

## INSCRIÇÃO DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA FÍSICA NO MERCADO DE TRABALHO

## INCLUSION PROCESS OF PEOPLE WITH PHYSICAL DISABILITIES AT WORK

Alessandra Mary Matsushima,  
Daniela da Silva Rodrigues,  
Mirela de Oliveira Figueiredo,  
Regina Helena Vitale Torkomian Joaquim  
Daniel Marinho Cesar da Cruz  
Universidade Federal de São Carlos, São Carlos, São Paulo

Submetido em 25/04/2016  
Revisado em 26/04/2016  
Aprovado em 09/07/2016

### Resumo

Esta pesquisa teve por objetivo identificar as barreiras e os facilitadores do processo de inserção da pessoa com deficiência física no mercado de trabalho e verificar as contribuições do uso de tecnologia assistiva (TA) no trabalho. O método foi descritivo e exploratório, com uma amostra de 30 adultos com deficiência física, entre 18 a 60 anos, inseridos ou não nos ambientes de trabalho e alocados na rede de saúde do Estado de São Paulo. Os instrumentos para a coleta de dados foram a Lista de Identificação de Papéis Ocupacionais e um roteiro de entrevista semiestruturado elaborado pelos pesquisadores. A análise foi realizada numa abordagem quanti-qualitativa a partir de estatística descritiva simples e pelo programa *Many Eyes da International Business Machines Corporation (IBM)*. Os resultados revelaram o perfil sociodemográfico das pessoas com deficiência física, homens (63%), com média de faixa etária de 38,2 anos, com ensino médio completo (30%) e superior completo (30%). Apesar do aparato legal que garante a inserção de pessoas com deficiência no mercado de trabalho há inúmeras barreiras latentes relacionadas à empregabilidade tais como as ambientais, a negociação entre as ofertas de trabalho e as reais capacidades de cada sujeito e a necessidade de capacitação profissional para as vagas existentes.

**Palavras-chave:** Trabalho. Pessoas com Deficiência. Empregabilidade.

### Abstract

This research aimed to identify the barriers and facilitators of the inclusion process for people with physical disabilities to work and verify the possible contributions of assistive technology (AT) in facilitate working activities. This is a descriptive and

exploratory study with a sample of 30 adults with physical disabilities, ages ranging from 18 to 60 years, or not included in the workplace and allocated to the health unit care of the São Paulo Province. The instruments for data collection were the Role Checklist and a semi-structured interview guide developed by the researchers. The analysis was performed on a quantitative approach from descriptive statistics and the Many Eyes program of International Business Machines Corporation (IBM). The results revealed the sociodemographic profile of people with disabilities, men (63%), with a mean age of 38.2 years, with completed secondary education (30%) and higher education (30%). Despite the legal apparatus that ensures the inclusion of people with disabilities in the labor market there are numerous latent barriers related to employment such as environmental, negotiation between job offers and the actual capacity of each subject and the need for professional training for vacancies.

**Keywords:** work, people with disability, employability.

## 1. Introdução

O trabalho possui um papel fundamental na construção da identidade e nas formas de inserção do indivíduo na sociedade. Na vida adulta, o espaço do trabalho aparece como mediador da construção e desenvolvimento dessa identidade, sendo que nas relações cotidianas, a partir de trocas materiais e afetivas, é que ocorre a construção tanto individual quanto social e o sujeito constitui sua singularidade em meio a diferenças (Lancman, 2007).

O trabalho traz satisfação ao homem, permitindo-o ser útil e reconhecido por isso, aumentando sua autoestima e possibilitando a afirmação de sua identidade pessoal. Ele também determina a estrutura temporal do funcionamento da sociedade, estabelece a divisão entre produção e reprodução, e traz legitimidade social ao indivíduo, tendo assim, um grande papel social (Gravina; Nogueira; Rocha, 2003). Quando não há o reconhecimento do trabalho, a desvalorização pode atingir outros espaços da vida cotidiana influenciando no tempo ocioso. Nessa perspectiva, o trabalho deve ser entendido como algo contínuo que se estende para além de seu espaço, influenciando outras esferas da vida (Lancman; Ghirardi, 2002).

A Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Lei nº 13.146, 2015) conceitua a pessoa com deficiência como aquela com impedimento de longa

permanência, quer seja de natureza física, mental, intelectual, sensorial, em interação com uma ou mais barreiras e que dificultam sua participação plena e efetiva no meio social, em igualdade de condições com as outras pessoas. A deficiência física constitui a alteração completa ou parcial de um ou mais segmentos do corpo humano, acarretando o comprometimento da função física, apresentando-se sob a forma de paraplegia, paraparesia, monoplegia, monoparesia, tetraplegia, tetraparesia, triplegia, tripare sia, hemiplegia, hemiparesia, ostomia, amputação ou ausência de membro, paralisia cerebral, nanismo, membros com deformidade congênita ou adquirida, exceto as deformidades estéticas e as que não produzem dificuldades para o desempenho de funções (Lei nº 13.146, 2015).

A Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência (2014) reconhece o direito das pessoas com deficiência ao trabalho, em igualdade de oportunidade com as demais pessoas, respeitando a possibilidade dessa população de manter-se trabalhando por livre escolha, em um ambiente inclusivo, acessível e seguro.

A inclusão do deficiente físico no mercado de trabalho começou a se estender somente a partir da aprovação de leis específicas nacionais e internacionais que buscam assegurar o direito de acesso ao trabalhador com deficiência (Marques; Storch, 2012). A reserva de vagas para pessoas com deficiência no mercado de trabalho formal foi inserida em primeiro na Alemanha, na Áustria, Itália e Polônia, após a Primeira Guerra Mundial. O Brasil adotou o sistema de cotas no início da década de 90, com a reserva de vagas prevista na Constituição Brasileira de 1988 (Lobato, 2009).

A Lei de Cotas (Lei nº 8.213, 1991) estabelece a obrigatoriedade da contratação de pessoas com deficiência na seguinte proporção: a. 100 a 200 empregados de 2%; b. 201 a 500 empregados 3%; c. 501 a 1000 empregados 4% e; mais de 1000 empregados 5%.

Verifica-se que o impacto positivo dos sistemas de cotas ainda é reduzido. A imposição de uma obrigatoriedade não garante que ela seja cumprida, e muito menos, que as empresas ofereçam condições de trabalho para essas pessoas (Simonelli; Camarotto, 2011b).

As pessoas com deficiência física apresentam dificuldades ou precisam do

auxílio de outras pessoas para realizar adequadamente atividades funcionais no dia a dia. Essas dificuldades podem estar relacionadas à mobilidade, à aprendizagem e à comunicação, e prejudicam o desempenho em atividades realizadas em casa, na escola, no lazer ou no trabalho (Bracciali, 2007).

Esses fatores contribuem para a diminuição da qualidade de vida ou a exclusão dessas pessoas da vida em sociedade. Assim, o acesso à tecnologia assistiva (TA) permite aumentar as potencialidades desses indivíduos, melhorar a independência funcional, aumentar a interação social e, assim, melhorar sua qualidade de vida e a das pessoas que os cercam (Bracciali, 2007, p. 106).

O objetivo maior da TA é proporcionar à pessoa com deficiência maior independência, qualidade de vida e inclusão social, por meio da ampliação de sua comunicação, mobilidade, controle de seu ambiente, habilidades de seu aprendizado e trabalho (Cruz et al., 2015; Bracciali, 2007).

Conforme Artigo 27º da Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência (2014, p.176) “cabe ao empregador adotar todas as medidas de acessibilidade arquitetônica interna e externa do local de trabalho; de acesso à comunicação, bem como de instrumentos utilizados no trabalho com o apoio da tecnologia assistiva”.

Diante do exposto e considerando que a produção científica no Brasil sobre a inclusão no mercado de trabalho de pessoas com deficiência é incipiente, faz-se necessário o desenvolvimento e a disseminação de estudos e pesquisas que identifiquem aspectos facilitadores ou prejudiciais à efetiva inclusão (Toldrá, 2013). Assim, a presente pesquisa teve por objetivo identificar as barreiras e os facilitadores do processo de inserção da pessoa com deficiência física no mercado de trabalho e verificar as possíveis contribuições da tecnologia assistiva (TA) na realização das atividades laborais.

## 2. Metodologia

### 2.1. Método

Trata-se de um estudo descritivo do tipo exploratório (Goodwin, 1995) com

abordagem quantqualitativa (Minayo, 2004). Os estudos exploratórios caracterizam-se pela busca em aprofundar determinado assunto, de modo a torná-lo claro e proporcionar uma visão geral acerca do tema (RAUPP; BEUREN, 2003). A abordagem quantqualitativa gera índices tanto quantificáveis como aprofunda qualitativamente as questões interligadas e responsáveis por tais resultados numéricos. Dessa forma, ambas as abordagens metodológicas podem e devem ser utilizadas complementarmente, pois cada uma delas permite a análise das relações sociais nos seus diferentes aspectos (Minayo, 2004).

O desenho da metodologia foi traçado para a compreensão social e dos significados sobre a inserção das pessoas com deficiência no mercado de trabalho, pautados nas falas dos sujeitos da pesquisa. Esta etapa, de cunho qualitativo, considera, como aponta Minayo (2012), as situações que envolvem os sujeitos e as suas relações sociais em diversos ambientes. Já para a caracterização da amostra estudada e quantificação sobre o uso da tecnologia assistiva e a distribuição dos papéis ocupacionais das pessoas com deficiência, buscou-se no método quantitativo a possibilidade de tabulações de condutas, gostos, padrões, comportamentos (Turato, 2005), referentes às pessoas com deficiência e os aspectos da atividade de trabalho. Ressalta-se que o uso das abordagens quantqualitativa neste estudo, teve como propósito a análise das relações sociais das pessoas com deficiência em seus aspectos mais concretos, além do aprofundamento dos seus significados mais essenciais no contexto da inserção para o mercado de trabalho (Minayo; Sanches, 1993).

## **2.2. Caracterização da Amostra**

O estudo foi feito na rede de saúde do Estado de São Paulo, envolvendo usuários do Sistema Único de Saúde (SUS), no nível secundário (atenção especializada), na Unidade Saúde Escola (USE) da Universidade Federal de São Carlos (UFSCar), Organizações Não Governamentais (ONGs) ligadas ao tema e por indicação dos sujeitos participantes da pesquisa.

Foram incluídas pessoas com deficiência física, entre 18 e 60 anos, inseridos ou não no mercado de trabalho, usuários dos locais anteriormente mencionados, e

aquelas que atribuísssem a atividade laboral como sendo a mais importante ocupação no momento da entrevista.

### **2.3. Procedimentos e Instrumentos para Coleta dos Dados**

A coleta de dados teve início a partir da aprovação pelo Comitê de Ética em Pesquisa da Universidade Federal de São Carlos (UFSCar) sob parecer de número 196.255 e CAAE número 12838213.0.0000.5504, e mediante aceite e assinatura do Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TLCE) pelos participantes do estudo.

Os dados foram coletados na residência dos participantes da pesquisa ou por meio eletrônico (*e-mail*).

Os instrumentos para a coleta de dados foram a Lista de Identificação de Papéis Ocupacionais e um roteiro de entrevista semiestruturada elaborado pelos pesquisadores.

A Lista de Identificação de Papéis Ocupacionais (*Role Checklist*) foi desenvolvida originalmente por Francis Oakley, publicada em 1986, e é baseada em conceitos descritos no Modelo de Ocupação Humana (MOH) (Oakley et al., 1986). Esse instrumento possibilita a obtenção de dados sobre a percepção do indivíduo quanto a sua participação em papéis ao longo de sua vida, o grau de importância para cada papel e informações complementares sobre a capacidade de uma pessoa em manter o equilíbrio entre os papéis. A aplicação do instrumento requer primeiramente que o indivíduo defina sua participação ou não em papéis ocupacionais no passado, presente e futuro. Esses dez papéis são pré-estabelecidos pela avaliação (estudante, trabalhador, voluntário, cuidador, serviço doméstico, amigo, membro de família, religioso, passatempo/amador, participantes em organizações e outros para identificar papéis não listados). Na segunda etapa, atribui-se a cada papel descrito (desempenhado e não desempenhado) o seu grau de importância, podendo variar de nenhuma importância, alguma importância e muita importância (Cordeiro, 2005).

O roteiro de entrevista semiestruturada continha 13 questões e era composto pelas seguintes variáveis quantitativas sociodemográficas: sexo (masculino e feminino), faixa etária; escolaridade e diagnóstico; além disso, foram elencadas

categorias de: deficiências congênitas e aquelas adquiridas em relação à questão do trabalho; uso de tecnologias com relação ao seu auxílio no trabalho; distribuição dos papéis ocupacionais e seu grau de importância. E por questões abertas para identificar a percepção das pessoas com deficiência sobre o mercado de trabalho, sobre as qualidades e requisitos para a inserção; a relação entre a TA e o trabalho, o significado do trabalho, dentre outros.

#### **2.4. Procedimentos para Análise dos dados**

Foi realizada análise estatística descritiva simples para as variáveis sociodemográficas, a partir de frequências absolutas e percentuais.

Já os dados qualitativos, coletados das entrevistas, foram transcritos em texto integral e analisados pelo *software Many Eyes*, desenvolvido pela *International Business Machines Corporation* - IBM, para compreender a percepção das pessoas com deficiência sobre o trabalho.

O *software Many Eyes* visa promover um estilo social de análise de dados em que as visualizações sirvam como ferramenta de descoberta para os indivíduos e também como um meio que estimule a discussão. Esse *software* oferece diferentes tipos de base componentes de visualização, por exemplo, gráficos de barras, mapas de árvores e alguns componentes experimentais como nuvens de tags (Viégas, et al., 2007).

Para Santos, Próspero e Gianordoli (2013), ferramentas para visualização de dados textuais possibilitam a obtenção de informações simples sobre um texto. Neste estudo foi adotado o componente de visualização em nuvem *Word Cloud Generation*. De acordo com Kern, Gonçalves e Bovo (2011), a utilização da nuvem como forma de análise, possibilita investigar características objetivas de um corpus textual usando técnicas de descoberta do conhecimento.

A nuvem *Word Cloud Generation* analisa a frequência das palavras, sendo que o tamanho da palavra será proporcional à quantidade de letras dessa palavra. Por exemplo, se o texto é composto das palavras maçã, banana, banana, mamão, então a palavra banana vai aparecer em um tamanho de fonte em dobro do que da palavra mamão (IBM, 2007).

### 3. Resultados

Os achados mostram a caracterização da amostra de 30 participantes a partir de dados sociodemográficos como idade, gênero, diagnóstico e escolaridade. Percebe-se a maioria do sexo masculino (n=19) em relação ao sexo feminino (n=11), com média de faixa etária de 38,2 anos, variando entre 22 e 58 anos. Os participantes entrevistados possuem o ensino médio completo (n=9; 30%) e superior completo (n=8; 27%), sendo apenas a minoria com o ensino fundamental completo e incompleto (n=2; 6,7%) participantes, respectivamente. A Tabela 1, apresenta esses dados.

**Tabela 1**  
**Caracterização da amostra**

Participantes	Idade	Gênero	Diagnóstico	Escolaridade
<b>P1</b>	36	M	Lesão Medular	Fundamental Completo
<b>P2</b>	26	M	Lesão de Plexo Braquial	Médio Incompleto
<b>P3</b>	33	M	Paralisia Cerebral	Superior Incompleto (em curso)
<b>P4</b>	50	M	Paralisia Infantil	Superior Completo
<b>P5</b>	45	M	Deformidade Congênita	Médio Completo
<b>P6</b>	50	F	Lesão Medular	Médio Incompleto
<b>P7</b>	30	F	Acidente Vascular Encefálico	Superior Incompleto
<b>P8</b>	22	F	Deformidade Congênita	Superior Incompleto
<b>P9</b>	33	F	Paralisia Cerebral	Superior Completo
<b>P10</b>	31	M	Amputação	Médio Completo
<b>P11</b>	24	M	Lesão Medular	Superior Completo
<b>P12</b>	31	F	Lesão Medular	Superior Incompleto (em curso)
<b>P13</b>	33	F	Lesão Medular	Superior Completo
<b>P14</b>	22	M	Distrofia Muscular	Médio Completo
<b>P15</b>	36	M	Lesão Medular	Superior Completo
<b>P16</b>	51	M	Paralisia Infantil	Pós Graduado
<b>P17</b>	51	M	Lesão Medular	Superior Completo
<b>P18</b>	34	F	Síndrome de Stickler	Fundamental Incompleto

<b>P19</b>	41	M	Lesão Medular	Fundamental Completo
<b>P20</b>	49	M	Lesão Medular	Médio Completo
<b>P21</b>	49	M	Acidente Vascular Encefálico	Superior Incompleto
<b>P22</b>	53	F	Lesão Medular	Superior Completo
<b>P23</b>	28	F	Lesão Medular	Médio Completo
<b>P24</b>	53	M	Paralisia Cerebral	Médio Completo
<b>P25</b>	25	M	Esclerose Múltipla	Superior completo
<b>P26</b>	58	M	Lesão Medular	Fundamental Incompleto
<b>P27</b>	42	M	Lesão Medular	Médio Completo
<b>P28</b>	42	F	Paralisia Cerebral	Médio Completo
<b>P29</b>	34	M	Acidente Vascular Encefálico	Médio Completo
<b>P30</b>	33	F	Lesão de Plexo Braquial	Médio Incompleto

Dentre os participantes, há aqueles que adquiriram algum tipo de deficiência ao longo da vida, por exemplo, depois de terem sofrido um acidente e apresentaram o diagnóstico de lesão medular, e por esse motivo deixaram de trabalhar. Os participantes que nunca trabalharam são, na maioria, aqueles que já nasceram com alguma deficiência ou que adquiriram antes de entrar na fase adulta. Tais dados, ilustrados na Tabela 2, possibilitam o questionamento e discussão sobre as possíveis diferenças entre deficiências congênitas e aquelas adquiridas em relação à questão do trabalho.

Tabela 2

**Deficiência adquirida x Deficiência congênita**

<b>Tipo de deficiência</b>	<b>N</b>	<b>%</b>
Deficiência Adquirida	20	66%
Deficiência Congênita	10	34%
<b>TOTAL</b>	<b>30</b>	<b>100%</b>

Em relação à quantidade de pessoas que já trabalharam ou trabalham atualmente, observa-se na Tabela 3 que grande parte da amostra já teve o papel de trabalho em algum momento da vida e que atualmente a maioria não trabalha. Além

disso, a maioria dos participantes utilizam da tecnologia assistiva e referem que esta auxilia no trabalho.

Tabela 3

**Trabalho e uso de tecnologia assistiva**

Respostas	Sim		Não		TOTAL	
	N	%	N	%	N	%
Trabalhou no passado	25	83,3%	5	16,7%	30	100%
Trabalha no presente	14	46,6%	16	53,4%	30	100%
Utiliza tecnologia assistiva	28	93%	2	7%	30	100%
Tecnologia assistiva auxilia no trabalho	20	66%	10	34%	30	100%

A distribuição dos papéis ocupacionais dos participantes demonstra que a totalidade da amostra teve o papel de estudante no passado, havendo uma queda significativa comparando-se a do presente e também a do futuro. Há também uma queda em relação ao papel de trabalho no presente e um grande desejo do papel de trabalho no tempo futuro por todos os participantes. Na Tabela 4 são apresentados estes dados assim como uma queda em relação aos papéis de serviço doméstico, amigo e passatempo/amador e um aumento de papéis como voluntário, cuidador, membro de família, religioso e participação em organizações.

Tabela 4

**Distribuição dos papéis ocupacionais ao longo do tempo**

Papéis Ocupacionais	Passado		Presente		Futuro	
	N	%	N	%	N	%
Estudante	30	100%	9	30%	10	33%
Trabalhador	20	67%	15	50%	30	100%
Voluntário	9	30%	10	33%	9	30%
Cuidador	12	40%	13	43%	13	43%
Serviço Doméstico	15	50%	11	37%	10	33%
Amigo	22	73%	20	67%	20	67%
Membro de Família	21	70%	30	100%	21	70%
Religioso	10	33%	21	70%	10	33%
Passatempo/Amador	19	63%	17	57%	19	63%

Participante em Organizações	4	13%	7	23%	7	23%
------------------------------	---	-----	---	-----	---	-----

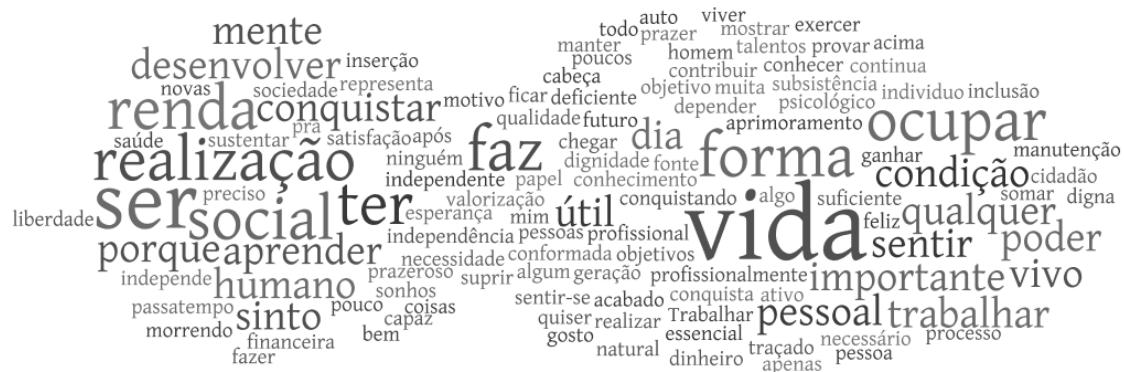
A Tabela 5 apresenta o grau de importância dado pelos participantes em relação aos seus papéis ocupacionais. Os papéis de trabalho e a família são considerados por todos os participantes como de grande importância. Já os papéis de estudante, passatempo e amigo são considerados com alguma importância e o papel de participante em organização, não são apontados por todos os participantes pelo fato de alguns destes não exercerem esse papel ao longo de suas vidas.

Tabela 5

**Distribuição do grau de importância dos papéis ocupacionais**

Papéis Ocupacionais	Nenhuma Import.		Alguma import.		Muita import.	
	N	%	N	%	N	%
Estudante	0	0%	2	7%	28	93%
Trabalhador	0	0%	0	0%	30	100%
Voluntário	0	0%	9	30%	21	70%
Cuidador	0	0%	8	27%	22	73%
Serviço Doméstico	1	3%	16	53%	13	43%
Amigo	0	0%	4	13%	26	87%
Membro de Família	0	0%	0	0%	30	100%
Religioso	2	7%	11	36%	17	57%
Passatempo/Amador	0	0%	3	10%	27	90%
Participante em Organizações	4	13%	8	27%	12	40%

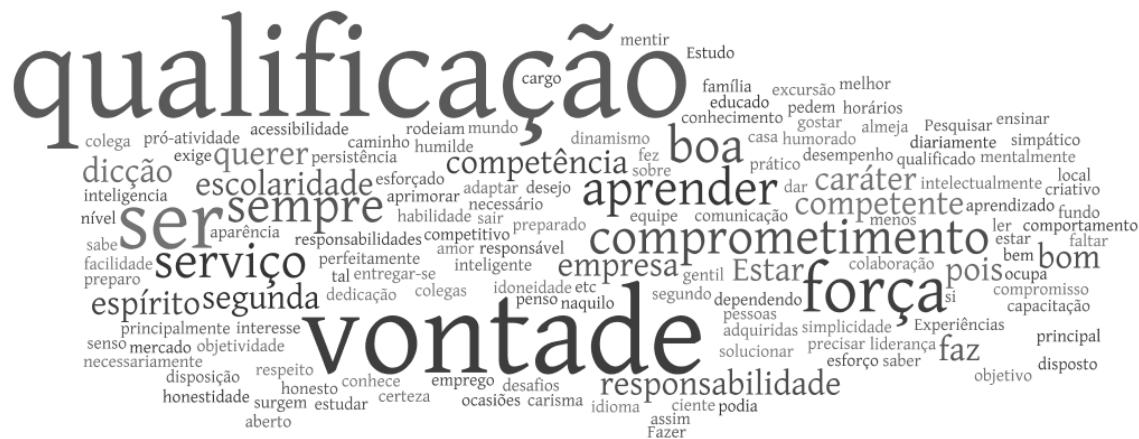
Em relação ao trabalho na perspectiva das pessoas com deficiência, dentre as palavras mais utilizadas pelos participantes em relação ao significado do trabalho, as mais frequentes na visualização da ferramenta *Word Cloud Generation* estão destacadas proporcionalmente em tamanho maior. Na Figura 1 observa-se que as maiores palavras são: vida, ser, renda, realização, ocupar, social, faz e ter.



**Figura 1.** Significado do Trabalho

Fonte: Word Cloud Generation.

Já os dados sobre as qualidades que os participantes julgavam necessárias para a inserção no mercado de trabalho, são encontradas opiniões diversas entre os 30 participantes, mas destacam-se as palavras: qualificação, vontade, força, ser, comprometimento e aprender, conforme ilustrado na Figura 2.



**Figura 2.** Qualidades para o Trabalho.

Fonte: Word Cloud Generation.

Em relação à necessidade da utilização da TA, sobre o auxílio que essa tecnologia proporciona na realização do trabalho, 66% dos entrevistados (n=20) referem precisar de algum tipo de ajuda para trabalhar, enquanto que 33% (n=10) relatam não precisar de nenhuma ajuda.

Quanto à utilização da TA, 93% (n=28) acreditam que a tecnologia poderia ajudar na realização do trabalho mesmo que não fizessem o uso de nenhuma tecnologia, e apenas 7% (n=2) acham que a TA não faria diferença, tendo em vista que conseguiam se adaptar por conta própria. A palavra que mais se destacou foi a acessibilidade, sendo citada de forma a envolver uma gama de opções (escada, corrimão, calçadas, etc.). Também se destacam as palavras transporte, no sentido de que sem um transporte adequado não se chega até o trabalho, e adaptações, referidas como essenciais no ambiente de trabalho. A Figura 3 apresenta estas e outras palavras que também são relatadas pelos participantes.



**Figura 3.** Tecnologia Assistiva (TA) e Trabalho

Fonte: Word Cloud Generation.

Os dados referentes ao mercado de trabalho para a pessoa com deficiência física demonstram que há tanto opiniões que avaliam o mercado de trabalho de forma positiva, como a crescente oferta de vagas, mas também de forma negativa, como o preconceito e a falta de qualificação das pessoas com deficiência. A Figura 4 apresenta as palavras empresas, vagas, qualificação, falta, cotas e ser que aparecem com maior frequência na fala dos participantes.



**Figura 4.** Mercado de Trabalho

Fonte: Word Cloud Generation.

## 4. Discussão

Segundo os dados da Cartilha do Censo de 2010 Pessoa com Deficiência (2012) existem 45.6 milhões de brasileiros que se declaram com algum tipo de deficiência, sendo a deficiência física presente em 7% desta população, na qual 2,33% das pessoas apresentam deficiência motora severa. Os dados deste censo também revelam que 71,6% das pessoas com deficiência física eram alfabetizadas.

Os resultados do presente estudo também indicam que a maioria dos participantes eram alfabetizados, pois tinham ensino médio ou superior completo. Entretanto, apesar de alfabetizados parte destes participantes não estavam trabalhando no momento da pesquisa.

Em relação à inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho, a Cartilha do Censo 2010 Pessoa com Deficiência (2012) refere que ainda é baixa a participação destas pessoas quando comparada à das pessoas sem deficiência. De um total de 86,4 milhões de pessoas que trabalhavam apenas 20,4 milhões eram pessoas com deficiência, sendo que deste total 64,5% eram pessoas com deficiência física.

Este percentual denota que as pessoas com deficiência física tem uma maior participação no mercado de trabalho em relação às outras categorias de deficiência. Na amostra estudada metade dos participantes estava trabalhando no presente, o

que pode estar relacionado com os dados do Censo.

Contudo, Araújo e Schmidt (2006) referem que a média de empregabilidade da pessoa com deficiência é de apenas 2,05%, o que leva a questionar se existe efetivamente viabilidade de mecanismos sociais e governamentais que garantam o acesso das pessoas com deficiência ao emprego. Nessa direção, os dados da Relação Anual de Informações Sociais (2014) mostram que apenas 325,3 mil estão com vínculo empregatício, num universo em torno de 45 milhões de pessoas com algum tipo de deficiência, ou seja, aproximadamente 0,70% do total de vínculos empregatícios.

Desta forma, embora haja maior estímulo à contratação formal de trabalhadores com deficiência, o sistema de cotas no Brasil ainda mostra resultados tímidos, pois a maioria das empresas não modificou sua política de emprego após a regulamentação das cotas (Simonelli; Camarotto, 2011a).

Os resultados deste estudo mostram que a deficiência física interfere não só na inserção no mercado de trabalho como na concretização dos papéis ocupacionais desempenhados pelos participantes. Os papéis ocupacionais destacados como importantes pelas pessoas com deficiência foram o de trabalhador, membro de família, de estudantes, de passatempo e o de amigo.

De acordo com Souza et al. (2013) sabe-se que as pessoas com deficiência física vivenciam uma privação de papéis ocupacionais que são decorrentes de fatores relacionados ao próprio corpo, à independência funcional, às questões socioeconômicas e ao ambiente. Dessa forma, o contexto em que o indivíduo está inserido também pode interferir na funcionalidade, gerar um impacto no desempenho de atividades e restringir os papéis ocupacionais do indivíduo. Assim, a ruptura no desempenho de papéis e na satisfação de vida pode acontecer quando a pessoa passa a conviver com a deficiência, o que requer mudança e reorganização de seu cotidiano.

Os resultados comparativos entre os papéis desempenhados pelas pessoas com deficiência no passado e no presente mostram que a maioria das pessoas teve uma diminuição na quantidade de papéis desempenhados no seu cotidiano. Este fato não representa uma falta de interesse das pessoas com deficiência em

aumentar o número de papéis ocupacionais a serem desempenhados no futuro, mas sim dificuldades para retomá-los e/ou concretizá-los.

Assim, ao se pensar no resgate ou mesmo no ganho de novos papéis ocupacionais, é preciso identificar quais as capacidades de desempenho, as habilidades ou os facilitadores que esses indivíduos necessitariam e de que maneira isso poderia reverter também em ações junto a outros profissionais para promoção desses tais papéis (Cruz; Emmel, 2013).

Em relação ao significado do trabalho pelas pessoas com deficiência física, os resultados revelam uma grande valoração do trabalho associando-o a palavras como vida, ser, renda, realização, ocupar e social.

Desta forma, o trabalho representa um papel importante nos processos de formação da identidade, de desenvolvimento pessoal e profissional, de subsistência e inclusão na sociedade. Nele, as pessoas expressam suas habilidades, potencialidades, a subjetividade e constroem a sua personalidade (Seligman-Silva, 2011). Para Dejours (2007) a atividade profissional não se restringe apenas como forma de subsistência, mas também para a inserção social e satisfação com a vida. Percebe-se o quanto essencial é ao indivíduo estar incluído no mercado de trabalho, tendo ele uma deficiência ou não.

Nessa perspectiva, há duas formas de abordar o trabalho para o ser humano; uma parte é extrínseca, que visa à instrumentalidade do trabalho e sua utilização para obter remuneração, e a outra parte intrínseca, em que aborda o trabalho como uma atividade satisfatória e que traz realização pessoal (Simonelli, 2009).

Segundo Ragazzi (2010) o trabalho é considerado fonte rica de realizações e interações sociais sendo importante para o ser humano sentir-se útil e incluído no mercado de trabalho. Entende-se ainda que o reconhecimento de estar empregado seria uma forma de maior pertencimento e aceitação social, desconstruindo assim o preconceito e a visão de alguém tido como improdutivo e incapaz.

Na trajetória da inclusão dos participantes no mercado de trabalho, emergiram deste estudo palavras como oportunidades, vagas disponibilizadas, emprego, qualificação, empresas, acessibilidade, tecnologia assistiva.

A baixa escolaridade e ausência de qualificação das pessoas com deficiência

seja pela segregação histórica ou pelo “não acesso em igualdade de oportunidades, ao meio físico, ao transporte, à educação, à informação e comunicação, aos serviços abertos aos públicos, tanto na zona urbana quanto rural” (Decreto Legislativo nº 186, 2008, p.34), torna o desafio de acesso destas pessoas ao mercado de trabalho ainda maior. Como já sinalizado, no presente estudo, somente a minoria dos participantes é que não tinham qualificação o que indica a complexidade de fatores envolvidos nesta situação: individuais/pessoais e coletivos/sociais.

Neves-Silva, Prais e Silveira (2015) também destacaram em seu estudo a qualificação profissional como uma barreira para a contratação tanto pelas empresas como pelas próprias pessoas com deficiência.

Nesse contexto, o despreparo das empresas e a não adaptação dos ambientes de trabalho, relacionados à cultura da inclusão; à mobilidade e à adequação dos postos de trabalho (físico, comunicação, etc); ao uso da tecnologia assistiva para adaptar cadeiras, ferramentas e dispositivos especificamente às necessidades das pessoas com deficiência, na busca por condições seguras, tornam-se desafios primários no favorecimento da empregabilidade de pessoas com deficiência.

Estudos nacionais apontam que dentre as dificuldades existentes para que pessoas com deficiência se insiram no mercado de trabalho têm demonstrado que existe uma acentuada falta de conhecimento em relação à capacidade de trabalho dessas pessoas e desconhecimento do que seja a deficiência (Cruz et al., 2015; Carvalho-Freitas, 2009; Carreira, 1997; Mantoan, 1997; Anache, 1996). Já pesquisas internacionais apontam como dificuldade para o processo de inserção a discriminação das pessoas com deficiência (Kamal, 2004; Henderson; Bryan, 2004; Popovich et al., 2003; Stevens, 2002; Batavia; Schriner, 2001; Woodhams; Danieli, 2000).

O ingresso bem-sucedido destas pessoas no mercado de trabalho depende das instituições que os atendem e que têm o papel de prepará-los para que desenvolvam as características esperadas para as distintas tarefas que compõe o trabalho (Almeida; Veltrone, 2010).

Considerando que a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência

(2015) conceitua a pessoa com deficiência como aquela que tem um impedimento de longo prazo de natureza física, mental, intelectual ou sensorial, o qual, em interação com uma ou mais barreiras, pode obstruir sua participação plena e efetiva na sociedade em igualdade de condições com as demais pessoas, as dificuldades da inclusão para o mercado de trabalho estão para além de uma fiscalização para o cumprimento de metas, mas sim da necessidade de um diálogo de sociedade inclusiva no sentido de romper com as barreiras atitudinais, arquitetônicas, educacionais que impedem a plena participação dessas pessoas do convívio social.

A contratação profissional de pessoas com deficiência surge como uma resposta a essa população que durante muitos anos permaneceu às margens da sociedade internadas ou isoladas sob o cuidado dos familiares, privadas do acesso ao estudo, ao lazer, à cultura, ao trabalho e à saúde (Simonelli; Rodrigues; Camarotto, 2013).

## **5. Considerações Finais**

O grande desafio, diante dos dados apresentados por esta pesquisa, é como possibilitar a inserção no mundo do trabalho, diante da deficiência e das dificuldades presentes em nossa sociedade tais como as barreiras ambientais, a negociação entre as ofertas de trabalho e as reais capacidades de cada sujeito, a necessidade de capacitação profissional para as vagas existentes, assim como da demanda de profissionais que sejam aptos para atuar quanto à questão do trabalho.

A acessibilidade, a qualificação, a escolaridade e as tecnologias assistivas, como as adaptações nos postos e ambientes de trabalho, podem atuar tanto como facilitadores quanto como barreiras na inserção profissional de pessoas com deficiência, a depender de como tais aspectos são incorporados nesse processo ou não pelas empresas contratantes.

Comumente, os centros de reabilitação, como os da presente pesquisa, não conseguem dar conta da inserção social (não poderia trocar por profissional?) de pessoas com deficiência, uma vez que o seu enfoque reabilitador reside ainda na recuperação e restauração de funções perdidas e que, até certo ponto, possuem limites para serem resgatadas. Nessa direção, esse tipo de reabilitação muitas

vezes desconsidera esse importante aspecto da vida laborativa e acaba residindo em estimulação de capacidades para automanutenção ou autocuidado e atividades da vida diária.

Por outro lado a inserção não pode ser entendida como uma obrigação legal ou ainda como um fator de ônus para a empresa, mas sim como um direito de cidadania das pessoas com deficiência, que enfrentaram por muitos anos a segregação social e privação do acesso ao estudo, ao lazer, à cultura, à saúde e ao trabalho.

A complexidade dessa questão nos remete a pensar na necessidade de mudanças na política da empregabilidade, na cultura organizacional e nas práticas de inserção, no sentido de tornar o ambiente mais inclusivo e acessível, com base em uma gestão cooperativa, de modo a favorecer, para além da contratação, a permanência das pessoas com deficiência no trabalho, um caminho efetivo no processo de inclusão profissional dessa população.

A complexidade dessa questão nos remete a pensar na necessidade de mudanças políticas-econômicas macro estruturais, que refletem na vida de cada indivíduo como cidadão de direitos.

## **6. Referências**

ANACHE, A. A. O deficiente e o mercado de trabalho: concessão ou conquista? Revista Brasileira de Educação Especial, v.2, n.4, p.119-126, 1996.

ALMEIDA, M. A.; VELTRONE, A. A. Perfil da pessoa com deficiência no mercado de trabalho na cidade de São Carlos – SP. Rev. Educ. Espec., v. 23, n.36, p.73-90, 2010.

ARAÚJO, J. P.; SCHMIDT, A. A inclusão de pessoas com necessidades especiais no trabalho: a visão de empresas e de instituições educacionais especiais na cidade de Curitiba. Revista Brasileira de Educação Especial, v.12, n.2, p.241-254, 2006.

BATAVIA, A. I.; SCHRINER, K. The Americans with disabilities act as engine of social change: models of disability and the potential of a civil rights approach. *Policy Studies Journal*, v.29, n.4, p.690-702, 2001.

BRACCIALI, L. M. P. Tecnologia assistiva: perspectiva de qualidade de vida para pessoas com deficiência. In: VILARTA, R.; GUTIERREZ, G, L.; CARVALHO, T. H. P. F.; GONÇALVES, A. (Orgs). *Qualidade de vida e novas tecnologias*. Campinas: Ipes Editorial, 2007, p. 105-119.

CARVALHO-FREITAS, N. C. F. *Inserção e Gestão do Trabalho de Pessoas com Deficiência: um Estudo de Caso*. RAC, v.13, Ed Esp art. 8, p.121-138, 2009.

CARREIRA, D. A integração da pessoa deficiente no mercado de trabalho. In MANTOAN, M. T. E. (Org.). *Integração de pessoas com deficiência: contribuições para a reflexão sobre o tema*. São Paulo: Memnon, 1997.

CARTILHA DO CENSO 2010 PESSOAS COM DEFICIÊNCIA. Secretaria de Direitos Humanos da Presidência da República (SDH/PR). Secretaria Nacional de Promoção dos Direitos da Pessoa com Deficiência (SNPD). Coordenação-Geral do Sistema de Informações sobre a Pessoa com Deficiência. Brasília: SDH-PR/SNPD, 2012.

CONVENÇÃO SOBRE OS DIREITOS DAS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA. 5 ed. rev. e atual. Brasília: Secretaria dos Direitos Humanos, Secretaria Nacional de Promoção dos Direitos da Pessoa com Deficiência, 2014.

CORDEIRO, J. R. Validade transcultural da lista de papéis ocupacionais para portadores de doença pulmonar obstrutiva crônica (DPOC) no Brasil. 111p. Dissertação (Mestrado em Ciências Médicas) - Universidade Federal de São Paulo, Escola Paulista de Medicina, Programa de Pós-Graduação em Reabilitação, São Paulo, 2005.

CRUZ D. M. C. et al. O trabalho e a tecnologia assistiva na perspectiva de pessoas. Rev Ter Ocup Univ São Paulo, v.26, n.3, p.382-9, 2015.

CRUZ, D. M. C.; EMMEL, M. L. G. Associação entre papéis ocupacionais, independência, tecnologia assistiva e poder aquisitivo em sujeitos com deficiência física. Rev. Latino-Am. Enfermagem, v.21, n. 2, 8 telas, 2013.

DECRETO LEGISLATIVO Nº 186, DE 09 DE JULHO DE 2008. Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência. Protocolo Facultativo à Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência, 2008.

DEJOURS, C.; ABDOUCHELI, E.; JAYET, C. Psicodinâmica do Trabalho, Contribuições da Escola Dejouriana à Análise da Relação Prazer, Sofrimento e Trabalho. 1 ed. 9 reimp. São Paulo: Atlas, 2007.

GOODWIN, J.C. Research in Psychology: Methods and design. New York: John Wiley, 1995.

GRAVINA, M. E. R.; NOGUEIRA, D. P.; ROCHA, L. E. Reabilitação profissional em um banco: facilitadores e dificultadores no retorno ao trabalho. Rev. Ter. Ocup. Univ. São Paulo, v.14, n.3, p.19-26, 2003.

HENDERSON, G.; BRYAN, W. V. Psychosocial aspects of disability. Illinois, USA: Charles C. Thomas, 2004.

IBGE. Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. Censo 2010. Disponível em:<[ftp://ftp.ibge.gov.br/Censos/Censo\\_Demografico\\_2010/Caracteristicas\\_Gerais\\_Religiao\\_Deficiencia/tab1\\_3.pdf](ftp://ftp.ibge.gov.br/Censos/Censo_Demografico_2010/Caracteristicas_Gerais_Religiao_Deficiencia/tab1_3.pdf)> Acesso em: 26 fev. 2016.

IBM. International Business Machines Corporation. Many Eyes. Disponível em: <<http://www-958.ibm.com/software/analytics/maneyes/>> Acesso em: 10 jan. 2016.

KAMAL, D. Diversity works. Canadian Business, v.77, n.7, p.53-55, 2004.

KERN, V. M.; GONÇALVES, A. L.; BOVO, A. B. . As nuvens de termos aplicadas à análise da pós-graduação interdisciplinar. In: Interdisciplinaridade em ciência, tecnologia & inovação. Editora Manole/Capes/USP/UERJ/UFSC, pp. 768-782, 2011.

LANCMAN, S. Psicodinâmica do trabalho. In: CAVALCANTI, A.; GALVÃO, C. Terapia Ocupacional: fundamentação & prática. Rio de Janeiro: Guanabara Koogan, 2007, p. 271-277.

LANCMAN, S.; GHIRARDI, M. I. G. Pensando novas práticas em terapia ocupacional, saúde e trabalho. Rev. Ter. Ocup. Univ. São Paulo, v.13, n.2, p.44-50. 2002.

LEI Nº 13.146. Institui a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência Estatuto da Pessoa com Deficiência. Brasília: 2015.

LEI nº 8.213. Dispõe sobre os Planos de benefícios da previdência social e dá outras providências. Diário Oficial da União [República Federativa do Brasil], Brasília, Seção 1, Edição nº 142, p. 121, 1991. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/L8213cons.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L8213cons.htm)> Acesso em: 16 fev. 2016.

LOBATO, B. C. Pessoas com deficiência no mercado de trabalho: implicações da lei de cotas. 149 f. Dissertação (Mestrado em Educação Especial) – Programa de Pós-Graduação em Educação Especial, Centro de Educação e Ciências Humanas, Universidade Federal de São Carlos, São Carlos, 2009.

MARQUES, A. E.; STORCH, J. A. Empregabilidade e Deficiência Física: uma Questão de Responsabilidade Social. In: Costa, M. P. R. A pessoa com deficiência no mercado de trabalho. São Carlos: Pedro & João Editores, 2012, p. 79-106.

MANTOAN, M. T. E. A integração de pessoas com deficiência: contribuições para a reflexão sobre o tema. São Paulo: Memnon, 1997.

MINAYO, M. C. S. O desafio do conhecimento: pesquisa qualitativa em saúde. 8 ed. São Paulo: Hucitec, 2004.

\_\_\_\_\_. Análise qualitativa: teoria, passos e fidedignidade. Ciência & Saúde Coletiva, v. 17, n.3, p. 621-626, 2012.

MINAYO, M. C. S. O.; SANCHES, O. Qualitativo-Quantitativo: oposição ou complementaridade?. Cad. Saúde PUBL., v. 9, n.3, p. 239-262, 1993.

POPOVICH, P. M. et al. The assessment of attitudes toward individuals with disabilities in the workplace. The Journal of Psychology, v.137, n.2, p.163-177, 2003.

RAGAZZI, I. A. G. Inclusão social: a importância do trabalho da pessoa portadora de deficiência. São Paulo: LTr, 2010.

RELAÇÃO ANUAL DE INFORMAÇÕES SOCIAIS. Ministério do Trabalho e Emprego. Programa de Disseminação das Estatísticas do Trabalho. Brasília, DF, 2014.

RAUPP, F.M.; BEUREN, I.M. Metodologia da pesquisa aplicável às ciências sociais. In. BEUREN, I.M. (Org.). *Como elaborar trabalhos monográficos em contabilidade: teoria e prática*. 3.ed. São Paulo: Atlas, 2006. Cap.3, p.76-97.

SANTOS, R.; PRÓSPERO, R. P.; GIANORDOLI, G. Estudo sobre a abordagem quantitativa para visualização de dados qualitativos: processo e ferramentas. Anais do 6º Congresso Internacional de Design da Informação, 2013.

SELIGMANN-Silva, E. Trabalho e desgaste mental: o direito de ser dono de si mesmo. São Paulo: Cortez, 2011.

SILVA-NEVES, P.; PRAIS, F. G.; SILVEIRA, A. M. Inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho em Belo Horizonte, Brasil: cenário e perspectiva. *Ciência e saúde coletiva*, v.2, n.8, p. 2549-58, 2015.

SIMONELLI, A. P. Contribuições da análise da atividade e do modelo social para a inclusão no trabalho de pessoas com deficiência. 223 f. Tese (Doutorado em Engenharia de Produção) – Programa de Pós Graduação em Engenharia de Produção, Centro de Ciências de Exatas e de Tecnologia, Universidade Federal de São Carlos, São Carlos, 2009.

SIMONELLI, A. P.; CAMAROTTO, J. A. Análise de atividades para a inclusão de pessoas com deficiência no trabalho: uma proposta de modelo. *Gest. Prod.*, v.18, n.1, p.13-26, 2011<sup>a</sup>.

SIMONELLI, A. P.; CAMAROTTO, J. A. As políticas brasileiras e internacionais de incentivo ao trabalho de pessoas com deficiência: uma reflexão. *Cad. Ter. Ocup.* UFSCar, v.19, n.3, p.333-342, 2011b.

SIMONELLI, A. P.; RODRIGUES, D. S.; CAMAROTTO, J. A. Contratação de Pessoas com Deficiência: o desafio da inclusão. In: RODRIGUES, D.S.; SIMONELLI, A.P. *Saúde e trabalho em debate*. Brasília: Paralelo 15, 2013, p. 126-144.

SOUZA, F. D. A. et al. Correlação entre papéis ocupacionais e independência de usuários com lesão medular em processo de reabilitação. *O Mundo da Saúde*, v.37, n.2, p.166-175, 2013.

STEVENS, G. R. Employers' perceptions and practice in the employability of disabled people: a survey of companies in south east UK. *Disability & Society*, v.17, n.7, p. 779-796, 2002.

TOLDRÁ, R. C. Inclusão no mercado de trabalho de pessoas com deficiência. In: ; SIMONELLI, A.P.; RODRIGUES, D. S. Saúde e trabalho em debate. Brasília: Paralelo 15, 2013, p. 55-70.

TOLDRÁ, R. C.; SANTOS, M.C. People with disabilities in the labor market: facilitators and barriers. *Work* (Reading, MA), v.5, p.553-63, 2013.

TURATO, E. R. Métodos quantitativos e qualitativos na área da saúde: definições, diferenças e seus objetos de pesquisa. *Rev. Saúde Pública*, v.39, n.3, p. 507-514, 2005.

VIÉGAS, F. B.; WATTENBERG, M.; VAN HAM, F.; KRISS, J.; MCKEON, M. Many Eyes: A Site for Visualization at Internet Scale. *IEEE Transactions on Visualization and Computer Graphics*, v.13, n.6, p.1121-28, 2007.

WOODHAMS, C.; DANIELE, A. Disability and diversity - a difference too far? *Personnel Review*, v. 29, n.3, p.402-417, 2000.