

A EMPREGABILIDADE DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA - PCD

EMPLOYABILITY OF PERSONS WITH DISABILITIES - PCD

Luana Cristina Ferreira Gonçalves

Discente no Curso de Administração na Faculdade CNEC Unai

Mateus Pereira da Silva

Discente no Curso de Administração na Faculdade CNEC Unai

Eliene Vieira dos Santos

Discente no Curso de Administração na Faculdade CNEC Unai

Raquel Aparecida Alves

Mestre em Agronegócios pela Universidade de Brasília. Docente na Faculdade CNEC Unai

Gevair Campos

Mestre em Agronegócios pela Universidade de Brasília. Docente na Faculdade CNEC Unai

RESUMO

A participação das pessoas com deficiência (PCD) na sociedade tem-se tornado cada vez mais perceptível em todos os âmbitos. Isto se deve ao reconhecimento dos direitos e da cidadania das pessoas com deficiência, de forma a promover adequações e acessibilidade aos lugares públicos, além de proporcionar a inserção desse profissional no mercado de trabalho. Amparada nos preceitos da inclusão social, esta pesquisa objetivou examinar a empregabilidade das pessoas com deficiência (PCD) em atendimento ao Decreto 3.298, que estabelece cotas para contratação de PCD para empresas com 100 ou mais funcionários. Foram entrevistados funcionários do setor público as entrevistas foram feitas algumas transcritas e outras gravadas. Os resultados apontam que hoje em dia as empresas e o seres humanos aprenderam a lidar com os PCD's, no que desrespeita a tolerância e preconceito, e que as coisas estão ficando mais acessíveis para os mesmos.

PALAVRAS-CHAVE: Pessoas com Deficiência, Empregabilidade, Direitos .

ABSTRACT

The participation of people with disabilities (PCD) in society has become increasingly noticeable in all areas. This is due to the recognition of the rights and citizenship of people with disabilities, in order to promote adaptations and accessibility to public places, in addition to providing the insertion of these professionals in the labor market. Supported by the precepts of social inclusion, this research aimed to examine the employability of people with disabilities (PCD) in compliance with Decree 3,298, which establishes quotas for hiring PCD for companies with 100 or more employees. Public sector employees were interviewed, interviews were transcribed and others were recorded. The results indicate that nowadays companies and human beings have learned to deal with PCD's, in what disrespects tolerance and prejudice, and that things are becoming more accessible to them.

KEYWORDS: People with Disabilities, Employability, Rights.

INTRODUÇÃO

A empregabilidade de pessoas com deficiência é uma questão que vem sendo muito discutida nos últimos tempos, um tema pautado por muitos desafios e perspectivas. Embora existam leis que assegurem a destinação de vagas para esse público nas organizações, sabe-se que essa inclusão não ocorre de forma efetiva.

Cabe ressaltar que a inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho é um processo que não se limita apenas à entrada dessas pessoas nas organizações, mas estende-se à criação de mecanismos e ambientes favoráveis à sua atuação.

Segundo último censo levantado pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística – IBGE, em 2010, cerca de 23,91% da população brasileira declarou possuir algum tipo de deficiência. De acordo com os dados da Relação Anual de Informações Sociais - RAIS, divulgados pelo Ministério do Trabalho em 2015, 403,2 mil pessoas com deficiência atuam formalmente no mercado de trabalho, correspondendo a um percentual de 0,84% do total dos vínculos empregatícios (IBGE, 2010).

Percebe-se nas organizações que a inclusão dessas pessoas ainda é uma inclusão incompleta. Observa-se muitas vezes no ambiente de trabalho a falta de tecnologias assistivas para facilitar o trabalho desse público, além de pouca acessibilidade aos estabelecimentos e uma insegurança por parte dos demais colaboradores quando estão trabalhando com alguém que possua algum tipo de deficiência. Dessa forma, este trabalho tem como objetivo analisar a situação de empregabilidade de Pessoas com deficiência- PcD no Brasil.

Este trabalho é relevante devido a responsabilidade social, ética e legal que o mercado de trabalho deve estabelecer em relação às pessoas com deficiência, além da necessidade de os gestores conhecerem as condições legais e sociais que regem as PcD e adotarem programas de inclusão nas organizações.

AS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA

No começo da humanidade não havia ainda meios de registros escritos a respeito de como eram as condições de existência das pessoas com deficiência, pois em grande parte das sociedades primitivas os enfermos e as pessoas com deficiência eram mortos ou abandonados. Não se tem informação exata a respeito de como viviam os homens neste período histórico ou como os deficientes eram considerados na sociedade.

No Brasil a história sobre a deficiência sempre foi cercada de muito preconceito:

No Brasil, a pessoa com deficiência foi incluída, por vários séculos, dentro da categoria mais ampla dos “miseráveis”, talvez o mais pobre entre os pobres (Silva, 1987). Na cultura indígena, onde as pessoas nascidas com deficiência era um sinal de mau agouro, um prenúncio de castigos dos deuses a eliminação sumária das crianças era habitual, assim como o abandono dos que adquiriam a deficiência no decorrer da vida (NEGREIROS, 2014, p.16).

Assim, como em outras culturas a deficiência era visada como uma maldição, castigo e também ocorriam a prática da eliminação, como o abandono, isso mostra que independente de cultura, de contexto social, histórico e temporal, os deficientes sempre foram vistos como pessoas que não mereciam o direito à vida.

Pode-se dizer que não somente os índios realizaram esse tipo de barbárie com os deficientes, mas que toda a sociedade brasileira, de uma forma ou de outra acabou por realizar, pois tem-se os que agiram e os que foram condizentes com a situação. Assim, fica claro que a deficiência em si não torna a pessoa com deficiência incapacitada, mas, a sua relação com o ambiente sim. Portanto, é o meio que é deficiente, pois esse, muitas vezes, não possibilita o acesso de forma plena a essas pessoas, não proporcionando equiparação de oportunidade (LEITE, 2012, p. 51).

Direcionando para a realidade presente, pode-se mencionar que o país já evoluiu muito quanto ao respeito e ao garantir os direitos das pessoas com deficiências nos âmbitos educacional, profissional e social, mas ainda há muito a ser melhorado diante dos focos de preconceito que persistem.

Atualmente no Brasil, como em outros países, felizmente, percebeu-se com o tempo que, as pessoas com deficiência poderiam estar socialmente integradas participando da vida educacional, laboral e cultural sem estarem restritas ao espaço familiar, hospitais ou as instituições especializadas. Esse é o reflexo da luta, iniciada nos anos 80, em defesa dos direitos das pessoas com deficiência e que reverbera nas legislações, nas políticas públicas e nas ações [...] (NEGREIROS, 2014 p.17).

Essas lutas que ocorreram fizeram surgir questionamentos quanto a atitude diante da questão deficiência, primeiramente por mostrar o que o ser humano é capaz de fazer, não só por superstição, preconceito e falta de respeito, como também por falta de informação e conhecimento. O modelo social da deficiência, ao resistir à redução da deficiência aos impedimentos, ofereceu novos instrumentos para a transformação social e a garantia de direitos. Não era a natureza quem oprimia, mas a cultura da normalidade que descrevia alguns corpos como indesejáveis [...] ao denunciar a opressão das estruturas sociais o modelo social mostrou que os impedimentos são uma das muitas formas de vivenciar o corpo (DINIZ, 2009, p.69).

Perante isso é que se deve combater o preconceito, porque suas raízes ainda permanecem, e isso deve ser iniciado nos mais diversos lugares que venham surgir esse preconceito como escolas, locais públicos, mídias, enfim, trabalhar em prol da causa de conscientização social.

TRABALHO E EMPREGABILIDADE DAS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA

A empregabilidade de pessoas com deficiência é um tema que vem sendo bastante discutido nos últimos tempos, sendo uma questão regada por muitos desafios e limitações. Primeiramente, antes de explanar a respeito das características da empregabilidade desse público no Brasil, cabe ressaltar algumas importantes definições dadas para este termo.

Para Hanashiro, Teixeira e Zaccarelli (2007, p. 163) a empregabilidade é “a capacidade de tornar-se empregado, de conseguir um emprego”. Já para Barduchi, Picoli e Tittanegro (2010, p. 35) a empregabilidade é “a capacidade do indivíduo de conseguir novas oportunidades de emprego, manter-se empregado e também de conseguir promoções, por meio de seus conhecimentos, habilidades e atitudes”. Para Carvalho (2009, p.57) empregabilidade é

o conceito no qual se estabelece para os profissionais, empregados ou não, a obrigatória preocupação no sentido maior de se manterem permanentemente atualizados e empregáveis, diante das exigências de formação, em face das habilidades, especializações e talentos que o mercado de trabalho requer.

Nesse contexto, ao falar em “empregabilidade para pessoas com deficiência”, faz-se referência a um conjunto de fatores que asseguram a efetiva inserção e inclusão dessas pessoas no mercado de trabalho, em que deve-se levar em consideração não só os fatores que proporcionam à entrada desse público nas empresas, mas também a criação de mecanismos e ambientes favoráveis a sua atuação. No contexto brasileiro, têm-se a Constituição Federal de 1988 e o Decreto nº. 3.298 de 20/12/1999 como principais dispositivos legais que asseguram o direito de acesso ao mercado de trabalho às pessoas com deficiência.

Segundo Leite e Violante (2011, p. 74):

A Carta Magna garante a todo cidadão brasileiro seu direito à liberdade, acesso à educação, à saúde, ao lazer, ao trabalho (arts. 6 e 227) e, no que se refere ao campo do trabalho, proíbe qualquer tipo de discriminação por critérios de admissão ou salários do trabalhador com deficiência (art. 7); garante a promoção de assistência social, bem como adaptação de logradouros, de edifícios públicos e de transporte coletivo (art. 244). Já o artigo 36, do Decreto nº. 3.298, regulamenta a obrigatoriedade de empresas privadas, com 100 ou mais funcionários contratados, reservarem cotas entre 2% e 5% de suas vagas para pessoas que apresentem algum tipo de deficiência. O referido decreto estabelece que empresas com até 200 funcionários devem ter 2% do quadro de empregados ocupados por PCD; entre 201 e 500, 3%; entre 501 e 1.000, 4%; e acima de 1.001, 5%, respectivamente.

Cabe ressaltar também que a Declaração Universal dos Direitos Humanos declara, em seu Artigo 23, ressalta que “toda pessoa tem direito ao trabalho, à livre escolha do seu trabalho e a condições equitativas e satisfatórias de trabalho e à proteção contra o desemprego” (DECLARAÇÃO UNIVERSAL DOS DIREITOS HUMANOS, 2009, p. 12)

Segundo Censo levantado pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística – IBGE, no ano de 2010, cerca de 23,91% da população brasileira declarou possuir algum tipo de deficiência, em que foram consideradas as deficiências visual, auditiva, motora e mental ou intelectual. Ainda segundo o IBGE (2010) apesar da exigência legal de cotas para trabalhadores com deficiência, a participação deles no mercado de trabalho, em 2010, ainda era baixa quando comparada à das pessoas sem deficiência. Do total de 86,4 milhões de pessoas, de 10 anos ou mais, ocupadas, 20,4 milhões eram pessoas com deficiência, 23,6% do total. Em 2010, havia 44 073 377 pessoas com pelo menos uma deficiência em idade ativa, mas 23,7 milhões não estavam ocupadas.

De acordo com o Censo IBGE (2010), no que concerne às características dos cargos ocupados pelas pessoas com deficiência, observou-se diferenças na ocupação entre as pessoas com pelo menos uma das deficiências investigadas e as pessoas sem nenhuma delas. Ainda segundo o levantamento, 5,9% dos trabalhadores com deficiência estavam empregados como militares e funcionários públicos estatutários, percentual maior do que o de trabalhadores sem deficiência, que era de 5,5%.

Embora existam mecanismos legais que visem assegurar a inserção das pessoas com deficiência no mercado de trabalho, sabe-se que essa inserção não ocorre de forma efetiva, visto que existem fatores que dificultam a atuação dessas pessoas nas empresas. Dentre tais fatores, pode-se citar a dificuldade dos gestores em lidar com esse perfil de colaborador, a falta de acessibilidade ao espaço físico e o pouco acesso à tecnologia assistiva.

Segundo Freitas (2007), mesmo em empresas que já trabalham com a inserção de pessoas com deficiência, os gerentes têm muitas dúvidas sobre a questão da deficiência e sobre a forma de como lidar com essas pessoas no cotidiano de trabalho. Uma empresa inclusiva é, então, aquela que acredita no valor da diversidade humana, contempla as diferenças individuais, efetua mudanças fundamentais nas práticas administrativas, implementam adaptações no ambiente físico, adapta procedimentos e instrumentos de trabalho, treina todos os recursos humanos na questão (SASSAKI, 2006, p.63).

Segundo Silva e Helal (2017) mais do que contratar pessoas com deficiência, o desafio é criar condições para que elas possam desenvolver-se no ambiente de trabalho, tendo suas potencialidades reconhecidas e suas dificuldades trabalhadas.

A inserção e a efetiva inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho é uma luta que deve ser enfrentada não só pelos portadores de necessidades especiais, mas também por atores que direta ou indiretamente interferem nesse processo, como, por exemplo, os colegas de trabalho, o governo e demais entidades.

OS DIREITOS TRABALHISTAS DAS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA- PCD

Quando se fala em inclusão social não basta garantir que as pessoas com deficiência recebam tratamento clínico e educação de qualidade, mas também devem ser inseridas no mercado de trabalho para que façam sua parte e se sintam incluídas na sociedade, caso contrário se suas limitações forem usadas como justificativas para dificultar a contratação estarão sendo discriminadas.

De acordo com Nunes (2009) a discriminação e exclusão das pessoas portadoras de deficiência sempre ocorreram, durante toda a história, exemplo disso é o fato de na antiguidade os surdos eram torturados e sacrificados, isso demonstra que a discriminação está entranhada na base das sociedades.

Quando se olha para o passado, época em que as pessoas deficientes sempre viveram segregadas, entende-se porque a sociedade contemporânea ainda tem preconceitos e a dificuldade de incluir as pessoas com deficiência pois se acostuma a mantê-las distanciadas e isso faz com que se sintam sem funções.

O Decreto Legislativo nº 129 de 22 de maio de 1991, que ratificou a Convenção nº 159/83 da Organização Internacional do Trabalho (OIT) no Brasil, ressalta sobre a política de igualdade no art. 4 (BRASIL, 1983):

Essa política deverá ter como base o princípio de igualdade de oportunidades entre os trabalhadores deficientes e dos trabalhadores em geral. Dever-se-á respeitar a igualdade de oportunidades e de tratamento para os trabalhadores deficientes. As medidas positivas especiais com a finalidade de atingir a igualdade efetiva de oportunidades e de tratamento entre os trabalhadores deficientes e os demais trabalhadores, não devem ser vistas como discriminatórias em relação a estes últimos.

Fica claro no presente artigo que as pessoas com deficiência têm suas capacidades reduzidas, mas isso não as desqualifica para que exerçam uma função. De acordo com a OIT (1983) o fundamento é baseado no princípio de que deve-se garantir um emprego adequado tomando as medidas necessárias para que as pessoas com deficiência estejam adequados e capacitados para o exercício de uma função como qualquer outro trabalhador, facilitando assim a ingressão e a permanência da PcD no mercado de trabalho.

Nos últimos anos vem se acentuando o reconhecimento dos direitos das pessoas com deficiência a terem as mesmas oportunidades de trabalho que as pessoas comuns, direitos esses providos pelo decreto Nº 6.949, de 25 de agosto de 2009, que em seu artigo 27 diz:

Os Estados Partes reconhecem o direito das pessoas com deficiência ao trabalho, em igualdade de oportunidades com as demais pessoas. Esse direito abrange o direito à oportunidade de se manter com um trabalho de sua livre escolha ou aceitação no mercado laboral, em ambiente de trabalho que seja aberto, inclusivo e acessível a pessoas com deficiência. Os Estados Partes salvarão e promoverão a realização do direito ao trabalho, inclusive daqueles que tiverem adquirido uma deficiência no emprego, adotando medidas apropriadas (BRASIL, 2009).

Esse direito vem sendo reforçado pela OIT (1983) ao longo dos anos, a organização trata da inclusão da PcD no mercado de trabalho, e reforça a importância de buscar uma atividade econômica rentável, que trata da questão da inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho, concluindo que deve buscar uma atividade economicamente rentável, que corresponda ao seu desempenho.

De acordo com as palavras de Nunes (2009) a educação aos deficientes quando feita de forma especial os deixa aptos para colaborar com toda a sociedade em qualquer emprego que necessita de trabalho intelectual. Desse modo, quando a PcD está preparada intelectualmente, tem as mesmas condições de crescer profissionalmente como outra pessoa que é considerada normal.

Ethos (2002, p. 12) considera que a inclusão no mercado de trabalho e de consumo é parte de um resgate maior: o da cidadania. As pessoas com deficiência passam a ter, além das suas necessidades especiais, desejos, vontades, necessidades de consumo que, quando confinadas em casa não existiam. Mais do que isso, descobrem que muitas atividades que realizavam isoladamente podem ser feitas em grupo.

Dessa maneira, quando a participação do indivíduo com deficiência se torna ativa na sociedade, a PcD passa a ter poder de compra e se inclui no mercado de consumo interagindo com outras pessoas, a pessoa não se limita a permanecer em casa e passa a ter noção do mundo saindo da bolha em que vive, conquistando a independência financeira, a confiança e a autoestima.

O emprego das pessoas com deficiência no Brasil está amparado pela Lei 8.213/91 também conhecida como Lei de cotas pois as empresas tem uma parte de suas vagas destinadas à pessoas com deficiências, assim também tendo todos os seus benefícios assegurados (BRASIL, 1991).

De acordo com o Art. 93 a empresa que conta com 100 ou mais empregados está obrigada a reservar vaga de 2% (dois por cento) a 5% (cinco por cento) dos seus cargos para beneficiários reabilitados ou pessoas com deficiência. As proporções variam de acordo com o número de empregados: as empresas que contam com menos de 99 funcionários não estão obrigadas a contratar deficientes já de 100 a 200, são obrigadas a ter 2% de pessoas com deficiência; de 201 a 500 empregados, 3%; de 501 a 1000 empregados, 4% e para mais de 1001 empregados, 5% (BRASIL, 1991).

Esse estímulo se torna imprescindível para a inserção da PcD no mercado de trabalho pois muitos empregadores acham que os portadores de deficiência não estão aptos a realizar as atividades mesmo com currículo para isso e muitas vezes possuindo mais habilidades e experiência que pessoas que não possuem deficiência.

É regulamentado o direito a reserva de vagas pelo decreto nº3.298/1999, que dispõe sobre a “política nacional para a integração da pessoa portadora de deficiência” (BRASIL, 1999),

dessa maneira, à pessoa portadora de deficiência é assegurado o direito de se inscrever em concurso público para provimento de cargo cujas atribuições sejam compatíveis com a deficiência de que são portadoras; para tais pessoas serão reservadas até 20% (vinte por cento) das vagas oferecidas no concurso. Assim, a PcD possui mais opções para ingressar no mercado de trabalho

Existem outros grandes incentivos às PcDs na formação para a ingressão no mercado de trabalho, um deles é o Plano Nacional dos Direitos da Pessoa com Deficiência – Viver sem Limites que foi desenvolvido por 15 Ministérios e conta com a participação do Conselho Nacional dos Direitos da Pessoa com Deficiência - CONADE, lançado no dia 17 de novembro de 2011 no decreto nº 7.612 (BRASIL, 2011), que tem como objetivo implementar e intensificar ações desenvolvidas pelo governo para beneficiar as PcDs. O plano oferece cursos gratuitos de formação profissional de nível médio e técnico que ofertam bolsas de transporte e alimentação sem limites de vagas para que todo interessado possa realizar o curso. Outras oportunidades oferecidas pelo governo são os cursos profissionalizantes da rede Pública Federal, Estadual e as entidades que em conjunto são o sistema ‘S’. Fazem parte do sistema ‘S’: Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial - SENAI; Serviço Social do Comércio – SESC, Serviço Social da Indústria - SESI (BRASIL, 2010) dentre outras organizações que contribuem socialmente para o país na dimensão das PcDs.

MATERIAIS E METÓDOS

Propôs-se para este artigo a pesquisa com abordagem bibliográfica e qualitativa. A pesquisa qualitativa pode ser caracterizada como a tentativa de uma compreensão detalhada dos significados e características situacionais apresentadas pelos entrevistados, em lugar de produção de medidas quantitativas de características ou comportamentos” (RICHARDSON, 2012, p. 90).

Na abordagem qualitativa o pesquisador necessita ter contato com os participantes, uma vez que o intuito da pesquisa qualitativa é a interpretação de fatos descritos. Na pesquisa bibliográfica o objetivo é pesquisar material já elaborado (GIL, 2002).

O estudo, assim, foi dividido em duas fases, a primeira foi referente ao levantamento de dados bibliográficos e na segunda buscou-se evidências das condições das pessoas com deficiência segundo a opinião delas, para isso, foram entrevistados quatro cidadãos com deficiência que trabalham em empresas de pequeno, médio e grande porte, tendo como principal objetivo verificar como são tratados em seu ambiente de trabalho, se a empresa forneceu treinamento adequado e qual a visão deles em relação à Lei de cotas.

O roteiro de entrevista foi construído com base no objetivo do estudo e conteve 8 perguntas tanto da vida profissional como da pessoal das PcDs.

RESULTADOS E DISCUSSÃO

O trabalho buscou analisar através das informações dos entrevistados, acerca da vida profissional e pessoal, as dificuldades e preconceitos sofridos no ambiente de trabalho.

Foram entrevistadas 04 pessoas da cidade de Unaí e Bonfinópolis, sendo 03 homens e 01 mulher todos os entrevistados são trabalhadores do setor público. A primeira pergunta da entrevista foi acerca da vida pessoal, os entrevistados tem entre 30 e 50 anos e 50% dos entrevistados são formados em alguma graduação.

Com base na pesquisa realizada e no que concerne à identificação dos principais pontos fortes dos entrevistados, houve uma resposta predominante, onde 75% deles citaram a determinação e a força de vontade como um fator presente em suas vidas.

“Meu ponto forte é ser batalhadora e insistente naquilo que quero”

“Meu principal ponto forte é que sou bastante proativo e busco sempre atingir minhas metas”.

Já no que diz respeito aos pontos fracos, foram citadas respostas padrões do tipo “sou bastante desorganizado”, “acredito demais nas pessoas e acabo me magoando”, onde nenhum dos entrevistados considerou as limitações físicas ou mentais como uma fraqueza.

Quando questionados sobre a dificuldade para conseguir emprego todos os entrevistados disseram que para ingressar inicialmente no mercado de trabalho houve muita dificuldade pois como dito por um entrevistado.

“Voluntariamente ninguém nunca me deu emprego”

Pois 75% dos entrevistados só conseguiram o primeiro emprego através de concurso público, como citado por um entrevistado.

“Inclusive 10% das vagas são reservadas aos deficientes físicos por determinação legal”

A respeito das dificuldades para a realização das funções grande parte dos entrevistados alegaram que já passaram falta de acessibilidade em determinado momento da sua vida profissional.

“Apenas no início não havia adaptações adequadas depois foi resolvido”

“Sendo o único obstáculo a acessibilidade em minha primeira comarca”

No que concerne à infância dos entrevistados, uma parte significativa declarou ter tido uma infância normal na condição de PCDs, onde, apesar da existência de algumas limitações, nunca houve muitos impedimentos no desenvolvimento de cada um.

“Foi uma infância normal, dentro das limitações. Minha escola era perto, não tinha dificuldade para frequentá-la.”

Ressalta-se que os entrevistados consideraram o apoio e o carinho de seus familiares com um fator importantíssimo na luta contra os desafios e atingimento dos objetivos.

“Apesar de ter sido difícil, fui muito feliz por ter sempre contado com o amor e o carinho de minha família”.

Buscaglia (1993, p.36) destaca a importância do apoio dos familiares na infância das pessoas com deficiência, onde, para ele “é nesse momento que receberão ajuda para formar atitudes básicas em relação à sua ótica futura – otimismo/ pessimismo, amor/ ódio, crescimento/ apatia, segurança/ frustração, alegria/ desespero – e ao aprendizado em geral”.

Através das atitudes é possível ver as crenças e valores individuais de cada um quando se depara com um deficiente e também o contexto social em que vivemos. Cada momento histórico apresenta um condicionamento cultural, onde são passados preconceitos e reproduzidos estigmas.

Assim é possível ver como os valores da humanidade se desenvolveram e nos ajudam a entender os motivos de um dia termos condenado os deficientes e hoje estarmos aprendendo a conviver com a diversidade humana. Então, a pessoa com deficiência é totalmente capaz de exercer uma atividade dentro de uma organização, podendo obter sucesso profissional como qualquer outra pessoa, independente da sua deficiência.

Quando se foi perguntado acerca de discriminação/preconceito no ambiente de trabalho 100% dos entrevistados afirmaram que nunca sentiram ou sentem algum tipo de discriminação no local de trabalho.

Segundo Ribas “Ignorância não é atribuído apenas dos mais pobres ou dos que têm menos estudo. É algo que está presente em todas as camadas sociais, em muitas famílias, grupos de empresários, funcionários do governo e até mesmo, em muitos médicos que não se especializaram em reabilitar pessoas portadoras de deficiência ou que não tem prática no tratamento de algumas restrições do corpo” (RIBAS, 1996, p.63).

Para finalizar a entrevista foi perguntado sobre satisfação no ambiente de trabalho e 100% dos entrevistados disseram que sim, são felizes e satisfeitos com e felizes com seu trabalho.

Satisfação no trabalho é um fenômeno complexo e de difícil definição, devido à diversidade de seus aspectos, e por se tratar de um estado subjetivo, o que dificulta sua conceituação, podendo variar entre os indivíduos ou na própria pessoa, de acordo com diferentes circunstâncias e ao longo do tempo.

Locke (*apud* ZANELLI et. al, 2004, p. 302), definiu a satisfação no trabalho como “um estado emocional, positivo ou de prazer, resultante de um trabalho ou de suas experiências” definição que tem, ainda hoje, impacto importante para o conceito. Desta forma, o homem usa de sua bagagem individual de crenças e valores para avaliar seu trabalho e essa avaliação resulta num estado emocional que, se for agradável produz satisfação e, se for desagradável,

leva à insatisfação. Portanto, satisfação no trabalho é uma variável de natureza afetiva e se constitui num processo de avaliação das experiências no trabalho.

Segundo Spector (2003, p. 221), a satisfação no trabalho é uma variável de atitude que mostra como as pessoas se sentem em relação ao seu trabalho, seja no todo, seja em relação a alguns de seus aspectos. “É o quanto as pessoas gostam do trabalho delas”. Dessa forma, é necessário que a organização possa entender a satisfação do empregado como os valores, atitudes e objetivos pessoais que precisam ser identificados, compreendidos e estimulados para que estes consigam sua efetiva participação na empresa.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

A inserção das pessoas com deficiência no mercado de trabalho, bem como a atuação das mesmas na sociedade, é um dilema bastante enfatizado nos últimos tempos. Na história brasileira, por muito tempo os portadores de necessidades especiais foram considerados como pessoas “inválidas” e improdutivas, tendo eles enfrentado vários tipos de preconceito e quebrado inúmeros paradigmas para conquistarem um espaço na sociedade.

Atualmente, graças a uma evolução do pensamento humano e à quebra de estereótipos sociais, esse público tem conseguido se posicionar de forma diferente, conseguindo uma importante atuação no mercado de trabalho e em outros âmbitos da sociedade.

Sabe-se que através de políticas públicas alguns direitos são resguardados às pessoas com deficiência, onde, como exemplo disso, pode-se citar a criação de leis de cotas que visam garantir a inserção desse público no mercado e em universidades.

Visando analisar a empregabilidade desse público na sociedade brasileira, foi feita uma pesquisa qualitativa, utilizando-se uma amostra de 4 pessoas portadoras de necessidades especiais, residentes dos municípios de Unaí-MG e Bonfinópolis-MG. Fazendo-se uso de um questionário para coletar respostas descritivas dos entrevistados, observou-se como principais resultados, que, embora ainda há muito o que ser conquistado, já há uma grande aceitação dessas pessoas no mercado, bem como um reconhecimento de suas capacidades e um respeito às suas limitações.

Por fim, observa-se que, embora felizmente as pessoas com deficiência tenham conseguido galgar um importante espaço em nossa sociedade, ainda existem muitos desafios a serem superados, sendo dever de todos os agentes lutarem por uma vida justa e digna para esse público, fazendo imperar de forma efetiva o princípio constitucional da igualdade.

REFERÊNCIAS

AMIRALIAN, M. L. T.; PINTO, E. B.; GHIRARDI, M. I. G.; LICHTIG, I.; MASINI, E. F. S.; PASQUALIN, L. Conceituando deficiência. **Revista de Saúde Pública**, 34 (1), Universidade de São Paulo, 2000.

BAHIA, M. S.; SCHOMMER, P. C. Inserção profissional de pessoas com deficiência nas empresas: responsabilidades, práticas e caminhos. **Organ. Soc.**, Salvador, v. 17, n. 54, p. 439-461, Sept. 2010.

BARDUCHI, A. L. J.; PICOLI, A. P. B.; TITTANEGRO, F. S. **Empregabilidade: competências pessoais e profissionais**. São Paulo: Pearson Prentice, 2010.

BRASIL. **Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991**. Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L8213cons.htm. Acesso em: 26 abr. 2019.

BRASIL. **Decreto nº 3.298, de 20 de dezembro de 1999**. Regulamenta a Lei no 7.853, de 24 de outubro de 1989, dispõe sobre a Política Nacional para a Integração da Pessoa Portadora de Deficiência, consolida as normas de proteção, e dá outras providências. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/d3298.htm Acesso em: 26 abr. 2019.

BRASIL. **Decreto nº 7.612, de 17 de novembro de 2011**. Institui o Plano Nacional dos Direitos da Pessoa com Deficiência - Plano Viver sem Limite. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2011/decreto/d7612.htm Acesso em: 26 abr. 2019.

BRASIL, **Decreto legislativo Nº51 (1983)**, CONVENÇÃO Nº 159 – REABILITAÇÃO PROFISSIONAL E EMPREGO DE PESSOAS DEFICIENTES, Art. 4. Disponível em: http://www.trtsp.jus.br/geral/tribunal2/LEGIS/CLT/OIT/OIT_159.html Acesso em: 26 de abr. 2019.

BRASIL. **Decreto nº 6.949, de 25 de agosto de 2009**. Promulga a Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência e seu Protocolo Facultativo, assinados em Nova York, em 30 de março de 2007. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2009/decreto/d6949.htm Acesso em: 26 abr. 2019.

CARVALHO, P. C. de. **Empregabilidade: a competência necessária para o sucesso no novo milênio**. 6. ed. Campinas: Alínea, 2009.

CARVALHO-FREITAS, M. N.; MARQUES, A. L. Inserção de pessoas com deficiência em organizações brasileiras: um estudo com empresas socialmente responsáveis. **Gestão.Org – Revista Eletrônica de Gestão Organizacional**, Recife, v.8, n.3, p.483-502, set./dez. 2010a.

DINIZ, D.; BARBOSA, L.; SANTOS, W. R. Deficiência, direitos humanos e justiça. **Sur, Rev.int. direitos humanos**, vol.6, no. 11, dez.2009.

ETHOS, Instituto. **O que as empresas podem fazer pela inclusão das pessoas com deficiência.** São Paulo: 2002.

GOVERNO DO BRASIL. **Cresce o número de pessoas com deficiência no mercado formal.** Disponível em < <http://www.brasil.gov.br/economia-e-emprego/2016/09/cresce-numero-de-pessoas-com-deficiencia-no-mercado-de-trabalho-formal> >. Acesso em 16 de março de 2019.

GUGEL, M. A. **A pessoa com deficiência e sua relação com a história da humanidade.** Ampid (associação Nacional dos Membros do ministério Público de defesa dos Direitos dos idosos e Pessoas com Deficiência), 2015.

HANASHIRO, D. M.; TEIXEIRA, M. L. M.; ZACCARELLI, L. M.. **Gestão do fator humano:** uma visão baseada em stakeholders. São Paulo: Saraiva, 2007.

HOFFMANN, L. **A atuação dos jovens aprendizes na visão dos colaboradores da UNISC.** 2016. Disponível em: < http://www.rhevistarh.com.br/portal/wp-content/uploads/2016/10/atuacao_dos_jovens_aprendizes_ok.pdf > Acesso em 25 de março de 2019.

IBGE. Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. **Censo Demográfico 2010.** Disponível em < https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/periodicos/94/cd_2010_religiao_deficiencia.pdf >. Acesso em 16 de março de 2019.

LEITE, F. P. A. A convenção sobre os direitos das pessoas com deficiência: amplitude conceitual. **Revista de Direito Brasileira.** Florianópolis, v. 3, n. 2, p. 31-53, jul/dez 2012

NEGREIROS, D. A. **Acessibilidade Cultural:** por que, onde, como e para quem? Rio de Janeiro, 2014.

NUNES, L. **Inclusão do deficiente auditivo alicerce:** família, escola e sociedade. Rio de janeiro: Editora e-papers, 2009.

PORTAL EDUCAÇÃO: **Retrospecto histórico da pessoa com deficiência na sociedade.** Disponível em: <<https://www.portaleducacao.com.br/conteudo/artigos/direito/retrospecto-historico-da-pessoa-com-deficiencia-na-sociedade/48757>> Acesso em 10 de Abril de 2019.

SASSAKI, R. K. **Construindo uma Sociedade para Todos.** 5. ed. Rio de Janeiro: WVA, 2003.

SENADO NOTÍCIAS. **Sistema S.** Disponível em: <https://www12.senado.leg.br/noticias/glossario-legislativo/sistema-s>. Acesso em: 26 abr. 2019.

UNIC. **Declaração Universal dos Direitos Humanos**. 2009. Disponível em <<https://nacoesunidas.org/wp-content/uploads/2018/10/DUDH.pdf>>. Acesso em 25 de março de 2019.

VIOLANTE, R. R.; LEITE, L. P. **A empregabilidade das pessoas com deficiência**: uma análise da inclusão social no mercado de trabalho do município de Bauru. Disponível em: Acesso em < http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1516-37172011000100007>. Acesso em 23 de março de 2019.