

A INCLUSÃO DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA FÍSICA NO MERCADO DE TRABALHO

Maria Aparecida Borges De Lima¹
Prof^o Breno Dutra Serafim Soares²

Resumo: O objetivo da pesquisa foi compreender os desafios e superações das pessoas com alguma deficiência física no mercado de trabalho no município de Tangará da Serra - MT. Justifica-se o estudo do presente tema pelas dificuldades encontradas por pessoas com deficiências ao entrarem no mercado de trabalho, e de que muitas pessoas não conhecem tais dificuldades, assim como não sabem qual o termo correto para designarem estas pessoas, que devem ser tratadas com respeito e dignidade. A pesquisa foi realizada através de entrevistas abertas com questionário semi-estruturado com 11 pessoas que possui alguma deficiência física e estão no mercado de trabalho e também com 4 empresas no município de Tangará da Serra - MT. Os relatos de profissionais que estão no mercado de trabalho são muito positivos e isso mostra que para promover a inclusão e para que isto dê certo, é necessário também querer fazê-lo. O presente estudo contribuiu para a compreensão da percepção dos colaboradores com deficiência, inseridos no mercado de trabalho.

Palavras-chave: Deficiência física. Mercado de trabalho. Empresas.

Abstract: The objective of the research is to understand the challenges and overcoming of people with some physical disability in the job market in the municipality of Tangará da Serra - MT. The study of this theme is justified by the difficulties encountered by people with disabilities in entering the labor market, and that many people do not know such difficulties, as well as they do not know the correct term to designate these people, who must be treated with care, respect and dignity. The research was carried out through open interviews with a semi-structured questionnaire with 11 people who have some physical disability and are in the job market and also with 4 companies in the municipality of Tangará da Serra - MT. The reports of professionals who are in the job market are very positive and this shows that to promote inclusion and for this to work, it is also necessary to want to do it. The present study contributed to the understanding of the perception of employees with disabilities, inserted in the job market

Keywords: Physical disability. Labor market. Companies.

¹ Acadêmica do Curso Superior de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos. Instituto Federal de Mato Grosso. Campus Avançado Tangará da Serra. E-mail: marlylili972@gmail.com

² Professor do quadro efetivo do IFMT.

1. Introdução

O presente trabalho discutiu sobre a inclusão de pessoas com necessidades especiais no mercado de trabalho. Dessa forma, ainda nos dias de hoje as pessoas com deficiência física sofrem uma grande exclusão econômica e encontram inúmeras dificuldades para serem inseridas no mercado de trabalho.

As dificuldades do combate a essa exclusão, no entanto, não são exclusivas do mundo atual. No Brasil, foi somente a partir da Constituição Federal de 1988 que houve um salto significativo nos direitos dos deficientes, pois em seu artigo 7º, inciso XXXI, foi assegurada a inserção no mercado de trabalho de indivíduos portadores de deficiência física, por meio da proibição do empregador proceder de maneira discriminatória em relação aos trabalhadores (MAZOTTA, 2012).

Um dos temas de direitos humanos voltados para a pessoa com deficiência parte do princípio que todo ser humano tem direito de dispor das qualidades necessárias para o desenvolvimento de suas habilidades, alcançando suas aspirações livres de qualquer tipo de discriminação.

Dessa forma, entende-se o mercado de trabalho como ambiente de inclusões, independentemente de diferenças e a inclusão das pessoas com deficiência, nesse cenário, como meio de interação social. A inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho formal é um tema complexo e que vem conquistando espaço no cenário atual. Um levantamento do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) aponta que 8,4% da população brasileira acima de 2 anos – o que representa 17,3 milhões de pessoas – tem algum tipo de deficiência. Quase metade dessa parcela (49,4%) são de idosos. As informações fazem parte da Pesquisa Nacional de Saúde (PNS) de 2019.

Para melhor compreensão do tema proposto, este trabalho trouxe como foco a questão da acessibilidade e também da qualificação profissional. Considera-se este tipo de pesquisa relevante pela contemporaneidade do tema, pois através desta é possível levantar dados que evidenciam a real situação das pessoas com alguma deficiência física com relação à sua inserção no mercado de trabalho.

Portanto, a questão da pesquisa foi: Quais os desafios da inserção de pessoas com deficiência física no mercado de trabalho?

O objetivo da pesquisa foi compreender os desafios e superações das pessoas com alguma deficiência física no mercado de trabalho no município de Tangará da Serra – MT. E os objetivos específicos são: Discutir conceitos e definições acerca de pessoas com deficiência; Analisar as bases legais a respeito de deficiência física no Brasil; Averiguar a inclusão das pessoas com alguma deficiência física no mercado de trabalho.

Justificou-se o estudo do presente tema pelas dificuldades encontradas por pessoas com deficiências ao entrarem no mercado de trabalho, quanto pelo fato as pessoas não conhecerem tais dificuldades, assim como não sabem qual o termo correto para designarem estas pessoas, que devem ser tratadas com respeito e dignidade.

Deste modo, esse trabalho permitiu uma visão geral da percepção dos deficientes físicos quanto à inclusão no mercado de trabalho, assim como servirá de base para outras pesquisas que visem obter resultados parecidos.

2. Conceito de deficiência física

Ao longo dos tempos, muitos termos foram utilizados para designar a pessoa com deficiência. O artigo primeiro da Resolução 3.447 de dezembro de 1975, da Declaração dos Direitos das Pessoas Deficientes da Organização das Nações Unidas- ONU destacou:

Art. 1º. O termo „pessoas deficientes “referem-se a qualquer pessoa incapaz de assegurar, por si mesma, total ou parcialmente, as necessidades de uma vida individual ou social normal, em decorrência de uma deficiência, congênita ou não, em suas capacidades físicas ou mentais.

No que se refere ao ramo do Direito do Trabalho, Goldfarb (2009, p. 31) conceitua pessoa portadora de deficiência como aquela que, por possuir determinada limitação física, sensorial, mental ou múltipla, acarretam maiores dificuldades de inserção no mercado de trabalho e que nele continuar e se desenvolver, principalmente quando comparadas às pessoas que não possuem

deficiências nem limitações. Sendo necessárias medidas compensatórias para a efetivação da igualdade e do acesso ao trabalho.

No Decreto nº 3.298 de 1999 da legislação brasileira, encontramos o conceito de deficiência física, conforme segue:

Art. 4...: - Deficiência Física – alteração completa ou parcial de um ou mais segmentos do corpo humano, acarretando o comprometimento da função física, apresentando-se sob a forma de paraplegia, paraparesia, monoplegia, monoparesia, tetraplegia, tetraparesia, triplegia, triparesia, hemiplegia, hemiparesia, amputação ou ausência de membro, paralisia cerebral, membros com deformidade congênita ou adquirida, exceto as deformidades estéticas e as que não produzam dificuldades para o desempenho de funções.

O comprometimento da função física poderá acontecer quando existe a falta de um membro (amputação), sua má-formação ou deformação (alterações que acometem o sistema muscular e esquelético).

2.1 Bases legais para inclusão de pessoas com deficiência no Brasil

Os direitos das pessoas com deficiência são os mesmos de qualquer outro cidadão. Entretanto, essas pessoas têm outras necessidades, pela própria condição, que devem ser levadas em consideração sob pena de permanecerem excluídas do convívio social. Pensando nisso, e voltando o olhar para a histórica exclusão desse grupo social, as organizações governamentais e não governamentais vêm, ao longo de décadas, lutando para que esses indivíduos tenham assegurado seus direitos básicos.

No Brasil, segundo Moreno (2012), no ano de 1978 os direitos da pessoa com necessidades especiais foram discutidos pela primeira vez. Nesta emenda foi garantida a melhoria da condição social e econômica a estas pessoas. A partir dos anos 80 começaram a ser formuladas outras leis visando a criação de políticas públicas no país para as pessoas com deficiência.

Na Constituição Federal de 1988 destacam-se dispositivos para garantir a integração social das pessoas com deficiência; assim assegura em vários artigos os seguintes direitos: de acesso e locomoção, com eliminação das barreiras arquitetônicas (arts. 227, § 1º, II e § 2º e 244); atendimento educacional e de saúde especializados (art. 208, III e 23, II); integração social (art. 24, XVI e 203, IV); garantia de admissão em cargos públicos (art. 37, VII);

benefício mensal àqueles que não possuírem, por si ou por sua família, meios de prover a própria manutenção (art. 203, V), e proibição de discriminação ainda que no tocante a salários e critérios para admissão do trabalhador portador de deficiência (art. 7º, XXXI).

As Leis nº 10.048 e nº 10.098, ambas de 2000, instituem as normas gerais e critérios básicos para a promoção da acessibilidade das pessoas com deficiência ou com mobilidade reduzida. Essas leis foram regulamentadas pelo Decreto nº 5.296, de 2004, que dispõe sobre o atendimento prioritário a pessoas com deficiência e trata da implementação da acessibilidade arquitetônica e urbanística, do acesso aos meios de transporte, do acesso à informação e à comunicação, da tecnologia assistida, além de estabelecer o Programa Nacional de Acessibilidade e o Comitê de Ajudas Técnicas. (GUEDES; BARBOSA,2020).

Sensível a essa problemática, o Brasil, através da Lei nº 8.323/91, que fornece o Plano de Benefícios da Previdência Social, cuidou de estabelecer “reserva de mercado” para 77 empresas privadas em benefícios dos portadores de necessidades especiais, consignando, de modo inarredável, no artigo 93, que diz (BRASIL, 1991): A empresa com 100 (cem) ou mais empregados está obrigada a preencher 2% (dois por cento) a 5% (cinco por cento) dos seus cargos com beneficiários reabilitados ou pessoas portadoras de deficiência habilitados, na seguinte proporção: I – até 200 empregados: 2%; II – de 201 a 500: 3%; III – de 501 a 1000: 4%; IV – 1001 em diante: 5%.

Entretanto, para Garcia (2014), da edição da Lei de Cotas até a conclusão das regulamentações e regras para as fiscalizações, passou-se quase uma década. Somente a partir de 2000, ela começou a vigorar de fato e proporcionou que o direito inalienável ao trabalho fosse assegurado a todos, inclusive às pessoas com deficiência. A adoção de alternativas para o sistema de cotas dos deficientes no mercado de trabalho é uma importante arma de inclusão. Haja vista, que a previsão legal não é suficiente para os atendimentos delas.

Dessa forma, a partir das especificações da Lei 8.213/91 (Lei das Cotas), reforçada pelo Decreto 5296/2004, as pessoas com deficiência e reabilitadas pela Previdência Social passam a ter direito à acessibilidade e à retenção no mercado de trabalho. As empresas devem se mobilizar para que

as práticas de igualdade e inclusão permaneçam vigentes no engajamento de empregabilidade das pessoas com deficiência.

Em decorrência, a Lei Nº 7.853/89, que dispõe sobre o apoio às pessoas com deficiência, sua integração social, sobre a Coordenadoria Nacional para Integração da mesma, ao estabelecer que:

III - na área da formação profissional e do trabalho: a) o apoio governamental à formação profissional, e a garantia de acesso aos serviços concernentes, inclusive aos cursos regulares voltados à formação profissional; b) o empenho do Poder Público quanto ao surgimento e à manutenção de empregos, inclusive de tempo parcial, destinados às pessoas com deficiência que não tenham acesso aos empregos comuns; c) a promoção de ações eficazes que propiciem a inserção, nos setores público e privado, de pessoas com deficiência;

O artigo citado, de forma expressa, visa garantir apoio dos governantes deste a qualificação até sua inclusão no mercado de trabalho.

2.2 Inclusão de pessoas com deficiência física no mercado de trabalho

De modo geral, o conceito de mercado de trabalho é estabelecido como o ambiente em que ocorre conflito entre oferta e procura de emprego, bem como o ajuste dos mesmos em função do salário. (OLIVEIRA; PICCININI, 2011).

O mercado de trabalho, como um universo que segue o dinamismo social, abrange também a diversidade nele presente. Portanto, compreende-se que é:

[...] um meio de inserção do sujeito na sociedade, de afirmação das relações interpessoais, exigindo, para tanto, ambientes e meios apropriados que possibilite a convivência com as adversidades, deficiências e diferenças. (LEAL; MATTOS; FONTANA, 2013, p. 60).

O processo de inclusão de pessoas com deficiência não é um processo fácil, e exige muitas mudanças dentro das empresas. Primeiro se faz necessário uma análise de que tipo de atividades desenvolvidas pela empresa é possível fazer o processo de inclusão de pessoas com necessidades especiais. Para o Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias da Construção Pesada, Infraestrutura e afins do Estado de São Paulo (SINTRAPAV-SP) é necessário se conhecer o terreno em que se pisa. “Existem duas frentes em que se pode atuar para melhorar a empregabilidade: uma é buscando conhecer

a realidade dos municípios e a outra, acreditando de fato nas possibilidades de desenvolvimento do trabalhador com deficiência” (CARMO, 2011 p 69).

De acordo com a Convenção 159 da OIT recomenda-se que os países membros considerem que as readaptações de pessoas com deficiência ou mobilidade reduzida consigam e mantenham um emprego conveniente e possam progredir profissionalmente e promover a reinserção na sociedade. E ainda determina que as “pessoas com deficiência desfrutem com equidade das oportunidades de acesso, conquistem e desenvolvam o seu trabalho, o qual sempre que possível, deve corresponder à sua própria escolha e trazer qualidade de vida sustentável” (FEBRABAN, 2012 p 05).

A Lei de cotas, como já citado, ampara o emprego das pessoas com deficiência no Brasil. Esta lei prevê que empresas com 100 ou mais empregados reservem vagas para o deficientes. No entanto, mesmo após 20 anos da promulgação da lei de cotas, muitas empresas ainda apresentam resistência ao cumprimento da legislação alegando dentre tantas justificativas, principalmente a falta de mão de obra qualificada. Seguramente, avaliar a qualificação das pessoas para o exercício de determinado trabalho não é tarefa fácil, até mesmo porque a qualificação profissional só acontece no decorrer do exercício das atividades específicas dentro da empresa (TAVARES, 2015).

Contudo, segundo destaca Tavares (2015), alguns fatores se tornam fundamentais para avaliar a qualificação do trabalhador como, por exemplo, o treinamento que recebe no próprio local de trabalho, seu nível de educação formal, ou ainda, seu tempo de experiência (atuação) na função ou cargo.

A inclusão traz diversos benefícios para a empresa já que abre as portas para o que é novo e garante aprendizado e uma nova visão de mundo. Esta maneira de olhar a sociedade se reflete tanto dentro, como fora da organização, com reflexos positivos na sua imagem social.

Em linhas gerais, o Brasil ainda tem um longo caminho a percorrer no que diz respeito à previsão de vagas dos deficientes físicos no mercado de trabalho. É imprescindível uma ação adjacente do Estado, da população, das empresas e, principalmente, do deficiente, para que essas alternativas sejam realizadas. A empresa precisa assegurar oportunidades iguais para todos os funcionários, conscientizando a todos das particularidades e dos direitos das pessoas com deficiência, propiciando um ambiente saudável que incentivar os

funcionários com deficiência a crescer dentro da empresa como qualquer outro funcionário (GIMENES, et al, 2014).

A não inclusão no mundo do trabalho constitui uma das barreiras mais prejudiciais aos deficientes, impedindo-o de exercer o seu direito de cidadania. Tendo em vista que numa sociedade capitalista como a nossa é por meio do trabalho que o homem se destaca, pode-se compreender que a falta do trabalho, para o deficiente, é o principal impedimento de sua completa inserção nessa sociedade (BECHTOLD; WEISS, 2014).

Conforme Mendonça (2014), é necessário proporcionar aos deficientes a chance de promoverem seu próprio sustento, bem como o orgulho de participarem da construção da sociedade como um todo. A preocupação com inclusão dessas pessoas no mercado de trabalho se justifica, inclusive, em razão da conseqüente diminuição da sociedade de manutenção do Estado, de benefícios assistencialistas e desafogamento da Previdência Social.

Laraia (2009) destaca que para que uma pessoa com deficiência possa ser autônoma e independente ao escolher e desenvolver seu trabalho e para que ela alcance e produza sua cidadania, deve ser-lhe dado o direito à vida, à igualdade, ao trabalho, à reabilitação profissional, à habilitação, à saúde, à aposentadoria, ao lazer e à assistência especial, além do direito a não discriminação e à igualdade.

Desse modo, faz-se necessário que tais temáticas sejam cada vez mais discutidas pela sociedade, expandindo seus horizontes, de modo a transformar o mundo em que vivemos em um meio mais justo e inclusivo.

3. Metodologia

A metodologia é uma importante ferramenta do pesquisador, constituindo um roteiro a ser seguido para o desenvolvimento da pesquisa. O presente trabalho compreenderá elementos de pesquisa qualitativa, sendo que esse tipo de abordagem tem como método buscar explicações para os fenômenos na compreensão das relações humanas, nas crenças e valores, ou seja, fundamenta-se em coleta sem medição numérica, prioriza descrições e observações de acordo com Denzin; Lincoln et al. (2006, p. 17).

A pesquisa qualitativa envolve o estudo do uso e a coleta de uma variedade de materiais empíricos – estudo de casos; experiência pessoal; introspecção; história de vida; entrevista; artefatos; textos e produções culturais; textos observacionais/registros de campo; históricos interativos e visuais – que descrevem momentos significativos rotineiros e problemáticos na vida dos indivíduos. Portanto, os pesquisadores dessa área utilizam uma ampla variedade de práticas interpretativas interligadas na esperança de sempre conseguirem compreender melhor o assunto que está ao seu alcance. (DENZIN; LINCOLN. *et. al.* 2006, p. 17).

Conforme relata Minayo (2008), os instrumentos de trabalho de campo na pesquisa qualitativa permitem uma mediação entre o marco teórico-metodológico e a realidade empírica. Com o objetivo de oferecer algumas considerações sobre os mais comumente usados, ou seja: entrevista, observação e grupos focais.

Quanto aos métodos técnicos, será utilizada a pesquisa bibliográfica trata-se de levantamento de bibliografia relevante já publicada através de livros, artigos, meios eletrônicos etc. Sua finalidade é colocar o pesquisador em contato direto com aquilo que foi escrito sobre determinado assunto (MARCONI; LAKATOS, 2009).

Koche (1997, p. 122) também assegura que a pesquisa bibliográfica pode ser utilizada para diversos fins:

a) para ampliar o grau de conhecimentos em uma determinada área, capacitando o investigador a compreender ou delimitar melhor um problema de pesquisa; b) para dominar o conhecimento disponível e utilizá-lo como base ou fundamentação na construção de um modelo teórico explicativo de um problema, isto é, como instrumento auxiliar para a construção e fundamentação de hipóteses; c) para descrever ou sistematizar o estado da arte, daquele momento, pertinente a um determinado tema ou problema.

Desse modo, a pesquisa foi realizada através de entrevistas abertas com questionário semi-estruturado com 11 pessoas que possui alguma deficiência física e estão no mercado de trabalho e também com 4 empresas no município de Tangará da Serra - MT. A pesquisa foi realizada entre os meses de março e abril de 2022. Os questionários para as pessoas com deficiência física continha 8 questões na qual eram perguntado o que os

motivaram a entrar no mercado de trabalho e os desafios encontrados. Para as empresas foram realizados um questionário contendo 3 perguntas na qual foram lhes questionados sobre a contratação das pessoas com deficiência física. O questionário, para Gil (1999, p.128), pode ser definido:

Como a técnica de investigação composta por um número mais ou menos elevado de questões apresentadas por escrito às pessoas, tendo por objetivo o conhecimento de opiniões, crenças, sentimentos, interesses, expectativas, situações vivenciadas etc.

Mediante o estudo e levantamento dos dados para elaboração deste artigo fez-se necessário entender sobre as pessoas com deficiência física com potencial e que buscam uma oportunidade no mercado de trabalho mostrando que mesmo com suas limitações, podem fazer a diferença elevando assim sua auto-estima e contribuindo para o desenvolvimento da sociedade em que vive.

4. Resultados e Discussão

4.1 Resultado e discussão da pesquisa com as pessoas portadoras de deficiência física

O questionário do tipo qualitativo foi elaborada com 11 (onze) pessoas que possuem alguma deficiência física no município de Tangará da Serra-MT. As perguntas foram previamente formuladas pela autora deste trabalho, e estruturadas a fim analisar a situação do portador de deficiência no mercado de trabalho. A entrevista consistia nas pessoas responderem um questionário contendo 8 perguntas, os resultados foram os seguintes:

Quadro 1 : Respostas fechadas das questões 1 a 5.

ENTREVISTADOS	SEXO	1) GRAU DE ESCOLARIDADE	2) TEMPO DE SERVIÇO NA EMPRESA	3) RENDA MENSAL	4) É O PRIMEIRO EMPREGO	5) IDADE EM QUE SE INSERIU NO MERCADO DE TRABALHO
A	F	Ensino médio completo	Entre 3 a 6 meses	Entre 1 a 2 salários mínimos	Sim	16 anos
B	F	Ensino fundamental incompleto	Não respondeu	Entre 1 a 2 salários mínimos	Não respondeu	14 anos
C	M	Ensino fundamental incompleto	Entre 6 a 12 meses	Entre 1 a 2 salários mínimos	Sim	17 anos
D	M	Ensino fundamental incompleto	Entre 6 a 12 meses	Entre 1 a 2 salários mínimos	Sim	20 anos

E	M	Ensino superior completo	De 1 a 2 anos	Entre 1 a 2 salários mínimos	Não, primeiro emprego foi em uma loja de confecções	15 anos
F	M	Ensino superior incompleto	Entre 6 a 12 meses	Acima de 3 salários mínimos	Não	Não respondeu
G	M	Ensino fundamental completo	Acima de 2 anos	Entre 2 a 3 salários mínimos	Não	15 anos
H	F	Ensino superior incompleto	Entre 6 a 12 meses	Entre 1 a 2 salários mínimos	Sim	16 anos
I	M	Ensino superior completo	Acima de 2 anos	Entre 2 a 3 salários mínimos	Não, primeiro emprego foi em uma construtora	38 anos

J	M	Ensino Superior Completo	Acima de 2 anos	Entre 1 a 2 salários mínimos	Não	25 anos
K	M	Ensino fundamental completo	Entre 6 a 12 meses	Entre 1 a 2 salários mínimos	Sim	19 anos

Fonte: Autora, 2022.

Como pode ser observado no quadro acima, dos onze entrevistados, apenas dois possuem ensino superior completo, isso demonstra que poucos colaboradores estão buscando qualificação profissional. A maioria dos entrevistados ganham entre 1 a 2 salários mínimos e a maioria está no primeiro emprego, o que demonstra que, entre os colaboradores com deficiência, muitos são jovens.

A formação desses sujeitos, tanto no que se refere à educação básica, quanto a capacitação profissional, é um desafio. O Brasil tem realizado vários avanços no sentido de melhorar a formação e favorecer a educação inclusiva. No entanto, as pessoas com deficiência e seus familiares ainda se deparam com muitos desafios para uma educação de qualidade. (SILVA; PRAIS; SILVEIRA, 2015).

Observou-se também a baixa adesão de mulheres com deficiência que estão no mercado de trabalho, das onze pessoas entrevistadas apenas três são mulheres.

Quando perguntado o que os motivaram na busca por um posto no mercado de trabalho após a deficiência física (pergunta 6), 2 responderam que foi para ter a independência financeira, 7 foram por motivação e realização pessoal, 1 respondeu pela família e uma pessoa respondeu para ficar bem psicologicamente.

Outra questão que lhes perguntado foi qual os maiores desafios enfrentados no mercado de trabalho (pergunta 7): 5 responderam que foi a falta de oportunidade, outros 2 a deficiência, 2 responderam a falta de compreensão dos clientes e 2 disseram que foi o preconceito.

Em uma outra questão foi lhes perguntado o que tem contribuído para a satisfação pessoal ao estarem atuando no mercado de trabalho (pergunta 8): 2 responderam que é para adquirir independência financeira, 1 objetivo de crescer no trabalho, 2 responderam que é a terapia, 2 responderam atender bem os clientes, 1 respondeu convívio com as pessoas, 1 reconhecimento profissional, 1 conquistar seus sonhos e um entrevistado disse interagir com as pessoas.

Ainda em relação à pergunta 8, o sentimento de pertencimento e utilidade à sociedade conquistado por meio do trabalho foi referido por todos os entrevistados, o que demonstra a importância deste para uma participação

social efetiva e para o reconhecimento das próprias capacidades. (SILVA; PRAIS; SILVEIRA, 2015).

Os relatos de profissionais que estão no mercado de trabalho são muito positivos e isso mostra que, para promover a inclusão e para que isto dê certo, é necessário também querer fazê-lo. Percebeu-se também, durante a entrevista, a grande satisfação que o trabalho causa na vida destes trabalhadores, o que pode ser justificado pela superação de seus limites pessoais e pela dificuldade na busca pelo emprego.

4.2 Pesquisa com as empresas

O questionário contendo 3 perguntas foi aplicado para 4 empresas em Tangará da Serra – MT. As respostas foram as seguintes:

Quando perguntado quantos currículos de pessoas com deficiência a empresa recebeu nos últimos doze meses, as respostas foram: a **Empresa A** disse que foram 5; a **Empresa B** não respondeu, pois é uma empresa pública e não recebe currículos; a **Empresa C** disse que foram 15; e a **Empresa D** receberam 2 currículos.

O segundo questionamento foi a respeito de quantas pessoas com deficiência foram admitidas na empresa nos últimos doze meses: a **Empresa A** disse que foram duas pessoas; a **Empresa B** disse que, através de concurso, foram duas pessoas admitidas; a **Empresa C** afirmou que foram 8; e a **Empresa D** admitiu apenas um funcionário.

O terceiro questionamento para as empresas tratou do nível de satisfação desses contratados e todas as 4 responderam ótimo.

Através das respostas, percebeu-se que as empresas A e D, nos últimos meses, vêm recebendo poucos currículos de pessoas com deficiência. Diferentemente da empresa C, que foi a empresa que mais recebeu currículos e, conseqüentemente, a que mais contratou. Tal constatação leva à percepção de que a realização de programa de incentivo para essas contratações deve se tornar uma prática costumeira. A Empresa B contrata por sistema de cotas através de concurso público; dessa forma, deve haver por parte do governo mais incentivo sobre essas contratações.

Dessa forma, Ethos (2002) entende que a busca de ações para trazer a diversidade para dentro das empresas é fundamental. Com essas ações, o objetivo seria a diminuição do preconceito e da desigualdade, tornando as instituições mais acessíveis e inclusivas a cada pessoa com deficiência.

5. Considerações finais

O objetivo da presente pesquisa foi compreender os desafios e superações das pessoas com alguma deficiência física no mercado de trabalho no município de Tangará da Serra – MT. Na qual realizou-se uma entrevistas onde foi possível identificar as principais questões que estas pessoas enfrentam no atual mercado de trabalho.

O trabalho trouxe à compreensão definições sobre o termo deficiência física. Além disto, discorreu sobre os pressupostos legais que embasam a inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho.

Dessa forma, a pesquisa demonstrou que muitas das pessoas entrevistadas procuraram estar no mercado de trabalho devido a ter uma independência financeira, ou seja, buscam não depender apenas de algum auxílio ou de ajuda de familiares, mas pretendem se sentir motivados e realizar várias conquistas.

O presente estudo contribuiu para a compreensão da percepção dos colaboradores com deficiência, inseridos no mercado de trabalho em várias empresas de tangará da serra – MT. Além disso, contribuiu para o entendimento de como essas pessoas se sentem em relação ao processo de inclusão, os pontos positivos, as dificuldades e o que pode ser melhorado nesse processo.

Dessa forma, o desenvolvimento da cultura da pessoa com deficiência no mercado de trabalho torna-se indispensável, a fim de demonstrar a importância da implementação de um processo contínuo de aprendizagem dentro das empresas.

Portanto, recomenda-se que outros estudos desta natureza sejam concretizados, expandindo a amostra de participantes e procurando conhecer

as barreiras encontradas pelas empresas para que se ocorra a inserção das pessoas com deficiências no mercado de trabalho.

6. Referências

BECHTOLD, P. BI; WEISS, S. L. I. **A inclusão das pessoas com necessidades educacionais especiais no mercado de trabalho**. 2014. Disponível em: <http://www.posuniasselvi.com.br/artigos/rev03-03.pdf>. Acesso em: 25 mai. 2022.

BRASIL. **Lei n.º 7.853**. Dispõe sobre o apoio às pessoas com deficiência, sua integração social, sobre a Coordenadoria Nacional para a Integração da Pessoa com Deficiência (CORDE), institui a tutela jurisdicional de interesse coletivo ou difuso dessas pessoas, disciplina a atuação do Ministério Público, define crimes, e dá outras providências: 24 de outubro de 1989.

BRASIL. **Lei nº 8.231 de 24 /07/91**. Disponível em:< <http://www.saci.org.br>>. Acesso em: 25 mai. 2022.

CARMO, J.C. do. **Construindo a inclusão da pessoa com deficiência no trabalho**: a experiência da Indústria da construção pesada no estado de São Paulo/José Carlos do Carmo. São Paulo: Áurea Editora, 2011.

DECRETO nº **3.298/1999**. Disponível em www.81.dataprev.gov.br/sislex/paginas/23/1999/3298.htm. Acesso em: 25 mai. 2022.

DENZI, N. K; LINCOLN, Y. S.; e Colaboradores. **O planejamento da pesquisa qualitativa**: teorias e abordagens. 2 ed. Porto Alegre: Artmed, 2006.

ETHOS. **O que as empresas podem fazer pela inclusão das pessoas com deficiência**/ coordenação Marta Gil- São Paulo: Instituto Ethos, 2002

FEBRABAN, **Pessoas com deficiência direitos e deveres**. disponível em: <http://www.febraban.org.br/7Rof7SWG6qmyvwJcFwF7I0aSDf9jyV/sitefebraban/Cartilha_Direitos_Deves.pdf =>. Acesso em: 26 mai. 2022.

GIL, A. C. **Métodos e técnicas de pesquisa social**. 5. ed. São Paulo: Atlas, 1999.

GARCIA, V. G. **Panorama da Inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho no Brasil**, 2014. Disponível em: <https://www.scielo.br/pdf/tes/v12n1/10.pdf>. Acesso em: 26 mai. 2022.

GOLDFARB, C. L. **Pessoas portadoras de deficiência e a relação de emprego**. O sistema de cotas no Brasil. Curitiba: Juruá, 2009.

GIMENES, A. M., et al. **A Dificuldade da Inclusão da Pessoa com**

Deficiência no Mercado de Trabalho. 2014. Disponível em:
https://www.inesul.edu.br/revista/arquivos/arq-idvol_33_1426199840.pdf.
Acesso em: 25 mai. 2022.

GUEDES, D. M.; BARBOSA, D. A. L. Políticas Públicas No Brasil Para As Pessoas Com Deficiência: Trajetória, Possibilidades e Inclusão Social. In: **Revista científica intro ciência.** Guarujá, SP. Edição 19. 2020.

KÖCHE, J. C. **Fundamentos de metodologia científica:** teoria e prática da pesquisa. Petrópolis: Vozes, 1997.

LARAIA, M. I. F. **A Pessoa com deficiência e o direito ao trabalho.** Dissertação de mestrado. Disponível em:
<https://tede.pucsp.br/bitstream/handle/.../1/Maria%20Ivone%20Fortunato%20Laraia>. Pdf. Acesso em: 25 mai. 2022.

LEAL, D. R; MATTOS, G. D de; FONTANA, R. T. Trabalhador com deficiência física: fragilidades e agravos autorreferidos. In: **Revista Brasileira de Enfermagem.** Brasília, DF, vol.66, n.1, p.59-66, jan-fev, 2013. Disponível em:
<https://www.scielo.br/j/reben/a/TNs9yVGpmcwC7KxZQHYpYWh/?lang=pt&form=at=p+df> . Acesso em: Acesso em: 27 mai. 2022.

MARCONI, M.; LAKATOS, E. **Metodologia do Trabalho Científico.** 7. ed. São Paulo: Atlas, 2009.

MENDONÇA, R. de C. T. **Da possibilidade de inserção das pessoas portadoras de deficiência nos quadros das empresas de vigilância patrimonial e de transporte de valores.** Disponível em:
http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/revista/Rev_51/Artigos/Art_Rita.htm . Acesso em: 25 mai. 2022.

MINAYO, M. C. de S. **O desafio do conhecimento.** 11 ed. São Paulo: Hucitec, 2008.

MORENO, A. P. S. **Inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho.** 2012, 25f. Relatório de conclusão de Estágio (Curso de Graduação em Administração) – Faculdade Avantis, Balneário Camboriú, 2012.

OLIVEIRA, S. R. de; PICCININI, C. V. Mercado de trabalho: múltiplos (des) entendimentos. In: **Revista de Administração Pública.** Rio de Janeiro, RJ, vol.45, n.5, p.1517-1538, set-out, 2011. Disponível em:
<https://www.scielo.br/j/rap/a/RRLDDQpJqcDMttw999HpDQS/?lang=pt>. Acesso em: 27 mai. 2022.

SILVA, P. N.; PRAIS, F. G.; SILVEIRA, A. M. **Inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho em Belo Horizonte, Brasil:** cenário e perspectiva. Ciênc. saúde coletiva. Ago, 2015. Disponível em:
<https://www.scielo.br/j/csc/a/Mmjpyg5Ks9BPntStrwCzChR/?lang=pt>. Acesso em: 27 mai. 2022.

TAVARES, L. D. F. **Trabalho Prescrito e Trabalho Realizado:** Confrontações de Saberes no Trabalho de Pessoas com Deficiência Física em uma Usina Siderúrgica. Disponível em: obraslivres.com/.../trabalho-prescrito-e-trabalho-realizadoconfrontacoes. Acesso em: 26 mai. 2022.

APÊNDICES

APÊNDICE A – Questionário com as pessoas portadoras de deficiência física

QUESTIONÁRIO DE ENTREVISTA

Sexo: M. () F. ()

1) Qual seu grau de escolaridade?

- () Ensino Fundamental incompleto
- () Ensino Fundamental completo
- () Ensino Médio incompleto
- () Ensino Médio completo
- () Ensino Superior incompleto
- () Ensino Superior completo
- () Outra especificação

2) Há quanto tempo você trabalha nesta empresa?

- () Menos de 3 meses
- () Entre 3 a 6 meses
- () Entre 6 a 12 meses
- () De 1 a 2 anos
- () Acima de 2 anos

3) Qual sua renda mensal?

- () Entre 1 a 2 salários mínimos
- () Entre 2 a 3 salários mínimos
- () Acima de 3 salários mínimos

4) Este é o seu primeiro emprego?

- () Sim
- () Não

- 5) Com qual idade você se inseriu no mercado de trabalho

- 6) O que te motivou a busca por um posto no mercado de trabalho?

- 7) Quais tem sido seus maiores desafios no mercado de trabalho?

- 8) O que tem contribuído para a sua satisfação pessoal em estar atuando no mercado de trabalho?

APÊNDICE B – Questionário com as Empresas

- 1) Quantos currículos de pessoas Portadoras de deficiência a Empresa tem recebido nos últimos 12 meses?

- 2) Quantas pessoas Portadoras de deficiência foram admitidas na Empresa nos últimos 12 meses?

- 3) Caso a Empresa tenha admitido uma pessoa Portadora de deficiência, qual tem sido o nível de satisfação?
 - () Péssimo
 - () Regular
 - () Bom
 - () Ótimo