

Percepção dos trabalhadores, empregadores e órgão legal sobre a participação de pessoas com deficiência no mercado de trabalho

Perception of workers, employers and the legal body on the participation of persons with disabilities in the labor market

Percepción de los trabajadores, los empleadores y los órganos jurídicos sobre la participación de las personas con discapacidad en el mercado laboral

Recebido: 20/11/2019 | Revisado: 22/11/2019 | Aceito: 25/11/2019 | Publicado: 28/11/2019

Aline Sarturi Ponte

ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-4775-3467>

Universidade Federal de Santa Maria, Brasil

E-mail: alinesarturi@hotmail.com

Elenir Fedosse

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-9691-7491>

Universidade Federal de Santa Maria, Brasil

E-mail: efedosse@gmail.com

Resumo

Este estudo objetivou compreender a inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho, a partir da percepção de trabalhadores – com e sem – deficiência e dos gestores, especialmente, dos postos de trabalho e, ainda, buscou compreender a atuação de órgãos públicos legais implicados no processo de inclusão de trabalhadores com deficiência. Tem caráter quanti-qualitativo; os dados foram analisados descritivamente e por triangulação. Constatou-se prevalência do sexo masculino entre os trabalhadores com e sem deficiência e do sexo feminino entre os gestores; a maioria dos trabalhadores, de ambos os grupos, tinha Ensino Médio Completo. A maioria dos gestores tinha Ensino Superior Completo e não participou, durante a sua formação, de discussões sobre a inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho. A maioria dos trabalhadores com e sem deficiência ocupava postos em setores administrativos e a dos gestores estava em instituições educacionais. Dos 192 trabalhadores sem deficiência, 22,3% trabalhavam no mesmo setor dos com deficiência. Foram identificadas barreiras arquitetônicas, atitudinais e de comunicação, mas também foram evidenciados facilitadores. O órgão legal revelou-se fiscalizador. Portanto, houve predomínio masculino entre os trabalhadores e feminino entre os gestores. A escolaridade dos

trabalhadores foi de ensino médio e superior, a dos gestores. Foram identificadas barreira de comunicação e percepção favorável dos processos de inclusão vivenciados.

Palavras-chave: Pessoas com Deficiência; Defesa das pessoas com deficiência; Trabalho; Direito ao Trabalho; Condições de Trabalho.

Abstract

This study aims to understand the inclusion of people with disabilities in the labor market, based on the perception of workers with and without disabilities and of managers, especially of work posts, and also sought to understand the actions of public legal bodies involved in the process of inclusion of workers with disabilities. It has quantitative and qualitative character, and the data were analyzed descriptively and by triangulation. It was verified the prevalence of males among workers with and without disabilities, and females among managers; the majority of workers in both groups have complete high school, while most managers had an undergraduate degree (Education) and did not participate, during their training, in discussions on the inclusion of people with disabilities in the labor market. The majority of workers with and without disabilities occupied functions in administrative sectors, while most managers worked in educational institutions. From the 192 workers without disabilities, 22.3% worked in the same sector with workers with disabilities. Architectural, attitudinal and communication barriers were identified in the inclusion process. The legal sector addresses the fiscalization. It is possible to verify a masculine predominance between the workers, and feminine among the managers. The schooling level of workers is high school, while for managers is undergraduate degree. All interviewees identified barriers, especially the communication, that directly interfered in the participation of workers with disabilities.

Keywords: Disabled Persons; Handicapped Advocay; Work, Right to Work; Working Conditions.

Resumen

El objetivo de este estudio es entender la inclusión de las personas con discapacidad en el mercado laboral, a partir de la percepción de los trabajadores con y sin discapacidad y de los directivos, especialmente de los puestos de trabajo, y también se buscó conocer la actuación de los órganos públicos de derecho que intervienen en el proceso de inclusión de los trabajadores con discapacidad. Tiene un carácter cuantitativo-cualitativo; los datos se analizaron de forma descriptiva y por triangulación. Se encontró que la prevalencia era de hombres entre los trabajadores con y sin discapacidades y de mujeres entre los gerentes; la

mayoría de los trabajadores, de ambos grupos, habían completado la educación secundaria. La mayoría de los directivos tenían una educación superior completa y no participaron, durante su formación, en los debates sobre la inclusión de las personas con discapacidad en el mercado laboral. La mayoría de los trabajadores con y sin discapacidad ocupaban puestos en sectores administrativos y los de los directivos en instituciones educativas. De los 192 trabajadores no discapacitados, el 22,3% trabajaba en el mismo sector que los discapacitados. Se identificaron barreras arquitectónicas, de actitud y de comunicación, pero también se identificaron facilitadores. El cuerpo legal resultó ser un perro guardián. Por lo tanto, había un predominio de hombres entre los trabajadores y de mujeres entre los gerentes. La escolarización de los trabajadores era secundaria y superior, la de los directivos. Se identificaron una barrera de comunicación y una percepción favorable de los procesos de inclusión.

Palabras clave: Personas con discapacidad; Defensa de las Personas con Discapacidad; Trabajo; Derecho al Trabajo; Condiciones de Trabajo.

1. Introdução

O homem utiliza-se do trabalho para garantir a sua sobrevivência; o trabalho configura-se como ação responsável pelas transformações realizadas pelo homem no mundo físico e social (Quaresma, 2018). Para desempenhar a atividade laboral, o homem utiliza-se das forças naturais, produzidas a partir das ações do seu corpo, com o intuito de apropriar-se de recursos disponíveis na natureza e de agir sobre eles, tornando-os úteis para a sua sobrevivência (Marx, 1985). Ademais, o trabalho caracteriza-se como um ato de fazer, criar, inventar, pensar, produzir conhecimentos, ideias, descobrir. É a partir da atividade laboral que “o homem faz história, tanto a história da natureza, como da sociedade, dos objetos, da ciência, da tecnologia e a sua própria” (Quaresma, 2018, p. 37).

Para desempenhar as suas atividades de trabalho, o homem atual ingressa no mercado de trabalho – constituído pela relação entre a demanda e a oferta – cujo resultado são os salários. O mercado de trabalho é dinâmico, adequando-se constantemente às transformações das atividades laborais. É neste espaço que ocorrem as relações entre os trabalhadores, empresas e sociedade (Oliveira e Piccinini, 2011). Tais relações promovem a inserção do trabalhador na sociedade “exigindo, para tanto, ambientes e meios apropriados que possibilitem a convivência com as adversidades, deficiências e diferenças” (Leal, Mattos e Fontana, 2013, p. 60). Se o mercado de trabalho acompanha e estabelece a dinâmica social,

espera-se que ele seja um espaço inclusivo a todas as diferenças apresentadas pelos trabalhadores que o compõe.

A Constituição Federativa (CF) brasileira (Brasil, 1988) estabelece um conjunto de princípios legais que visam dignidade à população com deficiência. Nestes termos, impulsiona a elaboração de políticas públicas que, por sua vez, buscam promover a participação/inclusão de pessoas com deficiência. A propósito, a legislação brasileira é considerada uma das mais avançadas no que diz respeito à inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho (Toldrá e Sá, 2008). Portanto, a legislação tem contribuído para mudanças significativas na relação da sociedade para com as pessoas com deficiência.

Mas, apesar dos avanços legais, sabe-se que a realidade enfrentada por esta população ainda é difícil; a aplicação da legislação ainda é frágil, indicando ser imprescindível a qualificação das ações referentes à profissionalização da população com deficiência para o mercado de trabalho (Toldrá e Sá, 2008).

As investigações científicas versam sobre políticas públicas, inclusão escolar nos diferentes níveis de ensino, acessibilidade, barreiras de comunicação, atitudinal, arquitetônicas, sociais, acesso a saúde e ao mercado de trabalho. Porém, este último carece de reflexões que considerem a percepção dos trabalhadores com deficiência, seus gestores e colegas de trabalho. Por isso, este estudo visou compreender a inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho, a partir da percepção de trabalhadores – com e sem – deficiência e dos gestores, especialmente, dos postos de trabalho e, ainda, buscou compreender a atuação de órgãos públicos legais implicados no processo de inclusão de trabalhadores com deficiência.

2. Metodologia

Este estudo foi desenvolvido a partir de uma metodologia quantitativa no que se refere à descrição sociodemográfica dos trabalhadores e dos gestores e qualitativa quanto à percepção dos mesmos acerca do processo de inclusão laboral em um município gaúcho de médio porte. Foi aprovado pelo Comitê de Ética em Pesquisa em Seres Humanos, da Universidade onde se realizou a pesquisa, sob parecer número 2.351.904. Todos os participantes deste estudo assinaram o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido – TCLE.

O cenário do estudo foi definido a partir dos dados do Câmara de Dirigentes e Lojistas e da Agência de Desenvolvimento do Município, onde ocorreu o estudo. Tal levantamento indicou 1145 Empresas/Instituições, sendo identificadas, por meio de busca ativa

(telefonemas e/ou visitas), 64 Empresas/Instituições que atendiam aos critérios de inclusão deste estudo: presença de trabalhadores com deficiências (físicas, sensoriais e intelectuais em seus quadros. Identificou-se, assim, a presença de 192 trabalhadores com deficiência; estes responderam a um questionário sociodemográfico e foram entrevistados (entrevista semiestruturada). Os trabalhadores sem deficiência, os gestores e o único trabalhador de órgão legal identificado, também, foram entrevistados. Destacam-se, no Quadro 1, as questões comuns aos três grupos de sujeitos participantes desta pesquisa.

Quadro 1 – Questões selecionadas das entrevistas semiestruturadas dos trabalhadores com e sem deficiência e dos gestores.

Grupo	Questões
Trabalhadores com deficiência	Como você percebe o seu processo de inclusão no setor/empresa que trabalha atualmente?
	No seu processo de inclusão você percebeu algum tipo de barreira de acessibilidade ou atitudinal, destaque cada uma delas.
	No seu processo de inclusão você percebeu algum tipo de facilitador, destaque cada uma delas.
	A empresa disponibiliza algum momento de discussão ou capacitação sobre inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho?
Gestores e trabalhadores sem deficiência	Como você percebe a inclusão da pessoa com deficiência na sua empresa/setor?
	Você percebe que o trabalhador com deficiência aqui do setor/empresa depara-se com algum tipo de barreira de acessibilidade ou atitudinal?
	Você percebe algum tipo de facilitador dentro do setor/empresa no processo de inclusão de pessoas com deficiência, destaque cada uma delas.
	A empresa disponibiliza algum momento de discussão ou capacitação sobre inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho?

Fonte: questões elaboradas pelas autoras para coleta de dados.

Ressalta-se que as entrevistas foram gravadas e posteriormente transcritas. Para preservar a identidade dos participantes, estes serão identificados como: i) Trabalhador com Deficiência – TD1, TD2, TD3 *etc*; ii) Trabalhador de um órgão legal – T1, T2, T3 *etc*; iii) Trabalhador sem deficiência – TsD1, TsD2, TsD3 *etc*; iv) Gestores – G1, G2, G3 *etc*.

A coleta de dados foi realizada no período de outubro de 2017 a dezembro de 2018. Participaram do estudo 51 Empresas/instituições; , resultando em quatro grupos de

participantes: i) trabalhadores com deficiência (dos 231 trabalhadores, 192 adeririam ao estudo, porém a amostra contou com 85 trabalhadores, visto que a partir deste número houve saturação das informações obtidas nas entrevistas; ii) trabalhadores sem deficiência (192 – definida mediante sorteio para não gerar conflito de interesse ou desconforto) - os dados apresentados neste estudo são de 43 trabalhadores sem deficiência, priorizando-se aqueles que dividiam setor com trabalhadores com deficiência; iii) gestores em contato direto com trabalhadores com deficiência (77) e iv) um trabalhador do órgão legal envolvido com inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho.

A Análise por Triangulação de Métodos (Minayo, 2005) foi utilizada neste estudo; as respostas obtidas nas entrevistas foram categorizadas e quantificadas. Os dados quantitativos foram analisados descritivamente e articulados com os dados qualitativos.

3. Resultados

No grupo dos trabalhadores com deficiência houve a predominância do sexo masculino; nos grupos dos gestores e dos trabalhadores sem deficiência, a maioria foi do sexo feminino e o trabalhador do órgão legal era do sexo masculino. A média de idade dos trabalhadores com deficiência foi de 39,7 anos (mínimo de 18 e o máximo de 70), a dos gestores foi de 44,3 anos (mínima de 26 e a máxima de 76 anos), a dos trabalhadores sem deficiência foi de 37,7 anos (mínima de 18 e a máxima de 68 anos) e o trabalhador do órgão legal tinha 33 anos de idade. Quanto ao nível de escolaridade, os trabalhadores com e sem deficiência tinham Ensino Médio Completo (28,6% e 29,6%, respectivamente), 35,4% dos gestores tinham Ensino Superior Completo (35,4%) e o trabalhador do órgão público tinha Ensino Superior Completo (confira Tabela 1).

Tabela 1 – Caracterização do Trabalhadores com deficiência (n=192), Gestores (n=77) e Trabalhadores sem deficiência (n=192).

Variáveis	Trabalhadores com Deficiência		Gestores		Trabalhadores sem Deficiência	
	Frequência (n)	Percentual (%)	Frequência (n)	Percentual (%)	Frequência (n)	Percentual (%)
Sexo						
Masculino	113	57,8	33	43,1	85	44,3
Feminino	79	42,1	44	56,9	107	55,7
Escolaridade						
Analfabeto	1	0,5	-	-	-	-
EFI*	10	5,2	-	-	3	1,5
EFC*	8	4,1	-	-	6	3,2
EMI*	15	7,8	-	-	2	1,3

EMC*	55	28,6	4	5,1	57	29,6
CTI*	2	1,2	-	-	-	-
CTC*	4	2,3	3	3,7	8	4,2
ESI*	26	13,5	3	3,7	17	8,8
ESC*	43	22,3	27	35,4	46	23,9
Especialização	15	7,8	20	26,6	30	15,5
Mestrado	10	5,2	7	9,2	15	7,8
Doutorado	3	1,5	12	15,1	8	4,2
Pós-doutorado	-	-	1	1,2	-	-
Ocupação						
Administrativas	53	29,3	10	13,8	61	32,6
Educação	26	13,5	41	51,1	30	15,6
Atendente	24	12,5	-	-	17	8,8
Manutenção de espaços	18	9,3	-	-	24	12,2
Cobrador	14	7,2	-	-	-	-
Saúde	13	6,7	13	16,4	13	6,7
Comércio	12	6,2	7	8,8	10	5,2
Armazenador	9	4,6	-	-	10	5,2
Manutenção de veículos	5	2,6	-	-	11	5,7
Indústria metalúrgica	5	2,6	2	2,5	4	2
Indústria Gráfica	4	2	1	1,2	4	2
Informática	4	2	-	-	-	-
Indústria alimentícia	2	1	1	3,7	2	1
Comunicação	1	0,5	-	-	-	-
Coordenador de produção	-	-	2	2,5	-	-
Téc. Segurança do trabalho	-	-	-	-	3	1,5
Fiscal	-	-	-	-	2	1
Motorista	-	-	-	-	1	0,5
Oferta de um momento de discussão ou capacitação sobre inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho						
Não	160	83,4	67	87,4	187	92,2
Sim	32	16,6	10	12,6	5	7,8

* EFI: Ensino Fundamental Incompleto; EFC: Ensino Fundamental Completo; EMI: Ensino Médio Incompleto; EMC: Ensino Médio Completo; CTI: Curso Técnico Incompleto; CTC: Curso Técnico Completo; ESI: Ensino Superior Incompleto; ESC: Ensino Superior Completo.

Fonte: os dados foram apresentados em n (percentual).

Dos 192 trabalhadores sem deficiência, 149 (77,6%) não dividiam o setor de trabalho com trabalhadores com deficiência e, portanto, 43 (22,3%) dividiam setores com trabalhadores com deficiência. Dos 85 trabalhadores com deficiência entrevistados, três concordaram em participar do estudo, mas mencionaram que não se consideram deficientes, sendo assim, suas respostas não foram contabilizadas.

A maioria dos trabalhadores com e sem deficiência e dos gestores referiu não perceber a existência barreiras no ambiente de trabalho. Os que se depararam com barreiras mencionaram que estas são arquitetônicas, atitudinais e de comunicação. Em relação aos facilitadores, a maioria dos participantes, dos três grupos, referiram não perceber a existência de facilitadores e compreenderam o processo de inclusão como favorável (Tabela 2).

Tabela 2 – Caracterização das Questões selecionadas: Trabalhadores com deficiência (n=82), Gestores (n=77) e Trabalhadores sem deficiência (n=43).

Variáveis	Trabalhadores com Deficiência		Gestores		Trabalhadores sem Deficiência	
	Frequência (n)	Percentual (%)	Frequência (n)	Percentual (%)	Frequência (n)	Percentual (%)
Percepção – Barreiras						
Não Percebe	40	48,5	63	82,1	35	79,5
Barreira Arquitetônica	24	29,4	9	11,3	3	6,8
Barreira Atitudinal	9	10,5	1	1,4	5	9,8
Barreira Arquitetônica e Atitudinal	7	8,2	-	-	-	-
Barreira de Comunicação	1	1,7	4	5,2	1	1,2
Barreira Atitudinal e de Comunicação	1	1,7	-	-	2	2,7
Percepção – Facilitadores						
Não percebe	65	80,1	71	97,1	36	86,7
Percebe	17	19,9	6	2,9	8	13,3
Percepção sobre o processo de inclusão						
Favorável	79	96,5	72	95,9	40	90,7
Desfavorável	3	3,5	4	2,9	1	2,5
Burocrática	-	-	1	1,2	3	6,8

Fonte: os dados foram apresentados em n (percentual).

Os espaços pequenos, a falta de rampas, de banheiros adaptados, as reformas, a distância percorrida para acessar o ponto de ônibus foram algumas das barreiras arquitetônicas referida pelos trabalhadores com deficiência (TD5, TD184 e TD191).

“Sim até pelo espaço do lugar, como tu pode ver é um espaço bem restrito, esse espaço aqui é provisório, [...] a gente vai dando um jeito” (TD5, Empresa/Instituição pública).

“Como o setor ainda está em reforma, tem dificuldade de acesso no entorno e agora eu tenho todo um trajeto maior que pegar o ônibus, por que ele não para aqui na frente para embarque, como é a última parada é só desembarque, [...] o trajeto para eu caminhar ficou maior, então final do dia as pernas e os pés já estão mais inchados, acaba ficando um pouco mais complicado” (TD184, Empresa/Instituição pública).

“É assim, para a pessoa com deficiência visual as barreiras de acessibilidade são principalmente de orientação e mobilidade [...]. Aqui a [...] já está colocando piso tátil, tem o ônibus interno, apesar de não ter acessibilidade, mas já ajuda, o site a gente está remodelado e ele tá mais acessível agora” (TD191, Empresa/Instituição pública).

Nas falas de G4 e G36 e dos TsD1 e TsD3, também apareceram referências a barreiras arquitetônicas presentes nos ambientes de trabalho.

“[...] estrutura sim, a construção do prédio é antiga, então temos as dificuldades estruturais, [...]” (G4, Empresa/Instituição pública).

“Aqui é uma [...] pequena, a alguns anos atrás foram feitas algumas adaptações, mas ainda falta algumas coisas, [...]” (G36, Empresa/Instituição pública).

“Acho que ela tem sim, por que tem alguns lugares aqui que tem uns degraus meio irregulares, até a gente se atrapalha as vezes e para ela que tem o problema na perna o no braço acho que fica mais complicado” (TsD1, Empresa/Instituição privada).

“Eu vejo que ainda temos muitas barreiras de acesso, ainda faltam muitas rampas, o [...] está passando por uma reforma isso também atrapalha bastante, temos um elevador também que esta estragado e as vezes o que está funcionando também estraga, claro que no caso da colega ela trabalha aqui no térreo, mas se ela precisa ir em algum setor administrativo que fica nos outros andares [...]” (TsD3, Empresa/Instituição pública).

Em relação às barreiras atitudinais, os trabalhadores com deficiência referiram atitudes discriminatórias e preconceituosas, conforme as falas de TD4, TD155, TS160 e TS184.

“Sim, pela diretora [...], ela não me aceitava, ela disse que eu não era por completo, [...], aquilo me matou sabe, [...]. Eu fiquei umas duas semanas sem atuar; eu estava vindo, mas eu não era colocada em nenhum setor por que eu tinha deficiência auditiva, tipo eu me formei [...] mas ela me via como incapaz, ai não sei por que ela decidiu e me jogou aqui [...] ela poderia ter me colocado [...] e aqui é o pior lugar para trabalhar [...]. Eu acho que a ideia dela era que eu desistisse, pedisse demissão, porque eu não ia aguentar, mas eu fui continuei porque eu tive muito apoio dos meus colegas e aí passou sabe? Eu ultrapassei essa barreira e passou. Ai depois ela quis me tirar daqui [...] aí os colegas reagiram e me defenderam e aí passou os anos trocou a direção e eu não tive mais problemas” (TD4, Empresa/Instituição pública).

“Barreiras de atitude isso sempre acontece assim das pessoas te olharem com coitadismo, mas eu não aceito esse rotulo” (TD155, Empresa/Instituição privada).

“É eu já me senti discriminado aqui dentro, já teve episódios assim que eu pedi para aprender a usar outras máquinas e eles julgaram ruim e isso é ruim” (TD160, Empresa/Instituição privada).

“Eu senti sim, um preconceito no começo para o ingresso aqui, por que não chamava da lista, simplesmente parou a lista de deficientes, ai a gente teve que se mobilizar e foi por meio de um processo administrativo que a gente sinalizou que a gente estava atento a lista e ao que estava acontecendo e ai em seguida chamaram” (TD184, Empresa/Instituição pública).

Dos 77 gestores participantes, um referiu ter presenciado uma atitude que considera preconceituosa (G3).

“O que eu posso te dizer, [...] posso chamar de preconceito, venho um representante [...], para analisar aqui e aí quando eu fui apresentar o [...]: - esse é o chefe da [...], e aquele rapaz não disse prazer, aquele rapaz só olhou para as pernas e para a cadeira de rodas, isso me chocou, com tanta coisa pra olhar, ele não deu um bom dia, prazer, não, ele foi com os olhos diretos, então o que eu vou pensar dessa pessoa cuja atenção foi direto pra a cadeira, para as pernas, e eu considero isso um preconceito, [...]” (G3, Empresa/Instituição pública).

Os trabalhadores sem deficiência mencionaram ter presenciado atos que consideraram discriminatórios com os trabalhadores com deficiência; referiram que os atos não foram cometidos por pessoas que compõe a equipe, e sim, por pessoas que não eram da empresa/instituição (TsD38, TsD103).

“O que eu vejo é a reação dos clientes com ele, já teve fato de clientes vir reclamar e xingar, por que tem esse tipo de pessoa atendendo, isso é um absurdo, [...]. Mas a gente observa alguns comportamentos estranhos dos clientes, assim como tem gente que trata muito bem ele, tem gente que simplesmente ignora ele, [...] faz de conta que ele é invisível, nesse caso é bem complicado” (TsD38, Empresa/Instituição pública).

“[...] tem clientes que discriminam eles, assim, quando eles vão empacotar ou quando a gente pede para eles chamarem alguém ou buscar alguma coisa as pessoas ficam incomodadas, por que mandaram ele, não podia mandar outra pessoa, agora vai demorar mais, eu já ouvi alguns comentários assim de clientes” (TsD103, Empresa/Instituição privada).

Os três grupos mencionaram que as barreiras de comunicação interferem no ambiente de trabalho e no processo de inclusão. Para o TD57 a falta de comunicação no ambiente de trabalho gera exclusão do trabalhador com deficiência.

“Eu vejo uma barreira de comunicação, porque nos meus empregos anteriores eu me sentia excluída, porque as pessoas não conversavam comigo, eles não sabiam a língua de sinais, aí eu ficava trabalhando nos lugares e fazendo sempre as mesmas coisas não tinha orientação isso foi muito difícil. E aqui no início também tive barreiras para me comunicar, mas aí vinha a [...] e traduzia, mas hoje eu já não encontro nenhuma barreira, porque teve o curso de LIBRAS aqui e aí a comunicação melhorou

“muito. E que aqui eu gosto de trabalhar, porque ela tem a comunicação” (TD57, Empresa/Instituição privada).

Os G15, G29, G51, relatam as dificuldades enfrentadas com trabalhadores com deficiências auditivas, classificando estas como uma barreira do processo de inclusão.

“Não percebo barreiras de acesso ou de atitudes, o que eu considero uma barreira é a comunicação, até pouco tempo a gente tinha dois surdos era bem difícil, os trabalhadores com limitações motoras, limitações na fala foram tranquilos, os mais difíceis foram os surdos” (G15, Empresa/Instituição privada).

“Quando ela chegou eu era a única que sabia LIBRAS aqui na [...], e isso gerou uma barreira de comunicação, aí organizamos uma capacitação em LIBRAS, ainda não conseguimos capacitar todos os trabalhadores, mas já melhorou bastante a comunicação dela aqui dentro da [...]” (G29, Empresa/Instituição privada).

“É o principal problema que eu senti foi quando a gente teve um estagiário que era surdo, eu não conseguia me comunicar com ele, eu vejo isso como uma grande barreira” (G51, Empresa/Instituição pública).

No relato do TsD157, observa-se que pelo não conhecimento da Língua Brasileira de Sinais os trabalhadores sem deficiência utilizam-se de outros meios, como sinais e escrita para se comunicar com os trabalhadores com deficiências auditivas.

“É o que eu percebo é a dificuldade de se comunicar, por que assim, a gente tenta se comunicar do jeito que dá, por que a gente não sabe falar na língua deles, então a gente faz gesto, escreve, a gente dá um jeito, a gente se entende” (TsD157, Empresa/Instituição privada).

Mas os trabalhadores com deficiência não se depararam com as barreiras isoladas, a associação de barreiras arquitetônicas e atitudinais foi mencionada pelo TD173.

“Aqui acontecia, logo que eu cheguei, a todo o momento trocavam uma coisa de lugar, [...] até as pessoas conseguirem entender que isso precisava ser informado levou um tempo. Então assim, barreiras sempre tem, principalmente arquitetônicas. E barreira atitudinal, isso sim, ainda tem, principalmente pelo fato de eu ser [...] e ser cego, então as pessoas sempre me perguntam, como é que tu [...] se tu não consegue ver? Aqui acho que essa barreira já ficou no passado [...]” (TD173, Empresa/Instituição pública).

Assim, como a associação de barreiras atitudinais e de comunicação foi relatada pelo TD181 e pelo TsD154.

“[...] A barreira que eu enfrento é a de comunicação, acontece muito de as vezes as pessoas acharem que eu não estou prestando atenção, ou quando falam de longe comigo assim e eu não respondo, aí me julgam como antipática, [...], quando me dão uma orientação falando de longe comigo eu não entendo, isso acontece todos os dias aqui. E de atitude, [...] que acontece, por que eu mexo muito o WhatsApp, é a maneira que eu tenho para me comunicar, até por que eu trabalho com muitos surdos aí algumas pessoas reclama por que eu tô sempre mexendo no WhatsApp, mas pra mim WhatsApp é que nem telefone é a maneira que eu tenho de me comunicar. [...]” (TD181, Empresa/Instituição pública).

“Eu percebo dificuldade quando tem reuniões da instituição, e que se a [...] que é fluente em LIBRAS não está ou não pode vir, ele não é chamado, aí quando ela pode ele é chamado. Claro que a gente passa tudo pra ele o que é discutido, mas ele fica sem oportunidade de dar a opinião, então eu acho que se tu emprega, tu tem que dar condições daquele trabalhador participar te todas as atividade de trabalho da instituição, pra pessoa ser realmente incluída” (TsD154, Empresa/Instituição privada).

Observa-se que, nos três grupos, a maioria dos participantes não percebe a presença de facilitadores no processo de inclusão. Dos 82 trabalhadores com deficiência 17 (19,9%) mencionaram como facilitadores a vaga de concurso, a disponibilidade de curso de LIBRAS pela empresa, a flexibilidade do posto de trabalho, a ampliação da tela e a tecnologia (TD3, TD57, TD92, TD172, TD173).

“O concurso ofertando vagas para pessoas com deficiência em forma de lei” (TD3, Empresa/Instituição pública).

“O pessoal aqui ter aprendido LIBRAS” (TD57, Empresa/Instituição privada).

“A flexibilidade, eles já me disseram que se eu cansar de ficar muito tempo sentada eu posso sair e caminhar um pouco pela loja e isso para mim é importante [...]” (TD92, Empresa/Instituição privada).

“Sim, a ampliação da tela” (TD172, Empresa/Instituição privada).

“A tecnologia facilita, [...], porque hoje em dia eu tenho acesso a tudo com o notebook, eu tenho leitor de tela, no celular também. Eu e a minha companheira de sala, a gente faz a bidocência aqui [...], a gente se troca e-mail com o planejamento em Word [...] então sem a tecnologia eu não conseguiria ter estudo e desenvolver as minhas funções aqui [...]” (TD173, Empresa/Instituição pública).

Os gestores referiram como facilitadores as adaptações estruturais e de máquinas de trabalho e os cursos de LIBRAS ofertado para os gestores e trabalhadores sem deficiência (G12, G16, G29 e G31).

“As adaptações, as rampas de acesso, tem os banheiros adaptados, então essas pessoas têm uma mobilidade melhor independente da necessidade que ela tenha. [...]. A empresa está se adaptando, mas ainda temos algumas coisas para melhorar” (G12, Empresa/Instituição privada).

“As adaptações da máquina são um facilitador [...]. Essa máquina tinha vários avisos sonoros e a gente adaptou para ter avisos visuais, [...]. Temos também adaptações no plano de incêndio com todos os avisos luminosos, eles têm também um padrinho no plano de incêndio, caso eles não enxerguem as luzes o padrinho procura eles dentro da empresa para auxiliar” (G16, Empresa/Instituição privada).

“O curso de Libras, o curso deu mais liberdade pra [...], porque antes eu tinha que auxiliar, ficava mais complicado, hoje ela já tem mais liberdade, facilitou a comunicação aqui dentro, [...]” (G29, Empresa/Instituição privada).

“A demarcação da vaga da garagem, próxima a entrada do prédio para ele ter um acesso mais fácil, as rampas de acesso e também ele foi alocado em um setor que ele trabalha mais sentado e não precisa se deslocar muito, acho que essas providencias facilitam a locomoção do [...]” (G31, Empresa/Instituição pública).

As adaptações no posto de trabalho e o curso de libras foram mencionados por TsD60 e TsD63 como facilitadores do processo de inclusão.

“O curso de LIBRAS, para todos os funcionários, os que não fizeram a agora vão fazer depois, e hoje está um pouco mais fácil, mas a gente precisa treinar mais” (TsD60, Empresa/Instituição privada).

“[...] adaptações pra ela digitar, pra ela ficar mais confortável e é bem legal trabalhar com ela, pra nós é a coisa mais natural” (TsD63, Empresa/Instituição privada).

Os trabalhadores com deficiência percebem o seu processo de inclusão como favorável, veem este como natural, tranquilo, alguns destes refeririam que os colegas são acessíveis e que contam com o auxílio e compreensão destes (TD12, TD15, TD81, TD92 e TD184).

“Foi natural, todo mundo me trata bem” (TD12, Empresa/Instituição privada).

“Tranquilo, as colegas sabem da minha dificuldade, me ajudam bastante [...]” (TD15, Empresa/Instituição privada).

“[...] os colegas são todos bem acessíveis, são todos bem compreensíveis” (TD81, Empresa/Instituição privada).

“Me aceitaram bem. Eu estava com medo disso também, mas fui bem aceita” (TD92, Empresa/Instituição privada).

“Aqui é tranquilo, eu não tenho problema nenhum com os colegas a princípio de diferenciação, pelo contrário e se eu estiver precisando de ajuda aí eu solicito, aqui eu consigo desenvolver o meu trabalho bem tranquilo” (TD184, Empresa/Instituição pública).

Os gestores compreendem que o processo de inclusão é favorável quando este ocorre de uma forma tranquila, natural, quando o trabalhador com deficiência é integrado na equipe, e é aceito, estes veem este processo como uma oportunidade de crescimentos para os envolvidos no processo (G8, G42 e G48).

“Na minha ótica eu vejo eles completamente integrados no trabalho da instituição. Eu acredito que já se superou aquele momento em que se olha assim, poxa ele tem uma deficiência X, será que ele vai dar conta do recado? Eu acredito que isso foi superado” (G8, Empresa/Instituição privada).

“Eles vêm para somar, para acrescentar, é uma oportunidade de crescimento pessoal e profissional, tanto para a pessoa com deficiência quanto para a equipe que vai recebê-lo e tem por objetivo gerir e adaptar-se as diferenças” (G42, Empresa/Instituição privada).

“É natural, como se não tivessem deficiência, aqui não se faz nenhuma distinção, a não ser estas questões de móveis que nós estamos buscando adaptar para eles, [...]” (G48, Empresa/Instituição pública).

Os trabalhadores sem deficiência ressaltaram como pontos favoráveis do processo de inclusão, que foi um processo natural, normal e tranquilo, alguns trabalhadores referiram ter alguns cuidados com os trabalhadores com deficiência e percebem que estes foram bem recebidos pela equipe (TsD3, TsD5, TsD101 e TsD104).

“É natural, a [...] trabalhar normalmente no setor, atende pacientes, muito pacientes” (TsD3, Empresa/Instituição pública).

“O que a gente cuida e organiza é para a [...] não ficar no setor [...] por que ali tu trabalhar só com o telefone e como a [...] tem essa dificuldade para ouvir ela não fica lá [...]” (TsD5, Empresa/Instituição pública).

“Olha as nossas relações são naturais, ninguém exclui eles, a equipe tá sempre junto conversando e dando risada nos intervalos” (TsD101, Empresa/Instituição privada).

“[...] a gente procura ter bastante cautela com eles, na verdade seria um cuidado, porque tem dias que eles tão bem, [...]. A gente trata eles como trata todos os outros, com bastante naturalidade, até por que eles são pessoas normais como qualquer outra, claro eles tem as limitações deles, mas pra mim eles são como os outros” (TsD104, Empresa/Instituição privada).

Foram apontadas, pelos três grupos, algumas dificuldades enfrentadas no processo de inclusão (TD4 e TD57; G26 e G58; Tsd60).

“Eu tive dificuldade aqui, mesmo com vaga para cotista, aqui eu sofri preconceito” (TD4, Empresa/Instituição pública).

“No início foi um pouco difícil por que as pessoas aqui não sabiam LIBRAS, mas agora depois do curso melhorou, agora consigo me comunicar com quase todos” (TD57, Empresa/Instituição privada).

“Olha eu acho complicado, até porque eu não tive esse preparo, [...]. E também, a [...] não nos dá condições para receber este tipo de trabalhador. Eu tive na minha equipe uma trabalhadora surda e nas reuniões ela sempre participava, mas eu tinha dificuldade por ela não entender o que eu estava falando e na equipe ninguém sabia LIBRAS, então isso foi uma dificuldade bem grande” (G26, Empresa/Instituição privada).

“E no início foi muito difícil aqui, [...] até a gente entender que ele tem o tempo dele para fazer as coisas, olha é um processo. Olha eu percebo que a [...] recebe os trabalhadores com deficiência, mas não tem uma análise do setor [...], não deve se, há por que lá nas [...] estão precisado de alguém,

não, não deve ser assim, tu tem que entender qual é a função e quais são as limitações que a pessoa tem, e para ele não teve essa análise” (G58, Empresa/Instituição pública).

“A [...] é surda a comunicação se torna um pouco mais difícil, num primeiro momento eu senti uma estranheza, um pouco de medo de trabalhar com uma pessoa que tem essa deficiência. Mas como o curso de LIBRAS ficou um pouco mais fácil, mas a gente precisa treinar mais” (TsD60, Empresa/Instituição privada).

Houve alguns gestores (G54) e trabalhadores sem deficiência (TsD38 e TsD170) que referiram o processo de inclusão como sendo burocrático.

“A inclusão a gente sente, sente o princípio da a inclusão, mas ela ainda tá de vagar aqui dentro. E vem acontecendo porque vem de cima pra baixo, porque se deixasse pela instituição acredito que não teria nenhuma pessoa com deficiência aqui dentro. Porque foi uma lei maior que obrigou a abrir as vagas para deficientes, se não provavelmente não teria” (G54, Empresa/Instituição pública).

“E eu vou ser bem sincera contigo, [...] eu acho que se não tivesse essa lei 99% das empresas não contrataria pessoas com deficiência, então é preciso ter as lei para que as oportunidades aconteçam para essas pessoas, eu tenho certeza que se não tivesse a lei não teriam as cotas nas empresas, no concursos público, não teria” (TsD38, Empresa/Instituição pública).

“Ela não é muito percebida, as vezes me parece que é mais a obrigação de cumprir uma regra, uma legislação, do que exatamente incluir, [...]” (TsD170, Empresa/Instituição privada).

Em relação ao órgão legal, pode-se observar pelo relato de T1 que as ações deste ficam mais voltadas para as questões burocráticas e de fiscalização em relação a inclusão dos trabalhadores com deficiência no mercado de trabalho.

“[...] não pode determinar quem que a empresa vai contratar isso é uma liberdade da empresa, do empregador. Aqui [...] a nossa atribuição é a fiscalização. Então os trabalhadores podem procurar o SINE, o pessoal do INSS da reabilitação, então são esses setores os mais responsáveis por uma intermediação. Existe no [...] um planejamento com as prioridades que são elencadas, tem projetos [...] e o de inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho é um dentre os obrigatórios [...] então nos verificamos através do sistema as empresas que estão com débito nas cotas de cumprimento e executamos as notificações e fiscalizações nesses estabelecimentos para que eles venham a contratar e cumprir o seu dever

legal referente ao cumprimento das cotas. Então indiretamente, mas que acaba tendo efeitos diretos, a fiscalização por exigir o cumprimento da Lei faz aumentar a busca, a contratação de trabalhadores com deficiência para fechar a sua cota e cumprir a sua função social” (T1 – Órgão legal).

Mas, este órgão legal mantém uma parceria com outro órgão legal, esta parceria auxilia o processo de reinserção de trabalhadores reabilitados no mercado de trabalho, como expõem T1.

“O que a gente tem aqui no [...], é um projeto em conjunto com [...] que eles verificam quais as empresas estão com [...] de determinados setores, determinadas empresas e fazem o encaminhamento, então a gente chega e extrai aqui do sistema essas empresas repassa para eles e com base nisso eles podem casar a oferta e a demanda, então se tem empresas que precisam de determinada função e eles tem trabalhadores [...]. Esse projeto é uma forma até de auxiliar [...] por que as vezes o trabalhador era reabilitado e tinha a dificuldade do encaminhamento, [...] então achamos importante casar informações entre órgãos distintos apesar de não ser uma coisa institucional [...], mas aqui em âmbito local a gente consegue dar um passo a mais para facilitar a inserção das pessoa com deficiência no trabalho” (T1 – Órgão legal).

4. Discussões

Os dados censitários brasileiros revelam que os homens ocupam mais postos de trabalho que as mulheres, corroborando os dados apresentados neste estudo (IBGE, 2013). Em relação aos cargos de gestão (públicos e privados) observa-se neste estudo a prevalência de participantes do sexo feminino, dados deste não corroboram os apresentados pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) (60,9% eram ocupados por homens e 39,1% por mulheres (IBGE, 2016). A média de idade dos participantes dos grupos equivale-se a faixa etária da população brasileira (25 a 39 anos) (IBGE, 2013).

Pelos dados apresentados pelos IBGE, 50,8% dos trabalhadores brasileiros ocupados concluíram o ensino médio, assim como os trabalhadores com e sem deficiências participantes deste estudo (IBGE, 2013). Em relação aos gestores, a maioria destes tem formação na área da educação e quando questionados sobre a existência/participação em discussões sobre inclusão de trabalhadores com deficiência no mercado de trabalho, observa-se a carência desta temática durante o processo de graduação. Para Monteiro et al. (2011), a inexistência desta discussão pode gerar o desconhecimento, por parte dos gestores, das capacidades laborais das pessoas com deficiências. Frente a esta reflexão, Renner, Schaan e Boessio (2015) afirmam que um gestor capacitado terá conhecimento e domínio para lidar com as diversas situações que possam vir a acontecer no ambiente de trabalho, sendo assim,

torna-se necessária a preparação de gestores para trabalhar com equipes que tenham trabalhadores com deficiência inclusos.

A maioria dos trabalhadores com e sem deficiência ocupam postos de trabalho em setores administrativos, ressalta-se que três trabalhadores com deficiência que ocupavam cargos de chefe e subchefe, os demais desempenhavam funções auxiliares. Em relação aos trabalhadores sem deficiência, todos exerciam funções auxiliares. No estudo apresentado por David (2010), o grupo de trabalhadores com qualificação média foram incluídos os trabalhadores de serviços administrativos (escriturários e de atendimento), os vendedores e os trabalhadores da produção. Deitos e Lara (2016), afirmam que o mercado de trabalho brasileiro tem exigido dos trabalhadores um nível escolar médio ou superior para que estes possam dar conta das demandas exigidas pelas atividades laborais.

Pode-se perceber a carência existente em relação as discussões sobre inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho. A partir dos dados compreende-se que estes trabalhadores são inclusos, mas são escassos os espaços de troca para compreensão sobre as potencialidades e dificuldades/barreiras deste processo, ressalta-se que não foram encontrados estudos nas bases nacionais e internacionais consultadas que mencionassem a disponibilidade destes espaços nas empresas/instituições.

Barreiras são todos os obstáculos e atitudes que restrinjam os exercícios de direitos e a participação social de uma pessoa em qualquer área da vida, são classificadas como barreiras: as arquitetônicas, urbanísticas, de transporte, de comunicação e informação, atitudinais e tecnológicas (Brasil, 2015). Mesmo que a maioria dos trabalhadores com e sem deficiências e gestores tenham referido que não percebem o enfrentamento de barreiras nos ambientes de trabalho, observou-se no relato que estes enfrentam estas no seu cotidiano laboral.

As barreiras arquitetônicas foram as mais mencionadas pelos trabalhadores com deficiência e gestores, estas caracterizam-se por obstáculos existentes em edificações públicas ou privadas (Brasil, 2015). Costa (2012), afirma em seu estudo que o posto de trabalho e a empresa/instituição, como um todo, devem ser analisados no momento da contratação de um trabalhador com deficiência, pois alguns projetos arquitetônicos, principalmente para alguns postos de trabalho não tem a preocupação com as questões relativas a acessibilidade, o que podem causar transtorno, acidentes de trabalho ou até a não contratação de um trabalhador com deficiência física ou visual, por exemplo.

Deste modo, a eliminação destas é importante para garantir a esta população o direito de participação social, considerando que o ambiente de trabalho é um local de participação social torna-se importante o investimento em adequações arquitetônicas para garantir o acesso

desta população. Ressalta-se que estes investimentos não devem partir apenas dos empregadores, ações governamentais são importantes para garantir o deslocamento seguro destas pessoas até as empresas/instituições (Anjos et al., 2016). Estas ações governamentais devem atentar-se para a eliminação de barreiras urbanísticas (obstáculos existentes em vias e espaços públicos e privados abertos ao público ou de uso coletivo [Brasil, 2015]) e de transporte (presentes nos sistemas e meios de transporte [Brasil, 2015]) que o trabalhador enfrenta no trajeto da sua residência até a empresa/instituição.

As barreiras atitudinais, como preconceito e discriminação, foram mencionadas pelos três grupos que compõe o ambiente de trabalho. Estas barreiras caracterizam-se por atos ou condutas que causem algum impedimento ou prejuízo ao direito de participação social das pessoas com deficiência (Brasil, 2015). Estas relacionam-se com a discriminação, os estigmas, os estereótipos e os preconceitos enfrentados pelas pessoas com deficiência, ressalta-se que estas impedem e/ou dificultam o processo de inclusão social destas pessoas (Sasaki, 2009).

As barreiras atitudinais no ambiente de trabalho são mencionadas em outros dois estudos nacionais. No estudo de Monteiro et al., (2011), ocupado em discutir a responsabilidade social das empresas, os autores ressaltam que as barreiras atitudinais estão presentes e dificultam o processo de inclusão dos trabalhadores com deficiência no mercado de trabalho. Para Barreto, Alves e Morais (2012), a inclusão de trabalhadores com deficiência no mercado de trabalho exigiu destes, dos empregadores e dos demais trabalhadores, o enfrentamento da aceitação de diferenças individuais, produtividade e aprendizagem por meio de cooperação.

Estudos realizados por Vianna, Tardelli e Almeida (2012), Leal, Mattos e Fontana (2013), Neves-Silva, Pais e Silveira (2015), Antunes et al., (2016), demonstram que o preconceito ainda é um dos principais obstáculos enfrentado pelas pessoas com deficiência, este fato dá-se a valores, crenças e mitos estabelecidos socialmente. Sendo assim, percebe-se que as barreiras atitudinais se baseiam nas concepções, muitas vezes equivocadas, sobre deficiência (preconceitos, estigmas) e demonstram falta de conhecimento e informação sobre as deficiências e as capacidades deste grupo de trabalhadores (Simonelli e Jackson Filho, 2017).

Ressalta-se que as barreiras atitudinais, muitas vezes, não são visíveis e em alguns casos são de difícil reconhecimento (Ponte e Silva, 2015), sendo assim, estas podem acontecer em algumas empresas/instituições, tanto durante o cotidiano de trabalho, quando no ato da

contratação, de forma velada, ou seja, nem o trabalhador com deficiência identifica esta barreira (Silva, Silva e Rezende, 2018).

Os três grupos referiam como outro obstáculo do processo de inclusão a comunicação. As barreiras de comunicação estão relacionadas a obstáculo e atitudes que comprometam a emissão ou recebimento de uma mensagem (Brasil, 2015). No estudo realizado por Monteiro et al. (2011), a inclusão de um trabalhador com deficiência auditiva não demanda muitas adaptações estruturais, mas as dificuldades encontradas para a comunicação, configuram-se como uma grande barreira. Frente a esta realidade, percebe-se a importância da capacitação da equipe e gestores para a utilização da Libras (Stoicov, Bruno e Azevedo 2009), sendo esta, uma alternativa encontrada por uma das empresas/instituições participantes deste estudo.

Diante destas reflexões, percebe-se a importância de agentes facilitadores no processo de inclusão. A legislação brasileira garante que as pessoas com deficiência podem contar com agentes facilitadores ou de apoio no ambiente de trabalho (Brasil, 2015). Sendo assim, conhecer o trabalhador com deficiência, suas potencialidades e habilidades e sobre o posto de trabalho e a atividade que este irá desenvolver, tornam-se importantes para a adequação do ambiente de trabalho (espaço, artefatos, acessibilidade e relações sociais), quando necessário, objetivando um efetivo processo de inclusão (Simonelli e Camarotto, 2011).

A inclusão é compreendida pelos participantes dos três grupos como um processo favorável. O estudo realizado por Ávila-Vitor e Carvalho-Freitas (2012), ocupado em discutir a percepção de trabalhadores com deficiência incluídos em uma empresa do ramo de gerenciamento de crédito, ressalta que estes têm uma percepção positiva sobre o seu processo de inclusão. Na discussão realizada por Monteiro et al., (2011), junto aos gestores, estes referem que o processo de inclusão apresenta pontos positivos e que contribuiu para a empresa.

O direito do acesso ao trabalho é garantido pela Constituição Federal brasileira a todas as pessoas. A população com deficiência tem este direito reforçado pelas Leis nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990, que garante a reserva de vagas em concursos públicos (Brasil, 1990) e da Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991, que garante as vagas em empresas privadas com 100 ou mais trabalhadores (Brasil, 1991). Sendo estas legislações os principais mecanismos de inclusão social dos trabalhadores com deficiência no mercado de trabalho. Para Tanaka e Manzini (2005), além da legislação, existem outros dois fatores que contribuem para a inclusão de trabalhadores com deficiência no mercado de trabalho foram a fiscalização e a autuação das empresas/instituições que não estivessem cumprindo a legislação vigente, conforme o estabelecido pelas Leis n. 8.112 (Brasil, 1990), n. 8.213 (Brasil, 1991) e n. 3.298 (Brasil, 1999). Corroborado a fala de T1, segundo este participante as ações de fiscalização

realizadas pelo órgão legal tem contribuído para garantir a inclusão de trabalhadores com deficiência no mercado de trabalho, percebe-se também que este órgão tem realizado outras ações associadas a um outros órgão público, com o intuito de contribuir para o retorno de trabalhadores reabilitados ao mercado de trabalho.

5. Conclusões

Constatou-se neste estudo a prevalência no sexo masculino nos grupos de trabalhadores com e sem deficiência, já o grupo dos gestores a prevalência foi do sexo feminino. A média de idade dos trabalhadores foi equivalente à média nacional. O nível de escolaridade revelou que a maioria dos trabalhadores com e sem deficiência tinham o ensino básico o grupo dos gestores a maioria tinham ensino superior completo, mas durante o processo de formação destes observa-se a carência em discussões relacionadas a inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho. Ficou evidente, também, que a maioria das empresas/instituições não ofertavam a seus trabalhadores e gestores momentos de discussões e/ou capacitações sobre a inclusão no mercado de trabalho.

As barreiras dentro das empresas/instituições foram um ponto ressaltado pelos três grupos como um fator que pode interferir no processo de inclusão e no desempenho laboral do trabalhador com deficiência. A existência dessas desrespeita os direitos garantidos as pessoas com deficiência pela legislação brasileira e compromete o acesso do trabalhador com deficiência ao emprego. Sendo assim, para o real cumprimento da legislação, a eliminação de barreiras deve ser uma das primeiras condutas para iniciar o processo de inclusão.

Para a maioria dos trabalhadores com e sem deficiência e dos gestores, o processo de inclusão foi visto como favorável, referiram que é um processo que ocorre tranquilamente, naturalmente. A comunicação com trabalhadores surdos foi um ponto ressaltado pelos trabalhadores sem deficiência e pelos gestores como uma dificuldade/barreira. Constatou-se que o processo de inclusão tem como aliado a fiscalização de órgãos legais. Devido à importância do tema, acredita-se que estudos posteriores possam aprofundar conhecimentos relativos à inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho.

Referências

Anjos, M.C.G., Bezerra, S.B., Farias, A.A., Marinho, G.O., Barreto, J.O. (2016). A Pessoa com Deficiência no Mercado de Trabalho e suas Implicações. *Rev. Multid. Psic*, 10(29), 51-70.

Antunes, C.F., Cardoso, S.M.M., Fontana, R.T., Soares, N.V., Brum, Z.P., Rodrigues, F.C.P. (2016). Dificuldades Percebidas por Trabalhadores com Deficiência no Cotidiano do Trabalho. *Cogit. Enferm.* 21(3), 01-07.

Ávila-Vitor, M.R.C., Carvalho-Freitas, M.N. (2012). Valores organizacionais e concepções de deficiência: a percepção de pessoas incluídas. *Psicol. Ciênc. Prof*, 32(4), 792-807.

Barreto, M.T., Alves, M.B., Morais, G.L.F.V. (2012). A acessibilidade nas empresas: percepção dos portadores de deficiência visual inseridos no mercado de trabalho. In: IX SEGet. Recuperado em 12 de abril de <http://gpi.aedb.br/seget/artigos12/28516237.pdf>.

Brasil, Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. Recuperado em 11 de março de http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm.

Brasil. Lei nº 8.112, de 11 de Dezembro de 1990. Dispõe sobre o regime jurídico dos servidores públicos civis da União, das autarquias e das fundações públicas federais. Recuperado em 28 de janeiro de http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L8112cons.htm.

Brasil. Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991. Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências. Recuperado em 28 de janeiro de http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L8213cons.htm.

Brasil, Decreto n. 3.298, de 20 de dezembro de 1999. Recuperado em 28 de janeiro de http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/d3298.htm.

Brasil. Lei n. 13.146, de 6 de julho de 2015. Institui a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Estatuto da Pessoa com Deficiência). Recuperação em 26 de novembro de http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2015/Lei/L13146.htm.

Costa, F.P. (2012). A inserção da pessoa portadora de deficiência no mercado de trabalho. *Âmb. Juríd*, 15(103).

David, H.U.S. (2010). Labor Market Challenges over the Longer Term. Federal Reserve Board of Governors. Recuperado em 04 de maio de <https://economics.mit.edu/files/6346>.

Deitos, R.A., Lara, A.M.B. (2016). Educação profissional no Brasil: motivos socioeconômicos e ideológicos da política educacional. *Rev. Bras. Educ*, 21(64), 165-188.

Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. Estatísticas de gênero: responsabilidade por afazeres afeta inserção das mulheres no mercado de trabalho. 2016. Recuperado em 04 de maio de <https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-sala-de-imprensa/2013-agencia-de-noticias/releases/20232-estatisticas-de-genero-responsabilidade-por-afazeres-afeta-insercao-das-mulheres-no-mercado-de-trabalho>.

Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. População Ocupada. 2013. Recuperado em 04 de maio de https://ww2.ibge.gov.br/home/estatistica/indicadores/trabalhoerendimento/pnad_continua/primeiros_resultados/analise04.shtm.

Leal, D.R., Mattos, G.D., Fontana, R.T. (2013). Trabalhador com deficiência física: fragilidades e Agravos autorreferidos. *Rev. Bras. Enferm*, 66(1), 59-66.

Marx, K. (1985). *O Capital: crítica da economia política*. São Paulo: Nova Cultural.

Monteiro, L.G. Oliveira, S.M.Q., Rodrigues S.M., Dias, C.A. (2011). Responsabilidade social empresarial: inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho. *Rev. Bras. Educ. Espec*, 17(3), 459-480.

Neves-Silva P., Prais, F.G., Silveira, A.M. (2015). Inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho em Belo Horizonte, Brasil: cenário e perspectiva. *Ciênc. Saúd. Colet*, 20(8), 2549-2558.

Oliveira, S.R.; Piccinini, CV (2011). Mercado de trabalho: múltiplos (des) entendimentos. *Rev. Administ. Públ.* 45(5), 1517-1538.

Ponte A.S., Silva L.C. (2015). A acessibilidade atitudinal e a percepção das pessoas com e sem deficiência. *Cad. Ter. Ocup. UFSCar*, 23(2), 261-271.

Quaresma, A.G. (2018). O Caráter Ontológico do Trabalho e o Desenvolvimento do Ser Social. In: Ferreira, L. R. *Trabalho e Desenvolvimento Humano*. Curitiba: CRV.

Renner, J.S., Schaan, S.P., Boessio A.T. (2015). Inclusão de Pessoas com Deficiência no Trabalho: a Visão dos Gestores de Uma Indústria Calçadista. *Agend. Soc.* 9(1), 122-141.

Sasaki, R.K. (2009). Inclusão: acessibilidade no lazer, trabalho e educação. *Rev. Nacion. Reab. (Reação)*, 12, 10-16.

Simonelli, A.P., Camarotto, J.Á. (2011). Análise de atividades para a inclusão de pessoas com deficiência no trabalho: uma proposta de modelo. *Gest. Prod.* 18(1) 13-26.

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. *Cad. Bras. Ter. Ocup., São Carlos*, 25(4), 855-867.

Silva, L.A.M.G., Silva, S.V.M., Rezende, E.A. (2018). A Inclusão da Pessoa com Deficiência no Mercado do Trabalho no Brasil: em Busca da Efetividade das Agências do Sistema Nacional de Emprego. *Rev. Juríd.* 4(53), 306-325.

Stoicov, C., Bruno G.O., Azevedo J.G. (2009). *Manual de incorporação dos critérios essenciais de responsabilidade social empresarial*. São Paulo: Instituto Ethos.

Tanaka, E.D.O., Manzini, E.J. (2005). O que os empregadores pensam sobre o trabalho da pessoa com deficiência?. *Rev. bras. educ. espec.* 11(2), 273-294.

Toldrá, R.C., Sá, M.J.C.N. (2008). A profissionalização de pessoas com deficiência em Campinas: fragilidades e perspectivas. *Rev. Ter. Ocup. Univ. São Paulo*, 19(1), 48-55.

Vianna, L.M.B.P., Tardelli, P.G.A.S., Almeida, L.I.R. (2012). Inclusão e Mercado de Trabalho: uma Análise das Dificuldades Em frentadas por Pessoas com Deficiência em Ingressar no Mercado de Trabalho da Grande Vitória (ES). *DESTARTE*, 2(2), 95-109.

Porcentagem de contribuição de cada autor no manuscrito

Aline Sarturi Ponte – 75%

Elenir Fedosse – 25%