

DESAFIOS DA INCLUSÃO DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA NO MERCADO DE TRABALHO: UM ESTUDO SOBRE A PERCEPÇÃO DOS ENVOLVIDOS

The challenges of including people with disabilities into the labor market: a study on the perception of those involved

Letícia Ribeiro Souto Pinheiro¹; Rochele Dellatorre²

¹ Psicóloga, Mestre em Psicologia, Doutoranda em Psicologia pela PUCRS, Professora do Curso de Psicologia da Universidade Regional Integrada do Alto Uruguai e das Missões. E-mail: leticia.rsp@terra.com.br

² Psicóloga, Organizacional, formada em Psicologia pela Universidade Regional Integrada do Alto Uruguai e das Missões – Câmpus de Erechim. E-mail: rochele.psico@hotmail.com

Data do recebimento: 25/05/2015 - Data do aceite: 15/10/2015

RESUMO: O presente estudo buscou analisar os desafios da inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho segundo a percepção da pessoa com deficiência e dos gestores da organização pesquisada. A pesquisa teve natureza qualitativa e caráter exploratório descritivo. Participaram do estudo 6 sujeitos de uma mesma empresa, dentre estes, 3 pessoas com deficiência e 3 gestores, de ambos os sexos e que tinham entre 19 e 38 anos de idade. Utilizou-se uma entrevista semiestruturada, que foi gravada e transcrita. Para o exame dos dados, empregou-se a técnica de análise de conteúdo, que resultou na insurgência de 11 categorias indicando que, as pessoas com deficiência vêm conquistando espaço no mercado de trabalho, entretanto, o preconceito em relação a essa população ainda é bastante grande nas organizações. A falta de informação sobre as reais capacidades das pessoas com deficiência as leva a exercerem funções incompatíveis com seu perfil, gerando insatisfação e sentimentos de incapacidade. Por outro lado, foram evidenciadas contribuições importantes para a pessoa com deficiência a partir da sua inserção no mundo do trabalho, no que se refere ao sentimento de capacidade/utilidade, ao relacionamento interpessoal, à oportunidade de desenvolvimento e independência.

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

ABSTRACT: The aim of this study was to analyze the challenges of including people with disabilities into the labor market, from the perception of a disabled person and the organization's management. It was a qualitative research with an exploratory descriptive character. Six subjects of both genders, from the same company, participated in the study, among them, three people with disabilities and three managers, with ages ranging from nineteen to thirty-eight years old. A semi-structured interview was used, which was recorded and transcribed. The content analysis technique was used to examine the data, which resulted in the insurgency of eleven categories, indicating that people with disabilities have been gradually gaining space in the labor market, however, there is a great deal of discrimination against this population in the institutions. The lack of information about the real capacities of these people with disabilities leads them to carry out duties that are incompatible with their profile, creating dissatisfaction and feelings of incapacity. On the other hand, important contributions to the disabled person related to his insertion into the work environment were found, regarding the sense of ability and skills, interpersonal relationship, opportunity for development and independence.

Keywords: Disabled People. Managers. Inclusion. Labor Market.

Introdução

A inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho formal é um tema complexo e que vem conquistando espaço no cenário atual. Dados do censo de 2000 do IBGE apontam que, aproximadamente, 14,5% da população brasileira tem alguma deficiência, seja ela física, visual, auditiva, múltipla, surdocegueira ou intelectual. Nesse sentido, Correr (2003) destaca que, no início da década de 90, estudos (HAGNER et al., 1992; FABIAN, 1992; KOHATSU, 1998) demonstraram que o emprego passou a ser visto como primordial para o estabelecimento de uma identidade pessoal, para a garantia da autoestima e de qualidade de vida para pessoas com deficiência. Essas pesquisas, de acordo com o autor, aliados ao movimento social em defesa da inclusão propiciaram a conquista de direitos a essa população.

Com base nessas premissas, surge a Lei de Cotas (8.213/91) que estabelece que todas as empresas privadas com mais de 100 funcionários devem preencher entre 2 e 5%

de suas vagas com trabalhadores que tenham algum tipo de deficiência. Tanaka e Manzini (2005) acreditam que a lei acabou sendo um importante instrumento de reivindicação dos direitos da pessoa com deficiência, mas ela por si só não irá resolver os problemas que esses indivíduos terão que enfrentar para chegar ao mercado de trabalho. Além disso, Batista (2002) destaca que a inclusão de pessoas com deficiência significa a superação e aceitação das próprias fragilidades e limites do ser humano e esse seria um passo importante no processo de identificação com a própria limitação. Silva (2006) corrobora alertando para o fato de que o corpo marcado pela deficiência, por ser disforme ou fora de alguns padrões, lembra a imperfeição humana e como a sociedade cultua o corpo útil e aparentemente saudável, aqueles que possuem alguma deficiência lembram a fragilidade que se quer negar. A autora acrescenta ainda que a dificuldade em aceitar a diferença está no fato de não querer que a pessoa com deficiência seja comparada a um indivíduo sem deficiência, pois isso leva à igualdade e

a aceitação desta pode remeter a uma situação de inferioridade.

Desse modo, a literatura científica brasileira que visa conhecer o trabalho da pessoa com deficiência sobre a ótica dos empregadores e dos próprios deficientes ainda é bastante escassa (OMOTE, 1994; CARREIRA, 1996; MASINI et al., 1997; CORRER, 2003; TANAKA; MANZINI, 2005; SHIMONO, 2008). Destarte, o estudo justificou-se pela possibilidade de contribuir para uma melhor compreensão dos sentimentos das pessoas com deficiência frente ao contexto de trabalho, bem como conhecer a percepção dos gestores sobre o trabalho destes indivíduos. Assim, tornar-se-á possível traçar quais os desafios presentes neste cenário e o que pode ser feito para melhorá-lo.

Pretendeu-se, também, com este trabalho evitar uma perspectiva unilateral para chegar à compreensão da inclusão social, mas refletir sobre as condições de acolhimento e integração da pessoa com deficiência na sociedade, partindo do papel da empresa para reforçar o sentimento de inclusão.

Material e Métodos

A pesquisa teve caráter qualitativo e cunho exploratório-descritivo. Richardson (1999) elucida que os estudos de natureza descritiva propõem-se a investigar o “que é”, ou seja, a descobrir as características de um fenômeno como tal. Participaram deste estudo 6 sujeitos, sendo 3 pessoas com deficiência e 3 gestores de uma mesma empresa, de grande porte, situada na região norte do Rio Grande do Sul. Os critérios de inclusão para os participantes do estudo foram: pessoas com deficiência física, visual ou auditiva em grau leve, que permitisse escrever e compreender o termo de consentimento livre e esclarecido e ter mais de 18 anos de idade

e para os gestores o requisito foi ter pessoas com deficiência na equipe de trabalho.

O projeto foi submetido e aprovado pelo Comitê de Ética e Pesquisa sob protocolo número 142/TCH/10. O instrumento utilizado foi uma entrevista semiestruturada, que seguiu um modelo diferenciado para gestor e pessoa com deficiência, sendo que a mesma foi gravada e transcrita para fins de análise. As questões norteadoras envolveram aspectos relacionados à inserção no mercado de trabalho, expectativas e significados do trabalho, cotidiano laboral (dificuldades e desafios da inclusão), clima organizacional, cotas, aspectos positivos da inclusão no mercado de trabalho e estratégias de enfrentamento. A análise dos dados obtidos foi feita por meio do procedimento de análise de conteúdo. (BARDIN, 1977).

Resultados e Discussão

A partir da análise, foram formadas 11 categorias com suas respectivas subcategorias, conforme estão apresentadas no quadro I considerando os objetivos do estudo.

Inserção no Mercado de Trabalho

A pesquisa demonstrou que as organizações ainda têm receio em contratar e aceitar pessoas com deficiência para fazer parte do seu quadro de funcionários. Carreira (1996) identificou que a falta de conhecimento do potencial das pessoas com deficiência, consiste num dos grandes motivos que impedem ou dificultam a contratação dessa população pelas empresas. Além disso, é possível inferir que a reduzida participação destes indivíduos no mercado de trabalho acabou também sendo reforçada pelas inúmeras barreiras de ordem social, arquitetônica e funcional (TANAKA e MANZINI, 2005).

Quadro I - Descrição das Categorias e Subcategorias de Análise

CATEGORIAS	SUBCATEGORIAS
Inserção no mercado de trabalho	Falta de oportunidade Busca própria Falta de qualificação Escolaridade Proteção Social
Expectativas em relação ao trabalho	Maior facilidade de inserção Maior reconhecimento da empresa
Significados do trabalho	Oportunidade de crescimento Independência
Autopercepção no trabalho	Sentimento de capacidade Iguais aos outros Reconhecer seus limites Vergonha pela limitação
Dificuldades relacionadas ao trabalho	Adaptação Estrutura física Preconceito Insatisfação com a tarefa Imposições Insatisfação com o salário
Desafios da inclusão no Mercado de Trabalho	Motivação para o trabalho Conhecer o perfil da pessoa com deficiência
Relacionamento Interpessoal	Colegas Chefia
Percepção dos outros em relação à pessoa com deficiência	Fragilidade Sentimento de pesar Curiosidade Capazes de produzir Sentimento de inferioridade
Sistema de cotas para deficiente	Facilidade na inserção Esforço pessoal Reforça a diferença Obrigação Visão negativa das pessoas em geral
Benefícios a partir do Trabalho	Relacionamento Interpessoal Sentimento de capacidade/ utilidade
Estratégias de enfrentamento	Aprendizagem Demonstrar capacidade

A falta de qualificação aparece como sendo outro aspecto dificultador do processo de inserção no mercado de trabalho. Os estudos de Tanaka e Manzini (2005) destacam que, além de fatores individuais, econômicos e sociais, há falha no processo de formação e qualificação profissional por parte das pessoas com deficiência e isso pode comprometer sua inserção na organização de trabalho. Por outro lado, os achados de Anache (1994) mostram que, mesmo preparadas em relação à escolaridade, para ocupar um espaço no mercado de trabalho, as pessoas com deficiência encontram mais dificuldades do que as outras para conseguirem emprego. Destaca-se que a escolarização acaba gerando expectativas que a realidade não satisfaz, assim verifica-se certo descrédito em relação ao ensino superior, uma vez que tinham a concepção de que cursar uma faculdade seria sinônimo de ter trabalho (PINHEIRO, 2008).

Na ótica dos gestores, a proteção social amparada pela Constituição Federal para as pessoas com deficiência que recebem um salário mínimo como auxílio também se torna um dos problemas encontrados para a inserção destas pessoas no mercado de trabalho. Em relação a isso, Shimono (2008) salienta que em muitas situações observa-se que as pessoas com deficiência preferem não arriscar-se no mercado formal de trabalho para não perder o benefício, o que também justificaria a dificuldade das empresas em contratar pessoas com deficiência para cumprir o que é estabelecido na Lei de Cotas.

Falta de Oportunidade

“[...] eu tentei procurar emprego, assim, em fábrica, [...] quando completei 18 anos, mas ninguém fez nada, um monte

de lugar que eu tentei, mas ninguém pegava né, e daí eu fui entregador de jornal até antes de entrar na X [empresa] [...] (P2)

Busca própria

A inserção das pessoas com deficiência no mercado de trabalho se deu pela busca própria do sujeito e os meios de comunicação auxiliaram nesse sentido.

[...] ela [mãe] ouviu no rádio, a X [empresa] tá precisando cumprir as Cotas e tal [...] (P3)

Falta de qualificação

Mas já tinha procurado tudo, às vezes era porque a seleção era um pouco mais difícil, ou a vaga não era bem pra o que eu estava estudando, era uma vaga que precisava de uma qualificação um pouco melhor sabe. (P1)

Escolaridade

[...] quando eu me formei na faculdade de moda em 2008, eu comecei a procurar emprego, não foi fácil [...]. E eu pensei, vamos fazer outra coisa, vamos deixar de lado moda, porque não era pra ser; tu não imagina o quanto eu lutei, três anos e meio de faculdade [...]. (P3)

Proteção Social

[...] porque hoje tu pega a maioria deles, eles são aposentados digamos assim né, eles recebem um salário, então pra eles ter que quebrar essa barreira de eu não sou mais um dependente de INSS [...] é uma dificuldade que eu vejo. (G1)

Expectativas em Relação ao Trabalho

A satisfação no trabalho é, geralmente, formada durante um determinado período de tempo, na medida em que o sujeito vai obtendo informações a respeito do ambiente de trabalho. Desse modo, foi evidenciado que as pessoas com deficiência, entrevistadas, sofreram algum tipo de frustração nesse sentido, pois esperavam uma maior facilidade de inserção e um maior reconhecimento da empresa. Essas dificuldades acabaram gerando sentimentos de tristeza, angústia e decepção, na medida em que, como qualquer outro trabalhador, o funcionário com deficiência tem seus desejos, frustrações, dificuldades, competências e anseios.

Nessa perspectiva, Minicucci (2002) ressalta que o indivíduo espera que o trabalho satisfaça alguns tipos de necessidades e salienta a importância dessas necessidades serem satisfeitas de maneiras diferentes, ou seja, fora do trabalho, em torno do trabalho e através do trabalho.

Maior facilidade de inserção

Eu imaginava achar emprego mais fácil, [...] foi difícil. Eu não esperava ter problema, eu fiquei revoltada, quase entrei em depressão, sabe, eu estava triste. Um ano e meio [...] (P3)

Maior reconhecimento da empresa

Sei lá, assim ó, porque a princípio pelo que os outros falam, falavam assim né, eu achava porque as empresas tem obrigação de contratar; daí tu vai lá e tu é um João ninguém, tem gente que pensa assim [...] (P2)

Significados do Trabalho

Os significados do trabalho para as pessoas com deficiência tiveram um enfoque positivo, por representar uma oportunidade de crescimento tanto no sentido profissional como pessoal, pelo fato de sentirem-se valorizadas e, dessa forma, motivadas a buscar novos conhecimentos. Além disso, o trabalho também representa uma maneira de conseguir a independência para as pessoas com deficiência, sendo mencionado como uma oportunidade de entrar no mundo do consumo e garantir a sua sobrevivência. Com relação a isso, Amaral (1994) destaca que, na sociedade capitalista, o trabalho é visto, essencialmente, como possibilidade de inserção no circuito produção- consumo. Desse modo, o indivíduo deve produzir e consumir para que possa ser visto como cidadão.

Oportunidade de crescimento

Eu quero crescer, tô feliz com a minha profissão, fazer o melhor possível, isso me deixa feliz porque eu fui crescendo bastante, fui mostrando, bastante maturidade, [...], isso é importante pra mim. (P3)

Independência

[...] eu vou trabalhar pra você e quero um lugar para mim produzir pra um dia comprar um carro melhor e coisa. (P2)

Eu me sinto bem porque assim, eu posso ajudar o pai e a mãe, eu tenho uma filha também [...]. (P2)

Autopercepção no Trabalho

Percebeu-se que as pessoas com deficiência se veem como capazes de produzir

e assumir desafios. Isso remete à ideia de Omote (1996) de que são as outras pessoas que definem alguém como deficiente ou não. Nesse sentido, também esperam ser tratadas como as demais, numa lógica de igualdade, pois, assim, se sentem, de fato, incluídas e “pertencendo” ao grupo de trabalho. Nessa perspectiva, é possível afirmar que do ponto de vista social, o trabalho facilita a interação com colegas e uma autorrealização por meio do esforço para garantir metas compartilhadas num plano de igualdade (WAGNER, 2006). Pode-se afirmar ainda que o trabalho contribui na vida do deficiente, pois quem trabalha torna-se uma pessoa integral, com limitações, porém com capacidades (WAGNER, 2006).

Também foi evidenciada a vergonha quando precisam de algum tipo de ajuda. Isso pode ser compreendido ao considerar que pedir ajuda seria uma forma de colaborar com a ideia de que o deficiente não tem condições de desempenhar determinada função sozinho, indo contra ao ideal de independência que a pessoa espera alcançar com o trabalho.

Sentimento de capacidade

[...] no meu caso eu acho sinceramente que eu produzo suficiente até para ganhar mais do que eu ganho. (P2)

E quando alguém tentou tipo a vamos deixar ela assim, não vamos ultrapassar as limitações dela. Eu disse não, se eu conseguir fazer eu vou lá e faço, entendeu? Eu vou lá e faço e mostro que eu consigo. (P1)

Iguais aos outros

O que eu fazia lá uma pessoa que não tem deficiência fazia também, eu fazia como uma pessoa normal. (P2)

Então ela não gosta que tratem ela diferente porque ela não é diferente, é mais ou menos isso. (P1)

Reconhecer os limites

Então eu sei até onde eu posso e onde eu não posso. Não deu, eu não vou ficar correndo o risco de se machucar, não, então vou te arrumar outro lugar. Até hoje, ele [gestor] manda eu ir em algum lugar eu vou, me viro, agora se eu não conseguir[...] (P2)

Vergonha pela limitação

Às vezes eu peço ajuda, não vou te dizer que às vezes tu não fica meio não é nem encabulado, é que é bem chato ficar pedindo ajuda, porque eu também não gosto muito de ficar pedindo ajuda. Tu quer ser independente então pedir ajuda é não ser tão independente de certa forma. (P1)

Dificuldades Relacionadas ao Trabalho

Pretendeu-se analisar com esta categoria as principais dificuldades enfrentadas pelas pessoas com deficiência no cotidiano de trabalho. Observou-se que, na fase de adaptação ao posto de trabalho, a superproteção apareceu como uma das dificuldades enfrentadas pelas pessoas com deficiência. Isso devido à falta de informação dos demais em relação às suas reais possibilidades.

As questões estruturais também são um obstáculo, não só na adaptação do sujeito ao ambiente de trabalho, mas é algo que os acompanha dentro da organização. Nesse sentido, observa-se que há necessidade das empresas de aprimorarem-se em relação à estrutura física, facilitando a autonomia e a segurança do sujeito na organização.

O preconceito foi abordado de duas maneiras. A primeira diz respeito às pessoas, no geral, terem preconceito para com as pessoas

com deficiência. A segunda é em relação à própria pessoa ter preconceito contra ela mesma. Em relação a isso, Silva (2006) enfatiza que o indivíduo preconceituoso fecha-se dogmaticamente em determinadas opiniões, sendo, assim, impedido de ter algum conhecimento sobre o objeto que o faria rever suas posições e, dessa forma, ultrapassar o juízo provisório. O preconceituoso afasta esse “outro” porque ele põe em perigo sua estabilidade psíquica. Assim, segundo a autora, o preconceito cumpre também uma função social: construir o diferente como culpado pelos males e inseguranças daqueles que são iguais.

Diante disso, pode-se pensar que a pessoa vítima de preconceito acaba incorporando esse estereótipo criado socialmente de que ela não é capaz, que é inferior, enfim, de que sua diferença serve como fator de discriminação perante os demais, e isso se manifestará nas relações com a equipe de trabalho.

A insatisfação com a tarefa foi outro ponto levantado pelos participantes no que tange às dificuldades cotidianas no contexto de trabalho. Pode-se perceber que a tarefa, neste caso, influencia na autoestima e no sentimento de capacidade do indivíduo, pois, é através dela que conseguirá demonstrar suas potencialidades. Nesse sentido, observa-se que, em muitas situações os funcionários com deficiência são colocados em uma determinada área da empresa, como se não tivessem capacidade para exercer outras ocupações. Não raro são contratados para o exercício de atividades rotineiras que, muitas vezes, podem até agravar sua deficiência.

A designação prévia de determinados cargos e funções só serve para incutir o preconceito na empresa de que as pessoas com deficiência são incapazes de trabalhar em outras áreas e que devem, portanto, ficar segregados em determinados departamentos ou salas como se não pudessem exercer outras funções. Tal atitude alimenta o preconceito

em relação às pessoas com deficiência. Nesse sentido, Tanaka e Manzini (2005) enfatizam que ainda falta qualificação profissional e preparo social para que a pessoa com deficiência possa ocupar um cargo cujo perfil seja compatível com as suas habilidades e com as reais necessidades da empresa.

As imposições feitas pela chefia frente às pessoas com deficiência surgem também como uma dificuldade vivenciada no cotidiano laboral. No caso dos entrevistados, ficou claro que, por mais que as pessoas da empresa pensem em facilitar, disponibilizando recursos humanos ou, até mesmo materiais, isso pode despertar sentimentos de incapacidade, na medida em que a própria pessoa deficiente quer ter a possibilidade de decidir sem para isso depender de outras pessoas.

A insatisfação com o salário é outra dificuldade trazida pelos participantes. Anache (1994) menciona que o trabalhador com deficiência, dentre outros, se constitui em mão-de-obra barata que faz parte do exército de reserva, oferecendo recursos ao sistema capitalista para baratear os salários. Do mesmo modo, Amaral (1994) atenta para o fato que o “privilegio” de ter um emprego leva, muitas vezes, o trabalhador a submeter-se a condições menos favoráveis de trabalho, quer em termos de remuneração, de carga horária, de características do local de atividade.

Adaptação

[...] logo que eu entrei, tudo o que eu ia fazer tinha alguém em cima, preocupado, será que ele consegue, será que não consegue, será que não é perigoso[...] (P2)

Estrutura física

Daí teve um dia que ele me mandou lá na pintura pó, pendurar uns banco, e é alto, e eu enganchei um gancho mal, aquele banco caiu, não sei como que caiu, mas

se pega num pé atora. Bá, daí peguei o telefone e liguei disse “ó J volta pra cá que aqui não dá. (P2)

Em relação a estrutura da empresa eu tinha um pouco de dificuldade no começo quando eu entrei porque a escada lá não tinha corrimão, mas depois eles colocaram e fico tranqüilo. (P1)

Preconceito

[...] Imagina, preconceito, as pessoas não aceitam a comunicação, por exemplo, você não imagina, só porque tem que participar de reunião, porque eu não vou entender. (P3)

[...]elas já chegam com um espécie de rejeição, elas já chegam com uma espécie de pré-conceito contra elas mesmas. (G1)

[...] ela às vezes se sentia excluída, ela mesma se exclui, ela se auto exclui no processo. (G3)

Insatisfação com a tarefa

[...] lá onde eu entrei, era ficar puxando caixinha, uma coisa que qualquer um, uma criança fazia. Eu pensei, mas eu vou ficar aqui, vou ser um inútil para a empresa, vou ao invés de ajudar vou atrapalhar [...]. (P2)

Eu tava muito chateada, essa profissão auxiliava, carregava coisa pesada, guardava arquivos, todo o dia [...] (P3)

Imposições

Eu gosto que conversem comigo e não simplesmente ó tu vai ter um acompanhante. [...] acho que não é legal, porque a pessoa se sente, não é como é que se diz, não é nem incapaz, mas é dependente demais [...] (P1)

Insatisfação com o salário

E o salário era assim ó, mínimo, salário mínimo. Que ninguém merece sabe [...] E eu pensei várias vezes em sair da empresa [...] porque salário mínimo? Porque não dá pra me sustentar. Não dá, não dá [...]. (P3)

Desafios da Inclusão no Mercado de Trabalho

Observou-se que um dos grandes desafios para as empresas no que diz respeito à inclusão de pessoas com deficiência é mostrar que todos são iguais, conseguindo manter a motivação deles para o trabalho. Por isso, os profissionais com deficiência devem receber, na medida do possível, o mesmo tratamento que o recebido por seus colegas, pois a igualdade de tratamento pode ser um fator motivador importante.

Além disso, outro aspecto desafiador para os gestores é a possibilidade de conhecer o perfil da pessoa com deficiência, suas habilidades e capacidades e adequar isso à função. Por isso, muitas vezes, as pessoas com deficiência estão insatisfeitas com a tarefa que desempenham, pelo fato dessa dificuldade em avaliar suas reais possibilidades. Segundo Amaral (1994), esse processo implica na flexibilização no próprio processo de recrutamento e seleção a fim de que sejam garantidas oportunidades iguais de aferição de características e habilidades.

Motivação para o trabalho

Quando eles vem pra cá eles vão estar expostos a dificuldades grandes, então eles tem que ter essa motivação pra entrar na empresa. E ai sim aqui dentro [...] tu não pode deixar isso cair, tu tem que manter, tu tem que continuar incentivando [...]. (G1)

Conhecer o perfil das pessoas com deficiência

Eu acredito que hoje a gente tenha bastante dificuldade, não só das empresas também em oferecer realmente um lugar onde eles possam trabalhar de acordo com as necessidades deles. (G1)

Relacionamento Interpessoal

O relacionamento com os colegas foi apontado pela maioria dos participantes como bom, destacando o interesse dos mesmos em ajudar a pessoa com deficiência em caso de necessidade. Desse modo, pode-se compreender que sentir-se incluído no mercado de trabalho significa, também, participar de um grupo, das relações sociais e as pessoas entrevistadas relataram essa convivência.

Entretanto, a falta de confiança da pessoa com deficiência em relação aos colegas foi evidenciada na fala de uma participante que, devido a desapontamentos anteriores acabou levando isso para o cotidiano de trabalho atual. Os gestores também veem essa questão da falta de confiança, ressaltando que isso interfere nas relações entre a equipe de trabalho.

A chefia foi tida como uma referência positiva para os sujeitos entrevistados. A admiração pelas figuras de liderança vai além de aspectos profissionais. A pessoa com deficiência parece se identificar com os atributos pessoais da sua chefia. Por outro lado, a superproteção por parte da chefia pareceu ser o único obstáculo no relacionamento deles com as pessoas com deficiência.

Colegas

Relacionamento entre colegas, é difícil confiar assim [...] porque eu sempre fico com o pé atrás, claro eu já fui enganada [...]. (P3)

O medo de ser substituído do posto de trabalho aflora sentimentos de insegurança por parte das pessoas com deficiência, potencializando também o ambiente de desconfiança no setor.

Toda pessoa nova que chega lá ela acha que é pra substituir ela, então, é bem assim, não é fácil [...]. (G3)

Chefia

Eu acho que o meu supervisor, como amigo, como pessoa, como profissional, não tenho queixa. (P2)

Eu acho que tinha um pouco de proteção de mais, e sabe, que nem uma vez ele me disse que eu ia ter um acompanhante se acaso eu caísse ou acontecesse alguma coisa. Eu acho que todo mundo cai, porque se ela se machucasse não seria diferente de mim. (P1)

O clima positivo foi destacado pelos gestores, isso se deve ao fato das pessoas com deficiência viverem enfrentando dificuldades, então elas acabam criando um clima agradável que contagia o grupo de trabalho.

[...] elas [pessoas com deficiência] tem um humor, um clima muito positivo, porque eles estão sempre enfrentando dificuldade, então, quando eles conseguem trabalhar, isso se dissemina pelo grupo. (G1)

[...] essas pessoas tem uma energia positiva que passa pra nós, e passa pra equipe [...]. (G2)

Percepção dos Outros em Relação a Pessoa com Deficiência

Esta categoria pretendeu investigar, na visão dos funcionários com deficiência, a

percepção dos colegas de trabalho e da chefia em relação a si mesmo. Para Anache (1994), a deficiência faz emergir no outro diferentes atitudes, entre elas, compaixão, curiosidade, medo, superproteção, etc. Desse modo, é importante conhecer a visão que as pessoas tem do deficiente pois isso irá interferir na forma como ele será tratado na organização de trabalho e, também, por que, de acordo com Omote (1996), são as reações das outras pessoas que definem alguém como deficiente ou não.

Observou-se que as pessoas com deficiência têm a percepção de serem vistas como sujeitos que precisam de ajuda tendo em vista as suas limitações. Por isso, precisam ser auxiliadas e protegidas no contexto de trabalho. Essa concepção parece impor uma condição de incapacidade para as mesmas. Segundo Crochík (1995), “o preconceito leva à exclusão do mais frágil, por aqueles que não podem viver a sua fragilidade numa cultura que privilegia a força”.

As pessoas, no geral, também expressam um sentimento de pesar pela condição da pessoa com deficiência, bem como uma dificuldade em lidar com as diferenças individuais. Nesse sentido, o preconceito aparece como uma forma de excluir o outro, levando ao não reconhecimento das diferenças (CROCHÍK, 1995). O autor argumenta que “ao excluir o outro estamos excluindo algo de nós mesmos”. Além disso, as atitudes de compaixão contribuem ainda para o estigma de falta de capacidade.

A curiosidade em relação à deficiência foi apontada como uma das questões que envolve a percepção dos outros em relação à pessoa com deficiência. Essa atitude é vista por eles de maneira positiva, pois expressa o desejo das outras pessoas em conhecer o sujeito com deficiência, conhecer sua história de vida, e isso faz com que eles se sintam reconhecidos em sua singularidade.

As pessoas com deficiência também são vistas como capazes de produzir, sendo a produtividade, muitas vezes, considerada superior a de uma pessoa sem deficiência. Para Anache (1994), alguns indivíduos superestimam a capacidade das pessoas com deficiência como uma forma de compensar a sua “falta” (ANACHE, 1994). Esse sentimento, segundo a autora, não deixa de ser uma forma de rejeição.

Os gestores destacaram a percepção deles de que as pessoas com deficiência sentem-se inferiores aos demais no contexto de trabalho o que faz com que elas próprias se excluam em alguns momentos. Em relação a isso pode-se inferir que a atuação destas pessoas e os respectivos resultados, suas vivências e experiências no ambiente de trabalho, suas dificuldades e expectativas devem ser acompanhadas rotineiramente e registradas pelas organizações a fim de evitar estes possíveis sentimentos.

Fragilidade

Eu acho que sei lá, se preocupam e coisa, que nem na hora do intervalo tomamos um café e coisa, daí eles dizem quer que eu te encha? Não eu me viro. Que nem às vezes eles vão lá antes e enchem, ó tá aqui tua xícara, teu copo. (P2)

Eu acho que às vezes acontece isso de se proteger mais uma pessoa porque ela tem um limitação física. É compreensível? Sim. Mas não quer dizer que a pessoa se sintam bem com isso. (P1)

Sentimento de pesar

Claro às vezes agente vê, a gente anda, e vê as pessoas te olharem meio diferente, tipo: a coitadinha dela. (P1)

Curiosidade

[...] e as pessoas geralmente quem tem cruzado vem e eu explico pergunta para mim, e eu até acho melhor que façam isso, porque é melhor a pessoa pergunta do que ficar com dúvida, o que será que aconteceu, mais eles me perguntam e agente conversa numa boa [...]. (P1)

Capazes de produzir

A funcionária], a tarefa que ela faz hoje ela desempenha muito bem, e tem o desempenho superior a muitas pessoas que não tem deficiência. (G2)

Sentimento de inferioridade

[...] eu percebi assim, é que essas pessoas elas precisam de um acompanhamento não por causa da deficiência delas e sim acompanhamento psicológico, que às vezes elas se sentem menos que os outros [...]. (G3)

Sistema de Cotas para Deficientes

Nesta categoria, os entrevistados puderam expressar suas opiniões acerca da Lei de Cotas. A totalidade dos sujeitos entrevistados manifestou-se favorável à legislação, considerando a mesma uma garantia de espaço, na medida em que atua como um facilitador no processo de inserção das pessoas com deficiência no mercado de trabalho.

Os participantes entenderam que a inclusão no mercado de trabalho é uma questão que não depende somente da lei. Para os participantes da pesquisa, a própria pessoa tem que se esforçar e mostrar suas capacidades no desempenho das atividades laborais e conquistar seu espaço a partir de suas competências e não pela obrigatoriedade da lei.

Nesse sentido, Anache (1994) afirma que a força de trabalho do trabalhador com deficiência precisa ser conquistada através de seu próprio empenho e concedida pela sociedade, porque ele é competente, e não porque a legislação lhe reservou, de um modo caritativo, um percentual de vagas que contribui para a propagação do estigma.

Outro aspecto importante é a visão negativa de algumas pessoas da sociedade com relação a lei de cotas, o que acaba por influenciar na maneira como a pessoa compreende a sua própria inserção no mercado de trabalho.

Facilidade na inserção

Acho que é um facilitador para a pessoa se inserir num meio que ela não conhece ou que ela não gostaria de conhecer por vergonha quem sabe. (P1)

Eu acho bom porque os deficientes estão precisando de emprego, a empresa precisa contratar deficientes.(G3)

Esforço pessoal

Assim, é bom, é bom, mas tem que se colocar também no lugar da empresa né, porque assim ó, eu vejo assim, no meu caso se eu fosse uma pessoa que não se interessasse, ia ser apenas uma pessoa... Porque a empresa tem obrigação de contratar, não ia produzir e a empresa ia pagar o meu salário[...] (P2)

Mas acho que de modo geral, se tu quer entrar tu vai entrar entendeu? Indiferentemente de cotas ou não. Vai do esforço teu [...]. (P1)

Reforça a diferença

Eu acho que eles [chefia] deveriam dar uma melhorada porque fica meio como se tu fosse diferente assim sabe? (P1)

as pessoas com necessidade de uma cota para entrar, (...) a pessoa ser menos capaz por isso ela necessita de uma cota. (G3)

Obrigação

[...] e se não tiver essa cota vou te dizer, eram poucas empresas que integram. (G2)

[...] eu acho que isso não deveria necessitar de uma cota pra uma empresa abrir uma vaga para deficiente. Deveria ser algo automático, natural, das empresas abrirem essas vagas sem necessitarem essa pressão externa [...]. (G1)

Visão negativa das pessoas

Porque até as outras pessoas às vezes falam: a tu tá tirando o lugar de alguém [...]. (P1)

Pra nós deficientes que temos limitações é bom, mas pra quem tá de fora talvez não seja tanto. (P1)

Benefícios a partir do Trabalho

Um dos benefícios adquiridos a partir da inclusão no mercado de trabalho diz respeito ao relacionamento interpessoal. As pessoas com deficiência melhoram quando têm contato com outras pessoas e a empresa também, pois os seus integrantes passam a tomar para si outros valores, de valorização da vida, respeito às diferenças individuais, incorporando-os à equipe de trabalho. Nesse sentido, Wagner (2006) destaca que a inserção da pessoa com deficiência permite às pessoas não deficientes novas posturas nas relações sociais, profissionais, e isso se dá na

convivência com a diferença e com a possibilidade de superação que a deficiência pode ensinar. Além disso, na concepção da autora, esse contato possibilita ainda a construção da imagem de competência do deficiente.

Percebeu-se que o trabalho permite a aprendizagem e o desenvolvimento da pessoa com deficiência com vistas a adquirir uma qualificação profissional. A partir disso, é possível compreender que é através do trabalho que a pessoa com deficiência pode demonstrar suas potencialidades, e competências e construir uma vida mais independente e autônoma (WAGNER, 2006).

Relacionamento Interpessoal

eu era mais fechada, mais tímida, não falava muito, mas eu acho que é bom porque tu acaba tendo o relacionamento com mais pessoas, acaba tendo que fazer coisas que tu não tava acostumado [...] (P1)

Contribui com as outras pessoas a fazer com que elas se esforcem a entender isso e conviver com isso e começar a tratar de uma maneira mais normal, que não seja, sabe, ah temos alguém deficiente. (G3)

Sentimento de capacidade/utilidade

[...] sei lá, acho que até ajuda a empresa a crescer porque tu produz [...] (P2)

[...] então tu começa a ver que tu é capaz de fazer mais. (P1)

Estratégias de Enfrentamento

As pessoas com deficiência passaram a utilizar, mesmo sem ter consciência disso, estratégias de enfrentamento frente às dificuldades encontradas no cotidiano laboral. Estas estratégias, na leitura de Simon (1989), poderiam ser denominadas como recursos

internos ou defensivos utilizados pelo sujeito ao deparar-se com uma crise. Gabbard (2006) refere que as defesas tem em comum a proteção do ego do sujeito.

Notou-se que a pessoa com deficiência deseja mostrar-se capaz e de bem consigo mesma, escondendo suas fragilidades, pois parece, que dessa maneira, elas são aceitas e reconhecidas pelos demais. Isso implica diretamente na forma como os outros irão lhe tratar, por isso precisam evitar de mostrar o sofrimento. Anache (1994) ressalta que a inserção é sempre mais difícil para os deficientes do que para o não deficiente, e, por isso, eles procuram assegurar seu espaço a qualquer preço. Desse modo, observa-se o indivíduo com deficiência tentando mostrar serviço, como forma de provar sua capacidade, mesmo que isso lhe cause insatisfação pessoal.

Aprendizagem

Eu pensei, mas eu vou ficar aqui, vou ser um inútil para a empresa, vou ao invés de ajudar vou atrapalhar, daí eu fui aprendendo coisas sozinho. (P2)

Demonstrar capacidade

Se tu se mostrar eu consigo, eu sou capaz, eu sou igual a você, tu vai ser tratado igual a todo mundo. (P1)

[...] o salário aumentou três vezes, porque eu fui mostrando, mostrando que eu sou capaz, mostrar o meu limite [...]. (P3)

Considerações Finais

Os resultados desta pesquisa, embora não devam ser generalizados, permitem uma

reflexão a respeito dos desafios da inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho. Evidenciou-se que, aos poucos e com muita dificuldade, as pessoas com deficiência vêm conquistando um espaço no mercado de trabalho. Nesse sentido, a Lei de Cotas, como bem apontada pelos participantes da pesquisa, é um passo importante para a inclusão destas pessoas no contexto de trabalho. Entretanto, sabe-se que ela por si só não irá resolver os problemas que essa população terá que enfrentar para conquistar um lugar no mercado de trabalho e também não é uma garantia de inclusão, pois incluir não é apenas conceder uma vaga a uma pessoa com deficiência, mas sim, oportunizar o seu crescimento e desenvolvimento na instituição. Cabe ressaltar que para isso acontecer, é necessário trabalhar o preconceito das pessoas. Esse parece ser um dos grandes desafios quando se fala em incluir pessoas com deficiência nas organizações de trabalho.

Nesse sentido, percebe-se que a simples prescrição de leis para assegurar os direitos da pessoa com deficiência de ter um trabalho não irá mudar a sua realidade se os fatores que dificultam a sua inserção no meio social não forem detectados, discutidos e minimizados por meio de uma ação conjunta entre o indivíduo, a família, a sociedade e o governo (TANAKA e MANZINI, 2005). De acordo com os resultados, constata-se que contratar a pessoa com deficiência apenas para cumprir uma lei, sem remover os obstáculos existentes no caminho que ela terá que percorrer para buscar um trabalho,

acabará colaborando para criar o estigma de que ela não possui competência para disputar o mercado competitivo.

A proteção social em algumas situações acaba dificultando a inserção das pessoas com deficiência no mercado de trabalho, pois muitos preferem não se arriscar, e, conforme apontado na pesquisa, é necessário repensar a questão salarial do trabalhador com deficiência, pois é compreensível que o mesmo opte por ficar em casa a ter que se submeter a um salário mínimo oferecido pelas empresas. Com base nisso, é possível pensar no real desejo das pessoas com deficiência em se inserirem no mercado de trabalho, na medida em que precisam ultrapassar, também, a barreira da dependência econômica oriunda dos benefícios.

Para os profissionais ligados à área de gestão de pessoas, fica o desafio de pensar estratégias e instrumentos que contemplem a avaliação íntegra das pessoas com deficiência a partir de suas competências para que, assim, possam, de fato, sentirem-se incluídas na organização. O acompanhamento se faz necessário com o intuito de facilitar o processo de adaptação ao posto de trabalho, a cultura e valores da organização, além de oferecer um espaço de escuta à pessoa com deficiência, auxiliando em suas dificuldades. Cabe ressaltar a necessidade de mais estudos sobre a temática, sobretudo, pelos profissionais em questão, na medida em, que cada vez mais, terão que estar preparados para atuar sobre os processos de inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho.

REFERÊNCIAS

AMARAL, L. A. (1994). Mercado de trabalho e deficiência. **Revista Brasileira de Educação Especial**, Piracicaba, 1 (2). Disponível em: <http://www.abpee.net/homepageabpee04_06/artigos_em_pdf/revista2numero1pdf/r2_comentario01.pdf> Acesso em: 15 set. 2010.

- ANACHE, A. A. (1996). O deficiente e o mercado de trabalho: concessão ou conquista? **Revista Brasileira de Educação Especial**, Piracicaba, 4 (1). Disponível em: <http://www.abpee.net/homepageabpee04_06/artigos_em_pdf/revista4numero1pdf/r4_art10.pdf> Acesso em: 16 set. 2010.
- BARDIN, L. **Análise de conteúdo**. São Paulo: Edições 70, 1997.
- Batista, C. A. M. A inclusão da pessoa portadora de deficiência no mercado formal de trabalho: um estudo sobre suas possibilidades nas organizações de Minas Gerais. **Psicologia em Revista**, Belo Horizonte, v.9, n.12, 2002.
- BRASIL. **Lei n. 8.213, de 24 de julho de 1991**. Dispõe sobre os planos de benefícios da Previdência Social e dá outras providências. Brasília, DF, 1991. Disponível em <<http://www010.dataprev.gov.br/sislex/paginas/42/1991/8213.htm>>. Acesso em: 12 ago. 2010.
- CARREIRA, D. A integração da pessoa deficiente no mercado de trabalho. In: MANTOAN, M. T. E. et al. **A integração de pessoas com deficiência**. São Paulo: Memnon, 1997.
- CORRER, R. **Deficiência e Inclusão Social**: construindo uma nova comunidade. Bauru, São Paulo: EDUSC, 2003.
- CROCHIK, J. **Preconceito**: indivíduo e cultura. São Paulo: Robe, 1995.
- GABBARD, G. O. **Psiquiatria psicodinâmica na prática clínica**. Porto Alegre: Artmed, 2006.
- MINICUCCI, A. **Relações Humanas**: psicologia das relações interpessoais. São Paulo: Atlas, 1992.
- OLIVEIRA, D. C. Análise de conteúdo temático-categorial: uma proposta de sistematização. **Revista de Enfermagem**, Rio de Janeiro, v.16, n.4, 2008.
- Omote, S. (1996). Perspectivas para conceituação de deficiências. **Revista Brasileira de Educação Especial**, Piracicaba, v.2, n.4. Disponível em: <http://www.abpee.net/homepageabpee04_06/artigos_em_pdf/revista4numero1pdf/r4_art11.pdf> Acesso em: 15 set. 2010.
- PINHEIRO, L. R. S. **A saúde mental dos trabalhadores com ensino superior em situação de desemprego**. 2008. Dissertação (Mestrado em Psicologia)- UNISINOS, São Leopoldo, 2008.
- RICHARDSON, R. J. **Pesquisa Social: métodos e técnicas**. São Paulo: Atlas, 1999.
- SHIMONO, O. S. **Educação e trabalho**: caminhos da inclusão na perspectiva da pessoa com deficiência, 2008. Dissertação (Mestrado em Educação) – Faculdade de Educação da Universidade de São Paulo. Disponível em: <<http://www.teses.usp.br/teses/disponiveis/48/48134/tde.../DissertacaoSumiko.pdf>>. Acesso em: 20 set. 2010.
- SILVA, L. M. O estranhamento causado pela deficiência: preconceito e experiência. **Revista Brasileira de Educação**, Rio de Janeiro, v.11, n.33, 2006. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1413-24782006000300004>. Acesso em: 15 set. 2010.
- SIMON, R. (1989). **Psicologia clínica preventiva**: Novos fundamentos. São Paulo: EPU.
- TANAKA. E. D. O; MANZINI. E. J. O que os empregadores pensam sobre o trabalho da pessoa com deficiência? **Revista Brasileira de Educação Especial**, Marília, v.11, n.2, 2005. Disponível em: http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1413-65382005000200008> Acesso em: 9 agosto 2010.
- WAGNER, C. **Inclusão**: o mercado de trabalho para pessoas com necessidades educativas especiais. Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Psicologia) - Universidade do Vale do Itajaí, Biguaçu 2006.

