



## **A Inserção da Pessoa com Deficiência no Mercado de Trabalho: Um Estudo sob a ótica da Psicologia Organizacional**

*Ana Thayline Vidal Rosendo<sup>1</sup>; Paulo Henrique Leal<sup>2</sup>*

**Resumo:** O presente artigo tem como objetivo identificar os fatores que interferem na inserção de pessoas com deficiência no mercado de trabalho. Para isso, foi realizada uma pesquisa qualitativa, a partir de entrevistas semiestruturadas. De acordo com os resultados, percebeu-se que as pessoas com deficiência iniciaram o processo de inserção no mercado de trabalho devido às exigências estabelecidas pela Lei de Cotas. Observou-se que as empresas optam pela inserção de pessoas com deficiências leves. No que diz respeito ao significado do trabalho em sua vida, o entrevistado afirmou que o trabalho lhe proporciona dignidade. Em relação a acessibilidade, o entrevistado destacou que no início do desenvolvimento do seu trabalho na instituição, o ambiente laboral não era muito acessível, aos poucos foram vendo a necessidade de adaptações dos espaços. Pode-se dizer que muito ainda se tem a aprender, discutir e construir acerca da inserção de pessoas com deficiência no mercado de trabalho.

**Palavras-chave:** Pessoa com deficiência; Mercado de trabalho; Inserção.

## **The insertion of people with disabilities in the job market: a study from the perspective of Organizational Psychology**

**Abstract:** This article aims to identify the factors that interfere with the insertion of people with disabilities in the labor market. For this, a qualitative research was conducted from semi-structured interviews. According to the results, it was noticed that people with disabilities started the process of insertion in the labor market because to the requirements established by the Quota Law. It was observed that companies choose the insertion of people with mild deficiencies. With respect to the meaning of work in his life, the respondent stated that the work gives you dignity. About accessibility, the interviewee said that in the early development of its work in the institution, the working environment was not very affordable, were gradually seeing the need for adaptations of spaces. It can be said that much still has to learn, discuss and build on the insertion of people with disabilities in the labor market.

**Keywords:** People with disabilities; Job market; Insertion.

### **Introdução**

A inserção de pessoas com deficiência no mercado de trabalho (PcDs), é uma temática que vem sendo discutida nas políticas públicas de inserção, pois a garantia dos direitos das pessoas com deficiência é assegurado pelas leis de proteção social.

<sup>1</sup>Graduada em Psicologia pelo Centro Universitário Leão Sampaio – UNILEÃO. Contato: thaylinevidal@gmail.com;

<sup>2</sup>Mestre em Administração e Controladoria pela Universidade Federal do Ceará – UFC. Professor do curso de Ciências Contábeis no Instituto de Ciências Sociais Aplicadas da Universidade Federal do Sul e Sudeste do Pará - ICSA/UNIFESSPA. Contato: paulo.leal@unifesspa.edu.br



É evidente a existência dos avanços na inclusão/inserção de indivíduos com deficiência, mas surgem indagações sobre a existência das leis que garantem a inserção, que são insuficientes, ou se é a falta de fiscalização por parte do poder público que acarreta este quadro (ALMEIDA; COSTA, 2013).

O processo de inserção de PcDs no mercado de trabalho, surgiu através da Lei de Cotas 8.213/91, que descreve que a empresa com 100 ou mais funcionários está obrigada a preencher de dois a cinco por cento de seus cargos com pessoas com deficiência ou reabilitados (BRASIL,1991). Esta lei representa um avanço na empregabilidade das PcDs por instituir um direito essencial para as mesmas, pois o trabalho proporciona o bem-estar dos sujeitos.

As pessoas com deficiência são capazes de desempenhar atividades no ambiente laboral, desde que a organização proporcione recursos acessíveis. Com isso, as empresas que inserem PcDs no seu quadro de funcionários passam a ter responsabilidade social, o que implica uma melhor visibilidade social.

Inserir PcDs no mercado de trabalho proporciona participação econômica ativa e o desenvolvimento de seus potenciais, resultando em uma melhor qualidade de vida.

Este artigo visa possibilitar o conhecimento das leis, para que contribuam no processo de tomada de consciência das PcDs, familiares e da sociedade, contribuindo assim, com o esclarecimento dos direitos que as pessoas com deficiência têm garantidos por lei, visto que estas devem ser tratadas de forma igualitária.

É notória a existência de dificuldades no processo de inserção das pessoas com deficiência nas organizações. Por um lado percebe-se que o preconceito e o desconhecimento das potencialidades que as PcDs têm é um empecilho para contratação. Por outro lado, o sistema de cotas proporciona a inserção das PcDs em órgãos públicos e privados. Diante desse contexto, o presente estudo foi realizado a partir do seguinte problema de pesquisa: quais fatores interferem na inserção no mercado de trabalho de pessoas com deficiência?

Assim, para atender responder o problema de pesquisa proposto, o objetivo deste trabalho foi identificar os fatores que interferem na inserção de pessoas com deficiência.

Diante disso, a pesquisa se configurou como bibliográfica, de natureza qualitativa, acerca da inserção de pessoas com deficiência no mercado de trabalho, realizada através de



um estudo em que a pessoa com deficiência foi inserida em uma organização após a realização de um estágio profissional, e posteriormente foi contratada, em virtude da Lei de Cotas.

## **O trabalho para pessoas com deficiência**

De acordo com Bendassoli (2009), o significado do trabalho é histórico e cultural, variando de um indivíduo para outro e de uma cultura para outra; para uns é um dever, obrigação com a família, prazer, crescimento pessoal, felicidade, construção de carreira profissional, e para outros é somente um instrumento de renda para adquirir bens.

A consolidação do capitalismo foi histórica para o trabalho, em que o mesmo passou a ser uma atividade social de maior valor. Nos anos oitenta, a classe empresarial tomou consciência da importância de reestruturar o trabalho, no qual ocorreu um descolamento do foco manual do trabalho, passando para o componente intelectual, o que exigiu uma qualificação da classe trabalhista. Devido a implantação de novas tecnologias os trabalhadores tinham que desempenhar maior competência de leitura, escrita, comunicação, e relações interpessoais para que acompanhassem as tendências atuais de mercado, que surgiram com a globalização (GOULART, 2002).

Um sujeito ativo no trabalho, para obter realização profissional, deve se implicar no processo de construção e de realização das suas atividades laborais. O indivíduo deve se engajar no que faz, caso contrário, torna-se um ser alienado, quando não tem o sentimento de pertencimento no que faz (CORTELLA, 2012).

O trabalho possibilita recompensas internas e externas, sendo fonte de realização para as PcDs, em que muitos preferem um emprego do que ficarem recebendo benefícios assistenciais. Na visão das PcDs as atividades laborais resultam em reconhecimento e visibilidade social por parte dos sujeitos, sendo através do trabalho que as pessoas com deficiência atingem uma posição social de igualdade, deixando de serem excluídos (PEREIRA; DEL PRETTE; DEL PRETTE, 2008).

Para algumas pessoas com deficiência o trabalho é um instrumento que proporciona ser útil, tendo como função a realização e garantia de existência, ocasionando aprendizagem e



a possibilidade de se tornar alguém. Para atingir uma posição e ser ativo no mercado de trabalho é essencial que as empresas promovam oportunidades de inserção (SILVA, 2007).

## **Inserção no mercado de trabalho**

Até o século XX, a trajetória das PcDs estavam relacionadas exclusivamente a família, mas com o passar do tempo a responsabilidade deixou de ser somente das famílias e passou a ser também uma obrigação do Estado, em assegurar e cumprir os direitos das pessoas com deficiência. Percebeu-se que PcDs poderiam estar presentes no ambiente educacional e de trabalho semelhantes a todos os sujeitos, ou seja, a sociedade passou a reconhecer que as pessoas com deficiência poderiam ocupar todos os espaços, não se restringindo somente a espaços familiares ou a instituições especializadas, sendo que esta percepção resulta na expansão das leis e direitos destinados para as PcDs (GARCIA; MAIA, 2014).

Para Aranha (2009), o termo inclusão é baseado no princípio de reconhecer e aceitar a diversidade do meio em que se está inserido e garante o acesso de todos os sujeitos sem nenhuma distinção, independente de suas limitações.

Uma sociedade inclusiva fornece condições de acolhimento a todas as pessoas, que sem distinção, devem realizar a remoção de barreiras arquitetônicas, melhoria no transporte público, políticas de contratação no trabalho e escolas inclusivas no sentido de acolhimento (SASSAKI, 2005).

As pessoas com deficiência iniciaram o processo de inserção no mercado de trabalho, devido às exigências de inserção estabelecidas pela lei de cotas. As organizações se viram obrigadas a acolherem esses profissionais no seu quadro de funcionários, e passaram a perceber que se as mesmas oferecerem formas de trabalho para estes profissionais, os mesmos poderão contribuir com o desenvolvimento da organização (BRASIL, 2007).

As pessoas com deficiência quando inseridas nas atividades laborais, necessitam romper estigmas e estereótipos para demonstrar que são capazes, devendo romper com os estigmas sociais, pois a sociedade enxerga as PcDs como um dependente que necessita de cuidados constantes. É através da execução do trabalho que os indivíduos demonstram suas ações e características (LIMA, et al., 2013).



Uma empresa que contrata pessoas com deficiência passa a ter uma responsabilidade social, que lhe possibilita prestígio. É imprescindível que se realize a inserção para que haja a quebra de barreiras que muitas vezes impedem o desenvolvimento de potenciais humanos que podem agregar valor à instituição (FERREIRA; NEBENZAHL; RAJÃO, 2010).

A inserção pode ser realizada desde que os empresários recebam orientações sobre as limitações que as pessoas com deficiência apresentam, pois o trabalho é essencial à atividade humana e possibilita a satisfação de necessidades econômicas, psicológicas e sociais. O psicólogo pode atuar como mediador relacional do processo de inserção, realizando trabalhos com o trabalhador e com a organização, promovendo o bem-estar de ambos (ZANELLI, 2004).

## A lei de cotas

A inserção de pessoas com deficiência através do sistema de cotas surgiu na Europa no início do século XX, com o objetivo de empregar soldados feridos na Primeira Guerra Mundial (NÉRI; CARVALHO; COSTILLA, 2010). O Brasil aderiu a esta causa no ano de 1991, promulgando a Lei 8.213 que estabelece os percentuais destinados a pessoas com deficiência:

Art. 93. A empresa com 100 (cem) ou mais empregados está obrigada a preencher de 2% (dois por cento) a 5% (cinco por cento) dos seus cargos com beneficiários reabilitados ou pessoas com deficiência, habilitadas na seguinte proporção:

I – até 200 empregados .....	2%;
II – de 201 a 500.....	3%;
III – de 501 a 1.000.....	4%;
IV – de 1001 em diante.....	5%.

§ 1º A dispensa de trabalhador reabilitado ou de deficiente habilitado ao final de contrato por prazo determinado de mais de 90 (noventa) dias, e a imotivada, no contrato por prazo indeterminado, só poderá ocorrer após a contratação de substituto de condição semelhante.

§ 2º O Ministério do Trabalho e da Previdência Social deverá gerar estatísticas sobre o total de empregados e as vagas preenchidas por reabilitados e deficientes habilitados, fornecendo- as, quando solicitadas, aos sindicatos ou entidades representativas dos empregados (BRASIL. Lei nº 8.213, de 24 de julho 1991).



A Lei de Cotas compreende todas as pessoas com deficiência habilitadas e reabilitadas para executarem atividades laborais. O trabalhador com deficiência não tem estabilidade, somente garantia de emprego, podendo ser dispensado ao final de contrato de 90 dias ou ser dispensado por justa causa, ocasião em que deverá deixar o posto de trabalho após a contratação de outro substituto com deficiência (ALMEIDA; COSTA, 2013).

Ainda de acordo com a ideia dos autores mencionados, apesar da existência da Lei de Cotas, que institui o direito de acesso de trabalho para pessoas com deficiência, observa-se que a lei não é cumprida corretamente, tanto por parte das empresas, quanto por parte das pessoas com deficiência. Por um lado existem empresas que se sujeitam a sanções do que acolher na organização PcDs, e por outro lado existem pessoas que não buscam a sua própria inserção.

A Lei de Cotas possibilitou um avanço na empregabilidade de pessoas com deficiência, mas ainda há um alto índice de desemprego nessa parcela da população. Um dos maiores empecilhos para a inserção no trabalho é o preconceito em relação as atividades que pessoas com deficiência podem executar, pois as mesmas sempre são vistas como incapazes. Outro fator que impossibilita a inserção no trabalho é a falta de qualificação profissional, pois, pessoas com deficiência não buscam qualificação e quando são inseridas na empresa ocupam cargos sem prestígio, sendo raro ver pessoas com deficiência ocupando cargos de chefia (LINO; CUNHA, 2008).

## **O mercado de trabalho e a pessoa com deficiência**

Dos 45,6 milhões de deficientes brasileiros, apenas 306 mil encontram-se empregados em algum tipo de atividade formal. Este indicador revela que ainda é uma parcela pequena de pessoas inseridas, em que a participação no mercado de trabalho é maior entre as pessoas com deficiência física e auditiva, visto que para sujeitos com deficiências múltiplas, visuais e mentais a participação é pequena (IBGE, 2010).

O acesso das pessoas com deficiência ao mercado de trabalho vem acontecendo, mas ainda ocorre de forma restrita e precária, em que os colaboradores com deficiência ocupam cargos simples, com menores remunerações, sem carteira assinada e trabalho autônomo. A



contratação de pessoas com deficiência iniciou-se no ano 2000, época em que o Ministério do Trabalho e Emprego passou a fiscalizar o cumprimento da Lei de Cotas. Apesar dos avanços, é necessário destacar que as organizações optam por inserirem pessoas com deficiência leves em seu quadro de funcionários, demonstrando um comportamento discriminatório (GARCIA; MAIA, 2014).

Uma sociedade inclusiva deve proporcionar condições de trabalho para todos os indivíduos que nela estão inseridos, sem a existência de preconceitos, barreiras e discriminação. Uma empresa é considerada inclusiva, se a mesma contemplar as diferenças individuais e acreditar no potencial humano, proporcionando um ambiente laboral acessível, que garanta que pessoas com deficiência executem as suas atividades com autonomia e qualidade (VIOLANTE; LEITE, 2011).

As pessoas com deficiência apresentam maiores dificuldades em serem contratadas, devido ao preconceito, incapacidade e falta de informação. A lei de cotas não possibilita a inserção de todas as pessoas com deficiência, pois uma grande parcela não possui qualificação profissional (SOUZA-SILVA; DIEGUES; CARVALHO, 2012).

## **Metodologia**

O presente estudo se classifica como qualitativo quanto a sua natureza. Segundo Creswell (2010), diferentemente da pesquisa quantitativa, que utiliza métodos estatísticos para se analisar um trabalho, a pesquisa qualitativa consiste em uma forma de investigação interpretativa dos dados, sendo necessária uma reflexão profunda para a sua análise.

As pesquisas qualitativas são consideradas como de caráter subjetivo e elucidam processos complexos de subjetividade, com isso elas não têm predição, descrição e controle. Tendo como foco explicar os processos que não são acessíveis a experiência, em que existem analogias complexas, sendo necessária uma investigação ampla do que está implicado (GONZALES REY, 2005).

Para o levantamento de informações necessárias foi utilizada a técnica da entrevista, que de acordo com Oliveira (2010), é um excelente instrumento de pesquisa por possibilitar a



interação entre pesquisador e entrevistados e a obtenção de descrições detalhadas sobre o que se pretende pesquisar.

Chemin (2010) destaca que a entrevista é focalizada, seguindo um roteiro de tópicos condizentes ao problema do estudo, em que o entrevistador tem a liberdade de fazer questionamentos, sem seguir a estrutura formal.

Os dados foram analisados de acordo com a perspectiva da análise de conteúdo que é uma metodologia que investiga as informações documentais no formato do discurso, conjurado em vários códigos, sejam eles escritos, orais, ou outros, procurando entender de maneira crítica o conteúdo manifesto ou não no discurso (BARDIN, 2008).

A análise de conteúdo se refere ao estudo do conteúdo, do significado das mensagens, que podem ser de voz, escritas, gestuais, simbólicas e através de documentos. A análise de conteúdo age sobre a fala, investiga, analisa, descreve, interpreta o discurso, na tentativa de entender não apenas as falas em si, mas também o conteúdo por trás das falas (SEVERINO, 2007).

Assim, para este estudo, foi entrevistada uma pessoa com deficiência inserida no mercado de trabalho em uma Instituição de Ensino Superior, localizada na cidade de Juazeiro do Norte – CE. Foram realizadas duas entrevistas semiestruturadas com duração de aproximadamente cinquenta minutos por cada entrevista. Ressalta-se que o entrevistado apresenta uma deficiência congênita, deficiência motora, que atinge os membros inferiores e não impede a execução das atividades laborais.

## **Resultados e discussão**

### **O contexto do trabalho**

A empresa em que o indivíduo trabalha é uma das principais Instituições de Ensino Superior da região, que acolhe estudantes de diversas cidades do Ceará e também de outros estados. Na organização existem muitas pessoas com deficiência inseridas. O entrevistado apresenta uma deficiência motora, que atinge os membros inferiores, do braço até o



antebraço, que não impede o desenvolvimento das atividades laborais. Sobre o ingresso no trabalho na instituição, o entrevistado afirmou que:

Eu já estava no término do meu estágio, que é um estágio que é vinculado com o CIEE que é uma empresa que integra instituição e empresa, e já no término do meu estágio, estava tendo rumores, que iriam contratar pessoas para o meu setor, e junto a isso veio a necessidade também da empresa aqui, contratar pessoas com deficiência, por que era uma exigência, aí juntou o útil ao agradável, o final do meu estágio e essa demanda que eles tinham, que eles estavam fazendo pra cá, pro RH [...]

Percebe-se nesta fala que o sujeito foi inserido na instituição através de um estágio profissional, e posteriormente foi contratado, após surgir a demanda de contratar pessoas com deficiência em decorrência da Lei de Cotas.

As empresas iniciaram o processo de inserção de pessoas com deficiência no trabalho, em alusão à exigência da lei de cotas. As ações realizadas para a inclusão no trabalho, ocasionam um impacto direto no combate ao preconceito e discriminação.

## **Significado do trabalho**

No que diz respeito ao significado do trabalho em sua vida, o entrevistado afirmou que: “Trabalho traz dignidade, por que é partir dele que eu posso fazer as coisas, fazer cursos de graduação, pós graduação[...]. Sem o trabalho e sem o estudo, não tem como você conseguir tudo aquilo que você almeja no futuro”.

No discurso do entrevistado, podemos perceber que o trabalho lhe proporciona dignidade, é através do mesmo que ele pode realizar seus objetivos pessoais e profissionais. Vale destacar que, o significado do trabalho é individual, ou seja, cada pessoa atribui um significado único para as relações de trabalho.

## **Motivos**

Percebe-se no discurso que a maior motivação para atuar no trabalho é o conhecimento, ou seja, a possibilidade de estar sempre aprendendo, em constante atualização. A fala a seguir expõe isso de maneira bem pontual quando o sujeito diz que:



[...] o que me motiva a vir trabalhar é que eu vou estar sempre aprendendo, desde pequeno eu sempre quis aprender, e por ter pessoas mais capacitadas que eu, as pessoas lhe ajudam, e com isso você vai aprendendo e pode repassar para outras pessoas. É através do trabalho que eu faço cursos de qualificação.

Spector (2010) destaca que a motivação é um fator intrínseco, ou seja, é resultante dos desejos pessoais por determinadas coisas. Na fala do sujeito percebe-se que, o trabalho é uma categoria que proporciona satisfação, crescimento e realização profissional, podemos destacar que a motivação é algo pessoal, que varia de um sujeito para outro.

## **Formação**

Acerca do conhecimento prévio para a área de atuação, nesse discurso encontram-se fragmentos concisos a respeito da constante qualificação profissional, e também sobre o preparo para a prática:

Eu estou cursando uma graduação em Sistemas de informação, na mesma instituição que trabalho, e também faço curso de extensão em aplicativos móveis, eu procuro me qualificar sempre, pois gosto do que faço, e o que eu aprendo na teoria, eu aplico na prática.

Percebe-se no discurso que o entrevistado, está em constante qualificação profissional, em que, o mesmo faz um curso de nível superior e cursos de extensão que estão diretamente relacionados com as atividades que ele desenvolve no ambiente laboral. Spector (2010) aponta que para sustentar um ambiente de trabalho mais seguro se deve manter supervisões e treinamento mais frequentes sendo estes necessários para o fortalecimento das dimensões acerca das funções que o indivíduo desenvolve no trabalho.

## **A entrada no trabalho**

Este fato se deu em virtude de um estágio profissional, houve uma capacitação prévia para o serviço, com a entrada em um curso de graduação na área de atuação, e cursos de



aperfeiçoamento. Essa inserção no trabalho, se deu inicialmente através de um estágio, e após um ano foi contratado para o setor em que desenvolveu o estágio. O entrevistado expôs que:

Há dois anos eu trabalho aqui, o primeiro ano foi de estágio, e o segundo fui contratado formal, com carteira assinada, e tenho o cargo de Analista de suporte técnico, faço curso de graduação em Sistemas de Informação, e faço curso de redes móveis, o que eu aprendo na teoria, já aplico no setor de trabalho[...]

Apesar da informalidade com o ingresso na atividade laboral, sendo que isto é muito comum em diversos ambientes de trabalho, a empresa fez posteriormente a contratação legal, resguardando os direitos do trabalho.

Para ser contratado foi necessário um laudo que comprovasse a deficiência, com o número do CID, para que o funcionário se enquadrasse nas exigências da Lei de Cotas, o entrevistado destacou que:

“Foi necessário trazer um laudo para comprovar a deficiência, laudo com o CID, e esse laudo tive que apresentar também no médico do trabalho, ai deu tudo certo o processo”.

Nesse caso, mediante a apresentação do laudo, o entrevistado foi contratado pela empresa, e passou a fazer parte da cota de funcionários que foram inseridos através da Lei de Cotas.

Para que uma pessoa seja considerada com deficiência é necessário um laudo médico recente, que especifique o tipo de deficiência, a fim de que seja selecionado um profissional habilitado para ocupar essa vaga (IBBD, 2009).

No que diz respeito às exigências para contratação, o entrevistado ao ser questionado, respondeu que:

[...] a única exigência que teve foi que eu tivesse uma deficiência que não agravasse a minha situação de saúde, em virtude do trabalho repetitivo, e que eu exercesse a minha função no trabalho, sem que a deficiência interferisse na execução das atividades.

O sujeito destacou que, a única exigência que a organização fez, foi a de verificar, se ele tinha uma deficiência que não agravasse o seu quadro de saúde, mediante a realização das atividades laborais, em consequência dos movimentos repetitivos que deveriam ser executados.



## **Fatores que interferem na inserção de pessoas com deficiência no mercado de trabalho**

### **Lei de Cotas**

Em relação a Lei de Cotas, o entrevistado foi questionado sobre o mesmo, se ele tinha conhecimento da Lei, e se a considerava importante. De acordo com a percepção do entrevistado sobre a Lei de Cotas apresentam-se a sequência discursiva abaixo:

Conheço a Lei de Cotas. Bom eu acho que independente de uma deficiência que uma pessoa pode ter, ela tem habilidades e competências que ela pode aprender, tanto principalmente na vida acadêmica, então acredito que isso, a deficiência, não seja uma barreira para uma pessoa ser renomada no mercado de trabalho. E eu pelo menos apoio A Lei, por que dá visibilidade a pessoas com deficiência. Pelo menos eu não tenho tanta dificuldade em realizar o meu trabalho por que minha deficiência é um pouco leve, não me atrapalha tanto, mas já tem outras pessoas que tem um grau de deficiência maior, mas que são pessoas que tem conhecimento, que sabe aplicar certas habilidades no mercado de trabalho. Então eu acho importante por isso, por dar oportunidades a pessoas que tem deficiência, e ver que elas tem rendimento no trabalho.

Observa-se que o entrevistado, considera a Lei de Cotas extremamente importante, por proporcionar a visibilidade social a pessoas com deficiência, e que independente da deficiência, as PcDs tem competências e habilidades que podem desenvolver e aplicar nas atividades laborais.

### **Acessibilidade**

A sequência discursiva a seguir resulta do questionamento sobre a Acessibilidade no trabalho para pessoas com deficiência:

Faz pelo menos dois anos que a faculdade veio melhorando nesse quesito de acessibilidade, até por que é uma exigência do MEC que as instituições proporcionem recursos acessíveis aos seus clientes, no caso, seus alunos, e em relação a empresa eu me sinto muito bem com os recursos que são proporcionados. No começo do meu trabalho, no setor não tinha um lugar fixo, ai eu sofria um pouco para realizar as tarefas, mas depois de um tempo, a instituição viu a necessidade de adaptar um local de trabalho, de forma acessível, com móveis e espaços adequados.



Em relação a acessibilidade, o entrevistado destacou que no início do desenvolvimento do seu trabalho na instituição, o ambiente laboral não era muito acessível, aos poucos foram vendo a necessidade de adaptações dos espaços, para que os colaboradores com deficiência desenvolvessem o seu trabalho, de maneira confortável, respeitando a ergonomia. E atualmente, ele se sente bem com os recursos que são disponibilizados pela organização.

### **Dificuldades enfrentadas no trabalho**

O entrevistado, ao ser questionado sobre se houve alguma dificuldade no início do desenvolvimento do seu trabalho afirmou que:

“A dificuldade foi a de desenvolver o meu trabalho com rapidez, por que eu era um pouco mais lento, mas eu fazia o trabalho. Para superar as dificuldades, eu fui me adaptando aos poucos e o que ajudou bastante foi a fisioterapia”.

Pode-se destacar, que a principal dificuldade enfrentada foi a de executar as atividades no trabalho de forma rápida, no entanto, apesar da dificuldade, ele conseguiu superar as adversidades, se adaptando aos poucos, e também por meio de reabilitações.

### **Considerações finais**

Este estudo teve o objetivo de identificar os fatores que interferem na inserção de pessoas com deficiência no mercado de trabalho. O presente estudo de caso nos leva a crer que as pessoas com deficiência iniciam um processo de inserção no mercado de trabalho, devido às exigências estabelecidas pela Lei de Cotas.

Observou-se que o trabalho para o entrevistado é um instrumento que lhe proporciona dignidade, visibilidade social e que possibilita o desenvolvimento da sua autonomia. O sujeito com deficiência desenvolve suas potencialidades, mesmo diante das limitações, resultando em um sentimento de ser útil, um ser social ativo.

Verificou-se que no caso em questão, que o entrevistado têm qualificação profissional, está concluindo nível superior, e está em constante qualificação, realizando cursos de



atualização na área. Pode-se destacar que essa é uma exceção, pois a literatura e pesquisas recentes apontam que, a maioria das pessoas com deficiência só possuem o ensino fundamental incompleto e não buscam qualificar-se profissionalmente. Esse indicador é agravante, pois é através da qualificação que as pessoas com deficiência poderiam ser inseridas, demonstrar suas potencialidades, obter melhores remunerações e reivindicar os seus direitos.

Mesmo diante dos avanços em proporcionar recursos acessíveis para as pessoas com deficiência, constatou-se que a acessibilidade ainda é precária. É essencial que as organizações e espaços públicos e privados atinjam o nível de excelência em acessibilidade. Inserir pessoas com deficiência no trabalho vai além da oferta de um emprego. É necessário que haja condições e ferramentas acessíveis para que este profissional desempenhe suas habilidades.

Diante do cenário pesquisado, observou-se que muito ainda se tem a pesquisar e discutir acerca da inserção das pessoas com deficiência no mercado de trabalho. Na perspectiva de lançar um novo olhar para essas questões espera-se que essa pesquisa possa ser ampliada, para que de alguma forma contribua com o processo de inserção das pessoas com deficiência no mercado de trabalho.

## Referências

ALMEIDA, Ezelaide Viegas da Costa; COSTA, Sabrina Lima da. A lei de cotas e o direito de acesso ao trabalho da pessoa com deficiência. **Revista Hiléia**, n. 19, jul./dez 2012. Manaus: Universidade do Estado do Amazonas, 2013.

ARANHA, Maria Salete Fábio. **Inclusão social e municipalização**. Programa de pós graduação em Educação. São Paulo. UNESP, 2009. Disponível em: < <http://cape.edunet.sp.gov.br/textos/textos/10.doc>>. Acesso em: 17 de mar. 2016.

BARDIN, Laurence. **Análise de conteúdo**. 4. ed. Lisboa: Edições 70, 2008.

BRASIL. Governo Federal. **Constituição da República Federativa do Brasil**: Brasília, DF: Senado, 1988. Disponível em: <http://www.trt02.gov.br/geral/tribunal2/legis/cf88>. Acesso em 22 de abr. 2016.



BRASIL: Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991. Dispõe sobre os planos de benefícios da Previdência Social e dá outras providências. **Diário Oficial da União**. Brasília, DF 25 de julho de 1991. Disponível em: < [http://www.planalto.gov.br/civil\\_03/leis/L8213cons.htm](http://www.planalto.gov.br/civil_03/leis/L8213cons.htm)> Acesso em 21 de abr. 2016.

BRASIL. Ministério do Emprego e do Trabalho. Lei n. 8.213 de 24 de julho de 1991. **Legislação relativa ao trabalho de pessoas portadoras de deficiência**: coletânea. Brasília: MTE, SIT/DSST, 1999.

BRASIL. Ministério Emprego e do Trabalho. (MTE). **A inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho**. – 2. ed. – Brasília: MTE, SIT, 2007. Disponível em: < [http://portal.mte.gov.br/data/files/FF8080812CCDAEDE012CD0A2B79F70B3/inclusao\\_pessoas\\_defi12\\_07.pdf](http://portal.mte.gov.br/data/files/FF8080812CCDAEDE012CD0A2B79F70B3/inclusao_pessoas_defi12_07.pdf) > Acesso em: 01 de mar. 2016.

CHEMIN, Beatris Francisca. **Manual da Univates para trabalhos acadêmicos**: planejamento, elaboração e apresentação. 2 ed. Lajeado: Univates, 2010.

CORTELLA, Mario Sergio. **Qual é a tua obra?** Inquietações propositivas sobre gestão, liderança e ética. 19. ed. Petrópolis, RJ: Vozes, 2012.

CRESWELL, John W. **Projeto de pesquisa**: métodos qualitativo e quantitativo. 3 ed., Porto Alegre: Artmed, 2010.

FERREIRA, Diana; NEBENZAHL, Luís Carlos; RAJÃO, Nanci das Graças Carvalho. **Psicologia**: integrando o trabalho, o social e as organizações. Conselho regional de Psicologia de Minas Gerais, 2010.

GARCIA, Vinicius Gaspar; MAIA, Alexandre Gori. Características da participação das pessoas com deficiência e/ou limitação funcional no mercado de trabalho brasileiro. **Rev. bras. estud. popul.** São Paulo, v. 31, n. 2, Dec. 2014. Disponível em: < [http://www.scielo.br/scielo.php?pid=S0102-30982014000200008&script=sci\\_arttext](http://www.scielo.br/scielo.php?pid=S0102-30982014000200008&script=sci_arttext)> Acesso em: 07 de mar. 2016.

GOULART, Iris Barbosa. **Psicologia organizacional e do trabalho**: teoria, pesquisa e temas correlatos. São Paulo: Casa do psicólogo, 2002.

IBDD – Instituto Brasileiro dos Direitos da Pessoa com Deficiência (2009). **Cartilha IBDD dos direitos da pessoa com deficiência**/ [pesquisa e texto IBDD]. 2.ed. [rev. e atualizada]. Rio de Janeiro: IBDD. Disponível em: <[www.ibdd.org.br/arquivos/cartilha-ibdd.pdf](http://www.ibdd.org.br/arquivos/cartilha-ibdd.pdf)>. Acesso em: 08 abr. 2016.

IBGE- Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. **Cartilha do censo 2010** – Pessoas com Deficiência / Luiza Maria Borges Oliveira / Secretaria de Direitos Humanos da Presidência da República (SDH/PR) / Secretaria Nacional de Promoção dos Direitos da Pessoa com Deficiência (SNPD) / Coordenação-Geral do Sistema de Informações sobre a Pessoa com Deficiência; Brasília: SDH-PR/SNPD, 2012. Disponível em



<<http://www.pessoacomdeficiencia.gov.br/app/sites/default/files/publicacoes/cartilha-censo-2010-pessoas-com-deficiencia-reduzido.pdf>>. Acesso em: 12 de mar. 2016.

LIMA, Michelle Pinto de et al. O sentido do trabalho para pessoas com deficiência. **RAM, Rev. Adm. Mackenzie**, São Paulo, v. 14, n. 2, abr. 2013. Disponível em: <[http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1678-69712013000200003&lng=en&nrm=iso](http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1678-69712013000200003&lng=en&nrm=iso)>. Acesso em: 07 de abr. 2016.

LINO, Michelle Villaça; CUNHA, Ana Cristina Barros da. Uma questão de cotas? Como pessoas com deficiência percebem sua inserção no mercado de trabalho com base em políticas públicas de inclusão. **Pesquisas e práticas psicossociais**, v. 3, n.1, São João del –rei, ago. 2008. Disponível em: <[http://www.ufsj.edu.br/portalepositorio/File/revistalapip/volume3\\_n1/abstracts/Lino\\_Cunha.pdf](http://www.ufsj.edu.br/portalepositorio/File/revistalapip/volume3_n1/abstracts/Lino_Cunha.pdf)> Acesso em: 24 de mar. 2016.

NÉRI, Marcelo Cortes; CARVALHO, Alexandre Pinto de; COSTILLA, Hessia Guillermo. Política de cotas e inclusão trabalhista das pessoas com deficiência. **Ensaio Econômico**, n. 462, Rio de Janeiro, FGV/EPGE, 2010. Disponível em: <<http://bibliotecadigital.fgv.br/dspace/handle/10438/518>>. Acesso em: 29 de mar. 2016.

OLIVEIRA, Maria Marly de. **Como fazer pesquisa qualitativa**. 3 ed. revista e ampliada – Petrópolis, RJ: Vozes, 2010.

PEREIRA, Camila de Sousa; DEL PRETTE, Almir; DEL PRETTE, Zilda Aparecida. Qual o significado do trabalho para as pessoas com e sem deficiência física? **Psico- USF**, v. 13, n.1, p. 105-114, jan./ jun. 2008. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/pusf/v13n1/v13n1a13.pdf>>. Acesso em: 10 de abr. 2016.

SASSAKI, Romeu Kazumi. Inclusão: o paradigma do século 21. **Revista de Educação Especial**, Brasília, v.1, n.1, p. 19 – 23, out. 2005. Disponível em: <<http://portal.mec.gov.br/seesp/arquivos/pdf/revistainclusao1.pdf>>. Acesso em: 18 de maio 2016.

SEVERINO, Antonio Joaquim. **Metodologia do trabalho científico**. 23. ed. São Paulo: Cortez, 2007.

SILVA, Gláucia Pinheiro da. **O significado do trabalho para o deficiente visual**. Dissertação de mestrado. PUC Minas. Belo Horizonte, 2007. Disponível em: [http://www.pucminas.br/documentos/dissertacoes\\_glaucia\\_silva.pdf](http://www.pucminas.br/documentos/dissertacoes_glaucia_silva.pdf). Acesso em: 06 de abr. 2016.

SOUZA-SILVA, João Roberto de; DIEGUES, Débora; CARVALHO, Sueli Galego de. Trabalho e deficiência: reflexões sobre as dificuldades da inclusão social. **Cadernos de Pós - Graduação em Distúrbios do Desenvolvimento**, São Paulo, v.12, n.1, p. 27-33, 2012. Disponível em: < <http://www.mackenzie.br/fileadmin/Graduacao/CCBS/Pos->



Graduacao/Docs/Cadernos/Volume\_12/Artigo\_3\_Trabalho\_e\_deficiencia\_reflexoes\_sobre\_as\_dificuldades.pdf >. Acesso em: 16 de mar. 2016.

SPECTOR, Paul E. **Psicologia nas organizações**. Tradução: Cid Knipel Moreira, Célio Knipel Moreira; revisão técnica: Natacha Bertoia da Silva. 3. ed. São Paulo: Saraiva, 2010.

VIOLANTE, Rômulo Rodrigues; LEITE, Lúcia Pereira. A empregabilidade das pessoas com deficiência: uma análise da inclusão social no mercado de trabalho do município de Bauru, SP. **Cadernos de Psicologia Social do Trabalho**, v. 14, n. 1, p. 73-91, 2011 Disponível em: < <http://www.revistas.usp.br/cpst/article/viewFile/25717/27450>>. Acesso em: 30 de mar. 2016.

ZANELLI, José Carlos. BORGES- ANDRADE, Jairo Eduardo; BASTOS, Antonio Virgílio Bittencorut. **Psicologia, organizações e trabalho no Brasil**. Porto Alegre: Artes Médicas, 2004.



**Como citar este artigo (Formato ABNT):**

ROSENDO, Ana T.V.; LEAL, Paulo H. A Inserção da Pessoa com Deficiência no Mercado de Trabalho: Um Estudo sob a ótica da Psicologia Organizacional. **Id on Line Revista Multidisciplinar e de Psicologia**, 2017, vol.11, n.37, p.196-212. ISSN: 1981-1179.

Recebido: 14.08.2017

Aceito: 18.08.2017