

O TRABALHADOR COM DEFICIÊNCIA: CONSIDERAÇÕES SOBRE O CENÁRIO NACIONAL E INTERNACIONAL

Fernanda Mussato Vasconcelos¹; Danielle da Silva Pinheiro Wellichan²
fernanda.vasconcelos@unesp.br

¹Mestranda do Programa de Pós-Graduação em Educação na Faculdade de Filosofia e Ciências, UNESP, Campus de Marília;

²Doutoranda do Programa de Pós-Graduação em Educação, na Faculdade de Filosofia e Ciências, UNESP, Campus de Marília.

Introdução

A temática do trabalho para a pessoa com deficiência envolve diversas variáveis, que não raramente estão além da busca por condições financeiras e de sua realização profissional ou pessoal. São fatores que representam desafios estruturais e sociais que precisam ser sobrepostos desde o primeiro momento em que essa pessoa busca uma oportunidade de trabalho.

Fatores permeiam esse contexto, como a colaboração e o apoio da família, a busca pela colocação e a qualificação para concorrer à determinada vaga, o meio de transporte a ser utilizado, a acessibilidade local para a sua presença ser possível e o ambiente favorável para a sua participação. Ignorar esses fatores seria negar a acessibilidade ao mercado de trabalho para o trabalhador com deficiência, cujos benefícios são perceptíveis nas várias dimensões que afetam a essência humana (FROMM, 1962).

Na busca por alcançar seu sustento, ou por melhorias financeiras, inclusive para custear a saúde e a qualidade de vida, em alguns casos, o indivíduo parte de uma possível condição de dependência ou isolamento social para criar vínculos em espaços e com pessoas que talvez desconheça, desempenhando atividades, estabelecendo relações e moldando sua própria identidade.

Stevanato (2019) investigou estresse, depressão e qualidade de vida em pessoas com deficiência que estão fora do mercado de trabalho, além de verificar seu interesse na inserção no mercado de trabalho formal. Os resultados trazem que 75% dos participantes apresentavam estresse em algum nível e houve sintomatologia para depressão leve ou moderada em 37,5% dos indivíduos. A autora aponta também a necessidade de intervenção inclusive por meio da informação e do estímulo à inclusão no mercado trabalho, tendo em vista que 68,75% da amostra pesquisada apresentou interesse laboral. As famílias, todavia, temem a existência de preconceito, tão comum quando se trata das pessoas com deficiência no meio social.

Embora no contexto brasileiro exista a Lei nº 8.213/91 (Lei de Cotas) em vigor há três décadas (BRASIL, 1991), que dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências, como o estabelecimento de cotas para as empresas contratarem pessoa com deficiência (PcD), ainda existem inúmeras dificuldades para seu acesso e permanência no mercado de trabalho e a Lei em si, não traz garantias para que essa inserção aconteça e nem estabelece sob quais condições ela deveria acontecer efetivamente.

Ainda que tenha perdido a urgência, essa política de cotas foi colocada em discussão pelo Projeto de Lei (PL) nº 6159/19⁴, que defende a flexibilização por parte da empresa contratante e propõe 4 O Projeto de Lei 6159/19, do Poder Executivo, busca alterar as políticas de habilitação e reabilitação profissional e as medidas de inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho. Disponível em: <https://www.camara.leg.br/propostas-legislativas/2230632>. Acesso 21 ago. 2021.

novas formas de contratação, despertando a preocupação para o que possa ser modificado e o quanto a PcD pode ainda ser prejudicada por um mercado que não a considera como trabalhador.

Tanaka e Manzini (2005) buscaram identificar o ponto de vista de empregadores sobre a PcD e para isso, realizaram entrevistas com responsáveis pelo setor de recursos humanos de algumas empresas. No estudo, os autores constataram que, embora existissem diferentes condições de deficiência nas empresas, ocupando cargos que exigiam pouca qualificação, as contratações aconteceram por intermédio da lei e que embora acreditassem nas condições de trabalho desses trabalhadores, apontavam a falta de escolaridade, interesse e vontade própria por parte do trabalhador; condições inadequadas no ambiente de caráter físico e social; carência de programas institucionais especiais de qualificação e dificuldades do governo em oferecer acesso à escola, transporte, incentivo e programas de responsabilidade social.

Lorenzo e Silva (2017) analisaram características do processo de contratação das pessoas com deficiência no mercado formal. A coleta de dados foi realizada com profissionais de Recursos Humanos e os resultados mostram que as vagas ofertadas eram predominantemente operacionais, em funções mais simples, as contratações motivadas pela obrigatoriedade da Lei de Cotas, com remuneração baixa e desligamentos por solicitação do trabalhador. Os resultados mostraram ainda que os trabalhadores possuíam apenas o Ensino Fundamental completo.

Na prática, empregadores e gestores mostram-se contrários a Lei e sugerem que a inexistência de qualificação é a justificativa para a ausência de PcD nos postos de trabalho e “[...] utilizam o aumento da qualificação exigida para seus cargos para justificar esta inexistência” (SIMONELLI; CAMAROTO, 2011, p. 24).

Há ainda a problemática que envolve o Benefício de Prestação Continuada (BPC) que pode ser suspenso quando a PcD estiver trabalhando e reativado se sair dessa condição, porém, na prática, existe muita desconfiança entre os beneficiários de que isso, de fato, aconteça.

Antunes (2018) discorreu sobre o trabalho e o trabalhar em grupos de pessoas com BPC ativo e aqueles que optaram pela sua suspensão para ingressar no mundo do trabalho. A autora indica o BPC como sendo um avanço em termos de política pública assistencial, mas ao mesmo tempo pode tornar-se um obstáculo à inserção no trabalho por estimular a dependência do beneficiário e sua família. A família consta como fator crucial na tomada de decisões, tanto para obtenção do BPC quanto para ingresso no mundo do trabalho. A escolaridade e a falta de qualificação também são elementos que dificultam o ingresso das PcD no mercado de trabalho e por essa razão, conclui-se que há a necessidade de políticas públicas efetivas no sentido da escolarização.

De forma paralela à necessidade de melhor e maior qualificação, há a ausência de falta de programas institucionais e de qualificação para a PcD, como citado por Tanaka e Manzini (2005) e Lino e Wellichan (2019, p.123)

De maneira geral, há poucos centros de qualificação e reabilitação profissional (e os que existem nem sempre levam em consideração as necessidades dessas pessoas) o que contribuem para as dificuldades que enfrentam diante do desejo e da possibilidade de trabalhar. Os centros existentes sobrevivem como conseguem e por isso, investimentos nessa área são essenciais quando se almeja uma sociedade para todos.

Embora existam iniciativas governamentais na esfera estadual e federal, a falta de fiscalização impede que esses programas se desenvolvam como o proposto.

Silva et al. (2011) por meio da iniciativa de capacitar pessoas com deficiência para torná-las mais aptas ao ingresso no mercado de trabalho, realizaram um estudo com dez PcD (física e intelectual) em parceria com empresa privada, contando com uma equipe multidisciplinar que envolveu docentes de terapia ocupacional, estagiários de terapia ocupacional, assistente social e estudantes de pedagogia. Foram desenvolvidas as seguintes atividades com duração de seis meses: treino de habilidades funcionais; treino de atividade de leitura e escrita funcional, focada nas necessidades do trabalho e nas habilidades requeridas para o desempenho nas diferentes atividades nas empresas; treino de atividades de vida diária; treino de atividades de vida prática e treino de habilidades de empregabilidade. Ao final do programa 90% dos participantes obteve sucesso no ingresso no mercado de trabalho. Ações afirmativas nesse sentido podem fazer toda a diferença na dissolução de crenças limitantes tanto da própria pessoa com deficiência, quanto de sua família, incentivar a procura por vagas de emprego e diminuir o sentimento de dependência em relação ao BPC.

Percebe-se então que, para a PcD, o mercado de trabalho ainda precisa ser despertado e conscientizado, no sentido de enxergar as possibilidades e habilidades de um indivíduo em condição de deficiência e seriamente fiscalizado, para que não exista o descumprimento da legislação ou de direitos adquiridos na Lei, o que acontece com certa frequência.

Relatos de trabalhadores com deficiência apontam que nem sempre as barreiras arquitetônicas são as maiores dificuldades encontradas no ambiente de trabalho. A ausência de conhecimento de gestores e de outros colaboradores sobre as capacidades e as reais condições limitantes ou restritivas de cada trabalhador com deficiência compromete o ambiente e o seu desenvolvimento. As barreiras sociais surgem então como grandes responsáveis não só pelas dificuldades no acesso à vaga de trabalho, como também pela permanência e o desenvolvimento profissional no cotidiano do trabalhador com deficiência (VASCONCELOS; WELLICHAN, 2021).

Naturalmente quando se pensa na questão do mercado de trabalho para a pessoa com deficiência em contexto brasileiro, questiona-se também como acontece em outros países. Como será a relação entre o mercado de trabalho e a pessoa com deficiência em outras localidades? O que aproxima e distancia as realidades no mercado de trabalho de cada pessoa com deficiência?

Essa é a proposta do presente texto, apresentar brevemente alguns contextos nacionais e internacionais para a questão tratada.

Objetivo

Com o objetivo de identificar como se apresenta o mercado de trabalho da pessoa com deficiência no Brasil e em outros países, buscou-se em uma pesquisa bibliográfica o aporte teórico para o desenvolvimento deste estudo. De forma específica, propõe-se a identificação de ações existentes, dificuldades encontradas e recomendações, apontadas por diversos autores sobre possibilidades para a inserção/inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho.

Método

Metodologicamente, tratou-se de uma pesquisa bibliográfica, baseada em pressupostos teóricos de Marconi e Lakatos (2003) e Gil (2002), cuja finalidade foi apresentar um panorama a respeito do trabalhador com deficiência no contexto nacional e internacional. Buscaram-se materiais impressos e eletrônicos em bases de dados nacionais e internacionais, além de repositórios institucionais em elaboração. Definiu-se como idiomas para as buscas, a língua portuguesa, inglesa e espanhola e optou-se pelo não recorte temporal, a fim de alcançar obras de diferentes momentos, o que favorece o quadro comparativo e evolutivo da questão. Não houve preferência por determinada condição, portanto todo público-alvo da Educação Especial (PAEE)⁵ foi incluído para o estudo, a fim de trazer diferentes olhares sobre cada uma.

Selecionados os mais representativos e pertinentes à discussão proposta, foram organizados e apresentados a seguir.

Resultados e Discussão

Em geral, a temática da pessoa com deficiência no mercado de trabalho ainda é pouco discutida. Embora existam legislações (e só a existência da legislação não seja suficiente), bem como o crescimento no movimento inclusivo, o mercado de trabalho aparentemente não se preparou para o trabalhador com deficiência e as profissões como um todo carecem de uma formação transversal, que contemple as questões da diferença.

Malo (2003) aborda as políticas de emprego europeias cujos princípios partem da redução da discriminação presente no mercado. O autor menciona que a integração social plena somente poderá ocorrer por meio da integração das pessoas com e sem deficiência no ambiente de trabalho e destaca o papel importante desempenhado pelas instituições especializadas, na mudança de concepções nas políticas de emprego.

Complementar a essa questão, há os equívocos que o mercado está solidificando no preenchimento de vagas para PcD, conforme apontado por Pinheiro e Dellatorre (2015) e Schwarz e Haber (2009, p.162), “a associação das deficiências a determinadas atividades, de maneira a limitar sua atuação: a auditiva com o trabalho dos almoxarifados, a visual com a telefonia e a física com o telemarketing [...]”, que reforçam o preconceito e o estigma, “[...] dificultando que o profissional de seleção avalie o candidato em todo o seu potencial” (GARBIN; CRUZ, 2019, p.140). Assim, conforme Godim (2017, p. 8) descreveu, trata-se de “[...] um sistema que, por meio de uma inclusão seletiva, precária e marginal, exclui em massa e inclui seletivamente [...]” e completa:

[...] constatou-se que o processo de Inclusão das pessoas com deficiência na indústria alimentícia pesquisada caracteriza-se como: *Precária*, porque a seletividade se faz mediante o tipo de deficiência/limitação apresentada; *Marginal*, porque os critérios de Escolarização/Capacitação/Formação são atrelados diretamente às demandas imediatas da potencialização, racionalização e reestruturação produtiva; *Subordinada*, porque os critérios de ascensão funcional estão assentados em uma lógica meritocrática; *Instável*, porque concatena-se aos mecanismos de alienação dos trabalhadores; e *Imposta*, porque é regida pelos aparatos legislativos, judiciais e trabalhistas. Constatou-se, sobretudo, que essa inclusão resulta da luta de classes, pois os pontuais avanços decorrem da pressão da classe trabalhadora e da correlação de forças entre capital e trabalho (GODIM, 2017, p.8).

⁵ De acordo com a Política Nacional de Educação Especial os considerados como sendo do público-alvo da Educação Especial são aqueles com deficiência, transtornos globais de desenvolvimento e com altas habilidades/superdotação.

Pelas questões citadas, a qualificação da PcD, considerada como necessária e exigida pelo mercado é algo sempre complexo, tendo em vista o cotidiano que um indivíduo com deficiência pode vivenciar desde seu nascimento. Há, no mínimo, duas realidades que podem ser facilmente observadas: um indivíduo com deficiência, que tem uma rede de apoio (família, amigos, profissionais, etc.) desde os anos iniciais, tem condição de desenvolvimento para buscar seu espaço na sociedade, acesso e acessibilidade para tratamentos e terapias; e aquele que vive em situação de vulnerabilidade, privado de direitos, de apoio e às vezes até de liberdade, uma vez que não possui autonomia e independência. Nessas situações, a qualificação pode (ou não) ser prejudicada, assim como as oportunidades que se apresentam à PcD, principalmente porque do outro lado, há um mercado de trabalho seletivo e discriminatório, devido à falta de informação, em busca do “deficiente perfeito”, ou seja, aquele que menos exige modificações e possui menos comprometimento.

E se no Brasil, mesmo com legislação, a inserção da pessoa com deficiência envolve diversos fatores e contextos, no contexto internacional, segundo Simonelli e Camaroto (2011, p.14), as primeiras políticas internacionais para pessoas com deficiência no mercado de trabalho estão registradas no período de 1920 e 1930, por meio de cotas em países como “[...] Portugal, Espanha, França, Itália, Alemanha, Áustria, Bélgica, Holanda e Irlanda, adotaram a forma de cota e nos EUA, Canadá, Suécia, Finlândia e Dinamarca a opção foi investir em reabilitação vocacional [...]” como treinamentos específicos e políticas pautadas na não discriminação. Inicialmente nessas cotas, visava-se uma recolocação no mercado de veteranos de guerra e posteriormente, casos de acidentes também foram incorporados e assim, países como “[...] Reino Unido, Holanda, Irlanda, Bélgica, Grécia e Espanha adotaram sistemas de cotas mais amplos, abrangendo outros tipos de deficiências” (SIMONELLI; CAMAROTO, 2016, p. 15).

A partir daí, uma série de estudos foi localizada sobre a temática do mercado de trabalho e o trabalhador com deficiência. Alguns já foram incorporados na introdução deste texto, outros foram organizados e para melhor visualizá-los foi necessária a elaboração de um quadro (Quadro 1) com informações compiladas, pois em muitos momentos a situação e os apontamentos se assemelham.

Quadro 1 – Contexto nacional e internacional da PcD e o mercado de trabalho

AUTOR	ANO	CONTEXTO	APONTAMENTOS DO ESTUDO
Paz-Maldonado e Silva-Peña	2021	O desemprego, a situação de vulnerabilidade e a falta de opções são fatores que contribuem para as dificuldades quanto ao processo de inserção da PcD, uma vez que a legislação estabelecida não pode ser o único mecanismo para buscar a igualdade de oportunidades	Importante considerar a função dos responsáveis pelos processos de seleção de pessoal [...], no que tange aos ajustes necessários para esse trabalhador quanto à acessibilidade, adaptações, incentivos e serviços de apoio (OIT, 2018).
Velarde-Talleri; Llinas-Audet e Barboza-Palomino	2018	Empresas peruanas também devem seguir a Lei de cotas estabelecida no país, no entanto, existe a ausência de mecanismos práticos para o cumprimento da Lei.	A discriminação e a ausência de qualificação, ou a super exigência de requisitos da PcD são questões identificadas.

Wang e Li	2018	Diferenças de gênero diante da deficiência no mercado de trabalho na China: mulheres são as mais desfavorecidas e os homens os que possuem mais chances de contratação. Quanto às deficiências, tanto a física quanto a intelectual são as menos propensas de serem contratadas, assim como trabalhadores com deficiência visual. A deficiência auditiva, mesmo com dificuldades de fala e linguagem, possui mais chances e conforme aumenta o grau da deficiência, menos possibilidades existem para o indivíduo com deficiência.	A desvantagem no mercado de trabalho pode estar associada à suposição de incapacidade para atender as demandas de disciplina no trabalho, ou à sua própria condição física. Em áreas menos desenvolvidas, por exemplo, na parte rural e na ocidental da China, a maioria dos empregos está no setor informal, para trabalhadores independentes ou em tempo parcial, com salários mais baixos e menos benefícios. Embora a China também possua medidas específicas, como as cotas, a situação não é tão diferente quanto a de outros países, o que ressalta a necessidade de atenção e reformulações nas políticas públicas de maneira geral.
Krisi, Eckhaus e Nagar	2021	Uma lacuna existente na literatura sobre a retenção de trabalhadores com deficiência. O estudo destacou, por meio da medição de uma escala, dois fatores principais que influenciam os gerentes nesse processo.	Como as preocupações diretas, que envolvem as habilidades com equipamentos, a pontualidade e a dúvida se esse trabalhador poderá atender as necessidades e expectativas dos clientes. De forma indireta, os gerentes falam do receio de que o trabalhador não consiga integrar-se à organização e às relações internas e isso gere um impacto negativo no ambiente de trabalho.
Birau, Danacica e Spullbar	2019	Buscou-se identificar a exclusão social de trabalhadores com deficiência no trabalho na Romênia. Identificaram uma lacuna entre trabalhadores com e sem deficiência relacionada a baixos níveis de produtividade, custos de treinamentos, horários diferenciados, riscos e acidentes de trabalho.	Apontam desafios quanto à infraestrutura, o transporte para o local de trabalho, o estigma social e a discriminação, razões pelas quais, o trabalhador com deficiência desiste de buscar emprego. Os autores apontam que alguns empregadores afirmaram evitar a contratação de pessoas com deficiência devido à necessidade de adequar as necessidades desse grupo no local de trabalho. As desigualdades no país também influenciam o contexto e a ausência de estudos colabora para o desconhecimento da questão.
Lamichhane	2012	Descreveu a situação, emprego e a mudança de vida de trabalhadores com deficiência no Nepal. Resultados desse estudo mostraram que existe um predomínio de trabalhadores com deficiência física, auditiva e visual no setor de restaurantes e escolas locais.	O trabalho para o trabalhador com deficiência representa não só uma possibilidade de renda, proporciona a inclusão social, o respeito na comunidade, favorece amizades, demonstra confiança e desperta novas habilidades.
Vicentin et al.	2021	Descreveram sobre as políticas e as práticas organizacionais para o desenvolvimento e a inclusão da PcD por meio do trabalho e constataram a necessidade de medidas inclusivas nas organizações, sejam elas de natureza pública ou privada. Tais medidas estão desde o cumprimento da Lei de Cotas com seriedade, até mudanças físicas e sociais que possam colaborar com a garantia do direito e o desenvolvimento do potencial humano nas organizações.	Os autores afirmam que as equipes precisam estar integradas e preparadas para conviver com “[...] as relações entre diferentes, incentivando a prática da tolerância, do diálogo, do acolhimento e do respeito à diversidade humana” (VICENTINI, et al. 2021, p. 137).

Rocha	2017	Por mais que exista a recomendação de preparar a equipe para a convivência, pouco se fala sobre isso no ambiente corporativo. Descreveram-se cinco características observadas em líderes inclusivos ao longo dos anos: empatia, diálogo, respeito a opiniões diferentes, consciência dos nossos vieses (capacidade de autoconhecimento) e prática constante de perseverar.	No entanto, é preciso que tais características estejam na prática e não apenas no discurso corporativo.
Cavalcanti et al.	2015	O desconhecimento que envolve não só o mercado sobre a PcD, envolve também o próprio indivíduo. Segundo o estudo, os entrevistados para a pesquisa demonstraram saber sobre a existência da lei, no entanto, não sabem sobre os aspectos abordados e nem sobre as medidas de inclusão existente em seu estado.	Esse desconhecimento [...] faz com que estes não cobrem o cumprimento dessas leis e, sobretudo, permaneçam na inércia e exclusão na qual por vezes são esquecidos [...] (CAVALCANTI, et al. 2015, p.90).
Morais	2017	Analisou a produção de pesquisas desenvolvidas em Pós-Graduação (Mestrado e Doutorado) sobre a pessoa com deficiência intelectual e sua inserção no mercado de trabalho, no período de 1991 a 2015 e constatou que, embora os estudos tenham avançado, a educação e a profissionalização são assuntos dentro dessa temática, que precisam torna-se pontos de atenção, discussão e ação, do contrário, a PcD não se tornará parte do mercado.	Tais apontamentos também foram compartilhados em estudos defendidos por Shimono (2008), Veltrone e Almeida (2010), Dahmer (2011), Rodrigues (2011), Lima e Cappelle (2013), Barros (2013), Neves-Silva, Prais e Silveira (2015), entre outros.
Bonfim et al.	2021	Analisaram as produções que abordam a inserção de pessoas com deficiência visual no mercado de trabalho brasileiro, publicados no período de 2002 a 2018. Os resultados desse estudo revelaram a exclusão de pessoas com deficiência visual no mercado de trabalho e a falta de qualificação é um dos fatores apontados como responsáveis, diante das grandes exigências impostas pelo mercado.	A presença de equipamentos e recursos de Tecnologia Assistiva podem auxiliar a PcD no mercado de trabalho, porém, nem sempre estão disponíveis. Assim, a falta de estudos, capacitação e adaptações no ambiente desfavorecem a presença do trabalhador e comprometem sua inserção.
Tiun e Khoo	2013	Pesquisa realizada em quatro estados do norte da Malásia destaca alguns dos principais desafios enfrentados por pessoas com deficiência é a discriminação e exploração no trabalho.	O tratamento discriminatório por seus empregadores, apesar da existência de legislação. Os autores propõem que a lei existente seja revisada ou exista uma lei anti-discriminação para proteger os direitos dos marginalizados e grupos vulneráveis, como as pessoas com deficiência.
Wehbi e El-Lahib	2007	O estudo descreve a situação laboral das pessoas com deficiência em uma região rural do Líbano. Foi realizado um projeto que viabilizou a implantação de um centro de empregos para pessoas com deficiência, cuja maioria dos participantes (200) estava desempregada e muitos nunca haviam trabalhado. Outros participantes trabalhavam principalmente por conta própria, muitos deles trabalhando em casa.	Para tornar a inclusão uma realidade, os autores sugerem uma combinação de esforços em todos os níveis de intervenção, sendo necessárias política e pesquisa, que podem levar às condições necessárias para a criação de um mercado de trabalho verdadeiramente acolhedor.

Ruth, Spicer e Vaughan	2009	Transição de carreira de veteranos sequelados.	Com a incorporação de modelos de aprendizagem e ajustes acadêmicos razoáveis às pedagogias educacionais e políticas, os veteranos podem estar preparados para uma transição bem-sucedida para a força de trabalho.
Silva, Mieto e Oliveira	2019	Inclusão laboral da pessoa com deficiência intelectual no ambiente de trabalho.	Escassez de estudos sobre a participação de sujeitos com deficiência intelectual, enfatizando a percepção sobre si próprios e sobre o contexto ambiente de trabalho.
Bezerra e Vieira	2012	Inserção da pessoa com deficiência intelectual nas organizações do trabalho	“[...] os trabalhadores com deficiência intelectual ocupam os cargos mais baixos na hierarquia organizacional e, devido a sua gênese, são discriminados pelos trabalhadores que ocupam o mesmo cargo que eles, que consideram os deficientes inferiores pelas suas limitações cognitivas, criando-se, assim, a nova ralé das organizações do trabalho” (BEZERRA; VIEIRA, 2012, p. 244)
Oliveira, Goulart Junior, e Fernandes	2009	Discutem alguns dos principais aspectos das políticas de emprego adotadas nos Estados Unidos, na União Europeia e no Brasil para favorecer a inserção desses indivíduos no mercado de trabalho.	“[...] as políticas de emprego devem ser pensadas de modo global e isso requer mudanças nas relações de trabalho como um todo. Nesse processo, a completa participação da sociedade também é necessária, pois a proposição de um espaço social aberto à diversidade requer transformações estruturais, sem o que as diretrizes legais têm efeitos apenas tangenciais.” (OLIVEIRA; GOULART JUNIOR; FERNANDES, 2009, p. 230)

Fonte: elaboração própria

Em vários estudos percebe-se a cultura da acessibilidade, citada por Manzini (2008) que permeia não só o contexto escolar de um indivíduo com deficiência, por exemplo, mas todo o sistema que o envolve em sociedade. De maneira geral, percebe-se, conforme citado por Paz-Maldonado e Silva-Peña (2020, p. 9) que a inserção da PcD no mercado de trabalho ainda se encontra “[...] em um estágio embrionário, e os países da região da América Latina, por exemplo, estão apenas começando a desenvolver políticas públicas para transformar a vida das pessoas com deficiência [...]”, um contexto desigual sob diversos aspectos.

Conclusão

O mundo do trabalho para a pessoa com deficiência engloba desafios bastante específicos, diferentes dos encontrados pelas pessoas que não possuem nenhuma deficiência. A procura por vagas que de imediato objetiva condições financeiras melhores, também parte do desejo de moldar sua identidade, de pertencer a outros grupos que não só o familiar e de realização profissional.

Ainda que no contexto brasileiro exista a Lei de Cotas como uma garantia da oferta de vagas a esse público, observa-se que nem sempre são preenchidas e que muitas vezes elas são criadas especificamente para contemplar as exigências vigentes na legislação. Há ainda uma grande lacuna no que faz referência à conscientização dos empregadores para que deixem se posicionar contrários às contratações, para que tornem suas empresas ambientes arquitetonicamente acessíveis e incentivem em seus funcionários atitudes sociais positivas, contrárias ao preconceito e à discriminação.

No tocante à situação empregatícia das PcD em outros países, nota-se que apesar da existência de legislações fomentando a contratação, faltam, assim como no Brasil, mecanismos práticos para o cumprimento da lei. Existe ainda a diferenciação vinda da questão de gênero, sendo as mulheres as mais desfavorecidas e homens possuindo maior chance de ingresso no mercado. Pontua-se a desistência da busca pelo emprego por conta do explícito estigma e desigualdade social. Há ainda, relatos de exploração desses profissionais. Fica claro o quanto é benéfico para o trabalhador obter uma vaga em ambiente adequado no mercado, mudando não somente sua renda, como suas relações sociais e o despertar de novas habilidades.

Tanto os estudos brasileiros quanto os dos demais países mencionados apontam para a exclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho, além de observar fatores que comprometem sua inserção como a falta de equipamentos e recursos de Tecnologia Assistiva e de adaptações nos ambientes.

De fato, há dois lados distintos nessa história: um que busca seu espaço e outro que a aceita teórica e aparentemente, mas na prática pouco faz para isso, como se comprova nos entraves encontrados e citados em estudos, além daqueles denunciados na mídia.

Referências

ANTUNES, E. S. C. F. **Beneficiários da prestação continuada: concepções das pessoas com deficiência intelectual sobre trabalho**. 2018. 84f. Dissertação (mestrado em Educação) - Universidade Estadual Paulista, Faculdade de Filosofia e Ciências, Unesp, Marília. Disponível em: <https://repositorio.unesp.br/handle/11449/153247?show=full> Acesso em: 03 dez. 2021.

BARROS, G. D. S. **As meninas de Helena: deficiência intelectual, inclusão e mercado de trabalho em São Luís**. 2013.197f. Dissertação (Mestrado em Educação) - Universidade Federal do Maranhão, São Luís, MA. Disponível em: <https://tedebc.ufma.br/jspui/handle/tede/258> Acesso em: 21 out. 2021.

BEZERRA, S. S.; VIEIRA, M. M. F. Pessoa com deficiência intelectual: a nova “ralé” das organizações do trabalho. **Revista de Administração de Empresas**, v. 52, n. 2, p. 232-244, 2012. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/rae/a/PQVxT7D7W7X3zz83gTvgQfp/?lang=pt#> Acesso em: 01 nov.2021.

BIRAU, F. R.; DANACICA, D. E.; SPULLBAR, C. M. Social Exclusion and Labor Market Integration of People with Disabilities. A Case Study for Romania. **Sustainability**, v.11, n.5014, p.2-15, 2019. Disponível em: <https://www.mdpi.com/2071-1050/11/18/5014> Acesso em: 10 out. 2021.

BONFIM, L. C. et al. Processos de inclusão e exclusão da pessoa com deficiência visual no mercado de trabalho. **Diversitas Journal**, v.6, n.3, p.3321-3336, jul./set.2021. Disponível em: https://diversitasjournal.com.br/diversitas_journal/article/view/1376. Acesso em: 25 out.2021.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. **Lei n. 8.213**. Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências. Brasília. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8213cons.htm Acesso em: 10 out. 2021.

BRASIL. **Lei n.13.146**, de 6 de julho de 2015. Institui a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Estatuto da Pessoa com Deficiência). Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/l13146.htm . Acesso em: 10 out 2021.

CAVALCANTI, V. M. *et al.* Inclusão no mercado de trabalho: a experiência de pessoas com deficiência física na Paraíba. **Revista Enfermagem Digital Cuidado e Promoção da Saúde**, v. 1, n.2, p. 85-91, jul./dez. 2015. Disponível em: <http://www.redcps.com.br/exportar/17/v1n2a07.pdf>. Acesso em: 24 out. 2021.

DAHMER, M. C. **A aprendizagem e a qualificação profissional como via de inclusão social no mercado formal de trabalho**: um estudo do “projeto piloto nacional de incentivo a aprendizagem da pessoa com deficiência”. 2011. Dissertação (Mestrado em Educação) - Universidade do Vale do Rio dos Sinos, São Leopoldo, RS. Disponível em: <http://www.repositorio.jesuita.org.br/handle/UNISINOS/3908> Acesso em: 21 out. 2021.

FROMM, E. **Conceito Marxista de homem**. Rio de Janeiro; Zahar, 1962.

GARBIN, A. D. C.; CRUZ, M. T. S. Desafios da gestão da diversidade da pessoa com deficiência. *In*: CAMILO, J.; FORTIM, I.; AGUERRE, P. (org). **Gestão de pessoas**: práticas de gestão da diversidade nas organizações. São Paulo: Senac, 2019. p. 127-144.

GIL, A. C. **Como elaborar projetos de pesquisa**. São Paulo, SP: Atlas, 2002.

GODIM, S. T. **In/exclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho no estado do Pará**. 2017. 315f. Tese (Doutorado em Educação) - Universidade Federal do Pará, Instituto de Ciências da Educação, Programa de Pós-Graduação em Educação, Belém, PA. Disponível em: <http://repositorio.ufpa.br/jspui/handle/2011/9500> Acesso em: 27 out. 2021.

KRISI, M.; ECKHAUS, E.; NAGAR, R. Developing a multilevel scale to Assess Retention of workers with disabilities. **Journal of Occupational Rehabilitation**, 2021. Disponível em: <https://link.springer.com/article/10.1007/s10926-021-09984-5> Acesso em: 01 out.2021.

LAMICHHANE, K. Employment situation and life changes for people with disabilities: evidence from Nepal. **Disability & Society**, v.27, n.4, p. 471-485, jun.2012. Disponível em: <https://www.tandfonline.com/doi/full/10.1080/09687599.2012.659462> Acesso em: 03 dez.2021.

LIMA, M. P.; CAPPELLE, M. C. A. Educação Profissional de Pessoas com Deficiência: adaptações para a acessibilidade. **Perspectiva**, Florianópolis, v. 31, n. 3, 1065-1098, set./dez. 2013. Disponível em: <https://periodicos.ufsc.br/index.php/perspectiva/article/download/2175-795X.2013v31n3p1065/27735/117066> Acesso em: 21 out. 2021.

LINO, C. C. T. S.; WELLICHAN, D. S. P. O mercado de trabalho diante da deficiência: estudo de caso de uma repositora de mercadorias surda em uma loja de departamentos. **Revista Diálogos e Perspectivas em Educação Especial**, v.6, n.2, p. 109-126, Jul-Dez., 2019. Disponível em: <https://revistas.marilia.unesp.br/index.php/dialogoseperspectivas/article/view/9647> Acesso em: 15 out. 2021.

LORENZO, S. M.; SILVA, N. R. Contratação de pessoas com deficiência nas empresas na perspectiva dos profissionais de recursos humanos. **Revista Brasileira de Educação Especial**, v. 23, n. 3, p. 345-360, 2017. Disponível em: <http://hdl.handle.net/11449/175407> Acesso em: 26 nov. 2021.

MALO, M. A. Las personas con discapacidad en el mercado de trabajo español. **Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales**, v. 46, p. 99-126, 2003. Disponível em: https://sid.usal.es/idocs/F8/ART0/malo__46.pdf Acesso em: 26 nov. 2021.

MANZINI, E. J. Acessibilidade: um aporte na legislação para o aprofundamento do tema na área de educação. *In*: BAPTISTA, C. R.; CAIADO, K. R. M.; JESUS, D. M. de (org.). **Educação especial: diálogo e pluralidade**. Porto Alegre: Mediação, 2008.

MARCONI, M. de A.; LAKATOS, E. M. **Metodologia científica**. São Paulo, SP: Atlas, 2010.

MORAIS, K. H. O mercado de trabalho e a pessoa com deficiência intelectual: entraves e oportunidades. **Revista Espacios**, v.38, n.12, p.26-36, 2017. Disponível em: <https://www.revistaespacios.com/a17v38n12/a17v38n12p26.pdf> Acesso em: 22 out. 2021.

NEVES-SILVA, P.; PRAIS, F. G.; SILVEIRA, A. M. Inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho em Belo Horizonte, Brasil: cenário e perspectiva. **Ciência & Saúde Coletiva**, v. 20, n. 8, p. 2549-2558, 2015. Disponível em: <https://www.scielo.org/article/csc/2015.v20n8/2549-2558/#ModalArticles> Acesso em: 24 out.2021.

OIT. ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO. **Guía para empresas sobre los derechos de las personas con discapacidad**. Ginebra, 2018. Disponível em: https://www.ilo.org/global/topics/disability-and-work/WCMS_643941/lang--es/index.htm . Acesso em: 27 out.2021.

OLIVEIRA, M. A.; GOULART JÚNIOR, E.; FERNANDES, J. M. Pessoas com deficiência no mercado de trabalho: considerações sobre políticas públicas nos Estados Unidos, União Europeia e Brasil. **Revista Brasileira de Educação Especial**, v. 15, n. 2, p. 219-232, 2009. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/rbee/a/kjP4Z3b7JvmmryWXdw9VhXp/?lang=pt#ModalArticles> Acesso em: 02 nov.2021.

PAZ-MALDONADO, E.; SILVA-PEÑA, I. Inserción laboral de personas en situación de discapacidad en América Latina. **Saúde e Sociedade**, v.29, n.4, p.1-12, 2021. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/sausoc/a/TqjdMQRZgwrnN6pRxCKfjD/?lang=es> Acesso em: 29 out.2021.

PINHEIRO, L. R. S.; DELLATORRE, R. Desafios da inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho: um estudo sobre a percepção dos envolvidos. **Perspectiva**, Erechim. v. 39, n.148, p. 95-109, dez./2015. Disponível em: https://www.uricer.edu.br/site/pdfs/perspectiva/148_537.pdf Acesso em: 28 out.2021.

ROCHA, L. **Como ser um líder inclusivo**. São Paulo: Scortecci, 2017.

RODRIGUES, L. C. **A inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho**: um estudo de caso. 2011. 112f. Dissertação (Mestrado em Saúde, Interdisciplinaridade e Reabilitação). Universidade Estadual de Campinas, Faculdade de Ciências Médicas, Campinas, SP. Disponível em: http://repositorio.unicamp.br/bitstream/REPOSIP/313692/1/Rodrigues_LeandroCassio_M.pdf Acesso em: 23 out.2021.

RUTH, D.; SPICER, P.; VAUGHAN, K. Helping veterans with disabilities transition to employment. **Journal of Postsecondary Education and Disability**, v. 22,n. 1; 2009. Disponível em: <https://eric.ed.gov/?id=EJ844253> Acesso em: 02 nov.2021.

SCHWARZ, A.; HABER, J. **Cotas**: como vencer os desafios da contratação de pessoas com deficiência. São Paulo: i.Social, 2009.

SILVA, M. C.; MIETO, G. S. M.; OLIVEIRA, V. M. Estudos Recentes sobre Inclusão Laboral da Pessoa com Deficiência Intelectual. **Revista Brasileira de Educação Especial**, v.25, n.3, p.469-486, 2019. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/rbee/a/w5k4XcStbBCWJHLL8DLdFBD/?lang=pt#ModalArticles> Acesso em: 29 out.2021.

SILVA, N. R. da. *et al.* Inclusão profissional de pessoas com deficiência no mercado de trabalho competitivo. CONGRESSO DE EXTENSÃO UNIVERSITÁRIA, 6., 2011, Águas de Lindóia. **Anais...** São Paulo: PROEX; UNESP, 2011, p. 941 Disponível em: <http://hdl.handle.net/11449/146605> Acesso em: 26 nov. 2021.

SHIMONO, S. O. **Educação e trabalho**: caminhos da inclusão na perspectiva da pessoa com deficiência. 2008. Dissertação (Mestrado em Educação). Faculdade de Educação, Universidade de São Paulo, SP. Disponível em: <https://www.teses.usp.br/teses/disponiveis/48/48134/tde-13062008-162039/pt-br.php> Acesso em: 21 out. 2021.

SIMONELLI, A. P.; CAMAROTTO, J. A. Análise de atividades para a inclusão de pessoas com deficiência no trabalho: uma proposta de modelo. **Gestão & Produção** [online], v.18, n.1, p.13-26, 2011. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/gp/a/3R3mBKZCNhbRvKB88GXFGBf/?lang=pt#ModalArticles> Acesso em: 22 out. 2021.

STEVANATO, D. **Indicadores de estresse, depressão e qualidade de vida em pessoas com deficiência sem vínculo de trabalho**. 2019. 71f. Dissertação (Mestre em Psicologia do Desenvolvimento e Aprendizagem) –Faculdade de Ciências, Unesp, Bauru. Disponível em: <https://repositorio.unesp.br/handle/11449/190825> Acesso em: 25 nov. 2021.

TANAKA, E. D. O.; MANZINI, E. J. O que os empregadores pensam sobre o trabalho da pessoa com deficiência? **Revista Brasileira de Educação Especial** [online], v. 11, n. 2, p.273-294, 2005. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/rbee/a/bMvGzshsPbhKky4nFksmKmR/abstract/?lang=pt#> Acesso em: 24 out.2021.

TIUN, L. T.; KHOO, S. L. Challenges faced by Malaysians wit disabilities in the world of employment. **Disability CBR & Inclusive Development**, v.24, n.1, maio 2013. Disponível em: <https://pdfs.semanticscholar.org/7304/e9fc9fd8d5f8e6a6e39bcb820020cfe89146.pdf> Acesso em: 02 nov.2021.

VASCONCELOS, F. M.; WELICHAN, D.S.P. O trabalhador com deficiência física e mobilidade reduzida: relatos de vivências profissionais. *In*: CONGRESSO BAIANO DE EDUCAÇÃO INCLUSIVA E IV SIMPÓSIO BRASILEIRO DE EDUCAÇÃO ESPECIAL, 6, 2021, Bahia (on-line). **Anais ...** Salvador, BA: Galoá (on-line), 2021. Disponível em: <https://proceedings.science/cbei-2021/papers/o-trabalhador-com-deficiencia-fisica-e-mobilidade-reduzida--relatos-de-vivencias-profissionais--?lang=pt-br> Acesso em: 20 out. 2021.

VELARDE-TALLERI, A.; LINAS-AUDET, X.; BARBOZA-PALOMINO, M. Inclusión de las personas con discapacidad em el mercado laboral peruano. **Equidad y Desarrollo**, n.32, p.57-78, 2018. Disponível em: <https://www.conadisperu.gob.pe/observatorio/wp-content/uploads/2019/12/Inclusion-de-las-personas-con-discapacidad-en-el-mercado-laboral-peruano.pdf> Acesso em: 10 out.2021.

VELTRONE, A. A.; ALMEIDA, M. A. Perfil da pessoa com deficiência no mercado de trabalho na cidade de São Carlos-SP. **Rev. Educ. Espec.**, Santa Maria, v. 23, n. 36, p. 73-90, jan./abr. 2010. Disponível em: <https://periodicos.ufsm.br/educacaoespecial/article/view/1434> Acesso em: 25 out.2021.

VICENTIN, P. M. et al. A importância do trabalho na construção da identidade de pessoas com deficiência. **R. Laborativa**, v. 10, n. 1, p. 118-143, abr./2021. Disponível em: <https://ojs.unesp.br/index.php/rlaborativa/article/view/3386> Acesso em: 10 out. 2021.

WANG, C.; LI, M. Gender differences in employment among people with disabilities in China. **Journal of Disability Policy Studies**, v.29, n.1, p.12-21, 2018. Disponível em: <https://journals.sagepub.com/doi/full/10.1177/1044207317745667> Acesso em: 29 out.2021.

WEHBI, S.; EL-LAHIB, Y. The employment situation of people with disabilities in Lebanon: challenges and opportunities. **Disability & Society**, v.22, n.4, p.371-382, jun.2007. Disponível em: <https://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/09687590701337736> Acesso em: 01 nov.2021.