

# INCLUSÃO DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA NO MERCADO DE TRABALHO: DESAFIOS E POSSIBILIDADES

Maria Carolina Rodrigues Borges de Melo<sup>1</sup>  
Jean-Claude Rodrigues da Fonseca<sup>2</sup>

## Resumo:

Este *paper* reflete sobre desafios e possibilidades da inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho, tendo como recorte empírico e geográfico a cidade de Tangará da Serra/MT. Em termos metodológicos, a pesquisa seguiu a abordagem quali-quantitativa de natureza básica, adotando a linha exploratória e descritiva por meio do levantamento bibliográfico e documental. Os capítulos estão sistematicamente organizados numa perspectiva que parte do geral para o particular (neste caso, através de depoimentos do grupo-alvo). Com base na presente investigação, observamos que a inserção da pessoa com deficiência no mercado vem crescendo gradativamente, não como fator espontâneo da sociedade, mas pela imposição da atual legislação brasileira. Embora, no caso desse segmento, as pessoas estejam, inclusive, qualificando-se mais, a não inclusão é o fenômeno mais recorrente na pesquisa, sobretudo em relação a oferta de emprego.

**Palavras-chave:** Pessoa com Deficiência. Preconceito. Inclusão. Mercado de Trabalho.

## Abstract:

This paper reflects on the challenges and possibilities of including people with disabilities in the labor market, having the city of Tangará da Serra/MT as an empirical and geographic perspective. Methodologically, the research followed the qualitative and quantitative approach of a basic nature; also adopted the exploratory and descriptive line through bibliographic and documental survey. The chapters are systematically organized in a perspective that goes from the general to the particular (in this case, through the testimony of the target group). Based on this investigation, we observe that the insertion of people with disabilities in the market has been growing, gradually, not as a spontaneous factor in society, but due to the imposition of current Brazilian legislation. Although in the case of this segment, people are even qualifying themselves more, non-inclusion is the most recurrent phenomenon in the research, especially in relation to job offers.

**Keywords:** Disabled Person. Preconception. Inclusion. Labor Market.

## 1. Introdução

Este *paper* elenca alguns dos muitos desafios e possibilidades relacionados à inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho. A partir do recorte de campo, que teve o município de Tangará da Serra/MT como foco geográfico, foram levantadas questões norteadoras que delimitam os objetivos da temática proposta. Em síntese, a investigação procurou responder

---

<sup>1</sup> Acadêmica do Curso Superior de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos. Instituto Federal de Mato Grosso - *campus* avançado Tangará da Serra. E-mail: <carol.maria0203@gmail.com>.

<sup>2</sup> Mestre em Antropologia Social. Docente do Instituto Federal de Mato Grosso - *campus* avançado Tangará da Serra. E-mail: <jean.fonseca@ifmt.edu.br>.

a três perguntas básicas: Qual a visão das empresas e instituições públicas e privadas a respeito da pessoa com deficiência? Quando ocorre a contratação de pessoas do grupo em questão, há uma inclusão de fato ou há apenas sua inserção no mercado de trabalho? E como a própria pessoa com deficiência se vê ao enfrentar a muralha do preconceito e a possibilidade de ser efetivamente incluída tanto no mercado, quanto na própria sociedade?

Embora haja um número expressivo de pesquisas acadêmicas a respeito da inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho (conforme o capítulo 2), o fato é que esse segmento continua clamando pela superação das muitas barreiras físicas, atitudinais e sociais que, historicamente, o tem colocado à margem do protagonismo profissional, como se ele fosse uma subcategoria humana. Nesse contexto, a atual investigação – inclusive realizada por uma acadêmica com deficiência – torna-se profundamente necessária e urgente.

Com base na proposta de Gerhardt e Silveira (2009), em termos metodológicos, a pesquisa seguiu a abordagem qualiquantitativa de natureza básica que, em face da pandemia, valeu-se da aplicação virtual de questionários (vide anexos) com questões diretas e abertas aos seguintes segmentos: Secretaria de Assistência Social, associações comerciais, agências de emprego, empresas privadas, instituições públicas de ensino e pessoas com deficiência. Em relação a esse último segmento, optou-se pela pesquisa *survey* já que ela permite buscar informações e concepções vindas diretamente do grupo-alvo. Por questões éticas, a identidade dos interlocutores de todos os segmentos foi mantida em sigilo ou não identificada.

Além disso, a partir do objetivo, o estudo também adotou a linha exploratória e descritiva por meio do levantamento bibliográfico e documental para apontar possíveis fatores que determinem ou contribuam com a ocorrência dos desafios impostos à pessoa com deficiência.

Os capítulos estão sistematicamente organizados numa perspectiva que parte do geral para o particular (que culmina no depoimento do grupo-alvo), e seguem a seguinte divisão: o capítulo dois traça um breve panorama sobre a história, a legislação e estatísticas de publicações acadêmicas em língua portuguesa sobre a inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho; já no capítulo três são apresentados os dados obtidos com empresas, instituição de ensino e pessoas com deficiência; por fim, no último capítulo, como

pesquisadora e pessoa com deficiência, concedo o meu próprio depoimento no tocante à minha difícil trajetória acadêmico-profissional.

Este breve estudo não pretende esgotar a temática anunciada, pois há muito o que se investigar e debater para que mudanças culturais e estruturais de fato ocorram na sociedade brasileira e, particularmente, na cidade de Tangará da Serra. Entretanto, o desafio para a continuação da pesquisa está lançado.

## **2. Histórico e legislação sobre a inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho**

Para refletir sobre a pessoa com deficiência na atualidade, é necessário revisitar a trajetória da Educação Especial e observar os diferentes momentos desta história. A educação de surdos e cegos no Brasil e na América Latina, por exemplo, foi criada no Rio de Janeiro em 17 de setembro de 1854, a partir da fundação do Imperial Instituto dos Meninos Cegos, atual Instituto Benjamin Constant. Sendo uma entidade pública federal, o Instituto continua atendendo crianças, adolescentes e adultos desde a educação básica à capacitação profissional, mas vem diversificando sua atividade, passando a ofertar também o ensino desde o jardim da infância, incluindo aí o ensino de música, contando hoje com mais de 230 discentes (BRASIL. MEC/INEP, 1987).

É importante reconhecer que a primeira empresa de braile do Brasil foi fundada pelo Benjamin Constant, em 1863, onde eram impressos os livros usados por seus próprios alunos. Além disso, aos poucos o Instituto foi superando preconceitos ao constatar que tanto a educação como a profissionalização das pessoas cegas não eram utopia.

A fundação do Imperial Instituto deu-se, em grande parte, em razão de um cego brasileiro chamado José Álvares de Azevedo, que estudou no Instituto dos Jovens Cegos de Paris, fundado por Valentin Haüy no século XVII.

Em 17 de maio de 1890, portanto, já no governo republicano, o Chefe do Governo Provisório, Marechal Deodoro da Fonseca, e o Ministro da Instrução Pública, Correios e Telégrafos, Benjamin Constant Botelho de Magalhães, assinaram o Decreto nº 408, mudando o nome do Instituto para Instituto Nacional dos Cegos e aprovando seu regulamento. Mais tarde, em 24 de janeiro de 1891, pelo Decreto nº 1.320, a escola passou a denominar-se Instituto Benjamin Constant [...] (MAZZOTTA, 1996, p. 28).

A partir dessa trajetória, pode-se observar que a pessoa com deficiência foi inserida e socializada neste espaço escolar. Ademais, entre as décadas de 1920 e 1930, a fim de atender a pessoa cega, novos institutos foram implantados em várias cidades brasileiras, tais como: Salvador, São Paulo, Curitiba, Pernambuco, Belo Horizonte e Porto Alegre. Na verdade, o movimento da inserção foi além da causa da pessoa com deficiência, estava em curso a proposta de um novo modelo de sociedade.

Em meados de 1960 a pessoa com deficiência era denominada de inválida e incapacitada, ressaltando o preconceito e a desvalorização da sociedade em relação ao grupo referenciado (SASSAKI, 2003).

Como veremos na sequência deste capítulo, a criação da legislação brasileira empregatícia determinou que a estrutura de ocupações ou cargos de qualquer empresa privada com 100 ou mais empregados, deveria reservar vagas de trabalho (de 2% a 5 % do número total) para a pessoa com deficiência, habilitada ou reabilitada para o desempenho da função. Essas ofertas de vagas e admissão representaram, portanto, um importante avanço na legislação relativa ao trabalho da pessoa com deficiência.

A Constituição Federal Brasileira de 1988, em seu Art. 7, inciso XXXI, veta a discriminação no tocante a salários e critérios de admissão para o trabalhador com qualquer tipo de deficiência. Já em seu Art. 37, inciso VIII, instituiu uma reserva de 20% dos cargos e empregos públicos para pessoas com necessidades especiais - PNE's. O descumprimento desses artigos é considerado prática discriminatória proibida pela Constituição Federal.

Artigo 7º – XXXI: proibição de qualquer discriminação no tocante a salários ou critérios de admissão do trabalhador portador de deficiência (*sic*) [...].

Artigo 37 – VIII: a lei reservará porcentual dos cargos e empregos públicos para as pessoas portadoras de deficiência e definirá os critérios de sua admissão [...].

Artigo 203 – A assistência social será prestada a quem dela necessitar, independentemente de contribuição a seguridade social, e tem por objetivos: IV – a habilitação e reabilitação das pessoas portadoras de deficiência e a promoção de sua integração a vida comunitária [...]. (BRASIL, 1988).

Após a Constituição de 1988, surgiram outras importantes leis, tais como a lei 7.853 de 1989, que define a integração de pessoas com deficiência em relação a formação profissional e do trabalho. Nela, o governo apoia a formação e a garantia de acesso aos cursos regulares voltados à formação profissional, e estabelece reservas de vagas no mercado de trabalho, tanto em instituições públicas, quanto nas privadas, para a pessoa com deficiência.

Entre outras determinações, a Lei 8.112 de 1990 estabelece que, ao se realizar um concurso público, de todas as vagas disponíveis, o gestor deve reservar o percentual máximo 20% à pessoa com deficiência, assegurando a ela o direito de se inscrever no concurso, desde que as atribuições referentes ao cargo sejam compatíveis com a respectiva deficiência.

Já a lei 8.213 de 1991 – que dispõe sobre os planos de benefícios da Previdência Social – também dá outras providências como a reserva postos de trabalho para a pessoa com deficiência em empresas privadas. Esta lei é mais conhecida como Lei de Cotas porque estabelece exatamente cotas a serem preenchidas, conforme seu Artigo 93:

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

- I- Até 200 empregados - 2%;
  - II - De 201 a/ 500 empregados - 3%;
  - III - de 501 a 1.000 - 4%;
  - IV. de 1001 em diante – 5%
- (BRASIL, 1991).

De acordo com Pastore (2000), a pequena participação da pessoa com deficiência no mercado de trabalho não decorre da falta de leis e de fiscalização, mas da carência de ações, estímulos e instituições que viabilizem, de forma concreta, a formação, habilitação, reabilitação e inserção do grupo em pauta no mercado de trabalho.

É importante destacar que a criação das leis supracitadas – que amparam a pessoa com deficiência no mercado de trabalho – deveria proporcionar uma efetiva inclusão social. No entanto, essas leis não têm resultado em ações que, de fato, beneficiem e revertam a situação de exclusão social.

O real processo de inclusão no mercado de trabalho é compreendido em três níveis (OLIVEIRA, 2005):

O primeiro é a presença, que significa ser contratado pelo mercado. Porém, não basta estar apenas inserida numa empresa, a pessoa com deficiência precisa participar efetivamente das atividades e da dinâmica da empresa.

Nesta linha, o segundo nível é a sua verdadeira atuação, ou seja, é necessário dar condições para que o profissional tenha uma função definida e, conseqüentemente, faça jus às respectivas atribuições e prerrogativas do cargo assumido.

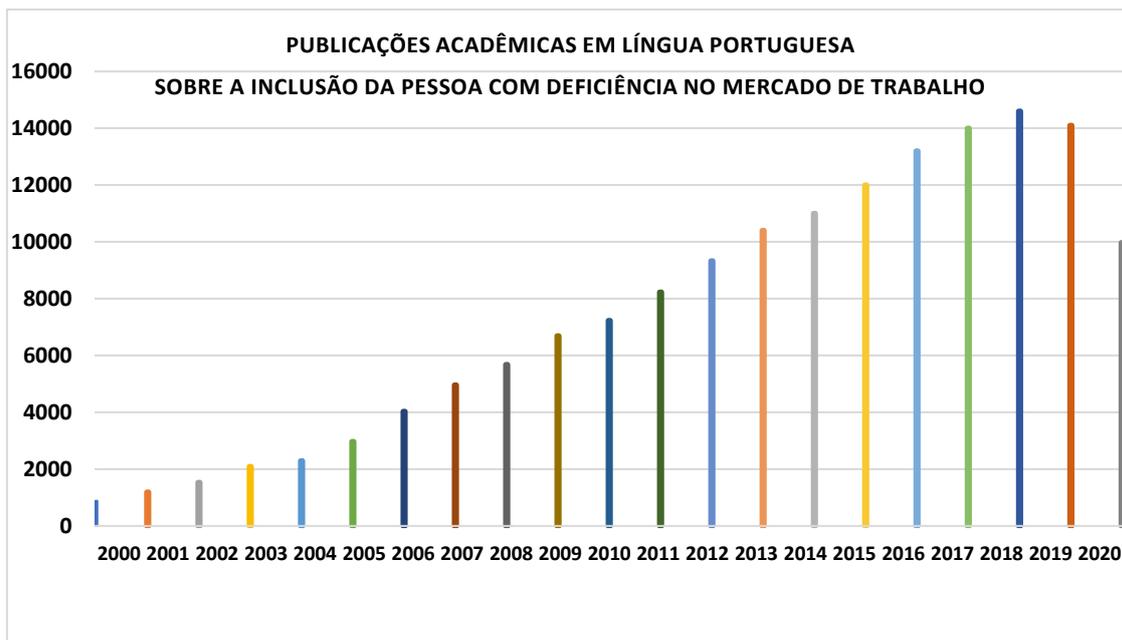
O último nível é a aquisição de conhecimento. O colaborador pode estar presente e até participar ativamente das atividades da empresa, porém, ele pode não desenvolver suas funções a contento pela falta de capacitação ou formação profissional adequada.

Em termos de pesquisa acadêmica a respeito da inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho, desde o ano 2000 o número de estudos vem crescendo exponencialmente no Brasil. No entanto, com o advento da pandemia da COVID-19, houve uma significativa diminuição dessas pesquisas. A hipótese é que o olhar científico se voltou mais para a urgência do atual fenômeno de calamidade pública.

Para se ter ideia, conforme o repositório do Google Acadêmico<sup>3</sup>, de 2000 até 2010 houve 39.544 pesquisas sobre o tema em pauta. Já entre 2011 e 2020 esse número aumentou para 116.830, ou seja, em duas décadas surgiram 156.374 novos estudos na área. Porém, nos quatro primeiros meses de 2021 surgiram apenas 1.490 novas pesquisas. A média de produções acadêmicas sobre a inclusão da pessoa com deficiência (da primeira década citada) foi de 937 trabalhos por mês. Entretanto, a média dos últimos quatro meses de 2021 (durante a pandemia) foi de 372 pesquisas. Esses dados apontam que ocorreu uma redução de 60,3% (mais de dois terços das investigações), conforme se constata no gráfico a seguir:

---

<sup>3</sup> Dados estatísticos obtidos a partir da análise do repositório do Google Acadêmico. Disponível em: <[https://scholar.google.com.br/scholar?hl=pt-BR&as\\_sdt=0%2C5&q=inclus%C3%A3o+de+pe%C3%A7as+com+defici%C3%Aancia+no+mercado+de+trabalho&btnG=>](https://scholar.google.com.br/scholar?hl=pt-BR&as_sdt=0%2C5&q=inclus%C3%A3o+de+pe%C3%A7as+com+defici%C3%Aancia+no+mercado+de+trabalho&btnG=>)>. Acesso em: 24 jun. 2021.



Fonte: Google Acadêmico (vide nota 3).

O levantamento estatístico voltado para o tema da inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho permitiu visualizar de forma objetiva tanto a grande ocorrência de publicações científicas, como também revelou a própria relevância conferida a tal estudo, o que demonstra como essa realidade tem sido cada vez mais discutida nos diversos segmentos da sociedade, sobretudo no espaço acadêmico.

Como exemplo destacamos dois artigos que ressaltam alguns dos assuntos mais recorrentes nas inúmeras pesquisas dos últimos vinte anos. No artigo “Desafios da inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho: um estudo sobre a percepção dos envolvidos”, Pinheiro e Dellatorre (2015) constataram que há uma ausência de informação sobre a real capacidade da pessoa com deficiência. Em decorrência deste fato, muitos candidatos terminam exercendo funções incompatíveis com o próprio perfil ou habilidade, acarretando a não inclusão dessas pessoas, o que corrobora para a insatisfação e prejuízo no desenvolvimento de certas atividades.

Já o artigo “O caminho da inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho: onde estamos?”, Silva; Leitão e Dias (2016) destacam as várias leis e documentos cujos objetivos não só apontam para a melhoria das condições de vida do deficiente, mas também colocam em pauta a verdadeira inclusão social. Neste sentido, os autores defendem que as leis vigentes devem

apresentar, de forma clara, as condições especiais necessárias, além assegurar a minimização ou a eliminação das inúmeras barreiras ao deficiente para sua vida digna em sociedade.

### **3. O que revelou a pesquisa de campo**

Para elucidar os detalhes sobre o procedimento metodológico adotado nesta parte da pesquisa, esclarece-se que todos os representantes dos setores de recursos humanos e gestores das instituições selecionadas foram previamente contatados por telefone. O propósito foi expor os objetivos da pesquisa e, então, formalizar o convite para a participação dos envolvidos. Após esse contato, a proposta foi formalizada através de ofício endossado pelo IFMT *campus* avançado Tangará da Serra, enviado via e-mail.

Na sequência, tanto por causa da pandemia da COVID-19, como para tentar dar celeridade à “coleta” dos dados, os formulários foram enviados via e-mail e também ferramenta *WhatsApp*. Nesta perspectiva, não houve atividade presencial. Porém, como a maioria das empresas estava operando em *home office*, na prática, a comunicação foi dificultada e coleta demorou mais do que o previsto.

Utilizando-se da ferramenta *Google* Formulário (vide anexos), foram elaborados 05 (cinco) questionários, cada um distribuído a um dos seguintes grupos/segmentos: Secretaria de Assistência Social, associações comerciais, agência de emprego, empresas privadas, instituições de ensino e pessoas com deficiência. Entretanto, apenas os três últimos responderam/participaram da pesquisa.

Esse fato é significativo uma vez que o “não dito” supõe ou denuncia algumas problemáticas, como a falta de compromisso social, ausência de valorização, a não priorização e o descaso quanto ao assunto em pauta por parte de alguns segmentos. Se a sociedade como um todo é, de fato, inclusiva, por que ela não debate ou, ao menos, presta informações sobre o tema? É possível que durante a pandemia o trabalho remoto tenha acentuado o “não dito”, já que não houve contato direto entre a pesquisadora e os espaços etnográficos delimitados, dando margem para que certos “interlocutores” (instituições e até pessoas com deficiência) se omitissem em relação à pesquisa.

### 3.1. Empresas

De 15 (quinze) empresas de grande porte, localizadas em Tangará da Serra, apenas 6 (seis) participaram efetivamente da pesquisa (vide anexo 4). Por questão ética não serão citados os nomes das empresas, sobretudo porque nem todas seguem corretamente a legislação brasileira sobre inclusão. O formulário aplicado em cada instituição contemplou quesitos como: política interna para contratação da pessoa com deficiência (PCD); conhecimento da legislação para PCD; a importância da contratação deste público; presença ou não da PCD no quadro de colaboradores; a importância da contratação e estratégias adotadas para esta finalidade.

Após a análise das respostas, algumas realidades preocupantes foram afloradas. Por exemplo, de todos os questionários obtidos, metade (50%) afirmou haver política interna de valorização e/ou contratação da PCD. No entanto, quando questionados em relação aos aspectos ou detalhamento da suposta política, ou não souberam ou responderam vagamente, sem fundamentação. Noutros termos, 100% das empresas desconhecem esta pauta por não terem qualquer documento institucionalmente formalizado.

Outro aspecto a destacar é que do total de empresas, 04 (quatro) possuem PCDs em seu quadro de colaboradores, e estas ressaltaram a importância desta modalidade de contratação (que, em regra, ocorre via agência de emprego). Porém, essas empresas só admitem PCDs até o pequeno limite estabelecido na Lei de Cotas (8.213/1991), e por força da própria lei. Em relação às agências de emprego, a problemática que surge é saber se elas estão devidamente alinhadas à legislação brasileira ou apenas atendem às demandas de empresas que, por seu turno, desconhecem ou dão pouca atenção (ou nenhuma prioridade) ao grupo em foco.

Todas as empresas afirmaram possuir adequada infraestrutura para contratar PCDs. Contudo, neste caso em particular surge outra importante indagação: como elas possuem a correta infraestrutura se desconhecem ou conhecem muito pouco da legislação sobre inclusão? Esta realidade foi acentuada quando todas, sem exceção, não souberam dizer se a Lei de Cotas tem sido cumprida em seus respectivos estabelecimentos. Inclusive, a partir de respostas “triviais”, ficou evidente que até a nomenclatura utilizada permanece

desatualizada ou desarticulada às demandas contemporâneas, o que pode ser constatado pela simples menção do termo “portador de deficiência” ao invés de pessoa com deficiência.

### 3.2. Instituição de Ensino

De duas Instituições de Ensino pesquisadas em Tangará da Serra, apenas o Centro Municipal de Educação Especial Professora Isoldi Storck (CMEE) enviou respostas (vide anexo 3). O formulário contemplou questões como: existência de projetos para a preparação da PCD para o mercado de trabalho; diálogo e assessoria às empresas nos processos de inclusão de PCD; conhecimento das dificuldades enfrentadas pelo aluno com deficiência no mercado de trabalho; se existe registro ou cadastro de alunos já inseridos no mercado, entre outras.

Em termos de projetos, o CMEE realiza atividades para capacitar e favorecer a inclusão da PCD no mercado de trabalho. Esta cultura já era esperada tendo em vista a natureza da instituição, que tem como seu público-alvo o aluno com necessidades educacionais especiais. Além disso, quando há a necessidade, intérprete da LIBRAS, ou outro profissional habilitado, acompanha o aluno com deficiência a fim de auxiliá-lo no processo seletivo de vagas de emprego.

É importante ressaltar que as instituições de ensino devem focar na qualificação de seus alunos para eles possam alcançar a emancipação, inclusive em termos econômicos. Nesta linha, a principal preocupação da educação deve ser o desenvolvimento integral e a preparação para uma vida digna em sociedade.

Por fim, o CMEE sinalizou que falta informação e implementação de acessibilidade arquitetônica e tecnologias que deem assistência às empresas, sugerindo que poderia orientá-las sobre quais recursos são demandados para a PCD desenvolver seu trabalho a contento. Embora a instituição não disponha de cadastro de seus alunos para o mercado de trabalho, eventualmente ela é procurada por empresas do município.

### 3.3. Pessoas com deficiência

Foram encaminhados 48 (quarenta e oito) formulários à Pessoas com Deficiência (alguns ainda alunos do CMEE). No entanto, destes, apenas 10 (dez) retornaram com as respostas (vide anexo 5) aos questionamentos. Dentre os que responderam, 07 (sete) têm deficiência visual e 03 (três) deficiência física. Ainda entre esses, 08 (oito) possuem o ensino médio completo e apenas 02 (dois) o ensino superior.

Somente 03 (três) relataram já possuir alguma qualificação profissional, porém, 04 (quatro) já trabalham formalmente e 01 (um) é empreendedor individual, possuindo uma oficina mecânica para moto. Dentre eles, (um) está afastado por acidente de trabalho, não sendo esse acidente o causador da deficiência. De todos, (sete) recebem algum auxílio governamental.

Perguntados sobre o porquê de ainda não atuarem no mercado de trabalho, em síntese, o grupo respondeu haver a ausência da cultura da inclusão. Duas falas representam bem este aspecto:

O interlocutor A (deficiente visual) declarou que o “mercado de trabalho não está nem um pouco interessado e preparado para receber pessoas com deficiência”. Já o interlocutor B (também deficiente visual, porém com formação superior) disse:

Já procuro emprego há seis anos. Não recebo nenhuma ligação, sequer para marcar alguma entrevista ou algo assim. Quando aparece vaga para deficiente, vou na empresa e me falam que a vaga é para o deficiente com algum comprometimento motor ou algo que não interfira no trabalho braçal.

Perguntados também sobre os desafios e possibilidades de atuação no mercado de trabalho face a atual conjuntura, o grupo elencou apenas aspectos negativos como a dificuldade imposta pelo próprio mercado, o preconceito, a falta de adaptação das empresas, entre outros aspectos, demonstrando a ausência de boas expectativas, no tempo presente ou no futuro. Vejamos alguns depoimentos que ratificam essa problemática: “Há muita dificuldade, até porque as próprias empresas dificultam” (Interlocutor A). “O preconceito ainda é muito grande, e as capacitações são precárias” (Interlocutor C – Deficiente visual). “O

mercado de trabalho não me contrataria, pois eu manco bastante” (Interlocutor D – Deficiente físico e empreendedor individual).

Segundo Drucker (1997), é preciso ressaltar que um dos temas mais citados na atualidade é justamente a responsabilidade social. E as organizações, públicas ou privadas, tornaram-se uma espécie de ferramenta para a inclusão. Porém, a presente pesquisa revelou que, do grupo já atuante no mercado, apenas um relatou se sentir incluído. Os demais apenas se veem como contratados.

Isso revela que o fato de uma lei trazer ao empregador a obrigação de se assinar uma carteira de trabalho não é o suficiente, é preciso conscientização, sensibilidade, humanidade e a legítima vontade de se adaptar a empresa às reais demandas da pessoa com deficiência, possibilitando assim uma verdadeira inclusão que resgate as expectativas e, acima de tudo, a dignidade de todos.

#### **4. A pesquisadora como pessoa com deficiência**

Sou pessoa com deficiência porque fui diagnosticada com toxoplasmose congênita e, em decorrência dessa patologia, nasci prematura (com seis meses e duas semanas), ficando com um déficit visual irreversível em ambos os olhos.

Apesar da minha deficiência, da educação infantil ao 5º ano do fundamental, não tive nenhum acompanhamento para melhorar meu desempenho escolar. Somente ao final do 5º ano é que meus pais foram orientados a me matricular no Centro Municipal Integrado de Educação Especial Professor Isoldi Storck (CMEE). Neste ambiente inclusivo, recebi atendimento psicológico, aulas e materiais adaptados, além de transporte escolar.

Cursei o ensino médio na Escola Estadual 13 de Maio, por esta ser uma instituição dotada de alguma acessibilidade e já possuir alunos com necessidades educacionais especiais. Incentivada pela minha mãe, também fiz o Curso Técnico Subsequente em Recursos Humanos no Instituto Federal de Mato Grosso, *campus* avançado Tangará da Serra. Por seu turno, o IFMT me forneceu todo o suporte humano e os recursos materiais adaptados necessários, o que favoreceu minha aprendizagem e me levou a uma conclusão exitosa do curso. Como me identifiquei com a formação técnica, atualmente estou

concluindo o Curso Superior Tecnológico em Gestão de Recursos Humanos na mesma instituição.

Minha primeira experiência no mercado de trabalho foi num seletivo da prefeitura municipal da cidade para a Secretaria de Educação, no qual tive suporte com as adaptações necessárias à realização do referido processo. Por ser deficiente visual, fui ajudada a acessar a sala, recebi um caderno de provas com o texto ampliado, a prova foi gravada em áudio e, caso ainda tivesse dificuldade, havia um fiscal para ler as questões e transcrever minhas respostas. Também tive tempo adicional para realizar a prova. Assim, fui classificada para o cargo de Auxiliar de Desenvolvimento Infantil e atuei na Creche Municipal de Ensino Maria Arlene Neves, tomando posse em fevereiro de 2016, e tendo o contrato finalizado em dezembro de 2016.

Logo em seguida, distribuí meu currículo em diversas empresas privadas, no mesmo município, mas depois de várias entrevistas sem sucesso, observei que os estabelecimentos buscavam pessoas com deficiência que desenvolvessem suas funções “sem necessidade de adaptação ou acessibilidade”. Nesta perspectiva, quando ocorre contratação, não há uma inclusão verdadeira, mas apenas um aparente atendimento à vigente legislação trabalhista. É lamentável constatar que a admissão desse público-alvo continua sendo encarada como algo dispendioso e não como um verdadeiro gesto de humanidade e cidadania.

Depois de cinco meses de exaustiva procura, em maio de 2017 enfim reingressei no mercado de trabalho, atuando no setor privado de eletrodomésticos durante dois anos e três meses. Durante este período de experiência, senti-me incluída. A princípio, exerci a função de auxiliar administrativa e realizei as principais atribuições do cargo. Mas após o período probatório, fui remanejada para a área de vendas e daquele momento em diante, embora vendesse bem e atingisse as cotas estabelecidas pela empresa, era orientada a repassar as vendas já consolidadas aos demais colegas, porém sem nunca receber as comissões e bonificações previstas.

Dois anos depois fui designada a cuidar dos produtos da assistência técnica, no depósito, onde não havia acesso adaptado. O ambiente tinha uma iluminação precária e recursos inapropriados para o desenvolvimento das minhas atividades, e como eu estava sendo desviada da função e a empresa

não me proporcionou um ambiente adequado de inclusão e atuação, frustrada pedi desligamento.

No início de 2020 deparei-me com a pandemia da covid-19, que dificultou muito mais o acesso ao mercado. Inclusive, devido a vários decretos (com a finalidade de diminuir a aglomeração de pessoas), muitas empresas migraram para o *home office*.

Um ano e seis meses batendo em muitas portas, novamente fui admitida como auxiliar de escritório noutra empresa do mesmo ramo de eletrodomésticos. Nela, realizo atividades no arquivo e a troca de etiquetas de produtos. Essa empresa também não me fornece ambiente e materiais adaptados, mas ainda assim, superando várias dificuldades, tenho conseguido desempenhar minha função, além de manter um bom relacionamento com a equipe de trabalho. Porém, não escondo minha extrema preocupação com relação ao cenário atual brasileiro e, especificamente, com minha própria cidade.

## **5. Considerações finais**

Historicamente, a pessoa com deficiência tem sido excluída da sociedade, entretanto, com a implantação de leis específicas esse quadro tem sido alterado aos poucos. No contexto da atual pesquisa, embora haja maior inserção dessas pessoas no mercado de trabalho, a efetiva inclusão ainda não é uma realidade pois muitas instituições apresentam resistência e vão na contramão dos anseios e demandas do grupo-alvo. Um expressivo volume de pesquisas acadêmicas tem demonstrado a relevância sobre o tema, porém, a mesma atenção não é constatada em termos de cidadania plena e, conseqüentemente, de responsabilidade social.

Quanto às empresas, outros dados se apresentaram igualmente preocupantes, tais como: a fragilidade ou a total ausência de política interna de valorização e/ou contratação da PCD, o que relega a admissão desse grupo, em geral, à apenas um pequeno limite estabelecido na Lei de Cotas, isto é, por força da própria lei; e a infraestrutura é inadequada ou não adaptada.

Como qualquer outro segmento da sociedade, as instituições de ensino também precisam estar atentas à legislação sobre inclusão e acessibilidade. Por outro lado, já era esperado que o CMEE se destacasse positivamente neste

questo, tendo em vista que é da natureza do próprio Centro atuar junto a alunos com necessidades educacionais especiais. Portanto, o CMEE é um bom exemplo a ser seguido.

Os depoimentos das pessoas com deficiência também ratificaram o que foi constatado nos demais segmentos investigados, ou seja, os impedimentos impostos pelo próprio mercado, o preconceito, a ausência ou precária acessibilidade nas empresas, entre outros, não sinalizam boas expectativas a médio e longo prazo.

Como pessoa com deficiência, sou solidária aos demais seres humanos que encaram o mesmo desafio diuturnamente. Sempre sonho com um mundo mais aberto às especificidades de todos. Afinal, não somos clones! Somos todos diferentes! A possibilidade de todos vivermos, de modo digno, na casa comum chamada Terra, e a diversidade, é a grande beleza.

## 6. Referências

ARAUJO, Janine Praça; SCHMIDT, Andréia. 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**, v. 12, n. 2, p. 241-254, 2006.

BRASIL. **Resolução N° 2/2001 do Conselho Nacional de Educação**. Instituição Diretrizes Nacionais para a Educação Especial na Educação Básica. Mec. 1987.

DRUCKER, P. F. **Administração de organizações sem fins lucrativos: princípios e práticas**. 4. ed. São Paulo: Pioneira, 1997.

GERHARDT; SILVEIRA (Org.). **Métodos de pesquisa**. Porto Alegre: Editora da UFRGS, 2009.

**Inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho**. Disponível em: < [https://scholar.google.com.br/scholar?hl=pt-BR&as\\_sdt=0%2C5&q=inclus%C3%A3o+de+pessoas+com+defici%C3%Aancia+no+mercado+de+trabalho&btnG=>](https://scholar.google.com.br/scholar?hl=pt-BR&as_sdt=0%2C5&q=inclus%C3%A3o+de+pessoas+com+defici%C3%Aancia+no+mercado+de+trabalho&btnG=>). Acesso em: 24 jun. 2021.

MAIOR, Izabel. **Breve trajetória histórica do movimento das pessoas com deficiência**. São Paulo: Secretaria de Estado dos Direitos da Pessoa com Deficiência, 2015.

MAZZOTTA, Marcos José Silveira. **Educação especial no Brasil: história e políticas públicas**. São Paulo: Cortez, 2001.

PIRES, Rogério Sousa; PLÁCIDO, Reginaldo Leandro. A educação da pessoa com deficiência visual: marcos históricos e políticos da formação e atuação docente. **Revista Linhas**, v. 19, n. 39, p. 30-54, 2018.

PINHEIRO, L. 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.

RODRIGUES, Débora de Almeida; GRANATO, Marcus; THIESEN, Icleia. **Os objetos tipológicos do Museu do Instituto Benjamin Constant**. 2017.

Disponível em:

<<http://repositorios.questoesemrede.uff.br/repositorios/handle/123456789/3002?show=full>>. Acesso em: 20 mar. 2021.

SASSAKI, Romeu Kazumi. **Vida independente**: história, movimento, liderança, conceito, filosofia e fundamentos. Reabilitação, emprego e terminologia. São Paulo: RNR, 2003.

SILVA, Alexandre Antônio Bruno da; LEITÃO, André Studart; DIAS, Eduardo Rocha. O caminho da inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho: onde estamos?. **Revista Opinião Jurídica**, v. 14, n. 18, p. 13-43, Fortaleza, 2016.

## 7. Anexos

### **Anexo 1 - Questionário para a Secretaria de Assistência Social**

- 1) Função da pessoa entrevistada?
- 2) Qual é a política da Secretaria Municipal de Assistência Social voltada para a pessoa com deficiência?
- 3) Há monitoramento e/ou acompanhamento da pessoa com deficiência no mercado de trabalho? Se afirmativo, como ocorre(m)?
- 4) Há estratégia(s) para a melhoria da condição social da pessoa com deficiência? Se afirmativo, quais são as estratégias?
- 5) A pessoa com deficiência recebe algum apoio psicológico? Se afirmativo, como ocorre?
- 6) Há incentivo para que a pessoa com deficiência seja inserida no mercado de trabalho? Se afirmativo, como ocorre?
- 7) Há fiscalização para se evitar discriminação e/ou exploração no mercado de trabalho?

### **Anexo 2 - Questionário para associações comerciais e agências de emprego**

- 1) Nome da instituição? Função da pessoa entrevistada?
- 2) Há estratégia para localizar candidato com deficiência à vaga de emprego? Sim/Não. Se afirmativo, quais são essas políticas?
- 3) A instituição se posiciona sobre a inclusão no mercado de trabalho? Sim/Não. Justifique sua resposta.

- 4) As empresas têm colaborado para a inclusão de pessoas com deficiência? Sim/Não. Se negativo, quais os maiores obstáculos?
- 5) Há alguma parceria e/ou assessoria da instituição junto às empresas no processo de inclusão da pessoa com deficiência?
- 6) O Sistema Nacional de Empregos (SINE) tem cadastro atualizado de candidatos com deficiência? Sim/Não. Se afirmativo, como ocorre o cadastro?
- 7) Seja para a pessoa com deficiência ou não, a remuneração é igual para ambos os grupos quando ocupam a mesma função?
- 8) No contexto atual, as empresas estão incluindo mais, ou menos, pessoas com deficiência?

### **Anexo 3 - Questionário para instituições de ensino**

- 1) Nome da instituição? Função da pessoa entrevistada?
- 2) A instituição de ensino realiza projetos que incentivam os alunos a ingressarem no mercado de trabalho?
- 3) Se resposta da questão 2 for afirmativa, quais os principais projetos de qualificação para o mercado de trabalho?
- 4) Há assessoria às empresas nos processos de inclusão de pessoas com deficiência? Sim/Não. Se afirmativo, como ocorre essa assessoria?
- 5) Para superar certos obstáculos, como o desconhecimento sobre a realidade em pauta, as empresas poderiam buscar apoio junto às entidades e/ou escolas especializadas? Sim/Não. Se afirmativo, que apoio poderia ser oferecido?
- 6) Tem conhecimento de alguma dificuldade enfrentada pelo aluno com deficiência no mercado de trabalho? Sim/Não. Se afirmativo, exemplificar.
- 7) A instituição dispõe de cadastros de seus associados para o mercado de trabalho? Sim/Não.
- 8) Conforme a pergunta anterior, a instituição já foi procurada para esta finalidade?

### **Anexo 4 - Questionário para as empresas**

- 1) Nome da empresa? Função da pessoa entrevistada?
- 2) Há política para a contratação de pessoas com deficiência? Sim/Não. Caso afirmativo, qual (ais) são essas políticas?
- 3) Há vagas para pessoas com deficiência? Sim/Não. Se afirmativo, qual o número de vagas?
- 4) Há pessoa(s) com deficiência no quadro atual? Sim/Não. Se afirmativo, quantos estão contratados?
- 5) Os funcionários com deficiência conseguem realizar suas funções com êxito? Sim/Não. Justifique sua resposta.
- 6) É importante contratar PCDs? Sim/Não. Justifique sua resposta.
- 7) Qual é a estratégia para cumprir a lei de cotas para pessoas com deficiência?
- 8) A empresa tem infraestrutura para incluir adequadamente profissionais com deficiência?

### **Anexo 5 - Questionário para a pessoa com deficiência**

- 1) Qual é a sua deficiência?
- 2) Escolaridade?
- 3) Você possui qualificação profissional? Se afirmativo, qual é?

- 4) Atualmente, você está atuando no mercado de trabalho?
- 5) Se a pergunta anterior for positiva, por gentileza, faça um breve relato da sua experiência no trabalho?
- 6) Se a pergunta 4 for negativa, por que você não trabalha?
- 7) Você recebe algum benefício do Governo?
- 8) Caso esta pergunta se aplique, você encontra desafios e/ou possibilidades a partir da sua atuação no trabalho?
- 9) Você se sente, de fato, incluído no trabalho ou apenas contratado?
- 10) Você já sofreu preconceito no trabalho? Se afirmativo, por favor, comente.