atitudinais vivenciadas pelas pessoas com deficiência em seu ingresso nas organizações referem-se basicamente ao preconceito e à vivência de situações de discriminação, contudo a falta de sensibilização por parte das organizações interfere no processo de inserção. Concluiu-se que, para que a pessoa com deficiência consiga ingressar no mercado de trabalho é preciso investir em políticas públicas, como é o caso da Lei de Cotas, possibilitar amplamente a acessibilidade, além de coragem para continuar quebrando as barreiras do preconceito e da discriminação.

Palavras-chave: Pessoa com deficiência. Qualificação Profissional. Oportunidades. Barreiras.

## **ABSTRACT**

The overall objective of this study was to analyze opportunities and difficulties encountered by people with disabilities as they enter the job market after completing professional qualification courses. Therefore, interviews were conducted with 13 people with disabilities who possess a professional qualification and who are currently active in the workforce. The research was qualitative in nature and the chosen method was a case study. The data was analyzed after analyzing the contents to form the following categories: engagement in the jobmarket; professional qualification; opportunities; and barriers. Through the study it was possible to verify that the “Lei de Cotas” was an important propeller for people with disabilities to join the workforce. The reasons that people with disabilities want to work are financial and personal independence and the need to feel useful. Professional qualifications are important to people with disabilities to allow them to make their own choices and develop attributes and characteristics to better position themselves for the job market. It was also verified that the difficulties to join the job market by the person with disabilities are directly related to the architectural, instrumental, and attitudinal barriers. The attitudinal barriers experienced by people with disabilities joining an organization are basically related to the presence of prejudice and discriminatory situations, although the lack of sensitivity from the organizations interfere in the assimilation process. In conclusion, in order for people with disabilities to be able to join the workforce, it is necessary to invest in public policies such as “Lei de Cotas”, to greatly enable accessibility, in addition to having the courage to continue to break down the barriers of prejudice and discrimination.

Key words: People with disabilities, Professional qualifications, Opportunities, Barriers.

## LISTA DE GRÁFICOS

Gráfico 1 – Relação de pessoas com deficiência, sem aplicação da linha de corte recomendado pelo IBGE – Censo 2010.....	29
Gráfico 2 – Relação de pessoas com deficiência, com aplicação da linha de corte recomendada pelo GW – IBGE, 2018 .....	30

## **LISTA DE FIGURAS**

Figura 1 – Estratégia de busca e seleção de publicações.....	22
Figura 2 – Segunda estratégia de busca e seleção de publicações.....	23

## LISTA DE QUADROS

Quadro 1 - Legislação referente à inclusão e ao direito ao trabalho da pessoa com deficiência .....	20
Quadro 2 – Participantes da pesquisa .....	41
Quadro 3 – Caracterização profissional dos entrevistados .....	43
Quadro 4 – Categorias de análise .....	45
Quadro 5 – Qualificação profissional versus atividade laboral .....	62
Quadro 6 – Síntese dos resultados da pesquisa .....	81

## **LISTA DE TABELAS**

Tabela 1 – Matrículas de graduação presenciais e a distância de pessoas com deficiência .....35

## LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

AVC	Acidente Vascular Cerebral
BPC	Benefício de Prestação Continuada
CLT	Consolidação das Leis Trabalhistas
EBSCO	<i>Business Source Complete</i>
IBGE	Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística
ENEO	Encontro Nacional de Estudos Organizacionais
INEP	Instituto Nacional de Estudos e Pesquisa Educacionais Anísio Teixeira
INSS	Instituto Nacional de Seguro Social
LIBRA	Língua Brasileira de Sinais
MTE	Ministério do Trabalho e Emprego
NVDA	<i>NonVisual Desktop Access</i>
OIT	Organização Internacional do Trabalho
ONU	Organização das Nações Unidas
PCD	Pessoa com deficiência
PPAG	Programa de Pós-Graduação
PUC	Pontifícia Universidade Católica
RAIS	Relação Anual de Informações Sociais
SCIELO	<i>Scientific Eletronic Library Online</i>
SENAC	Serviço Nacional de Aprendizagem Comercial
SPELL	<i>Scientific Periodicals Electronic Library</i>
TIC	Tecnologia de informação e comunicação
WG	<i>Washington Group on Disability Statistics</i>
WOS	<i>Web of Science</i>

## SUMÁRIO<sup>1</sup>

<b>1 INTRODUÇÃO.....</b>	<b>17</b>
1.1 O problema de pesquisa .....	18
1.2 Justificativa.....	19
1.3 Objetivos .....	23
1.3.1 Objetivo geral .....	23
1.3.2 Objetivos específicos.....	24
<b>2 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA.....</b>	<b>25</b>
2.1 O trabalho na percepção das pessoas com deficiência .....	25
2.2 A Lei de Cotas como uma questão de inclusão social .....	28
2.3 Oportunidades e dificuldades das pessoas com deficiência inseridas no mercado de trabalho .....	31
2.4 Qualificação profissional como inserção da pessoa com deficiência.....	33
<b>3 METODOLOGIA DE PESQUISA .....</b>	<b>37</b>
3.1 Estratégia e método de pesquisa.....	37
3.2 Unidades empíricas de análise.....	38
3.3 Técnica de coleta de dados .....	38
3.5 Estratégia de análise de dados .....	44
<b>4 APRESENTAÇÃO E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS .....</b>	<b>47</b>
4.1 Caracterização dos participantes .....	47
4.2 Ingresso da pessoa com deficiência no mercado de trabalho .....	49
4.2.1 Razões para querer trabalhar .....	49
4.2.2 Recebimento do BPC .....	52
4.2.3 Critério para escolha do trabalho .....	53
4.2.4 Expectativas quanto ao trabalho .....	55
4.2.5 Apoio familiar e de terceiros.....	57
4.3 Qualificação profissional da pessoa com deficiência.....	58

---

<sup>1</sup> Este trabalho foi revisado de acordo com as novas regras ortográficas aprovadas pelo Acordo Ortográfico assinado entre os países que integram a Comunidade de Países de Língua Portuguesa (CPLP), em vigor no Brasil desde 2009. E foi formatado conforme as Orientações para Elaboração de Trabalhos Técnico-Científicos da PUC-MINAS, 2016.

4.3.1 Capacitação e preparação para o trabalho.....	58
4.3.2 Atuação alinhada à qualificação adquirida por meio do curso .....	61
4.3.3 Ganhos obtidos com o curso de Qualificação Profissional.....	63
4.4 Oportunidades no mercado de trabalho para a pessoa com deficiência .....	65
4.4.1 Políticas públicas.....	65
4.4.2 Cultura organizacional .....	68
4.5 Barreiras no mercado de trabalho da pessoa com deficiência.....	70
4.5.1 Barreira arquitetônica.....	70
4.5.2 Barreira comunicacional.....	73
4.5.3 Barreira metodológica .....	74
4.5.4 Barreira instrumental .....	76
4.5.5 Barreira atitudinal.....	78
<b>4 CONSIDERAÇÕES FINAIS .....</b>	<b>82</b>
<b>REFERÊNCIAS .....</b>	<b>86</b>
<b>APÊNDICE .....</b>	<b>94</b>

## 1 INTRODUÇÃO

O trabalho é uma das formas de subsistência para o homem, ocupando lugar central na sua história de vida. Entretanto, para cada indivíduo ele possui um significado, um propósito e uma possibilidade de contribuir para o bem da sociedade. Para a pessoa com deficiência<sup>2</sup>, o trabalho proporciona a independência e a inclusão social, refletindo na sua vida pessoal (Cintra, Gonçalves, Souza, Mota & Leirião, 2013; Fiala, 2018; Lima, Tavares, Brito & Cappelle, 2013), no aumento da sua autoestima, no sentimento de pertencimento, além da construção da sua identidade e da sua própria autonomia (Ribeiro, Batista, Prado, Vieira & Carvalho, 2014).

No processo de inclusão social surgiram os direitos e as necessidades das pessoas com deficiência, sendo aparentes os avanços sociais, políticos e ideológicos, mas ainda são encontrados vários desafios (Cintra *et al.*, 2013). No Brasil a Lei de Cotas se destaca como um avanço na imposição política de campo obrigatório, igualado a uma oportunidade de inclusão social, visto que a empresa passa a assumir o seu papel de instituição responsável perante a comunidade (Freitas, Pereira, Honório & Silva, 2017).

Sobre o ingresso das pessoas com deficiência no mercado de trabalho, foco de interesse deste estudo, verificam-se aspectos que vão além da inserção por meio de cotas, como a necessidade de compreender as barreiras das pessoas com deficiência em ingressar no mercado de trabalho (Carvalho-Freitas & Marques, 2010). Ainda parece ser difícil esse processo de ingresso (Cabreira & Stobaus, 2015), constatação essa baseada no baixo volume de contratações de profissionais com deficiência quando se compara com o percentual de pessoas com deficiência no país.

No Brasil considerava-se, segundo o último Censo Demográfico de 2010, população de 45.606.048 de brasileiros com algum tipo de deficiência – visual, auditiva, motora, mental ou intelectual e múltiplas, representando 23,9% da população total. Destes, 25.800.681 (26,5%) são mulheres e 19.805.367 (21,2%) homens; e 38.473.702 que vivem em áreas urbanas e 7.132.347 em áreas rurais (Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística - IBGE, 2010). Com o objetivo de se integrar às novas normas internacionais, o IBGE se apoiou nas referências do Grupo de Washington para Estatísticas sobre Pessoas com Deficiência (*Washington Group on Disability Statistics – WG*), propondo uma releitura dos dados referentes à população total de pessoas com deficiência residentes no Brasil, a partir de uma nova linha de corte, no ano de

---

<sup>2</sup> Neste trabalho serão mantidos, ao longo do texto, os termos originalmente utilizados nos documentos oficiais citados ao se referirem à pessoa com deficiência. Assim, poderão ser encontrados termos como deficiente e pessoa portadora de deficiência.

2018. A releitura dos dados apurou o total de 12.748.663 pessoas com deficiência ou 6,7% da população censitária no ano de 2010 (IBGE, 2018).

Frente a esses números, é importante incorporar nessa estatística os dados da Relação Anual de Informações Sociais (RAIS), que tem como objetivo controlar as atividades trabalhistas no país (Brasil, 2018). Segundo esses dados, no ano de 2016, das 389.165 pessoas com deficiência que se encontravam no trabalho, 93,48% possuíam vínculo com base na Lei de Cotas nº 8.213/91 (Brasil, 1991) e 6,52% estavam em empresas sem obrigação legal de cotas (Brasil, 2016). A Lei de Cotas determina que empresas com 100 ou mais funcionários estão obrigadas a preencher 2 a 5% dos seus cargos com pessoas com deficiência ou com beneficiários reabilitados pelo Instituto Nacional do Seguro Social (INSS) (Brasil, 2009).

As pesquisas sobre o ingresso das pessoas com deficiência no mercado de trabalho têm gerado interesse no meio acadêmico e empresarial após a promulgação da Lei de Cotas nº 8.213/91, buscando compreender, numa ampla dimensão, as dificuldades dessas pessoas em ingressar e se manter no mercado de trabalho (Carvalho-Freitas & Marques, 2010; Maccali, Kuabara, Takahashi, Roglio & Boehs, 2015). Um dos tópicos mais pesquisados no Brasil e em outros países diz respeito às políticas públicas como indutoras no processo de inclusão (Ribeiro *et al.*, 2014; Simonelli & Jackson Filho, 2017).

Baseado nesse diagnóstico acadêmico, considera-se a importância de se analisar o ingresso da pessoa com deficiência no mercado de trabalho quanto às suas oportunidades e barreiras de inclusão nesse mercado, de forma a contribuir para minimizar a crença de que a pessoa com deficiência é incapaz, inválida, onerosa e improdutiva no mercado de trabalho. Portanto, um dos grandes desafios está em constatar a competição, nem sempre justa, as desigualdades sociais e a discriminação, intrínsecas ao âmbito social (Neves-Silva, Prais & Silveira, 2015).

## **1.1 O problema de pesquisa**

Diante de um mercado cada vez mais competitivo, pode-se identificar crescente preocupação das organizações em inserir políticas e princípios socialmente responsáveis (Ribeiro & Carneiro, 2009). Contudo, para que isso aconteça, faz-se necessária uma nova postura das organizações para implantação não somente de ações que se referem ao mercado, mas também à sociedade (Medeiros, Ferreira, Souza, Reis & Faria, 2014).

O fator responsabilidade social empresarial deve ser encarado pelas organizações como um desafio que pode oferecer retorno positivo no âmbito social e empresarial, como, por

exemplo, a contratação de pessoas com deficiência (Monteiro, Oliveira, Rodrigues & Dias, 2011). Para que se possa compreender a importância do papel que as organizações devem desempenhar na sociedade no que diz respeito à inclusão das pessoas com deficiência, deve-se ter de início e bem clara a caracterização dessas pessoas.

Pode-se caracterizar a pessoa com deficiência como sendo toda aquela que apresenta de forma temporária ou permanente uma diferença sensorial, física ou intelectual decorrente de fatores inatos ou adquiridos, dificultando a sua interação com o meio social (Cintra *et al.*, 2013). Além disso, aspectos como a baixa escolaridade dificultam a inserção das pessoas com deficiência no âmbito do trabalho, o que tem reflexo em suas perspectivas profissionais (Campos, Vasconcellos & Kruglianskas, 2013).

De acordo com Morais (2017), apesar do aumento de instituições que preparam e capacitam as pessoas com deficiência, a baixa escolaridade ainda é um entrave para a inserção destas pessoas nessas instituições educacionais e nas organizações, o que causa dificuldade para a sua inserção no mercado de trabalho. Soma-se a isso o fato de haver empresas que optam por profissionais com deficiências leves, para que não seja necessária adaptação em sua infraestrutura (Zanitelli, 2013).

Apesar da expressividade numérica da população de pessoas com deficiência no mundo, pode-se perceber que são poucos os estudos sobre sua inserção no mercado de trabalho, sobre a sua vida no trabalho ou, ainda, quanto à gestão do trabalho da pessoa com deficiência na condição de inserida na organização. De acordo com os autores Werneck-Souza, Ferreira e Soares (2020), há um número pequeno de estudos no Brasil, relativo as pessoas com deficiência inseridas no mercado de trabalho, considerando o número expressivo de pessoas com deficiência e a sua representatividade no campo de trabalho, portanto, trata-se de um campo de pesquisa a ser explorado.

Diante do exposto, tem-se a seguinte questão a ser pesquisada: quais são as oportunidades e barreiras da pessoa com deficiência em ingressar no mercado de trabalho após um curso de qualificação profissional?

## **1.2 Justificativa**

A preocupação com as pessoas com deficiência no meio internacional partiu do processo jurídico de assegurar os seus direitos, oportunizando a sua participação na sociedade com igualdade em condições. Portanto, pode-se limitar o início dessas atuações sociais a partir do determinado pela Organização das Nações Unidas (ONU) e pela OIT. A ONU é responsável

pela proposição da Declaração dos Direitos das Pessoas Portadoras de Deficiência, conforme a Resolução 3.447 de 1975. Quanto à OIT, cabe destacar a promulgação, em 1983, da Convenção Internacional nº 159, que trata da necessidade de adoção de medidas capazes de fomentar e favorecer o acesso das pessoas com deficiência e oportunidades de ocupação produtiva, em sintonia com os preceitos normativos da resolução da ONU. Para tanto, a OIT recomenda a formulação e implementação de políticas nacionais ativas de apoio a esse grupo social na obtenção e conservação de um emprego adequado (OIT, 1998).

Essas políticas que se referem ao direito das pessoas com deficiência tiveram evolução em seu conceito macro, tanto na legislação brasileira quanto na internacional. Em justificativa da importância dessas leis no processo de inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho, o Quadro 1 compara os aspectos da lei no Brasil com outros países como Estados Unidos, Austrália, Canadá e com a União Europeia (Duarte & Lemos, 2017).

**Quadro 1 - Legislação referente à inclusão e ao direito ao trabalho da pessoa com deficiência**

País	Brasil	Estados Unidos	União Europeia	Canadá	Austrália
<b>Lei específica de inclusão</b>	1989 - Lei nº 7.853, das pessoas com deficiência	1990 - <i>Americans with Disabilities Act</i> - (ADA) - Lei dos Deficientes dos Estados Unidos	1999 - <i>Charter of Fundamental Rights of the European Union</i> - carta dos Direitos Fundamentais da EU	1977 - <i>Canadian Human Rights Act</i> - Lei dos Direitos Humanos Canadenses	1992 - <i>Disability Discrimination Act</i> (DDA)
<b>Direito do Trabalho</b>	1991 - Lei nº 8.213 Lei de Cotas para empresas com 100 ou mais funcionários.	1992 - Lei ADA, Subcapítulo I, emprego, Sec.12111 (Oportunidades iguais) / 2008-ADAAA, Título 1	2000 - <i>Charter of Fundamental Rights of the European Union</i> - (Proibida a discriminação, respeitando a saúde, segurança e dignidade do trabalhador)	1995- <i>Employment Equity Act</i> (Lei de Igualdade no Emprego)	2006 - DDA, Divisão 1. (Discriminação no trabalho é proibida, deve, portanto, existir igualdade de remuneração)

**Fonte: Duarte e Lemos, 2017.**

Pode-se observar que iniciativas legais estão sendo realizadas em cada país, buscando promover a igualdade entre as pessoas e combater a discriminação. Por isso, de acordo com o exposto, vem ocorrendo processo de transformação na sociedade por meio do estabelecimento de políticas públicas no âmbito social ou do trabalho. Não obstante, embora o acesso ao trabalho seja considerado um dos principais direitos civis das pessoas com deficiência, ainda se encontram barreiras para nele ingressar (Oliveira, Goulart Júnior & Fernandes, 2009).

O ingresso das pessoas com deficiência no mercado de trabalho vem sendo um tema debatido pela área acadêmica e pelas organizações. Simonelli e Jackson Filho (2017), em sua

pesquisa de revisão de literatura de 41 artigos publicados no Brasil, no período de 2010 a 2016, constataram que somente dois deles destacam intermediação dessa inserção. Logo, justifica-se estudar as oportunidades que interferem no ingresso da pessoa com deficiência no mercado de trabalho, bem como os fatores que se apresentam como dificultadores dessa inserção, ampliando os estudos no meio acadêmico, organizacional ou social.

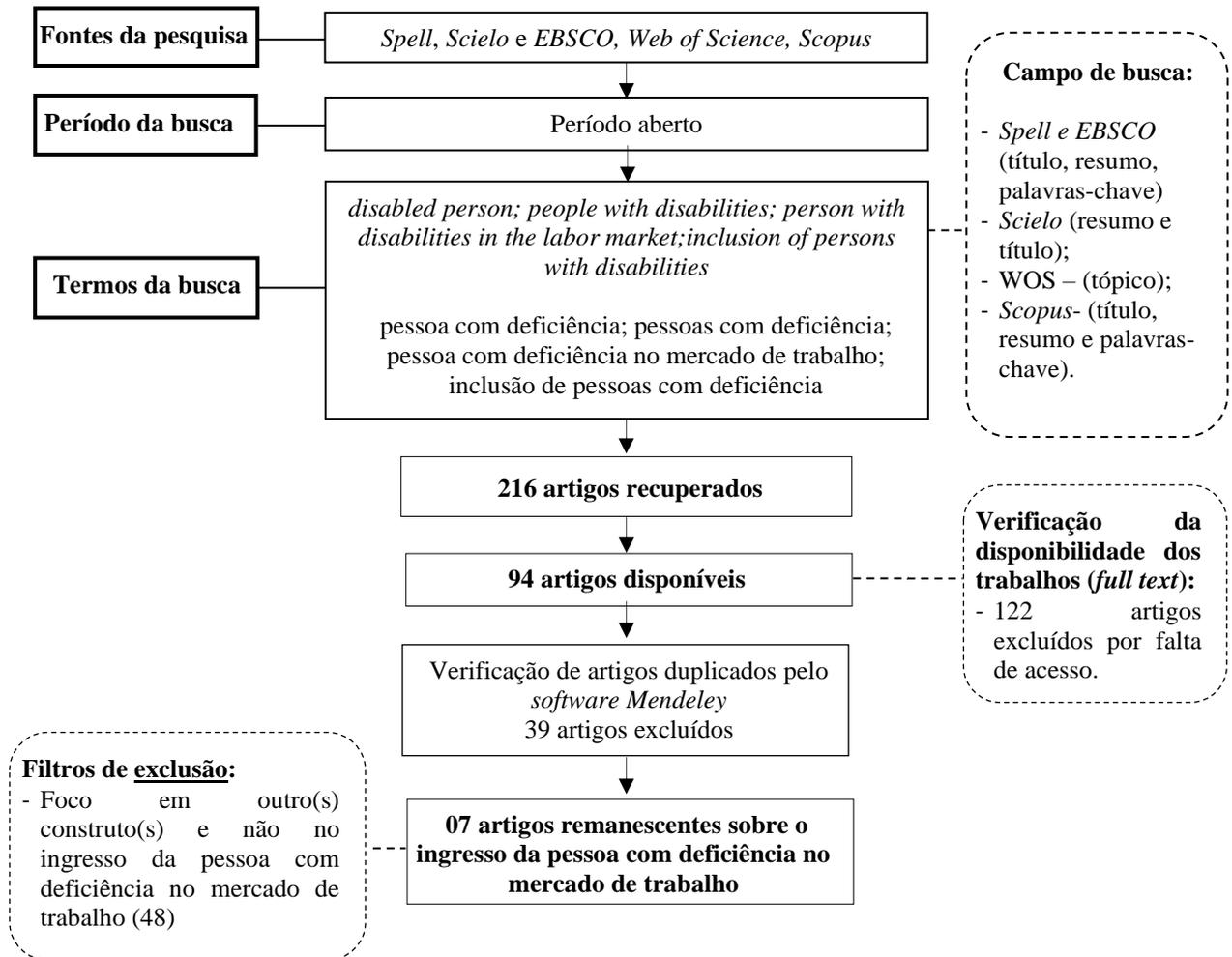
Para fins deste estudo, realizou-se pesquisa bibliográfica (Figura 1) na qual foi feito levantamento dos trabalhos nacionais e internacionais publicados, tendo como palavra-chave pessoa com deficiência. E para fins de filtragem ou ampliação da busca dos artigos nacionais, foram acrescentados outros termos, como pessoa com deficiência no mercado de trabalho e inclusão de pessoas com deficiência.

Duas estratégias distintas de busca e seleção de publicações foram adotadas para os artigos nacionais e internacionais. Para os artigos científicos nacionais, investigou-se em três fontes de pesquisa acadêmica da Administração - *Scientific Periodicals Electronic Library* (SPELL), *Scientific Electronic Library Online* (SciELO) e *Business Source Complete* (EBSCO). Nessas fontes de pesquisa utilizaram-se os termos-chave anteriormente apontados, em busca nos campos título, resumo e palavras-chave. Não se determinou a cronologia de publicação dos trabalhos, deixando um período aberto. No total foram encontradas 55 publicações nacionais.

Quanto aos artigos internacionais, foram coletados em duas bases de dados: *Web of Science* (WOS) e *Scopus*. Na WOS aplicaram-se as palavras-chave *disabled person* e *people with disabilities*, no campo tópico, resultando em 7.280 publicações. Destas, foram selecionadas apenas aquelas indexadas às áreas de administração aplicada (*public administration; business*) e gestão (*management*), o que gerou como resultado 161 publicações mais aderentes à gestão nas organizações. Já na base *Scopus*, a busca foi realizada com os mesmos termos, *disabled person* e *people with disabilities*, porém não houve resultados.

No total foram 216 artigos recuperados, somando-se os nacionais e internacionais. O passo seguinte foi verificar os artigos da base WOS que possuíam livre acesso, tendo sido excluídos 122 por falta de acesso, totalizando 94 artigos recuperados. Logo depois, verificou-se que 39 artigos estavam duplicados e foram excluídos, restando 55 estudos. Tendo sido aplicados os filtros de exclusão, verificou-se que 48 artigos enfocavam outros construtos como saúde, psicologia e educação, restando, portanto, apenas sete artigos. E todos os sete estavam alinhados ao objetivo desta pesquisa, ou seja, estudos sobre o ingresso da pessoa com deficiência no mercado de trabalho (Figura 1). Souza-Silva, Diegues e Carvalho (2012) afirmam que para uma boa construção de ideia é necessário realizar uma pesquisa de forma ampla, que leve o pesquisador ao tema de estudo de forma direta.

**Figura 1 – Estratégia de busca e seleção de publicações**



Fonte: elaborada pela autora (2020).

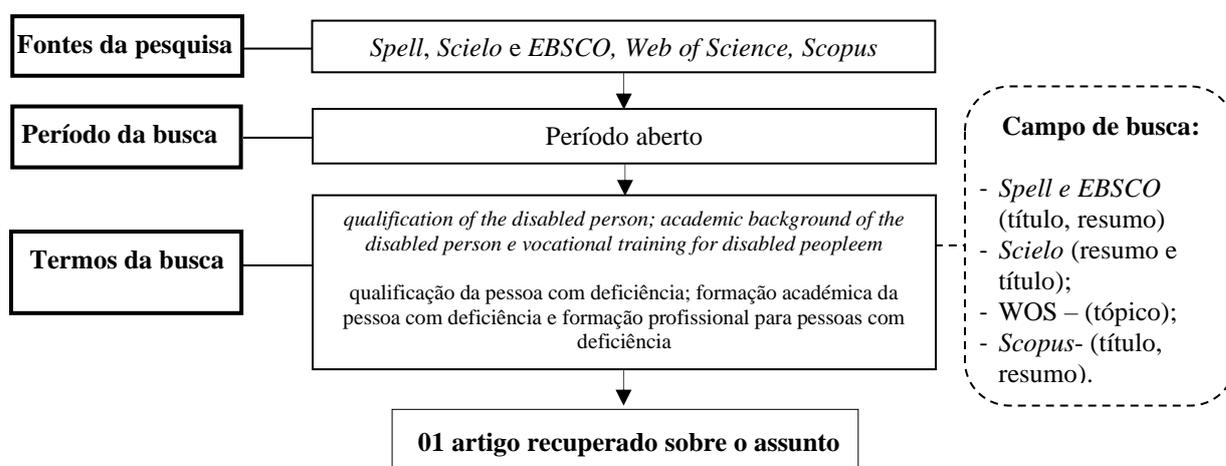
Poucos pesquisadores têm se dedicado ao tema de estudo sobre as pessoas com deficiência no mercado de trabalho. E os artigos encontrados destacam as dificuldades dessas pessoas em seu ingresso no mercado de trabalho, apesar da existência de suporte de base constitucional e dos direitos à igualdade.

Diante desta pesquisa bibliográfica, percebeu-se uma lacuna na qual seria possível obter contribuições acerca do ingresso da pessoa com deficiência no mercado de trabalho para a área de Administração. Optou-se por identificar a relação entre a qualificação profissional e o ingresso dessas pessoas no mercado de trabalho.

Dessa forma, surgiu a necessidade de novas pesquisas que abordassem o tema-chave: qualificação profissional da pessoa com deficiência; formação acadêmica da pessoa com deficiência; e formação profissional para pessoa com deficiência. Realizou-se então uma nova busca na WOS e Scopus com os temas-chave: *professional qualification of the disabled person;*

*academic background of the disabled person e vocational training for disabled people*. Não se determinou um período de pesquisa, ou seja, não foi definido o período de publicação dos trabalhos. Não houve resultado nas bases de dados WOS e *Scopus*. Na *Spell*, *SciELO* e *EBSCO* foi localizado um artigo apresentado no 2º Fórum do Encontro Nacional de Estudos Organizacionais (ENEEO), do ano de 2014, sobre o assunto da qualificação profissional das pessoas com deficiência, com o objetivo de conhecer as mudanças nos cursos de formação das organizações acadêmicas (Lima & Jurdi, 2014). Assim, foi elaborada a Figura 2:

**Figura 2 – Segunda estratégia de busca e seleção de publicações**



Fonte: elaborada pela autora (2020).

Tendo em vista que praticamente não existem publicações relacionadas ao ingresso da pessoa com deficiência no mercado de trabalho, acerca das suas barreiras e oportunidades após um curso de qualificação profissional, pode-se constatar que o trabalho em questão é de grande relevância.

Ao considerar esses estudos bibliográficos sobre esse assunto, torna-se relevante investigar, do ponto de vista da pessoa com deficiência, quais são as suas oportunidades e os obstáculos encontrados para inserir-se no mercado de trabalho após uma qualificação profissional, o que poderá contribuir para a reflexão e definição de práticas, no âmbito das organizações, que minimizem as dificuldades dessas pessoas e facilitem essa inserção.

### 1.3 Objetivos

#### 1.3.1 Objetivo geral

Analisar as oportunidades e barreiras encontradas pela pessoa com deficiência em ingressar no mercado trabalho após um curso de qualificação profissional.

### *1.3.2 Objetivos específicos*

- a) Identificar as razões que levam as pessoas com deficiência a ingressar no mercado de trabalho.
- b) Compreender a relação entre trajetória educacional percorrida pelo indivíduo e o seu ingresso no mercado de trabalho.
- c) Identificar quais são as oportunidades que contribuem com o ingresso da pessoa com deficiência no mercado de trabalho.
- d) Relatar quais são as barreiras encontradas pela pessoa com deficiência em seu ingresso no mercado de trabalho.

## **1.4 Estrutura da dissertação**

Esta dissertação está estruturada em cinco capítulos, incluindo esta introdução. O capítulo 2, denominado Fundamentação Teórica, apresenta as teorias que fundamenta as discussões sobre o trabalho na percepção da pessoa com deficiência, Lei de Cotas, oportunidades e dificuldades das pessoas com deficiência inseridas no mercado de trabalho e qualificação profissional como inserção da pessoa com deficiência no mercado de trabalho. Em sequência, no capítulo 3, estão descritos os procedimentos metodológicos que foram utilizados para a realização da pesquisa. O conteúdo retrata as estratégias de pesquisa e método, as unidades empíricas de análise, técnicas de coleta de dados assim como os critérios de análise que foram utilizados.

No capítulo 4 são expostos os resultados encontrados na pesquisa, de acordo com os argumentos dos autores em sua respectiva literatura. O capítulo citado, está dividido em cinco subcapítulos, sendo: caracterização dos participantes das entrevistas; ingresso da pessoa com deficiência no mercado de trabalho; qualificação profissional da pessoa com deficiência; oportunidades da pessoa com deficiência no mercado de trabalho; barreiras da pessoa com deficiência no mercado de trabalho.

No capítulo 5 apresentam-se as considerações finais, sendo resgatados os objetivos específicos, as principais conclusões relativas a cada capítulo, limitações da pesquisa, bem como suas contribuições e sugestões de continuidade.

## **2 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA**

O objetivo do referencial teórico é fundamentar e sustentar as discussões propostas neste estudo. Buscou-se por análises e contribuições de diversos autores que desenvolveram pesquisas e reflexões sobre o tema deficiência e, especificamente, pessoa com deficiência no mercado de trabalho, como o seu ingresso, políticas públicas, qualificação profissional, dificuldades e oportunidades.

### **2.1 O trabalho na percepção das pessoas com deficiência**

O trabalho é considerado, na visão do indivíduo, algo essencial. Estudos mostram que mais de 80% das pessoas, quando questionadas se tivessem “bastante dinheiro para viver o resto da sua vida confortavelmente sem trabalhar”, asseguram que continuariam trabalhando, o que leva a entender a importância do trabalho para o indivíduo (Morin, 2001, p. 9). É por meio dele que se constitui a inclusão social, a independência financeira e pessoal, a percepção de uma pessoa produtiva, conquistando sua autoestima e a inserção na vida adulta, sendo, assim, uma questão de sobrevivência e bem-estar (Araújo & Ferraz, 2010; Manhães, 2010).

Nesse contexto, Morin (2001) considera o trabalho essencial para as pessoas e fundamental para o seu estado de saúde e a sua preservação. É uma forma de o indivíduo se tornar visível em seu modelo social (Morin, 2001). Para a autora, o sentido do trabalho é definido por três categorias: quanto ao seu significado, à sua orientação e coerência. O significado é representado pelo valor do trabalho para a pessoa; a orientação é o objetivo que o indivíduo quer alcançar no trabalho; a coerência tem relação com a harmonia e o equilíbrio que a pessoa deseja em sua relação de trabalho (Morin, 2004).

Além dessas categorias, Morin, Tonelli e Pliopas (2007), identificaram que o sentido do trabalho possui três dimensões para as pessoas: individual, organizacional e social. Na dimensão individual, o sentido consiste no significado do trabalho para a pessoa, como a satisfação, a independência, a aprendizagem e a coerência com os valores morais e suas crenças pessoais. Quanto à organizacional, o sentido vai ao encontro da relação do indivíduo com a organização, que envolve fatores como a sua utilidade no ambiente de trabalho, a sua inserção social e as suas relações interpessoais vivenciadas nesse ambiente. Na dimensão social, é a relação da pessoa com deficiência com a sociedade, com a capacidade de ser útil por meio do trabalho, este aceito em sua moralidade.

Portanto, para a pessoa com deficiência não poderia ser diferente, pois se trata de um meio de sobrevivência, da necessidade de ser útil à sociedade, garantindo a sua autonomia financeira e pessoal, além do reconhecimento (Carvalho-Freitas, Toledo, Nepomuceno, Suzano & Almeida, 2010; Lima *et al.*, 2013).

A gestão da diversidade nas organizações tem apresentado alguns avanços no trabalho das pessoas com deficiência. Algumas delas são: a sua inserção com o desenvolvimento do trabalho; a construção do sujeito, sem estigmatizar a pessoa com deficiência; e um novo posicionamento da família com a ruptura do sentimento de incapacidade (Ribeiro & Ribeiro, 2012). Pode-se também observar, nos estudos de Ribeiro e Ribeiro (2012), a permanência do preconceito e da não valorização da capacidade das pessoas com deficiência, sendo que a diversidade é tratada, em muitos casos, como uma obrigação jurídica e não como parte da cultura organizacional. Carvalho-Freitas, Marques e Almeida (2009) alertam para a necessidade de os gestores estarem atentos às situações de exclusão, criando políticas e condições para que as pessoas com deficiência participem da organização.

Carvalho-Freitas, Suzano e Nepomuceno (2011) pesquisaram pessoas com deficiência em seu primeiro ano de trabalho em uma instituição pública, com o objetivo de acompanhar o processo de adaptação em seu contexto organizacional. Lima *et al.* (2013) destacam que o trabalho, na percepção dessas pessoas, proporciona emancipação financeira e autonomia, permitindo-lhes a conquista do direito à vida independente e a equiparação de oportunidades no meio do trabalho.

Coelho, Sampaio e Mancini (2014), com o objetivo de investigar como os trabalhadores com deficiência vivenciam e dão sentido à experiência de trabalho, verificaram que o trabalho possui um foco de organização na vida das pessoas com deficiência, gerando nelas atitudes de resiliência, recompensas pessoais e sociais, não mais se vitimizando, e se colocando em uma posição digna e reconhecida socialmente. Todavia, o trabalho é declarado pelos entrevistados como uma fonte de sofrimento, devido à concorrência, desvalorização, limitações e falta de reconhecimento (Coelho *et al.*, 2014).

Silva (2007) realizou pesquisa sobre o significado do trabalho com 10 trabalhadores com deficiência visual, empregados de empresas públicas e privadas da região metropolitana de Belo Horizonte - MG. Foi constatado que as pessoas com deficiência visual não colocam a deficiência como obstáculo, na medida em que desenvolvem o seu potencial e acreditam nele. Entrevistas em profundidade como forma de coleta de dados, além de análise de material, permitiram que a autora chegasse aos resultados que indicam a importância do trabalho para essas pessoas em questão, como dignidade, autonomia e utilidade.

O significado do trabalho foi avaliado por Pereira, Del Prette e Del Prette (2008) comparando dois grupos, sendo o primeiro formado por 27 pessoas com deficiência física e o segundo composto de 27 pessoas sem deficiência, em uma cidade do interior de São Paulo. O objetivo foi identificar e classificar os aspectos positivos e negativos associados ao trabalho, comparando semelhanças ou diferenças nos discursos dos trabalhadores com deficiência e sem deficiência. O procedimento de coleta de dados das entrevistas foi de forma estruturada individual, propondo aos participantes que falassem pelo menos três características positivas e três negativas associadas ao trabalho. Os dados foram analisados de forma qualitativa e quantitativa e deram origem a seis classes de aspectos positivos e cinco negativos. Sendo assim, foram identificados aspectos quanto a cidadania, conciliação de interesses, finanças, relações sociais, valorização pessoal e valorização profissional, estes considerados fatores positivos. Já os aspectos que foram associados negativamente são a mecanização do trabalho, o desgaste físico e emocional, a jornada de trabalho extensa, a desvalorização profissional e as dificuldades interpessoais (Pereira *et al.*, 2008).

Baseado no estudo das referências citadas, o significado do trabalho para as pessoas com deficiência está associado à retomada de um lugar na sociedade, deixando a dependência dos familiares e assumindo posição ativa nas relações sociais e a sua participação nas organizações, promovendo a cidadania (Carvalho-Freitas & Marques 2010; Ribeiro & Ribeiro, 2012). No entanto, é importante analisar o trabalho não como uma simples associação da cidadania com emprego para as pessoas com deficiência, mas como essa associação extrapola os sentidos do indivíduo, resultando na interação entre as variáveis pessoais e profissionais no trabalho (Lima *et al.*, 2013).

Lima *et al.* (2013) propuseram que o encontro das pessoas com deficiência com o trabalho passe pelo rompimento dos mitos. O primeiro é o social, que a vê como uma pessoa improdutiva e incapaz; e o mito familiar a vê como dependente, que requer cuidados e que não reúne competências necessárias para desenvolver um trabalho. Com base no pressuposto, o trabalho ocupa papel fundamental na construção da pessoa com deficiência para o exercício de sua cidadania (Lima *et al.*, 2013).

O objetivo de explorar o sentido do trabalho para as pessoas com deficiência é justificado por Lima *et al.* (2013), que salientam que a atividade laboral exercida pelo indivíduo promove a saída do isolamento social e da dependência dos outros. Assim, há alguns fatores que dificultam a inserção das pessoas com deficiência no mercado de trabalho, como o medo de não conseguir atender às expectativas da organização; a falta de motivação da família por ter que abrir mão do benefício do INSS – Benefício Assistencial de Prestação Continuada (BPC)

– que se refere a um salário mínimo; e o anseio de que as pessoas com deficiência devam continuar inativas no ambiente de trabalho por não produzirem em igualdade às pessoas sem deficiência, afirmando a ideologia da estigmatização da deficiência (Ribeiro & Ribeiro, 2012).

## **2.2 A Lei de Cotas como uma questão de inclusão social**

Desde a promulgação da Lei de Cotas publicada em 1991, observam-se avanços na inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho, como um amplo movimento de diversos atores sociais em busca de seus direitos (Brasil, 1991; França & Pagliuca, 2009). Para as pessoas com deficiência inseridas no mercado de trabalho, a Lei possui o papel fundamental de assegurar o direito ao trabalho, além de dar destaque às suas capacidades e, dessa forma, enfrentar o preconceito (Toldrá, 2009).

A inclusão é, portanto, uma questão que envolve a responsabilidade da sociedade e do Estado. Em países em desenvolvimento, como o Brasil, ela está diretamente ligada à pobreza, à violência na sociedade, no trabalho ou no trânsito, à insuficiência do Estado e à fragilidade das políticas públicas sociais (Simonelli & Jackson Filho, 2017).

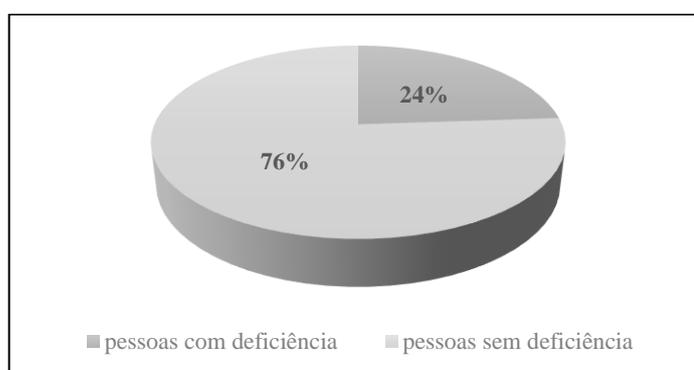
No âmbito regulamentar, a Lei de Cotas de nº 8.213/91 caracteriza-se por um direito de proteção e apoio às pessoas com deficiência, estabelecendo que as empresas que possuem 100 ou mais funcionários estão obrigadas a contratar pessoas com deficiência (Brasil, 1991). A proporção de empregados modifica conforme o artigo 93 da Lei: de 100 a 200 funcionários são 2%, 201 a 500 são 3%, 501 a 1.000 são 4% e acima de 1001 são 5% (Brasil, 1991; Neri, Pinto, Soares & Costilha, 2003). O Decreto 3.298/99 (Brasil, 1999), assim como a ratificação da Convenção 154/83 da ONU, em 2008, assegura a base legal para promover a inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho (ONU, 1983).

Conforme dados do Censo de 2010 realizado pelo IBGE, aproximadamente 24% da população brasileira declararam possuir um tipo de deficiência, o que representa um número significativo de pessoas (IBGE, 2010). Não obstante, em 2018 esses dados passaram por nova análise, conforme recomendações internacionais e nacionais, e o IBGE buscou avaliar e validar as perguntas presentes em seus questionários junto com a proposta do WG Estatísticas sobre Pessoas com Deficiência (*Washington Group on Disability Statistics – WG*), fomentando a união de conceitos internacionais no âmbito das estatísticas de pessoas com deficiência (IBGE, 2018). Com a releitura dos dados, a amostra do Censo Demográfico de 2010 não se faz representada pelas “45.606.048 pessoas ou 23,9% das 190.755.048 pessoas recenseadas na última operação censitária, mas sim por um quantitativo de 12.748.663 pessoas ou 6,7% do

total da população registrado pelo Censo Demográfico 2010” (IBGE, 2018, p. 5). Pode-se observar a representação destes dados nos Gráficos 1 e 2 a seguir.

No Gráfico 1, podemos verificar que 23,9% da população do país declararam ter alguma deficiência, portanto, mais de 45,6 milhões de brasileiros relataram possuir alguma deficiência (IBGE, 2010). A pesquisa abrangeu as deficiências visual, auditiva, mental e motora e seus graus de severidade, o que permitiu conhecer a parcela da população incluída nas políticas públicas específicas. A metodologia considerou os graus de severidade de deficiências das pessoas que responderam “sim, grande dificuldade” ou “sim, não consegue de modo algum” (IBGE, 2010).

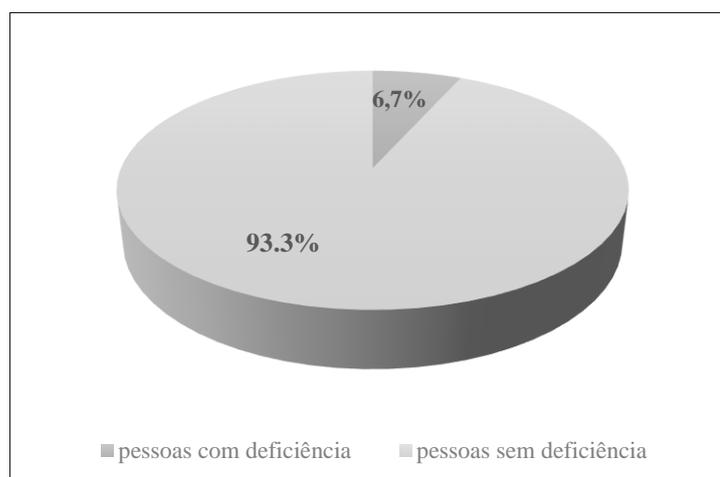
**Gráfico 1 – Relação de pessoas com deficiência, sem aplicação da linha de corte recomendado pelo IBGE – Censo 2010**



**Fonte: IBGE, Censo Demográfico, 2010 – modificado pela autora.**

O Gráfico 2 é baseado no novo processo sobre o monitoramento de indicadores sobre pessoas com deficiência no Brasil. O IBGE lançou o “Panorama Nacional e Internacional da Produção de Indicadores Sociais” (IBGE, 2018), documento que tem como objetivo apresentar dados relativos a diversos grupos, como jovens, idosos, povos indígenas e pessoas com deficiência, além da abordagem étnico-racial, de gênero, entre outras. Também, esse documento contribui para a identificação de eventuais lacunas nas abordagens temáticas empreendidas (IBGE, 2018). Por meio de tal documento foi possível construir o Gráfico 2, que utiliza a mesma base de dados do Censo 2010, porém considerando a nova metodologia adotada pelo IBGE, em 2018, que aponta uma proporção de 6,7% de pessoas com deficiência. Constata-se que esse percentual é bastante inferior aos 23,9%, referentes ao uso da metodologia anterior. A proposta atual é que sejam agrupadas apenas as pessoas que têm “muita dificuldade” ou “não conseguem de modo algum”.

**Gráfico 2 – Relação de pessoas com deficiência, com aplicação da linha de corte recomendada pelo GW  
– IBGE, 2018**



**Fonte: IBGE (GW), 2018 – modificado pela autora.**

Embora haja avanços na inserção da pessoa com deficiência no mercado de trabalho desde a promulgação da Lei de Cotas publicada há 27 anos no Brasil, no ano de 2016 foram adotadas alternativas ao modelo de regulação, como o direito de inserção de aprendizes com deficiência, atendendo à cota de aprendizagem prevista no art. 429, *caput* e § 1º da Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT), e à Lei de Pessoas com Deficiência, prevista no art. 93 da Lei nº 8.213/91 (Brasil, 1991). Observa-se também a Lei de Cotas para as pessoas com deficiência em concursos públicos, que define em até 20% do percentual das vagas, afirmado na Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990 (Brasil, 1991).

De acordo com Simonelli e Jackson Filho (2017), a inclusão no mercado de trabalho envolve as políticas públicas e algumas de suas particularidades, como forma de se firmar nos espaços das empresas e organizações públicas. Também, ela envolve vários atores sociais, como agentes públicos, profissionais especializados, gerentes de recursos humanos, organizações, familiares e o principal protagonista, a pessoa com deficiência. Além disso, a inclusão envolve outras políticas, como a de educação, saúde, urbana, transporte e seguro social (Simonelli & Jackson Filho, 2017).

Os impedimentos para a inclusão mais relatados na literatura referem-se à insuficiência dessas políticas, como a dificuldade de locomoção e transporte nas cidades, a falta de acessibilidade, a baixa qualificação e nível educacional das pessoas com deficiência, a pouca efetividade da reabilitação profissional, o auxílio previdenciário, entre várias outras (França & Pagliuca, 2009; Neves-Silva *et al.*, 2015). Nas organizações as barreiras estão associadas ao ingresso da pessoa com deficiência, à falta de equipamentos para atender às necessidades de produção dessas pessoas, à ausência de acessibilidade, à baixa qualificação profissional e ao

pouco conhecimento das pessoas envolvidas, como gestores e profissionais de recursos humanos quanto às capacidades de trabalho das pessoas com deficiência (Monteiro *et al.*, 2011).

Outra especificidade quanto à contratação de pessoas com deficiência, citada por Garcia e Maia (2014), é quanto à limitação funcional e deficiência grave, que são limitações impeditivas mais intensas, evidenciando mais obstáculos para as pessoas com deficiência em seu processo de inserção no mercado de trabalho (Garcia & Maia, 2014).

É inegável constatar a importância da Lei de Cotas, mas não apenas ela que intermedeia o processo de inclusão, pois a adaptação dos ambientes e espaços de trabalho nas empresas é fator determinante para o seu sucesso (Simonelli & Jackson Filho, 2017). Enfim, a legislação atual, que tem como base a Lei de Cotas tem exercido importante papel no processo de inclusão, mas é preciso pensar para além da legislação para aumentar o alcance e tornar a inclusão das pessoas com deficiência um fato na sociedade civil.

### **2.3 Oportunidades e dificuldades das pessoas com deficiência inseridas no mercado de trabalho**

No entendimento de Calado, Braga, Ramos e Alonso (2010), no mercado de trabalho são propostas políticas como uma ação afirmativa de inserção das pessoas com deficiência, promovendo a igualdade de oportunidades, garantindo a sua participação plena na sociedade, equidade e a preservação constitucional dos seus direitos e deveres individuais e coletivos. Pode-se afirmar que, a partir da Lei de Cotas, essas medidas legislativas para a contratação de pessoas com deficiência não propõem uma forma assistencialista ou não somente uma intenção de adaptação às regras em conformidade com as disposições legais, mas a possibilidade de oportunizar as pessoas com deficiência ao mercado de trabalho, garantindo a sua participação na sociedade (Calado *et al.*, 2010; Nepomuceno & Carvalho-Freitas, 2008). Quando a empresa contratante propõe uma visão não assistencialista, promove melhor percepção do desempenho dessas pessoas e modifica o pensamento de uma empresa, melhorando as possibilidades de inserção (Nepomuceno & Carvalho-Freitas, 2008).

Depois de inserida, a pessoa com deficiência tem que desenvolver competências para se manter no mercado de trabalho. Portanto, de acordo com estudo de Nepomuceno e Carvalho-Freitas (2008), quanto maior o tempo de trabalho com essas pessoas, melhor o conhecimento de seu desempenho por parte dos gerentes, e com isso melhora a sua oportunidade de crescimento profissional. Em estudo realizado por Assis e Carvalho-Freitas (2014) com 291 pessoas com deficiência de uma empresa de grande porte, 73 delas apontaram que a

oportunidade de crescimento profissional pode ser aprimorada por meio da qualificação profissional e do desempenho (Assis & Carvalho-Freitas, 2014).

Para o desenvolvimento profissional da pessoa com deficiência, é necessário acessibilidade. Sasaki (2009) sugere que ela pode ser arquitetônica, comunicacional, metodológica, instrumental, programática e atitudinal. Ampliando os conhecimentos sobre cada acessibilidade proposta pelo autor, temos:

- barreira arquitetônica: a locomoção no ambiente de trabalho deve ser de fácil acesso, atribuindo a todos espaços físicos, como exemplo a entrada da organização;

- barreira comunicacional: o acesso às informações da organização deve atender a toda acessibilidade existente para uma ótima relação interpessoal, como exemplo, língua de sinais, braile, meios digitais e outros;

- barreira metodológica: os processos do ambiente interno da organização devem ser adequados a todas as necessidades da pessoa com deficiência, como exemplo o ambiente de treinamento e desenvolvimento, a ergonomia e outros;

- barreira instrumental: a acessibilidade a instrumentos e utensílios de trabalho, que não devem ser um limitante para o desenvolvimento do trabalho da pessoa com deficiência;

- barreira programática: eliminação de barreiras relacionadas à estrutura de programas, políticas públicas e questões burocráticas que, por não considerarem em seus processos o direito das pessoas com deficiência vai ao encontro da exclusão;

- barreira atitudinal: através de ações de sensibilização e de conscientização deve-se eliminar todo o preconceito, estigmas, estereótipos e discriminações, e outros. (Sasaki, 2009).

Para a quebra desses paradigmas que constroem as seis dimensões destacadas por Sasaki (2009), o emprego apoiado para Barbosa e Nunes (2016) é uma abordagem que contribui para o oferecimento de oportunidades para as pessoas com deficiência, rompendo barreiras e contribuindo para a inserção das pessoas com deficiência no mercado de trabalho. Essa ação busca romper barreiras arquitetônicas, atitudinais e comunicacionais, podendo envolver vários apoiadores (Barbosa & Nunes, 2016). Além disso, o emprego apoiado inverte a lógica do “treinar e colocar” para “colocar e treinar” (Jordán de Urríes, 2010, p. 2)

Também, há algumas empresas que facilitam a entrada e o trabalho da pessoa com deficiência, proporcionando oportunidades de inclusão, como: a garantia de acessibilidade no local de trabalho; adaptação do ambiente com aparelhos, máquinas, ferramentas e equipamentos conforme a necessidade da pessoa com deficiência; adaptação de procedimentos internos ao trabalho; revisão dos valores da empresa para garantir a igualdade de oportunidades e valorização do potencial de todas as pessoas com deficiência ou não; criação de novas funções

a partir de cargos já criados na organização; processo de sensibilização na organização, desde os gerentes até os colegas de trabalho; e aquisição de produtos que facilitem o trabalho da pessoa com deficiência, como a tecnologia (Assis & Carvalho-Freitas, 2014; Sasaki, 2006).

Antes mesmo de as pessoas com deficiência acessarem o mercado de trabalho, dificuldades são impostas para a sua inclusão no trabalho, esbarrando em três principais fatores: baixo nível de qualificação das pessoas com deficiência, tendo como impacto a contratação dessas pessoas na base da pirâmide organizacional; falta de acessibilidade nos transportes, nas instalações empresariais e nos espaços coletivos, que se tornam obstáculos por vezes intransponíveis; barreiras culturais, como o desconhecimento das pessoas quanto à deficiência; e o preconceito, que é impeditivo da inclusão efetiva das pessoas com deficiência no mercado de trabalho (Assis & Carvalho-Freitas, 2014; Carvalho-Freitas & Marques, 2010).

Apesar das dificuldades que se apresentam para a pessoa com deficiência, a ocupação profissional é essencial para a efetiva inclusão, não apenas por fatores financeiros, mas também como uma forma de convívio e integração social. Vê-se que o trabalho está associado a emprego, refletindo-se na diminuição das taxas de pobreza das pessoas com deficiência, além da redução do isolamento social, melhorando a sua autoestima, bem como a percepção de si mesmo e da própria vida (Hammes & Nuernberg, 2015; Ribeiro *et al.*, 2014).

As pessoas com deficiência possuem potenciais que não são percebidos pela sociedade, e a compreensão de sua capacidade laboral resultará no direito a seu ingresso no mercado de trabalho, não desperdiçando talentos em função de as organizações não estarem preparadas para lidar com a diferença (Pastore, 2000).

## **2.4 Qualificação profissional como inserção da pessoa com deficiência**

O trabalho é direito de todo ser humano e fundamental para as relações sociais, conforme a Declaração Universal dos Direitos Humanos emitida pela ONU em 1948. Atualmente a população está mediante as novas regras do mercado de trabalho e, quanto às suas necessidades, percebe-se que as preocupações das pessoas com as oportunidades e exigências do trabalho são maiores (Nascimento & Miranda, 2009). As autoras destacam que, recentemente, as exigências passaram a ser de escolaridade mais alta, qualificação mais elevada, conhecimentos atualizados e o aprendizado das novas tecnologias. Sendo assim, a inserção no mercado de trabalho para as pessoas, seja ela com deficiência ou não, está a cada dia mais difícil, não somente pelas exigências do mercado de trabalho, como também pelo desemprego que aumenta a cada dia (Nascimento & Miranda, 2009).

Castioni (1998) discute que o empresário exige melhor qualificação do trabalhador, porque a partir desta há garantia de qualidade do trabalho e de empregabilidade, desenvolvendo habilidades e conhecimentos necessários para a sua atividade laboral. Nascimento e Miranda (2009) afirmam que essa empregabilidade está dentro das novas exigências feitas aos trabalhadores, como novas habilidades e conhecimentos, escolaridade, capacidade de se readaptar, constante processo de aprendizagem, indo além do conhecimento técnico. Nesse contexto, para as pessoas com deficiência o acesso ao mercado de trabalho é um processo moroso, devido à resistência organizacional e social no seu exercício de cidadania e das atividades laborais (Nascimento & Miranda, 2009).

Para o exercício da cidadania, a participação ativa da pessoa com deficiência na sociedade está relacionada à sua inclusão no mercado de trabalho. É um fator de grande importância para o indivíduo, “que ao realizar atividades laborais se sente parte integrante e ativa nas relações sociais cotidianas”. Infere-se que desenvolver práticas e políticas organizacionais voltadas para a empregabilidade da pessoa com deficiência é de grande importância (Lima & Jurdi, 2014, p. 513). O desenvolvimento dessas políticas organizacionais, com ações de integração e socialização dos grupos de funcionários com as pessoas com deficiência, possui evidências positivas na visão desse grupo da organização (Carvalho-Freitas *et al.*, 2010).

Sendo assim, a qualificação profissional para a pessoa com deficiência é muito importante, porque, por meio dela, há a união das habilidades e competências necessárias de desempenho para a sua integração no ambiente profissional (Gil, 2002).

Essa questão de qualificação envolve também a escolaridade. Muitas das pessoas com deficiência pararam no ensino fundamental, terceira ou quarta série. O motivo que leva à baixa escolaridade são as dificuldades da acessibilidade em suas dimensões arquitetônica, comunicacional, metodológica, instrumental, programática e atitudinal (Neves-Silva *et al.*, 2015; Sasaki, 2009; Souza *et al.*, 2012). Além dessas barreiras de nível de qualificação e acessibilidade, constam as barreiras culturais, que envolvem o preconceito por falta do conhecimento do potencial das pessoas com deficiência.

Nota-se que “a maioria dessas pessoas, contudo, permanece como um contingente pouco aproveitado, cenário que vem sendo justificado, sobretudo, pela falta de escolaridade e qualificação profissional das pessoas com deficiência” (Beltrão & Brunstein, 2012, p. 8).

Esse cenário, porém, está em processo de mudança. Conforme pesquisa do IBGE (2010) e do Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira (INEP), o nível de escolaridade das pessoas com deficiência cresce a cada ano. O Censo Escolar 2018 revela

avanços no nível de escolaridade do ensino médio desse público, chegando a 118 mil matrículas em 2018, aumento de 4,42% em relação a 2017 (INEP, 2018). As matrículas em cursos de Graduação presenciais e a distância também mostram considerável crescimento, como se pode observar na Tabela 1. O comparativo também é em relação ao ano de 2017 com o ano de 2018, cujo crescimento no país foi de 12,29%.

**Tabela 1 – Matrículas de graduação presenciais e a distância de pessoas com deficiência**

<b>Instituição de Ensino</b>	<b>Nº de Alunos Matriculados 2017</b>	<b>Nº de Alunos Matriculados 2018</b>	<b>Porcentagem de crescimento</b>
<b>Brasil</b>	38.272	43.633	12,29%
Pública	14.293	16.585	13,82%
Federal	10.667	12.422	14,13%
Estadual	3.385	3.962	14,56%
Municipal	241	201	-1,19%
Privada	23.979	27.048	11,35%

**Fonte: elaborada pela autora com dados do INEP do ano de 2018 e 2017.**

A escolaridade associada à qualificação profissional é um redutor do nível de desigualdades das pessoas com deficiência. A “educação hoje traz consigo uma vinculação direta com a ascensão social”, portanto, se o indivíduo com deficiência ou sem deficiência possui mais escolaridade, tem mais chances de conseguir uma vaga de emprego (Mourão, 2009, p. 140).

Neves-Silva *et al.* (2015) referem que a baixa escolaridade continua presente nas pessoas com deficiência, e estas encontram dificuldades em conseguir uma vaga de emprego, com um salário maior do que o benefício do governo (Neves-Silva *et al.*, 2015). Esse benefício não é somente financeiro, mas também no âmbito legal, de acordo com o Decreto de Lei nº 3.298/99, prevê que a habilitação profissional é proporcionada ao indivíduo por meio da formação que deve ser oferecida nos níveis básicos, técnicos e tecnológicos, nas escolas regulares, em instituições especializadas e nas empresas (Brasil, 1999). Segundo esse Decreto, algumas particularidades da pessoa com deficiência devem ser observadas, para que sejam promovidos os meios necessários para o seu aprendizado, por meio de recursos humanos, físicos e instrucionais (Brasil, 1999).

Verifica-se que há vários projetos desenvolvidos em torno da qualificação profissional da pessoa com deficiência, contudo, muito do que é subscrito em lei ou decreto não é realizável, pois em seu âmbito social existem várias barreiras (Lino & Cunha, 2008). Citam-se como exemplo de barreiras as organizacionais, que estão associadas ao ingresso da pessoa com deficiência nas organizações – falta de equipamentos que atendam às suas necessidades e ausência de acessibilidade (Monteiro *et al.*, 2011), e a barreira social, que envolve questões

culturais e preconceito por falta de conhecimento das habilidades das pessoas com deficiência (Carvalho-Freitas & Marques, 2010).

Costa, Cornello, Tette, Rezende e Nepomuceno (2011) explicam que a qualificação profissional da pessoa com deficiência é construída com base em um processo de vários conflitos, por envolver diversos atores que possuem visões e expectativas diferentes. E muitas vezes a família é um dos casos que apresentam resistência à qualificação, em função da segurança financeira que sente com o benefício assistencial promovido pelo governo (Costa *et al.*, 2011).

É preciso compreender, por meio dos estudos propostos, que a pessoa com deficiência possui capacidades e também especificidades que não devem ser ignoradas, e o processo de qualificação profissional deve atingir essas limitações de forma que possibilite que cada pessoa com deficiência seja sujeito social e organizacional, pois a existência de limites é uma constante na vida de qualquer indivíduo.

### **3 METODOLOGIA DE PESQUISA**

Este capítulo descreve os procedimentos adotados de pesquisa, a fim de explorar as dificuldades e oportunidades das pessoas com deficiência no mercado de trabalho, após um curso de qualificação profissional. A abordagem é qualitativa e o método escolhido trata-se de um estudo de caso. A coleta de dados ocorreu por meio de entrevistas semiestruturadas e a análise dos dados privilegiou a técnica de análise de conteúdo.

#### **3.1 Estratégia e método de pesquisa**

O objetivo geral da pesquisa foi compreender a realidade pessoal e profissional das pessoas com deficiência quanto às suas dificuldades e barreiras em ingressar no mercado de trabalho após um curso de qualificação profissional. A estratégia apoiada nos estudos é de uma pesquisa descritiva e qualitativa, adequada à proposta de estudo.

A estratégia de pesquisa qualitativa é adequada aos objetivos apresentados, uma vez que, por meio das entrevistas, é possível aprofundar-se em aspectos subjetivos e únicos do sujeito pesquisado, como sentimentos e impressões das pessoas com deficiência, no universo do mercado de trabalho. Para Gaskell (2002), a pesquisa qualitativa tem como ideia que a sociedade é construída pelas pessoas em suas vidas cotidianas (Gaskell, 2002). A pesquisa qualitativa proporciona análise completa do contexto e dos processos envolvidos no fenômeno (Eisenhardt, 1989).

Considerando que este estudo aborda as pessoas com deficiência no mercado de trabalho, esse fator faz com que a pesquisa seja de caráter descritivo, buscando-se caracterizar o fenômeno, detalhando o problema investigado (Gil, 2008). No caso da pesquisa, procurou-se fazer uma análise minuciosa do sujeito, pessoa com deficiência, descrevendo a sua realidade no mercado de trabalho, por isso esse formato de pesquisa se fez mais adequado. Nesse sentido, a abordagem descritiva deve ser usada para expor as características de uma população ou fenômeno (Vergara, 2005).

Quanto ao método, trata-se de um estudo de caso, que tem como objetivo realizar análise mais profunda do fenômeno que se pretende investigar (Gil, 2008). Dessa forma, foi possível aprofundar no conhecimento das pessoas com deficiência em seu processo de inserção no mercado de trabalho.

Para Ridder, Hoon & Mccandless (2009), os estudos de caso possuem uma individualidade em seu processo que fornece ricas contribuições teóricas. Essa estratégia de

pesquisa busca elucidar as lacunas existentes, os fenômenos ou as decisões que delimitam o objeto de pesquisa (Brannen, 2011). Desta forma, foi possível, por meio do estudo de caso relatado nesta dissertação, conhecer melhor a respeito das dificuldades e oportunidades das pessoas com deficiência no mercado de trabalho após um curso de qualificação profissional.

### **3.2 Unidades empíricas de análise**

As unidades empíricas de análise são representadas aqui por indivíduos que estão relacionados ao tema que se pretende explorar.

Nesse caso específico, os sujeitos foram representados por pessoas com deficiência que ingressaram no mercado de trabalho após um curso de qualificação profissional. A partir do relato delas, foi possível identificar as razões que as levaram a ingressar no mercado de trabalho; compreender a trajetória educacional até o seu ingresso no mercado de trabalho; e identificar as oportunidades e relatar as barreiras que contribuíram após o seu ingresso no mercado de trabalho.

Por meio do uso da técnica de *snow ball sampling*, conhecida no Brasil como bola de neve, os primeiros participantes da pesquisa (pessoas com deficiência) inseridas no mercado de trabalho com qualificação profissional, indicaram novos participantes, que por sua vez indicaram outros, formando assim a amostra da pesquisa aqui representada (Vinuto, 2014). Os critérios de escolha dos entrevistados foram: possuir deficiência (seja ela de nascença ou adquirida); ter estudado em um curso de qualificação profissional (profissionalizante, técnico ou superior); e estar inserido no mercado de trabalho há, no mínimo, um ano quando da realização da pesquisa.

### **3.3 Técnica de coleta de dados**

Os dados foram coletados por meio de entrevista semiestruturada com as pessoas com deficiência. Entendeu-se que a entrevista era o meio mais adequado para coletar os dados, nesse caso tendo-se em vista que: permite ser direcionada de forma espontânea, cujo entrevistado pode apresentar suas impressões quanto aos eventos; e pode-se usar dessas proposições como base para uma nova pesquisa (Yin, 2005). O autor destaca que a entrevista é uma das técnicas mais utilizadas, por se tratar de uma fonte rica de informação, pois é por meio dela que poderá ser possível conhecer melhor o indivíduo em estudo, considerando sua rotina profissional e pessoal (Yin, 2005).

O roteiro da entrevista foi elaborado de forma alinhada aos objetivos específicos desta pesquisa, respondendo o problema proposto, e encontra-se no Apêndice A.

Para a coleta dos dados foi feito contato com 18 pessoas cujo acesso ocorreu por meio da técnica de indicação *snow ball*. As 18 eram pessoas com deficiência inseridas no mercado de trabalho e com qualificação profissional. Entre elas, 13 aceitaram participar da pesquisa. As cinco que se recusaram a participar justificaram a sua recusa com os argumentos seguintes: a possibilidade de o gestor ficar sabendo sobre a entrevista, falta de tempo e/ou falta de interesse em contribuir com a pesquisa.

Destacam-se algumas dificuldades para a realização da pesquisa. Não foi fácil conseguir que os participantes indicassem algum conhecido para participar, o que só ocorreu efetivamente, na maioria das vezes, depois de decorridos alguns dias da realização da entrevista. Além disso, conforme já destacado, houve resistência quanto à participação. Posteriormente ao primeiro contato com cada um dos indicados, houve quem dissesse que era interessante a sua participação em um trabalho com um grau de importância e relevância como este. Num primeiro momento, eles demonstraram interesse em participar e agendaram a entrevista. No momento da confirmação do agendamento para a efetiva realização da entrevista, desistiam tendo em vista os argumentos já relatados ou simplesmente não mais respondiam às mensagens enviadas. Também, mesmo entre os 13 entrevistados, o agendamento da entrevista não foi tarefa fácil. Houve casos em que entre o primeiro contato e a confirmação final transcorreram mais de 30 dias.

Em julho de 2019 iniciou-se a etapa de entrevistas e estenderam-se até fevereiro de 2020. O acesso ao primeiro entrevistado se deu por intermédio de uma ex-aluna da pesquisadora. Após a realização da entrevista, foi pedido à entrevistada que indicasse um ou mais contatos em seu meio acadêmico ou trabalho.

Os encontros aconteceram pessoalmente (10 entrevistas), em lugares distintos, sendo alguns realizados na residência dos entrevistados, no ambiente de trabalho do próprio entrevistado ou, ainda, no trabalho da pesquisadora, todas realizadas na cidade de Conselheiro Lafaiete, Minas Gerais. Também houve três entrevistas realizadas por videoconferência, utilizando-se chamadas de vídeo pelo aplicativo *whatsapp* (ferramenta que permite o contato com o entrevistado a partir de uma conexão com a internet por vídeo e áudio). Essas entrevistas por vídeo assim ocorreram porque os entrevistados não se encontravam fisicamente na mesma cidade da entrevistadora, sendo duas pessoas residentes na cidade de Belo Horizonte e uma na cidade de Formiga.

As entrevistas tiveram duração de 30 a 40 minutos, em média, e os participantes permitiram a gravação. Em seguida, cada uma delas foi transcrita. A exceção ocorreu com a entrevistada que possui deficiência auditiva, cuja participação aconteceu por meio de entrevista escrita, conforme solicitado por ela. A entrevista realizada por Língua Brasileira de Sinais (LIBRAS) não a deixaria confortável, segundo justificou. LIBRAS é uma língua de modalidade gestual-visual utilizada para se comunicar por meio de gestos, expressões faciais e corporais, usada por surdos.

É importante deixar claro que, após o encerramento da entrevista, vários entrevistados não lembraram ou não tinham algum profissional ou colega com qualificação profissional que pudesse ser indicado, principalmente que se enquadrasse na descrição do perfil da pesquisa (pessoa com deficiência, inserida no mercado de trabalho e com qualificação profissional). A dificuldade maior dos entrevistados para indicarem algum colega que possuía deficiência residiu no fato de que muitos não se encontravam inseridos no mercado de trabalho. E, foi possível verificar por meio de seus relatos, que eles possuem pouco convívio com outras pessoas com deficiência, seja no trabalho ou em seu meio social mais amplo.

Por fim, ressalta-se que, não obstante Gaskell (2002, p. 71) argumente que “há um limite máximo ao número de entrevistas que é necessário fazer” e recomende entre 15 e 25, quando é comum a verificação de saturação de dados, nesta pesquisa entendeu-se que as 13 pessoas entrevistadas foram suficientes para se chegar ao nível de saturação. Pôde-se perceber que os resultados das entrevistas apareceram repetidamente e de forma redundante.

Em outras palavras, a saturação aconteceu conforme Bauer e Gaskell (2002), quando as respostas passaram a se repetir em certo momento das entrevistas, ou seja, quando foi reconhecido que não surgiriam novas informações relevantes que fariam diferença nos resultados da pesquisa.

O Quadro 2 apresenta informações sobre os participantes da pesquisa – dois homens e 11 mulheres. Para a elaboração desse quadro e a construção da dissertação, foi assegurado o anonimato das pessoas que fazem parte do grupo de estudo, por isso, seus respectivos nomes foram substituídos por nomes fictícios que não guardam qualquer similaridade com seus nomes reais. Também não serão revelados os nomes das organizações onde os entrevistados atuam.

Quadro 2 – Participantes da pesquisa

Entrevistado	Sexo	Idade	Deficiência		Qualificação Profissional
			Tipo	Nascença ou Adquirida	
Amanda	F	40 anos	Física	Nascença	Superior - Tecnólogo em Marketing
Beatriz	F	37 anos	Visual	Nascença	Superior - Serviço Social
Breno	M	24 anos	Visual	Nascença	Superior - Administração de Empresas
Carla	F	28 anos	Visual	Nascença	Técnico - Segurança do Trabalho
Gabriela	F	16 anos	Auditiva	Nascença	Técnico - Logística
Helena	F	27 anos	Física	Nascença	Técnico - Logística
Laura	F	53 anos	Intelectual	Nascença	Superior - Administração de Empresas
Luana	F	38 anos	Física	Adquirida	Superior - Direito
Márcia	F	30 anos	Visual	Adquirida	Superior - Administração de Empresas
Mônica	F	73 anos	Física	Adquirida	Superior - Pedagogia
Paula	F	37 anos	Visual	Adquirida	Superior - Pedagogia
Roberta	F	32 anos	Física	Nascença	Superior - Terapia Ocupacional
Rodrigo	M	34 anos	Física	Nascença	Técnico - Eletromecânica

Fonte: dados da pesquisa.

Pode-se observar, entre os respondentes, que, de modo geral, o grupo é composto de 13 entrevistados com deficiências intelectual (cognitiva), física, visual e auditiva. Entre os entrevistados, 15,38% encontram-se na faixa etária de 18 a 24 anos, 46,15% na faixa etária de 25 a 36 anos e 38,47% acima de 36 anos. Predomina como tipo de deficiência a física, seguida pela deficiência visual. Esses dados estão em sintonia com o que afirmam Costa *et al.* (2011), de que há maior número de pessoas com deficiência física empregadas e que as organizações priorizam a contratação dessas pessoas, em especial as que possuem uma deficiência parcial, como um não cadeirante, por não requererem adaptações no ambiente de trabalho (Costa *et al.*, 2011).

A RAIS (Brasil, 2018) revela que, no total de 486,7 mil pessoas com deficiência inseridas no mercado de trabalho que possuem vínculo empregatício ativo, 8,9% representam pessoas com deficiência intelectual, 47,3% com deficiência física, 18% têm deficiência auditiva e 15,2% com deficiência visual. Não era objetivo da pesquisa representar os mesmos números da RAIS (Brasil, 2018), mas o Quadro 2 refletiu a mesma porcentagem de pessoas com deficiência física, 46,15%, apresentada pela pesquisa do Ministério do Trabalho (MTE). As demais deficiências ficaram representadas com 38,46% de pessoas com deficiência visual e as deficiências intelectual e auditiva ficaram representadas em sua minoria.

Entre eles, nove possuem deficiência de nascença e quatro, eficiência adquirida. Sobre a deficiência, ressalta-se que, nesta pesquisa, a proporção entre o número de pessoas com deficiência de nascença e daquelas cuja deficiência foi adquirida é coerente com a proporção

que se verifica nos dados do IBGE (2011): as pessoas com deficiência de nascença correspondem à expressiva maioria no mercado de trabalho. Não se determinou previamente um número de pessoas com deficiência de nascença ou adquirida, já que isso não era objetivo desta pesquisa, porém tal característica se refletiu no grupo entrevistado.

Quanto à qualificação profissional, fator importante para o objetivo desta pesquisa, a maioria dos entrevistados possui curso superior completo, representado por nove dos respondentes; e quatro dos respondentes possuem formação técnica. Pode-se relatar a formação acadêmica de Amanda, deficiência física, e Gabriela, deficiência auditiva

Amanda, deficiência física, por exemplo, cursou a graduação Tecnólogo em Marketing após a sua inserção na empresa onde atua no momento. A entrevista foi de grande importância para observar a cultura organizacional das empresas em recrutar pessoas com deficiência e o investimento e estímulo na promoção dos estudos do funcionário. Além disso, com a qualificação acadêmica oferecida pela instituição, a entrevistada mudou de função: de função técnica (caixa) foi promovida a uma função gerencial (supervisora), como pode ser observado no Quadro 3, a seguir.

Gabriela, deficiência auditiva, inseriu-se no mercado de trabalho devido ao seu curso técnico em Logística, na função de aprendiz. Esse caso mostra que as pessoas com deficiência contam com a oportunidade de inserção no mercado de trabalho como aprendizes, conforme a Lei de Cotas.

A formação, tanto a técnica quanto a acadêmica, qualifica o sujeito para a sua inserção no mercado de trabalho.

O Quadro 3 acrescenta outras informações sobre os respondentes, relacionadas ao trabalho, como cargo ocupado, tempo de empresa, ramo de atividade da empresa e tipo de entidade, se pública ou privada.

**Quadro 3 – Caracterização profissional dos entrevistados**

Entrevistado	Cargo ocupado	Tempo de Empresa	Ramos de Atividade da Empresa	Empresa Pública ou Privada
Amanda	Supervisora Bancária	5 anos	Bancária	Privada
Beatriz	Assistente Social	8 anos	Instituição Pública	Pública
Breno	Auxiliar Administrativo	5 anos	Instituição Educacional	Privada
Carla	Assistente de Composição	3 anos	Mineração	Privada
Gabriela	Aprendiz Administrativo	1 ano	Mineração	Privada
Helena	Técnico em Logística	5 anos	Mineração	Privada
Laura	Gerente de Estoque	10 anos	Concessionária	Privada
Luana	Auxiliar Administrativo	1 ano	Instituição Educacional	Privada
Márcia	Analista Técnico Administrativo	7 anos	Instituição Pública	Pública
Mônica	Bibliotecária	10 anos	Instituição Educacional	Privada
Paula	Operadora de Logística	1 ano	Transporte	Privada
Roberta	Terapeuta Ocupacional	5 anos	Instituição Pública	Pública
Rodrigo	Mecânico	4 anos	Mineração	Privada

**Fonte: dados da pesquisa.**

O tempo de trabalho na empresa está entre um e 10 anos, sendo também esse o mesmo tempo em que a maioria dos entrevistados se encontra na função de ingresso na empresa, sem alteração ao longo do tempo. Mas há entrevistados que mudaram de função devido à sua qualificação, como é o caso de Amanda, Breno, Helena e Rodrigo.

Amanda, deficiência física, cuja função inicial na instituição bancária era caixa, após a sua formação acadêmica passou a exercer a função de supervisora bancária. Breno, deficiência visual, também mudou de função na organização onde está inserido, pois iniciou como aprendiz e hoje atua como auxiliar administrativo educacional, tendo a sua formação acadêmica influenciado na sua promoção. Helena, deficiência física, inseriu-se na organização após um curso de Auxiliar Administrativo, atuando como auxiliar de almoxarifado e, após a sua formação em Técnica de Logística, foi promovida para a função técnica. Rodrigo, deficiência física, relata o mesmo que Helena. Depois de um curso de Auxiliar Administrativo, atuou como auxiliar de almoxarifado e com o curso de Eletromecânica passou a exercer a função de mecânico na empresa.

O ramo de atividade das organizações onde os entrevistados estão inseridos é, em sua maioria a área de mineração. A região possui predominância desse ramo de atividade, por isso é possível que haja maior número de pessoas com deficiência inseridas nessas empresas na região. Podem-se constatar esses dados na RAIS (Brasil, 2018), cujas indústrias extrativas empregam no total 62,91% de pessoas com deficiência no Brasil. E no estado de Minas Gerais (MG), onde ocorreu a pesquisa, o setor emprega 53,11% pessoas com deficiência.

Ainda, a maioria dos respondentes exerce a função em empresas privadas. Os que estão inseridos nas organizações públicas realizaram concurso público, de acordo com Lei de Cotas

n. 8.112, de 11 de dezembro de 1990, que propõe até 20% das vagas oferecidas em concursos públicos federais para pessoas com deficiência:

§ 2º Às pessoas portadoras de deficiência é assegurado o direito de se inscrever em concurso público para provimento de cargo cujas atribuições sejam compatíveis com a deficiência de que são portadoras; para tais pessoas serão reservadas até 20% (vinte por cento) das vagas oferecidas no concurso (Lei de Cotas n. 8.112, de 11 de dezembro de 1990).

Para concursos estaduais e municipais, o Decreto n. 9.508, de 24 de dezembro de 2018, prevê, no mínimo, 5% das vagas:

§ 1º Ficam reservadas às pessoas com deficiência, no mínimo, cinco por cento das vagas oferecidas para o provimento de cargos efetivos e para a contratação por tempo determinado para atender necessidade temporária de excepcional interesse público, no âmbito da administração pública federal direta e indireta (Decreto n. 9.508, de 24 de dezembro de 2018).

Sendo assim, as pessoas com deficiência vêm conseguindo adquirir os seus direitos individuais, sociais e trabalhistas aos poucos, sendo reconhecidos e assegurados por leis e decretos nacionais e internacionais.

### **3.5 Estratégia de análise de dados**

A análise dos dados foi realizada com base na técnica análise de conteúdo, que é definida como um conjunto de técnicas descritivas baseada na comunicação do indivíduo e que possui como objetivo ultrapassar as incertezas subjetivas e construir elementos do fenômeno pesquisado (Mozzato & Grzybovski, 2011).

Bardin (2006) propõe três fases para análise de conteúdo, sendo elas: a pré-análise; a exploração do material e o tratamento dos resultados; a inferência e a interpretação. Na primeira fase, foi desenvolvida a leitura das entrevistas transcritas visando estabelecer o *corpus* de análise dos dados. Sucessivamente, na segunda fase, ocorreu a exploração do material a partir de recortes que foram filtrados em unidades de registros, de forma a possibilitar a categorização *a priori*, baseada no referencial teórico. Na terceira fase foi realizado o tratamento dos resultados, a inferência e a interpretação, de forma a captar todo o material exposto pelos entrevistados e realizar a análise, considerando todos os seus aspectos de semelhança e resultados para validação (Bardin, 2006).

Essa técnica, a análise de conteúdo, foi considerada a mais apropriada a esta pesquisa, tendo em vista que ela permite realizar a análise da fala dos entrevistados, categorizando e

decodificando as informações e separando-as em categorias, além de simultaneamente o pesquisador ser um observador sistêmico de dados (Bardin, 2010).

As categorias foram desmembradas em subcategorias, levando-se em conta os critérios de relevância e repetição. Esse processo de investigação é importante para que o pesquisador, por meio das informações repetidas, desenvolva o seu construto com base em palavras-chave, ou seja, as mais comuns entre os respondentes (Turato, 2005).

A partir dos objetivos específicos deste trabalho e tendo a literatura como norteadora para o tratamento e a análise de dados, o Quadro 4 apresenta as categorias e subcategorias do estudo:

**Quadro 4 – Categorias de análise**

<b>Objetivos específicos</b>	<b>Categorias</b>	<b>Subcategorias</b>	<b>Autores</b>
Identificar as razões que levam as pessoas com deficiência a ingressar no mercado de trabalho.	Ingresso no mercado de trabalho	Razões para querer trabalhar Recebimento do BPC Critério para escolha do trabalho Expectativas quanto ao trabalho Apoio familiar e de terceiros (amigos, professores, etc.)	Beltrão e Brunstein, 2012 Lima <i>et al.</i> , 2013 Morin <i>et al.</i> , 2007 Carvalho-Freitas <i>et al.</i> , 2010 Neves-Silva <i>et al.</i> , 2015 Carvalho-Freitas, 2009 Assis e Carvalho-Freitas, 2014 Garcia, 2014 Lopes, 2006 Dutra, 2011 Garcia e Maia, 2014 Brasil, 2018
Compreender a relação entre trajetória educacional percorrida pelo indivíduo e o seu ingresso no mercado de trabalho.	Qualificação Profissional	Capacitação e preparação para o trabalho Atuação alinhada à qualificação adquirida por meio do curso Ganhos obtidos com o curso de Qualificação Profissional	Philereno, Sartor, Rotta, Krewer e Oliveira., 2015 Lima e Jurdi, 2014 Assis e Carvalho-Freitas, 2014 Calado <i>et al.</i> , 2010 Gil, 2002 Souza <i>et al.</i> , 2012 Brasil, 1991
Identificar quais são as oportunidades que contribuem com o ingresso da pessoa com deficiência no mercado de trabalho.	Oportunidades	Políticas Públicas Cultura Organizacional	Calado <i>et al.</i> , 2010 Nepomuceno e Carvalho-Freitas, 2008 Garcia e Maia, 2014 Gil, 2002 Hammes e Nuernberg, 2015 Souza <i>et al.</i> , 2012 Ribeiro e Ribeiro, 2012 Assis e Carvalho-Freitas, 2014 Ávila-Vitor e Carvalho-Freitas, 2012 Carvalho-Freitas <i>et al.</i> , 2010 Carvalho-Freitas, 2009
Relatar quais são as barreiras encontradas pela pessoa com deficiência em seu ingresso no mercado de trabalho.	Barreiras	Arquitetônica Comunicacional Metodológica Instrumental Atitudinal	Sasaki, 2009 Gimenes, Bechara, Ávila, Rodrigues e Araújo, 2006 Carvalho-Freitas <i>et al.</i> , 2009 Teodósio e Givisiéz, 2003 Sasaki, 2006 Calado <i>et al.</i> , 2010 Souza <i>et al.</i> , 2012 Zanitelli, 2013 Brasil, 2015 Neves <i>et al.</i> , 2015 Silva, 2016

			Monteiro <i>et al.</i> , 2011 Galvão e Damasceno, 2008 Silva <i>et al.</i> , 2015 Siqueira e Prelorentzou, 2008 Nascimento e Miranda, 2008 Garcia, 2014
--	--	--	--

**Fonte: elaborado pela autora (2018).**

Para que fossem consideradas boas categorias, foram obedecidas regras técnicas enunciadas por Bardin (2006): exclusão mútua (cada elemento só pode existir em uma categoria), homogeneidade (princípio único de classificação das categorias), pertinência (cada categoria pertence ao quadro teórico), objetividade e fidelidade (igual codificação para todas as partes do material) e produtividade (fornecimento de resultados férteis).

Assim, no capítulo 4, os dados são apresentados com base nessas categorias e subcategorias presentes no Quadro 4, previamente estabelecidas. Os trechos mais significativos das entrevistas foram agrupados nessas categorias e subcategorias e, em seguida, analisados de acordo com as teorias que deram origem ao referencial teórico apresentado.

## 4 APRESENTAÇÃO E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS

Neste capítulo são relatados e discutidos os resultados obtidos na pesquisa, separados segundo as categorias de análise, com a finalidade de sistematizar a abordagem dos assuntos e facilitar a compreensão do leitor. Na primeira seção são apresentadas as análises relativas ao ingresso da pessoa com deficiência no mercado de trabalho. Na segunda seção são tratados os resultados da análise acerca da qualificação profissional da pessoa com deficiência. A terceira seção compreende a abordagem dos resultados obtidos quanto às oportunidades. Por último, na quarta seção são tratadas as barreiras encontradas pela pessoa com deficiência no mercado de trabalho.

### 4.1 Caracterização dos participantes

O grupo de estudo, composto de 13 pessoas, é caracterizado a seguir. Verifica-se que todos os entrevistados atuam em empresas no estado de Minas Gerais, Brasil.

Carla: 28 anos de idade, casada e possui uma filha. Realizou o curso de qualificação em Técnico de Segurança do Trabalho e atualmente está cursando a graduação em Administração de Empresas. Trabalha como assistente de composição em uma multinacional do ramo de mineração há três anos e sete meses. Sua deficiência visual é de nascença. A respondente possui visão monocular, pois enxerga somente com um olho, o esquerdo. No olho direito há uma prótese.

Gabriela: 16 anos de idade, solteira, com qualificação profissional em técnico em logística. Trabalha há um ano como aprendiz administrativo na área de Logística *Inbound*, em uma multinacional do ramo de mineração. Sua deficiência auditiva é de nascença. A respondente tem surdez em agudos.

Rodrigo: 34 anos de idade, casado, qualificação profissional em técnico em eletromecânica. Trabalha como mecânico em uma empresa nacional do ramo de mineração há quatro anos. Sua deficiência física é de nascença, encurtamento no antebraço direito.

Breno: 24 anos de idade, solteiro, qualificação profissional no curso de Auxiliar Administrativo, graduação em Administração de Empresas e pós-graduação em Finanças e Mercados de Capitais. Trabalha como auxiliar administrativo na área educacional há cinco anos em uma instituição de ensino. Sua deficiência visual é de nascença, visão sensorial, o que significa que ele tem a capacidade de identificar estímulos luminosos.

Laura: 53 anos de idade, divorciada, é graduada no curso de Administração de Empresas. Trabalha como gerente de estoque há mais de 10 anos em uma concessionária. A deficiência intelectual é de nascença, mas conforme a entrevistada, ela a descobriu somente quando estava com 40 anos de idade. Laura não declarou o tipo de deficiência intelectual que possui.

Helena: 27 anos de idade, solteira, possui o curso de qualificação profissional em Técnico em Logística. Trabalha na área de logística como técnico em logística há mais de cinco anos. Sua função anterior, para a qual havia sido contratada, era de auxiliar administrativo. A organização em que trabalha é do ramo de mineração. A deficiência física é de nascença, a entrevistada possui encurtamento no antebraço direito.

Roberta: 32 anos de idade, solteira, tem como qualificação profissional o curso de graduação em Terapia Ocupacional. Ela trabalha como terapeuta ocupacional há mais de cinco anos como concursada em uma instituição pública. A deficiência física é de nascença, a entrevistada é cadeirante.

Mônica: 73 anos de idade, casada, mãe de quatro filhos, graduada em Pedagogia, trabalha como bibliotecária há mais de 10 anos em uma instituição de ensino. A deficiência física foi adquirida quando sofreu um acidente vascular cerebral (AVC).

Paula: 37 anos de idade, casada, graduação em Pedagogia, trabalha na área de logística como operadora de logística há um ano. Atua em empresa do ramo de atividade de transportes. Sua deficiência visual, visão monocular, foi adquirida e causou-lhe cegueira de um dos olhos.

Amanda: 40 anos de idade, divorciada, possui graduação em Tecnologia em Marketing, trabalha na área de supervisão bancária como supervisora bancária. Há mais de cinco anos ela atua nessa empresa do ramo de atividade bancária. Sua deficiência física é de nascença, encurtamento no antebraço direito.

Luana: 38 anos de idade, casada, mãe de dois filhos, graduada em Direito. Trabalha como auxiliar administrativo pedagógico há um ano em uma instituição de ensino. A respondente esteve ausente do mercado de trabalho por sete anos, para exercer somente papel de mãe. Sua deficiência física é adquirida, a entrevistada perdeu a mobilidade do membro inferior direito, devido a um quisto aracnoide na medula espinhal.

Beatriz: 37 anos de idade, solteira, graduação em Serviço Social. Trabalha como assistente social há mais de oito anos, é concursada em uma instituição pública. A deficiência é de nascença e caracteriza-se como visual subnormal, baixa visão. A respondente possui somente 20% da visão, depende de lupa e óculos de grau elevado para melhor acuidade visual.

Márcia: 30 anos de idade, casada, graduação em Administração de Empresas. Trabalha como analista técnico administrativo há mais de sete anos, é concursada em uma instituição pública. A deficiência, visual representa somente 10 a 20% da visão e foi adquirida em consequência a toxoplasmose.

## **4.2 Ingresso da pessoa com deficiência no mercado de trabalho**

Esta seção trata das seguintes subcategorias: razões para querer trabalhar, recebimento do benefício de prestação continuada (BPC), critério para escolha do trabalho, expectativas quanto ao trabalho, apoio familiar e apoio de terceiros como amigos e professores, entre outros.

### *4.2.1 Razões para querer trabalhar*

Os entrevistados nesta pesquisa possuem percursos profissionais reduzidos, com exceção de alguns respondentes, como Helena, Paula e Rodrigo, que já atuaram em várias empresas. A atuação profissional, conforme as falas dos entrevistados, reflete as oportunidades oriundas da Lei de Cotas, associada à formação profissional. Segundo Beltrão e Brunstein (2012, p. 14), “as cotas passam a ser a porta de entrada das pessoas com deficiência na organização”, portanto, sem o envolvimento das políticas públicas dificilmente haveria oportunidades profissionais para as pessoas com deficiência, conforme afirmação dos entrevistados.

Isso pode ser verificado no relato da respondente Paula, deficiência visual adquirida. Antes de adquirir a deficiência, no ano de 2007, a entrevistada trabalhou em uma operadora de plano de saúde como atendente, logo depois em uma gráfica e quando estava trabalhando em uma ótica como vendedora a doença surgiu, totalizando um percurso de cinco anos de profissão antes de a deficiência surgir. Com a deficiência, a respondente acreditava que seria mais difícil manter-se no mercado de trabalho, porém, isso não aconteceu, conforme relatou. Ela está há nove anos no mercado de trabalho após a identificação da doença. O seu relato mostra a sua percepção de que a Lei de Cotas teve influência sobre a sua possibilidade de continuidade de atuação no mercado de trabalho:

[...] Fiz a cirurgia e aí, quando eu voltei, que foi uma coisa assim, que até me abriu portas. Porque como eu tava muito pra baixo assim de ter perdido, né, que é uma coisa que a gente não é acostumada, né? Cê tem que aprender a lidar e tudo mais. É... até me ajudou muito. Vê essa possibilidade de que tinha vaga para PCD [pessoa com deficiência]. Me abriu portas sim, porque acaba que você quer trabalhar e é interessante pra empresa ter, né, as cotas cumpridas. Então me ajudou muito. Abriu muitas portas pra mim (Paula, deficiência visual monocular).

Muitas vezes, ter uma deficiência, seja de nascença, seja adquirida, como é o caso de Paula, deficiência visual, é confrontar-se consigo mesma, o “estigma da inferioridade ou da invalidez, de maneira que se autoassumir como pessoa capaz e produtiva é passo fundamental na trajetória de inclusão” no ambiente laboral e social (Garcia, 2014, p. 182).

As razões para o ingresso da pessoa com deficiência no mercado de trabalho foram bastante homogêneas nos discursos dos entrevistados, essencialmente ligadas a independência financeira, independência pessoal e necessidade de ser útil. Essas razões para querer trabalhar são corroborados por Lima *et al.* (2013), que afirmam que as pessoas com deficiência, pela sua participação no mercado de trabalho, adquirem independência financeira conquistando a autonomia, porque sempre foram dependentes de seus familiares. Logo, surge a independência pessoal, reafirmando a autoestima pela capacidade produtiva e de utilidade, contribuindo com a sociedade.

O trabalho foi relatado por todos os entrevistados como algo muito importante para a sua vida, pois é por meio dele que se consegue ser útil, adquirir coisas materiais e ajudar a família. É com a independência financeira e social que se alcança autonomia, pois, por serem pessoas com deficiência, dependem muito mais de seus familiares financeiramente do que as pessoas sem deficiência. Os relatos descritos a seguir reafirmam a proposição de Lima *et al.* (2013):

Sempre fui uma pessoa independente e isso fez com que eu buscasse o mercado de trabalho (Gabriela, deficiência auditiva).

Primeiramente decidi começar a trabalhar porque queria ser independente financeiramente e ajudar a minha família no que fosse necessário (Breno, deficiência visual).

[...] trabalho porque eu gosto e ajudo a minha família (Carla, deficiência visual monocular).

Eu nunca conseguia me enquadrar no INSS, ainda bem, porque eu acho que isso é desperdiçar uma pessoa, dependendo do seu grau de deficiência. E aí eu com os 18 anos eu comecei a trabalhar, eu fui jovem aprendiz, no [organização], e comecei a minha carreira aí. Trabalhar é muito bom (Helena, deficiência física).

Além da independência financeira e social, os próximos relatos ratificam a literatura de Morin *et al.* (2007) quanto ao senso de utilidade no ambiente de trabalho e familiar, que a pessoa com deficiência em sua dimensão social se motiva a ser útil por meio do trabalho.

Eu sempre trabalhei sem tá fichado. Assim, antes, quando eu fiz 18 anos [...] de lá pra cá eu sempre vinha trabalhando sem tá fichado, serviço de pintura, trabalhei de auxiliar administrativo, trabalhar nos faz sentir útil. Nunca fico parado, se não tou fichado, estou fazendo um bico (Rodrigo, deficiência física).

[...] trabalhar me faz sentir útil (Roberta, deficiência física).

Me sentir bem. Me sentir útil, sentir que você tem que se tratar, as pessoas vão te tratar da forma como você se trata. Se você se colocar como um coitado as pessoas vão te tratar como tal (Paula, deficiência visual monocular).

[...] eu sempre quis trabalhar, eu não gosto nem de pensar em ficar em casa. Não dá certo não. Sempre quis ter uma ocupação assim, e fazer alguma coisa pra ajudar alguém [...] (Márcia, deficiência visual).

Porque eu acho que o trabalho te abre outras portas, né, eu acho que é você conhece pessoas, você melhora em tudo, né? Eu acho que o trabalho ele é tudo né, eu [...]. (Beatriz, deficiência visual).

A independência pessoal, social e financeira está presente nas falas dos entrevistados. A possibilidade de ser útil, trabalhar e ter o seu dinheiro é um aspecto relacionado a essa independência. As falas dos entrevistados corroboram Carvalho-Freitas *et al.* (2010) e Lima *et al.* (2013) quanto às razões para as pessoas com deficiência quererem inserir-se no mercado de trabalho.

As falas dos respondentes confirmam também as três dimensões do sentido do trabalho – individual, social e organizacional – de Morin *et al.* (2007). A dimensão individual consiste no significado do trabalho para a pessoa, como a satisfação, a independência, a aprendizagem e a coerência com os valores morais e suas crenças pessoais (Morin *et al.*, 2007). Pode-se verificar essa dimensão no comentário de Breno, deficiência visual sensorial, que reforça a sua satisfação pessoal de estar inserido no mercado de trabalho, adquirindo a sua independência pessoal.

Quanto à organizacional, o sentido vai ao encontro da relação do indivíduo com a organização, que envolve fatores como a sua utilidade no ambiente de trabalho, a sua inserção social e as suas relações interpessoais vivenciadas nesse ambiente (Morin *et al.*, 2007). A entrevistada Gabriela, deficiência auditiva, reforça essa dimensão em relação à sua satisfação em estar inserida em uma empresa em que sempre desejou trabalhar. E a dimensão social trata da relação da pessoa com deficiência com a sociedade, com a capacidade de ser útil por meio do trabalho, este aceito em sua moralidade (Morin *et al.*, 2007). Tal dimensão foi possível observar nas falas da entrevistada Roberta, deficiência física, pois ela se sente útil por meio do trabalho, exercendo a função de terapeuta ocupacional para os idosos.

Foi possível observar nessa subcategoria de estudo que a razão dada pelos entrevistados para trabalharem corrobora a literatura, que a pessoa com deficiência busca o senso de utilidade, a independência financeira e social.

#### 4.2.2 *Recebimento do BPC*

Nesta subcategoria de estudo a maioria dos entrevistados nunca tentou adquirir o benefício. O BPC é uma opção financeira de sustento para as pessoas com deficiência, mas pode acontecer de a pessoa não se interessar em recebê-lo, se permitindo ingressar no mercado de trabalho, ou desconhecer quanto ao direito de recebimento ou, ainda, não se enquadrar nos critérios de aquisição, por isso elas não tentam adquirir o benefício. Isso pode ser visto a seguir:

Eu nunca recebi o benefício do INSS, é, nem nunca tentei pra te falar verdade (Carla, deficiência visual monocular).

Olha, eu nunca tentei. Eu já fiquei sabendo dessa situação do INSS, mas eu nunca dei entrada [...] (Rodrigo, deficiência física).

[...] nunca quis, né, é até uma questão minha é com a minha família, que eu nunca ter é, me interessado pelo benefício né? (Luana, deficiência física).

O recebimento do BPC, para Paula, deficiência visual monocular, é um entrave para as pessoas com deficiência, em demonstrar que são capazes de desenvolver uma atividade laboral de acordo com o próprio potencial.

Há pessoas com deficiência que se arriscam a perder o BPC para ingressar no mercado de trabalho, por desejarem sentir-se úteis à sociedade, como Roberta, deficiência física, que, mesmo sem apoio generalizado, criticada por algumas pessoas por deixar de receber o benefício, manteve a decisão. Assim, verifica-se que mesmo com todos os obstáculos de ingresso no mercado de trabalho, a respondente preferiu abdicar do benefício para entrar no mercado de trabalho. Ela entende que o trabalho agrega independência, senso de utilidade em fazer algo e autonomia à vida, algo que com o recebimento do BPC não acontece.

[...] há mais tempo, bem mais assim, eu tentei até conseguir. Eu tinha e tal [...] mas aí [...] né, como eu comecei a trabalhar aí foi cancelado [...] eu tinha o benefício [...]. Na época ainda, Nossa Senhora, o que eu fui crucificada com isso, foi assim [...]. Porque as pessoas achavam absurdo, eu parar de receber pelo INSS pra sair de casa, pra trabalhar [...] elas não achavam [...] correto, sabe? Achavam que eu não ia dá conta [...]. Alguns parentes, alguns amigos [...] até mesmo gente de fora. Né, porque assim, em 2008 era raro um deficiente querer trabalhar também. É mais fácil cê receber dinheiro sem trabalhar. Mas aí não era opção [...]. Pra mim já não dava [...]. Abri mão do benefício [...] Sim, sim, sim. Na época ainda o meu salário era menor do que o benefício [...]. Minha mãe sempre que eu tinha alguma ideia de sair pra trabalhar, fazer alguma coisa, minha mãe sempre me apoiou, meus pais, meus irmãos também [...] (Roberta, deficiência física).

O relato da respondente Roberta, deficiência física, corrobora os achados de Neves-Silva *et al.* (2015), que afirmam que, mesmo frente a todos questionamentos da sociedade em abrir mão de um benefício (o BPC), a pessoa com deficiência prefere se inserir no mercado de

trabalho em vez de continuar recebendo uma benfeitoria do governo. Os autores destacam que “o trabalho agrega ganhos à vida não fornecidos pelo BPC, tais como, socialização, autorrespeito e identidade” (Neves-Silva *et al.*, 2015, p. 2552).

Outros entrevistados disseram que até tentaram adquirir o benefício, mas não conseguiram por não se enquadrarem nos pré-requisitos necessários, conforme depoimento de Breno e Helena: “Não consegui devido à renda da minha família” (Breno, deficiência visual). “Eu nunca conseguia me enquadrar no INSS, ainda bem, porque eu acho que isso é desperdiçar uma pessoa, dependendo do seu grau de deficiência” (Helena, deficiência física).

Para o recebimento do benefício há alguns critérios que devem ser obedecidos para que a pessoa com deficiência seja inserida no sistema do INSS, tais como: ter renda familiar *per capita* inferior a  $\frac{1}{4}$  de salário mínimo; apresentar impedimentos de longo prazo de natureza física, mental, intelectual ou sensorial, que podem obstruir a sua participação plena e efetiva na sociedade em igualdade de condições com as demais pessoas sem deficiência (Ministério do Desenvolvimento Social, 2018).

A partir dos achados desta subcategoria de estudo, foi possível identificar que o BPC não é prioridade na vida dos respondentes, a inserção no mercado de trabalho se faz mais importante do que o recebimento de um benefício pelo governo. Sendo assim, o trabalho para os respondentes abre caminhos, financeiros e interpessoais, e se eles fossem beneficiários do BPC, a independência não existiria, a qual é proporcionada somente com o trabalho.

#### 4.2.3 Critério para escolha do trabalho

Escolher um trabalho mostra-se um desafio para a pessoa com deficiência: apenas aceitar proposta de emprego que se enquadre na profissão para a qual está qualificada ou aceitar um trabalho qualquer, por necessidade de inserir-se no mercado de trabalho.

Lopes (2006), em pesquisa com jovens com déficit cognitivo, observou que as escolhas profissionais para as pessoas com deficiência estão relacionadas não exclusivamente a decisões individuais, havendo vários fatores que influenciam: família, economia e condições sociais.

Mas, pelo que a presente pesquisa indica, os achados de Lopes (2006) já podem ser contrapostos. As pessoas com deficiência entrevistadas estão garantindo seu espaço no mercado de trabalho, a partir de suas próprias escolhas, com a oportunidade de tomar decisões alinhadas à sua formação profissional, porém cabe lembrar que isso não aconteceu com todos os respondentes. Para Paula, deficiência visual, mesmo havendo adquirido a qualificação

profissional após a deficiência, não obteve a oportunidade de exercer a profissão de pedagoga em seus dois últimos empregos.

Em relação a esse fato, Paula, deficiência visual, reafirma a importância do trabalho na vida das pessoas com deficiência, tanto do ponto de vista da sobrevivência quanto da autonomia financeira, contribuindo para que as pessoas se mantenham nas organizações. Esse aspecto reforça Carvalho-Freitas *et al.* (2010), para quem o trabalho, a princípio, é uma necessidade, depois se trata da carreira desejada.

A entrevistada Gabriela, deficiência auditiva, pretendia atuar na empresa do ramo de atividade de mineração, portanto, ingressou no curso técnico em Logística e, assim que a oportunidade como aprendiz em uma empresa da região surgiu, participou do processo de seleção por meio do sistema de cotas. A respondente afirma que “o curso técnico [...] foi uma preparação e depois a ajuda do sistema de cotas [...] para a minha escolha profissional” (Gabriela, deficiência auditiva). O mesmo aconteceu com a entrevistada Márcia, deficiência visual, que sempre desejou trabalhar em uma instituição pública no atendimento ao cliente e para isso traçou o seu objetivo, estudar Administração de Empresas e concorrer à vaga em um concurso para esta organização, pois o seu desejo era “ajudar as pessoas” por intermédio do atendimento ao público.

Segundo o entrevistado Breno, deficiência visual sensorial, a função exercida hoje como auxiliar administrativo na área educacional não condiz com a sua formação acadêmica, mas foi sua escolha continuar atuando na área, porque essa atividade laboral lhe traz satisfação pessoal, e para ele há expectativas de crescimento profissional na organização, apesar dos seus sete anos de admissão.

Às vezes, a pessoa com deficiência não define critérios de escolha profissional, a escolha é impulsionada por amigos ou familiares, como declara Mônica, deficiência física. Após um AVC, ela se sentiu perdida por anos, aposentou-se por invalidez e não pretendia voltar para o mercado de trabalho. Isso, até o momento em que a sua amiga proprietária e diretora de uma organização de ensino ofereceu-lhe a oportunidade. Mônica atua como bibliotecária na instituição há mais de 10 anos e se sente realizada com essa atividade laboral.

O importante é que as pessoas com deficiência sejam autônomas em suas próprias escolhas profissionais, satisfazendo os seus próprios critérios de interesse de inserção no mercado de trabalho (Lopes, 2006).

#### 4.2.4 Expectativas quanto ao trabalho

As entrevistadas Gabriela, deficiência auditiva, e Helena, deficiência física, conjecturam o seu crescimento após o curso de qualificação profissional. Helena, após o curso Técnico em Logística foi recolocada em outra atividade, enquanto Gabriela (aprendiz) está na expectativa de ser contratada na área em que atua.

Sempre quis trabalhar na [...] e eu me preparei fazendo o curso técnico. Sempre quis trabalhar na Logística [...] Atualmente estou na expectativa de ser contratada [...] para que eu possa continuar meu desenvolvimento profissional e continuar colocando em prática meus conhecimentos e habilidades [...] Sempre quis trabalhar em uma empresa como a [...] e tudo que eu esperava estão superando minhas expectativas, todos os colaboradores são muito acolhedores (Gabriela, deficiência auditiva).

Helena, por sua vez, acredita que esse é o seu limite na empresa, como técnica de logística. Para ela, é mais vantajoso “correr atrás do seu dinheiro” do que crescer profissionalmente em uma empresa. Essa entrevistada disse que está sempre à procura de algo mais, portanto, não possui expectativas dentro da organização e sim fora, como profissional autônoma, pois assim terá melhor remuneração. Quando questionada sobre o porquê não consegue visualizar o crescimento profissional na organização na qual está inserida, explicou o seguinte: “porque ainda mais na nossa área de logística, é visto com bons olhos homem, infelizmente. E sendo mulher e com deficiência, fica mais difícil” (Helena, deficiência física).

Breno, deficiência visual, reconhece que as suas expectativas estão sendo parcialmente atendidas, porque, “existem muitas desigualdades no mercado de trabalho”. Quanto a Rodrigo, deficiência física, acredita que as organizações colocam limitações na pessoa com deficiência, portanto, “a deficiência tá mais na cabeça desse pessoal do que, do que na própria gente” (Rodrigo, deficiência física). E complementa:

Igual, eu sei das minhas limitações, eu sei o que eu posso fazer, eu consigo eu vou fazer. Então, muitas empresas até que eu já trabalhei têm essa mania de [...] a isso não pode, aquilo não pode [...]. E eu sei das minhas condições. E se eu tiver, em qualquer empresa que eu tiver, eles acharem que eu não posso fazer, eu não fico não [...]. Porque eu sei que eu posso (Rodrigo, deficiência física).

Esses depoimentos corroboram a pesquisa de Assis e Carvalho-Freitas (2014), segundo a qual são necessários o aprimoramento das políticas contra o preconceito e a discriminação evidenciada nas organizações (Assis & Carvalho-Freitas, 2014).

Amanda, deficiência física, afirma que está sempre com “o pé atrás” quanto à expectativa de crescimento profissional, porque o cargo máximo que pode atingir é a gerência e percebe que nunca vai ser indicada. A empresa na qual está inserida sofreu mudanças na

cultura organizacional, devido à fusão com outra organização bancária. Considerando aspectos da nova cultura, ela afirma que não tem expectativas do crescimento profissional, por isso espera que apareça outra oportunidade em uma organização para participar do processo de seleção.

Esse depoimento ratifica o estudo conduzido por Carvalho-Freitas (2009), que apresentou que a expectativa de crescimento profissional foi de 30% de insatisfação no caso das 1.400 pessoas com deficiência entrevistadas. Os participantes de tal estudo percebem diferenças no tratamento relacionado ao crescimento profissional (Carvalho-Freitas, 2009).

Por sua vez, Paula, deficiência visual monocular, acredita que não haverá crescimento profissional, devido a fatores externos, mas está sempre atenta a outras oportunidades do mercado de trabalho, conforme depõe:

[...] crescimento não. Até mesmo pelo momento que a gente tá vivendo. Que todas as empresas tão batendo, né, nesse mesmo martelo de crise. Elas estão reduzindo custos e tudo mais, assim. Mas eu sou muito atenta, a qualquer oportunidade, que é uma coisa que eu acho que tem a ver com meu perfil. Às vezes, eu não fico esperando muito a empresa me oferecer não. Se eu enxergo alguma coisa, ou ali, ou outro lugar que você vê, opa! Ali pra mim é vantagem, e tal, aí eu não penso não. Eu penso mais em carreira, do que eu vou ficar parada aqui pra vê se aparece alguma coisa (Paula, deficiência visual monocular).

As respondentes Mônica, deficiência física, e Laura, deficiência intelectual, não alimentam expectativas quanto à sua ascensão profissional. Mônica está satisfeita com a função, e pela idade, 73 anos, pretende “ficar até quando não aguentar mais”. Laura, deficiência intelectual, tem a expectativa de continuar na empresa, porém tem interesse e pretende voltar para a função anterior, assistente financeiro, pois não está muito satisfeita com a atual função de gerente de estoque. Sua insatisfação se deve à sobrecarga na função e à sua percepção de dificuldades para comandar os funcionários.

As instituições públicas em que estão inseridas as entrevistadas Beatriz, Márcia e Roberta não possuem plano de carreira, então não há ascensão profissional, só é possível por meio de outro concurso público. Por isso, Beatriz, deficiência visual subnormal, relata que na instituição em que atua “a pós-graduação não te aumenta em nada”, a empresa não possui plano de carreira, “não tem nada”, portanto, ela pretende voltar a estudar e concorrer a um outro concurso, com o objetivo de melhorar a sua remuneração e função. As expectativas de Roberta, deficiência física, são outros concursos, “tento melhorar sempre, tô sempre fazendo outros concursos”. Assim, diante desses relatos, verifica-se que, para duas delas (Beatriz e Roberta), o desenvolvimento na carreira deve ocorrer por meio de outro concurso público.

#### 4.2.5 *Apoio familiar e de terceiros*

O ingresso no mercado de trabalho pode sofrer influência de terceiros, como o ingresso de Laura, deficiência intelectual, cuja inserção no mercado de trabalho ocorreu por intermédio de seu irmão, que é proprietário da empresa em que trabalha; e de Mônica, deficiência física, que foi contratada por uma amiga. Os outros entrevistados passaram pelo processo de recrutamento e seleção ou concurso público.

O entrevistado Breno, deficiência visual, participou do processo de recrutamento e seleção, mas acredita que conseguiu ser aprovado no processo de admissão por ter tido bom relacionamento interpessoal com a professora que lecionava o curso de Auxiliar Administrativo na instituição em que foi admitido. “Estava realizando um curso de Assistente Administrativo lá, quando uma professora, em virtude do meu desempenho no curso, me indicou para o [...], para participar do programa de recrutamento” (Breno, deficiência visual sensorial).

A contribuição da família, amigos e terceiros é essencial para a construção da identidade da pessoa com deficiência na organização, no estabelecimento de seus limites, e na defesa e no apoio mútuo de sua trajetória, contribuindo para o desenvolvimento de suas capacidades e habilidades. Por isso, foi possível observar que a contribuição dessas pessoas – familiares e amigos – é fundamental para a inserção das pessoas com deficiência no mercado de trabalho, bem como no dia a dia da atividade laboral.

Mônica, deficiência física, após um AVC, acreditava que nunca mais iria voltar ao mercado de trabalho, mas foi chamada por uma amiga para retornar ao ambiente laboral como bibliotecária em uma instituição de ensino. Em seu ambiente de trabalho, a biblioteca, ela conta com a colaboração dos alunos, que a ajudam a pegar objetos no alto de prateleiras, além de carregarem livros para ela. Comenta, ainda, que, apesar de a instituição possuir rampa de acesso, gosta de subir escadas: “bem devagar, porque assim vou conversando com os alunos e colegas de trabalho”. Algumas pessoas param e perguntam se ela precisa de ajuda ou questionam por que ela não utiliza a rampa de acesso. Ela responde: “Não, obrigada! Quero ir bem devagar, para cumprimentar a todos” (Mônica, deficiência física).

Roberta, deficiência física, necessita de ajuda dos colegas de trabalho para se locomover até o seu carro, que fica no estacionamento da organização, pois o acesso até o local não possui rampa de acesso. Mas, em seu relato, ela destaca que não se importa em pedir ajuda: “Todos aqui são gente boa, sempre estão prontos para ajudar” (Roberta, deficiência física).

Gabriela, deficiência auditiva, necessita da compreensão de seus colegas de trabalho para que possa realizar a leitura labial. Ela não usa o aparelho auditivo, por não ter condições de comprar um, sendo necessário comunicar-se “olho no olho”, fazendo a leitura labial.

Diferentemente de Mônica, Roberta e Gabriela, que contam com o apoio de seus colegas de trabalho, amigos, há entrevistados que não necessitam de alguma ajuda de familiares, amigos ou terceiros, como é o caso de Rodrigo, deficiência física. Para ele, nenhum auxílio é necessário, a sua deficiência é “mínima” comparada a outras deficiências.

Garcia e Maia (2014) abrem a temática de que as pessoas com deficiência são aptas a trabalhar como qualquer pessoa sem deficiência, e o que muitas vezes dificulta a sua inserção no mercado de trabalho são as questões culturais e a superproteção familiar, desestimulando ao trabalho. Mas, tendo em vista os resultados dessa pesquisa, essa realidade parece estar mudando.

### **4.3 Qualificação profissional da pessoa com deficiência**

O presente capítulo tem como objetivo entender a importância da qualificação profissional para as pessoas com deficiência em sua inserção no mercado de trabalho, com as seguintes subcategorias de estudo: a) capacitação e preparação para o trabalho; b) atuação alinhada à qualificação adquirida por meio do curso; e c) ganhos obtidos com o curso de Qualificação Profissional. Nessa categoria foi possível compreender a relação entre trajetória educacional percorrida pelo indivíduo e o seu ingresso no mercado de trabalho.

#### *4.3.1 Capacitação e preparação para o trabalho*

A partir da subcategoria capacitação e preparação para o trabalho obteve-se a trajetória de preparação e inserção laboral dos entrevistados.

Os entrevistados afirmaram que, após a qualificação profissional, a permanência no mercado de trabalho é maior do que quando não possuíam a competência técnica associada à formação acadêmica ou um curso de qualificação profissional. De acordo com Philereno *et al.* (2015), pode-se, com base na qualificação profissional, desenvolver habilidades e competências para o desenvolvimento do exercício do trabalho. Para a pessoa com deficiência é possível engrandecer as aptidões, abrindo espaço para a sua permanência nas organizações, desde que atenda aos requisitos do processo de recrutamento e seleção (Philereno *et al.*, 2015).

A entrevistada Helena, deficiência física, após concluir o curso de Auxiliar Administrativo, inseriu-se na atual organização e se mantém na empresa há seis anos, hoje na função técnica em logística. O respondente Breno está na organização há cinco anos, após ter realizado um curso de qualificação profissional de Auxiliar Administrativo.

Segundo Lima e Jurdi (2014), a inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho possui alguns entraves, um deles é a falta de habilidades técnicas, experiências e qualificação profissional suficientes para as suas ocupações produtivas (Lima e Jurdi, 2014). O que se verifica nessa pesquisa é que as pessoas com deficiência entrevistadas estão preocupadas em se qualificar para obtenção de melhor vaga de emprego. A maioria dos entrevistados possui mais de um curso de qualificação profissional e sabe da importância de se qualificar para ingressar e se manter no mercado de trabalho.

Por isso, há uma preocupação na preparação para o ingresso do mercado de trabalho para melhor colocação profissional, conforme relatos. Márcia, deficiência visual, conta que se preparou intensamente para o concurso público. E, após a conclusão da graduação em Administração de Empresas, ficava horas estudando. Ela afirma que foi com muita “[...] determinação, força de vontade, muito, muito estudo, horas sentada na cadeira. 10, 12 horas por dia estudando pra concurso público, dois anos direto” (Márcia, deficiência visual). Também Beatriz, deficiência visual, e Roberta, deficiência física, ambas concursadas, acreditam que o sucesso veio pela formação acadêmica e de muito estudo para que fossem aprovadas no concurso público.

Para essas pessoas, o concurso público, associado à formação acadêmica, ganhou mais relevância quando foi aprovada a Lei de Cotas para as pessoas com deficiência em concursos públicos, impulsionando o interesse do desenvolvimento profissional acadêmico desse público (Calado *et al.*, 2010). Contudo, de acordo com a pesquisa de Calado *et al.* (2010), as instituições públicas, quando divulgam a realização de concurso público para nível superior, possuem baixo número de inscrições de pessoas com deficiência, o que se atribui ao baixo nível de escolaridade da pessoa com deficiência (Calado *et al.*, 2010).

Depois de 10 anos do estudo de Calado *et al.* (2010), tal cenário pode estar se modificando, pois os relatos de alguns dos entrevistados, pessoas com deficiência, mostram que elas estão se preparando para o ingresso no mercado de trabalho. Como exemplo, Helena, deficiência física, observou quais eram as exigências da empresa em que trabalhava e qual curso de qualificação seria necessário para melhorar a sua função e uma possível ascensão na carreira. Por isso, ela frequentou o curso Técnico em Logística, que lhe proporcionou preparação e profissionalização e, atualmente, ela exerce a função de técnica em logística.

De acordo com Gil (2002), a qualificação profissional para a pessoa com deficiência é importante, porque a partir dela há união das competências, com o desenvolvimento das habilidades, atitudes e conhecimentos necessários para melhor desempenho na organização ou também mostrando seu potencial no processo de ingresso no mercado de trabalho. Portanto, o protagonismo da carreira profissional das pessoas com deficiência entrevistadas é observado com base na inserção no mercado de trabalho após um curso de qualificação profissional, segundo a declaração de Carla, deficiência visual monocular:

É... assim, estudei, terminei o meu ensino médio, fiz um curso técnico de segurança do trabalho, é... esse curso eu acho que foi um diferencial sim, pra..., pelo menos na empresa onde eu trabalho hoje, porque quando eu fiz a seleção, eu era a única que tinha um curso técnico, então eu acho que foi sim um diferencial. O curso que eu faço atualmente é um curso de administração, eu estou no 6º período, eu faço esse curso a distância porque é difícil de conciliar, eu sou casada também, eu tenho uma filha de 3 anos e meio e então assim, pra mim chegar do serviço ir pra faculdade, deixar ela, né, eu já deixo ela o dia inteiro, é um pouco complicado, então eu optei por fazer um curso a distância, então, assim, eu tô conseguindo bem, graças a Deus, tô no 6º período (Carla, deficiência física).

Melhor preparação e capacitação para o mercado de trabalho pode acontecer quando a pessoa já se encontra atuando em organizações e tem a oportunidade de ser contemplada por uma bolsa-auxílio de graduação ou de outro curso de qualificação, como exemplifica a respondente Amanda, deficiência física, que buscou a sua formação acadêmica ao ingressar na organização. Ela realizou o curso Tecnólogo em Marketing, que não se enquadra na sua atividade laboral de supervisora bancária, mas não perdeu a oportunidade da bolsa que a organização lhe ofertou.

As empresas são grandes aliadas do desenvolvimento profissional das pessoas com deficiência, portanto, quando perguntado aos entrevistados se a empresa oferece curso de qualificação profissional interna ou externamente, foi constatado que seis das empresas privadas oferecem e quatro não. Das três empresas públicas onde estão inseridos os entrevistados, duas não oferecem e somente uma delas se preocupa com a capacitação do profissional com deficiência ou sem deficiência. A esse respeito, Amanda, deficiência física, disse que gostaria muito que a instituição pública oferecesse cursos de qualificação interna ou bolsa-auxílio para qualificação externa, como cursos de graduação e pós-graduação, mas não há qualquer ajuda financeira ou estímulo para os funcionários se qualificarem.

Já a empresa em que atua Carla, deficiência visual, incentiva os funcionários a estudar, contribuindo com a porcentagem de 85% da mensalidade do curso de graduação. Para ela, essa ajuda “[...]é um diferencial” (Carla, deficiência visual). Outra iniciativa, descrita pelo entrevistado Breno, deficiência visual, é a estratégia que a empresa em que trabalha oferece. Por se tratar de uma instituição de ensino, oferece cursos de capacitação para todos os

funcionários, com abordagem voltada para a inclusão de pessoas com deficiência. Além disso, ele relata que a instituição oferece “cursos profissionalizantes da própria instituição, [...] somos contemplados pela bolsa estímulo, que são para os cursos de nível superior e/ou idiomas” (Breno, deficiência visual sensorial).

A organização em que Gabriela, deficiência auditiva, atua como aprendiz contempla os funcionários com a bolsa-auxílio para qualificação profissional, mas, como a respondente ainda não faz parte do quadro efetivo da organização, espera ansiosamente a sua efetivação como profissional de logística. Ela pretende solicitar à organização o benefício da bolsa-auxílio para cursar faculdade e realizar o curso de graduação em Administração ou Engenharia Ambiental, pois, para ela, é importante “adquirir novas habilidades e melhorar [...] desempenho na função” (Gabriela, deficiência auditiva).

Apreendeu-se, pelos relatos dos respondentes, que os cursos de qualificação profissional oferecidos pelas organizações são de grande importância para o desenvolvimento de sua capacitação e preparação para o mercado de trabalho.

#### *4.3.2 Atuação alinhada à qualificação adquirida por meio do curso*

A qualificação profissional está presente na manutenção e atuação dos entrevistados no mercado de trabalho. Em relação aos entrevistados, porém, nem todos ocupam cargos que são diretamente ligados à sua formação acadêmica. Paula, deficiência visual monocular, e Mônica, deficiência física, ambas graduadas em Pedagogia, atuam como operadora de logística e bibliotecária, respectivamente. Enquanto Laura, deficiência intelectual, formada em Administração de Empresas, atuou sempre na área administrativa.

No Quadro 5 pode-se ratificar a qualificação profissional de cada entrevistado com a sua respectiva função laboral. É visível que das 13 pessoas pesquisadas, cinco não atuam na área de qualificação profissional e oito deles atuam na área de qualificação profissional.

**Quadro 5 – Qualificação profissional versus atividade laboral**

<b>Entrevistado</b>	<b>Qualificação Profissional</b>	<b>Atividade laboral</b>	<b>Atua/Não Atua</b>
Amanda	Tecnóloga em Marketing	Supervisora Bancária	Não atua
Beatriz	Assistente Social	Assistente Social	Atua
Breno	Graduado em Administração de Empresas	Auxiliar Administrativo	Atua
Carla	Técnico em Segurança do Trabalho	Assistente de Composição	Não atua
Gabriela	Técnico em Logística	Aprendiz em Logística	Atua
Helena	Técnico em Logística	Técnica em Logística	Atua
Laura	Graduada em Administração de Empresas	Gerente de Estoque	Atua
Luana	Direito	Auxiliar Administrativo	Não atua
Mônica	Pedagogia	Bibliotecária	Não atua
Márcia	Graduada em Administração de Empresas	Analista Técnico Administrativo	Atua
Paula	Pedagogia	Operadora de Logística	Não atua
Roberta	Terapeuta Ocupacional	Terapeuta Ocupacional	Atua
Rodrigo	Técnico em Eletromecânica	Mecânico	Atua

**Fonte: dados da pesquisa.**

De acordo com o seu depoimento, Gabriela, deficiência auditiva, buscou como objetivo qualificar-se no curso Técnico em Logística tão logo viu o anúncio de uma vaga nessa área na empresa em que desejava trabalhar. Ela se candidatou e foi contratada como aprendiz. A busca pela qualificação se deu por acreditar que terá bons resultados com a qualificação adquirida e que, ao terminar o período como aprendiz, poderá vir a ser contratada pela empresa: “me preparei através do curso técnico [...] Técnico em Logística [...] sim, foi através do curso que tive certeza que trabalharia em logística [...]” (Gabriela, deficiência auditiva).

O entrevistado Rodrigo, deficiência física, qualificou-se no curso Técnico de Eletromecânica somente para melhorar o seu currículo, mas a qualificação lhe trouxe benefícios profissionais, porque atualmente é mecânico na empresa em que trabalha.

“Não, meu objetivo com esse curso foi só pra melhorar o meu currículo. Falei assim, vou tentar, vou fazer um curso pra mim poder [...] hoje em dia a maioria das empresas que você vai trabalhar, sempre tem muitas vagas de PCD, às vezes eu via muita vaga de PCD pedindo técnico. Aí eu vou fazer na área de eletromecânica, porque tinha muita [...] Ah, é assim, mecânica tem mais campo na minha visão hoje de se arrumar um emprego. E logo que eu comecei eu consegui serviço na [organização] (Rodrigo, deficiência física).

A atuação profissional alinhada à qualificação adquirida por meio do curso é uma realidade hoje das pessoas com deficiência. Abstraiu-se, no Quadro 05, que oito dos entrevistados exercem atividades laborais de acordo com a sua qualificação.

Roberta, deficiência física cadeirante, sempre “sonhou” em fazer um curso de graduação, como Psicologia, mas como não há o curso na cidade em que mora e com a impossibilidade de ausentar-se da cidade (não quer se afastar da mãe e de familiares), optou pelo curso de graduação em Terapia Ocupacional. Hoje, ela se diz “apaixonada” pela profissão.

Devido ao curso, Roberta, deficiência física, participou de concurso público e, hoje, exerce a função de terapeuta ocupacional para idosos em uma instituição pública. Seu depoimento mostra o apoio familiar nos estudos e a sua vontade de se qualificar.

Não. Na verdade, é, quando eu tirei terceiro ano, eu sempre tive vontade de ser psicóloga, só que aqui em [cidade] ainda na época ainda não tinha e aí, é... eu ainda era muito agarrada a minha mãe e ela era muito agarrada a mim, nessa questão de ter que morar fora, né? E aí, ela também não queria deixar eu parar de estudar, tipo assim, de esperar ter o curso aqui ou ver uma outra alternativa. Ela falou: “ah não, você vai fazer pra alguma coisa, arruma uma coisa parecida com Psicologia ou alguma coisa que ocê goste”. Aí eu abri o *site* da [instituição de ensino] aí eu fui falei “ah, eu acho que vou fazer terapia ocupacional então”. Aí eu fui... hoje eu sou apaixonada (Roberta, deficiência física).

A respondente Paula, deficiência visual, é graduada em Pedagogia, o que não condiz com a sua atividade na organização em que trabalha, mas vem se interessando pela atividade administrativa e acredita que tem mais a ver com o seu perfil do que lecionar. Já Breno, deficiência visual sensorial, capacitou-se no curso de Auxiliar Administrativo em uma instituição de ensino da cidade. Em virtude de seu desempenho na sala de aula, uma professora o indicou para fazer parte do processo de seleção na mesma instituição em que ele estudava. Ele participou e foi selecionado como auxiliar administrativo. Destaca-se que esse curso foi, na época, alinhado com o cargo que deveria ser ocupado. E, segundo ele, está sempre se qualificando. Além do curso de Auxiliar administrativo (seu primeiro curso de qualificação profissional), ele cursou Administração de Empresas e pós-graduação em Finanças, sendo que a empresa em que atua o estimulou a realizar esses dois últimos cursos por meio de bolsa de estudo de 50% do valor. Ainda não foi possível ter ascensão profissional com os cursos realizados, mas está satisfeito com a empresa e a função que exerce atualmente.

#### 4.3.3 *Ganhos obtidos com o curso de Qualificação Profissional*

A qualificação profissional trouxe para os respondentes o desenvolvimento da carreira. Sendo assim, além da realização profissional alinhada ao senso de utilidade e à questão financeira, entre outros já discutidos anteriormente, a qualificação profissional acarretou para os respondentes aprendizado e mais facilidade na inserção no mercado de trabalho.

Para algumas pessoas com deficiência, respondentes desta pesquisa, a qualificação profissional não lhes trouxe ganhos profissionais, como foi o caso de Paula, deficiência visual, que possui formação acadêmica em Pedagogia e hoje atua como operadora em logística. Essa respondente acredita que a formação lhe trouxe ganhos de como lidar com as pessoas, mas não lhe trouxe ganhos em termos profissionais. Também, segundo Luana, deficiência física

(formada em Direito e atua como auxiliar administrativo), até o momento não conseguiu atuar em sua profissão, advogada. A formação trouxe-lhe ganhos pessoais na aquisição de conhecimento, porém ainda não houve ganhos profissionais, e ela espera que, em algum momento, tenha oportunidade de exercer a função de formação.

A carência de oportunidades de crescimento profissional, assim como de perspectivas de desenvolvimento, é uma das dificuldades encontradas pelas pessoas com deficiência após sua inserção no mercado de trabalho (Souza *et al.*, 2012).

Segundo depoimento de Gabriela, deficiência auditiva, o curso de qualificação lhe trouxe “mais vontade de aprender, mais profissionalismo, mais desempenho”, enquanto para Rodrigo, deficiência física, com o curso de Qualificação Profissional de Auxiliar Administrativo, foi possível adquirir conhecimentos que o ajudaram na prática. Ele realizou vários cursos de Qualificação Profissional – Auxiliar Administrativo, Auxiliar de Almoxarifado e o Técnico de Eletromecânica – e, em seu depoimento, exemplifica que todos o “ajudaram bastante” em seu ingresso no mercado de trabalho (Rodrigo, deficiência física).

Também para Márcia, deficiência visual, a graduação em Administração de Empresas foi de grande valia, pois possibilitou sua inserção no mercado de trabalho por meio de concurso público. Márcia reconhece que, a partir do curso, foi possível aprender a lidar com as pessoas e que, além de aprender muito, obteve ajuda no processo de atendimento ao público, a principal atuação hoje na instituição pública (Márcia, deficiência visual).

Para Mônica, deficiência física, apesar de não atuar como pedagoga na instituição em que trabalha, mas como bibliotecária, o curso de Pedagogia ensinou-lhe no tratamento com os alunos: “O curso de Pedagogia influenciou, porque, é pelo menos no tratamento com os alunos, é na minha posição lá na biblioteca, eu atendo bem os alunos. Eu faço o meu serviço com garra e com prazer” (Maria, deficiência física).

Já para a respondente Paula, deficiência visual monocular, o curso de Pedagogia não trouxe ganho profissional, “não influenciou o curso e a minha formação não”, para ingressar no mercado de trabalho atual, como operadora de logística.

Mediante as entrevistas realizadas, apurou-se que o envolvimento das organizações gera ganho no crescimento profissional das pessoas com deficiência. Quando elas investem no desenvolvimento das pessoas, especialmente no caso de pessoas com deficiências, elas adquirem melhor perspectiva de crescimento profissional, possibilitada pela qualificação profissional oferecida.

Breno, deficiência visual sensorial, consegue enxergar a sua ascensão profissional na atual empresa, porém, para ele, “é nítido que as empresas, numa perspectiva geral, ainda julgam

que as PCDs podem ocupar somente cargos/funções extremamente operacionais” (Breno, deficiência visual sensorial)

Outros entrevistados não conseguem enxergar o crescimento profissional. Como exemplos, tem-se o que afirmam Beatriz, deficiência visual, Márcia, deficiência visual, e Roberta, deficiência física, funcionárias de instituições públicas. Beatriz acredita que a organização pública é muito “engessada” e o processo de ascensão acontece somente quando se participa de outro concurso público. Por sua vez, Márcia e Roberta referem que não pretendem, por enquanto, participar de outro concurso, pois estão satisfeitas com a sua atividade laboral. A fala de Roberta mostra isso: “Não. Hoje eu penso, por enquanto, em ficar aqui. Porque eu acho que eu contribuo bem e eu gosto. Gosto de trabalhar com idosos. Então, eu tento melhorar, mas pra aqui mesmo, visando aqui mesmo” (Roberta, deficiência física).

Por fim, pode-se afirmar que as ações de qualificação profissional contribuem para o avanço da inserção da pessoa com deficiência no mercado de trabalho.

#### **4.4 Oportunidades no mercado de trabalho para a pessoa com deficiência**

Nesta seção são discutidas as seguintes subcategorias: a) políticas públicas; b) cultura organizacional.

##### *4.4.1 Políticas públicas*

O Brasil avançou, nos últimos anos, na promoção dos direitos das pessoas com deficiência por meio de leis que buscam inserir a pessoa com deficiência no mercado de trabalho. Essa proposta política é uma ação afirmativa de inserção dessas pessoas, promovendo a igualdade de oportunidades, garantindo a sua participação civil e equidade dos seus direitos e deveres individuais e coletivos (Calado *et al.*, 2010; Nepomuceno & Carvalho-Freitas, 2008).

Para Gabriela, deficiência auditiva, as políticas públicas constituem “uma ótima oportunidade para que as pessoas com deficiência tenham acesso ao mercado de trabalho” (Gabriela, deficiência auditiva). Essa fala é corroborada por Calado *et al.* (2010) e Nepomuceno e Carvalho-Freitas (2008), segundo os quais, com base em medidas legislativas para a contratação de pessoas com deficiência, é possível oportunizar essas pessoas ao mercado de trabalho, garantindo a sua participação na sociedade.

As políticas públicas, para um dos respondentes, têm como objetivo facilitar e garantir o acesso das pessoas com deficiência ao mercado de trabalho, conforme afirmado por Rodrigo, deficiência física:

Eu acho que ajuda. É igual eu falo, eu falo de mim assim, eu sendo PCD, eu sempre tive muita facilidade e oportunidade de arrumar muito emprego. Então, exemplo, eu tava trabalhando numa empresa sempre com outras pessoas, não sei também conheço muita gente. As pessoas me ligam “ah uma oportunidade de emprego aqui, você tem interesse?”. Falo, “ah não tô trabalhando”, indicaria algum amigo, mas assim, às vezes... Igual, como a minha deficiência eu falo que é mínima, muita gente me conhece fazendo muitas coisas, então, as pessoas sempre me chamam. Igual, fiquei na empresa [...] dia 3, quando foi na outra semana meu amigo me ligou e falou que tava precisando de PCD na empresa [...]. Então, assim, graças a Deus, eu tô sempre tendo muita oportunidade, igual eu saio da [...] num dia, na outra semana já arrumei emprego (Rodrigo, deficiência física).

Breno, deficiência visual sensorial, entende que se não houvesse a obrigatoriedade legal, provavelmente as pessoas com deficiência não seriam contratadas.

Entretanto, não é o cenário mais ideal. Ideal seria se as empresas contratassem PCDs sem que houvesse exigência legislativa ou impactos financeiros, mas sim por suas próprias competências e habilidades. E as políticas públicas [...] é [...] favorece sim. Porque com a percepção atual das empresas e da sociedade das competências e da produtividade das PCDs, se não houvesse tal obrigatoriedade legal, muito provavelmente as pessoas com deficiência não seriam contratadas ou seriam por meio de contratações desiguais (Breno, deficiência visual).

A entrevistada Paula, deficiência visual, também acredita que as empresas contratam as pessoas com deficiência somente para seguir a lei, portanto, “[...] as políticas públicas favorecem [...] porque hoje ainda se tem muito preconceito, sabe? Então, é o que eu falei. Se não fosse as políticas públicas, como a Lei de Cotas, e o dono da empresa tiver as duas opções, eu acho que ele sempre vai escolher o que não tem deficiência [...]” (Paula, deficiência visual).

Essa afirmação da respondente corrobora o estudo de Garcia e Maia (2014), segundo o qual, se não houvesse a obrigatoriedade na legislação, as empresas não contratariam pessoas com deficiência. Mediante a lei, há oportunidades de ingresso no mercado de trabalho, diminuição do preconceito e a visibilidade do potencial dessas pessoas para o mercado de trabalho (Garcia & Maia, 2014).

A Lei de Cotas é considerada um dos principais elementos para a promoção da inclusão social de pessoas com deficiência, já que promove mais autonomia, inclusive financeira, com importantes efeitos na autoestima dessas pessoas (Brasil, 1991). Gil (2002) ensina que a inclusão de pessoas com deficiência nas empresas promove a igualdade para que todos possam desenvolver seus potenciais e se manter no mercado de trabalho.

De acordo com Hammes e Nuernberg (2015), há desconhecimento das potencialidades das pessoas com deficiência, ficando claro que o que importa é atender às condições impostas

pelo Ministério do Trabalho e Emprego (MTE), recebendo qualquer profissional, desde que apresente deficiência. Por isso, as vagas oferecidas para as pessoas com deficiência eram de baixa escolaridade e os salários reduzidos, conforme mencionam esses autores.

Helena, deficiência física, fez observação sobre a Lei de Cotas. Segundo ela, “[...] favorece, mas depende, porque há pessoas e pessoas. Tem gente que quer trabalhar, tem gente que só quer ser mais um. Aí complica por causa disso. Porque as empresas costumam ver a pessoa só como mais um” (Helena, deficiência física). De acordo com Helena, as organizações contratam as pessoas com deficiência somente para legalizar a situação das cotas da organização. De acordo com Simonelli e Jackson Filho (2017), a inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho é “tratada pelas empresas como necessidade de cumprir a legislação e evitar as sanções impostas pelos agentes de fiscalização” (Simonelli & Jackson Filho, 2017, p.864).

Há, entre os entrevistados, aqueles que acreditam que a inserção no mercado de trabalho é de grande valia, pois há pessoas com deficiência inseridas em organizações que não têm necessidade de contratá-las, uma vez que não se encaixam nos requisitos mínimos exigidos pela lei, ou seja, têm menos de 100 empregados.

São exemplos disso os casos de Mônica, deficiência física, e Laura, deficiência intelectual, que destacaram que as organizações as contrataram sem o estímulo da Lei de Cotas, devido ao relacionamento interpessoal com os gestores, por exemplo, por ser da família, amigos e outros. Nesses casos, a oportunidade de inserção do mercado de trabalho aconteceu devido ao relacionamento com gestores das organizações, sem a obrigatoriedade das políticas públicas. Esse processo de contratação da pessoa com deficiência sem que haja a obrigatoriedade da lei sobre a empresa é discutido por Ribeiro e Ribeiro (2012), que associam a cultura organizacional de inclusão à política da empresa, como medidas práticas de provisão de ambientes de trabalho apropriados, envolvendo a diversidade em seus princípios e práticas. Esses autores ressaltam, ainda, que a retenção desses trabalhadores propõe a oferta de possibilidades de desenvolvimento e ascensão e manutenção na carreira (Ribeiro & Ribeiro, 2012).

Outro aspecto observado é que as leis fortalecem a “esperança” da pessoa com deficiência de se inserir no mercado de trabalho, melhorando sua autoestima, senso de utilidade e independência financeira e social, conforme disse Paula, que após perder a visão encontrou uma oportunidade de recolocação no mercado de trabalho com base na Lei de Cotas.

Alguns entrevistados defendem que o sistema de cotas é essencial no processo de inserção nas organizações. Breno, deficiência visual sensorial, acredita que “[...] o sistema de cotas, atualmente, é condição essencial para a inserção das pessoas com deficiência no

mercado”. Também para Carla, deficiência visual monocular: “acredito que tem que ter sim um sistema de cotas, porque é uma oportunidade, e a gente sabe, sim, que se não tivesse esse sistema de cotas, uma pessoa que tem uma deficiência mais séria, uma deficiência mais grave, ela não seria contratada, infelizmente essa é a nossa realidade” (Carla, deficiência visual monocular).

Essas afirmações convergem com Souza *et al.* (2012), que analisaram a perspectiva de pessoas com deficiência sobre as políticas para inclusão no mercado de trabalho e constataram que a Lei de Cotas é um instrumento que assegura a oportunidade de contratação dessas pessoas pelas organizações.

Para a respondente Márcia, deficiência visual, o concurso com estímulo das cotas foi importante para que ela pudesse se inserir no mercado de trabalho e em uma instituição pública. Para ela, o concurso por meio do sistema de cotas é importante porque as pessoas com deficiência encontram mais dificuldades do que as outras sem deficiência:

Também, concordo. É, hoje eu ocupo um cargo que é de deficiência. Um concurso que tinha 15 vagas, 1 vaga era pra deficiência. E eu peguei exatamente essa vaga. Era minha, com certeza. E foi importante é [...] com a minha nota, eu lembro que eu ia chegar muito próxima, mas eu não atingiria o 15º lugar [...] E assim, eu tive um pouco mais de dificuldade, do que os outros, acredito eu, pra poder estudar e fazer um concurso, então, acredito que foi importante, com certeza. Eu acho importante (Márcia, deficiência visual).

O processo de inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho, de acordo com Gil (2002), envolve aspectos legais, como a Lei de Cotas, e aspectos sociais, que implicam o surgimento de oportunidades de vagas asseguradas pela responsabilidade social.

#### 4.4.2 *Cultura organizacional*

O objetivo desta subcategoria de estudo foi verificar o ponto de vista das pessoas com deficiência quanto aos valores organizacionais, à prática de sensibilização e conscientização na organização, ao tratamento e oportunidades na organização.

Os entrevistados, em sua maioria, estão satisfeitos com a organização na qual estão inseridos. Para eles, é importante o respeito à diversidade e à inclusão nas empresas. O respeito às diferenças como valor organizacional pode ser constatado na fala da respondente Carla, deficiência visual:

Tem um valor na [...], que é respeitar todas as diferenças, então assim, eu não observo nada de diferente, nenhum tratamento diferente, por eu ter essa deficiência. [...], ela assim, ela respeita e valoriza todas as diferenças, então assim, lá dentro do ambiente de trabalho, todo mundo se respeita, não tem nada de preconceito, é superbacana isso, [...] mas mesmo assim ela precisa cumprir a Lei de Cotas (Carla, deficiência visual monocular).

Nas organizações onde há uma cultura voltada para a diversidade, há mais propensão a se ter um ambiente mais acolhedor para as pessoas com deficiência (Ávila-Vitor & Carvalho-Freitas, 2012).

De acordo com os entrevistados - pessoas com deficiência -, nove empresas em que trabalham não realizam alguma ação de sensibilização e quatro as realizam. A maioria dos entrevistados enfatizou que não há essa prática na empresa em que trabalham e, quando ela ocorre, é de forma simples e pouco expressiva, como afirmado pela respondente Helena, deficiência física: “[...] pegava um jornal mural, colocava lá, dia da deficiência. Pronto, acabou”. Para a entrevistada, essa forma de conscientização não tem impacto, os funcionários nem leem. No entanto, há empresas que investem em programas de conscientização, como a do respondente Breno, deficiência visual sensorial, que afirmou: “[...] a prática mais evidente, está no curso denominado ‘Convivendo com as pessoas com deficiência no ambiente de trabalho’, que tem como objetivo instruir os colaboradores de como lidar com as pessoas com deficiências diversas tanto no ambiente profissional, quanto no âmbito social”.

Nesse sentido, o estudo de Carvalho-Freitas *et al.* (2010) salientou que em 77% das organizações pesquisadas existem atividades de sensibilização para inserção das pessoas com deficiência. De acordo com os autores, a falta de ações de sensibilização por parte das organizações pode dificultar a oportunidade de inserção da pessoa com deficiência no mercado de trabalho (Carvalho-Freitas *et al.*, 2010).

Na percepção das pessoas com deficiência, o tratamento que recebem da chefia e de seus colegas é positivo. Márcia, deficiência visual, relatou que o tratamento não mostra desigualdade e os seus colegas até esquecem que ela possui deficiência: “O tratamento é igual na [...] eles esquecem que eu sou deficiente. Ninguém nem lembra [...], ninguém lembra” (Márcia, deficiência visual). Breno, deficiência visual, também não percebe qualquer tipo de diferenciação, como declara: “não percebo nenhum tipo de diferenciação discriminatória na forma que as pessoas lidam comigo em virtude da minha deficiência” (Breno, deficiência visual).

Somente para Rodrigo, deficiência física, o tratamento é diferenciado, pois ele comenta que as pessoas “não fazem por maldade”, e exemplifica o que aconteceu um dia, quando um colega de trabalho disse: “não pega não, sua mão dói”. Para o entrevistado, isso acontece por falta de orientação da organização aos funcionários.

Os entrevistados compartilharam que possuem as mesmas oportunidades na organização que as pessoas que não possuem deficiência. Para Helena, deficiência física, “o

diferencial aqui na empresa é o estudo”, para assegurar a oportunidade de continuar na organização.

Assis e Carvalho-Freitas (2014) destacam que programas internos, como promoção da diversidade, criam ambientes propícios nas organizações, para melhor desempenho da pessoa com deficiência, e também criam uma “cultura de maior respeito e valorização das diferenças individuais” (Assis & Carvalho-Freitas, 2014, p. 505).

#### **4.5 Barreiras no mercado de trabalho da pessoa com deficiência**

Nesta quarta e última seção são tratadas as barreiras encontradas pela pessoa com deficiência no mercado de trabalho. Essa categoria apresentou cinco subdivisões: a) arquitetônica; b) comunicacional; c) metodológica; d) instrumental; e e) atitudinal. Essas subcategorias referem-se às seis dimensões de acessibilidade definidas por Sasaki (2009).

Foi possível relacionar os motivos que levam as pessoas com deficiência a ficarem fora do mercado de trabalho, mesmo com as oportunidades geradas por políticas públicas. Destacam-se alguns pareceres referentes ao ambiente social, que levaram os entrevistados a abandonarem algumas organizações e ingressarem em outras. São essas barreiras que serão analisadas a partir do que Sasaki (2009) convencionou chamar as dimensões da acessibilidade, conforme segue:

Arquitetônica (sem barreiras físicas), comunicacional (sem barreiras na comunicação entre pessoas), metodológica (sem barreiras nos métodos e técnicas de lazer, trabalho, educação, etc.), instrumental (sem barreiras instrumentos, ferramentas, utensílios, etc.), programática (sem barreiras embutidas em políticas públicas, legislações, normas, etc.) e atitudinal (sem preconceitos, estereótipos, estigmas e discriminações nos comportamentos da sociedade para pessoas que têm deficiência) (Sasaki, 2009, p. 01)

Segundo Sasaki (2009), as barreiras mais comuns evidenciadas em pesquisas com as pessoas com deficiência em sua trajetória profissional são a arquitetônica, a instrumental e a atitudinal.

##### *4.5.1 Barreira arquitetônica*

O aspecto mais encontrado nas entrevistas em estudo com as pessoas com deficiência é a falta de estrutura física para cada tipo de deficiência, como declarado pelos respondentes. Para Carla, deficiência visual monocular, a organização em que atua não está apta a receber pessoas com deficiência grave e, por esse motivo, contrata pessoas com deficiência leve: “[...] não tem

acessibilidade, pra um cadeirante, por exemplo, não tem banheiro adequado, pra uma pessoa cadeirante, que tipo assim, é uma deficiência mais séria, é uma deficiência mais grave”. Em sua percepção, algumas organizações contratam somente pessoas com deficiência “leve”, para que não haja necessidade de grandes adaptações e, assim, menos gastos com a mudança arquitetônica (Carla, deficiência visual).

Esse fato corrobora os achados de Zanitelli (2013), para quem as empresas optam por profissionais que possuem deficiência leve, para que não sejam necessárias adaptações no ambiente de trabalho.

A entrevistada Amanda, deficiência física, percebe que foi contratada devido ao fato de a sua deficiência ser mais leve do que outras que não se alinhariam às possibilidades de acessibilidade arquitetônica presentes na empresa, como se vê: “[...] fui contratada porque a minha deficiência é física, não sou cadeirante, então a minha deficiência, como pode ver, é leve, é tranquilo quanto à acessibilidade” (Amanda, deficiência física).

De acordo com Gimenes *et al.* (2006), as organizações não estão preparadas para receberem profissionais com deficiências diversas, elas conseguem receber apenas um tipo de deficiência, por não possuírem “estrutura física e tecnológica que abrange todas as deficiências” (Gimenes *et al.*, 2006, p. 7).

A Lei Federal nº 13.146, de 06 de julho de 2015, dispõe o seguinte em seu art. 37, da inclusão da pessoa com deficiência no trabalho:

Constitui modo de inclusão da pessoa com deficiência no trabalho a colocação competitiva, em igualdade de oportunidades com as demais pessoas, nos termos da legislação trabalhista e previdenciária, na qual devem ser atendidas as regras de acessibilidade, o fornecimento de recursos de tecnologia assistiva e a adaptação razoável no ambiente de trabalho (Brasil, 2015, s.p).

Sasaki (2009) alerta que há necessidade de se manter a acessibilidade como forma de possibilitar igualdade de condições e oportunidades no trabalho para as pessoas com deficiência. Neves *et al.* (2015) argumentam que, além do desafio de conscientização da importância da inclusão de pessoas com deficiências no mercado de trabalho, uma série de barreiras precisa ser rompida, as organizações precisam fazer um levantamento das adequações necessárias para o acesso e as condições adequadas de trabalho das pessoas com deficiência.

Por isso, a acessibilidade arquitetônica deve atender aos padrões mínimos de acesso para as pessoas com deficiência e devem ser realizadas as adaptações necessárias no local de trabalho, de acordo com a Lei Federal nº 13.146 de 06 de julho de 2015 (Brasil, 2015). De acordo com as respostas dos entrevistados, essas adaptações acontecem somente após a sua inserção.

Verificou-se, nos depoimentos de Roberta, deficiência física, e de Luana, deficiência física, que a adaptação arquitetônica aconteceu quando elas foram inseridas na organização.

Na verdade, aqui já é bem adaptado, né, por ser do idoso [...] então assim, tem essa rampa, que já tinha, né, pra vir pra minha sala. Só que eu lembro foi só a rampa pra área externa mesmo, que teve que ser feita, para eu ir até o estacionamento. [...] essa questão de adaptação é meio complicado assim, porque eu ainda não sei como que a gente pode mudar isso. Mas, assim, é, tem deficiente físico que não conseguiria, por exemplo, usar o banheiro daqui, mas eu consigo, entendeu? Então, assim, alguns deficientes precisam daquelas barras na parede. Eu não preciso. Então, assim, pra mim hoje tá ótimo, sabe? Mas algumas adaptações aconteceram depois (Roberta, deficiência física).

A rampa, ela favorece, mas a rampa, ela tem uma particularidade, porque não adianta você ter uma rampa muito íngreme, porque ela não vai te favorecer, aí é preferível a escada. A rampa, ela tem que ser o menos íngreme possível, porque se não, você não tem condições de subir. Então tem rampas que realmente elas são inviáveis. Tá aí só pra constar mesmo. Então a empresa colocou antiderrapante no início e fim da rampa para atender à minha necessidade. [...], além da cadeira, antes era de rodinha que não me dava segurança, elas foram e colocaram uma de pés fixos (Luana, deficiência física).

Isso acontece tanto nas organizações privadas quanto nas instituições públicas, como se constatou nesta pesquisa, nos exemplos de Luana, que é empregada de uma instituição privada, e de Roberta, funcionária de uma instituição pública.

Márcia, deficiência visual, em seu primeiro dia de trabalho na organização pública, já estava tudo adaptado. Ela acredita que isto aconteceu porque já era sabido que havia sido aprovada uma pessoa com deficiência visual. Mas, quando ela foi transferida para trabalhar em outra unidade, em uma cidade do interior, isso não aconteceu, mesmo sendo a mesma instituição. A adaptação só foi realizada depois de sua chegada à unidade.

Esse fato confirma a pesquisa de Carvalho-Freitas et al. (2009), realizada com pessoas com deficiência empregadas em quatro instituições financeiras privadas da região metropolitana de Belo Horizonte-MG. Em relação à adaptação do ambiente de trabalho, 77% das pessoas com deficiência pesquisadas afirmaram que as adaptações aconteceram após a sua inserção na empresa.

No que se refere às construções públicas e privadas (edifícios, casas, galpões, etc.), de modo geral, nem todas estão ainda, preparadas para receber um trabalhador com deficiência, por se tratar de estruturas, muitas vezes, antigas. Já construções mais recentes estão preparadas para atender à pessoa com deficiência, seja um funcionário ou cidadão.

Considerando os dados obtidos, consta-se que as barreiras arquitetônicas no ambiente de trabalho funcionam como entraves à inclusão no mercado de trabalho, principalmente das pessoas com deficiências físicas.

#### 4.5.2 Barreira comunicacional

Na subcategoria barreira comunicacional situam-se os relatos que dizem respeito ao repasse de informações da organização para os empregados que são pessoas com deficiência. Quando questionados se já passaram por alguma dificuldade no processo de repasse de informações da organização, a maior parte dos entrevistados afirma que não.

A exceção foi a entrevistada com deficiência auditiva, Gabriela, que expôs o problema relativo ao fato de não possuir o aparelho auditivo, sendo necessário fazer a leitura labial. A respondente afirmou que solicita àqueles que desconhecem a sua deficiência que falem devagar. Quanto aos seus colegas de trabalho, ela afirmou que passam as informações “olho no olho”, com o movimentar da boca sempre devagar, conforme relato: “as informações são repassadas através de uma conversa ‘olho no olho’ para eu fazer a leitura labial” (Gabriela, deficiência auditiva)

Esse relato de Gabriela, de que a comunicação no trabalho ocorre, na maioria das vezes, mediante uso da linguagem falada, corrobora o estudo de Teodósio e Givisiéz (2003, p. 10), que identificou, no caso de 36% dos respondentes, que as “tarefas a serem executadas lhes são transmitidas na maioria das vezes mediante a fala”; em 20%, ocorre por meio de intérprete, que seria “a necessidade de uma pessoa qualificada para acompanhar as tarefas”; e, em 16% dos casos, usa-se a Língua Brasileira dos Sinais (LIBRAS), língua oficial dos surdos, reconhecida em lei (Teodósio & Givisiéz, 2003).

Conforme Sasaki (2006), um dos deveres das organizações é garantir que a informação seja repassada para a pessoa com deficiência, permitindo o desenvolvimento de suas potencialidades respeitando-se suas limitações (Sasaki, 2006).

Para Carla, que diz ter deficiência visual leve, barreiras comunicacionais não são percebidas. Mas ela acredita que, para pessoas com deficiências mais sérias, as barreiras podem surgir, como opina: “Então, assim, eu acho que as empresas, elas têm que melhorar essa acessibilidade, dessas pessoas com deficiência mais séria. Eu falo que eu sou felizarda, por ter essa deficiência mais leve. Então, assim, eu consigo fazer o que qualquer pessoa normal faz, né, falar ao telefone, é, repassar recado, é... né, sim, [...]” (Carla, deficiência visual monocular).

Para Bruno, deficiência visual sensorial, a organização oferece um leitor de tela livre denominado *NonVisual Desktop Access* (NVDA), para o recebimento e repasse de suas informações. Ele relata que esse *software* permite que cegos e pessoas com problemas de visão, ao usarem um computador, podem se comunicar com a tela da máquina, emitindo uma voz

sintética ou *braille*. E Márcia, deficiência visual, disse que utiliza textos com letras ampliadas para o acesso à comunicação da organização.

Sasaki (2009) sugere que a acessibilidade comunicacional pode ser realizada:

(Face a face, língua de sinais, linguagem corporal, linguagem gestual, etc.), na comunicação escrita (jornal, revista, livro, carta, apostila, etc., incluindo textos em braile, textos com letras ampliadas para quem tem baixa visão, *notebook* e outras tecnologias assistivas para comunicar) e na comunicação virtual (acessibilidade digital) (Sasaki, 2009, p. 03).

Para Bruno, deficiência visual, a tecnologia cria independência ao acesso à informação e comunicação. Galvão e Damasceno (2008) asseveram que as novas tecnologias de informação e comunicação vêm se tornando importante instrumento de independência da pessoa com deficiência nas organizações, pois a sua utilização cria um meio de inclusão e interação no mundo da comunicação. Os autores explicam que as tecnologias de informação e comunicação podem ser utilizadas como tecnologia assistida ou por meio desta.

Utilizamos as tecnologias de informação e comunicação (TIC) como tecnologia assistida quando o próprio computador é a ajuda técnica para atingir um determinado objetivo. Por exemplo, o computador é utilizado como caderno eletrônico, para o indivíduo que não consegue escrever no caderno comum de papel. Por outro lado, as TICs são utilizadas como meio de tecnologia assistida, quando o objetivo final desejado é a utilização do próprio computador, para o que são necessárias determinadas ajudas técnicas que permitam ou facilitem esta tarefa. Por exemplo, adaptações de teclado, de *mouse*, *software* especiais, etc. (Galvão & Damasceno, 2008, p. 7).

Por meio dessa subcategoria pôde-se inferir que as barreiras comunicacionais são mais presentes para as pessoas com deficiência auditiva e visual.

#### 4.5.3 Barreira metodológica

Quando se fala em alinhamento dos métodos e técnicas de trabalho com base no treinamento de integração, de normas e outros, está-se dirigindo à barreira metodológica. Sasaki (2009) explicita que a barreira metodológica, no tocante ao mercado de trabalho, compreende a ausência de barreiras nos métodos e nas técnicas de trabalho, como nos métodos utilizados para o treinamento e desenvolvimento de recursos humanos, na execução de tarefas, ergonomia e outros.

Breno, deficiência visual, relatou que o local de trabalho foi adaptado e repensado para a sua atividade laboral ou por outra pessoa com deficiência visual. “A organização colocou sinalização tátil em todo o ambiente de trabalho, além, de adequar um banheiro próximo a

minha sala” (Breno, deficiência visual). Outra alteração mencionada pelo respondente foi a adaptação da ilha de trabalho, que foi colocada próximo da porta.

Para a respondente Paula, deficiência visual, ao se inserir na empresa, foi-lhe perguntado se ela necessitava de alguma adaptação ergonômica, como iluminação adequada, porque, para ela, a sua maior “dificuldade devida à visão é mais em questão de luzes” (Paula, deficiência visual), porém, a adaptação não foi necessária, por atender às suas necessidades.

Mônica, deficiência física, não necessitou de adaptação ergonômica em seu ambiente de trabalho. A instituição de ensino em que trabalha possui todas as adaptações ergonômicas necessárias para todos os tipos de deficiência. “Tem piso emborrachado, tem mesa especial para cadeirante, tem teclado com letras enormes, tem computador que fala [...]” (Mônica, deficiência visual).

Silva (2016) enfatiza que a ergonomia tem como objetivo promover adaptações no ambiente de trabalho, buscando o bem-estar do trabalhador em suas atividades funcionais, de forma a colaborar para a redução de doenças causadas por esforço repetitivo e contribuindo para melhor produtividade. Por isso, para o autor, o espaço de trabalho também deve ser planejado e/ou adaptado para o desenvolvimento das atividades, não se limitando somente ao seu ambiente, mas abrangendo todo o espaço da empresa em que o funcionário estiver presente.

Outro aspecto referente a essa barreira (metodológica) diz respeito às adaptações nos treinamentos como forma de integração da pessoa com deficiência em seu ambiente de trabalho. Verificou-se que, das 13 empresas representadas pelos respondentes, nove realizam algum tipo de atividade para integrar essas pessoas em seu ambiente de trabalho. Breno, deficiência visual, declara que recebeu treinamento adequado e acessível para o melhor desempenho de sua função. Segundo ele, foi “uma semana voltada para conhecermos a [organização] em todos os seus âmbitos” (Breno, deficiência visual).

Rodrigo, deficiência física, recebeu treinamento de integração. Uma pessoa do Departamento de Recursos Humanos fica, durante duas semanas, junto ao novo contratado. Inicialmente, essa pessoa do RH realiza as atividades laborais como forma de demonstração. Após alguns dias, o contratado, a pessoa com deficiência, passa a executar algumas atividades e, gradativamente, vai assumindo todas as atividades que a função envolve, até que as realize sozinho. Rodrigo lembra que isso não ocorreu em outras empresas nas quais atuou: “[...] eu me apresentava, e era jogado no departamento” e, por esse motivo, “eu saía da empresa”. Rodrigo faz a ressalva de que alguns encontram dificuldades de adaptação ao local de trabalho e/ou às regras internas, o que leva ao seu desligamento voluntário da empresa, mesmo naqueles casos

em que houve treinamento de integração. A seguir, Rodrigo mostra que a sua saída de uma empresa ocorreu como resultado do sentimento de falta de utilidade e desvio de função:

Acho que é uma empresa que eu não volto mais a trabalhar. [...] exemplo, se eu fosse lá e ficasse o dia inteiro à toa, eles não estavam nem aí. Só de tá lá, já tava bom. E pra mim, eu achava [...] eu não gosto de me sentir inútil [...]. Eu ia pra lá, dava 1h ia pro restaurante, voltava 2h40 e eles não tava nem aí, não perguntava onde eu fui, o quê que eu fiz. Se tinha alguém olhando eu não sei, até no dia que eu cheguei e falei com o rapaz que eu ia pedir conta. E ele “não, você não pode sair”, eles gostavam mesmo de mim lá, mas pra ele tava tudo normal, mas pra mim não tava. [...] Cada um ia pro seu determinado posto de trabalho e eu ficava lá. Aí com um pouco eles me chamavam pra poder fazer faxina. E eu não fichei como faxineiro lá. Então, assim, é uma coisa que [...] quando eu sai de lá eu falei com eles: – espero que vocês não tratem outra PCD como vocês me tratam. Sirva de exemplo pra você (Rodrigo, deficiência física).

Há outros depoimentos que mostram que o treinamento de integração não ocorreu. De acordo com entrevistadas de duas instituições públicas da esfera municipal, Beatriz e Roberta, essas instituições não possuem treinamento de integração: “simplesmente somos jogadas” (Beatriz, deficiência visual), dentro da organização. Resultado similar foi encontrado em pesquisa realizada por Calado *et al.* (2010, p. 11), que mostra duas instituições públicas no município de São Paulo nas quais não se verificou preocupação com “treinamentos de sensibilização ou divulgação de cartilhas informativas sobre a inclusão de deficiências” (Calado *et al.*, 2010).

Na instituição da esfera federal onde atua Márcia, deficiência visual, a realidade é diferente. A entrevistada destaca que todos os que passaram no concurso realizaram o treinamento de integração, composto das seguintes etapas: apresentação da estrutura aos colegas de trabalho e à gerência, sendo “uma semana intensa, de oito horas de treinamento diário” (Márcia, deficiência visual).

Em face do exposto, pode-se dizer que a barreira metodológica se faz presente em alguns casos pesquisados, como a barreira ergonômica e treinamento de integração, por isso, a barreira em estudo, metodológica, pode ser um entrave de ingresso da pessoa com deficiência no mercado de trabalho.

#### 4.5.4 Barreira instrumental

Sasaki (2006) argumenta que um dos deveres das organizações é adaptar os instrumentos de trabalho, o que permite que as pessoas com deficiência realizem suas atividades laborais, desenvolvendo as suas potencialidades e respeitando as suas limitações.

Pelos relatos dos respondentes, as organizações realizam as adaptações instrumentais após a inserção da pessoa com deficiência no trabalho. Esse fato descreve que o mesmo

acontece com a barreira arquitetônica. Para Gabriela, deficiência auditiva, o instrumento de maior importância é o telefone, por isso ele foi adaptado para sons mais graves, porque ela possui perda total no som agudo. Para Breno, deficiência visual sensorial, foi necessária a adaptação de um *software* para leitura de tela, de forma que sintetiza a voz do computador. Com essas adaptações instrumentais, os respondentes conseguem ser independentes.

Monteiro *et al.* (2011) esclarecem que os equipamentos de uma organização são adaptados de acordo com a demanda de ingresso das pessoas com deficiência, e a sua ausência pode impedir a acessibilidade e o desenvolvimento da atividade laboral do sujeito.

Laura, deficiência intelectual, realça a importância, para ela, do uso de um bloco de notas:

É, eu, eu costumo anotar. Aí o [proprietário/irmão] fala: “[...], não adianta cê ficar anotando esses trens no papelzinho. Cê tem que ter uma agenda, um negócio pra você anotar. Porque se não cê esquece onde tá o papelzinho e aí já era. Ele tem razão. Sabe, aí, eu tô me organizando mais, sabe? Eu tô buscando assim me organizar mais. Porque é umas das dificuldades, realmente, da minha deficiência é isso, entendeu? (Laura, deficiência intelectual).

A partir dessas falas, compreende-se a importância de a organização adaptar os instrumentos de trabalho de acordo com a necessidade de cada pessoa, não obstante isso ocorra, em muitos casos, após a chegada da pessoa com deficiência na organização. Algumas adaptações são simples, como a de Laura, mas fazem diferença no cotidiano do trabalho.

Souza *et al.* (2012) chamam a atenção para o fato de que há organizações que não possuem preparo para receber as pessoas com deficiência. Falta adaptação nos locais e nos instrumentos de trabalho, sendo essas algumas das dificuldades enfrentadas pelas pessoas com deficiência após sua inserção no mercado de trabalho (Souza *et al.*, 2012).

Para a respondente Márcia, deficiência visual, a organização pública e quem atua poderiam melhorar alguns dos instrumentos de trabalho, como, por exemplo “a lupa me ajuda muito, de textos em papel mesmo, né, mas talvez eu precisaria de uma lupa mais forte para determinados tamanhos de letras, fontes, né, porque tem uns que são muito pequenininhos. A parte tecnológica da [empresa], não tenho do que reclamar” (Márcia, deficiência visual).

Calado *et al.* (2010) discutem essa questão, pois o estudo realizado mostrou que 30% das organizações necessitam de melhorias nos instrumentos de trabalho, assim como também na estrutura física do ambiente.

#### 4.5.5 Barreira atitudinal

Segundo Sasaki (2009, p. 06), a barreira atitudinal compreende a “eliminação de preconceitos, estigmas, estereótipos e discriminações, como resultado de programas e práticas de sensibilização e de conscientização dos trabalhadores em geral e da convivência na diversidade humana nos locais de trabalho”.

Para os entrevistados Gabriela, Breno e Carla, não há preconceito no ambiente interno de trabalho, como presente em seus depoimentos:

Nunca sofri preconceito no meu ambiente de trabalho, sempre fui tratada igual aos outros (Gabriela, deficiência auditiva).

Não percebo nenhum tipo de diferenciação discriminatória na forma que as pessoas lidam comigo em virtude da minha deficiência. Graças a Deus, eu jamais sofri preconceito em um ambiente de trabalho. Mas sei de situações que amigos meus sofreram (Breno, deficiência visual sensorial).

[...] lá dentro do ambiente de trabalho, todo mundo se respeita, não tem nada de preconceito, é superbacana isso (Carla, deficiência visual).

Rodrigo, deficiência física, reporta que, na empresa em que trabalha no momento, não sofre preconceito, porém já sofreu preconceito em algumas organizações em que trabalhou. Na entrevista, o respondente, vítima de preconceito, incorpora o estereótipo criado socialmente de que é inferior. Sua deficiência serve como fator de discriminação, tendo esse fato se manifestado no momento da entrevista, quando buscou manter o seu braço escondido (sua deficiência é o encurtamento no antebraço direito).

A insatisfação de Rodrigo, deficiência física, nas organizações em que passou é dirigida às dificuldades cotidianas no contexto de trabalho. Pode-se perceber em sua resposta que não realizar uma tarefa, neste caso, influencia a sua autoestima e o sentimento de capacidade, pois é a partir dela que conseguirá demonstrar suas potencialidades.

Eu acho assim. Não só meu, como pra todos PCDs porque eu penso assim, igual, na minha situação, se eu conseguir exercer uma função que eles não deixam, é menos uma coisa, uma coisa que eu deixar de mostrar que eu tenho condições de fazer. Então, é uma barreira que às vezes as empresas colocam pra PCD. Exemplo, na [organização], quando eu comecei, eles não me falavam... mas eles não perguntavam, mas deixava pra você entender que a coisa mais pesada você não pega, chamar alguém pra te ajudar; subir ali você não pode, chamar alguém pra pegar pra você. Por qual esse alguém pode lá pegar e eu não? Poxa, isso mexe com a gente (Rodrigo, deficiência física).

De acordo com Silva et al. (2014), o preconceito refere-se a uma opinião do indivíduo, desfavorável ao cenário em que está inserido. E a discriminação é o ato de transgredir os direitos de uma pessoa, sendo a representação desses atos um grande entrave à inclusão. Uma vez que

essas ações atacam o indivíduo, pessoa com deficiência, promovem estigmas e criam estereótipos, dificultando, entre outros, o processo de recrutamento e seleção (Silva et al., 2014).

Beatriz, deficiência visual, cita o preconceito no ambiente da organização. Ela diz que o preconceito é manifestado pelos colegas de trabalho em ignorá-la na sua atividade laboral, mas ela “finge que não vê, [...] antes [...], eu ficava muito preocupada com isso, né, ah as pessoas vão falar isso. Hoje em dia eu não ligo, vou te falar a verdade, eu não ligo” (Beatriz, deficiência visual).

Siqueira e Prelorentzou (2008) preconizam que alguns colegas de trabalho podem tornar a situação da pessoa com deficiência mais complexa, tratando-a como incapaz, como alguém que foi contratado somente para cumprir a cota, sem competência alguma para cumprir a atividade laboral.

Márcia, deficiência visual, percebe preconceito no trato com o público que atende. Ela sente que as pessoas associam os seus erros ao fato de usar lupa, dizem que ela não enxerga, como se segue:

No trabalho eu nunca tive nenhum tipo de preconceito, o povo realmente esquece que eu sou deficiência. No atendimento ao público, já ouvi, tipo assim, um erro no nome e a pessoa falar: ah, aquela menina que não enxerga, aquela menina que usa lupa. Ela errou o nome, ela não digitou certo, enfim, né? Aí eu senti um pouco de preconceito. Mas foi só isso, não tem uma história assim, específica. Isso eu escuto até com bastante frequência, quando eu erro (Márcia, deficiência visual).

Compreende-se do comentário de Luana, deficiência física, que ela nega a sua deficiência:

[...] eu, eu não me abalo, eu, eu tenho uma certa postura, para que as pessoas ajam comigo, de uma forma como se eu fosse uma pessoa normal, já que eu tenho habilidade de uma pessoa normal. Né, assim, eu não me vejo inferior a ninguém e muitas vezes, quando a pessoa se vê, ela não consegue superar [...] (Luana, deficiência física).

A negação da deficiência pode estar oculta, como se observa no relato de Gabriela, deficiência visual: “Fui muito bem recebida” pela chefia. “eles conversaram comigo e quis saber sobre a minha deficiência”. Quanto aos colegas de trabalho, ela acrescenta: “Fui recebida como muita alegria, todos me trataram normalmente, como se eu não fosse uma PCD” (Gabriela, deficiência auditiva).

Alguns entrevistados citaram que existe falta de conhecimento de seus colegas de trabalho quanto à sua capacidade laboral, como se posiciona Mônica, deficiência física: “[...] você é uma inválida, [...] com a sua deficiência”. Esse depoimento refere-se ao fato de que o

colega de trabalho não conhece a capacidade da entrevistada, mesmo após 10 anos de trabalho na organização.

Nascimento e Miranda (2008) atestam que a avaliação da pessoa no mercado de trabalho é de uma forma perversa porque dita métricas de desempenho que não são condizentes com o seu ambiente laboral. As métricas ideais referem-se ao desempenho do trabalhador, condições de trabalho e recursos necessários para o desenvolvimento de sua atividade laboral. Por isso, quando a pessoa com deficiência declara ser igual a uma pessoa sem deficiência, ela manifesta negação de sua deficiência (Nascimento & Miranda, 2008).

Em seus estudos, Carvalho-Freitas *et al.* (2010) e Garcia (2014) abordam que o preconceito é muito marcante, sendo também um dificultador no processo de inclusão, como se pode perceber no depoimento da entrevistada Laura, deficiência intelectual: “É, eu sofro, porque... eu tô até fazendo uma terapia, com a psicóloga, por conta disso. Porque, eu não fico levando pra casa as coisas não, sabe?” (Laura, deficiência intelectual).

Há pessoas que sabem lidar bem com o preconceito, como a entrevistada Luana, deficiência física. Ela acredita que há “preconceito sim, né,” porém é algo que consegue “lidar muito bem, com isso sabe? Talvez isso ajude também, que cê fica tipo blindada. Mas no início eu lembro assim que eu andava na rua, pessoas ficavam olhando como se, sabe?” (Luana, deficiência visual). Como essa respondente possui deficiência adquirida, ela não sabia que ainda havia em tão alto grau o preconceito com as pessoas com deficiência.

As pessoas com deficiência também detectam o preconceito em outros espaços sociais, fora das organizações, como, por exemplo, no trajeto, no estacionamento e outros que estão alinhados com ambiente externo da atividade laboral. A entrevistada Luana, deficiência física, narrou um fato sobre o seu antigo trabalho, ocorrido no estacionamento da empresa:

Eu estava indo na [organização], e no estacionamento da empresa tinha a vaga dos idosos na frente e a vaga especial atrás. E eu cheguei atrás de uma moça. A moça estacionou na vaga especial e eu abordei ela pelo carro mesmo, dizendo: “moça, a senhora precisa mesmo da vaga especial, porque eu gostaria de usá-la, eu sou especial”. Aí ela falou assim: “mas não tem nada disso não”. Aí, eu falei assim: “não, mas tem sim, eu precisava usar a vaga”. Aí ela apontou a vaga da frente, que era do idoso e pediu que eu estacionasse lá. Aí, eu disse pra ela: “eu precisava da minha vaga, porque se chegar um idoso, aí eu vou ocupar a vaga dele”. Aí, ela imediatamente, sabe, arrancou o carro [...] E puxou pra frente o carro e virou pra mim e falou assim: “você cabe aí”, com um tom assim meio arrogante, sabe? Aí eu disse que sim, estacionei o carro, e ela entrou na empresa que eu trabalhava [...] só que aí eu esperei ela sair da [organização], porque a gente não sabe se a pessoa é encrenqueira ou não, sabe, e quando ela viu que eu era especial e ela me pediu desculpa (Luana, deficiência física).

As pessoas com deficiência são vítimas constantes de preconceito e discriminação, como se apurou na pesquisa. Esses dados suscitam o debate em torno das dificuldades encontradas pela pessoa com deficiência em seu ingresso no mercado de trabalho, o que envolve problemas relativos à dimensão atitudinal.

Por fim, no Quadro 6 podem-se verificar os fragmentos mais significativos dos resultados apresentados nas categorias e subcategorias de estudo.

**Quadro 6 – Síntese dos resultados da pesquisa**

<b>Categorias</b>	<b>Subcategorias</b>	<b>Resultados</b>
Ingresso no mercado de trabalho	Razões para querer trabalhar	Independência financeira, independência pessoal e senso de utilidade.
	Recebimento do BPC	A inserção no mercado de trabalho se faz mais importante do que o recebimento do benefício.
	Critério para escolha do trabalho	A escolha profissional está alinhada com a função no mercado de trabalho.
	Expectativas quanto ao trabalho	Não possuem expectativas de crescimento na empresa no qual estão inseridos.
	Apoio familiar e de terceiros (amigos, professores, etc.)	A contribuição da família e de terceiros é importante para a construção da identidade e no desenvolvimento da trajetória profissional e pessoal.
Qualificação Profissional	Capacitação e preparação para o trabalho	A permanência no mercado de trabalho é maior quando se possui capacitação profissional
	Atuação alinhada à qualificação adquirida por meio do curso	A atuação profissional está alinhada com a qualificação profissional.
	Ganhos obtidos com o curso de Qualificação Profissional	Desenvolvimento da carreira, realização pessoal, aprendizado, sendo de utilidade, independência financeira e mais facilidade de inserção no mercado de trabalho.
Oportunidades	Políticas públicas	A Lei de Cotas continua sendo o principal elemento de promoção da inclusão social de pessoas com deficiência, promovendo autonomia financeira e pessoal.
	Cultura organizacional	A cultura das organizações ainda está no processo de transição para uma cultura voltada para inserção das pessoas com deficiência, mas consta o respeito à diversidade.
Barreiras	Arquitetônica	As barreiras arquitetônicas nas organizações funcionam como entraves à inclusão no mercado de trabalho das pessoas com deficiência, em especial as pessoas com deficiência física.
	Comunicacional	As barreiras comunicacionais são mais presentes para as pessoas com deficiência auditiva e visual, nas organizações.
	Metodológica	A barreira metodológica se faz mais presente na ergonomia e no treinamento de integração da pessoa com deficiência nas organizações.
	Instrumental	A barreira instrumental esteve presente com falta de adaptações nos locais de trabalho e dos instrumentos de trabalho no processo de inserção da pessoa com deficiência na organização.
	Atitudinal	Na barreira atitudinal, as pessoas com deficiência continuam sendo vítimas constantes de preconceito e discriminação, envolvendo problemas de ingresso da pessoa com deficiência nas organizações.

**Fonte: elaborado pela autora (2020).**

## 5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Este estudo buscou analisar as oportunidades e barreiras encontradas pela pessoa com deficiência em ingressar no mercado trabalho após um curso de qualificação profissional. Esta pesquisa estabeleceu os seguintes objetivos específicos: identificar as razões que levam as pessoas com deficiência a ingressarem no mercado de trabalho; compreender a relação entre trajetória educacional percorrida pelo indivíduo e o seu ingresso no mercado de trabalho; identificar quais são as oportunidades que contribuem com o ingresso da pessoa com deficiência no mercado de trabalho; e relatar quais são as barreiras encontradas pela pessoa com deficiência em seu ingresso no mercado de trabalho.

A proposta do estudo foi de caráter qualitativo, sendo realizadas entrevistas com 13 pessoas com deficiência – seis entrevistados com deficiência física, cinco com deficiência visual e duas com deficiência auditiva e intelectual. Dessas pessoas com deficiência, 11 são mulheres e duas são homens. Os dados foram analisados por meio de análise de conteúdo, sendo agrupados em quatro categorias: ingresso no mercado de trabalho, qualificação profissional, oportunidades e barreiras. Essas categorias foram divididas em 16 subcategorias.

Especificamente, destaca-se que uma dificuldade foi encontrada durante a etapa de coleta de dados: encontrar pessoas com deficiência inseridas no mercado de trabalho que possuíam curso de capacitação ou formação acadêmica. Essa dificuldade corrobora pesquisas de outros autores que discutem que parte das pessoas com deficiência não possui qualificação profissional. Os entrevistados confirmaram que a oportunidade de qualificação profissional acontece, em muitos casos, somente após a inserção no mercado de trabalho. Essa informação pode ser complementada com os dados da RAIS, segundo os quais o número de pessoas com deficiência que possuem formação acadêmica superior representa em torno de 9% do total daquelas que se encontram inseridas no mercado de trabalho – dados referentes ao ano de 2018. Não obstante, essa realidade parece estar, pouco a pouco, sendo modificada com o aumento no número de pessoas com deficiência que buscam a qualificação profissional, conforme percebem os entrevistados.

Outra dificuldade encontrada e que merece ser lembrada diz respeito ao receio de muitos em participar da pesquisa, mesmo tendo a pesquisadora argumentado sobre a importância e as contribuições que o trabalho poderia trazer para a sociedade e, mais especificamente, para as pessoas com deficiência. Além disso, a indicação de uma pessoa com deficiência pelos entrevistados – técnica *snow ball* – foi um fator que se mostrou desafiador,

pois muitos não conheciam pessoas com deficiência com o perfil da pesquisa, o que limitou o acesso ao total de 18 pessoas. Ao final, dos 18 contatados, 13 aceitaram participar do estudo.

Por meio da análise das 16 subcategorias, foi possível compreender as oportunidades e dificuldades das pessoas com deficiência em seu ingresso no mercado de trabalho. Grande parte dessas oportunidades está relacionada às políticas públicas, em especial a Lei de Cotas. Em seguida, a qualificação profissional aparece como um fator de crescimento e gerador de expectativas profissionais quanto a oportunidades. No tocante às barreiras, as mais significativas foram as arquitetônicas, instrumentais e atitudinais.

Constatou-se, a partir da categoria ingresso no mercado de trabalho, que a razão de as pessoas com deficiência quererem trabalhar está ligada à independência financeira e pessoal, além da necessidade de sentirem-se úteis à sociedade. O trabalho é algo de muita importância para os entrevistados, pois é por meio dele que se consegue adquirir bens materiais e ajudar a família. O senso de utilidade reflete a não aquisição do BPC pelos entrevistados, que não possuem interesse ou não se enquadram no perfil de aquisição do benefício.

Foi possível afirmar, com base nas respostas, que as pessoas com deficiência estão garantindo o seu espaço no mercado de trabalho por meio de suas próprias escolhas profissionais, mesmo que estas não estejam alinhadas à sua qualificação profissional. Essas escolhas não refletem as expectativas de crescimento profissional dos entrevistados, somente alguns deles as possuem ou as conquistaram após a conclusão do curso de qualificação profissional.

De forma geral, os entrevistados disseram que não precisaram da ajuda de familiares e amigos para o seu ingresso no mercado de trabalho. A ajuda ocorreu de forma indireta, como indicação de uma vaga de emprego, a oportunidade de um emprego e a colaboração dos colegas no desenvolvimento de uma atividade laboral.

De acordo com a categoria qualificação profissional, foi possível compreender a trajetória educacional da pessoa com deficiência em seu ingresso no mercado de trabalho. Comprovou-se, por meio deste estudo, que a obtenção de uma qualificação profissional, seja por formação acadêmica ou técnica, contribui para que as pessoas com deficiência se mantenham por mais tempo na organização. Foi constatado que o cenário da baixa qualificação registrado na literatura vem mudando, as pessoas com deficiência estão preocupadas com a busca de sua qualificação profissional, para melhor colocação no mercado de trabalho.

Os cursos escolhidos pelos respondentes são de formação técnica e acadêmica, em sua maioria de curto período e de valor baixo. A qualificação profissional, seja de formação acadêmica ou técnica, está alinhada com a atuação profissional da maioria dos entrevistados.

Somente cinco respondentes exercem funções diferentes de sua formação acadêmica ou técnica por falta de oportunidade profissional.

As organizações participam efetivamente da formação acadêmica e qualificação profissional dos funcionários, independentemente de serem pessoas com deficiência ou não, mostrando igualdade na política de benefícios, como bolsa-auxílio à formação acadêmica superior, cursos de inglês e capacitação profissional interna. Apurou-se que as organizações públicas, neste estudo, não oportunizam aos colaboradores as bolsas de estudos à formação acadêmica.

Na categoria de estudo oportunidades, identificaram-se quais são os fatores que contribuem para as pessoas com deficiência ingressarem no mercado de trabalho, sendo a Lei de Cotas o fator de maior importância. Também se verificou que alguns conseguiram ingressar no mercado por meio da ajuda de amigos, familiares e outros, mesmo quando a organização não necessitava cumprir com cota mínima de contratação de pessoas com deficiência.

A cultura organizacional nas organizações em que atuam os entrevistados mostra respeito à diversidade e há indícios de transição para uma cultura voltada à inclusão de pessoas com deficiência.

Os entrevistados reconhecem boa receptividade da chefia e de seus colegas e que esse fato estimula o processo de sua manutenção na organização. Alguns fatos isolados de discriminação na atividade laboral foram registrados, vinda da chefia e/ou de colegas de trabalho. Mesmo com esses atos discriminatórios e preconceituosos afirmados na subcategoria barreira atitudinal, os entrevistados acreditam que possuem, em sua maioria, as mesmas oportunidades que os colegas de trabalho.

Quanto às barreiras de ingresso da pessoa com deficiência no mercado de trabalho, as mais encontradas foram a arquitetônica, instrumental e atitudinal. Destaque nos discursos de que as adaptações na estrutura arquitetônica e instrumental aconteceram quando os respondentes foram inseridos na organização. Para que essas adaptações sejam amenizadas, as empresas contratam em sua maioria pessoas com deficiência física leve, porque estas não requerem adaptações rigorosas em suas estruturas físicas e instrumentais, corroborando a literatura de estudo.

A barreira comunicacional se apresenta, na maior parte das vezes, para as pessoas com deficiência auditiva, conforme declaração da entrevistada, por depender de LIBRAS.

Na barreira metodológica, a ergonomia é um fator que impede a pessoa com deficiência de realizar as suas atividades laborais com qualidade e diminuindo o risco de acidente no

trabalho. De acordo com os respondentes deste estudo, pessoas com deficiência, as adaptações ergonômicas são realizadas somente após a sua inserção no mercado de trabalho.

A barreira atitudinal, para os entrevistados, diz respeito ao preconceito e à discriminação. Os resultados revelaram que isso aconteceu no ambiente interno, por intermédio de colegas e chefia, e no ambiente externo vindo de clientes, como também se verifica na literatura.

Os achados deste estudo contribuem e ratificam as informações encontradas nas publicações. Foi possível analisar as oportunidades e dificuldades encontradas pela pessoa com deficiência em ingressar no mercado trabalho.

Concluiu-se que as pessoas com deficiência ainda são minoria no mercado de trabalho, porque existem barreiras que dificultam sua inserção. Espera-se que os resultados possam instigar a reflexão das organizações e de seus departamentos de Recursos Humanos, para que desenvolvam ações que contribuam para a inclusão dessas pessoas no trabalho e minimizem as barreiras de ingresso.

Diante do fato de ainda haver poucas investigações que abordam essa temática envolvendo pessoas com deficiência no mercado de trabalho após um curso de qualificação profissional, espera-se que esta pesquisa contribua com estudos futuros.

## REFERÊNCIAS

- Araújo, E. A. B. S., & Ferraz, F. B. (2010). O conceito de pessoa com deficiência e seu impacto nas ações afirmativas brasileiras no mercado de trabalho. *Anais do 19 Encontro Nacional do CONPEDI*. (p. 8841-8859). Recuperado de: <http://www.publicadireito.com.br/conpedi/manaus/arquivos/anais/fortaleza/3348.pdf>.
- Assis, A. M & Carvalho-Freitas, M. N. (2014). Estudo de caso sobre a inserção de pessoas com deficiência numa organização de grande porte. *Revista Eletrônica de Administração – REAd*, 20(2), 496-528. <https://doi.org/10.1590/1413-2311022201342126>.
- Ávila-Vitor, M. R. do C. & Carvalho-Freitas, M. N. de. (2012). Valores organizacionais e concepções de deficiência: a percepção de pessoas incluídas. *Psicologia: Ciência e Profissão*, UFSJ - Universidade Federal de São João Del Rei, 32(4), 792-807. <https://doi.org/10.1590/S1414-98932012000400003>.
- Barbosa, Adriana Silva. (2016). Mobilidade urbana para pessoas com deficiência no Brasil: um estudo em blogs. urbe. *Revista Brasileira de Gestão Urbana*, 8(1), 142-154. Epub December 15, 2015. <https://doi.org/10.1590/2175-3369.008.001.AO03>
- Barbosa, O. F., Jr., & Nunes, S. C. (2016). Emprego apoiado: alternativa para a inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho. *Anais do Encontro da ANPAD*, Costa do Sauípe, BA, Brasil.
- Bardin, L. (2010). *Análise de conteúdo*. Lisboa: Edições 70.
- Bauer, Martin W; Gaskell, George (2002). Pesquisa qualitativa com texto, imagem e som: um manual prático. Petrópolis: Vozes.
- Beltrão, D. C., & Brunstein, J. (2012). Reconhecimento e construção da competência da pessoa com deficiência na organização em debate. *Revista de Administração-RAUsp*, 47(1), 07-21. <https://doi.org/10.5700/rausp1022>.
- Brannen, M. Y. (2011). Using multiple case studies to generalize from ethnographic research. In: R. Piekkari, & C. Welch. (org.). *Rethinking the case study in international business and management research*. Northampton: Edward Elgar Publishing (p.124-145). <https://doi.org/10.4337/9780857933461.00016>.
- Brasil. (1999). *Decreto n. 3.298, de 20 de dezembro 1999*. Regulamenta a Lei n. 7.853, de 24 de outubro de 1989, que dispõe sobre a Política Nacional para a Integração da Pessoa Portadora de Deficiência, consolida as normas de proteção, e dá outras providências. Recuperado de: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto/d3298.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/d3298.htm).
- Brasil. (2009). *Decreto n. 6.949, de 25 de dezembro de 2009 (2009)*. Dispõe promulgada a convenção internacional sobre os direitos das pessoas com deficiência e o seu protocolo facultativo em 30 de março de 2007. Recuperado de: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2007-2010/2009/decreto/d6949.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2009/decreto/d6949.htm)
- Brasil. (1991). *Lei nº 8.213 de 24 de julho de 1991*. Regulamentado o art. 93 da Constituição Federal, institui normas de cotas nas empresas para pessoas com deficiência. Recuperado

de: <https://www2.camara.leg.br/legin/fed/lei/1991/lei-8213-24-julho-1991-363650-publicacaooriginal-1-pl.html>.

- Brasil. (2018). Ministério do Desenvolvimento Social. *Relação Anual de Informações Sociais*. RAIS. Recuperado de: <http://pdet.mte.gov.br/images/rais2018/nacionais/3-sumario.pdf>.
- Cabreira, P. A., & Stobaus, C. D. (2015). Inclusão, empresa e psicopedagogia. *Diálogo*, 0(28), 09-24. Recuperado de: <https://revistas.unilasalle.edu.br/index.php/Diálogo/article/view/582/1326>.
- Calado, J. C., Braga Júnior, S. S., Ramos, A. L., & Alonso Júnior, N. (2010). Fatores de interferência no processo de contratação de pessoas com deficiência: um estudo sobre integração e socialização. *Anais do VII SEGeT - Simpósio de Excelência em Gestão da Tecnologia*, Resende, Rio de Janeiro.
- Campos, J. G. F., Vasconcellos, E. P. G., & Kruglianskas, G. (2013). Incluindo pessoas com deficiência na empresa: estudo de caso de uma multinacional brasileira. *Revista de Administração, Rausp*, 48(3), 560-573. <https://doi.org/10.5700/rausp1106>.
- Carvalho-Freitas, M. N. de. (2009). Inserção e gestão do trabalho de pessoas com deficiência: um estudo de caso. *Revista de Administração Contemporânea*, 13(spe), 121-138. <https://dx.doi.org/10.1590/S1415-65552009000500009>.
- Carvalho-Freitas, M. N., Marques, A. L., & Almeida, L. A. D. de. (2009). Pessoas com deficiência: comprometimento organizacional, condições de trabalho e qualidade de vida no trabalho. *Gerais: Revista Interinstitucional de Psicologia*, 2(2), 92-105. Recuperado de: [http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1983-82202009000200005&lng=pt&tlng=pt](http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1983-82202009000200005&lng=pt&tlng=pt).
- Carvalho-Freitas, M. N., & Marques, A. L. (2010). Formas de ver as pessoas com deficiência: um estudo empírico do construto de concepções de deficiência em situações de trabalho. *Revista de Administração Mackenzie, RAM*, 11(3), 100-29. <https://doi.org/10.1590/S1678-69712010000300007>.
- Carvalho-Freitas, M. N. de, Suzano, J. C. C., & Nepomuceno, M. F. (2011). Acompanhamento do primeiro ano de trabalho de pessoas com deficiência em uma instituição pública. *Gerais: Revista Interinstitucional de Psicologia*, 4(2), 310-317. Recuperado de: [http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1983-82202011000200012&lng=pt&tlng=pt](http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1983-82202011000200012&lng=pt&tlng=pt).
- Carvalho-Freitas, M. N., Toledo, I. D., Nepomuceno, M. F., Suzano, J. C. C., & Almeida, L. A. D. (2010). Socialização organizacional de pessoas com deficiência. *Revista de Administração de Empresas, RAE*, 50(3), 264-275. <http://dx.doi.org/10.1590/S0034-75902010000300003>.
- Castioni, R. (1998). Reestruturação produtiva e (re)qualificação profissional: empregabilidade e competências. *Revista Força de Trabalho e emprego*, 15(1), 20-49. Recuperado de: <https://docplayer.com.br/5784251-Reestruturacao-productiva-e-re-qualificacao-profissional-empregabilidade-e-competencias>.

- Cintra, R. C. G. G., Gonçalves, R. C. A., Souza, M. P., Mota, A. S., & Leirião, C.S. (2013). Pessoas com deficiência e o mundo do trabalho. *Anais do In XI Congresso Nacional de Educação – EDUCERE*, Curitiba. Recuperado de: [https://educere.bruc.com.br/ANAIS2013/pdf/9030\\_5066.pdf](https://educere.bruc.com.br/ANAIS2013/pdf/9030_5066.pdf)
- Coelho, C. M., Sampaio R. F., & Mancini M. C. (2014). Trabalhadores com deficiência: vivência subjetiva e realidade de trabalho. *Psicologia & Sociedade*, 26(1), 214-223. Recuperado de: <https://pdfs.semanticscholar.org/e0f5/761b3ddc733ab4f72179efe0e1bc44c9f941.pdf>.
- Costa, M. C. A., Comello, D. M., Tette, R. P. G., Resende, M. G., & Nepomuceno, M.F. (2011). Inclusão social pelo trabalho: a qualificação profissional para pessoas com deficiência intelectual. *Revista Interinstitucional de Psicologia*, 4(2), 200-214. Recuperado de: [http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1983-82202011000200003&lng=pt&tlng=pt](http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1983-82202011000200003&lng=pt&tlng=pt).
- Duarte, D. C., & Lemos, G. da S. (2017). Turismo acessível: estudo da legislação brasileira e internacional sobre os direitos de pessoas com deficiência. *Revista IBICT, Inclusão Social*, 10(2), 119-131. Recuperado de: [https://pdfs.semanticscholar.org/ad26/3c280dd3d1b9d2af877b05ad9056a2d88f0f.pdf?\\_ga=2.246202048.513532176.1589306184-2133151878.1589306184](https://pdfs.semanticscholar.org/ad26/3c280dd3d1b9d2af877b05ad9056a2d88f0f.pdf?_ga=2.246202048.513532176.1589306184-2133151878.1589306184).
- Eisenhardt, K. M. (1989). Building theories from case study research. *Academy of Management Review*, 14(4), 532-550. Retrieved from: [https://www.jstor.org/stable/258557?seq=1#metadata\\_info\\_tab\\_contents](https://www.jstor.org/stable/258557?seq=1#metadata_info_tab_contents).
- Fiala, E. (2018). A brave newworld of work through the lens of disability. *Societies*, 8(27). Doi:10.3390.
- França, I. S. X., & Pagliuca, L. M. F. (2009). Inclusão social da pessoa com deficiência: conquistas, desafios e implicações para a enfermagem. *Revista da Escola de Enfermagem da USP*, 43(1), 78-185. <https://doi.org/10.1590/S0080-62342009000100023>.
- Freitas, C. M. L., Pereira, J. R., Honório, L. C., & Silva, W. A. C. (2017). A inserção de pessoas com deficiência no mercado de trabalho: uma reflexão à luz da responsabilidade social empresarial. *Revista Economia e Gestão*, 17(48), 98-118. <http://dx.doi.org/10.5752/P.1984-6606.2017v17n48p98-118>.
- Galvão Filho, T.A., & Damasceno, L.L. (2008). *Tecnología asistida en entorno informático: Recursos para la autonomía e inclusión socioinformática de la persona con discapacidad*. Programa Info. Esp: Premio Reina Sofia 2007 de Rehabilitación y de Integración. Boletín del Real Patronato Sobre Discapacidad. Ministerio de Educacion, Política Social y Deporte, Madri (n. 63, p. 14-23).
- Garcia, V. G., & Maia, A. G. (2014). Características da participação das pessoas com deficiência e/ou limitação funcional no mercado de trabalho brasileiro. *Revista Brasileira de Estudos de População*, 31(2) 395-418. <https://doi.org/10.1590/S0102-30982014000200008>.

- Garcia, V. G. (2014). Panorama da inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho no Brasil. *Trabalho, Educação e Saúde*, 12(1)165-187. <https://dx.doi.org/10.1590/S1981-77462014000100010>.
- Gaskell, G. (2002). Entrevistas individuais e grupais. In: M. W. Bauer, & G. Gaskell. (org.). *Pesquisa qualitativa com texto, imagem e som: um manual prático*. (p. 64-89). Petrópolis: Vozes.
- Gil, M. (2002). O que as empresas podem fazer pela inclusão das pessoas com deficiência. *Instituto Ethos*. Recuperado de: <https://www.ethos.org.br/wp-content/uploads/2012/12/25.pdf>.
- Gil, A. C. (2008). *Métodos e técnicas de pesquisa social*. (6. ed.). São Paulo: Atlas.
- Gimenes, A. M., Bechara, M. T., Ávila, R. N. P., Rodrigues, B. C. & Araújo, D. C. dos S. (2006). *Revista Múltiplo Saber Unisul*, 28(1). Recuperado de: [https://www.inesul.edu.br/revista/arquivos/arq-idvol\\_33\\_1426199840.pdf](https://www.inesul.edu.br/revista/arquivos/arq-idvol_33_1426199840.pdf)
- Hammes, I. C., & Nuernberg, A. H. (2015). A inclusão de pessoas com deficiência no contexto do trabalho em Florianópolis: relato de experiência no Sistema Nacional de Emprego. *Psicologia: Ciência e Profissão*, 35(3), 768-780. <https://doi.org/10.1590/1982-3703000212012>
- Hedler, H. C., Silva, R. B, Alonso, L. B. N., Campos, R. P., & Carmo, E. A. (2015). Barreiras à comunicação organizacional: um estudo em uma organização pública do governo do Distrito Federal. *Revista de Estudos da Comunicação, Curitiba*, 16(40), 165-181. Recuperado de: <<http://www2.pucpr.br/reol/pb/index.php/comunicacao?dd1=15764&dd99=view&dd98=pb>>.
- Instituto Brasileiro de Geografia Brasileiro de Geografia e Estatística. IBGE. (2010). *Censo das pessoas com deficiência*. Recuperado de: <http://www.pessoacomdeficiencia.gov.br/app/sites/default/files/publicacoes/cartilha-censo-2010-pessoas-com-deficiencia-reduzido.pdf>.
- Instituto Brasileiro de Geografia Brasileiro de Geografia e Estatística. IBGE. (2018). *Releitura dos dados de pessoas com deficiência no Censo Demográfico 2010 à luz das recomendações do Grupo de Washington*. Recuperado de: [http://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:bshSI6CrEgoJ:ftp://ftp.ibge.gov.br/Censos/Censo\\_Demografico\\_2010/metodologia/notas\\_tecnicas/nota\\_tecnica\\_2018\\_01\\_censo2010.pdf+&cd=2&hl=pt-BR&ct=clnk&gl=br](http://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:bshSI6CrEgoJ:ftp://ftp.ibge.gov.br/Censos/Censo_Demografico_2010/metodologia/notas_tecnicas/nota_tecnica_2018_01_censo2010.pdf+&cd=2&hl=pt-BR&ct=clnk&gl=br)
- Jordán de Urríes, F. B., & Verdugo, M. Á. (2010). Evaluation and follow up of supported employment initiatives in Spain from 1995 to 2008. *Journal of Vocational Rehabilitation*, 33(1), 39-49.
- Lima, L B., & Jurdi, A. P. S. (2014). Empregabilidade de pessoas com deficiência no município de Santos/SP: mapeamento de políticas públicas e práticas institucionais. *Revista Brasileira de Educação Especial*, 20(4), 513-524. <https://doi.org/10.1590/S1413-65382014000400004>.

- Lima, M. P., Tavares, N. V., Brito, M. J., & Cappelle, M. C. A. (2013). O sentido do trabalho para pessoas com deficiência. *RAM. Revista de Administração Mackenzie*, 14(2), 42-68. <https://dx.doi.org/10.1590/S1678-69712013000200003>.
- Lino, M. V., & Cunha, A. C. B. (2008). Uma questão de cotas? Como as pessoas com deficiência percebem sua inserção no mercado de trabalho com base em políticas públicas de inclusão. *Revista Pesquisa e Práticas Psicossociais*, 3(1), 65-74. Recuperado de: [https://ufsj.edu.br/portal2-repositorio/File/revistalapip/volume3\\_n1/pdf/Lino\\_Cunha.pdf](https://ufsj.edu.br/portal2-repositorio/File/revistalapip/volume3_n1/pdf/Lino_Cunha.pdf).
- Lopes, L. (2006). A Orientação Profissional para jovens com déficit cognitivo: um relato de experiência. *Boletim da Psicologia*, 56(125), 189-203.
- Manhães, V. S. (2010). Breve análise da legislação das políticas públicas de empregabilidade para pessoas com deficiência. *Cadernos Gestão Pública e Cidadania*, 15(57), 254-262.
- Maccali, N., Kuabara, P. S. S., Takahashi, A. R. W., Roglio, K. D., & Boehs, S. T. M. (2015). As práticas de recursos humanos para a gestão da diversidade: a inclusão de deficientes intelectuais em uma federação pública no Brasil. *RAM. Revista de Administração Mackenzie*, 16(2), 157-187. <https://doi.org/10.1590/1678-69712015/administracao.v16n2p157-187>.
- Martins, D. A., Leite, L. P., & Lacerda, C. B. F. de. (2015). Políticas públicas para acesso de pessoas com deficiência ao ensino superior brasileiro: uma análise de indicadores educacionais. *Ensaio: Avaliação e Políticas Públicas em Educação*, 23(89), 984-1014. <https://dx.doi.org/10.1590/S0104-40362015000400008>
- Medeiros, G. T. C., Ferreira, W. L. S. E., Souza, A. R., Reis, P. N. C. & Faria, L. C. S. (2014). A diversidade nas organizações contemporâneas: um enfoque na transversalidade de gênero. *Anais do XI SEGeT - Simpósio de Excelência em Gestão da Tecnologia*, Resende, Rio de Janeiro.
- Monteiro, L. G, Oliveira, S. M. Q., Rodrigues, S. M., & Dias, C. A. (2011). Responsabilidade social empresarial: inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho. *Revista Brasileira de Educação Especial*, 17(3), 459-480. <https://doi.org/10.1590/S1413-65382011000300008>.
- Morais, K. H. (2017). O mercado de trabalho e a pessoa com deficiência intelectual: Entraves e oportunidades. *Revista Espacios*, 38(12),
- Morin, E. M. (2001). Os sentidos do trabalho. *Revista de Administração de Empresas RAE*. 41(3), 8-19. <https://dx.doi.org/10.1590/S0034-75902001000300002>.
- Morin, E. M. (2004). The meaning of work in the modern times. *Anais do 10th World Congress on Human Resources Management*, Rio de Janeiro.
- Morin, E. M., Tonelli, M. J., & Pliopas, A. L. (2007) O trabalho e seus sentidos. *Psicologia & Sociedade*, 19(spe), 47-56. <https://dx.doi.org/10.1590/S0102-71822007000400008>.
- Mourão, L. (2009). Oportunidades de qualificação profissional no Brasil: reflexões a partir de um panorama quantitativo. *Revista de Administração Contemporânea*, 13(1), 136-153. <https://dx.doi.org/10.1590/S1415-65552009000100009>.

- Mozzato, A. R., & Grzybovski, D. (2011, jul/ago). Análise de conteúdo como técnica de análise de dados qualitativos no campo da Administração: potencial e desafios. *Revista de Administração Contemporânea RAC*, 15(4), 731-747. <https://doi.org/10.1590/S1415-65552011000400010>.
- Nascimento, E. S., & Miranda, T. G. (2009). A qualificação para o trabalho de pessoas com deficiência. *Anais do V Congresso Brasileiro Multidisciplinar de Educação Especial*, Loderina.
- Nepomuceno, M. F., & Carvalho-Freitas, M. N. (2008). As crenças e percepções dos gerentes e as possibilidades de trabalho das pessoas com deficiência. *Psicologia em Pesquisa*, 2(1), 81-94. Recuperado de: [http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1982-12472008000100010&lng=pt&tlng=pt](http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1982-12472008000100010&lng=pt&tlng=pt).
- Neri, M., Pinto, A., Soares, W., & Costilha, H. (2003). Retratos da deficiência no Brasil. *FGV/IBRE – Rio de Janeiro* (250 p.).
- Neves-Silva, P., Prais, F. G., & Silveira, A. M. (2015). Inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho em Belo Horizonte, Brasil: cenário e perspectiva. *Ciência & Saúde Coletiva*, 20(8), 2549-2558. <http://dx.doi.org/10.1590/1413-81232015208.17802014>.
- Oliveira, M. A., Goulart Júnior, E. G. & Fernandes, J. M. (2009). Pessoas com deficiência no mercado de trabalho: considerações sobre políticas públicas nos Estados Unidos, União Européia e Brasil. *Revista Brasileira de Educação Especial*, 15(2), 219-232. <https://dx.doi.org/10.1590/S1413-65382009000200004>.
- Organização Internacional do Trabalho. OIT. (1998). *C159 – Reabilitação profissional e emprego de pessoas deficientes*. Recuperado de: [https://www.ilo.org/brasilia/convencoes/WCMS\\_236165/lang--pt/index.htm](https://www.ilo.org/brasilia/convencoes/WCMS_236165/lang--pt/index.htm).
- Pastore, J. (2000). Oportunidades de trabalho para portadores de deficiência. *Anais do XI Encontro Nacional de Entidades de Deficientes Físicos, ONEDEF*. Recuperado de: [http://www.josepastore.com.br/artigos/em/em\\_091.htm](http://www.josepastore.com.br/artigos/em/em_091.htm).
- Pereira, C. S., Del Prette, A., & Del Prette, Z. A. P. (2008). Qual o significado do trabalho para as pessoas com e sem deficiência física? *Psico-USF*, 13(1), 105-114. Recuperado de: <https://www.scielo.br/pdf/pusf/v13n1/v13n1a13.pdf>.
- Philereno D. C., Sartor N., Rotta C., Krewer E. J., & Oliveira, S. M. (2015). Qualificação das pessoas com deficiência para o mercado de trabalho: um estudo de caso em Caxias do Sul – RS. *Estudo & Debate*, 22(1), 160-179. Recuperado de: <http://www.univates.br/revistas/index.php/estudoedebate/article/view/637/627>
- Ribeiro, A. P., Batista, D. F., Prado, J. M., Vieira, K. E., Carvalho, R. L. (2014). Cenário da Inserção de pessoas com deficiência no Mercado de Trabalho: Revisão Sistemática. *Revista da Universidade Vale do Rio Verde*, 2(2), 268-276. doi: <http://dx.doi.org/10.5892/ruvrd.v12i2.1441>
- Ribeiro, M. A. & Carneiro, R. (2009). A inclusão indesejada: as empresas Brasileiras face a Lei de Cotas para pessoas com deficiência no mercado de trabalho. *Revista Organizações*

& *Sociedade*, Salvador, 16(50), 545-564. <https://doi.org/10.1590/S1984-92302009000300008>

- Ribeiro, M. A., & Ribeiro, F. (2012). O desenvolvimento da carreira de pessoas com deficiência em empresas: Dificuldades e perspectivas. *Geraiis: Revista Interinstitucional de Psicologia*, 5(1), 127-145. Recuperado de: [http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1983-82202012000100009&lng=pt&tlng=pt](http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1983-82202012000100009&lng=pt&tlng=pt).
- Ridder, H. G., Hoon, C. & Mccandless, A (2009). The theoretical contribution of case study research to the field of strategy and management. *Research Methodology in Strategy and Management*, 5, 137-175. [https://doi.org/10.1108/S1479-8387\(2009\)0000005007](https://doi.org/10.1108/S1479-8387(2009)0000005007).
- Sasaki, R. K. (2009 mar-abr.). Inclusão: acessibilidade no lazer, trabalho e educação. *Revista Nacional de Reabilitação*. Ano XII, 10-16.
- Sasaki, R. K. (2006). *Inclusão: construindo uma sociedade para todos*. (7. ed). Rio de Janeiro: WVA.
- Silva, L. H. (2016). Ergonomia e acessibilidade como meio de inserção de pessoas com deficiência no mercado de trabalho. *Anais do XII Congresso Nacional de Excelência de Gestão & Inovare 2016*. Recuperado de: [http://www.inovarse.org/sites/default/files/T16\\_M\\_035.pdf](http://www.inovarse.org/sites/default/files/T16_M_035.pdf).
- Silva, P. N., Prais, F. G., & Silveira, A. M. (2015). Inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho em Belo Horizonte, Brasil: cenário e perspectiva. *Ciência & Saúde Coletiva*, 20(8), 2549-2558. <https://dx.doi.org/10.1590/1413-81232015208.17802014>.
- Siqueira M. & Prelorentzou J. (2008) Violência moral e pessoas com deficiência: constrangimentos e humilhações no ambiente de trabalho. *In: Encontro Nacional de Estudos Organizacionais*, p. 1-16. Recuperado de: <http://www.anpad.org.br/admin/pdf/EnEO64.pdf>.
- Simonelli, A. P., & Jackson Filho, J. M. (2017). Análise da inclusão de pessoas com deficiência no trabalho após 25 anos da lei de cotas: uma revisão da literatura. *Cadernos Brasileiros de Terapia Ocupacional*, 25(4), 855-867. <https://doi.org/10.4322/2526-8910.ctoAR1078>.
- Souza-Silva, J. R., Diegues D., & Carvalho, S. G. (2012). Trabalho e deficiência: reflexões sobre as dificuldades da inclusão social. *Cadernos de Pós-Graduação em Distúrbios do Desenvolvimento*, 12(1), 27-33. Recuperado de: <http://editorarevistas.mackenzie.br/index.php/cpgdd/article/view/11189>.
- Teodósio, A. S. S., & Givisiéz, L. J. V. B. (2003). Estratégias corporativas para a inclusão de portadores de deficiência no trabalho. *Revista de Administração da UNIMEP*, 1(1), 1-12. <http://dx.doi.org/10.15600/1679-5350/rau.v1n1p1-12>.
- Toldrá, R. (2009). Políticas afirmativas: opinião das pessoas com deficiência acerca da legislação de reserva de vagas no mercado de trabalho. *Revista de Terapia Ocupacional da Universidade de São Paulo*, 20(2), 110-117. <https://doi.org/10.11606/issn.2238-6149.v20i2p110-117>.

Turato, E. R. (2005). Métodos qualitativos e quantitativos na área da saúde: definições, diferenças e seus objetos de pesquisa. *Revista de Saúde Pública*, 39(3), 507–514. <https://doi.org/10.1590/S0034-89102005000300025>.

Vergara, S. C. (2005). *Métodos de pesquisa em Administração*. São Paulo: Atlas.

Vinuto, J. (2014, ago-dez.). A amostragem em bola de neve na pesquisa qualitativa: um debate em aberto. *Temáticas*, Campinas, 22(44), 203-220. Recuperado de: <https://www.ifch.unicamp.br/ojs/index.php/tematicas/article/view/2144>.

Werneck-Souza, Juliana, Ferreira, Mário César, & Soares, Kelma Jaqueline. (2020). Panorama da Produção Brasileira sobre Inserção de Pessoas com Deficiência no Trabalho: Desafios à Efetiva Inclusão. Gerais: *Revista Interinstitucional de Psicologia*, 13(1), 1-20. <https://dx.doi.org/10.36298/gerais2020130104>

Yin, R. K. (2005). *Estudo de caso: planejamento e métodos*. Porto Alegre: Bookman.

Zanitelli, L. M. (2013). A Lei de Cotas para pessoas portadoras de deficiência nas empresas brasileiras: impacto e possíveis alternativas. *Ciência & Saúde Coletiva*, 18(7), 2058-2094. <https://doi.org/10.1590/S1413-81232013000700024>.

## APÊNDICE

### Apêndice A – Roteiro de entrevista com pessoas com deficiência

Este roteiro faz parte da pesquisa de Mestrado em Administração cujo tema é “Oportunidades e barreiras para as pessoas com deficiência em ingressar no mercado de trabalho após um curso de qualificação profissional”.

A pesquisa tem como objetivo analisar as oportunidades e barreiras encontradas pelas pessoas com deficiência em ingressar no mercado trabalho após um curso de qualificação profissional. Em nossa conversa, é importante que você seja o mais espontâneo e sincero possível, lembrando que a sua identidade será preservada.

Data da entrevista:

#### I. Caracterização da pessoa com deficiência

1. Nome:

2. Idade:

3. Área em que trabalha:

4. Cargo que ocupa:

5. Nome da empresa:

6. Cidade:

7. Tempo que trabalha na empresa:

1. ( ) Menos de 1 ano    2. ( ) De 1 a 3 anos    3. ( ) Mais de 3 até 5 anos

4. ( ) Mais de 5 até 7 anos    5. ( ) Mais de 7 até 9 anos    6. ( ) Mais de 9 anos

8. Sexo: 1. ( ) Feminino    2. ( ) Masculino

9. Idade:

1. ( ) Entre 18 e 24 anos    2. ( ) Entre 25 e 30 anos    3. ( ) Entre 31 e 36 anos

4. ( ) Entre 37 e 42 anos    5. ( ) Entre 43 e 48 anos    6. ( ) Entre 49 e 54 anos

7. ( ) Mais de 54 anos

## 10. Tipo de deficiência

1. ( ) Física            2. ( ) Auditiva            3. ( ) Visual            4. ( ) Intelectual  
5. ( ) Múltipla (mais de uma deficiência)    6. ( ) Reabilitado por acidente de trabalho  
7. ( ) Outra: \_\_\_\_\_

## 11. Grau de escolaridade:

1. ( ) Ensino Médio Incompleto  
2. ( ) Ensino Médio Completo  
3. ( ) Técnico – Curso: \_\_\_\_\_  
4. ( ) Superior Incompleto – Cursos: \_\_\_\_\_  
5. ( ) Superior Completo – Curso: \_\_\_\_\_  
6. ( ) Pós-Graduação – Curso: \_\_\_\_\_  
7. ( ) Outro: \_\_\_\_\_

## 12. Indique a sua faixa salarial:

1. ( ) Até 2 salários mínimos  
2. ( ) De 2 a 4 salários mínimos  
3. ( ) Mais de 4 até 6 salários mínimos  
4. ( ) Mais de 6 a até 8 salários mínimos  
5. ( ) Mais de 8 até 10 salários mínimos  
6. ( ) Mais de 10 até 12 salários mínimos  
7. ( ) Acima de 12 salários mínimos

**II. Ingresso no mercado de trabalho**

13. Sobre a sua entrada no mercado de trabalho, por que razões decidiu trabalhar?  
14. Antes de entrar no mercado de trabalho, você recebia o benefício do INSS? Por qual motivo o abandonou para trabalhar?  
15. Alguém lhe deu apoio nesse processo de transição, de deixar o benefício para que você ingressasse no mercado de trabalho? Quem? (Família, amigos, professores, etc.).  
16. Você definiu critérios para escolher em que iria trabalhar? Quais critérios você considerou?  
17. Quais eram as suas expectativas quanto a trabalhar?  
18. Quais são, atualmente, as suas expectativas quanto ao trabalho?  
19. Suas expectativas estão sendo atendidas? Fale um pouco sobre isso.

20. Você necessita do apoio (de seus familiares, de amigos, ou outros) para conseguir trabalhar? Explique como esse apoio funciona.
21. O que você acha que fez com que você conseguisse ingressar no mercado de trabalho? (Preparação acadêmica, indicação de amigos, Lei de Cotas, outros).
22. Este trabalho foi uma escolha sua? *Em caso negativo*: se você pudesse escolher, você estaria trabalhando em que área/atividade? Por quê?

### **III. Qualificação Profissional**

23. Como você se preparou para ingressar no mercado de trabalho? Fale a respeito.
24. Qual o curso de qualificação que você fez?
25. Este curso foi um diferencial para você ingressar no mercado de trabalho? Por quê?
26. A sua atuação profissional está alinhada ao seu curso de qualificação profissional?
27. Quais outros cursos de qualificação você já fez?
28. A empresa oferece cursos para que você possa melhorar seu nível de qualificação? Explique.
29. Você busca qualificar-se, mesmo sem que haja ajuda da empresa?
30. Como o investimento em qualificação pode ajudar no seu crescimento profissional?
31. Você percebe a existência de perspectivas de crescimento profissional na empresa em que atua? Explique.
32. Quais são os ganhos profissionais que você percebe ter obtido por meio de seu curso de qualificação?

### **IV. Oportunidades**

33. Como você avalia o sistema de cotas?
34. As políticas públicas favorecem você no ingresso no mercado de trabalho? Por quê?
35. Os valores da empresa em que você trabalha favorecem a inclusão de pessoas com deficiência no trabalho ou você acredita que a empresa o contratou somente para cumprir o sistema de cotas do governo?
36. Existe alguma prática de sensibilização e conscientização das pessoas na empresa em que você trabalha, sobre como lidar com pessoas com deficiência? Quais?
37. Você percebe algum tipo de tratamento diferenciado a você por ter deficiência?
38. Você considera que tem as mesmas oportunidades profissionais em relação aos seus colegas que não têm deficiência?

**V. Barreiras**

39. Como você foi recebido no ambiente de trabalho pela sua chefia imediata?
40. Como você foi recebido no ambiente de trabalho pelos colegas?
41. As pessoas na empresa sabem sobre sua deficiência?
42. Você precisa de alguma adaptação para facilitar suas atividades no trabalho? Quais?
43. O espaço físico está adequado às suas necessidades? (acessibilidade, sanitários adequados, meios de transporte, etc.).
44. Como é o feito o repasse de informações para você (empresa, colegas de trabalho)?
45. Quando entrou na empresa você recebeu treinamento de integração? Como repasse das normas, intenções e formas de procedimentos da organização? Hoje, como são repassadas as informações relativas à sua função?
46. Você consegue desenvolver o seu trabalho de forma adequada com os instrumentos e utensílios disponibilizados pela empresa de acordo com a sua deficiência?
47. Já percebeu algum preconceito de seus colegas de trabalho/chefia imediata quanto à sua deficiência? Poderia dar algum exemplo dessa situação em que você percebeu o preconceito?