



PERCEPÇÃO DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA VISUAL E DEFICIÊNCIA AUDITIVA INSERIDAS NO MERCADO DE TRABALHO

PERCEPTION OF PEOPLE WITH VISUAL IMPAIRMENT AND HEARING IMPAIRMENT INSERTED IN THE LABOR MARKET

Carla Cristine Tescaro Santos Lino¹

Daniele Stevanato²

Nilson Rogério da Silva³

¹Graduada em Licenciatura em Letras, Professora bilíngue (Português e Libras) Mestre em Ensino pela UNOPAR e Doutoranda no Programa de Pós-graduação em Educação, – UNESP – Marília.

²Psicóloga, Mestre pelo Programa de Psicologia do Desenvolvimento e Aprendizagem na UNESP – Bauru.

³Professor Associado junto ao Curso de Terapia Ocupacional da Faculdade de Filosofia e Ciências de Marília – UNESP, Câmpus de Marília.

Resumo: Objetivou-se descrever a percepção de pessoas com deficiência visual e deficiência auditiva contratadas em empresas de grande porte, bem como suas dificuldades, satisfação e perspectivas em relação ao trabalho. Utilizou-se entrevista semiestruturada, a qual foi transcrita integralmente, categorizada e os conteúdos analisados. Os resultados revelaram satisfação com a empregabilidade e com possibilidade de sucesso pessoal e dificuldades com falta de adaptação do ambiente de trabalho, acessibilidade, capacitação e treinamento, além de situações de

preconceito, constituindo ainda, em um desafio a sua inserção profissional.

Palavras-chave: Inclusão no trabalho; Deficiência visual; Deficiência auditiva.

Abstract:The objective was to describe the perception of people with visual and hearing disabilities in large companies, as well as their difficulties, satisfaction and perspectives in relation to work. Semistructured interviews were used, which all content were entirely transcribed, categorized and overseen. The results showed satisfaction to employability and the possibility for personal success and, on the other hand, lack of adaptation difficulties in the work environment, accessibility, qualification and training, in addition to situations of prejudice, constituting still a challenge to their professional insertion.

Keywords: Employment Inclusion; Visual impairment; Hearing deficiency.

Resumen: Este estudio tenía como objetivo describir la percepción de las personas con discapacidad visual y discapacidad auditiva contratadas en grandes empresas, así como sus dificultades, satisfacción y perspectivas en relación con el trabajo. Se utilizaron entrevistas semiestructuradas, que fueron completamente transcritas, categorizadas y los contenidos analizados. Los resultados revelaron satisfacción por la empleabilidad y la posibilidad de éxito personal y dificultades ante la falta de adaptación del entorno laboral, accesibilidad, formación y formación, así como situaciones de prejuicio, constituyendo también un reto para su inserción profesional.

Palabras clave: Inclusión en el Trabajo; Discapacidad Visual; Pérdida Auditiva.

1 Introdução

No Brasil, a inserção de Pessoas com Deficiência (PcD) em empresas é garantida por meio da Lei nº 8.213/91, conhecida como Lei de Cotas, que visa a garantia de vagas no mercado formal de trabalho por meio da

reserva de vagas com percentual de 2 a 5% em estabelecimentos com 100 ou mais funcionários contratados (BRASIL, 1991).

Conforme o artigo 93 da Lei nº 8.213/91 (BRASIL, 1991), as empresas deverão manter em seu quadro funcional as seguintes proporções de PcD: 2%, entre 100 e 200 funcionários; 3% de entre 201 e 500 funcionários; 4% entre 501 e 1.000 funcionários; em empresas a partir de 1.001 de 5% de PcD contratadas.

A deficiência pode ser definida como impedimentos de longo prazo, devido a condições físicas, mentais, intelectuais ou sensoriais que, em interação com diversas barreiras, podem obstruir a participação da pessoa com igualdade de condições com pessoas que não possuem deficiência (BRASIL, 2015).

Em atenção ao processo social de exclusão, a Constituição Brasileira (1988), em seus Artigos 6º e 7º, asseguram os direitos da PcD, permitindo melhores condições de trabalho, capacitação para ocupar cargo oferecido por empresa, programas de prevenção, atendimento especializado, fácil acesso aos bens de serviços coletivos. O objetivo é impedir o aumento de segregação e dificuldades arquitetônicas existentes em uma sociedade ainda segregacionista.

A PcD tem direito a escolher o ambiente que melhor a favoreça, com igual oportunidade de atuação laboral, não podendo ser discriminada em relação aos salários ou no processo de contratação, conforme estabelecido na Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência nº 13.146 - Estatuto da Pessoa com Deficiência (BRASIL, 2015).

Considerando a Pesquisa Nacional de Saúde – PNS 2013, estima-se 200,6 milhões de pessoas residam no Brasil, dessas, que 6,2% declaram apresentar alguma deficiência. Em relação a prevalência, 3,6% declarou deficiência visual, 1,3% deficiência física, 1,1% da população declarou deficiência auditiva e 0,8% deficiência intelectual. (BRASIL, 2015).

No cumprimento da Lei de Cotas, empresas se veem obrigadas a ofertar capacitação formal para a ocupação da porcentagem de vagas para PcD. Ganhos no quadro funcional poderão ocorrer se houver a contratação adequada, com oferta de condições de trabalho que permitam que o funcionário com deficiência possa desenvolver suas potencialidades e deixar a situação de vulnerabilidade (BRASIL, 2007).

Entretanto, a inserção de pessoas com deficiência no trabalho ainda configura um cenário de desafios e incertezas. Mesmo diante da Lei de Cotas, com avanços significativos na contratação de PcD, é importante ressaltar que corresponde a apenas 0,9% de empregados contratados. De acordo com dados da Relação Anual de Informações Sociais - RAIS - (BRASIL, 2018) o grupo de PcD de emprego empregadas totalizava 486 mil vínculos empregatícios, o que corresponde a 1% no estoque formal. Considerando-se os tipos de deficiência informados à RAIS, os subconjuntos mais volumosos referem-se aos trabalhadores com Deficiência Física (204,6 mil empregos, 48,9% do total de PcD empregadas), Deficiência Auditiva (80,4 mil empregos, 19,2% do total) e Deficiência Visual (53,4 mil vínculos, 12,8% do total). O presente estudo tem como foco as deficiências auditiva e visual.

No caso da deficiência auditiva, em estudo realizado por Santos et al. (2013) os autores identificaram que os empregadores, na maioria das vezes contrataram pessoas surdas para o cumprimento da legislação. Tal postura também foi identificada nos estudos de Lorenzo e Silva (2017) e Garrido, DelMasso e Silva (2018). O estudo de Santos et al. (2013) também identificou como obstáculos para a inserção profissional do surdo as barreiras na comunicação, seja no processo de contratação ou mesmo no ambiente de trabalho, considerando colegas de trabalho e supervisores, incluído a utilização de espaços públicos e eventos da empresa. Além desses aspectos, um obstáculo importante é a falta de conhecimentos sobre as potencialidades das PcD, cuja visão predominante nas empresas é centrada na incapacidade, nas marcas da deficiência (LORENZO; SILVA, 2017; LORENZO; SILVA, 2020).

Em relação à deficiência visual, Sena (2015) destacou que a tecnologia assistiva ocupa papel relevante como meio facilitador e ampliador das potencialidades de inserção profissional de pessoas com deficiência visual, seja na seleção ou na execução do trabalho, considerando que tais recursos podem oferecer condições de equiparação de oportunidades e amenização de diferenças de desempenho entre aqueles com e sem deficiência. Em estudo realizado por Silva (2007) sobre o significado do trabalho para as pessoas com deficiência visual a autora constatou que estes quando encontram condições adequadas para o desenvolvimento de suas capacidades apresentam elevado envolvimento no alcance das metas estabelecidas, da realização profissional, cujas oportunidades de trabalho em atividades consideradas

mais qualificadas ocorrem em maior frequência no serviço público em decorrência de maior imparcialidade na seleção.

Como é possível observar, existe ainda uma insuficiência quanto a pesquisas que abordam o tema deficiência e trabalho, mesmo com o aumento progressivo da contratação de PcD como consequência da Lei de Cotas, justificando a necessidade de estudos que abordam essa temática e possam contribuir para a compreensão das relações de trabalho estabelecidas, exigências, conquistas e desafios.

2 Objetivo

Descrever a percepção de pessoas com deficiências visual e auditiva contratadas em empresas de grande porte, bem como suas dificuldades, satisfação e perspectivas em relação ao trabalho.

3 Método

Trata-se de Estudo de Caso, cuja análise corresponde à síntese dos dados obtidos e intenta demonstrar aspectos não revelados em estudos que abordam um mesmo eixo temático, por meio de uma análise com profundidade que permita descrever, interpretar e explicar os fatos apresentados (YIN, 2001).

Foram selecionadas para este estudo, duas pessoas com deficiência: uma com deficiência visual e outra com deficiência auditiva, inseridas no mercado de trabalho por meio da Lei de Cotas. Os Termos de Consentimento Livre Esclarecido (TCLE) foram lidos e explicados às participantes em linguagem oral e em Língua Brasileira de Sinais - Libras, o que permitiu a compreensão de ambas sobre a importância desse trabalho. As participantes foram esclarecidas de que poderiam desistir a qualquer momento, e as pesquisadoras deveriam esclarecer dúvidas e acolhê-las em caso de desconforto gerado pela pesquisa, e de que não haveria custos ou pagamento pela participação. Após o aceite, preencheram e assinaram o termo.

Todos os procedimentos estiveram em conformidade com os preceitos éticos, sendo o referido projeto aprovado pelo Comitê de Ética sob CAAE 58312116.2.004.5406, parecer 1.685.049.

3 Instrumento

Para a coleta de dados, foi utilizado um roteiro semiestruturado para realizar as entrevistas a fim de compreender o processo de contratação das PcD, e como elas se mantinham no mercado de trabalho formal. Cada entrevista teve duração de aproximadamente uma hora e trinta minutos, com a finalidade de conhecer o ponto de vista das PcD sobre as suas experiências com e no mercado de trabalho formal. As entrevistas, em um total de dois encontros cada uma, foram realizadas na residência das participantes, por não termos recebido autorização das gerências para a coleta de dados durante o horário de trabalho nas empresas.

4 Procedimentos de coleta e análise de dados

Após as devidas orientações, responderam o questionário da pesquisa. No caso da pessoa surda, um intérprete de Libras esteve presente no momento das perguntas que foram realizadas em Libras e filmadas, para permitir a análise detalhada das informações. No caso da pessoa com perda de visão, as explicações e perguntas foram orais, uma vez que o esforço da leitura causava desconforto e dor nos olhos da participante. Na transcrição das entrevistas que ocorreu em momentos posteriores, assim como relatos verbais e em Libras, foram selecionadas informações de acordo com as categorias construídas, conforme as sugestões de técnicas de análise de conteúdos de Bardin (2009, p. 15), para que permitisse o suporte necessário para responder aos objetivos propostos nesse estudo.

As informações verbais foram transcritas na íntegra, de forma a respeitar as opiniões das entrevistadas e, no caso das respostas em Libras da PcD2, uma das autoras era professora bilíngue de Sala de Recursos Multifuncional I – área da surdez, que elaborou a transcrição da Libras para a Língua Portuguesa, adequando a estrutura linguística da Língua Portuguesa escrita.

5 Resultados e Discussões

Caracterização dos Participantes

Participaram da pesquisa duas PcD de amostra de conveniência, sendo uma com baixa visão (menos de 30% de visão) e outra com surdez profunda bilateral e sinalizante de Libras, denominadas PcD1 e PcD2 respectivamente:

- PcD1: 24 anos, feminino, divorciada, com ensino médio completo, possui baixa visão decorrente de Toxoplasmose Congênita. Trabalha em rede de farmácias e sua unidade possui sete funcionários. Atua na empresa há um ano e dois meses e desempenha a função de Suporte Operacional, com renda mensal de R\$ 814,00.
- PcD2: 31 anos, feminino, casada, ensino médio completo, possui perda auditiva pós-linguística devido a um quadro grave de bronquite, trabalha em uma rede de lojas de departamento com 50 funcionários e desempenha a função de Encarregada do Setor de Logística, está trabalhando nessa empresa há dois anos e dois meses e sua renda mensal é de R\$ 1.380,00.

De acordo com dados do IBGE (2017) a escolaridade predominante da população brasileira corresponde ao ensino médio completo (26,3%), superior completo (15,3%), havendo 51% com idade igual ou superior a 25 anos com no máximo ensino fundamental completo. Por outro lado, 11,2% com idade acima de 25 anos sem instrução; apenas o fundamental incompleto (30,6%), com fundamental completo (9,1%) e ensino médio incompleto (3,9%). Os dados apontados foram referentes à população de forma geral, não discriminando as PcD. Constatou-se que as entrevistadas faziam parte de 26,3% da população do Brasil que possuem o ensino médio completo.

Descrição da experiência profissional das PcD - Categorização das Entrevistas

De acordo com as categorias de análise, os resultados foram organizados em: Histórico Ocupacional; Significado do trabalho; Descrição das atividades laborais; Dificuldades no trabalho; Adaptações efetuadas para a função; Aspectos Positivos e Negativos do Trabalho; Contratação por lei de cotas e outras PcD na empresa; Cursos e Treinamentos; Relacionamento interpessoal e intrapessoal; Situações de constrangimento no local de trabalho; Estratégias de enfrentamento adotadas em situações de exclusão; Conquistas e benefícios da empresa pelo desempenho da função Reconhecimento e promoções pelo desempenho da função; Planos para o futuro em decorrência do trabalho.

Em relação às características dos participantes, destaca-se:

PcD1 [...] Toxoplasmose... uma cicatriz na retina, do olho. Eu só enxergo 30% do direito... vulto de mãos, e do esquerdo nada... quando eu esforço eu realmente sinto dor ... sinto a irritação no olho, aquela dorzinha, assim... mas, assim, para mim já é normal...eu não saberia ser igual a vocês... eu enxergo no meu limite.

PcD2 [...] Tenho surdez congênita.

O Significado do Trabalho

Sobre o significado atribuído pelos participantes ao trabalho, apresentam-se os trechos:

PcD1 [...] Eu achei uma conquista, porque eu achei que eu não ia conseguir... Como eu vim de cidade pequena, lá não tinha tantas oportunidades como aqui, cidade grande. A cidade grande aqui, umas oito ou nove empresas me chamaram para trabalhar. Até hoje me ligam... eu me inscrevi no vagas.com.

PcD2 [...] Eu trabalho porque sou uma surda inteligente, ajudo a minha família e quero me dar bem na vida.

Observa-se na fala das PcD, que há satisfação com o emprego. Nota-se o trabalho como conquista, como reconhecimento da própria capacidade, sendo atribuídos aspectos positivos como o provimento de renda, auxílio financeiro para a família e possibilidade de sucesso pessoal. Toldra (2009) destaca em seu estudo que a Lei de Cotas ao inserir a PcD no trabalho oportuniza diminuição de preconceitos e a demonstração das potencialidades dos sujeitos, possibilitando a eles, conquistas pessoais e profissionais.

Descrição das Atividades Laborais

A seguir, são apresentados relatos dos participantes sobre as atividades que realizam em seus locais de trabalho.

PcD1 [...] eu sou assistente de perfumaria, Suporte Operacional, eu fui contratada. Eu atendo a perfumaria, eu vejo o valor dos produtos... eu tenho uma dinâmica muito boa com os clientes, eu sei conversar.

PcD2 [...] Eu trabalho no Setor de Logística. Eu ajudo a descarregar as mercadorias que chegam de caminhão, e organizo as roupas no estoque e nos cabides.

Nos relatos acima, é possível observar na descrição das atividades realizadas pelos participantes, uma diversidade de tarefas realizadas pelos participantes. Tal fato pode denotar valorização das potencialidades e oferta de oportunidades, diferente do que apontam alguns estudos em que PcD executam apenas atividades consideradas simples e repetitivas (TOLDRA, 2009; LORENZO, 2017; LORENZO, SILVA, 2020) o que remete ao recebimento de salários mais baixos (GODKE, 2010).

Tal discussão, em que pese a revelação de estigmas, é preciso considerar que também existem pessoas sem deficiência ocupando esses cargos, fato que decorre de um problema de formação, qualificação frequentemente identificada na população brasileira. Por vezes, observa-se um descompasso entre a escolarização das PcD e as exigências do mercado de trabalho, uma vez que a inclusão escolar está mais sedimentada no ensino fundamental e os dados da RAIS (2018) revelam que a maioria das contratações são de pessoa com ensino médio.

Dificuldades no Trabalho

As principais dificuldades encontradas pelas participantes no trabalho estão expressas nos relatos a seguir.

PcD1 [...] quando eles mudam as gôndolas das coisas, aí eu fico completamente perdida. Pensa no quanto me irrita, porque às vezes eu não sei onde que está o produto, mas como eu já decorei na minha cabeça, eu pego o produto certinho.

PcD2 [...] Eu acho o serviço no caminhão muito pesado. Só tem mulher descarregando o caminhão. Eu sinto dores no corpo. Ninguém sabe Libras e eu escrevo o tempo todo. Eles me dão documentos para

ler e eu não consigo entender nada. Eles demonstram por expressões que estou fazendo alguma coisa errada, mas eu não entendo o que é. Eu fico muito nervosa, às vezes.

Em relação às dificuldades encontradas no trabalho, no caso da PcD1, nota-se que a organização dos produtos na loja, com alteração da disposição dos mesmos (trocados de local) ocasiona dificuldades para realizar o trabalho necessário, pois é preciso que ela memorize o posicionamento do produto e o seu preço, fato que implica em nova apropriação a cada mudança. Também foi relatada a dificuldade em atividades que envolvem o uso do computador, a qual poderia ser minimizada com uso de fonte ampliada ou lupa, por exemplo, que permitiriam imprimir as ofertas aos clientes.

A principal queixa da PcD2 refere-se ao peso presente na atividade profissional realizada, sugerindo uma inadequação quanto ao posto de trabalho para qual foi designada, lembrando que a mesma trabalha na função de encarregada de logística.

A PcD2 refere dificuldade na comunicação entre colegas, supervisora e gerência, pois, apesar de Lei de Libras nº 10436/02 e do Decreto nº 5626/05 que a regulamenta e permite o uso da língua de sinais por pessoas surdas ou proficientes em Libras, nenhum curso de Libras, capacitação ou aprendizado da língua, ou mesmo o intérprete de Libras, foi ofertado na empresa para o conhecimento da língua, em consideração à acessibilidade e inserção da PcD no mercado de trabalho formal. A comunicação ocorre por meio de bilhetes, escrita de dúvidas em um papel e entrega à supervisora antes do início das atividades laborais.

Além da preocupação das empresas em cumprir as legislações e contratar PcD, a inserção laboral também requer adaptação do ambiente de trabalho, evitando, assim, que barreiras atitudinais, culturais e físicas dificultem a realização das atividades. No entanto, Camargo et al (2015) pontua que as empresas que realizam contratação de PcD não estão suficientemente adaptadas, buscando, assim, que a PcD se adapte ao ambiente de trabalho.

Considerando a obrigatoriedade da contratação de PcD e mediante a realidade empresarial, surge a necessidade de um olhar para as demandas que esta população apresentará no processo de inserção ao

LINO, C.C.T.; STEVANATO, D.; SILVA, N.R. *Percepção de pessoas com deficiência visual e deficiência auditiva inseridas no mercado de trabalho*. R. Laborativa, v. 10, n. 1, p. 92-117, abr./2021. <http://ojs.unesp.br/index.php/rlaborativa>

trabalho, para que possa emergir qualidade de vida e não fatores de risco, com desgaste físico e emocional.

Adaptações Efetuadas para a Função

Sobre a realização de adaptações para permitir/facilitar o desempenho funcional os participantes relataram:

PcD1 [...] Eu não consigo enxergar no computador e sou muito lenta com dinheiro, também. Eu faço tudo no meu tempo. Eu faço as coisas bem feitas. Essa é a minha melhor qualidade. Se for para fazer uma coisa mal feita eu desisto e nem faço. É tudo no meu tempo. Se começar a me pressionar, eu faço tudo errado. Talvez a fonte maior das letras, dos números. Talvez o computador mais alto, na minha altura, na minha frente eu conseguiria ver, e o teclado mais alto.

PcD2 [...] Ninguém sabe Libras. Eu escrevo muito e fico procurando alguém que me entenda para me explicar as coisas. Eu só faço o meu serviço. Não converso com ninguém. A minha supervisora é a minha líder e eu gosto dela, porque ela me trata bem, mas tenho pouco apoio.

Nos relatos expressos pelos participantes são apontadas necessidades de adaptações que poderiam oferecer condições de igualdade para a realização das atividades laborais, segundo Carvalho-Freitas (2009). Lobato (2009) também destacou em seu estudo a necessidade de adaptações no ambiente de trabalho, desde as arquitetônicas até as mais específicas em função das demandas da PcD e das atividades executadas. Sena (2015) entende que as tecnologias assistivas são recursos importantes para facilitar a execução do trabalho para a PcD, promovendo condições de igualdade para o desempenho profissional.

Pelos relatos das PcD, constata-se que ainda há prevalência de condições inadequadas de acessibilidade, inserção das PcD em atividades consideradas simples, baixa escolaridade. Embora não apareça no relato das participantes dessa pesquisa, estudos também apontam que PcD muitas vezes não dispõem de planos de carreira, fato que pode denotar uma baixa expectativa de crescimento pessoal pelo trabalho e uma visão

LINO, C.C.T.; STEVANATO, D.; SILVA, N.R. *Percepção de pessoas com deficiência visual e deficiência auditiva inseridas no mercado de trabalho*. R. Laborativa, v. 10, n. 1, p. 92-117, abr./2021. <http://ojs.unesp.br/index.php/rlaborativa>

centrada na limitação (ABREU, 2012; LORENZO; SILVA, 2017; LORENZO; SILVA, 2020).

Para o exercício profissional e favorecimento do desempenho ocupacional das PcD, além de evitar impactos para a saúde física e mental das mesmas, ressalta-se que tais adaptações não se restringem apenas a equipamentos e tecnologia, versando também sobre recursos humanos, no caso do intérprete de Libras, para mediar a comunicação entre a funcionária surda e os colegas de trabalho ouvintes.

Aspectos Positivos e Negativos do Trabalho

PcD1 [...] No mercado o meu corpo já não aguentava mais. Tinha que ficar empacotando o tempo todo. Eu falava e eles ficavam com aquela cara, sabe? Na farmácia eles não querem mais que eu fique arrumando as gôndolas, limpando ... se tiver muita falação eu me confundo. Eles querem que eu fique só no atendimento, o que é bom pra mim, porque sou muito boa nisso.

PcD2 [...] Eu gosto muito de trabalhar lá, mas eu queria sair do caminhão. Ninguém conversa comigo, só o funcionário novo, que tem um primo surdo, é que consegue me entender, mas eu estou sempre escrevendo. Eu já chego no trabalho com os meus bilhetes escritos. Essa loja é muito longe da minha casa. Eu queria trabalhar no administrativo, mas não tenho curso.

No Brasil, pode-se apontar um arcabouço de leis que versam sobre o ingresso de PcD no trabalho, fato relevante, mas que não garante a inserção no mercado de trabalho (ARAÚJO; SCHMIDT, 2006,). De acordo com Camargo et al. (2015) a desinformação e preconceitos existentes dificultam a inclusão de PcD na sociedade em geral e mais especificamente considerando o escopo da presente pesquisa, no mercado de trabalho. A inserção indesejada pela maioria das empresas, conforme descrita por Ribeiro e Carneiro (2009), centrada no imperativo da legislação, tem resultado em ambientes segregados de trabalho. Uma inclusão efetiva deveria considerar PcD como cidadão de direitos e deveres, mas pautar pela oferta de igualdade de oportunidades, de condições de trabalho que permitam o desempenho funcional, acesso e compartilhamento de todos os ambientes da empresa, podendo assim se aproximar de uma situação efetiva.

LINO,C.C.T; STEVANATO,D; SILVA, N.R. *Percepção de pessoas com deficiência visual e deficiência auditiva inseridas no mercado de trabalho*. R. Laborativa, v. 10, n. 1, p. 92-117, abr./2021. <http://ojs.unesp.br/index.php/rlaborativa>

Nas empresas, a contratação tem sido motivada pela necessidade do preenchimento dos cargos e apesar da existência de leis, não lhes são asseguradas a continuidade na empresa, justamente pela falta do cumprimento dessas leis.

Outro aspecto a ser destacado é que a colocação no mercado de trabalho nem sempre ocorre no melhor cargo, ou de acordo com os interesses do trabalhador. Considera-se melhor cargo aquele em que as exigências requeridas pela atividade sejam compatíveis com as potencialidades do trabalhador, com oferta de condições adequadas ao desempenho profissional. Lorenzo e Silva (2017) apontam para uma dificuldade do setor de recursos humanos para seleção dos locais de trabalho e atividades para a inserção da PcD, salientando a necessidade de formação dos mesmos no sentido de reconhecer as potencialidades dos indivíduos, ampliando as possibilidades de êxito.

Contratação por Lei de Cotas e Outras PcD na Empresa

A Lei de Cotas tem ampliado a oferta de vagas e inserção profissional de PcD. Ainda que tenha não produza os efeitos desejados, ou seja, a inclusão de fato, observa-se gradativa ampliação do ingresso destes no mercado formal de trabalho, conforme revelados nos Relatórios Anuais de Informações Sociais (RAIS, 2017), mas que ainda é inferior a 1%. Contudo, a contratação ainda é predominantemente motivada pela necessidade do cumprimento da legislação e evitação de multas. Ribeiro e Carneiro (2009) apontam que a inserção de PcD no trabalho, na maioria das vezes, não é desejada pelas empresas, havendo por parte destas a adoção de inúmeras estratégias para buscar não cumprir ou protelar o cumprimento da legislação.

Godke (2010) destaca que as empresas, ao cumprirem as cotas, têm preferência por PcD que apresente menores marcas da deficiência - os considerados leves, com vista evitar custos em adaptações do local de trabalho.

Um aspecto que pode favorecer o êxito na inserção profissional da PcD é o compromisso dos dirigentes das empresas quanto à proposição de um processo de seleção e contratação adequado, investimento em capacitação, devendo contemplar acessibilidade e condições de igualdade para o desempenho no trabalho e oferecer as adaptações necessárias

(CARVALHO-FREITAS 2009). Não é incomum ocorrer a inserção de PcD em postos de trabalhos e atividades que não oferecem as condições adequadas de execução, podendo resultar em processos de demissão em decorrência do desempenho e mesmo reafirmação de estigmas.

Cursos e Treinamentos

PcD1 [...] No começo foi muito difícil para mim, porque eu não sabia nada lá. Não tive treinamento. O treinamento foi comigo mesma... mas eu me expressei...eu disse tudo o que eu podia e não podia fazer. Ofereceram um curso de Dermoconsultora, que eles falaram para mim, que eu sei vender, mas como é que eu ia ser uma Dermoconsultora se eu não sei mexer no computador... no sistema da loja.

PcD2 [...] Não participei de nenhum curso, mas a supervisora me ensinou. Ela me mostrava como eu deveria fazer, e só se comunica comigo por gestos. Não sabe Libras. Eu escrevo o tempo todo no papel.

Observa-se, pelas PcD entrevistadas, que não houve treinamento para que as mesmas assumissem as funções nas empresas, fato que poderia ampliar as possibilidades de insucesso das mesmas, interferindo negativamente no desempenho. Silva e Lorenzo (2017) destacaram a importância de profissionais qualificados para a seleção das vagas, das habilidades requeridas, do recrutamento dos profissionais e a necessidade de treinamento para os trabalhadores como forma de ampliação de êxito nas inserções de PcD.

De acordo com a participante PcD2 ela atuou em várias empresas, dificultando o aprendizado de uma função, a PcD1 atuou em apenas uma empresa anterior a que está no momento. Nota-se que, um perfil bastante divergente de experiência de trabalho entre as participante, sendo no caso da PcD1 elevada rotatividade. Em estudo realizado por Lorenzo (2016) a autora identificou menor rotatividade dos trabalhadores com deficiência quando comparado aos demais funcionários, sendo que o desligamento, na maioria das vezes ocorria por decisão do colaborador e não da empresa.

A ausência ou baixa oferta de serviços de formação e capacitação profissional é uma lacuna importante a ser apontada e que interfere negativamente no ingresso de PcD no trabalho (ARAÚJO; SCHMIDT, 2006; LOBATO, 2009). Em um estudo realizado por Garrido et al. (2017) em que relataram a visão dos gestores sobre a inclusão, os participantes da pesquisa pontuaram que há necessidade de treinamento em locais qualificados para que as PcD possam desenvolver suas funções com maior competência. Uma colocação inadequada e sem o devido treinamento pode resultar em situações de insucesso, havendo ainda o risco de se atribuir injustamente ao próprio sujeito a responsabilidade pelo não êxito.

Relacionamento Interpessoal e Intrapessoal

PcD1 [...] Tem pessoas lá que me olham estranho, tipo assim, ah! agora eu não posso! Eles ficavam me olhando de uma maneira diferente. Eles não sabiam lidar comigo e nem eu sabia como lidar com eles, e eu me sentia mal. Hoje tem gente que não sabe lidar comigo, ainda. A gerente fica me forçando a fazer algumas coisas, mas eu não consigo. Eles me tratavam mal e eu tratava eles melhor ainda. Acho que agora eles gostam de mim. Eles, agora, devem pensar: Pôxa! Ela tem força de vontade, mas ela não consegue.

PcD2 [...] Eu sinto que existe preconceito do grupo com a deficiência auditiva e a mental. Eu me sinto mal com isso. A líder não gosta que faça perguntas e ninguém me oferece carona. Eu estou sempre sozinha na empresa, no ônibus.

Embora o cenário atual garanta a contratação e igualdade de oportunidades às PcD mediante o mercado de trabalho, expressas por exemplo, na LBI (BRASIL, 2015), ainda é comum situações de preconceito e discriminação, conforme apresentado nos relatos acima. De acordo com Camargo et al. (2015) a situação de preconceito está relacionada à falta de informações referentes às PcD as quais estão presentes desde muito cedo na vida das pessoas, e assim, políticas afirmativas e programas de inclusão são necessárias na sociedade em geral para reduzir a presença de estigma.

Situações de Constrangimento no Local de Trabalho

PcD1 [...] No começo foi difícil. Eles não queriam, não sei, ficavam me olhando de uma maneira diferente e eu me sentia mal porque não queria ficar pedindo as coisas para os outros, mas eu também não sei fazer. Eu fui contratada pelo meu problema e eu acho que eles deveriam fazer de tudo para me ajudar porque eu não tenho culpa de ser assim? Eu não quero que fiquem me bajulando toda hora, mas que me respeitem. Eu não quero que fique me cobrando o computador, só quero fazer o meu trabalho.

PcD2 [...] O grupo se esquece de mim. Eu fico sozinha dentro da loja e me sinto mal com isso.

De acordo com as PcD nas categorias que se referem ao relacionamento interpessoal e intrapessoal e situações de constrangimento no local de trabalho, pontuam-se dificuldades enfrentadas no dia a dia do trabalho.

Em um estudo realizado por Pereira, Del Prette e Del Prette (2008), os autores identificaram a presença de dificuldades de relacionamento entre as pessoas no trabalho em decorrência da convivência com pessoas diferentes. No estudo comparativo entre pessoas com e sem deficiência física, os autores identificaram maior frequência de problemas nas relações pessoais, sentimento de desvalorização e avaliação mais negativa do trabalho no grupo com deficiência física. Mesmo não sendo esse público de PcD abrangente nesta pesquisa, pontua-se similaridade nas dificuldades encontradas.

Segundo Camargo et al. (2015) a recepção e inclusão das PcD nas empresas precede culturalmente de uma visão vinda da sociedade, que apresenta desinformação em relação às deficiências. Alves e Silva (2020) em estudo com pessoas com deficiência intelectual inseridas no mercado de trabalho também apresentam relatos dos participantes com vivências de estigma no trabalho. Citaram como exemplos, não ser o convidado para o churrasco da empresa, tratamento de forma infantilizada e pré-julgamento de que não seria capaz de aprender ou executar uma tarefa.

Estratégias de Enfrentamento Adotadas em Situações de Exclusão

PcD1 [...] Eu sinto rejeição de alguns funcionários. Às vezes eu vou e chego e peço pra essa pessoa e ela diz (de forma ríspida): Não está vendo o que eu estou fazendo? Tipo assim, não, não estou vendo, não, esqueceu que eu não enxergo bem? Risos. Eu estou levando mais no bom humor, porque estava me fazendo até mal, eu já aprendi a me defender do meu jeito, às vezes a pessoa chega e fala um monte de coisa e eu digo: Ah, está! Deus abençoe! Aí, vai lá e a pessoa para. A gente não consegue agradar todo mundo, mesmo! Um dia uma pessoa falou assim: PcD só serve pra trancar no canto! Tipo, assim ... não presta pra nada na loja e tá ali. Quis dizer que só tem que contratar porque é por lei. Esse não vai com a minha cara até hoje. Um dia foram me dar os parabéns porque eu tinha cumprido meta e ele me disse: Também, só faz isso, né? Se só ele estiver no balcão eu espero outra pessoa para perguntar. Eu uso meu bom humor. Eu fui pegar outro jaleco com a gerente e ela me disse: Você não vai embora da loja? No sentido de eu pedir as contas, mas eu não vou sair dali.

PcD2 [...] Eu me sinto mal, mas fico no meu canto.

Embora na sociedade prevaleça um discurso politicamente correto sobre inclusão de pessoas com deficiência, muitas vezes esses dizeres não se sustentam e são inconsistentes com as práticas adotadas, seja pelas empresas, cuja contratação decorre, em geral da necessidade de cumprimento da legislação (LORENZO; SILVA, 2017; GARRIDO; DEL MASSO, SILVA, 2017, Lorenzo; Silva, 2020), ou dos funcionários e supervisores de empresas que por desconhecimento, despreparo da empresa para o recebimento de PcD perpetua por vezes, situações de preconceito.

Conquistas e Benefícios da Empresa pelo Desempenho da Função

PcD1 [...] Eu ficava só em casa? Eu saí do meu mundinho e o pouco que eu faço, eu faço bem feito. Eu não consigo sair da loja sem conseguir a meta. A gerente chega de manhã e fala do valor da meta do dia. A gerente me cobra para mexer no computador. A gerente me fala que tem plena confiança para eu ir para o caixa, para atender no balcão, mas sem mexer no computador eu não conseguiria, eu não

LINO,C.C.T; STEVANATO,D; SILVA, N.R. *Percepção de pessoas com deficiência visual e deficiência auditiva inseridas no mercado de trabalho*. R. Laborativa, v. 10, n. 1, p. 92-117, abr./2021. <http://ojs.unesp.br/index.php/rlaborativa>

consigo ler uma receita, por exemplo, eu não conseguiria procurar um medicamento no sistema. Eu pago R\$ 650,00 de aluguel e eles pediram a casa. A minha prima me ajuda com os meus dois filhos. Sou separada do marido e não recebo pensão. Só recebo R\$ 260,00 de bolsa família porque eu tenho dois filhos. De cada seis meses nós temos um bônus se a gente atingir a meta. São R\$ 300,00 a mais. Eu gosto de trabalhar com o povo, eu tenho tino para vender.

PcD2 [...] Temos um apartamento. Meu marido trabalha e a minha sogra ajuda a cuidar dos filhos. Temos uma vida boa. A empresa oferece oportunidade para o desenvolvimento do profissional se apresentar algum projeto bom. O meu salário é bom, mas eu gostaria de trabalhar no administrativo, mas não tenho curso para essa função.

Embora o fator renda seja o principal aspecto apontado como benefício decorrente do ingresso no trabalho, pode-se apontar a melhora da condição de vida e a possibilidade de crescimento profissional (PcD2). Em estudo realizado por Antunes (2017) junto a pessoas com deficiência no trabalho, a autora identificou que além da conquista da renda, os participantes destacaram a possibilidade de auxílio à família, a interação social decorrente das amizades no trabalho, bem com a possibilidade de aquisição de novos aprendizados, responsabilidades e reconhecimento.

O processo de inclusão na empresa deveria ir além do cumprimento de cotas na contratação da PcD, consolidando-o à acessibilidade, à promoção de igualdade social na empresa e entre os funcionários, de forma a beneficiar a melhora do clima organizacional, se tornando socialmente responsável, uma vez que essa inclusão faz parte da Responsabilidade Social. Por meio das diferenças, podem-se abrir novas oportunidades aos negócios e unir as capacidades e particularidades de cada funcionário.

Por outro lado, a PcD poderá adquirir bens para a sua subsistência, manter cuidados com a saúde física e mental da família, e se projetar para um futuro cada vez melhor e mais digno.

Para se pensar em inclusão de PcD no mercado de trabalho, o assistencialismo, o protecionismo, a benemerência e a segregação não devem fazer parte dos comportamentos que regem as empresas. A

relação com as PcD não deve ser permeada de superproteção, pois impede o desenvolvimento e crescimento da PcD (MORAIS, 2011).

Reconhecimento e Promoções pelo Desempenho da Função

PcD1 [...] A gerente já me falou: Se você quiser aumentar de cargo, vai ter que mexer no computador! Eu respondo assim: Se aquela pessoa que está na cadeira de rodas conseguir sair andando até aquele lugar, eu dou um milhão de reais. Quem não vai querer um milhão de reais? Mas ela não consegue sair andando. É a mesma coisa, eu. Se você não vai mexer no computador, não vai subir de cargo. Eles querem um funcionário mais dinâmico, que faça tudo, mas eu não consigo. Sou boa na perfumaria. Eu vou lá, pego e dou na mão do cliente. Eu aprendi observando e usando a minha simpatia. Eu converso, eu faço o cliente se sentir à vontade. Quando eu não estou fazendo nada, eu vou lendo os produtos.

PcD2 [...] A gente consegue elevação na empresa se apresentar um projeto bom. Já sugeri a eles para contratarem um professor de Libras para dar um curso, mas a professora que veio informou que as aulas serão nas 3ª feiras e 5ª feiras à noite ou no sábado. Ninguém pode, ou está trabalhando ou estudando.

A busca pelo reconhecimento e demonstração de suas potencialidades é uma das principais metas da PcD, tendo em vista o estigma de desacreditado que carregam, conforme descrito por Goffman (1988). Nos relatos, observa-se essa tendência, com o agravante da presença de obstáculos colocados pelas empresas, com foco nas marcas da deficiência, as quais impedem ou dificultam a evolução do trabalhador. Muitas empresas não possuem plano de carreira para os seus funcionários e, no caso das pessoas com deficiência, isso se faz mais presente, tendo em vista a visão negativa sobre as suas potencialidades, pautada na referida imagem de desacreditado, incapaz, ou com capacidade restrita (LORENZO; SILVA, 2017).

Planos para o Futuro em Decorrrência do Trabalho

LINO,C.C.T; STEVANATO,D; SILVA, N.R. *Percepção de pessoas com deficiência visual e deficiência auditiva inseridas no mercado de trabalho*. R. Laborativa, v. 10, n. 1, p. 92-117, abr./2021. <http://ojs.unesp.br/index.php/rlaborativa>

PcD1 [...] Eu gostaria de voltar a estudar... eu pensei em Direito, mas... eu pensei em Dermo, mas, também, em Farmácia. Eu admiro o Direito, mas tem que ler muito, né? Eu sinto muita dor. Em Braille eu não sei de tudo, não. Só aprendi para saber o que era ser cego.

PcD2 [...] Eu gostaria muito de trabalhar no administrativo, mas não tenho curso para essa função.

Há necessidade de treinamento e cursos para crescimento pessoal de PcD nas empresas, observa-se que as entrevistadas apresentam interesse em melhorias profissionais. No entanto, no presente estudo, os participantes manifestaram interesse em crescimento para melhores condições de trabalho e melhores postos de trabalho.

Lorenzo e Silva (2020) consideram que a educação é caminho fundamental para enfrentamento e superação de dificuldades para PcD ingressar no mercado de trabalho, oportunizando a conquista de emprego e reconhecimento de suas competências.

Cabe ressaltar, ainda, as lacunas no processo de formação em diferentes níveis, quanto à oferta de um ensino de qualidade, pautado na diversidade, com suporte para as demandas da PcD, sendo a escola mais um ambiente de adversidades e desafios.

Bastos (2006) realça dois desafios para as empresas e sociedade: a fragilização ou precarização do emprego derivado de mudanças tecnológicas; e a qualificação, que estão relacionados ao conceito de empregabilidade em que tanto trabalhador como empresa devem refletir a respeito de qualificação e permanência no mercado de trabalho.

Goulart et al. (2010) consideram que a qualificação profissional e permanência no mercado de trabalho deve ser de interesse de toda uma sociedade. Estrutura política das empresas; investimento na gestão de carreira organizacional para se tornar horizontal; interesse na empregabilidade de PcD a fim de que permaneçam na empresa, podem contribuir para o aperfeiçoamento e aumentar a efetividade de desempenho do empregado, além de proporcionar a construção de uma imagem positiva frente ao consumidor.

6 Considerações Finais

O presente artigo buscou descrever a percepção de duas pessoas com deficiência inseridas no mercado de trabalho e os resultados indicaram que as PcD entrevistadas correspondem a uma parcela da população brasileira que apresentam como escolaridade o ensino médio completo - isso representa um contingente de 26,3% da população de forma geral. As entrevistadas possuem experiência profissional em outras funções, porém, pontua-se que a experiência não garante o aperfeiçoamento em uma função específica. Isso se deve à falta de treinamento e cursos disponíveis, mostrando que a escolaridade apenas não é o único fator a ser considerado.

Por meio das respostas obtidas nos questionamentos realizados, observa-se que as empresas não oferecem treinamento adequado e suporte para PcD, o que dificulta o crescimento e melhor desempenho das PcD nas empresas. Outro aspecto apontado como obstáculo é a não oferta de recursos ou adaptações que poderiam oferecer as condições adequadas ao desempenho das atividades profissionais.

Constatou-se que as PcD apresentam satisfação frente à inserção no mercado de trabalho, se tornando um processo positivo para mecanismo de inclusão. O principal fator motivador para o trabalho foi a renda, mas o reconhecimento também foi destacado pelas entrevistadas como representativo do sentido atribuído à busca pelo trabalho, bem como a possibilidade de revelar suas capacidades.

Situações de discriminação e constrangimento no trabalho foram descritas pelos participantes, seja na relação com colegas de trabalho ou supervisores, mas também revelaram estratégias de enfrentamento das situações.

Apesar da Lei de Cotas representar um importante avanço para inserção das PcD no trabalho, uma vez que torna imperativa a oferta de vagas, tal medida de forma isolada não será capaz de produzir os resultados desejados. Há necessidade de um conjunto de ações para que na prática a inserção profissional de PcD seja efetiva, seja do ponto de vista da oferta de um ensino em diferentes níveis que garanta não só acesso mas a formação de qualidade, serviços de formação profissional, políticas de incentivo governamental, uma ação pró-ativa da família no sentido de acreditar nas potencialidade de seu familiar, o próprio PcD

identificar sua capacidade de trabalho e a mudança da sociedade como um todo na diminuição de estigmas e respeito às diversidades.

Espera-se que políticas públicas e empresariais sejam criadas ou melhoradas para viabilizar condições de acesso e permanência para pessoas com deficiência, buscando potencializar as habilidades educacionais e profissionais, além de pesquisas na área que nos permita quantificar e acompanhar as PcD e sua inserção no mercado de trabalho.

O presente estudo trata-se de relatos dos participantes com uma amostra pequena, e, portanto, limita generalizações. Também não foram utilizadas outras formas de coleta de dados, como por exemplo, a observação, que poderiam complementar as informações. No entanto, buscou dar voz aos sujeitos e intentou contribuir para que as informações coletadas possam subsidiar profissionais que trabalham com a capacitação, empresas e sociedade em geral, sobre as demandas reais vivenciadas por trabalhadores com deficiência em seus locais de trabalho.

Referências

ABREU, M. V., M.; MORAES, L. F. R. A qualidade de vida no trabalho de pessoas com deficiência: um estudo de caso em uma grande empresa do setor metalúrgico. **Revista Eletrônica de Gestão Organizacional**, Recife, v. 10, n. 1, p. 84-104, 2012. Disponível em: <http://www.spell.org.br/documentos/ver/7665/a-qualidade-de-vida-no-trabalho-de-pessoas-com-deficiencia--um-estudo-de-caso-em-uma-grande-empresa-do-setor-metalurgico/i/pt-br>. Acesso em: 6 mar 2021.

ALVES, A. P. R.; SILVA, N. R. O Que as Pessoas com Deficiência Intelectual Pensam sobre a sua Participação no Trabalho a Partir de Dois Estudos de Casos. **Revista Brasileira de Educação Especial**. , v.26, p.109 - 124, 2020. Disponível em: <https://www.scielo.br/pdf/rbee/v26n1/1413-6538-rbee-26-01-0109.pdf>, Acesso em: 16 de março de 2021.

ANTUNES, E. S. C. F. **Deficiência e trabalho: um estudo comparativo entre Beneficiários Da Prestação Continuada - BPC ativo e aqueles que optaram pela suspensão do benefício**, Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Educação da Faculdade de Filosofia e Ciências - Universidade Estadual Paulista "Júlio de Mesquita Filho". Marília,

LINO,C.C.T; STEVANATO,D; SILVA, N.R. *Percepção de pessoas com deficiência visual e deficiência auditiva inseridas no mercado de trabalho*. R. Laborativa, v. 10, n. 1, p. 92-117, abr./2021. <http://ojs.unesp.br/index.php/rlaborativa>

2017.

ARAÚJO, J. P.; SCHMIDT, A. A inclusão de pessoas com necessidades especiais no trabalho: a visão de empresas e de instituições educacionais especiais na cidade de Curitiba. **Revista Brasileira de Educação Especial**, Marília, v. 12, p. 241-254, 2006. <https://doi.org/10.1590/S1413-65382006000200007>. Disponível em: https://www.scielo.br/scielo.php?pid=S1413-65382006000200007&script=sci_abstract&tlng=pt. Acesso em: 6 mar 2021.

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

BASTOS, A. V. B. Trabalho e qualificação: questões conceituais e desafios postos pelo cenário de reestruturação produtiva. In: J. E. Borges-Andrade, G. S. Abbad, & L. Mourão (Orgs.). **Treinamento, desenvolvimento e educação em organizações e trabalho: fundamentos para a gestão de pessoas**. Porto Alegre: Artmed, p. 23-40, 2006.

BRASIL. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm>. Acesso em: 5 jun. 2018.

BRASIL. **Convenção sobre os direitos das pessoas com deficiência, conceito de deficiência segundo a convenção da ONU e os critérios da CIF**. 4. ed. Brasília, 2012.

BRASIL. **Convenção sobre os direitos das pessoas com deficiência: protocolo facultativo à convenção sobre os direitos das pessoas com deficiência**, Decreto legislativo nº 186, de 09 de julho de 2008; decreto nº 6.949, de 25 de agosto de 2009. 4. ed. Brasília: Secretaria de Direitos Humanos, Secretaria Nacional de Promoção dos Direitos da Pessoa com Deficiência, 2011.

BRASIL. Coordenadoria Nacional para Integração da Pessoa Portadora de

BRASIL. **Decreto nº 5626, de 22 de dezembro de 2005**. Regulamenta a Lei nº 10.436, de 24 de abril de 2002, que dispõe sobre a Língua Brasileira de Sinais-Libras, e o art. 18 da Lei n. 10.098, de 19 de dezembro de 2000. Disponível em:

LINO,C.C.T; STEVANATO,D; SILVA, N.R. *Percepção de pessoas com deficiência visual e deficiência auditiva inseridas no mercado de trabalho*. R. Laborativa, v. 10, n. 1, p. 92-117, abr./2021. <http://ojs.unesp.br/index.php/rlaborativa>

<<http://www.in.gov.br/imprensa/visualiza/index.jsp?jornal=1&pagina=28&data=23/12/2005>>. Acesso em: 25 jul. 2018.

BRASIL. *Lei nº 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: 23 fev. 2018.

BRASIL. **Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991**. Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L8213cons.htm>. Acesso em: 23 fev. 2018.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. Secretaria de Inspeção do Trabalho. **A inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho**. 2. ed. Brasília, 2007.

BRASIL. Ministério do Trabalho. **Relação anual de informações sociais**. 2017. Disponível em: <<http://pdet.mte.gov.br/rais>>. Acesso em: 5 abr. 2018.

BRASIL. **Pesquisa Nacional de Saúde**, 2013. Ciclos de Vida. IBGE. Rio de Janeiro, 2015. <https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv94522.pdf>. Acesso em: 5 jul. 2018.

CAMARGO, M. L. et al. A Pessoa com Deficiência (PcD) e o mercado de trabalho: desafios à inclusão. 8º Congresso de extensão universitária da UNESP, p. 1-7, 2015. Disponível em: <<http://hdl.handle.net/11449/142097>>. Acesso em: 6 fev. 2021.

CARVALHO-FREITAS, M. N. Inserção e gestão do trabalho de pessoas com deficiência: um estudo de caso. **Revista de Administração Contemporânea**, Curitiba, v. 13, ed. esp. p. 121-138, 2009. Disponível em: <https://www.scielo.br/pdf/rac/v13nspe/a09v13nspe.pdf>. Acesso em: 23 fev. 2018.

GARRIDO, M. A. T.; DEL-MASSO, M. C. S.; SILVA, N. R.. O trabalho do deficiente na percepção de gestores de empresas. **Revista Laborativa**, Assis, v. 6, p. 6-22, 2017. Disponível em: <https://ojs.unesp.br/index.php/rlaborativa/article/view/1736>. Acesso em: 20 fev. 2018.

LINO,C.C.T; STEVANATO,D; SILVA, N.R. *Percepção de pessoas com deficiência visual e deficiência auditiva inseridas no mercado de trabalho*. R. Laborativa, v. 10, n. 1, p. 92-117, abr./2021. <http://ojs.unesp.br/index.php/rlaborativa>

GÖDKE, F. **A inclusão excludente dos trabalhadores com deficiência nos processos produtivos industriais**. 2010. 173 f. Tese (Doutorado em Educação)-Setor de Educação, Universidade Federal do Paraná, Curitiba, 2010.

GOFFMAN, E. **Estigma: notas sobre a manipulação da identidade deteriorada**. 4. ed. Rio de Janeiro: Guanabara, 1988.

IBGE. **PNAD contínua 2016**: 51% da população com 25 anos ou mais do Brasil possuíam apenas o ensino fundamental completo. 2017. Disponível em: <<https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-noticias/2013-agencia-de-noticias/releases/18992-pnad-continua-2016-51-da-populacao-com-25-anos-ou-mais-do-brasil-possuiam-apenas-o-ensino-fundamental-completo.html>>. Acesso em: 20 fev. 2018.

GOULART, I. B.; GUIMARÃES, R. F. Cenários contemporâneos do mundo do trabalho. In I. B. Goulart (Org.). **Psicologia organizacional e do trabalho: teoria, pesquisa e temas correlatos**. 3. ed. São Paulo: Casa do Psicólogo, p. 17-36, 2010

LOBATO, B. C. **Pessoas com deficiência no mercado de trabalho: implicações da Lei de Cotas**. 2009. 149 f. Dissertação (Mestrado em Educação Especial)- Universidade Federal de São Carlos, São Carlos, 2009.

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**, Bauru, v. 23, p. 345-360, 2017. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/s1413-65382317000300003>. Acesso em: 10 mar. 2018.

LORENZO, S. M.; SILVA, N. R., Dificuldades para a contratação de pessoas com deficiência nas empresas. **Revista Laborativa**, v.9, p.46 - 69, 2020. Disponível em: <http://ojs.unesp.br/index.php/rlaborativa>. Acesso em: 10 mar. 2018.

MORAIS, A. O. et al. **Inclusão Profissional**: Ferramentas e Procedimentos para a Contratação e Retenção de Pessoas com Deficiência no Mercado de Trabalho, 2011. Disponível em: <http://maragabrilli.com.br/wp-content/uploads/2014/10/inclusao_profissional.pdf>. Acesso em: 01 fev.2019.

LINO,C.C.T; STEVANATO,D; SILVA, N.R. *Percepção de pessoas com deficiência visual e deficiência auditiva inseridas no mercado de trabalho*. R. Laborativa, v. 10, n. 1, p. 92-117, abr./2021. <http://ojs.unesp.br/index.php/rlaborativa>

RIBEIRO, M. A.; CARNEIRO, R. A inclusão indesejada: as empresas brasileiras face à Lei de Cotas para pessoas com deficiência no mercado de trabalho. **O & S**, v. 16, n. 50, p. 545-564, 2009. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/S1984-92302009000300008>. Acesso em: 10 mar. 2018.

SANTOS, T. M.; VIEIRA, L. C.; FARIA, C. A. *Deficiência auditiva e mercado de trabalho: uma visão de empregadores da cidade de Uberlândia-MG*, **Revista Psicologia: Teoria e Prática**, 15(2), 92-103. São Paulo, SP, maio-ago. 2013. Disponível em: http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1516-36872013000200007. Acesso em: 10 mar. 2018.

SENA, S. L. S. Possíveis Contribuições da Tecnologia Assistiva para a Inclusão de Pessoas com Deficiência Visual no Trabalho. **Revista Laborativa**, v. 4, n. 2, out. 2015, p. 26-52. <http://ojs.unesp.br/index.php/rlaborativa>. Acesso em: 12 mar. 2018.

SILVA, G. P. **O significado do trabalho para o deficiente visual**. Dissertação apresentada ao Programa de Pós Graduação em Psicologia - Pontifícia Universidade Católica - PUC, Minas Gerais, 2009. Disponível em: http://www.biblioteca.pucminas.br/teses/Psicologia_SilvaGP_1.pdf.

TOLDRÁ, R. C. Políticas afirmativas: opinião das pessoas com deficiência acerca da legislação de reserva de vagas no mercado trabalho. **Revista Terapia Ocupacional da Universidade de São Paulo**, São Paulo, v. 20, n. 2, p. 110-117, 2009. <https://doi.org/10.11606/issn.2238-6149.v20i2p110-117> Disponível em: <https://www.revistas.usp.br/rto/article/view/14064>. Acesso em: 10 mar. 2018.

Artigo apresentado em: 21/12/2020

Versão final apresentada em: 17 /03/2021

Aprovado em: 18/03/2021