

OS OBSTÁCULOS QUE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA ENFRENTAM PARA ADENTRAR NO MERCADO DE TRABALHO

LAIANNY SABINO DA SILVA CEQUILÊRO¹

FLÁVIA MARIA DA SILVA²

FACULDADE EDUCACIONAL DE CORNÉLIO PROCÓPIO - FACED

RESUMO:

O presente estudo tem como objetivo investigar as dificuldades vividas por uma jovem de 24 anos com deficiência para ser inserida no mercado de trabalho. Optou-se por realizar um estudo de caso, pois é por meio dessa metodologia que se pode apreender a experiência de uma pessoa que vivencia o tema em estudo. Utilizou-se também de uma pesquisa bibliográfica na qual se podem identificar estudos que tratam sobre as pessoas com deficiência e o mercado de trabalho; o empreendedorismo como uma alternativa para ingresso no mercado de trabalho, bem como as principais barreiras enfrentadas por pessoas com deficiência, nas quais autores como Dornellas (2008), Donabela (2008), Tavares; Sasaki (2003), entre outros, contribuíram com suas fundamentações teóricas. Com base em um conjunto de análises, constatou - se que, a falta de capacitação, a falta de estrutura arquitetônica (acessibilidade), a segregação, o preconceito, as discriminações ocultam as potencialidades das pessoas com deficiências, acentuando as barreiras e dificuldades dessa população ao mercado de trabalho. É necessário que as empresas invistam para garantir acessibilidade e recursos adequados ao atendimento das deficiências dessas pessoas. Há desafios a serem enfrentados; a busca não é somente a colocação do profissional no mercado de trabalho, mas, sim, ajustar as PCDs nas empresas de forma gradativa, investindo em qualificação, treinamento e plano de carreira para obtenção de resultados satisfatórios.

Palavras-chave: Empreendedorismo; Pessoas com Deficiência; Mercado de Trabalho; Inclusão.

1 Introdução

O presente trabalho traz o Empreendedorismo para pessoas com deficiência através de teorias de autores e pesquisas em artigos publicados. A palavra empreendedora (*entrepreneur*) tem origem francesa e tem como significado assumir riscos e começar algo novo (ZANELLI, 2004).

Na Idade Média esse termo era usado para identificar aquelas pessoas que gerenciavam grandes projetos de produção. Para que esses projetos sejam bem elaborados o

*Discente do Curso de Administração com Ênfase em Gestão de Pessoas, pela Faculdade Educacional de Cornélio Procópio/ PR. E-mail: layemacequilero@hotmail.com.

*Mestre em Ensino de Ciências Sociais, Humanas e da Natureza, pela UTFPR – Londrina, e Docente do Curso de Administração pela Faculdade Educacional de Cornélio Procópio/PR. E-mail: flavia.andira@gmail.com

empreendedor deve ter: iniciativa para criar um novo negócio mostrando paixão pelo que faz, analisar os recursos disponíveis de forma criativa que mudará o ambiente social e econômico e ter a consciência de que esse negócio poderá dar certo ou não, ou seja, terá que assumir riscos. No Brasil tem crescido muito o número de empreendedores com deficiência, evidenciando as características empreendedoras, as quais podem ser distinguidas entre as características dos empregados tradicionais, dos empresários (ZANELLI, 2004).

O empreendedorismo não só contribui com a geração de empregos e da riqueza, mas também, para a inclusão social. A inclusão é um assunto que está diretamente relacionado com o reconhecimento das habilidades da pessoa humana. Um fato muito importante a ser observado é que durante décadas as pessoas com deficiência viviam no anonimato e não tinham acesso (e se tinham eram mínimos) à escola, ao trabalho, ao convívio social, por isso, o nível de escolaridade era baixo e o reconhecimento de suas habilidades desconhecidas (RIMOLI; TALES; GOUVÊA; ZANATTA, 2004).

É necessário destacar que a legislação tem como tema norteador a equidade de acesso no mercado de trabalho para indivíduos com e sem deficiência, isto é, seja qual for sua condição, elas necessitam possuir qualificação para desenvolver sua função no trabalho, estando apto fisicamente. Nesse contexto indaga-se: quais são os obstáculos que uma pessoa com deficiência enfrenta para adentrar no mercado de trabalho? Levando em conta essa problemática, o presente estudo tem como objetivo investigar as dificuldades vividas por uma jovem de 24 anos com deficiência para ser inserida no mercado de trabalho.

Desse modo, optou-se por realizar um estudo de caso, pois é por meio dessa metodologia que se pode apreender a experiência de uma pessoa que vivencia o tema em estudo. Realizou-se também uma pesquisa bibliográfica na qual se podem identificar estudos que tratam sobre as pessoas com deficiência e o mercado de trabalho; o empreendedorismo como uma alternativa para ingresso no mercado de trabalho, bem como as principais barreiras enfrentadas por pessoas com deficiência.

Acredita-se que mesmo com as leis e normas existentes que buscam a diminuição dos tratamentos discriminatórios as pessoas com deficiência, as empresas que possuem menos de cem funcionários contratados, não são obrigadas a contratarem essas pessoas, assim, deixam de dar a elas a grande oportunidade de mostrarem seu potencial e o quanto são bons naquilo que fazem (BRASIL, 2007).

No mundo globalizado atual, a maior parte dos empreendedores se preocupa em desenvolver da melhor forma suas atividades laborais; no entanto, esquecem que o primordial é ter o conhecimento de outros aspectos que influenciam diretamente em suas atividades, ou seja, a responsabilidade social. Essas ações devem incluir boas práticas de governança; o exercício da cidadania, o combate à discriminação das pessoas com deficiência (entre outros), o compromisso com o seu desenvolvimento profissional, bem como exercer a inclusão de uma forma digna, de maneira natural (TAVARES, 2005).

2 Fundamentação Teórica

2.1 A Deficiência e o Mercado de Trabalho

De acordo com a Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência, essas lutam para conquistar todos os seus objetivos e metas, incluindo a luta diária pelos seus direitos, são pessoas responsáveis e dignas. Sem dúvida alguma essas pessoas merecem igualdade e oportunidades como as outras, podendo assim, mostrar o quanto são bons deixando claro que a deficiência é só mais uma das características da condição humana (RAMOS, 2012).

Para a Convenção sobre Direitos das Pessoas com Deficiência das Nações Unidas - CDPD e Organização Mundial da Saúde - OMS, o conceito de deficiência pode ser considerado um direito humano, pois a cada dia que passa esse termo é bem mais conhecido e falado por todos. Afirmam também, que a deficiência é uma forma de desenvolvimento que representa o quanto essas pessoas são tratadas com diferença das outras, sendo que na vida socioeconômica as pessoas mais pobres são as pessoas com deficiência (BRASIL, 2011).

Pessoas com deficiência, segundo os dados trazidos pelo Censo Demográfico, representam um segmento de 23,92 milhões de cidadãos brasileiros, ou seja, cerca de 45.623.910 pessoas que possuem pelo menos uma deficiência, sendo elas, visual, auditiva ou motora. Esse total inclui toda a população de cinco regiões do Brasil sendo: Norte, Nordeste, Sudeste, Sul e Centro – Oeste (IBGE, 2010), conforme mostra em porcentagem o gráfico a seguir.

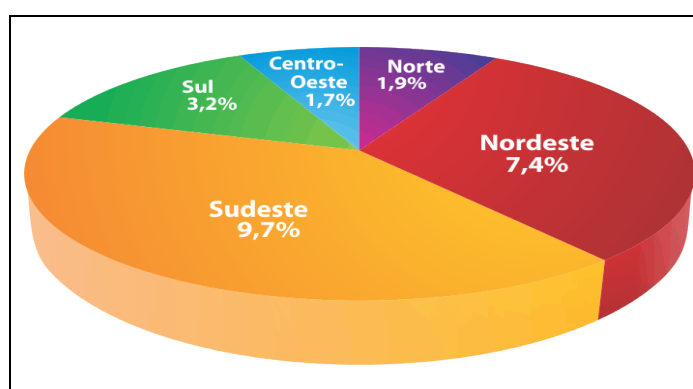


Gráfico 1. Pessoas com Deficiências nas Regiões Brasileiras.
Fonte: Censo Demográfico –(IBGE, 2010).

São várias as deficiências que existem sendo: física, audição, visão ou até mesmo intelectuais. As mesmas podem ser de nascença, em função de algum acidente ou alguma doença grave gerando sequelas. Algumas pessoas ficam em uma situação tão grave, que precisam ser ajudadas por outras pessoas para a execução das tarefas em seu dia a dia (GIL, 2002, *Apud* RODENTI, GARCIA E OLIVEIRA, 2014). Os autores ainda afirmam que em uma pesquisa realizada em 2012 publicada no Relatório Mundial sobre a Deficiência, que a pessoa que possui uma deficiência física é aquela em que tem um dos membros de seu corpo com alguma alteração seja muscular, óssea, articulares ou neurológicas. Dependendo do grau da alteração, o indivíduo ficará totalmente impossibilitado de executar suas tarefas. Esse relatório tem como finalidade demonstrar uma breve descrição de o que é realmente a deficiência para os governantes e a sociedade civil.

Apesar de existir no Brasil uma legislação que garanta às pessoas com deficiência oportunidades no mercado de trabalho, a realidade é outra. Estima-se que a renda mensal per capita destas famílias é até meio salário mínimo IBGE (2010). Para tanto, existe a importância da empregabilidade na vida dessas pessoas, no entanto, quando se discute a questão da empregabilidade e da pessoa com deficiência, essa mesma importância precisa ser melhor e mais ponderadamente avaliada, face às barreiras enfrentadas por elas no mercado de trabalho. As empresas atualmente tem um quadro de funcionários formados por pessoas com deficiências, apenas para cumprir com as leis, pois, as mesmas não acreditam na capacidade que essas pessoas podem ter.

Segundo Vygotsky (1996, *apud* RIBEIRO; LIMA, 2010), essas pessoas tem muita força de vontade, porque lutam contra esses obstáculos transformando-os em técnicas e habilidades culturais, e muitas das vezes acabam superando o trabalho daqueles que não

possuem nenhum tipo de deficiência. Portanto, Brasil (2006, s/p apud SASSAKI, 2005) diz que, para chegar à expressão "pessoas com deficiência", a comissão foi motivada por sete motivos, sendo que um desses citados nesta pesquisa é: 'não esconder ou camuflar a deficiência'. A intenção é mostrar com dignidade a realidade e valorizar as diferenças e necessidades decorrentes da deficiência, combatendo, dessa forma, a neologismos que tentam diluir as diferenças entre 'pessoas com deficiência' ou 'pessoas com eficiências diferentes'.

Nesse sentido, no mundo globalizado atual, tratando-se do mercado de trabalho, a maior parte dos profissionais se preocupa em desenvolver da melhor forma suas atividades laborais; no entanto, esquecem que o primordial é ter o conhecimento de outros aspectos que influenciam diretamente em suas atividades. Para as pessoas que portam diferenças sejam elas habilidades culturais, técnicas ou especiais, o trabalho não é somente visto como uma aquisição de renda, mas também a realização pessoal e profissional, status sociais, e ajuda muito a estabelecer e manter os contatos interpessoais. (JANUÁRIO, 2010).

Nesse entendimento, Schmidt (2012, p. 5) discorre "[...] não basta ter conhecimento técnico ou ter um emprego para ser feliz, a diferença [...] é reflexo da consciência que temos de quem somos, do que queremos, para onde vamos. Perceber o que nos faz feliz no dia a dia é uma questão individual [...]". É importante pontuar a relevância que o trabalho tem para o ser humano, pois é por seu intermédio que o homem consegue satisfazer suas necessidades básicas.

Ressalta-se a importância das organizações se preocuparem com a qualidade de vida no trabalho das pessoas que dela fazem parte. Nem todas as empresas conseguem descobrir o real valor dos seus recursos humanos. Para que todas elas consigam avaliar, valorizar e, sobretudo, utilizar na sua plenitude o seu capital humano, o papel dos empreendedores é fundamental. (GIMENES, 2016)

2.2 Empreendedorismo: Uma Alternativa para ingresso no Mercado de Trabalho.

O empreendedorismo de pessoas com deficiência vem crescendo nos últimos anos no Brasil e tornando-se uma alternativa para os profissionais realizarem seus próprios projetos ou mesmo buscarem outras formas de inclusão quando encontram dificuldades para conseguir uma oportunidade no mercado de trabalho (GIMENES, 2016).

As definições apresentam empreendedores como detentores de altas habilidades, de modo especial, ligadas a criatividade, a capacidade de ter ideias e de diagnosticar oportunidades, as quais podem se tornar novos negócios, ou empreender em negócios já existentes (empreendendo projetos como empregado de uma empresa), por meio do que chamamos de 'intraempreendedorismo'. Os intraempreendedores são funcionários de organizações, que desenvolvem carreiras e tem por função a utilização das mesmas habilidades dos empreendedores de novos negócios, só que fazendo parte do quadro funcional de organizações públicas, empresas privadas ou organizações do terceiro setor, que também podemos chamar de empreendedores sociais (DORNELAS, 2008).

Entre os séculos XIX e XX até os dias atuais, as pessoas confundem empreendedor com administrador sendo que, o empreendedor é aquele que não tem medo de encarar os riscos para abrir seu próprio negócio. Já os administradores têm seu foco maior em administrar esses empreendimentos criados. Os empreendedores de uma forma geral têm paixão pelo que faz, enquanto os administradores apenas ocupam funções dentro das organizações adquirindo conhecimentos funcionais ou gerais. Assim, é possível dizer que o administrador tem sua motivação ligada ao dinheiro, e os empreendedores se motivam através da paixão que sentem em tudo aquilo que fazem (DORNELAS, 2008).

Para empreender não basta só ter a motivação, é preciso ter um pleno conhecimento sobre as várias formas de análise do negócio, do mercado competitivo que vai encarar e a

principal que é conhecer a si próprio acreditando na sua capacidade de superação caminhando em busca do seu sucesso com passos firmes e pensamentos positivos para que a sorte conspire ao seu favor, assim, seu negócio será conhecido através do grande sucesso que seu esforço trará (GIMENES, 2016).

Donabela (2008), afirma que o empreendedorismo é:

[...] fruto dos hábitos, práticas e valores das pessoas. Existem famílias mais empreendedoras do que outras, assim como cidades, regiões, países. Na verdade, aprende-se a ser empreendedor pela convivência com outros empreendedores [...] o empreendedor aprende em um clima de emoção e é capaz de assimilar e experiência de terceiros (DONABELA, 2008, pg. 31).

Fatores importantes a ser apreendidos, pois influenciam de forma significativa na percepção sobre a qualidade e nas nossas experiências, estado físico e emocional. Esses fatores fazem com que nossas reações frente a uma dada situação sejam positivas ou não no mundo dos negócios (COSTA, 2009).

Para (SEBRAE, 2012 *apud* OLIVEIRA, 2014), existem algumas características conhecidas como as principais para o perfil de um empreendedor, seja com deficiência ou não, destacando-se:

- Autoconfiança: confiar em si mesmo, assumir a responsabilidade de encarar os riscos que poderão surgir, transformando-os em sucesso;
- Automotivação: ser quem realmente é. Motivar a si mesmo, alcançando suas metas e objetivos. Uma pessoa automotivado é aquela que corre atrás dos seus objetivos não esperando que eles aconteçam do nada;
- Elevado poder de comunicação: saber se comunicar expressar suas ideias com clareza e objetividade;
- Criatividade: buscar soluções para resolver da melhor maneira possível os problemas que surgirem;
- Flexibilidade: estar disponível para aprender novas coisas, sempre buscando a compreensão das novas situações entre outras.

Pode-se concluir que o desenvolvimento de competências interpessoais é fundamental no empreendedorismo para se construir um ambiente que promova a inovação e criatividade nos espaços organizacionais. Para tanto é importante respeitar as diferenças pessoais e saber que elas contribuem na formação de equipes coesas e comprometidas. A ampliação da consciência sobre os aspectos presentes nas relações interpessoais e na comunicação ajudam na tomada de decisões mais assertivas (COSTA, 2009).

2.3 Principais Barreiras Enfrentadas por Pessoas com Deficiência

Psicólogo de grande destaque, Abraham Maslow, desenvolveu seus estudos e pesquisas voltados para as necessidades humanas, ou seja, o homem é motivado de acordo com suas necessidades, as quais se manifestam em diferentes graus de importância (ROBBINS, 2002).

As necessidades humanas influenciam diretamente na motivação, na realização e no desenvolvimento humano. São essas motivações que fazem com que cada pessoa continue a buscar suas ideais e a prosseguir para a realização das demais necessidades. Para representar essas necessidades e o grau de importância, Maslow (1908-1970) criou então a “Pirâmide de Maslow” (ROBBINS, 2002).

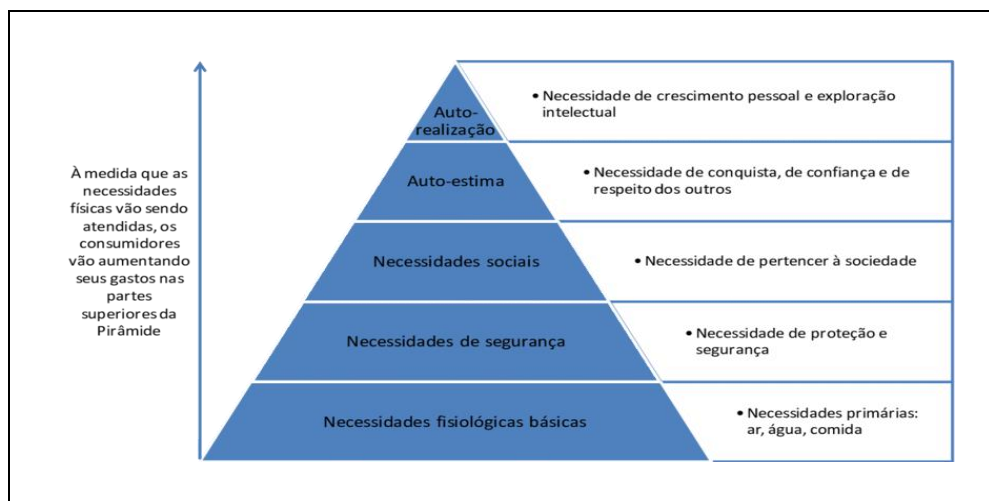


Gráfico 1. Pirâmide de Maslow
Fonte: Adaptado de Robbins (2002)

De acordo com Maximiano (2005); Chiavenato; 2009; Barbosa (2007), Maslow enfatiza que existem dois tipos de necessidades: as primárias e as secundárias. As necessidades primárias subdividem-se em: Fisiológicas ou básicas: necessidades de alimentos, abrigo, repouso, exercício, sexo e outras necessidades orgânicas; Segurança: necessidades de proteção contra ameaças, como a perda do emprego e riscos à integridade física e à sobrevivência. Já as necessidades secundárias subdividem-se em:

- Sociais: necessidades de amizade, afeto, interação e aceitação dentro do grupo e da sociedade;
- Autoestima: necessidade de fatores internos de estima, como respeito próprio, realização e autonomia, fatores externos de estima, como status, reconhecimento e atenção;
- Auto realização: necessidade de utilizar o potencial de aptidões e habilidades. Intenção de tornar-se tudo aquilo que a pessoa é capaz de ser, autodesenvolvimento e alcance do próprio potencial (MAXIMIANO, 2005; CHIAVENATO, 2009; BARBOSA, 2007).

Contudo, algumas barreiras concorrem para que esse cenário não aconteça e, dentre eles estão: o preconceito, a baixa escolaridade e a falta de mão de obra qualificada no segmento. Vale-se reforçar que apesar de todos os esforços da Lei de Cotas³ para a inserção de pessoas com deficiência no mercado de trabalho, as mesmas não são cumpridas por todas as empresas (SASSAKI, 2003).

A inclusão da pessoa com deficiência tem sido acompanhada por empreendedores, apesar de seguirem as leis que dão respaldo às essas pessoas, ainda não conhecem a importância da tecnologia, a habilitação e reabilitação das pessoas com deficiência e sua capacitação para o mercado de trabalho. Isso faz com que sejam excluídos das vivências de socialização e desenvolvimento profissional, fazendo com eles experimentem sentimentos ambivalentes de fracasso. Estas limitações causam dependência para as atividades de vida

³ A Lei de cotas foi criada justamente para abrir o mercado de trabalho para um segmento que não consegue competir em igualdade de condições com as demais pessoas (art. 36, alínea “c”, da Recomendação nº 168 da OIT, c/c item 4 do Repertório de Recomendações Práticas da OIT: Gestão de questões relativas à deficiência no local de trabalho), (BRASIL, MTE, SIT, 2007, p. 27).

diária e prática, prejudicando a autoestima e o desenvolvimento intelectual, social e cultural dos sujeitos (RAMALHO; RESENDE, 2013). Os autores concluíram que existem diversos fatores que podem solucionar a problemática da inserção do deficiente no mercado de trabalho.

Nesse contexto, na hipótese de Maslow (1975), quanto ao critério de ordenação na pirâmide, um desses fatores é a humanização, que corrobora na amenização das barreiras que as pessoas com deficiência encontram em seu dia-a-dia, estimulando dessa forma, a auto realização, segurança, de pertencimento, cognitivas, estéticas e de autoestima. O estabelecimento da relação entre a Teoria das Necessidades, de Maslow e as pessoas com deficiência, propicia a compreensão acerca do comportamento, uma vez que a motivação é uma das forças impulsionadoras do comportamento e desempenho humano, tanto pessoal, quanto profissional (ROBBINS, 2002).

Desse modo, tratando-se do comportamento organizacional, este se constitui através da interação entre as pessoas ou grupos de pessoas dentro da organização. Assim, para que as PCDs alcancem seus objetivos, suas metas, o relacionamento no ambiente deve ser harmonioso, capaz de superar as discordâncias e os conflitos, e que consiga fazer das divergências uma oportunidade de estreitar as relações e aumentar a capacidade de resolução dos problemas (TAMAYO; PASCHOAL, 2003). Já no que se refere à motivação “envolve sentimentos de realização, de crescimento e de reconhecimento profissional, manifestados por meio do exercício das tarefas e atividades que oferecem desafio e significado para o trabalho” (CHIAVENATO, 2009, p.33-34).

As pessoas com deficiências possuem necessidades diferentes, contudo devem ser tratados da mesma forma na empresa. A motivação deve funcionar como um dinamizador, um impulsionador do comportamento humano, afetando assim, o ambiente de trabalho. Vale lembrar que o trabalho mais do que suprir as necessidades básicas deveria possibilitar a concretização de sonhos, atingir objetivos de vida, possibilitar que o indivíduo demonstre ações e iniciativas, desenvolva e aperfeiçoe habilidades e aprenda a conviver com as pessoas e principalmente com as diferenças, sempre lembrando que todas as pessoas são diferentes e possuem necessidades individuais. São essas diferenças que tornam cada pessoa única e especial (ZANELLI, 2004).

Assim, para os PCDs o trabalho não será mais visto como um instrumento de tortura e sim, um instrumento de crescimento tanto pessoal como profissional, uma vez que tem a possibilidade de escolher o trabalho de acordo com suas habilidades. O trabalho será percebido como algo positivo; contribuindo para uma sociedade mais justa; auxiliando na resolução de problemas sociais; dando possibilidade de se fazer o que gosta; possibilidade de satisfação; representando segurança financeira (SASSAKI, 2005).

3 Procedimentos Metodológicos

Foi realizada uma pesquisa bibliográfica a fim de identificar estudos que tratam sobre as pessoas com deficiência e o mercado de trabalho; o empreendedorismo como uma alternativa para ingresso no mercado de trabalho, bem como as principais barreiras enfrentadas por pessoas com deficiência. A partir dessas leituras optou-se por realizar um estudo de caso, por ser “[...] uma investigação empírica que investiga um fenômeno contemporâneo em profundidade e em seu contexto de vida real, especialmente quando os limites entre o fenômeno e o contexto não são claramente evidentes”. (YIN, 2010, p. 39)

Ao visitar o Shopping Popular localizado no centro da cidade de Cornélio Procopio/PR, no dia 25 de novembro de 2017, encontrou-se casualmente a filha de uma amiga da família, que há muito tempo não havia contato. Após cumprimentos, em uma conversa

informal, a jovem relatou ter adquirido a esclerose múltipla, uma doença neurológica que a deixou sem os movimentos dos membros inferiores, afetando também sua visão. Ao falar sobre o tema do trabalho de conclusão de curso, a jovem muito interessada ofereceu-se para participar da entrevista. Entusiasmada com essa perspectiva, marcou-se um novo encontro, para que se pudesse colher os dados. Assim, foi elaborado questionário (apêndice) com 10 perguntas abertas relacionadas aos obstáculos que uma pessoa com deficiência encontra para adentrar no mercado de trabalho, como roteiro da entrevista a ser realizada. “[...] a entrevista é utilizada para a obtenção de informações a respeito do que as pessoas sabem, creem, esperam, sentem ou desejam, pretendem fazer, fazem ou fizeram e também acerca das suas explicações ou razões a respeito de coisas anteriores” (YIN, 2010, p. 106).

Assim, no dia 26 de novembro de 2017, a entrevista foi realizada em recinto do Shopping (praça de alimentação). A entrevista durou em torno de três (3) horas, nas quais as respostas foram sendo anotadas na sequência das questões. A partir dos dados coletados iniciou-se o processo de análise. Foram feitas leituras do questionário, tendo como base a análise de conteúdo de Bardin (2009, p.15) que “configura-se como um conjunto de técnicas de análise das comunicações que faz uso de procedimentos sistemáticos e objetivos de descrição”. As respostas foram relacionadas e confrontadas com o referencial teórico da área.

Manteve-se o anonimato da jovem entrevistada. Foi também comunicado à participante que poderia se recusar a qualquer momento e solicitar a sua exclusão do estudo.

4 Análise dos Dados e Interpretação dos Resultados

Por meio do referencial teórico, dos dados coletados buscou-se, investigar as dificuldades que uma jovem de 24 anos, solteira, cadeirante e com baixa visão. Ela tem o 2º Grau completo, e vivencia os obstáculos que as pessoas com deficiência encontram para adentrar no mercado de trabalho. As questões foram definidas buscando maior adequação e pertinência aos objetivos do trabalho, de modo a facilitar a análise dos dados coletados.

4.1 Percepção e perspectivas quanto aos obstáculos encontrados para adentrar no mercado de trabalho.

Quadro 1: Em relação a limitação quanto a sua deficiência, a participante respondeu que:

“tenho Esclerose Múltipla e baixa visão e, por fazer uso da cadeira de rodas, fico limitada à acessibilidade no ambiente de trabalho, São raras as empresas que oferecem espaços amplos para que se possa locomover com a cadeira de rodas”.

Percebe-se o descaso com as Pessoas com deficiência – PCDs, maioria das empresas não contam com qualquer tipo de acessibilidade para essas pessoas e nas poucas que existem ou estão desabilitadas ou fora dos padrões exigidos. Nas modalidades de inserção laboral da pessoa com deficiência, são considerados apoios especiais “[...] as ajudas técnicas entre outros elementos que auxiliem ou permitam compensar uma ou mais limitações funcionais motoras, sensoriais ou mentais” (BRASIL, 1999, art. 35 § 3º). Nesse sentido, as empresas devem adaptar seus projetos arquitetônicos, de forma que a pessoa com deficiência consiga superar as barreiras da mobilidade, que possibilite a plena utilização de suas capacidades em condições de normalidade.

Quadro 2: Em relação a atuação no mercado de trabalho e como se deu essa conquista, a participante relatou que,

“é a primeira vez que trabalho em um emprego com carteira assinada, consegui essa vaga através de Curriculum e mesmo sem ter recebido um treinamento para aprender a minha função atual, tenho gostado muito de poder trabalhar”.

A realidade do mercado de trabalho ainda é algo lamentável, principalmente para a PCD, prova disso é a condição em que se insere a entrevistada, a qual pela primeira vez ocupa uma vaga no mercado de trabalho com carteira assinada. A inclusão da PcD no mercado de trabalho não pode ser considerada um problema individual do deficiente. Ao incluir uma pessoa com deficiência, à empresa está proporcionando a ela uma razão para lutar e amenizar os problemas enfrentados com sua deficiência. É uma maneira de reconhecê-la e dar-lhe oportunidades iguais no mercado de trabalho tão competitivo dos dias de hoje (SASSAKI, 2005).

A inserção e a retenção de pessoas com deficiência no mercado regular dependem de alguns fatores: preparo da empresa no processo seletivo (profissionais de recurso humanos específicos para recrutamento eficaz da PCD, buscando o aproveitamento do potencial de cada candidato); preparo da PCD; educação e sensibilização do empregador; disposição de boas políticas públicas (SASSAKI, 2005).

Quadro 3: Ao ser questionada em relação a capacitação especial para que fosse inserida no mercado de trabalho, a entrevistada respondeu que,

“mesmo sem nunca ter trabalhado antes na função que atuo, nunca recebi nenhum tipo de treinamento, apenas me foi passado o que deveria fazer e quando sinto alguma dificuldade ou dúvidas, pesquiso ou peço ajuda aos meus companheiros de trabalho”.

A inclusão da pessoa com deficiência tem sido acompanhada por administradores, apesar de seguirem as leis que dão respaldo às essas pessoas, contudo não conhecem a importância da tecnologia, a habilitação e reabilitação da pessoa com deficiência e sua capacitação para o mercado de trabalho. Isso faz com que sejam excluídos das vivências do desenvolvimento profissional, fazendo com eles experimentem sentimentos ambivalentes de fracasso. Isso pode ser constatado na organização em que a participante trabalha. A empresa inclui, porém não faz nenhum acompanhamento. Para que isso não aconteça “é importante que sejam desenvolvidos programas de capacitação” (BRASIL, 2007, p. 52). Observações devem ser feitas, seguindo um critério de acompanhamento do empregado, principalmente visando sua integração, adaptação às rotinas de trabalho. Porém é muito importante ouvir o que o próprio funcionário com deficiência tem a sugerir sobre as adaptações do seu posto de trabalho. (BRASIL, 2007)

Quadro 5 - Em relação às causas que levaram sua demissão dos empregos anteriores, a participante relatou que,

“há dois anos, trabalhei em uma empresa como secretaria (tenho o curso). Uma das causas que me fiz pedir demissão foi o Bullying sofrido, por parte de meu gerente. Trabalhávamos mesas ao lado. Não sou bonita, como você pode perceber, além de ser cadeirante, tenho baixa visão. E por eu usar óculos com elevado grau, meu chefe me apelidou de “quatro olhos”. Isso me deixava com a autoestima baixa. Outro fator foi por não querer registrar minha carteira”.

Nesse contexto, a inclusão da pessoa com deficiência nas organizações precisa ser acompanhada para que esse processo aconteça como forma de inclusão e não de exclusão. Silva, Diegues e Carvalho (2015), enfatizam que trabalho tem um papel central na

constituição da subjetividade dos indivíduos não importando a condição de pessoa com ou sem deficiência. Porém, pode ser positivo quando valorizam uma pessoa ou atitude e faz com que, essa se sinta aceita elevando, assim, a autoestima, incentivando a busca pelo crescimento e o fortalecimento pessoal; também pode ser negativo quando faz com que a pessoa se sinta rejeitada e com isso diminui a autoestima. Isso muitas vezes pode inibir a pessoa de se desenvolver e mostrar sua capacidade e potencial.

O reconhecimento quanto à aceitação também pode ser incondicional, quando é dado as pessoas por aquilo que somos (jeito de ser, características, defeitos e qualidades). Esse tipo de reconhecimento é muito importante independente de ser positivo ou negativo, pois, é a partir dele que os indivíduos se sentem estimulados e/ou destruídos. Nesse sentido, a legislação trabalhista brasileira é bastante ampla e garante às pessoas com deficiência a possibilidade de inserção no mercado de trabalho (SILVA; DIEGUES; CARVALHO, 2015).

Quadro 6 - Em relação da sua relação pessoal com a equipe de trabalho, a participante relatou que,

“consegui criar uma relação de amizade com alguns colegas de trabalho, os quais estão sempre dispostos a me ajudar. Já com outros, me sinto rejeitada, excluída. Um exemplo, quando estes fazem uma festa, ou vão para um happy hour após o expediente de trabalho, chamam todos do grupo, menos eu. Noto preconceito!”

Assim, de acordo com o depoimento acima, nota-se que preconceito ainda é um problema que está presente no cotidiano das empresas, que fere e marca profundamente o ser humano, em especial àqueles que possuem deficiências. A empresa que atua junto à liderança na aplicação de suas políticas e na gestão, deve desenvolver e reconhecer seus funcionários, garantindo um ambiente de trabalho ético e saudável. Acima de tudo, deve propagar o respeito ao indivíduo, seja qual for sua condição física. Nesse sentido, deve buscar promover ações conjuntas de humanização, solidariedade, trazendo assim, maior motivação e satisfação profissional, gerando melhores resultados (SILVA; DIEGUES; CARVALHO, 2015).

Quadro 7 - Ao ser questionada sobre o obstáculo maior para o ingresso do deficiente no mercado de trabalho a participante respondeu,

“o que mais dificulta a inclusão dos deficientes no mercado de trabalho é a de nível cultural, ou seja, à escolarização”.

Erra a empresa ao limitar o acesso dos PCDs apenas ao plano operacional quando, em muitos casos, alega que tais pessoas não apresentam o perfil desejado para os padrões atuais. Nesse sentido, cita-se a Lei de cotas, que foi criada justamente para abrir o mercado de trabalho para um segmento que não consegue competir em igualdade de condições com as demais pessoas (BRASIL, MTE, SIT, 2007).

Desse modo, é necessário que ao contratar, as empresas foquem nas capacidades que o candidato tem para aprender e não, em experiências que ele possa ter, uma vez que antes da Lei de Cotas, não eram dadas oportunidades para as pessoas com deficiência e, raramente essas pessoas eram contratadas. Assim sendo, as empresas não podem exigir do candidato desse segmento, experiências profissionais e/ou escolaridade, visto que de igual modo, eles também não tiveram oportunidades para o ingresso nas universidades, antes dessa lei. Porém, a Lei não diminuiu as dificuldades da inclusão social dessas pessoas no mercado de trabalho. Ainda persiste justificativas por parte dos empregadores, a questão da baixa escolaridade e qualificação dessa comunidade. Programas de treinamento e capacitação profissional são de fundamental importância para que ocorra tal inclusão (SCHEWINSKY, 2004).

Quadro 8 - Em relação a sentir-se vítima de discriminação por ser deficiente e proibida de realizar alguma atividade por esse motivo, a participante respondeu que,

“discriminação sempre há, mas não encaro isso como ser “vítima”. Isso não falo só por mim, mas por todos aqueles que tem deficiência. Podemos encontrá-la na busca pelo trabalho, na escola, nas ruas, entre outros lugares. O Brasil diz ser um país sem discriminação e/ou preconceito, contudo, camuflam-nas nas cotas de vagas oferecidas nas universidades, nas cotas oferecidas no mercado de trabalho, na comemoração da Consciência Negra, etc. Isso nos fere, somos todos seremos humanos, somos separados por cor de pele, por condições físicas. Cada qual tem sua habilidade, sua competência. O que falta é oportunidade, por isso, nunca deixei ninguém me proibir de realizar atividades, faço da maneira que posso, e o resultado final é o mesmo das pessoas que não tem deficiência”.

Tratando-se do mercado de trabalho, a inclusão só pode acontecer se houver envolvimento de todos na empresa, trabalhando conjuntamente. Não basta que alguns sujeitos defendam e pratiquem a inclusão, mas todos os funcionários precisam acreditar e buscar uma ação inclusiva com qualidade para todos. Nesse contexto, os empreendedores têm um importante papel na defesa dos direitos e na articulação da responsabilidade social. Trata-se de ações inclusivas, reparadoras que tem o intuito de dar oportunidades para os que antes eram considerados "inaptos" para a convivência em sociedade (SCHEWINSKY, 2004). Essa ação inclusiva não deve ser vista pelas empresas como boa vontade que gera a prática assistencialista.

Quadro 9 - Em relação a perspectiva de formação profissional e área, a participante respondeu que,

“agora que consegui um trabalho, pretendo no próximo ano ingressar no curso arquitetura. O que estou ganhando dá para pagar as mensalidades do curso. Futuramente, especialização e abrir minha empresa”.

É necessário que a pessoa com deficiência não se esconda atrás da limitação que possui e nem a use como forma de obter privilégio (RADENTI; GARCIA; OLIVEIRA, 2014). Ela deve ser incentivada pelas empresas, pela família, pela sociedade na busca de uma qualificação profissional.

Quadro 10 - Em relação ao que pode ser alterada para proporcionar uma maior inserção de pessoas com deficiência no mercado de trabalho, a participante respondeu que,

“as políticas públicas poderiam ofertar cursos profissionalizantes específicos para PCDs, para que possamos trabalhar melhor e até mesmo conseguir um cargo dentro de uma empresa. Não ter nenhuma especialização dificulta a nossa inserção no mercado de trabalho”.

No contexto de responsabilidade social, a integração dos profissionais com deficiência é de fundamental importância para o crescimento das empresas. Ao contratá-los, as empresas colaboram para a formação de cidadãos que podem contribuir no desempenho de diversas atividades (RADENTI; GARCIA; OLIVEIRA, 2014).

Quanto à necessidade de cursos profissionalizante, conforme agencia de notícias da Confederação Nacional da Indústria - CNI, em artigo publicado,

Nos últimos seis anos, o SENAI formou 78,3 mil pessoas com deficiência. As matrículas anuais saíram de 10 mil, em 2013, para 17 mil no ano de 2016. Esse incremento é resultado do esforço do PSAI. Criado em 1999, o programa tem como objetivo qualificar as pessoas com deficiência e apoiá-las na inserção no mercado de trabalho. Além disso, promove o acesso a cursos de educação profissional e tecnológica para atender com recortes de gênero, etnia e maturidade, além de requalificação profissional, cursos de formação adaptados para pessoas com deficiências intelectual, física, auditiva ou visual: operador de microcomputador; montador e reparador de microcomputadores; mecânico de manutenção de motocicletas; e mecânico de manutenção de motores ciclo Otto (utilizados em carros de passeio). Trezentos docentes foram capacitados para atuarem nesses cursos e outros 300 para lidar com alunos com Transtorno Global do Desenvolvimento (TGD), como síndrome de Asperger, por exemplo, e deficiência intelectual. Além de 22 livros didáticos desenvolvidos nessas áreas (CNI, 2013, 20/08/2013).

Considera-se importante enfatizar que sem educação e/ou qualificação, fica mais difícil a inclusão de pessoas com ou sem deficiência no mercado de trabalho. Nesse sentido, para enfrentar as dificuldades atuais de identificar e recrutar pessoas qualificadas, as empresas devem envolver-se com programas de educação e treinamento dos candidatos. Isso pode ser feito de maneira direta e indireta. Grandes empresas podem optar pela implementação de programas próprios nesse campo, e as médias utilizem os serviços de escolas e entidades de PCD mediante convênios ou outros tipos de parcerias(DOLABELA, 2008).

5 Considerações Finais

O objetivo geral desse trabalho foi investigar as dificuldades de uma jovem, que vivencia os obstáculos que as pessoas com deficiência encontram para adentrar no mercado de trabalho. Ele foi atingido por meio de um estudo de caso e aplicação de um questionário. Foi constatada, a falta de capacitação, a falta de estrutura arquitetônica (acessibilidade), a segregação, o preconceito, as discriminações ocultam as potencialidades das pessoas com deficiências, acentuando as barreiras e dificuldades dessa população ao mercado de trabalho.

É necessário que as empresas invistam para garantir acessibilidade e recursos adequados ao atendimento das deficiências dessas pessoas. Há desafios a serem enfrentados; a busca não é somente a colocação do profissional no mercado de trabalho, mas, sim, ajustar as PCDs nas empresas de forma gradativa, investindo em qualificação, treinamento e plano de carreira para obtenção de resultados satisfatórios.

Existem milhares de profissionais com deficiência aguardando uma oportunidade de inclusão profissional e uns dos maiores mecanismos de integração das pessoas com deficiência é a eliminação do preconceito, da discriminação e do isolamento. Não há como contratar uma pessoa com deficiência, sem que as pessoas que irão e conviver com ela no ambiente de trabalho, estejam preparadas.

Vale lembrar que empresa deve favorecer a conscientização de seus funcionários. A inclusão do deficiente no mercado de trabalho diz respeito ainda, ao engajamento da alta direção; sem ele, o processo dificilmente atingirá bons resultados. A valorização da diversidade pode proporcionar raciocínios, visões e estratégias inovadora.

Enfim, espera-se que muitos dos aspectos aqui levantados possam ser retomados constituindo-se em vertentes para novas discussões dentro do Empreendedorismo, melhorando a realidade da pessoa com deficiência e sua inserção no mercado de trabalho.

Acredita-se que o empreendedorismo, é o responsável pelo crescimento econômico e pelo desenvolvimento social. Implica a ideia de sustentabilidade.

Referências

BARDIN, L. **Análise de conteúdo**. Lisboa: Edições 70, 2009.

BARBOSA, L. R. **Relações entre Liderança, Motivação e Qualidade na Assistência de Enfermagem**: Revisão Integrativa da Literatura. 138 f Universidade de São Paulo, São Paulo, 2007.

BRASIL. **Inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho**. – 2. ed. – Brasília: MTE, SIT, 2007. 100 p. 1. Pessoa portadora de deficiência, legislação, Brasil. 2. Pessoa portadora de deficiência, mercado de trabalho, inclusão, Brasil. 3. Pessoa portadora de deficiência, contratação, inspeção, Brasil. I. Brasil. Ministério do.

BRASIL. **Lei nº 12.435, de 6 de julho de 2011**, altera a Lei no 8.742, de 7 de dezembro de 1993, que dispõe sobre a organização da Assistência Social. Brasília: CN, 2011. Disponível em: Acesso em: 26 nov. 2017.

BRASIL. art. 35 Regulamentos da Previdência Social - Decreto 3048/99 que dispõe sobre a organização da Assistência Social. Brasília: CN, 2007. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/topicos/11758685/artigo-35-do-decreto-n-3048-de-06-de-maio-de-1999>. Acesso em: 26 nov. 2017.

BRASIL. Lei nº 11.892, de 29 de dezembro de 2008 - **Institui a Rede Federal de Educação Profissional, Científica e Tecnológica, cria os Institutos Federais de Educação, Ciência e Tecnologia, e dá outras providências**. Diário Oficial da República Federativa do Brasil, Brasília, DF, 30 dez. 2008. Disponível em: Acesso em: 26 nov. 2017.

COSTA, M. M. **Psicopedagogia Empresarial**. Rio de Janeiro: Wak Editora, 2009.

IBGE. Instituto Brasileiro Geográfico e Estatísticas. **Relatório Mundial de Pessoas com Deficiências**. Disponível em: [tp://www.pessoacomdeficiencia.sp.gov.br/usr/share/documents/RELATORIO_MUNDIAL_COMPLETO.pdf](http://www.pessoacomdeficiencia.sp.gov.br/usr/share/documents/RELATORIO_MUNDIAL_COMPLETO.pdf). >. Acessado em 24 nov 2017.

CNI. Confederação Nacional da Indústria. **Pessoas com deficiência terão 13,7 mil vagas em cursos do SENAI pelo Pronatec**. 20/08/2013. Disponível em: <http://www.portaldaindustria.com.br/agenciacni/noticias/2013/08/pessoas-com-deficiencia-terao-137-mil-vagas-em-cursos-do-senai-pelo-pronatec/>> acessado em :26 nov. 2017.

CHIAVENATO, I. **Recursos Humanos: o capital humano das organizações**. 9. ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2009. DORNELAS, J.C.A. **Empreendedorismo: Transformando ideias em negócios**. Rio de Janeiro: Elsevier Editora Ltda. 3ª Edição, 2008.

DOLABELA, F. **Oficina do Empreendedor**. Rio de Janeiro: GMT Editores LTDA, 2008.

GIMENES, M.A. *et al.* A dificuldade da inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho. **Trabalho de Conclusão de Curso, apresentado à** Cursos de Tecnólogos em RH, Finanças e Logística da Faculdade INESUL, 2016. Disponível em:< <http://www.uniedu.sed.sc.gov.br/wp-content/uploads/2016/02/Josi-Koth.pdf>. Acesso em 07 de jan. 2018.

MAXIMIANO, A. C. A. **Introdução a Administração**. 6 ed. São Paulo: Atlas, 2005.

TAVARES, M. C. **Gestão Estratégica**. 2. ed. São Paulo: Atlas, 2005.

TAMAYO, A. e PASCHOAL, T. **A Relação da Motivação para o Trabalho com as Metas do Trabalhador**. RAC, v. 7, n. 4, p. 33-54, Out/Dez. 2003.

OLIVEIRA, F.M.D. Empreendedorismo: teoria e prática. **Revista On Line Especialize**, maio 2012.

RADENTI; D.G.; GARCIA, A.; OLIVEIRA J. O ensino do empreendedorismo para pessoa deficiente: primeiros passos. In: GHOBRI, A.N.; PEREZ, G.; CASTILHO, P.V. **O modelo da tripla hélice: temos de fato ecossistemas empreendedores?** São Paulo: Universidade Presbiteriana Mackensie, 2014.

RAMALHO, C. E; REZENDE, J. B. Dificuldades da inclusão do deficiente físico no mercado de trabalho. **Revista Científica Eletrônica de Administração** – ISSN: 1676-6822. Ano V – Número 9 – dezembro de 2013 – Periódicos Semestral

RAMOS, André Carvalho, de. **Processo Internacional de direitos humanos**. 2 ed. São Paulo: Saraiva, 2012.

ROBBINS, S. P. **Comportamento organizacional**. São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2002.

RIBEIRO, S, LIMA, C. Inclusão social dos jovens com deficiência mental: **o papel da formação profissional**. Dissertação (Mestrado) – Escola Superior de Educação de Paula Frassinett, Porto, 2010.

RIMOLI, C. A., TALES, A., GOUVÊA, R., ZANATTA, J. B. Reflexões Sobre Empreendedorismo: **Estudo de Casos de Empresas de Sucesso e Insucesso**. XXVIII – Encontro da ANPAD. Curitiba, 25 a 29 de setembro de 2004.

SASSAKI, R. K. Vida Independente: história, movimento, liderança, conceito, filosofia e fundamentos. **São Paulo: RNR, 2005**, p. 12-16

SCHEWINSKY, S.R. **A barbárie do preconceito contra o deficiente - todos somos vítimas**. Acta. Fisiátrica. 11(1): 7-11, 2004.

YIN, R. K. **Estudo de caso: planejamento e métodos**. 4. ed. Porto Alegre: Bookman, 2010

ZANELLI, J. C.; BORGES-ANDRADE, J. BASTOS, A. V. B. Psicologia, organizações e trabalho no Brasil. In: SILVA, Narbal; ZANELLI, José Carlos. **Cultura Organizacional**. Porto Alegre: Artmed, 2004.