

OPORTUNIDADES E BARREIRAS PARA AS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA NO MERCADO DE TRABALHO APÓS QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL

ALINE ALMEIDA COSTA

PONTIFÍCIA UNIVERSIDADE CATÓLICA DE MINAS GERAIS (PUC MINAS) - PROGRAMA DE PÓS GRADUAÇÃO EM ADMINIST

SIMONE COSTA NUNES

PONTIFÍCIA UNIVERSIDADE CATÓLICA DE MINAS GERAIS (PUC MINAS)

AMYRA MOYZES SARSUR

FUNDAÇÃO JOÃO PINHEIRO - FJP/MG

OSWALDO FERREIRA BARBOSA JUNIOR

FUNDACAO DOM CABRAL

Agradecimento à órgão de fomento:

Agradecimentos ao CNPq - Conselho Nacional de Desenvolvimento Científico e Tecnológico
(428747/2018-3)

OPORTUNIDADES E BARREIRAS PARA AS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA NO MERCADO DE TRABALHO APÓS QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL

1 INTRODUÇÃO

O trabalho é uma das formas de subsistência para o homem, ocupando lugar central na sua vida e para a pessoa com deficiência, essa premissa é reforçada, considerando que o trabalho proporciona a independência e a inclusão social, aumento da autoestima e construção da sua identidade (Cintra, Gonçalves, Souza, Mota & Leirião, 2013; Fiala, 2018).

No processo de inclusão social vêm ganhando destaque as necessidades e direitos das pessoas com deficiência, sendo crescentes os avanços sociais e políticos, ainda que com vários desafios a vencer (Cintra *et al.*, 2013). No Brasil, a Lei de Cotas nº 8.213/91 (Brasil, 1991) se destaca como um avanço na imposição política, visto que a empresa passa a assumir o seu papel de instituição também responsável pelo processo inclusivo (Freitas, Pereira, Honório & Silva, 2017). Outras políticas públicas como indutoras do processo de inclusão são também consideradas (Simonelli & Jackson, 2017) e a ampliação do debate sobre o preconceito e a discriminação contribuem para minimizar a crença de que a pessoa com deficiência é improdutiva e onerosa para as empresas. Portanto, um dos grandes desafios está em constatar as desigualdades sociais e a competição, nem sempre justa, intrínsecas nas tentativas do processo de inclusão (Neves-Silva, Prais & Silveira, 2015; Amâncio & Mendes, 2023).

Tendo como foco o ingresso das pessoas com deficiência no mercado de trabalho, são também verificados aspectos que vão além da inserção por meio de políticas públicas, como a necessidade de compreender oportunidades e barreiras enfrentadas por este grupo (Santos & Souza, 2022; Waisman-Nitzan, Gal & Schreuer, 2019).

É também nesse sentido que se observa um movimento crescente, ainda que lento, das organizações em inserir princípios socialmente responsáveis em relação a grupos minoritários, compreendendo que pode haver retorno positivo no âmbito social e empresarial na sua contratação (Capell, Tzafrir & Enosh, 2018), foco deste estudo. Circunscrevendo este público, pode-se caracterizar a pessoa com deficiência como sendo aquela que apresenta de forma temporária ou permanente uma diferença sensorial, física ou intelectual decorrente de fatores inatos ou adquiridos, dificultando a sua interação com o meio social (Cintra *et al.*, 2013).

Aspectos como a baixa escolaridade tendem a dificultar a inserção desse grupo no âmbito do trabalho, com reflexos em suas perspectivas profissionais (Santos & Souza, 2022; Dutra, Paz, Cavalcanti, Aramaki & Kososki, 2020). Nesse sentido, de acordo com Morais (2017), pode-se observar o aumento de instituições que capacitam as pessoas com deficiência. Isso não impede que as empresas continuem optando por profissionais com deficiências leves, para minimizar as necessidades de adaptação estrutural (Neves, 2020; Santos & Souza, 2022).

Tais elementos reforçam a importância da preocupação com este tema e servem como estímulo para mais pesquisas, suportadas também por constatações como as de Werneck-Souza, Ferreira e Soares (2020), quando indicam que há um número pequeno de estudos no Brasil, relativo às pessoas com deficiência inseridas no mercado de trabalho, considerando sua representatividade. Além disso, Simonelli e Jackson (2017), em pesquisa de revisão de literatura de 41 artigos publicados no Brasil, no período de 2010 a 2016, constataram que somente dois deles destacam intermediação dessa inserção. Pesquisa bibliográfica foi também realizada na presente pesquisa, como será exposto nos aspectos metodológicos, ratificando tais constatações.

Diante deste conjunto de informações, formulou-se a seguinte questão: quais são as oportunidades e barreiras para a pessoa com deficiência ingressar no mercado de trabalho após sua qualificação profissional?

A partir desta questão norteadora, foi definido o seguinte objetivo: “Analisar as oportunidades e barreiras encontradas pela pessoa com deficiência em ingressar no mercado trabalho após sua qualificação profissional”.

Em termos metodológicos, a abordagem foi definida como descritiva e qualitativa, e o método escolhido foi o estudo de caso. A coleta de dados ocorreu por meio de entrevistas semiestruturadas junto a pessoas com deficiência e a análise dos dados privilegiou a técnica de análise de conteúdo, considerando-se a definição de categorias e subcategorias.

Os resultados apontam para a necessidade de se sentirem úteis e adquirirem independência financeira e pessoal, por meio da atividade profissional e da importância da qualificação como elemento gerador de oportunidades de inserção e crescimento no universo do trabalho. Tais aspectos não eliminam eventuais barreiras enfrentadas no ingresso nas organizações e a existência de situações de discriminação vivenciadas. Constata-se, ainda, a importância da Lei de Cotas como propulsora do ingresso no trabalho e a necessidade de um maior estímulo a atitudes que rompem as barreiras da discriminação.

2 A PESSOA COM DEFICIÊNCIA NO MERCADO DE TRABALHO

2.1 O trabalho na percepção das pessoas com deficiência

É por meio do trabalho que se estabelece a inclusão social, a independência financeira e pessoal, a percepção de produtividade e a conquista da autoestima, constituindo-se como uma questão de sobrevivência e bem-estar.

O sentido do trabalho, segundo Morin, Tonelli e Pliopas (2007), possui três dimensões: individual (satisfação, independência, aprendizagem e coerência com valores morais), organizacional (senso de utilidade no trabalho, inserção social e relações interpessoais vivenciadas) e social (relação da pessoa com a sociedade e sentir-se útil por meio do trabalho).

Para a pessoa com deficiência estes conteúdos se refletem, considerando-se o trabalho como um meio de sobrevivência, garantindo a sua autonomia financeira, pessoal e reconhecimento, além do sentimento de ser útil à sociedade (Hammes & Nuernberg, 2015). Soma-se a isso, a oportunidade de gerar nas pessoas com deficiência atitudes de não vitimização, em atitude de reconhecimento social (Coelho, Sampaio & Mancini, 2014).

Por outro lado, Coelho *et al.* (2014) também identificam o trabalho como fonte de sofrimento, devido à desvalorização, limitações e falta de reconhecimento. Além disso, há fatores como o medo de não atender às expectativas da organização; a falta de estímulo da família ao abrir mão do Benefício Assistencial de Prestação Continuada (BPC); dificuldades de acessibilidade e o anseio de que continuem inativas, por não produzirem em igualdade às pessoas sem deficiência, afirmando a ideologia da estigmatização (Silva, Leitão & Dias, 2016).

2.2 Oportunidades e barreiras: pessoas com deficiência no mercado de trabalho

As pessoas com deficiência possuem potenciais que não são percebidos pela sociedade, e a compreensão de sua capacidade laboral resultará no seu ingresso no mercado de trabalho. No entendimento de Calado, Braga, Ramos e Alonso (2010), no mercado de trabalho são propostas políticas como uma ação afirmativa, promovendo a igualdade de oportunidades, garantindo a sua participação plena na sociedade, e a preservação constitucional dos seus direitos e deveres, como é o caso da Lei de Cotas (Calado *et al.*, 2010).

Depois de inserida nas organizações, a pessoa com deficiência tem que desenvolver competências para se manter no mercado, sendo que a oportunidade de desenvolvimento pode ser aprimorada por meio de qualificação profissional e desempenho, conforme afirmam Assis e Carvalho-Freitas (2014).

Conforme Simonelli e Jackson (2017), a inclusão envolve também políticas públicas e distintos atores sociais, como gerentes de recursos humanos (RH), familiares e a própria pessoa com deficiência. E inclui agir sobre políticas, como da educação, saúde e transporte.

Dentre os impedimentos para a inclusão estão a insuficiência de políticas públicas que abranjam a dificuldade de locomoção, a falta de acessibilidade, a baixa qualificação e nível educacional das pessoas com deficiência (Neves-Silva *et al.*, 2015).

Nas organizações, as barreiras estão associadas à falta de equipamentos para atender às necessidades dessas pessoas; à ausência de acessibilidade; à baixa qualificação profissional, com a contratação na base da pirâmide organizacional; ao pouco conhecimento dos envolvidos, incluindo profissionais de RH (Assis & Carvalho-Freitas, 2014; Santos & Souza, 2022).

Nesse sentido, a abordagem de Sasaki (2009) sobre as dimensões da acessibilidade serve de suporte para a análise dos desafios enfrentados pelas pessoas com deficiência. Ele reforça que a arquitetônica (físicas), instrumental (ferramentas, utensílios, etc.), e atitudinal (preconceitos e discriminações nos comportamentos da sociedade), são as mais presentes nas pesquisas e sobre as quais será dado destaque nesse estudo.

2.3 Qualificação profissional como estratégia de inclusão da pessoa com deficiência

Conforme afirmam Santos e Souza (2022), na perspectiva das organizações, uma melhor qualificação leva a uma maior garantia de qualidade do trabalho e do desenvolvimento de competências. Nesse sentido, desenvolver políticas organizacionais voltadas para a empregabilidade das pessoas, incluindo as pessoas com deficiência, é de grande importância (Lima & Jurdi, 2014), especialmente associadas a ações de integração dos funcionários junto às pessoas com deficiência (Hammes & Nuernberg, 2015).

A questão da qualificação e escolaridade torna-se mais complexa no caso das pessoas com deficiência, já que muitas param de estudar no ensino fundamental, por motivos que envolvem os desafios da acessibilidade (Beltrão & Brunstein, 2012; Sasaki, 2009). Além disso, Costa, Cornello, Tette, Rezende e Nepomuceno (2011) explicam que a qualificação profissional da pessoa com deficiência é construída com base em um processo que envolve diversos atores com distintas expectativas, como as famílias que apresentam resistência à qualificação, em função da segurança financeira do BPC.

Esse cenário parece estar em processo de mudança. Conforme pesquisa do Instituto Brasileiro de Geografia Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) e do Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira (INEP), o nível de escolaridade das pessoas com deficiência cresce a cada ano. O Censo Escolar 2018 revela avanços no ensino médio, com um aumento de 4,42% de matrículas em 2018, em relação a 2017. Na graduação também há crescimento nas matrículas de 12,29% no país em 2018, em relação a 2017 (IBGE, 2018).

Há distintos projetos em torno da qualificação profissional da pessoa com deficiência, contudo, muito do que é subscrito em lei ou decreto não é realizável, pois no âmbito social, permanecem muitas barreiras, como a ausência de equipamentos e acessibilidade, e aquelas que envolvem questões culturais e preconceito (Santos & Souza, 2022; Neves, 2020).

3 METODOLOGIA DE PESQUISA

3.1 Levantamento bibliográfico inicial

Foi realizada uma pesquisa bibliográfica de artigos nacionais e internacionais com o propósito de conhecer os conteúdos produzidos nas pesquisas acadêmicas e investigar o nível de publicações em relação à temática. Foram utilizados os seguintes termos de busca: pessoa com deficiência, pessoa com deficiência no mercado de trabalho e inclusão de pessoas com deficiência, nos campos título, resumo e palavra-chave, sem determinação da cronologia.

Para os artigos nacionais, investigou-se nas bases de dados *Scientific Periodicals Electronic Library* (SPELL), *Scientific Electronic Library Online* (SciELO) e *Business Source Complete* (EBSCO) e foram identificadas 55 publicações.

Quanto aos artigos internacionais, foram utilizadas as bases de dados *Web of Science* (WOS) e *Scopus*, com as palavras-chave *disabled people* e *people with disabilities*, no campo tópico. Na WOS o resultado foi de 7.280 publicações. Na Scopus não foram encontrados resultados. Destas publicações, foram realizados alguns filtros, incluindo indexação às áreas de *public administration; business e management*; possibilidade de livre acesso, exclusão de

duplicidades e de artigos com foco em outras áreas como saúde, psicologia e educação, restando sete artigos alinhados ao objetivo desta pesquisa.

Constatou-se, assim, a necessidade de ampliar a busca sobre a temática da qualificação profissional da pessoa com deficiência, incluindo os termos formação acadêmica da pessoa com deficiência e formação profissional para a pessoa com deficiência. Realizou-se também uma nova busca nas bases WOS e Scopus com os temas-chave: *professional qualification of the disabled people; academic background of the disabled people e vocational training for disabled people*. Não houve resultado nas bases de dados WOS e Scopus. Na Spell, SciELO e EBSCO foi localizado um artigo sobre a temática de Lima e Jurdi (2014).

Tais achados ou, mais especificamente, a ausência deles, reforçou a constatação da necessidade de ampliação das pesquisas relacionando a qualificação às pessoas com deficiência.

3.2 Aspectos metodológicos

Para o alcance do objetivo proposto foi definida uma abordagem qualitativa e descritiva (Gaskell, 2002; Vergara, 2005), com o uso do método de estudo de caso. Quanto ao método, trata-se de um estudo de caso que, para Yin (2005), investiga um fenômeno dentro de seu contexto.

As unidades empíricas de análise são representadas por pessoas com deficiência atuantes no mercado de trabalho. Foi utilizada a técnica de *snow ball sampling*, ou bola de neve, na qual os primeiros participantes da pesquisa indicam novos respondentes, formando assim a amostra aqui representada (Vinuto, 2014). Os critérios de escolha definidos foram: possuir deficiência; ter estudado em um curso de qualificação profissional (profissionalizante, técnico ou superior); e estar inserido no mercado de trabalho há, no mínimo, um ano.

Os dados foram coletados por meio de entrevista semiestruturada (Yin, 2005) e o roteiro elaborado de forma alinhada aos objetivos. Para a coleta dos dados foi feito contato com 18 pessoas e, dentre elas, 13 aceitaram participar. Ressalta-se que, ao final de cada entrevista, vários entrevistados não lembraram ou não tinham algum profissional com qualificação que pudesse ser indicado para participar deste estudo. Foi possível verificar, por meio de seus relatos, que eles possuem pouco convívio com outras pessoas com deficiência, seja no trabalho ou em seu meio social.

Em relação aos encontros, 10 aconteceram pessoalmente e três foram realizados por videoconferência. As entrevistas tiveram duração média de 40 minutos e os participantes permitiram a gravação que foi, em seguida, transcrita. A exceção ocorreu com a entrevistada que possui deficiência auditiva, cuja participação aconteceu por meio de entrevista escrita.

Por fim, ressalta-se que, não obstante que Gaskell (2002, p. 71) argumente que “há um limite máximo ao número de entrevistas que é necessário fazer” e recomende entre 15 e 25, quando é comum a verificação de saturação de dados, nesta pesquisa entendeu-se que as 13 entrevistas foram suficientes para se chegar ao nível de saturação.

O Quadro 1 apresenta informações sobre os participantes, sendo assegurado o anonimato, com o uso de nomes fictícios, bem como com a ausência do nome das organizações nas quais atuam.

Quadro 1 – Participantes da pesquisa

Entrevistado	Sexo	Idade	Deficiência		Qualificação Profissional Superior (S) Técnico (T)
			Tipo	Nascença/Adquirida	
Amanda	F	40 anos	Física	Nascença	S - Tecnólogo em Marketing
Beatriz	F	37 anos	Visual	Nascença	S - Serviço Social
Breno	M	24 anos	Visual	Nascença	S - Administração de Empresas
Carla	F	28 anos	Visual	Nascença	T - Segurança do Trabalho

Gabriela	F	16 anos	Auditiva	Nasceça	T - Logística
Helena	F	27 anos	Física	Nasceça	T - Logística
Laura	F	53 anos	Intelectual	Nasceça	S - Administração de Empresas
Luana	F	38 anos	Física	Adquirida	S - Direito
Márcia	F	30 anos	Visual	Adquirida	S - Administração de Empresas
Mônica	F	73 anos	Física	Adquirida	S - Pedagogia
Paula	F	37 anos	Visual	Adquirida	S - Pedagogia
Roberta	F	32 anos	Física	Nasceça	S - Terapia Ocupacional
Rodrigo	M	34 anos	Física	Nasceça	T - Eletromecânica

Fonte: dados da pesquisa.

O grupo é composto por 13 entrevistados, com idades variando entre 16 e 73 anos. Predomina como tipo de deficiência a física (6 pessoas), seguida pela deficiência visual (5), auditiva (1) e intelectual (1). Esses dados estão em sintonia com o que afirmam Costa *et al.* (2011), de que há maior número de pessoas com deficiência física empregadas e que as organizações priorizam a contratação dessas pessoas, em especial as que possuem uma deficiência leve, por não requererem adaptações no ambiente de trabalho.

A Relação Anual de Informações Sociais (RAIS) revela que, no total de 486,7 mil pessoas com deficiência inseridas no mercado de trabalho que possuem vínculo empregatício ativo, 47,3% têm deficiência física, com a maior concentração (Brasil, 2018). Outras informações profissionais sobre os respondentes incluem o exercício das atividades em empresas públicas (3 pessoas) e privadas (10), nos setores bancário, educacional, mineração e transporte, principalmente. O tempo de empresa varia de 1 até 10 anos de atividade.

A análise dos dados foi realizada com base na técnica análise de conteúdo, que tem como objetivo ultrapassar as incertezas subjetivas e construir elementos do fenômeno pesquisado (Mozzato & Grzybovski, 2011; Bardin, 2006). As categorias foram desmembradas em subcategorias, levando-se em conta os critérios de relevância e repetição, conforme Quadro 2. Esse processo de investigação é importante para que o pesquisador, por meio das informações repetidas, desenvolva o seu construto com base em palavras-chave (Turato, 2005).

Quadro 2 – Objetivos Específicos, Categorias e Subcategorias de Análise

Objetivos específicos	Categorias	Subcategorias
Identificar as razões que levam as pessoas com deficiência a ingressar no mercado de trabalho	Ingresso no mercado de trabalho	Razões para querer trabalhar Recebimento do BPC Critério para escolha do trabalho Expectativas quanto ao trabalho Apoio familiar e de terceiros
Compreender a relação entre trajetória educacional percorrida pelo indivíduo e o seu ingresso no mercado de trabalho	Qualificação Profissional	Capacitação e preparação para o trabalho Atuação alinhada à qualificação adquirida por meio do curso Ganhos obtidos com curso de qualificação profissional
Identificar quais são as oportunidades que contribuem com o ingresso da pessoa com deficiência no mercado de trabalho	Oportunidades	Políticas Públicas Cultura Organizacional
Relatar quais são as barreiras encontradas pela pessoa com deficiência em seu ingresso no mercado de trabalho	Barreiras	Arquitetônica Instrumental Atitudinal

Fonte: elaborado pelos autores.

4 APRESENTAÇÃO E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS

4.1 Caracterização dos participantes

O grupo de entrevistados é caracterizado a seguir para melhor identificação de seu perfil. Amanda: graduação em Tecnologia em Marketing, atua como supervisora bancária. Há mais de cinco anos trabalha na empresa (atividade bancária). Tem encurtamento no antebraço direito.

Beatriz: graduação em Serviço Social. Trabalha como assistente social há mais de oito anos, concursada em uma instituição pública. A deficiência caracteriza-se como visual subnormal, baixa visão, somente 20% da visão, dependendo de lupa e óculos de grau elevado.

Breno: curso de Auxiliar Administrativo, graduação em Administração de Empresas e pós-graduação em Finanças e Mercados de Capitais. Trabalha como auxiliar administrativo na área educacional há cinco anos em uma instituição de ensino. Tem visão sensorial, com capacidade de identificar estímulos luminosos.

Carla: curso de qualificação em Técnico de Segurança do Trabalho e graduação em Administração de Empresas ainda em curso. Trabalha como assistente de composição em uma multinacional do ramo de mineração há três anos e sete meses. Possui visão monocular, enxerga somente com o olho esquerdo. No olho direito há uma prótese.

Gabriela: técnico em logística. Trabalha há um ano como aprendiz administrativo na área de Logística *Inbound*, em uma multinacional do ramo de mineração. Possui surdez em agudos.

Helena: técnico em logística. Trabalha na área de logística, como técnica em logística, há mais de cinco anos, em empresa do ramo da mineração. A função para a qual havia sido contratada era de auxiliar administrativo. Tem encurtamento no antebraço direito.

Laura: graduação em Administração de Empresas. Trabalha como gerente de estoque há mais de 10 anos em uma concessionária. Descobriu a deficiência intelectual somente quando estava com 40 anos de idade, e não declarou de qual tipo.

Luana: graduação em Direito. Trabalha como auxiliar administrativo pedagógico há um ano em uma instituição de ensino. Esteve ausente do mercado de trabalho por sete anos, para exercer somente o papel de mãe. Perdeu a mobilidade do membro inferior direito, devido a um quisto aracnoideal na medula espinhal.

Márcia: graduação em Administração de Empresas. Trabalha como analista técnico administrativo há mais de sete anos, concursada em uma instituição pública. A deficiência visual representa somente 10 a 20% da visão e foi adquirida em consequência de toxoplasmose.

Mônica: graduação em Pedagogia, trabalha como bibliotecária há mais de 10 anos em uma instituição de ensino. A deficiência física foi adquirida quando sofreu um acidente vascular cerebral.

Paula: graduação em Pedagogia, trabalha na área de logística como operadora há um ano. Atua em empresa do ramo de atividade de transportes. Sua deficiência visual, visão monocular, foi adquirida e causou-lhe a cegueira.

Roberta: graduação em Terapia Ocupacional. Trabalha como terapeuta ocupacional há mais de cinco anos como concursada em uma instituição pública. É usuária de cadeira de rodas.

Rodrigo: técnico em eletromecânica. Trabalha como mecânico em uma empresa do ramo de mineração há quatro anos. Tem encurtamento no antebraço direito.

4.2 Ingresso da pessoa com deficiência no mercado de trabalho

Razões para querer trabalhar

As razões para o ingresso no mercado de trabalho foram bastante homogêneas e essencialmente ligadas à independência financeira e à necessidade de ser útil, o que corrobora as discussões de Hammes e Nuernberg (2015).

O trabalho também se configura como a possibilidade de adquirir bens materiais e ajudar a família. Conforme afirma Breno: “Primeiramente, decidi começar a trabalhar porque queria ser independente financeiramente e ajudar a minha família no que fosse necessário”. Carla reforça a preocupação com a família ao afirmar que “[...] trabalho porque eu gosto e ajudo a minha família”. E a afirmativa de Paula ao mencionar que queria “Me sentir útil, sentir que você tem que se tratar, as pessoas vão te tratar da forma como você se trata. Se você se colocar como um coitado, as pessoas vão te tratar como tal”.

Os depoimentos dos diversos entrevistados confirmam também as três dimensões do sentido do trabalho propostas por Morin *et al.* (2007). A dimensão individual pode ser verificada no comentário de Breno que reforça a sua satisfação pessoal de estar inserido no mercado, adquirindo a sua independência. Quanto à dimensão organizacional, Gabriela destaca sua satisfação em estar inserida em uma empresa na qual sempre desejou trabalhar. Na dimensão social, o depoimento de Roberta mostra o quanto ela se sente útil por meio do trabalho, exercendo a função de terapeuta ocupacional para idosos.

Recebimento do BPC

Identificou-se que a maioria dos entrevistados nunca tentou adquirir o BPC, como é o caso de Luana, quando afirma que “nunca quis, né, é uma questão minha com a minha família, eu nunca ter me interessado”.

Há entrevistados que se arriscaram a perder o BPC para ingressar no mercado de trabalho, por desejarem sentir-se úteis à sociedade. É o caso de Roberta que, mesmo sem apoio e criticada por algumas pessoas, manteve a decisão de abdicar do benefício para trabalhar. Ela entende que o trabalho agrega independência e traz autonomia. O relato de Roberta corrobora os achados de Neves-Silva *et al.* (2015), especialmente no que tange à escolha pelo mercado de trabalho por ele agregar ganhos como a socialização, autorespeito e identidade.

Aspectos também reforçados por Helena quando afirma que “Eu nunca conseguia me enquadrar no INSS, e ainda bem, porque eu acho que isso é desperdiçar uma pessoa, dependendo do seu grau de deficiência”.

Critério para escolha do trabalho

Escolher um trabalho mostra-se um desafio para a pessoa com deficiência que oscila entre duas possibilidades: apenas aceitar uma proposta quando ela se enquadra na profissão para a qual está qualificada ou aceitar um trabalho qualquer, por necessidade de inserir-se no mercado. Conforme atesta Lopes (2006), as escolhas profissionais para as pessoas com deficiência estão relacionadas a fatores como a família, a economia e as condições sociais.

A maioria dos depoimentos indica que os entrevistados consideram que seu espaço no mercado de trabalho foi conquistado a partir de suas próprias escolhas, alinhado à sua formação profissional. É o caso de Márcia que sempre desejou trabalhar em uma instituição pública no atendimento ao cliente e para isso traçou o seu objetivo: estudar Administração de Empresas e concorrer a uma vaga por meio de concurso público para a instituição na qual atua.

Mas, isso não ocorreu com todos os respondentes. No caso de Paula, mesmo tendo a qualificação profissional, ela não obteve a oportunidade de exercer a profissão de pedagoga em seus dois últimos empregos, reforçando o que dizem Hammes e Nuernberg (2015), para os quais o trabalho, a princípio, é uma necessidade, para depois tratar-se da carreira desejada.

Segundo Breno, a função exercida atualmente como auxiliar administrativo na área educacional não condiz com a sua formação acadêmica, mas foi sua escolha continuar atuando na área, porque sua atividade lhe traz satisfação pessoal.

Algumas vezes, a escolha também é impulsionada por amigos ou familiares, como declara Mônica. Após um AVC, ela aposentou-se por invalidez, até que uma amiga ofereceu-lhe a oportunidade. Ela atua como bibliotecária há mais de 10 anos e se sente realizada.

Expectativas quanto ao trabalho

A maioria não possui expectativas em relação ao seu crescimento no trabalho. São os casos, por exemplo, de Gabriela (aprendiz) que ainda está na expectativa de ser contratada na área em que atua, e Helena que indica que, após o curso Técnico em Logística foi recolocada como técnica de logística, mas acredita que esse é o seu limite na empresa, já que considera que os homens são vistos com mais “bons olhos. E, sendo mulher e com deficiência, fica mais difícil”.

Rodrigo acredita que as organizações colocam limitações na pessoa com deficiência e que “a deficiência tá mais na cabeça desse pessoal do que na própria gente”. Esses depoimentos corroboram Assis e Carvalho-Freitas (2014) que afirmam que são necessários o aprimoramento das políticas contra o preconceito e a discriminação nas organizações.

Amanda também menciona que está sempre com “o pé atrás” quanto à expectativa de crescimento profissional, porque o cargo máximo que pode atingir é a gerência e percebe que nunca vai ser indicada. A empresa na qual atua sofreu uma fusão e mudanças na cultura. Assim, ela espera que a oportunidade apareça em outra organização.

Mônica também não alimenta expectativas quanto à sua ascensão profissional. Ela está satisfeita com a função, e pela idade, 73 anos, pretende “ficar até quando não aguentar mais”. E, as instituições públicas nas quais trabalham Beatriz, Márcia e Roberta não possuem plano de carreira, sendo possível a ascensão somente por meio de outro concurso público.

Apoio familiar e de terceiros

O ingresso no mercado de trabalho pode sofrer influência de familiares ou terceiros, como é o caso de Laura, que ocorreu por intermédio de seu irmão, proprietário da empresa, e o caso de Mônica, que foi contratada por uma amiga. Os demais entrevistados passaram pelo processo de recrutamento e seleção ou concurso público, mas mencionam os apoios recebidos e reforçam a contribuição da família e do grupo social como essenciais para a construção da identidade, para o estabelecimento de seus limites, e o apoio no seu desenvolvimento.

Breno participou do processo de recrutamento e seleção, mas acredita que conseguiu ser aprovado por ter tido bom relacionamento interpessoal com a professora que lecionava no curso ofertado na instituição em que foi admitido.

Mônica comenta que, apesar de a instituição possuir rampa de acesso, gosta de subir escadas e ir “conversando com os alunos e colegas de trabalho”. Por sua vez, Roberta necessita de ajuda dos colegas para se locomover até o estacionamento que não possui rampa de acesso. Ela relata que “Todos são gente boa, sempre estão prontos para ajudar”.

Gabriela necessita da compreensão de seus colegas de trabalho para que possa realizar a leitura labial. Ela não usa o aparelho auditivo, por não ter condições de comprar um, sendo necessário comunicar-se “olho no olho” e conta com este apoio.

Diferentemente de Mônica, Roberta e Gabriela, há entrevistados que não necessitam de ajuda, como é o caso de Rodrigo, já que para ele, sua deficiência é “mínima” comparada a outras. Garcia e Maia (2014) pontuam que a dificuldade de inserção no mercado ocorre, em muitos casos, em função de aspectos culturais e da superproteção familiar.

4.3 Qualificação profissional da pessoa com deficiência

Capacitação e preparação para o trabalho

Os entrevistados têm percursos profissionais reduzidos, com exceção de alguns respondentes (Helena, Paula e Rodrigo) que já atuaram em várias empresas. Na maioria, a atuação profissional reflete as oportunidades oriundas da Lei de Cotas, associada à formação

profissional. Conforme mencionam Beltrão e Brunstein (2012), as cotas passam a ser a porta de entrada nas organizações.

Isso pode ser verificado no relato de Paula que, antes de adquirir a deficiência, em 2007, trabalhou em outras empresas, até que surgiu a doença. Com a deficiência, ela acreditava que seria difícil manter-se no mercado de trabalho, porém, isso não aconteceu. Ela já atua há nove anos e seu relato mostra a sua percepção de que a Lei de Cotas teve influência sobre a sua inclusão.

Muitas vezes, ter uma deficiência é confrontar-se consigo mesmo e com o estigma da invalidez, de maneira que se auto assumir como capaz é um importante passo para a inclusão (Garcia & Maia, 2014).

Ainda em relação à trajetória dos respondentes, a maioria afirmou que, após a qualificação profissional, a permanência no mercado de trabalho torna-se maior. Isso reforça Philereño *et al.* (2015) quando afirmam que, com base na qualificação profissional, é possível que essas pessoas desenvolvam competências para o melhor exercício do trabalho.

Foi o que aconteceu com Helena que, após concluir o curso de Auxiliar Administrativo, inseriu-se na organização e se mantém há seis anos, hoje na função técnica em logística. Ela observou quais eram as exigências e qual curso seria necessário para sua ascensão e, por isso, frequentou o curso Técnico em Logística. Da mesma forma, Breno está na organização há cinco anos, após ter realizado um curso de Auxiliar Administrativo que o habilitou à vaga.

Entretanto, a inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho possui alguns entraves, segundo Lima e Jurdi (2014), e um deles é a falta de habilidades, experiências e qualificação. O que se verifica na presente pesquisa é que os entrevistados se mostram preocupados em se qualificar para obter melhores posições. A maioria possui mais de um curso e reconhece a importância deste investimento para ingressar e se manter no mercado.

Isso é reforçado no depoimento de Márcia que conta que se preparou intensamente para o concurso público. O mesmo ocorreu com Beatriz e Roberta, ambas concursadas. Ainda que a Lei de Cotas tenha sido benéfica nesses casos, de acordo com a pesquisa de Calado *et al.* (2010), as instituições públicas possuem baixo número de inscrições de pessoas com deficiência nos concursos para nível superior, o que se atribui ao seu baixo nível de escolaridade.

De acordo com Dutra *et al.* (2020), a qualificação profissional para a pessoa com deficiência é importante e o protagonismo da sua carreira é observado a partir da sua absorção no mercado de trabalho após um curso de qualificação profissional. Nesse sentido, há empresas que oferecem bolsa-auxílio para formação, como ocorreu com Amanda, que realizou o curso Tecnólogo em Marketing, que não se enquadra na sua atividade profissional, mas não perdeu a oportunidade da bolsa para aproveitar alguma chance futura de crescimento profissional.

Nesse sentido, as empresas podem ser grandes aliadas do desenvolvimento profissional das pessoas com deficiência. Quando os entrevistados foram perguntados se a empresa na qual atuam oferece curso de qualificação profissional, constata-se que, entre as empresas privadas seis oferecem e quatro não. Das três empresas públicas, apenas uma oferece.

A empresa em que atua Carla, incentiva os funcionários a estudar, contribuindo com 85% da mensalidade do curso de graduação. Para ela, essa ajuda é um diferencial. Outra iniciativa, descrita por Breno, é a estratégia oferecida pela sua instituição dedicada ao ramo de ensino, que oferece cursos de capacitação para todos os funcionários, com abordagem voltada à inclusão de pessoas com deficiência.

Atuação alinhada à qualificação adquirida por meio do curso

Em relação ao alinhamento entre a atuação profissional e a qualificação, observa-se que, dos 13 entrevistados, oito atuam na área de sua qualificação, enquanto cinco não.

Dentre os que atuam na área de qualificação, Gabriela relata que decidiu qualificar-se no curso Técnico em Logística tão logo viu o anúncio de uma vaga nessa área na empresa em

que desejava trabalhar. Ela se candidatou e foi contratada como aprendiz. Da mesma forma, Rodrigo qualificou-se no curso Técnico de Eletromecânica, inicialmente, para melhorar o seu currículo, mas a qualificação lhe trouxe mais benefícios profissionais, já que atualmente é mecânico na empresa.

Roberta menciona que sempre sonhou em fazer a graduação em Psicologia, mas como não havia o curso na sua cidade e não queria se afastar da mãe e de familiares, optou por Terapia Ocupacional. Hoje, ela atua na atividade e se diz apaixonada pela profissão.

Por outro lado, há os casos nos quais a atuação profissional não condiz com a qualificação, como ocorre com Paula e Mônica, ambas graduadas em Pedagogia atuam, respectivamente, como operadora de logística e bibliotecária.

Ganhos obtidos com o curso de Qualificação Profissional

A percepção da maioria dos respondentes é de que a qualificação profissional beneficiou o desenvolvimento de suas carreiras. Eles consideram, assim, que além da realização profissional aliada ao senso de utilidade e à questão financeira, a qualificação profissional levou a ganhos de aprendizagem e a mais facilidades na inserção no mercado.

Exemplos são identificados, como no caso de Amanda, cuja função inicial na instituição bancária era caixa e, após a sua formação acadêmica, passou a exercer a função de supervisora bancária. Breno também mudou de função, tendo iniciado como aprendiz e atualmente atuando como auxiliar administrativo educacional. Helena inseriu-se na organização após um curso de Auxiliar Administrativo, atuando como auxiliar de almoxarifado e, após a sua formação em Técnica de Logística, foi promovida para a função técnica.

Rodrigo, da mesma forma, após realizar um curso de Auxiliar Administrativo, atuou como auxiliar de almoxarifado e, posteriormente, com o curso de Eletromecânica passou a exercer a função de mecânico. Também para Márcia, a graduação em Administração de Empresas foi de grande valia, pois possibilitou sua inserção por meio de concurso público. Ela e Roberta mostram-se satisfeitas com sua atividade laboral e não pretendem, por enquanto, buscar outras oportunidades. Roberta menciona que “Hoje, eu penso em ficar aqui [...] Gosto de trabalhar com idosos. Então, eu tento melhorar, mas pra aqui mesmo, visando aqui mesmo”.

Entretanto, conforme afirmam Hammes e Nuernberg (2015), a carência de oportunidades de crescimento profissional é uma das dificuldades encontradas pelas pessoas com deficiência após sua inserção no mercado de trabalho.

Nesse sentido, para alguns dos entrevistados, a qualificação profissional não demonstra ter trazido ganhos profissionais. É o caso de Luana, formada em Direito e atuante como auxiliar administrativo, já que a formação trouxe a ela ganhos em termos da aquisição de conhecimento, mas ainda não considera ter tido ganhos profissionais, esperando exercer o direito no futuro.

Há, também, os entrevistados que não conseguem enxergar o crescimento profissional em função do tipo de organização, como é o caso de Beatriz, funcionária de instituição pública. Ela considera que a organização é muito “engessada”.

Em uma situação intermediária encontram-se os respondentes que consideram que não tiveram ganhos específicos com a qualificação, por não atuarem na própria área, mas reconhecem e valorizam outros ganhos advindos do fato de terem tido a oportunidade da qualificação e aprendizado ampliado. É o caso de Paula que acredita que a formação lhe trouxe outros tipos de ganhos, como saber lidar com pessoas. Exemplo também mencionado por Mônica que considera atender bem os alunos e fazer seu trabalho com prazer.

O mesmo ocorre com Gabriela que menciona que a realização do curso de qualificação lhe trouxe “mais vontade de aprender, mais profissionalismo, mais desempenho”. E, para Rodrigo que indica que, com o curso de qualificação profissional de Auxiliar Administrativo, foi possível adquirir conhecimentos que o ajudaram na inserção no mercado e continuam

ajudando na sua prática, já que ele realizou vários cursos – Auxiliar Administrativo, Auxiliar de Almoxarifado e Técnico de Eletromecânica.

Vale destacar que alguns depoentes, como é o caso de Breno, mencionaram que, mesmo com a percepção de perspectivas de ascensão nas empresas e a expectativa criada a partir da realização dos cursos de qualificação, “é nítido que as empresas [...] ainda julgam que as [pessoas com deficiência] podem ocupar somente cargos/funções extremamente operacionais”.

4.4 Oportunidades no mercado de trabalho para a pessoa com deficiência

Políticas públicas

O Brasil avançou, nos últimos anos, na promoção dos direitos das pessoas com deficiência por meio de leis que buscam a inserção no mercado de trabalho. Essa é uma ação afirmativa que promove a igualdade de oportunidades, garantindo a participação civil e equidade de direitos e deveres (Calado *et al.*, 2010).

Nesse sentido, para Gabriela, as políticas públicas constituem “uma ótima oportunidade para que as pessoas com deficiência tenham acesso ao mercado de trabalho”. Rodrigo coaduna com tal opinião, e Breno, ainda complementa que “se não houvesse a obrigatoriedade legal, provavelmente as pessoas com deficiência não seriam contratadas”.

Paula acredita que as empresas “contratam as pessoas com deficiência somente para seguir a lei”, porque “hoje ainda se tem muito preconceito, sabe? Então [...] Se não fosse as políticas públicas, como a Lei de Cotas, e o dono da empresa tiver as duas opções, eu acho que ele sempre vai escolher o que não tem deficiência [...]”. Esse entendimento corrobora o estudo de Garcia e Maia (2014).

Nessa mesma perspectiva, de acordo com Hammes e Nuernberg (2015), há desconhecimento das potencialidades das pessoas com deficiência, ficando claro que o que importa é atender às condições impostas pelo Ministério do Trabalho e Emprego. Por isso, as vagas oferecidas para as pessoas com deficiência tendem a ser de baixa escolaridade e com salários reduzidos. Simonelli e Jackson (2017) complementam que a inclusão das pessoas com deficiência objetiva evitar as sanções impostas pelos agentes de fiscalização.

Vale destacar que foram lembrados dois casos nos quais a contratação de pessoas com deficiência não foi vinculada às cotas, já que são empresas com menos de 100 empregados. Trata-se de Mônica e Laura, contratadas em função do relacionamento interpessoal por serem da família e ou grupo de amigos.

Cultura organizacional

A maioria dos entrevistados está satisfeita com a organização na qual eles estão inseridos, considerando o respeito à diversidade e à inclusão como aspectos fundamentais. Organizações onde há uma cultura e programas internos de promoção da diversidade geram ambientes mais propícios ao melhor desempenho e um espaço “de maior respeito e valorização das diferenças individuais”, argumento proposto por Assis e Carvalho-Freitas (2014, p.505).

De acordo com os depoentes, nove das empresas não realizam qualquer ação de sensibilização e quatro as realizam, mas nem sempre de forma significativa. Helena, por exemplo, menciona que no Dia Internacional das Pessoas com Deficiência “[...] pegava um jornal mural, colocava lá, dia da deficiência. Pronto, acabou”, sem qualquer impacto para as pessoas.

Por outro lado, há também organizações que investem em programas de conscientização, como a empresa em que atua Breno. Ele afirmou que “[...] a prática mais evidente, está em um curso denominado ‘Convivendo com as pessoas com deficiência no ambiente de trabalho’, que instrui os colaboradores sobre como lidar com as pessoas com deficiências.

Outros exemplos são mencionados em relação à percepção sobre o tratamento que recebem da chefia e de seus colegas, considerado como positivo. Márcia reforçou que a convivência não mostra desigualdade e os seus colegas “até esquecem que ela possui deficiência”. Além disso, a maioria dos entrevistados compartilhou que possui as mesmas oportunidades que as pessoas que não possuem deficiência. Helena reforça que, para assegurar oportunidades na organização, “o diferencial é o estudo”.

Dentre os depoentes, apenas a entrevista de Rodrigo se destaca em relação a um tratamento diferenciado. Mas, ele considera que as pessoas “não fazem por maldade”, mas por falta de orientação, e que já vivenciou situações em que colegas de trabalho o tratavam como incapaz.

4.5 Barreiras no mercado de trabalho da pessoa com deficiência

As barreiras relacionadas às dificuldades das pessoas com deficiência em ingressar e permanecer nas empresas são analisadas a partir da perspectiva de Sassaki (2009), sendo destacadas as barreiras arquitetônica, instrumental e atitudinal.

Barreira arquitetônica

O aspecto mais encontrado nas entrevistas é a falta de estrutura física para cada tipo de deficiência. Para Carla, a organização em que atua não está apta a receber pessoas com deficiência severa e, por esse motivo, contrata pessoas com deficiência leve, corroborando os achados de Neves (2020), e de Santos e Souza (2022). Amanda reforça mencionando que foi contratada por ser a sua deficiência mais leve do que outras.

De acordo com Gimenes, Bechara, Ávila, Rodrigues, & Araújo (2006, p. 7), as organizações não estão preparadas para receber profissionais com deficiências diversas, por não possuírem “estrutura física e tecnológica que abrange todas as deficiências”. Nesse sentido, Carvalho-Freitas, Marques e Almeida (2009) mencionam que 77% das pessoas com deficiência pesquisadas afirmaram que as adaptações aconteceram após a sua entrada na empresa.

É importante que as organizações façam um levantamento das adequações necessárias aos novos empregados (Neves-Silva *et al.*, 2015), o que não aconteceu em alguns dos casos estudados. E, os depoimentos de Roberta e Luana reforçam o estudo de Carvalho-Freitas *et al.* (2009), pois a adaptação arquitetônica aconteceu após a sua entrada na organização, não havendo preparação prévia.

Barreira instrumental

Sassaki (2009) argumenta que um dos deveres das organizações é adaptar os instrumentos de trabalho às pessoas com deficiência para que realizem suas atividades, desenvolvendo as suas potencialidades e respeitando as suas limitações. Argumentos reforçados por Neves (2020), e Santos e Souza (2022), que indicam que os equipamentos são adaptados conforme a demanda de ingresso das pessoas com deficiência.

Pelos relatos dos respondentes, as organizações realizam as adaptações instrumentais após a contratação da pessoa com deficiência. Para Gabriela, que tem deficiência auditiva, o telefone foi adaptado para sons mais graves, já que ela possui perda total no som agudo. Para Breno, que tem deficiência visual sensorial, a adaptação ocorreu com a aquisição de um *software* para leitura de tela, dando maior independência a ele.

Barreira atitudinal

A barreira atitudinal envolve a eliminação de estigmas, estereótipos e discriminações sofridos pelas pessoas com deficiência (Sassaki, 2009). Os entrevistados Gabriela, Breno e Carla não perceberam preconceito no ambiente interno de trabalho. Conforme relata Gabriela,

“sempre fui tratada igual aos outros”. Carla reforça esse comentário quando afirma que “não tem nada de preconceito, é superbacana isso”.

Por outro lado, conforme preconizam Siqueira e Prelorenzou (2008), alguns colegas podem tratar a pessoa com deficiência como incapaz ou como alguém contratado somente para cumprir a cota. Essa situação é confirmada pelo depoimento de Beatriz quando fala do preconceito no ambiente da organização, manifestado pelos colegas de trabalho, ao ignorá-la na sua atividade. Ela diz que “finge que não vê, [...] antes [...], eu ficava muito preocupada com isso, né, ah... as pessoas vão falar isso! Hoje em dia eu não ligo”.

Experiência semelhante é vivenciada por Márcia no trato com o público que atende. Ela sente que as pessoas associam os seus erros ao fato de usar lupa, dizendo que ela não enxerga.

Alguns entrevistados citaram que existe falta de conhecimento de seus colegas de trabalho quanto à sua capacidade laboral, a exemplo de Mônica que menciona que já ouviu de um colega “[...] você é uma inválida [...]”, mesmo após 10 anos de trabalho na organização.

Em seus estudos, Garcia e Maia (2014) abordam que o preconceito é muito marcante, sendo também um dificultador no processo de inclusão, como se constata no depoimento de Laura: “É, eu sofro, porque... eu tô até fazendo uma terapia, com a psicóloga, por conta disso. Porque, eu não fico levando pra casa as coisas não, sabe?”

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Este estudo buscou analisar as oportunidades e barreiras encontradas pela pessoa com deficiência em ingressar no mercado trabalho após um curso de qualificação profissional.

A proposta do estudo foi de caráter qualitativo, com a realização de 13 entrevistas com pessoas com deficiência. Os dados foram analisados, agrupados em quatro categorias: ingresso no mercado de trabalho, qualificação profissional, oportunidades e barreiras, e divididas em 16 subcategorias. O Quadro 3 sistematiza esses achados em seus pontos mais relevantes.

Quadro 3 – Síntese dos resultados da pesquisa

Categorias	Subcategorias	Resultados
Ingresso no mercado de trabalho	Razões para querer trabalhar	Independência financeira, independência pessoal e senso de utilidade.
	Recebimento do BPC	A inserção no mercado de trabalho se faz mais importante do que o recebimento do benefício.
	Critério para escolha do trabalho	A escolha profissional está alinhada com a função no mercado de trabalho.
	Expectativas quanto ao trabalho	Não possuem expectativas de crescimento na empresa no qual estão inseridos.
	Apoio familiar e de terceiros (amigos, professores, etc.)	A contribuição da família e de terceiros é importante para a construção da identidade e desenvolvimento da trajetória profissional e pessoal.
Qualificação Profissional	Capacitação e preparação para o trabalho	A permanência no mercado de trabalho é maior quando se possui capacitação profissional.
	Atuação alinhada à qualificação adquirida por meio do curso	A atuação profissional está alinhada à qualificação.
	Ganhos obtidos com o curso de Qualificação Profissional	Desenvolvimento da carreira, realização pessoal, aprendizado, sendo de utilidade, independência financeira e mais facilidade de inserção no mercado de trabalho.
Oportunidades	Políticas públicas	A Lei de Cotas continua sendo o principal elemento de promoção da inclusão social, promovendo autonomia financeira e pessoal.
	Cultura organizacional	A cultura das organizações ainda está no processo de transição para uma cultura voltada para inserção das pessoas com deficiência, mas consta o respeito à diversidade.

Barreiras	Arquitetônica	As barreiras arquitetônicas nas organizações ainda funcionam como entraves à inclusão no mercado de trabalho das pessoas com deficiência.
	Instrumental	A barreira instrumental esteve presente com falta de adaptações nos locais de trabalho e dos instrumentos de trabalho no processo de inserção, sendo feitos ajustes <i>a posteriori</i> .
	Atitudinal	Na barreira atitudinal, as pessoas com deficiência continuam sendo vítimas constantes de preconceito e discriminação.

Fonte: elaborado pelos autores.

Comprovou-se, por meio deste estudo, que a obtenção de qualificação profissional, seja por formação acadêmica ou técnica, contribui para que as pessoas com deficiência tenham oportunidade de ingresso, se mantenham por mais tempo na organização e tenham possibilidades de ascensão. O cenário da baixa qualificação registrado na literatura vem sendo contraposto com pessoas com deficiência mais atentas e preocupadas com a busca de sua qualificação e desenvolvimento profissional.

Os cursos escolhidos pelos respondentes são de formação técnica e acadêmica, em sua maioria de curto período e de valor baixo.

Concluiu-se que as pessoas com deficiência ainda encontram barreiras que dificultam sua inserção no mercado de trabalho e sua inclusão nos ambientes organizacionais, ainda que este cenário esteja paulatinamente se modificando em função de um maior movimento em direção a formações e qualificações que tragam um diferencial para este grupo.

Espera-se que os resultados encontrados possam instigar a reflexão das organizações, lideranças e profissionais de RH, em especial, para que desenvolvam ações que contribuam para a inclusão dessas pessoas no trabalho e minimizem as barreiras de ingresso. Além disso, considera-se a discussão de políticas públicas que subsidiem mudanças mais intensas e de maior amplitude no mercado, como a Lei de Cotas.

Diante do fato de ainda haver poucas investigações que abordam a temática proposta, espera-se que esta pesquisa contribua com estudos futuros que poderão envolver uma agenda de abrangência das unidades de formação desta minoria.

REFERÊNCIAS

- Amâncio, D. L. P. & Mendes, D. C. (2023). Pessoas com deficiência e ambiente de trabalho: uma revisão sistemática. *Revista Brasileira de Educação Especial*, 29.
- Assis, A. M. & Carvalho-Freitas, M. N. (2014). Estudo de caso sobre a inserção de pessoas com deficiência numa organização de grande porte. *Revista Eletrônica de Administração – REAd*, 20(2), 496-528. <https://doi.org/10.1590/1413-2311022201342126>.
- Bardin, L. (2006). *Análise de conteúdo*. Lisboa: Edições 70.
- Beltrão, D. C. & Brunstein, J. (2012). Reconhecimento e construção da competência da pessoa com deficiência na organização em debate. *Revista de Administração RAUsp*, 47(1), 07-21. <https://doi.org/10.5700/rausp1022>.
- Brasil. (1991). *Lei nº 8.213 de 24 de julho de 1991*. Regulamentado o art. 93 da Constituição Federal, institui normas de cotas nas empresas para pessoas com deficiência. Recuperado de: <https://www2.camara.leg.br/legin/fed/lei/1991/lei-8213-24-julho-1991363650publicacaooriginal-1-pl.html>.
- Brasil. (2018). Ministério do Desenvolvimento Social. *Relação Anual de Informações Sociais*. RAIS. Recuperado de: <http://pdet.mte.gov.br/images/rais2018/nacionais/3-sumario.pdf>.
- Calado, J. C., Braga Júnior, S. S., Ramos, A. L., & Alonso Júnior, N. (2010). Fatores de interferência no processo de contratação de pessoas com deficiência: um estudo sobre integração e socialização. *Anais do VII SEGeT - Simpósio de Excelência em Gestão da Tecnologia*, Resende, Rio de Janeiro.

- Capell, B., Tzafirir, S. S. & Enosh, G. (2018). Explaining sexual minorities' disclosure: the role of trust embedded in organizational. *Organization Studies*, Los Angeles, 39(7), 947-973.
- Carvalho-Freitas, M. N., Marques, A. L., & Almeida, L. A. D. de. (2009). Pessoas com deficiência: comprometimento organizacional, condições de trabalho e qualidade de vida no trabalho. *Geraiis: Revista Interinstitucional de Psicologia*, 2(2), 92-105. Recuperado de: http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S198382202009000200005&lng=pt&tlng=pt.
- Cintra, R. C. G., Gonçalves, R. C. A., Souza, M. P., Mota, A. S., & Leirião, C.S. (2013). Pessoas com deficiência e o mundo do trabalho. *Anais do In XI Congresso Nacional de Educação – EDUCERE*, Curitiba. Recuperado de: https://educere.bruc.com.br/ANAIS2013/pdf/9030_5066.pdf
- Coelho, C. M., Sampaio R. F., & Mancini M. C. (2014). Trabalhadores com deficiência: vivência subjetiva e realidade de trabalho. *Psicologia & Sociedade*, 26(1), 214-223. Recuperado de: <https://pdfs.semanticscholar.org/e0f5/761b3ddc733ab4f72179efe0e1bc44c9f941.pdf>.
- Costa, M. C. A., Comello, D. M., Tette, R. P. G., Resende, M. G., & Nepomuceno, M. F. (2011). Inclusão social pelo trabalho: a qualificação profissional para pessoas com deficiência intelectual. *Revista Interinstitucional de Psicologia*, 4(2), 200-214. Recuperado de: http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S198382202011000200003&lng=pt&tlng=pt
- Dutra, F. C. M. S., Paz, I. T. M., Cavalcanti, A., Aramaki, A. L. & Kososki, E. (2020). Oportunidades no mercado de trabalho: análise das vagas de emprego disponíveis para pessoas com deficiência. *Cadernos Brasileiros de Terapia Ocupacional*, 28(1), 147-163.
- Fiala, E. (2018). A brave newworld of work through the lens of disability. *Societies*, 8(27). Doi:10.3390.
- Freitas, C. M. L., Pereira, J. R., Honório, L. C., & Silva, W. A. C. (2017). A inserção de pessoas com deficiência no mercado de trabalho: uma reflexão à luz da responsabilidade social empresarial. *Revista Economia e Gestão*, 17(48), 98-118. <http://dx.doi.org/10.5752/P.1984-6606.2017v17n48p98-118>.
- Garcia, V. G. & Maia, A. G. (2014). Características da participação das pessoas com deficiência e/ou limitação funcional no mercado de trabalho brasileiro. *Revista Brasileira de Estudos de População*, 31(2) 395-418, <https://doi.org/10.1590/S010230982014000200008>.
- Gaskell, G. (2002). Entrevistas individuais e grupais. In: M. W. Bauer, & G. Gaskell. (org.). *Pesquisa qualitativa com texto, imagem e som: um manual prático*. (p. 64-89). Petrópolis: Vozes.
- Gimenes, A. M., Bechara, M. T., Ávila, R. N. P., Rodrigues, B. C. & Araújo, D. C. dos S. (2006). *Revista Múltiplo Saber Unisul*, 28(1). Recuperado de: https://www.inesul.edu.br/revista/arquivos/arq-idvol_33_1426199840.pdf
- Hammes, I. C. & Nuernberg, A. H. (2015). A inclusão de pessoas com deficiência no contexto do trabalho em Florianópolis: relato de experiência no Sistema Nacional de Emprego. *Psicologia: Ciência e Profissão*, 35(3), 768-780. <https://doi.org/10.1590/19823703000212012>
- Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. IBGE. (2018). *Releitura dos dados de pessoas com deficiência no Censo Demográfico 2010 à luz das recomendações do Grupo de Washington*. Recuperado de: http://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:bshSI6CrEgoJ:ftp://ftp.ibge.gov.br/Censos/Censo_Demografico_2010/metodologia/notas_tecnicas/nota_tecnica_2018_01_censo2010.pdf+&cd=2&hl=pt-BR&ct=clnk&gl=br
- Lima, L. B. & Jurdi, A. P. S. (2014). Empregabilidade de pessoas com deficiência no município de Santos/SP: mapeamento de políticas públicas e práticas institucionais.

- Revista Brasileira de Educação Especial*, 20(4), 513-524.
<https://doi.org/10.1590/S1413-65382014000400004>.
- Lopes, L. (2006). A Orientação Profissional para jovens com déficit cognitivo: um relato de experiência. *Boletim da Psicologia*, 56(125), 189-203.
- Morais, K. H. (2017). O mercado de trabalho e a pessoa com deficiência intelectual: Entraves e oportunidades. *Revista Espacios*, 38(12).
- Morin, E. M., Tonelli, M. J., & Pliopas, A. L. (2007) O trabalho e seus sentidos. *Psicologia & Sociedade*, 19(spe), 47–56. <https://dx.doi.org/10.1590/S0102-71822007000400008>.
- Mozzato, A. R. & Grzybovski, D. (2011). Análise de conteúdo como técnica de análise de dados qualitativos no campo da Administração: potencial e desafios. *Revista de Administração Contemporânea RAC*, 15(4), 731-747. <https://doi.org/10.1590/S141565552011000400010>.
- Neves, A. M. (2020). Gestão da diversidade nas organizações como prática gerencial. *Revista Gestão & Sustentabilidade*, 2(1), 140-154.
- Neves-Silva, P., Prais, F. G., & Silveira, A. M. (2015). Inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho em Belo Horizonte, Brasil: cenário e perspectiva. *Ciência & Saúde Coletiva*, 20(8), 2549-2558. <http://dx.doi.org/10.1590/1413-81232015208.17802014>.
- Philereno D. C., Sartor N., Rotta C., Krewer E. J., & Oliveira, S. M. (2015). Qualificação das pessoas com deficiência para o mercado de trabalho: um estudo de caso em Caxias do Sul – RS. *Estudo & Debate*, 22(1), 160-179. Recuperado de: <http://www.univates.br/revistas/index.php/estudoedebate/article/view/637/627>
- Santos, S. F. & Souza, D. C. de. (2022). Pessoas com deficiência e o mercado de trabalho – Revisão da literatura. *Research, Society and Development*, 11(16).
- Sasaki, R. K. (2009). Inclusão: acessibilidade no lazer, trabalho e educação. *Revista Nacional de Reabilitação*. Ano XII, 10-16.
- Silva, A. A. B., Leitão, A. S. & Dias, E. R. (2016). O caminho da inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho: onde estamos? *Revista Opinião Jurídica*, 14(18), 13-43.
- Siqueira M. & Prelorentzou J. (2008) Violência moral e pessoas com deficiência: constrangimentos e humilhações no ambiente de trabalho. *In: Encontro Nacional de Estudos Organizacionais*, p. 1-16. Recuperado de: <http://www.anpad.org.br/admin/pdf/EnEO64.pdf>.
- Simonelli, A. P., & Jackson Filho, J. M. (2017). Análise da inclusão de pessoas com deficiência no trabalho após 25 anos da lei de cotas: uma revisão da literatura. *Cadernos Brasileiros de Terapia Ocupacional*, 25(4), 855-867. <https://doi.org/10.4322/25268910.ctoAR1078>.
- Turato, E. R. (2005). Métodos qualitativos e quantitativos na área da saúde: definições, diferenças e seus objetos de pesquisa. *Revista de Saúde Pública*, 39(3), 507–514. <https://doi.org/10.1590/S0034-89102005000300025>.
- Vergara, S. C. (2005). *Métodos de pesquisa em Administração*. São Paulo: Atlas.
- Vinuto, J. (2014). A amostragem em bola de neve na pesquisa qualitativa: um debate em aberto. *Temáticas*, Campinas, 22(44), 203-220. Recuperado de: <https://www.ifch.unicamp.br/ojs/index.php/tematicas/article/view/2144>.
- Waisman-Nitzan, M., Gal, E. & Schreuer, N. Employers' perspectives regarding reasonable accommodations for employees with autism spectrum disorder. *Journal of Management & Organization*, v. 25, n. 4, p. 481-498, Jul. 2019.
- Werneck-Souza, J., Ferreira, M. C., & Soares, K. J. (2020). Panorama da Produção Brasileira sobre Inserção de Pessoas com Deficiência no Trabalho: Desafios à Efetiva Inclusão. *Gerais: Revista Interinstitucional de Psicologia*, 13(1), 1-20. <https://dx.doi.org/10.36298/gerais2020130104>.
- Yin, R. K. (2005). *Estudo de caso: planejamento e métodos*. Porto Alegre: Bookman.