



UNIVERSIDADE FEDERAL DE PERNAMBUCO
CENTRO ACADÊMICO DO AGRESTE - CAA
DEPARTAMENTO DE ADMINISTRAÇÃO
CURSO DE ADMINISTRAÇÃO

TALITA DA SILVA VIANA

**O MERCADO DE TRABALHO PARA PROFISSIONAIS COM DEFICIÊNCIA
AUDITIVA NA PERCEPÇÃO DE PCD'S DE CARUARU/PE**

Caruaru

2021

TALITA DA SILVA VIANA

**O MERCADO DE TRABALHO PARA PROFISSIONAIS COM DEFICIÊNCIA
AUDITIVA NA PERCEPÇÃO DE PCD'S DE CARUARU/PE**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao Curso de Administração da Universidade Federal de Pernambuco, como requisito parcial para a obtenção do título de Bacharel em Administração.

Área de concentração: Administração.

Orientador: Prof. Dr. Elielson Oliveira Damascena

Caruaru

2021

V614m	Viana, Talita da Silva. O mercado de trabalho para profissionais com deficiência auditiva na percepção de PCD's de Caruaru/PE. / Talita da Silva Viana. – 2021. 58 f. ; il. : 30 cm. Orientador: Elielson Oliveira Damascena. Monografia (Trabalho de Conclusão de Curso) – Universidade Federal de Pernambuco, CAA, Administração, 2021. Inclui Referências. 1. Pessoas com deficiência. 2. Responsabilidade social. 3. Mercado de trabalho. I. Damascena, Elielson Oliveira (Orientador). II. Título.
CDD 658 (23. ed.)	UFPE (CAA 2021-114)

TALITA DA SILVA VIANA

**O MERCADO DE TRABALHO PARA PROFISSIONAIS COM DEFICIÊNCIA
AUDITIVA NA PERCEPÇÃO DE PCD'S DE CARUARU/PE**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado
ao Curso de Administração da Universidade
Federal de Pernambuco, como requisito parcial
para a obtenção do título de Bacharel em
Administração.

Aprovada em: 06/07/2021.

BANCA EXAMINADORA

Prof. Dr. Elielson Oliveira Damascena (Orientador)

Profa. Me. Bianca Gabriely Ferreira Silva (Examinadora)

Prof. Me. João Henriques de Sousa Junior (Examinador)

AGRADECIMENTOS

Agradeço a Deus, me auxiliando e me guiando na busca pelos meus objetivos.

A minha mãe Jacira e minha filha Aurora, por serem minha força e inspiração para que eu continuasse na trilha do conhecimento apesar de todos os obstáculos.

Aos meus familiares, irmão e amigos que sempre acreditaram em mim.

Aos professores do curso, pelos ensinamentos, correções e abertura de novos horizontes. Em especial ao professor Elielson que me orientou na jornada do meu Trabalho de Conclusão de Curso, paciente e disposto. Minha eterna gratidão.

Aos meus colegas de turma, aos quais partilhamos tantos momentos felizes e de expansão de conhecimento. Bem como os profissionais do campus CAA, uma instituição valorosa que contribui tanto para a nossa cidade e região.

Por fim, agradeço a todos que contribuíram direta e indiretamente para que eu chegasse ao fim da minha graduação. Que eu possa retribuir de alguma forma como indivíduo e profissional para a sociedade tudo que aprendi até aqui. O meu muito obrigado.

RESUMO

O mercado de trabalho se apresenta cada vez mais complexo e exigente acerca das necessidades que um profissional deve obter e se manter constantemente em atualização. O que se torna duplamente complexa e a uma percepção difusa para PCD's (Pessoa com Deficiência) com relação ao mercado, já que este embora entenda das exigências sociais para implantação de medidas inclusivas, muitas vezes não se posiciona em traduzir estas exigências em realidade e inserir de forma efetiva este profissional no mercado. Diante disto, o presente trabalho propõe analisar a compreensão de mercado do PCD auditivo que se encontra na região de Caruaru-PE. Para isto, em novembro de 2020 foi aplicado um questionário para 18 pessoas com deficiência auditiva com perfil adequado para se inserir no mercado de trabalho. Assim, a partir de uma análise estatística básica, pode-se concluir que, dentro da região analisada, existem barreiras como: falta de oportunidade, alta exigência e ambientes não adaptados que são percebidos e que impedem sua inserção de forma clara e efetiva.

Palavras-chave: Pessoa Com Deficiência. Mercado de Trabalho. Responsabilidade Social.

ABSTRACT

The job market is increasingly complex and demanding about the needs that a professional must obtain and keep constantly updated. What becomes doubly complex and a diffuse perception for PCD's (Person with Disabilities) in relation to the market, as the market, although it understands the social requirements for the implementation of inclusive measures, often does not position itself to translate these requirements into reality and insert effectively this professional in the market. In view of this, the present work proposes to analyze the understanding of the auditory PCD market that is found in the region of Caruaru-PE. For this, in November 2020, a questionnaire was applied to 18 people with hearing impairment with an adequate profile to enter the labor market. Thus, from a basic statistical analysis, it can be concluded that, within the analyzed region, there are barriers such as: lack of opportunity, high demand and non-adapted environments that are perceived and that prevent their insertion in a clear and effective way.

Keywords: Person with Disabilities. Labor Market. Social Responsibility.

LISTA DE ILUSTRAÇÕES

Quadro 1	Inclusão e adequação dos ambientes de trabalho.....	38
Quadro 2	Pretensões profissionais e expectativas futuras para a comunidade de PCDs auditivas.....	41
Quadro 3	Inspiração advinda de PCDs conhecidas dos participantes.....	42
Quadro 4	Barreiras encontradas para inserção/continuidade dos PCDs entrevistado.....	45

LISTA DE TABELAS

Tabela 1	Faixa etária.....	33
Tabela 2	Grau de escolaridade.....	33
Tabela 3	Incentivo à PCDs na busca por emprego.....	35
Tabela 4	Experiência com atividade remunerada.....	35
Tabela 5	Ações de inclusão social no trabalho e adequação dos ambientes.....	37
Tabela 6	Conhecimento sobre mecanismos legais obrigatórios para contratação de PCD	39
Tabela 7	PCDs conhecidas que estão inseridos no mercado de trabalho.....	42

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO.....	10
1.1	OBJETIVOS.....	11
1.1.1	Objetivo Geral.....	12
1.1.2	Objetivos Específicos.....	12
1.2	JUSTIFICATIVAS.....	13
1.3	ESTRUTURAS DO TRABALHO.....	13
2	REFERENCIAL TEÓRICO.....	15
2.1	TRABALHO E INCLUSÃO: CONTEXTO HISTÓRICO.....	15
2.2	PESSOA COM DEFICIÊNCIA: HISTÓRIA.....	18
2.3	O MERCADO DE TRABALHO PARA PESSOAS COM DEFICIÊNCIA – PCD.	22
2.3.1	Responsabilidade social dentro das organizações.....	23
2.3.2	A inclusão social sob a ótica empresarial.....	26
3	PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS.....	29
3.1	DELIMITAÇÕES DA PESQUISA.....	29
3.2	OBJETO DE ESTUDO.....	30
3.3	MÉTODO DE COLETA E ANÁLISE DE DADOS.....	30
4	RESULTADOS E DISCUSSÕES.....	33
4.1	PERFIL SOCIAL E ECONÔMICO AMOSTRAL.....	33
4.2	PESSOAS COM DEFICIÊNCIA E O MERCADO DE TRABALHO.....	34
4.2.1	Experiência profissional.....	34
4.2.2	Ambiente de trabalho, oportunidades e acessibilidade.....	36
5	CONCLUSÕES.....	44
	REFERÊNCIAS.....	48
	APÊNDICE A – QUESTIONÁRIO,	52
	APÊNDICE B – PRINT DOS POSTS NAS REDES SOCIAIS.....	55

1 INTRODUÇÃO

As empresas mudam constantemente para garantir os altos padrões demandados pela sociedade. Isto é escalado a fim de garantir suprir as altas exigências do mercado, com perspectiva de obter altos índices de lucratividade, além de procurar a fidelização dos seus consumidores (BRITO; MARANHÃO, 2019).

Para que isto ocorra, ou seja, para que as empresas mantenham seus objetivos competitivos ligados com as expectativas geradas pelos seus clientes, faz-se necessário desenvolver mecanismos que auxiliem no alcance dessas metas. Indo desde ferramentas para fomentar um planejamento assertivo, até mecanismos que estruture o sistema interpessoal (CARMO; GILLA; QUITÉRIO, 2020).

Assim, o que se espera de uma organização é que ela não somente se estabeleça no mercado com a sua capacidade de planejamento, monitoria e execução, mas também se organize a partir da excelência completa, inclusive em torno da mão de obra (pessoas) que irão executar as atividades na busca por esta excelência (CARMO; GILLA; QUITÉRIO, 2020).

Conjuntamente a esta questão, a atualidade das empresas também é entendida pela imposição social por uma cultura mais inclusiva, com capacidade de percepção e sensibilidade social. Este pensamento inclusivo, não é apenas uma contribuição social, mas se encontra dentro dos novos moldes jurídicos, empresariais e governamentais (WERNECK-SOUZA; FERREIRA; SOARES, 2020).

Assim, empresas são direcionadas não somente a terem profissionais capacitados para executar as atividades na busca pelos altos padrões gerenciais que almejam, mas também para obterem dentro do seu corpo laboral as mais diversas categorias e personalidades de colaboradores, no intuito da garantia da diversidade e da inclusão.

Pode-se utilizar como exemplo da diversidade como novos parâmetros para inserção laboral a “Lei de Cotas”, ou Lei n. 8.213, de 24 de julho de 1991, que surge para assegurar contratações de indivíduos com deficiência, empresas que possuem um número de cem colaboradores ou acima disso devem reservar vagas para Pessoas Com Deficiência (PCD). A Lei, à época, foi responsável pela incorporação de um número expressivo de portadores que remodelou a forma como as empresas lidavam com este recorte social (SCHWARZ; LINHARES, 2019).

Isto se seguiu nas últimas décadas, em 2015, a Lei n. 13.146 de 06 de julho de 2015, assegurava a todos os cidadãos, incluindo-se os PCDs, o direito ao pleno emprego, moradia,

saúde e habitação (BORGES; LONGE, 2019). Isto para formular uma nova perspectiva de tratamento, além de um novo modo de garantir o bem-estar dos Portadores de Deficiência dentro de um ambiente social.

Os espaços ocupados por um portador de deficiência (de que qualquer tipologia) estão repletos de necessidades que vão além somente da sua necessária inserção no mercado de trabalho (SCHWARZ; LINHARES, 2019; WERNECK-SOUZA; FERREIRA; SOARES, 2020). Mas se organiza nos diversos obstáculos que são comuns e se caracterizam como empecilho para a manutenção dessas pessoas em sociedade.

A PCD, portanto, apresenta-se diante de um contexto mercadológico e social não só com aspectos “marginalizantes”, já que se estabelece como um ambiente adverso para construção da manutenção do bem-estar dessas pessoas, mas que promove, também, um alto grau de competitividade que exige (para todos) um alto conhecimento em áreas específicas para execução das mais diversas atividades laborais (BRITO, MARANHÃO, 2019).

Assim, enquanto as políticas públicas promovem exigências que obrigam a inserção dentro do mercado de trabalho desses profissionais, as empresas e a sociedade formam um arcabouço de privações que impedem que pessoas com deficiência sejam realmente incluídas ao convívio efetivo social. À título de exemplo, de acordo com Karvalho (2019), somente no ano referido, mais de 700 vagas para PCD foram oferecidas no estado de Pernambuco, mas apenas metade delas foram efetivamente ocupadas.

Além disso, várias empresas são alvos de multas por não cumprirem com a legislação de inserção de Profissionais com Deficiência. O que deixa a mercê do questionamento sobre as motivações que condicionaram a não ocupação dessas vagas oferecidas. Porém, deve-se deixar claro que algumas motivações já foram identificadas, como o fato da possibilidade de perda de benefícios sociais por alguns Portadores de Deficiência (KARVALHO, 2019).

Diante disto, a presente monografia se sustenta em promover uma percepção analítica, sob a ótica dos PCDs, em ocupação laboral, em particular dos PCDs com restrições auditivas, acerca das implicações que sustentam a inserção ou não desses trabalhadores no mercado de trabalho, aqui dentro do contexto da cidade de Caruaru, polo industrial regional, localizada no agreste de Pernambuco. O trabalho consiste em promover uma compreensão do perfil desses profissionais e as competências exigidas para que estas pessoas sejam alcançadas pelas vagas ofertadas. Para isto, o presente trabalho aqui dissertado, questiona: **como o profissional auditivo percebe o ambiente de trabalho na região de Caruaru-PE?**

1. 1 OBJETIVOS

1.1.1 Objetivo Geral

Analisar a compreensão de trabalho do profissional com deficiência auditiva que se encontra na região de Caruaru-PE.

1.1.2 Objetivos Específicos

- Entender quais as dificuldades encontradas pela PCD auditiva em sua relação com o mercado de trabalho da região e possíveis soluções que podem ser estabelecidas;
- Levantar o perfil do profissional com deficiência auditiva na região de Caruaru
- Analisar o nível de acessibilidade dos ambientes de trabalho e quais mecanismos são utilizados, bem como quais outros mecanismos podem ser adotados.
- Documentar experiências de PCDs auditiva antes e durante a inserção no mercado de trabalho, bem como expectativas relacionadas ao futuro.

1.2 JUSTIFICATIVAS

A inclusão social e laboral da Pessoa com Deficiência Auditiva não pode ser vista apenas como uma indispensabilidade de gerir e atender as Leis Federais impostas as empresas. Inclusão deve ser percebida como uma necessidade para garantir o bem-estar social de uma parcela populacional, além de manter a saúde financeira da mesma (SCHWARZ; LINHARES, 2019; WERNECK-SOUZA; FERREIRA; SOARES, 2020).

A questão é que existem impeditivos sociais e empresariais que tornam inserção desses trabalhadores no mercado algo complexo e sensível, o que faz existir a necessidade de mecanismos mais assertivos para este fim. “a participação de pessoas com deficiência no mercado de trabalho formal brasileiro é ainda marcada pela restrição de oportunidades” (CARVALHO-FREITAS et al., 2013, p. 02).

Isto deve ser pauta de compreensão para que se possa estabelecer em que grau os

meios sociais são segregativos, a fim de trazer a possibilidade de entender como as organizações podem ser mais assertivas no processo de inserção desses profissionais e como a ação social deve ser realizada para garantir a manutenção desses trabalhadores em sociedade.

Outro ponto de importância para a existência do referido trabalho, é a possibilidade de compreensão dessas necessidades sob a ótica do profissional em questão. Assim, a partir da boa percepção do perfil de trabalhadores com deficiência, mais especificamente PCDs auditiva, pode-se inferir meios auxiliares às empresas no seu processo de adaptação à nova realidade.

Está observação é defendida por Carvalho-Freitas e Marques (2010), que disserta que há necessidade de incluir pessoas com restrições físicas ou mentais para garantir a existência de políticas públicas assertivas, além de promover melhor relacionamento entre o mundo organizacional e a sociedade civil.

Em contato com a secretaria de defesa social de Caruaru/PE em março de 2021, na busca de dados para a construção do referido trabalho, foi recebida a informação de que não se dispunham de dados sobre empregabilidade, e que só haviam dados de PCD's que recebiam auxílio sem distinção por tipo de deficiência.

Por fim, a partir da referida monografia, espera-se contribuir com maior arcabouço acadêmico sobre o assunto em questão. A contribuição teórica, organizada por esta pesquisa, fomentará um conjunto de conhecimentos sobre as mais diversas percepções das implicações existentes para inserção laboral de Pessoas com Deficiência. Assim, será possível estabelecer caminhos para diferentes direcionamentos para construção de políticas públicas e empresariais para o nicho social em questão, principalmente para região do estudo.

1.3 ESTRUTURAS DO TRABALHO

O trabalho aqui dissertado sustenta-se em cinco capítulos, já incluindo as discussões introdutórias e conclusões. Os capítulos sustentam-se em definir as implicações que organizam o tema, além de trazer arcabouço teórico científico sobre as questões aqui levantadas.

O primeiro capítulo se apresenta como as palavras iniciais do trabalho de conclusão aqui apresentado, tem-se a contextualização do tema, justificativas e os objetivos que direcionam a necessidade de realização do referido estudo.

O capítulo segundo se estabelece para apresentar o arcabouço teórico científico sobre o tema em questão, com a apresentação do mercado profissional voltado para pessoas com restrições físicas e mentais, além de compreender as atividades acadêmicas que se organizam em estudar o tema aqui proposto.

O terceiro capítulo sustenta-se em apresentar os caminhos metodológicos direcionados para o estudo, com a descrição do questionário e dos mecanismos utilizados para realização do trabalho de conclusão aqui apresentado.

O quarto capítulo traz a análise dos resultados após aplicação da pesquisa, além de fomentar a discussão sobre o tema em questão, com a descrição das possíveis implicações e restrições que são impostas a pesquisa aqui realizada.

Por fim, apresentam-se no quinto capítulo as conclusões dissertadas a partir do referido trabalho, com indicações para possíveis trabalhos futuros e as sinalizações sobre as dificuldades observadas para a construção do TCC.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

O referido capítulo divide-se em três seções, dos quais se relatam: a) seção um – organiza-se em apresentar a contextualização histórica sobre o tema inclusão e trabalho e como está relação foi se direcionando para a relação atual entre o mercado e as PCDs; b) seção dois – apresenta as definições jurídico - científico sobre as PCDs e como isto se estabelece essencial para a relação entre os indivíduos dessa categoria e o mercado de trabalho; e, por fim, c) seção três – da qual apresenta o mercado atual para pessoas com deficiência e como o mercado promove a inserção desses profissionais, com respeito a responsabilidade social e as métricas das inclusão dentro dos setores empresariais.

2.1 TRABALHO E INCLUSÃO: CONTEXTO HISTÓRICO

Para Vazquez (2019), o trabalho está associado ao esforço, físico ou mental, para a realização de alguma atividade. Ou seja, é a composição de ações que, em conjunto, realizam tarefas para alcançar certos objetivos direcionados, sejam esses objetivos produtivos ou não e que são dados, na grande maioria das vezes, por entes exteriores, mas podem ser percebidos em diversas atividades do indivíduo.

Contudo, atenta-se que tal definição não sustenta o grande arcabouço discursivo sobre o tema. Já que a definição de trabalho implica na compreensão de várias nuances que permeiam diversas categorias de estudo, que vai desde a antropologia até a física. Assim, o trabalho não pode ser observado como mera atribuição de ações, mas existem outras percepções relacionadas ao conceito que vai além. Do qual Morse e Weiss (1955), Tausky (1969), Kaplan e Tausky (1974), Mow (1987) e Vecchio (1990) apud Morin (2001, p. 09) destacam:

O trabalho conserva um lugar importante na sociedade. Para a pergunta: “se você tivesse bastante dinheiro para viver o resto da sua vida confortavelmente sem trabalhar, o que você faria com relação ao seu trabalho?”, mais de 80% das pessoas pesquisadas respondem que trabalhariam mesmo assim.

Apesar do distanciamento temporal da pesquisa, é comum pensar que as motivações que compreendem a continuidade laboral e a relação social com o trabalho ainda são cerne do fomento da importância do trabalho. Morin (2001) disserta que boa parte das respostas relacionadas a pergunta supracitada estavam relacionados à ideação de sentido social, propósito e bem-estar que as atividades laborais traziam para os indivíduos.

Portanto, faz-se necessário compreender que, mesmo com a necessidade de simplificação conceitual para título uso como arcabouço acadêmico, o trabalho deve ser observado como parte crucial do processo de participação do indivíduo com a sociedade (BARLETA, 2019).

Contudo, há quem sustente a percepção do trabalho como sentido de infligir desgaste físico e mental ao indivíduo, com a possibilidade de causá-lo sofrimento (VAZQUEZ, 2019). O autor supracitado ainda coordena algumas implicações: “Sendo o trabalho conceituado como desgaste de energia laboral, como se explica esse processo quanto aos seus possíveis desfechos positivos ou negativos?” (VAZQUEZ, 2019, p. 375).

A autora Arendt (1981), sustenta a possibilidade de resposta ao configurar a distinção entre as definições de trabalho e labor, já que estes são conceitos que diferem dentro do discurso acadêmico internacional. Para a autora, o labor não deixa resultados para quem o executa “[...] o resultado do seu esforço é consumido quase tão depressa quanto o esforço é despendido” (Arendt, 1981, p. 98). Assim, é o labor que desprende o sofrimento ao indivíduo que o executa e existe apenas para garantir subsistência de quem o realiza.

Já com relação ao trabalho, a autora sugere que ele se liga à percepção da necessidade de realizar algo, criar um produto. Isto implica que o resultado do trabalho deve ser a criação de uma obra, algo que possa ser observado ou percebido, e que tenha maior tempo útil que a própria atividade desenvolvida.

Vazquez (2019, p. 375), também exemplifica a distinção de quando o trabalho pode ser considerado positivo, e quando o trabalho, ou labor, reflete características negativas para quem o executa, do qual explica que:

Elevadas exigências de trabalho fazem com que as pessoas apliquem esforço extra para alcançar sua meta de desempenho, sendo seu desfecho negativo quando a autorregulação ou recarga de energia não são adequados ou quando a energia laboral é ativada continuamente, sem possibilidade de sustentação em médio e longo prazo [...] Já quando os mecanismos de compensação e recarga ocorrem de forma saudável ao trabalhador, potencializam-se os desfechos positivos, como realização profissional, orgulho pela atividade realizada e engajamento no trabalho.

Assim, as relações, positivas ou negativas, do indivíduo com o trabalho irá depender de quanto esforço ele desprende para realizá-lo, se haverá resultado palpável e perceptível diante do trabalho executado e se há tempo suficiente, dado ao trabalhador, para repor as recargas de energia para a continuidade executiva das atividades laborais.

Morin et al. (2007) destaca que o trabalho deve ter sua construção afetiva realizada a partir de três características: 1) o significado – pelo qual o sujeito relaciona-se com a atividade

em si, além de lhe implicar valor; 2) a orientação – que é a direção que organiza o trabalho e as ações do colaborador, ou seja, aciona-se a partir da combinação do que ele busca e de como ira orientar suas atividades para alcançar o este objetivo; e, 3) a coerência – que se define como o equilíbrios entre o trabalho e a ligação que ele tende a ter com o mesmo.

Porém, em um sentido mais realista, e focado na percepção do cotidiano das pessoas, Antunes (2000) sustenta que o trabalho deve ser observado além das compreensões acadêmicas, mas em uma composição de sentido para a vida. Ou seja, o indivíduo só encontrará o sentido completo em sua existência, se incorporar o sentido do trabalho para a sua realidade.

O autor ainda sugere que, para alcançar sentido em todas as composições da vivência social de uma pessoa, faz-se necessário romper as barreiras entre o tempo desprendido para as realizações laborais e o tempo dado para não realização do trabalho. Isto para garantir o bem-estar social necessário para a subsistência de qualquer ser humano.

Todavia, e dentro da compreensão da necessidade do trabalho como pertencimento social, o trabalho atual, dentro das garantias benéficas de sua execução e sob os conceitos empresariais, é organizado para impedir o acesso de toda a sociedade dentro dos seus nichos laborais. Isto é efetuado para garantir a eficiência das atividades organizacionais, a partir da seleção de profissionais com potencial de alto nível, e a subsistência de quem detém o poder sobre os meios de execução do trabalho.

Estas restrições, advindas dos meios organizacionais, fomenta o que é conhecido popularmente, como competição, e esta se relaciona diretamente com a sociedade, na condução da seleção dos considerados competentes para executar determinada atividade laboral, dos que não são. No entanto, a atualidade torna-se exigível que as organizações estejam atentas a esses processos, em consideração de que muitas atividades são executáveis de várias maneiras assertivas e com possibilidade, portanto, de inserir diferentes nichos e pessoas com habilidades distintas ou mesmo com restrições que, mesmo limitantes, não implicariam em incapacidade de execução das atividades (PEREIRA-SILVA; FURTADO; ANDRADE, 2018).

Em relação às pessoas portadoras de deficiências auditivas, a inclusão no mercado de trabalho se faz plenamente viável, uma vez que embora apresentem uma limitação que os impedem de ouvir e, dessa maneira, necessitem de uma atenção educacional especial, trata-se de um segmento de pessoas com reconhecida e visível capacidade de aprender e desenvolver habilidades que os tornam aptos ao ingresso escolar e consequente exercício de uma profissão (AROUCHA; SILVA, 2012).

Dessa forma, assim como para indivíduos que não possuam algum tipo de deficiência, a inclusão no mercado de trabalho requer o oferecimento de condições que assegurem a realização de suas funções. Assim se faz necessário, dentre outras circunstâncias, garantir condições de interação com os demais funcionários da empresa, além dos demais envolvidos nos processos laborais (FREITAS, 2017).

Nesse contexto, Gil (2002) sustenta que a inclusão das pessoas com deficiência não se limita à integração delas com os demais funcionários e outros *stakeholders* da empresa, mas requer a construção do que se denomina de caminhos assertivos para a inserção social dessas pessoas e que abarca, além da admissão de mais PCDs, o investimento em sua formação e qualificação.

A integração profissional de pessoas portadoras de deficiência, por sua vez, está ocorrendo sob três formas, a saber, contratadas por órgãos públicos e empresas particulares desde que possuam qualificação profissional e consigam realizar suas funções sem nenhuma modificação no ambiente de trabalho; contratadas por empregadores que estão dispostos a realizar pequenas adaptações específicas; ou mesmo admitidas em empresas nas quais são contratados sem carteira assinada, sem a possibilidade de promoções ao longo dos anos e cujo trabalho se realiza distante dos demais funcionários e público (GIL, 2002).

No que se refere às atuações profissionais de deficientes auditivos no município de Caruaru não se encontraram dados que indicassem a distribuição desses profissionais no mercado de trabalho, contudo se sabe, conforme Borges (2002), que a maioria das pessoas com deficiência auditiva participam de atividades de menor complexidade.

Em geral, não se exige que o deficiente saiba ler ou escrever, assim predominantemente exercem funções que exigem mais força física que intelecto, como empacotadores ou funcionários de limpeza, por exemplo (BORGES, 2002). É neste sentido, que surge a conceptualização da inclusão dentro do trabalho, na percepção do trabalho como fonte de seguridade social para todos os indivíduos, além de garantir a valorização desses indivíduos como pessoas atuantes dentro do seu contexto social.

2.2 PESSOA COM DEFICIÊNCIA: HISTÓRIA

Para Pacheco e Alves (2007), boa parte da história da Pessoa com Deficiência (PCD) foi marcada por um ambiente marginalizado, e até mesmo perigoso. Já que, em certos pontos temporais, crianças que nasciam com algum tipo de deficiência corriam risco de morte.

Na Grécia Antiga, por exemplo, relatos históricos defendiam que recém-nascidos em condição de PCDs eram abandonados a própria sorte (PACHECO; ALVEZ, 2007). Um dos mitos mais antigos da Grécia que se direciona a recontar essa relação social do Estado Grego com seus partícipes com deficiência é o mito de Hefesto.

Conta-se que Hera, envergonhada de ter dado à luz a um filho tão disforme, o precipitou no mar para que ficasse eternamente escondido nos abismos. Ele foi, contudo, recolhido pelas filhas do Oceano, Tetis e Eurínome, que o levaram para a ilha de Lemos onde ele, durante vários anos, trabalhou como artesão, fabricando os mais belos objetos em ferro, bronze e metais preciosos; forjava, inclusive, os raios de Zeus (FREITAS; MARQUES, 2007, p. 63).

O mito aqui é palco de retrato histórico grego sobre alusão a necessidade do corpo em um estado “belo” e “pleno” para uso. Isto é dito, pois, a sociedade grega estava focada em um ambiente laboral agrícola e com fortes laços militares e, para a sociedade, como ainda relata autor supracitado, existia a atribuição a plenitude do uso físico do corpo com fonte primordial para sobrevivência social. “A inserção só seria admitida mediante a comprovação de contribuição social por parte da pessoa com deficiência, assim como fez Hefesto” (FREITAS; MARQUES, 2007, p. 63).

Há, porém, uma ressalva acordada por Schewinsky (2004), do qual traduz que, embora existisse uma relação hostil grega com relação aos recém-nascidos deficientes, isto não se traduzia para gladiadores ou esportistas que sofriam algum tipo de acidente que o deixassem com deficiência. O autor supracitado defende que está relação do Estado Grego e os deficientes advindos de projetos ou contato corporal era de proteção e assistência.

Somente com o domínio do cristianismo e a ruptura do pensamento de que ser humano deveria ser visto apenas como ser capaz de impor suas habilidades para o serviço militar ou agrícola, foi que houve uma nova percepção e relação social com os PCDs. Aranha (1995) disserta que foi a partir do advento do cristianismo que as pessoas com deficiência passaram a ser visto como obras divinas passivas de cuidados.

O autor sustenta a ideia de que foi nesse período que os cuidados familiares com PCDs e a relação do Estado, a partir da igreja, com essas pessoas passou a ser mais coerente com o respeito a dignidade humana. Porém, ainda havia uma relação de preconceito e segregação social, ainda que menor, mas com capacidade suficiente de dificultar a vida social das PCDs.

Somente na metade do século XX que as visões e ações sociais segregativas contra PCDs diminuíram, e isto é compreendido em duas grandes etapas, pela maior inserção

educacional de pessoas com deficiência, que acompanhou a sociedade desde a Revolução industrial; e, também, com o advento da Segunda Guerra Mundial que obrigou as pessoas com deficiência a se inserirem no mercado de trabalho (PACHECO; ALVEZ, 2007).

O autor ainda quer afirmar que a Segunda Grande Guerra Mundial foi um divisor de águas para as modificações do pensamento e da relação entre PCDs e a sociedade em geral, isto, pois, com um grande número de homens enviados para a batalha, tanto pessoas com deficiência, quanto mulheres foram impulsionadas para se inserir dentro do mercado de trabalho e garantir que a produção industrial (de alimentos e de armamento) continuassem.

Assim, com uma maior inserção de PCDs no convívio laboral, tornando-os mais necessários para continuidade da produção para suprir as necessidades dos países tanto durante, mas principalmente no período após a guerra, a sociedade se viu diante da indispensabilidade da criação de métodos tecnológicos e normas sociais que pudessem auxiliar as pessoas com deficiência a se inserirem no mercado e, conseqüentemente, no convívio social de forma mais assertiva (FREITAS; MARQUES, 2007).

Outro fator que contribuiu para a nova relação social, do início à metade do século XX, com relação as pessoas com deficiência, está ligada com a grande evolução médica do período (PAIVA; BENDASSOLLI, 2017). A medicina foi responsável, não somente em desmitificar preconceitos sociais, mas ofertar métodos de inserção da PCD a sociedade.

Toda essa evolução histórica desencadeou no reconhecimento da PCD como “um indivíduo com méritos próprios e potencialidades, que pode ser reabilitado” (PACHECO; ALVEZ, 2007, p. 245) e este pensamento integracionista se tornou um movimento social irreversível.

Esta reabilitação, ou integração social, organizava-se em princípios que iam da normatização ou inserção da PCD em ambiente considerados “normais”, isto teve suas contribuições, afinal, o ambiente era extremamente nocivo para as pessoas com deficiência, mas era uma atividade unilateral, já que as atividades estavam focadas apenas na PCD em se adaptar à realidade social (PAIVA; BENDASSOLLI, 2017; MOISES; STOCKMANN, 2020).

A integração social focava-se em inserir a PCD no ambiente, mas deixava a desejar quando se organizava o ambiente para se adaptar a pessoa com deficiência, isto causava complicações e desconforto, pois, enquanto a sociedade estava ciente das necessidades do indivíduo com deficiência, a PCD se deparava com situações ambientais que não facilitava a sua inserção na comunidade.

Isto construiu o pensamento de que:

[...] para que haja verdadeiramente o respeito à pessoa com deficiência, é necessário que a sociedade ofereça possibilidades de desenvolvimento, sendo a participação da sociedade um processo que deve ocorrer simultaneamente aos programas de reabilitação e esforços da pessoa deficiente (PACHECO; ALVEZ, 2007, p. 246).

Assim, a partir do pensamento supracitado, surge o conceito de inclusão social. Conceito este que se construía dentro de uma necessidade de impelir a sociedade, não somente para trazer a pessoa com deficiência para o convívio comunitário, mas em adaptar o ambiente, em todos os aspectos, para recepcionar a pessoa com deficiência. Ou seja, é uma questão não somente médica ou integralista/assistencialista, mas completamente social (PAIVA; BENDASSOLLI, 2017).

A inclusão social se sustenta na ideia de igualdade comum, não no desaparecimento das particularidades, mas no que se refere ao direito de todos de participar ativa e plenamente da sociedade (PAIVA; BENDASSOLLI, 2017; MOISES; STOCKMANN, 2020). A inclusão, portanto, sustenta as garantias civis, penais, sociais, ambientais, éticas e morais de qualquer pessoa, com deficiência ou outra particularidade, diante da sociedade em que habita.

[...] a meta ideal seja a de uma sociedade inclusiva, ou seja, uma sociedade para todos, em que há educação inclusiva, transporte inclusivo, lazer inclusivo, mercado de trabalho inclusivo e assim por diante, não podemos deixar de notar a importância da integração social como parte do processo social que abriu portas para o nosso momento atual. A atualidade, portanto, se organiza em defender (PACHECO; ALVEZ, 2007, p. 246).

Um dos exemplos de organização social para inclusão da pessoa com deficiência, é a Constituição Brasileira de 1998. Por qual se organiza várias diretrizes de ação em favor do processo inclusivo para a PCD ao convívio e reabilitação social (FREITAS; MARQUES, 2007; PACHECO; ALVEZ, 2007). Os autores ainda sustentam que, mesmo após 1988, várias outras Leis Federais foram elaboradas para sustentar e garantir o processo inclusivo. A Lei das Cotas é um exemplo claro desse processo inclusivo demandado por políticas públicas nacionais

A Lei 8.213/91, Lei de Cotas, está invariavelmente presente em qualquer artigo que trate do tema da inclusão social, em especial na inserção de pessoas com deficiência “[...]Ela concretiza, todavia, os esforços de diversos atores sociais no amplo movimento em busca dos direitos, iniciado pelo menos no começo dos anos 80, visando à inclusão” (SIMONELLI; JACSON FILHO, 2017, p. 856).

A Lei das Cotas, portanto, tornou-se um marco inclusivo brasileiro, já que, a partir de sua promulgação, toda sociedade (civil e privada) estava ciente da necessidade de tornar o

ambiente apto para recepcionar e assegurar a resolução das carências das pessoas com deficiência.

2.3 O MERCADO DE TRABALHO PARA PESSOAS COM DEFICIÊNCIA – PCD

A Lei 8.231 de 1991, ou a comumente chamada Lei das Cotas, foi o marco laboral diante da necessidade de inclusão da Pessoa com Deficiência (PCD) no Brasil. Isto reformulou o modo social de lidar com as demandas das PCDs dentro, principalmente, do mercado de trabalho. Além disso, é uma garantia constitucional a inserção da pessoa com deficiência dentro da interação social e isto, conseqüentemente, inclui a PCD dentro do ambiente laboral.

A Constituição Federal de 1988 fomenta em seu art. 5 que traduz que “Todos são iguais perante a Lei, sem distinção de qualquer natureza se garantindo aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade” (BRASIL, 1988, p. 1)

Ante isso, portanto, surge a construção dos desafios inerentes a colocação da PCD dentro do mercado. Aqui o desafio se tornar dúbio, pois a clara percepção de que o trato de igualdade não se sustenta pelas diferenças e limitações de uma pessoa com deficiência e isto causa, naturalmente, a desigualdade. Tornando-se assim necessário as cotas ou ações para inserção da PCD, não somente no mercado de trabalho, mas na convivência social

Conjuntamente às cotas ou instrumentos de inserção da PCD no mercado, surge o diálogo de que as empresas estão impelidas em demandar profissionais capacitados e preparados para executarem as funções dentro da empresa, afinal, o foco de uma organização ainda se sustenta no lucro e na continuidade de suas funções.

Isto constrói uma relação complexa entre as políticas de inclusão demandadas pela sociedade e as necessidades organizacionais em manter dentro dos seus quadros profissionais capacitados. Para Gil (2002), Teodósio et al. (2004) e Shimono (2008) muitas organizações se formaram no intuito de resolverem essa problemática, isto pela seleção apurada desses profissionais ou pelo treinamento de pessoas com deficiência exclusivamente para inseri-las no mercado.

Tudo isto, resultou no panorama do trabalho observado pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) apud por Rodrigo (2020), do qual relata o aumento da absorção pelas empresas de pessoas com deficiência dentro dos seus quadros. Em 2015, o

aumento foi de 6% com relação ao ano anterior e o acúmulo de inserção desde 2010 chega a 20% de aumento do número de profissionais com PCD dentro dos quadros das organizações.

Diante da própria dinâmica capitalista, mais precisamente a situação de desigualdade e fragilidade social que dela decorrem, não é de se esperar que todas as pessoas com deficiência sejam absorvidas pelo mercado de trabalho formal (ROSA, 2009). A situação de acesso atual ainda se distancia bastante do que se convencionou com boas condições de ocupação e com um padrão considerável de remuneração (SACHS, 2004).

Paralelamente a isso, porém, é inegável que o Brasil vivencia um período de experiências proveitosas no tocante ao processo de inclusão laboral de pessoas com deficiência, ainda mais em se tratando de um país no qual a legislação nesse sentido é relativamente recente (FÁVERO, 2004; ASSIS e POZZOLI, 2005) pois, apesar de datar do início da década de 90, a Lei de Cotas só foi regulamentada em 1999 (BRASIL, 1999) e sua ascensão impulsionou um movimento que envolveu empresas privadas, agentes públicos, entidades de assistência, profissionais da área de saúde e reabilitação, com o foco direcionado às pessoas com deficiência (GARCIA, 2014).

Nesse contexto, Toldrá (2009), através de depoimentos de indivíduos com distintos graus de limitação física e sensorial atuantes no mercado de trabalho, aponta três situações centrais relacionadas à percepção sobre as experiências práticas dessas pessoas: se não houvesse a obrigatoriedade na legislação, as empresas não os contratariam; a lei de cotas possibilitou a diminuição do preconceito e permitiu a visibilidade das várias potencialidades de trabalho da pessoa com deficiência; a incipiência que persiste na formação escolar e capacitação desse segmento populacional, como um dos fatores que explica a maior concentração em ocupações mais simples.

Assim, mesmo com um mercado aquecido para recepcionar a PCD, políticas públicas que sustentam esse mercado e um conjunto empresarial sensível em inserir esses profissionais, desde que eles estejam seguros em executar as atividades necessárias para a manutenção da organização, ainda é visível um distanciamento da pessoa com deficiência das atividades laborais, seja pelo preconceito ainda existente na sociedade, seja pelas dificuldades ainda encontradas (SHIMONO, 2008).

2.3.1 Responsabilidade social dentro das organizações

A responsabilidade social é um mecanismo comum para todos os meios relacionados a

administração. Indo desde a alta gerência até as entidades mais religiosas. Toda a capacidade da administração é envolvida pela capacidade de manter ativa o entendimento sobre responsabilidade social.

Responsabilidade social, portanto, faz parte da forma como a administração trabalha, e, por consequência, como as próprias empresas trabalham. Nesse sentido, o conceito de responsabilidade social dentro das organizações pode ser definido:

Para uns, é tomada como uma responsabilidade legal ou obrigação social; para outros, é o comportamento socialmente responsável em que se observa a ética, e para outros, ainda, não passa de contribuições de caridade que a empresa deve fazer. Há também os que admitem que a responsabilidade social é, exclusivamente, a responsabilidade de pagar bem aos empregados e dar-lhes bom tratamento. Logicamente, responsabilidade social das empresas é tudo isto, muito embora não seja somente estes itens isoladamente (ZENISEK, 1979, p. 359 apud OLIVEIRA, 1984, p.204).

Em geral, o que a responsabilidade social traz é uma mudança no comportamento das empresas. Para Mello e Mello (2018), traduz isso ao afirmar que no decorrer da história o pensamento de “maximização de lucros” a todo custo, foi dando lugar ao pensamento da necessidade de sustentar a longo prazo o bem-estar social, ambiental e econômico.

As organizações empresariais podem ser definidas como conjunto social focada em executar um objetivo comum a fim de obtenção de lucro. Isto, durante a evolução histórica dessas entidades, foi alcançado a partir de meios exploratórios do capital humano e laboral (CARROLL, 1999; BITTENCOURT; CARRIERE, 2005).

De início as empresas se sustentavam a partir de meios considerados, em ótica atual, abusivos (SELIGMANN-SILVA, 2010). Empregados eram expostos a condições degradantes e subumanas de trabalho, os salários eram mínimos e as organizações se desprendiam apenas em manter altos lucros, sem se preocupar com a saúde de seus colaboradores.

Isto só teve mudança, primeiramente a partir das crises econômicas e guerras da primeira metade do século XX que abalaram a saúde financeira de vários países e organizações e, secundamente, pela inserção tecnológica ao ambiente empresarial que demandava cada vez mais qualificação profissional e isto, conseqüentemente, aumentava as exigências de conhecimento dos trabalhadores o que acarretava o aumento salarial e a necessidade de garantir que estes profissionais se mantivessem na organização.

Essas considerações resultaram em mudanças significativas dentro do ambiente laboral, pressões externas (sociais e governamentais) também auxiliam nessas mudanças. As organizações passaram a ser exigidas a pensar não somente em seus lucros, mas em manter um ambiente de trabalho seguro (SELIGMANN-SILVA, 2010).

Posteriormente a essas primeiras modificações, as empresas passaram também a serem impelidas em assegurar a inclusão de toda a sociedade em seus ambientes. Havia motivos variados para isto, entre eles:

1. O aumento da necessidade de vendas em massa – isto era causado pelo alastro de várias organizações na busca por maiores fatias de mercado, o que era impedido pela não inserção econômica de vários grupos sociais (MANCADO, 2002). Assim, tanto as empresas, como esses grupos se organizaram em formular meios para que esta inserção ao mercado ocorresse;
2. As modificações de pensamento pós-guerra – as duas grandes guerras mundiais (1914-1919 e 1940-1945) foram eventos traumáticos para todo o mundo. As relações sociais ao término principalmente da segunda guerra, foi capaz de modular uma nova percepção de como a sociedade deveria lidar com seus problemas. Tratados internacionais, a criação de organizações mundiais e objetivas como “o fim da fome” ou da “desigualdade” construíram um novo marco do pensamento humano diante das suas questões (DANTAS, 2007).

Esses pontos não foram os únicos, mas podem ser compreendidos como os mais importantes dentro da modificação do pensamento social. Isto alcançou toda a sociedade e também as organizações que passaram a ser observadas sobre como lidavam com as necessidades da comunidade em geral.

Toda esta evolução histórica foi responsável por construir a responsabilidade social tão necessária para as empresas na atualidade. Esta responsabilidade não se sustenta apenas em oferecer à sociedade um conjunto de ações que visem o bem-estar de toda a comunidade, mas de garantir que toda potencialidade econômica de uma sociedade seja efetiva para a manutenção da saúde financeira de qualquer empresa.

Para Carroll (1999), as responsabilidades sociais que devem ser ofertadas pelas organizações não se sustentam apenas de natureza social em si, mas perpassa pela fomentação econômica ao se direcionar na criação de bens e serviços necessários para a manutenção de uma comunidade; também se sustenta pela responsabilidade legal ao se respeitar as normas jurídicas e prudenciais que sustentam a sociedade; responsabilidade ética, representadas pelos valores organizacionais; e, por fim, as responsabilidades discricionárias, que são organizadas para suprir as demandas sociais que vão além das obrigatoriedades legais e éticas.

Outro ponto que pode ser compreendido sobre Responsabilidade Social é que são as expectativas da sociedade que geram e direcionam os meios pelo qual os atos ditos responsáveis são realizados pela organização (CROWTHER; ARAS, 2008). Ou seja, os pilares que definem o que é ou não de responsabilidade empresarial são definidos dentro do próprio meio social.

Assim, quando os moldes sociais fomentam a necessidade de inserção da PCD e observar essa concepção como uma forma de responsabilidade com a sociedade, tem-se uma pressão externa para as organizações formularem meios de inserir essas pessoas em seus ambientes.

Isto gera a percepção de que tanto a sociedade quanto os meios empresariais estão sendo capazes de manter paridade em responsabilidade com as Pessoas com Deficiência, embora, todavia, ainda sendo necessário configurar procedimentos legislativos e éticos para atribuir essa responsabilidade como necessária dentro das empresas.

2.3.2. A inclusão social sob a ótica empresarial

A inclusão social não pode ser percebida apenas como métodos integrativos. Ou seja, a inclusão não se relaciona apenas como integrar o ente de interesse no meio necessário, mas em preparar o meio para recepcioná-lo. Assim, quando se observa a inclusão social como necessidade empresarial, tem-se por conclusão a necessária organização espacial e cultural para recepcionar uma ala social dentro dos espaços de trabalho da empresa.

Assim, embora as organizações tenham ciência de tal fato, não é o que é percebido na realidade geral das empresas. Para Garrido e Del-Masso (2017, p. 9):

A visão das empresas sobre a deficiência e capacidades das pessoas com deficiências ocupam papel determinante no ingresso ao trabalho. Quando a visão é marcada nas limitações impostas pela deficiência, existe uma tendência a não acreditar que essas pessoas possam ser inseridas no trabalho

Esta primeira explanação, como relata os autores, da compreensão de que quando o empresariado não sustenta o conceito de que há habilidade suficiente nos Profissionais com Deficiência, costuma-se não contratar ou mesmo dificultar a inserção desses trabalhadores no mercado.

A questão para esta problemática, como relata os autores supracitados, estão difundidos em alguns aspectos:

1. Concepção de deficiência – aqui são relacionados a forma como o empresário percebe a deficiência. Este contato é dado pela compreensão sobre o que é ser deficiente pela ótica do empresariado. Garrido e Del Masso (2018), sustentam que a percepção dos grandes gestores ainda é difusa e conflituosa o que denota uma má interpretação sobre habilidades e capacidade com relação a PCDs;
2. A Percepção sobre a inserção da PCD no mercado de trabalho – aqui dar a ideia geral de como os gestores veem o conceito e as formulações gerais para inserir a Pessoa com Deficiência. Garrido e Del-Masso (2018), demonstram o consenso geral da necessidade de se inserir trabalhadores PCDs no mercado. O problema encontra-se no como ou na execução. Ribeiro e Carneiro (2009) já demonstravam que havia resistência, embora compreensão, por parte do empresariado para inserir a PCD no ambiente laboral. Para os autores supracitados as justificativas eram das mais variadas, mas, principalmente, estavam relacionadas a falta de capacidade técnica para comandar esse processo;
3. O método operante para inserção da PCD – neste ponto, Garcia (2014) dar ciência que boa parte dos gestores tendem a promover a inserção de deficiências consideradas, na visão dos mesmos, mais leves. Isto para evitar investimentos em layout, ou a capacitação geral, como aprendizado em libras, ou qualquer outro processo de adaptação empresarial a realidade da PCD;
4. Método de contratação e adaptação – o que surge neste ponto, relatado por Garrido e Del-Masso (2018), é a forma de condução do processo contratual, e a adaptação empresarial a realidade do novo colaborado. Os autores dão entendimento de que a realidade geral ainda é fazer com que a PCD se adapte ao ambiente da empresa e não o contrário, isto causa complicações no processo de contratação, pois a empresa irá se formular para fazer a PCD entrar na sua realidade e não o contrário.

Todos esses aspectos são importantes, já que colocam luz sobre o problema: de um lado a necessidade de inserção da PCD, do outro as complicações da ótica empresarial sobre como conduzir tal processo de inserção. As empresas enxergam mais custos que benefícios em contratar um profissional PCD. Esta ideia também é defendida por Corbério e Garbuio (2020, p. 425), que traduz:

[...] falta de qualificação profissional e a baixa escolaridade dos portadores de deficiências são variáveis que atrapalham o acesso e contratação no mercado de trabalho [...]outro fator, que também atrapalha o interesse destas pessoas por contratação em organizações privadas ou pública é a garantia de um salário mínimo autorizado por benefício mensal pago pelo INSS. O preparo das pessoas com deficiência para o mercado de trabalho demanda a construção de programas específicos que tenham como principal objetivo a adoção de práticas que possibilitem a entrada dessas pessoas no mercado de trabalho de forma competitiva

Assim, dois pontos surgem em comum na percepção do empresariado como forma de dificultar a entrada do profissional PCD no mercado de trabalho: a qualificação da PCD e os custos de manutenção de profissional.

Com relação a qualificação da PCD, existem várias interpretações sobre tal ponto. Para Corbério e Garbuió (2020), não depende da empresa somente o papel de inserção, a responsabilidade é conjunta: Sociedade e setor privado. Isto porque cabe ao meio social qualificar o profissional de forma que ele seja atrativo para a empresa.

De modo diferente, Clemente (2013), sustenta que a PCD não irá procurar a empresa ou compor tal cargo se não tiver capacidade suficiente para exercer a atividade. Ou seja, o problema é a falta de adaptação das organizações em recepcionar esses profissionais e não da sociedade, já que as prerrogativas estão sendo formuladas, as leis são exemplos claros.

Neste ponto, já se pode informar, portanto, que no próximo capítulo será detalhado quais procedimentos metodológicos foram utilizados, no presente trabalho, em busca de compreender a percepção de algumas PCDs com relação a temática estudada e como essa percepção dialoga com a literatura apresentada.

3 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

Neste capítulo serão apresentados os modelos metodológicos utilizados para a construção do referido trabalho de conclusão de curso. Para isto, apresentam-se seções que descrevem: na primeira seção são apresentados a delimitação da pesquisa, com apresentação dos do caráter metodológico, o método utilizado e os processos e técnicas para aquisição de variáveis, tais como sexo, idade, grau de escolaridade, renda familiar, acessibilidade no ambiente de trabalho, oportunidade dentro da empresa, conhecimento sobre mecanismos de inclusão; a seção subsequente, oferece um aporte sobre o objeto de estudo. Aqui se apresentam um estudo descritivo a partir da visão dos deficientes auditivos da cidade de Caruaru – PE; a terceira e última seção estabelece os mecanismos e processos para coleta dos dados apresentados e discutidos no capítulo posterior.

3.1 DELIMITAÇÕES DA PESQUISA

Atenta-se, em primeira questão, ao caráter exploratório da pesquisa realizada pelo presente trabalho de conclusão de curso. O mecanismo exploratório foi utilizado para se adequada a falta de acesso a hipóteses adequadas e com capacidade assertiva de uso. Pesquisas exploratórias como dissertam Coelho e Silva (2007), auxiliam em se observar de forma geral os fatos apresentados por determinado estudo.

Além disso, a tipologia usual da pesquisa caracteriza-se em uma avaliação quantitativo descritivo e exploratório, com uma abordagem não probabilística. Isto é dito, pois, a abordagem em questão trata em explorar o assunto de forma a garantir maior compreensão e fomentação de hipóteses sobre o tema em questão. Além disso, entende-se por quantitativa algo que pode ser mensurável. Aqui, portanto, tem-se uma explanação abrangente sobre o tema a partir de Questionários que auxiliam na mensuração das problemáticas levantadas e as possíveis soluções (ALVES; SILVA, 1992; MEDEIROS, 2012).

Por fim, o método de pesquisa se caracteriza em coleta de dados a partir de Questionários aplicados em PCD's de Caruaru/PE. Para Vergara (2007), A partir desse mecanismo de coleta é possível obter informações relevantes sobre determinado assunto e promover uma avaliação, dado o conhecimento prévio do pesquisador, sobre as informações retiradas do processo retirado do estudo de caso.

3.2 OBJETO DE ESTUDO

A pesquisa se baseia num grupo de sujeitos, escolhidos como ponto de aplicação do estudo em questão, que são os deficientes auditivos, em idade adequada para composição de trabalho, e que são moradores ou trabalhadores da cidade de Caruaru-PE. A coleta de dados aconteceu por meio de questionário e 18 pessoas se encaixaram dentro das características requeridas neste estudo.

Para delimitação do objeto questionou-se, em primeiro momento, quantas pessoas, enquadradas na caracterização em questão, habitavam ou utilizavam a cidade com fins trabalhistas. No primeiro momento não se obteve informações em fontes relevantes sobre o número provável de deficientes auditivos da cidade de Caruaru-PE. No segundo momento, optou-se por um questionário direto (on-line) com algumas dessas pessoas, tendo em vista a limitação de dados e informações, buscando caracterizar e compreender as questões que são objeto de estudo.

Sobre o questionário, o mesmo era composto por 17 perguntas, algumas de múltipla escolha e outras abertas, e foi estruturado na plataforma de formulário do Google, posteriormente, disponibilizado via mídia/redes sociais, mais especificamente pelo WhatsApp Messenger por meio de mensagem direta, consistindo na abordagem de pessoas, inicialmente, conhecidas, os posts realizados estão disponíveis no Apêndice B. A divulgação do Questionário e a coleta das respostas foram realizadas no mês de março de 2021.

3.3 MÉTODO DE COLETA E ANÁLISE DE DADOS

O método utilizado para coleta de dados foi a partir da ferramenta metodológica questionário. De modo amplo, a maioria dos questionários estruturados por trabalhos acadêmicos são realizados pelos próprios pesquisadores. Para Mazanto e Santos(2012).

Outra forma de elaboração de questionários é a partir de dados advindos de outros já realizados. Isto é feito quando se têm objetivos semelhantes, com perfil semelhante, mas com diferenças de localidade, por exemplo. Isto auxilia no entendimento e composição mais ampla sobre o tema social estudado. Ainda segundo os autores, existe uma base geral para a confecção de um questionário com capacidade de aplicação e aquisição de informação assertiva:

1. Solicitação da cooperação – é importante solicitar à respondente cooperação durante a aplicação da pesquisa. Isto se orienta a partir da informação sobre as vantagens da exposição dos dados e a importância da pesquisa em

questão. Para este estudo, importou em informar aos participantes que a pesquisa iria auxiliar no processo de compreensão dos problemas e demandas da PCD dentro do mercado de trabalho da região;

2. Instruções – atenta-se que o método de aplicação do questionário deve ser claro ao respondente com instruções que possam ser avaliadas e seguidas sem pormenores (MAZANTO; SANTOS, 2012)
3. Informações solicitadas – é o questionário propriamente dito;
4. Identificação do participante – devem-se informar dados que possam compor a representação de um perfil adequado para o estudo. Aqui as informações esclarecem idade, sexo, escolaridade, renda, tempo de disponibilidade ao mercado. Aqui se coloca no fim do projeto, para não enviesar a pesquisa

Assim, a partir dessa explanação de Mazanto e Santos (2012), o presente trabalho de conclusão usou como ferramenta um questionário que se encontra integralmente no Apêndice A, onde tais características foram utilizadas como base em sua construção.

Para análise dos dados coletados foram utilizados métodos de estatística básica, possibilitando a compreensão das percepções encontradas na amostra em termos numéricos. Assim como se utilizou de análise dissertativa, a partir das perguntas abertas que foram disponibilizadas no questionário e as respostas que foram obtidas. A identificação desses indivíduos nas análises dissertativas será preservada, sendo relatados, cada um, com uma letra específica, correspondente às 18 letras iniciais do alfabeto (de A a R), mais especificamente: participante A, participante B, e assim por diante, sendo tais letras definidas pela ordem dos questionários respondidos e não por algum tipo de seleção/separação.

Ainda sobre as análises textuais, as respostas dos participantes foram mantidas na íntegra, demonstrando como a construção textual pode acontecer de maneira diferente da usual, já que a linguagem de sinais (Libras) é uma linguagem própria e não se iguala a construção gramatical do português. De acordo com Silva e Nogueira (2014) a linguagem de Libras utilizada o meio visual espacial para sua aplicação, enquanto que o português faz uso do meio oral auditivo. Algumas das respostas que se mostram mais confusas foram explicadas posteriormente entre parênteses.

No seguinte capítulo será detalhado o perfil dos participantes, os dados e informações obtidos a partir das perguntas e, posteriormente, a análise realizada a partir da base coletada, assim como alguns argumentos que foram colocados nas explicações/justificativas das perguntas propostas.

4 RESULTADOS E DISCUSSÕES

Neste capítulo dar-se-á a discussão dos problemas abordados, assim como o perfil dos participantes, com base nos questionários realizadas com PCDs e suas percepções e vivências, concomitantemente, foram realizadas o debate desses resultados a partir da literatura já utilizada.

4.1 PERFIL SOCIAL E ECONÔMICO AMOSTRAL

O questionário foi realizado com um espaço amostral de 18 pessoas com deficiência auditiva, residentes no município de Caruaru-PE. Onde, 9 eram do sexo feminino e 9 do sexo masculino, a maioria desses indivíduos possuía entre 24 e 34 anos, nenhum dos participantes era idoso, o detalhamento da faixa etária amostral pode ser observado na Tabela 1.

Tabela 1– Faixa etária

	Pessoas	Frequência
16 – 24 anos	4	22,2%
24 – 34 anos	12	66,7%
35 – 44 anos	2	11,1

Fonte: Elaboração própria a partir de dados da pesquisa (2021).

O perfil econômico encontrado se constitui de pessoas da classe média, sendo que nenhuma afirmou possuir uma renda familiar superior a dois salários mínimos, todos os indivíduos sinalizaram uma renda familiar igual ou superior a apenas um salário mínimo. Quanto ao nível de escolaridade, metade dos participantes possuem ensino superior (completo ou incompleto), o que pode ser compreendido, em parte, pelo modo de Questionário que foi realizado, virtualmente. A distribuição do grau de escolaridade pode ser observada na Tabela 2.

Tabela 2 – Grau de escolaridade

	Pessoas	Frequência
Fundamental	2	11,1%
Médio	7	38,9%
Superior	9	50%

Fonte: Elaboração própria a partir de dados da pesquisa (2021).

Algumas observações ainda podem ser constatadas a partir dos dados; todos os indivíduos com ensino fundamental (completo ou incompleto) se encontravam na faixa etária

16 - 24 anos. Entre aqueles com ensino médio (completo ou incompleto) mais de 70% (12) possuíam entre 24 e 34 anos, o restante com esse grau estava entre 16 e 24 anos. O que pode sinalizar um atraso quando considerada a idade habitual para a conclusão das séries indicadas, ou até mesmo uma desistência escolar, em alguns casos.

Sendo esta uma discussão que pode levar a responsabilidade social trazida por Corbério e Garbuio (2020), onde a inclusão da PCD precisa ser conjunta; pública, social e privada, preparando o indivíduo através da educação, por exemplo, de modo que este seja atrativo ao mercado de trabalho.

4.2 PESSOAS COM DEFICIÊNCIA E O MERCADO DE TRABALHO

As experiências vivenciadas pelos participantes do questionário em muito compactuou com o que já havia sido abordado na revisão literária, sinalizando oportunidades mais escassas, dificuldade com ambientes e aparatos de acessibilidade adequados, um descrédito da capacidade laboral desses indivíduos, a necessidade de políticas de inclusão social e instrumentos de igualdade, assim como uma necessidade do apoio social e a importância de redes de apoio (seja por parte de amigos e familiares, ou de comunidades de PCDs).

4.2.1 Experiência profissional

As percepções das experiências com o mercado de trabalho, em sua maioria corroboram com o que já foi trabalhado na literatura do presente estudo, acerca das dificuldades encontradas por PCDs. Entre os PCDs pesquisados, a maioria já participou de alguma seleção de emprego, correspondendo a 72,2% (13) da amostra, dentre os que não participaram 60% (3) gostariam de participar, ainda entre esses que nunca participaram 80% (4) estão à procura de emprego, os 20% (1) restante exerce trabalho autônomo.

Nesse ponto é possível observar que as restrições existentes no mercado para esses indivíduos, como argumenta Carvalho-Freitas et al. (2013), são uma barreira e fortalecem a falta de oportunidades. Podendo um dos motivos para isso ser o trazido por Garrido e Del-Masso (2017), onde as limitações da deficiência são vistas como um empecilho para o trabalho, ou ainda os custos para a adaptação dos espaços.

Ainda é possível citar não apenas a dificuldade em encontrar oportunidades, como também uma falta de apoio da comunidade e incentivo as PCDs que procuram emprego, dentre os participantes, 33,3% (5) não receberam apoio de familiares ou amigos ao procurar

por um emprego e 77,8% (13) nunca teve um (a) assessor (a) de profissionais, seja público ou particular, em sua busca profissional. Na Tabela 3 estão dispostos os valores, baseados nas experiências já vivenciadas, de quantos já receberam esses diferentes tipos de incentivo (ou assistência) na procura por emprego.

Tabela 3 – Incentivo à PCDs na busca por emprego

	Familiar ou de amigos		Assessor (a) profissional	
	Pessoas	Frequência	Pessoas	Frequência
Sim	12	66,7%	4	22,2%
Não	2	11,1%	7	38,9%
Não, mas gostaria	4	22,2%	7	38,9%

Fonte: Elaboração própria a partir de dados da pesquisa (2021).

Sabe-se ainda que o trabalho não tenha uma necessidade apenas relacionada à sobrevivência, como destacou Morin (2011) baseado em diversas literaturas e Barleta (2019), o labor também está relacionado ao bem-estar, convívio social e propósito, quando vivenciado com sentido. Assim como a melhoria do bem-estar conquistada após conseguir um emprego, o incentivo pessoal faz parte desse processo nos passos iniciais, afirmando o indivíduo e mostrando que ele é capaz, ainda que possua algumas limitações a mais.

Quanto a experiência profissional e a procura por emprego, os dados obtidos podem ser observados na Tabela 4. É interessante a colocação de que mesmo entre aqueles sem experiência profissional, isso não se relaciona diretamente com uma desqualificação profissional, quando se considera o nível de escolaridade dos indivíduos.

Tabela 4 – Experiência com atividade remunerada

	Pessoas	Frequência
Sim, autônomo	2	11,1%
Sim, carteira assinada	10	55,6%
Não, mas estou em busca de um emprego	6	33,3%

Fonte: Elaboração própria a partir de dados da pesquisa (2021).

Dentre os que nunca exerceram atividade remunerada, mas estão à procura de emprego, 66,7% (4) possuem ou estão cursando o nível superior e 33,3% (2) concluíram ou estão no ensino médio. Enquanto que, dentre os que trabalham (ou trabalharam) com carteira assinada, 20% (2) possuem o grau fundamental, o restante se distribui entre indivíduos com nível médio ou superior.

Ainda caberiam outras questões nessa discussão, que podem se relacionar com ter ou não uma experiência num emprego, como o conhecimento dos mecanismos legais e obrigatórios para a inserção de PCDs no mercado de trabalho, que serão abordados posteriormente. Também é importante a colocação de que pessoas com deficiência auditiva são extremamente capazes de desenvolverem atividades intelectuais e laborais, como já exposto

por Aroucha e Silva (2012), apenas possuindo a limitação auditiva que pode ser superada com mecanismos de acessibilidade para adaptação.

4.2.2 Ambiente de trabalho, oportunidades e acessibilidade

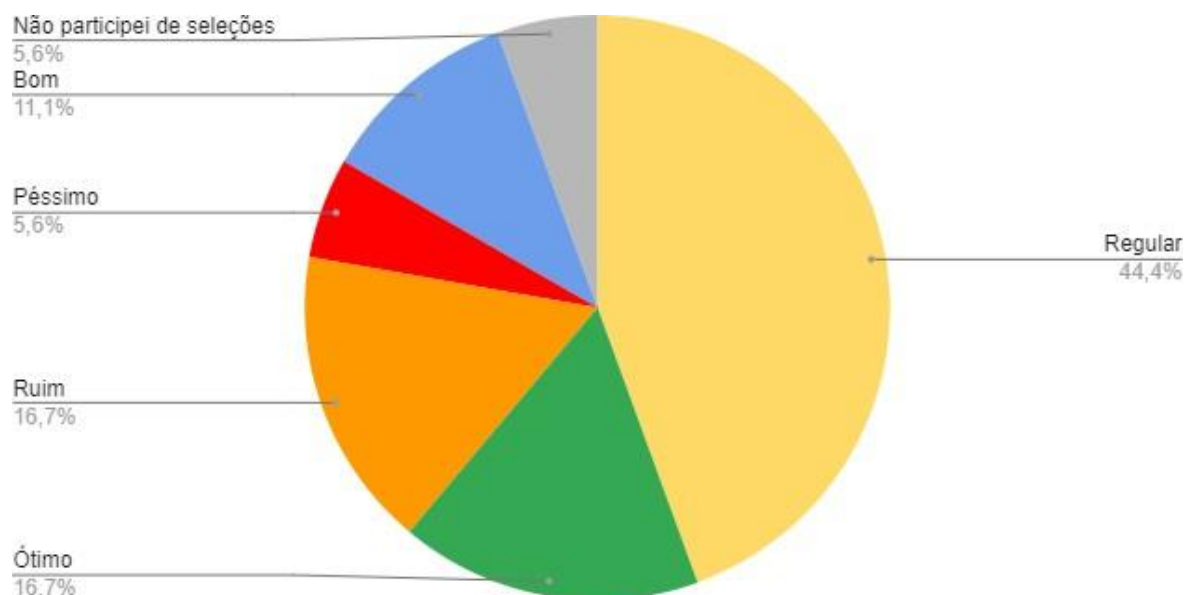
Além do incentivo pessoal ou profissional, faz-se necessária a observação dos espaços e como as PCDs se sentem com relação ao ambiente; se são oferecidos a acessibilidade necessária para que se sintam aptos a exercerem as atividades da seleção ou emprego, e se comunicar de maneira adequada e segura. Pode-se colocar esse conjunto de iniciativas como o conceito trazido por Oliveira (1984), de responsabilidade social da empresa, sendo essas adaptações responsabilidade da administração e da organização.

Uma das análises propostas no trabalho sobre a adequação desses espaços era se o profissional PCD já desistiu de alguma seleção de emprego por não se sentir bem recebido no local. Nesse tópico, um valor de desistência alto foi encontrado, 61,1% (11) já desistiram, em contrapartida a 38,9% (7). Dentre os indivíduos que não se sentiram bem recebidos no local e desistiram da seleção, 8,3% (1) não participou de outras seleções ainda que demonstre interesse em participar.

Nesse contexto, cabe ressaltar o que Gil (2002) expõe acerca da comunicação e da criação de um círculo virtuoso da inclusão das pessoas com deficiência, sendo que não basta apenas a empresa contratar PCDs, mas oferecer espaço para que eles possam, além de se comunicar com os envolvidos na organização, se desenvolverem e vivenciarem bem as experiências profissionais. O fato de algumas organizações abrirem seleções para PCDs e estes não se sentirem bem recebidos, ainda demonstra que falta políticas adequadas de acesso, inclusão e comunicação que possibilitem igualdade.

Após a análise desse espaço predecessor a contratação profissional, é possível observar o ambiente profissional em si, o tratamento pessoal e o nível de acessibilidade da empresa. Inicialmente, a Figura 1, dispõe da percepção dos indivíduos sobre a recepção e orientação que lhes foi dada para a adaptação ao emprego novo. É notório que há uma sinalização de que são necessárias melhores metodologias para essa recepção na maioria dos casos descritos.

Figura 1 – Percepção da recepção e orientação por parte da empresa no início do emprego



Fonte: Elaboração própria a partir de dados da pesquisa (2021).

Um número consideravelmente alto obteve uma percepção de que a recepção inicial não foi satisfatória, sendo 22,3% (4) a soma entre ruim e péssimo, o número mais representativo, considerando todas as opiniões, é de que essa experiência foi regular, representado por um valor de 44,4% (8), enquanto que os indivíduos que acharam bom ou ótimo totalizam 27,8% (5). É possível inferir que, como comentado anteriormente, é necessária uma mudança para aperfeiçoar boa parte das abordagens iniciais nos ambientes de trabalho.

Quanto às ações para inclusão social e adequação dos espaços, bem como as relações e a forma que acontece a comunicação no ambiente de trabalho, as percepções estão distribuídas em diferentes grupos, variando de experiências inclusivas até não inclusivas, dispostas na Tabela 5 (colocados partindo da experiência mais adequada, até a menos adequada).

Tabela 5 – Ações de inclusão social no trabalho e adequação dos ambientes

	Pessoas	Frequência
Adequados	10	55,6%
Sem intérprete, com escrita	3	16,7%
Depende do local	2	11,1%
Inadequado	1	5,6%
Indefinido	2	11,1%

Fonte: Elaboração própria a partir de dados da pesquisa (2021).

O nível de adequação desses ambientes foi compreendido e classificado a partir das seguintes falas, expostas no Quadro 1. Compreendendo a acessibilidade oferecida também é possível entender como se dá algumas políticas empresariais quando se trata de estabelecer mecanismos adequados para que esses indivíduos possam estar inseridos no mercado de trabalho, seja ele público ou privado.

Quadro 1 – Inclusão e adequação dos ambientes de trabalho

	Como a empresa trabalha as ações para inclusão social no seu local de trabalho? Os espaços são adequados?	Classificação
Participante A	Os espaços são adequados.	Adequados
Participante B	Existe algumas empresas têm inclusão, mas eu nunca me experiência.	Depende do local
Participante C	Apenas escrevendo para comunicar.	Sem intérprete, com escrita
Participante D	No meu caso eu sou deficiente auditivo	Indefinido
Participante E	Comunidade o sinais de libras, também pra escrever me mostrar com papel.	Adequados
Participante F	Apenas escrevendo para comunicar.	Sem intérprete, com escrita
Participante G	Intérprete. Sim, são.	Adequados
Participante H	Sim, tudo de acordo com as regras de PCD.	Adequados
Participante I	No local do meu trabalho é bem confortável infelizmente não tem intérprete	Sem intérprete, com escrita
Participante J	Sim	Adequados
Participante K	Espaços adequados	Adequados
Participante L	Espaços adequados	Adequados
Participante M	Espaços não adequados	Inadequado
Participante N	Não trabalho, estou procurando	Indefinido
Participante O	Sim	Adequados
Participante P	Sim	Adequados
Participante Q	Sim	Adequados
Participante R	As vezes	Depende do local

Fonte: Elaboração própria a partir de dados da pesquisa (2021).

Com base no Quadro 1, percebe-se que nas avaliações positivas os profissionais afirmaram ter intérprete e ambientes adequados de acordo com as regras PCD; nas regulares

afirmaram ter um ambiente confortável, ainda que não possuía intérprete, nesses locais as pessoas se comunicam com a PCD através da escrita, alguns expressaram uma visão mais panorâmica afirmando que dependia do local, alguns havendo adequação enquanto outros não, e um manifestou uma resposta negativa, mas sem dar muito detalhamento do porquê.

Na tabela 5, onde está disposto um resumo de acordo com as respostas atribuídas, e também a partir do Quadro 1, é interessante a colocação que mesmo em alguns espaços considerados adequados e com intérprete, a comunicação através da escrita ainda é utilizada como forma de comunicação por algumas pessoas nesses ambientes, ou seja, nem todos os colegas de trabalho/funcionários sabem utilizar a linguagem de sinais.

Com relação às políticas públicas para inclusão de PCDs no mercado de trabalho, entre os participantes da pesquisa, a maioria tem conhecimento sobre os mecanismos obrigatórios ou conhecimento parcial sobre os mesmos, como por exemplo a Lei das Cotas, a frequência pode ser observada na Tabela 6.

Tabela 6 – Conhecimento sobre mecanismos legais obrigatórios para contratação de PCD

	Pessoas	Frequência
Sim	12	66,7%
Um pouco	5	27,8%
Não	1	5,6%

Fonte: Elaboração própria a partir de dados da pesquisa (2021).

A importância desses mecanismos precisa ser discutida até mesmo entre as PCDs, um caso a ser colocado é do indivíduo N, que afirmou não ter conhecimento sobre esses mecanismos, numa pergunta posterior o mesmo afirmou não ter interesse em conhecer tais mecanismos, o que por um lado se mostra contraditório já que o indivíduo demonstra interesse em encontrar um emprego, ou seja, mesmo que seja algo que pode beneficiar e ajudá-lo a atingir objetivos profissionais provavelmente ela precisa de melhores informações e saber a importância desse tipo de mecanismo legal.

Nesse contexto também cabe ressaltar a importância conjunta realizada entre políticas de acessibilidade e a sociedade, como exposto nos argumentos de Pacheco e Alves (2007), onde além dos programas se faz necessário a contribuição social para desenvolvimento da PCD.

Na pergunta posterior, relacionada ainda aos mecanismos legais, a maioria dos pesquisados demonstrou interesse em conhecer um pouco mais desses mecanismos, sendo apenas 11,1% (2) os que não demonstraram, o restante da amostra se dividiu entre “gostaria um pouco” com 27,8% (5) e “gostaria” com 61,1% (11). A maioria dos pesquisados que estão tentando ingressar no mercado de trabalho demonstrou interesse total ou parcial em conhecer mais desses mecanismos.

Além da inserção no mercado de trabalho, também foram abordadas questões que se relacionam as PCDs que já estão inseridas em algum emprego, ou que já exerceram atividades remuneradas, que podem ser observadas na sequência.

Quanto à oportunidade de crescimento dentro da empresa, quase 100% dos indivíduos demonstraram interesse, sendo apenas 5,6% (1) o que afirmou “ainda não ter”, os outros 94,4% (17) afirmaram interesse e expuseram diferentes justificativas. As explicações pautadas vão das mais simples como: “normal querer, é bom” e “ter oportunidade numa empresa”, até mais complexas como conseguir atuar em áreas profissionais específicas, como, por exemplo, dentista ou designer, alguns também demonstraram interesse em mudar de setor/cargo, às vezes citando seu bom desempenho na função, essa questão também foi manifestada como intenção de crescer dentro da organização, outros também expuseram o desejo de participar de mais reuniões na empresa ou de viagens e ainda houve o interesse por ter mais conhecimento e experiências que auxiliem na carreira profissional. Dentre os pesquisados, 5,6% (1) afirmou já ter ascendido de cargo dentro da empresa.

Essa limitação dentro dos ambientes profissionais quanto ao crescimento profissional poderia estar relacionada com o fardo físico e mental que o trabalho traz, como já foi trazido por Vazquez (2019) e Arendt (1981), e que é uma tentativa de poupar as PCDs dessas dificuldades, como um nível muito elevado de exigências que em nada traria resultados para o indivíduo. Entretanto, é de extrema importância ouvi-los como indivíduos e entender as necessidades particulares, que na maioria dos casos encontrados se manifestam como um desejo de crescimento profissional e mais experiências.

Outra questão que ainda cabe ressaltar é o fato de que muitos trabalhos onde PCDs são envolvidas subestimam suas capacidades intelectuais, além do mercado não ser capaz de absorver todos os ofertantes de mão-de-obra, as condições de trabalho ainda carece de evolução para serem considerados decentes, como argumenta Sachs (2004), além de que algumas PCDs são contratadas para trabalhos laborais e muitas vezes informais, sem oportunidade para promoções dentro da empresa, como colocado por Gil (2002).

Entre as pretensões profissionais para o futuro, sejam pessoais ou comunitárias das PCDs, encontraram-se as respostas dispostas no Quadro 2. Relembrando que, como já explicitado nos procedimentos metodológicos, os textos foram transcritos na íntegra sem ajustes gramaticais, possibilitando, assim, o entendimento de que como a Libras e o português possuem uma construção diferente, a gramática sinaliza desacordos com o português, assim como se faz necessária a colocação de que em libras não existe algumas classes gramaticais, o que pode dificultar o uso adequado de alguns conectivos.

Quadro 2 – Pretensões profissionais e expectativas futuras para a comunidade de PCDs auditivas

Participante	Comentário
Participante A	Minha pretensão é ter uma carreira bem-sucedida. Desejo que sejamos vistos como pessoas que pode sim ter um carreira de sucesso.
Participante B	Vou ser a futura dentista quero cuidar a saúde da comunidade surda e os deficientes.
Participante C	O sonho da comunidade surda é que os funcionários/colegas saibam libras.
Participante D	As melhores possíveis
Participante E	-
Participante F	Poder se comunicar através de libras com os colegas no ambiente de trabalho com certeza é um anseio da comunidade
Participante G	Ter os aparelhos eletrônicos da empresa, tipo ... VPAD. Ou seja, eles podem ter aplicativo tipo ICOM e central de libras por meio da reunião.
Participante H	Estou satisfeita com o meu trabalho.
Participante I	Meu futuro era ter todas as empresas ter um intérprete de libras.
Participante J	-
Participante K	Faculdade, mais visibilidade.
Participante L	Graduação e mais oportunidades.
Participante M	Ser dono do meu negócio.
Participante N	Ter emprego.
Participante O	Sim, precisar o inclusão o comunidade com os surdos.
Participante P	Continuar o trabalho.
Participante Q	Continuar o trabalho.
Participante R	Nenhuma. É complicado.

Fonte: Elaboração própria a partir de dados da pesquisa (2021).

A partir dessas pretensões é possível perceber a necessidade de inclusão como meio de possibilitar situações mais igualitárias, não apenas auxiliando as PCDs no seu trabalho, mas também nas relações interpessoais nos meios em que vivem, para boa parte dos indivíduos e, especialmente, para a comunidade de pessoas com deficiência auditiva como um todo. O que corrobora com as ideias de Freitas (2017) e Gil (2002), acerca da comunicação e de um espaço de inclusão que possibilite crescimento, sendo estas condições mínimas que possibilitam igualdade, não diferenciando as PCDs, mas lhe dando artifícios que possibilitem oportunidades e vivências bem próximas das demais pessoas.

A percepção das PCDs inseridas no mercado de trabalho, independentemente do tipo de deficiência, também foi analisada na pesquisa, a prerrogativa se referia a quantas PCDs

inseridas no mercado de trabalho o entrevistado conhecia, e qual a relação/inspiração dessas pessoas na trajetória individual deles. As respostas podem ser observadas na Tabela 7.

Tabela 7 – PCDs conhecidas que estão inseridos no mercado de trabalho

	Pessoas	Frequência
2 – 4	4	22,2%
5 – 7	5	27,8%
10 – 20	3	16,7%
Mais de 30	1	5,6%
Indefinido	5	27,8%

Fonte: Elaboração própria a partir de dados da pesquisa (2021).

Todos os argumentos acerca das inspirações de outras PCDs foram positivos, correspondendo a 100% das explicações que foram colocadas, trazendo incentivo por serem pessoas que trabalham muito bem e vencem vários obstáculos, sinalizando o bom desempenho profissional desses indivíduos. Esses argumentos podem ser observados no Quadro 3.

Quadro 3 – Inspiração advinda de PCDs conhecidas dos participantes

Participante A	Elas me inspiram, pois mesmo com grau de dificuldades maior que o meu elas sempre fazem o melhor e tentam ser melhor dentro da profissão que exerce.
Participante B	PCD é importante pra nós a incluir no emprego.
Participante C	Conheço muito e TD trabalham muito bem.
Participante D	Mais de 10. A trajetória da luta percorrida no caminho.
Participante E	Somos unidos para buscar melhorias pra todos.
Participante F	Quando eu encontro surdo no trabalho agente faz o melhor atividade do q ouvintes.

Fonte: Elaboração própria a partir de dados da pesquisa (2021).

Ainda é possível a colocação de que nem todos os participantes argumentaram acerca das inspirações advindas desses conhecidos, sendo os que argumentaram 33,3% (6 indivíduos) e os que não argumentaram 66,67% (12 indivíduos), estes últimos apenas afirmaram conhecerem outras PCDs, dados esses expostos na Tabela 7.

Tais percepções, dos PCDs, decorrentes das experiências vivenciadas por diversas/outras PCDs, inclusive àquelas não inseridas no nosso grupo de estudo, desmistifica alguns pensamentos sobre a incapacidade laboral ou intelectual desse grupo de indivíduos, onde, a partir da construção social e desenvolvimento de suas capacidades, assim como qualquer indivíduo em seu processo de maturidade, desenvolvem de modo satisfatório diferentes habilidades.

Faz-se necessária a colocação de que a unidade de comunidades/grupos de indivíduos com interesses similares é importante na análise do presente trabalho, dois dos participantes citaram sobre conhecer uma comunidade ou estar unido com outras PCDs em busca de mais oportunidades para o coletivo. Estando esses envolvidos em um ambiente de sinergia, onde seus interesses possuem mais força para serem almejados.

Uma última questão que foi abordada no questionário retrata falas que os participantes utilizariam para PCDs que desejam entrar no mercado de trabalho, a maioria se manifestou de modo encorajador, utilizando frases como “Não desistir do almeja, e pensar que sua deficiência não é empecilho para nada.”(Participante A), “As pessoas precisam lutar um bom emprego pra o sonho deles, busca conhecimento, experiência e sucesso.”(Participante B), “Tenha fé que TD vai dá certo”(Participante D), “não desista”(Participante K), “pode ir em frente que você vai conseguir” (Participante H), “boa sorte”(Participante I), “seja você mesmo”(Participante M), “aproveite a oportunidade”(Participante L), “Eu diria que é muito importante trabalhar para se ocupar diariamente e vai surgir muitas oportunidades”(Participante R), “acreditar e confiar em você”(Participante Q), “desejo muita sorte e persistência, nunca desista seus sonhos”(Participante C), ainda houverem indivíduos que preferiram não opinar ou utilizaram expressões como “difícil”(Participante O).

O seguinte capítulo consiste na conclusão, sendo este o fechamento das ideias a partir das análises realizadas e dos objetivos propostos.

5 CONCLUSÕES

Quando falamos em analisar a compreensão de mercado do profissional com deficiência auditiva e através de suas informações e das discussões realizadas, foi possível inferir que muitos obstáculos foram encontrados pelos PCDs avaliados pela referida pesquisa para se inserirem ao mercado de trabalho, parte da comunidade PCD.

Alguns desses obstáculos, ditados pelos 18 participantes aqui questionados, relacionam-se com a falta de acesso às informações, como, por exemplo, o não conhecimento de mecanismos legais que contribuem para a inserção da PCD no mercado de trabalho; outras das implicações encontradas dizem respeito a limitação à acessibilidade dentro do ambiente de trabalho, o que acarreta em dificuldades comunicativas com os colegas de trabalho e, inclusive, limita a atuação da PCD em momentos empresariais, como reuniões e viagens.

Na pesquisa aqui realizada foram encontradas situações que não são ótimas, do ponto de vista da acessibilidade, mas que mostram que o mercado está procurando inseri-los, segundo essas PCDs, em ambientes mais acessíveis, e que alguns desses ambientes buscam se adaptar à realidade dessas pessoas

Outra barreira, entendida pelos entrevistados, pode ser atribuída à falta de segurança ou ao constrangimento que questionários/seleções de emprego proporcionam, alguns ambientes foram compreendidos com uso de metodologia inadequada na abordagem de ensinamento/adaptação do funcionário portador de deficiência.

Nesse ponto ainda é possível comentar que a hostilidade dentro de ambientes profissionais pode ser algo que não se relacionou diretamente com os PCDs aqui avaliados, mas essas percepções se dão de acordo com as particularidades de cada indivíduo, sendo necessária uma análise mais profunda para entender como diferentes indivíduos (portadores de necessidade ou não) percebem esse mesmo ambiente profissional, entretanto, é possível considerar que a insegurança sentida pode se relacionar com as limitações encontradas em sua trajetória, assim como os preconceitos advindos de parte da sociedade, e até mesmo da falta de acessibilidade para lhes deixar mais confortáveis.

Ainda no que se trata a insegurança na busca por emprego, ela não se relacionou, na maioria dos casos estudados, com a falta de especialização ou educação, a ressalva que é possível fazer neste ponto é que alguns cometem “erros gramaticais” nas construções de frases escritas (que foram mantidos no trabalho), que podem ser compreendidos pela diferença na construção textual trabalhada em Libras e em português, e queas vezes mesmo com grau superior de educação ainda fazem construções que tradicionalmente seriam

consideradas erradas. Nesse ponto cabem alguns questionamentos, se essa dificuldade numa construção lexical seria um empecilho ao procurarem um emprego, se as empresas possuem conhecimento dessa diferença na construção textual e poderiam auxiliar de alguma forma quando há testes/seleção que utilizam etapas com provas de português ou até com algum tipo de especialização.

Essa colocação na construção textual também demonstra que as comunicações escritas (muito comum nos ambientes empresariais) podem não ser tão eficientes (sem ruídos e má interpretações) quanto a comunicação em linguagem de sinais. Também traz a necessidade do trabalho educacional necessário para que esses indivíduos não sejam marginalizados por escrevem de forma diferente, e possam compreender o português ainda que não tenham o auxílio oral/auditivo para tal feito. Um quadro resumo está disposto com as implicações encontradas na pesquisa:

Quadro 4 – Barreiras encontradas para inserção/continuidade dos PCDs entrevistados

Falta de acessibilidade, como intérprete de libras no ambiente de trabalho, onde a comunicação é realizada através da escrita.
Falha na recepção e primeiras orientações no ambiente de trabalho.
Impossibilidade de participar de reuniões empresariais devido à falta de acessibilidade.
Ambiente de trabalho com pouca comunicação, já que a maioria dos funcionários não utilizam/sabem linguagem de sinais.
Escassez de oportunidades que proporcionem experiência e aprendizado.
Dificuldade em obter mérito pelo bom desempenho, como conseguir promoções/mudanças de cargos.
Falta de apoio, na busca de emprego, por parte da família e amigos.
Falta de conhecimento de leis, programas e mecanismos que facilitam essa inserção.
Insegurança por parte do indivíduo.
Hostilidade no ambiente de trabalho.
Custos empresariais na implementação de recursos de acessibilidade

Fonte: Elaboração própria a partir de dados da pesquisa (2021).

Foi possível observar, dentro da avaliação do questionário, o conhecimento de ferramentas que podem lhes auxiliar, que existem mecanismos de acessibilidade mais tradicionais como o uso de intérprete (conhecido por todos os participantes) e também mecanismos tecnológicos mais avançados, como aparelhos eletrônicos de acessibilidade e aplicativos específicos (citado pelo participante G). Muitos também possuem conhecimento de mecanismos legais para inserção ao mercado de trabalho e de adaptação do ambiente.

Considerando, nas observações advindas desses 18 participantes, que há uma percepção conjunta de que diversos pontos ainda podem ser melhorados na trajetória das PCDs no mercado de trabalho, desde abordagens iniciais como as seleções de emprego e o primeiro momento de instrução no ingresso ao emprego, como a acessibilidade e a comunicação dentro do ambiente de trabalho em longo prazo. Ainda que muitos conheçam mecanismos de acessibilidade, muitos mostraram que há apenas uma adaptação parcial em seus ambientes de trabalho, como é o caso de locais onde não há intérprete de libras e a comunicação é realizada através da escrita.

Os mecanismos legais se mostram importantes, assim como uma mobilização da sociedade como um todo, no que se refere a inclusão social e diminuição das desigualdades. O apoio pessoal (seja de amigos, familiares ou profissionais) se mostrou importante, assim como as comunidades PCDs podem inspirar e incentivar os indivíduos a alcançarem sonhos, objetivos e vencer os obstáculos e preconceitos impostos pelo sistema.

Por fim, considerando as expectativas respondidas na pesquisa, as mesmas se mostraram divergente da realidade, onde se almejam mais oportunidades, seja de emprego ou promoção dentro das empresas nas quais estão inseridos, estão em busca de mais conhecimento e realizar de modo ótimo seus trabalhos, assim como construir carreiras de sucesso, e até mesmo serem profissionais que atuam especificamente para PCDs, ajudando a incluir esses indivíduos na sociedade possibilitando uma comunicação especializada e não apenas uma adaptação parcial. Comunitariamente, há um desejo de que haja melhorias voltadas a inclusão e oportunidade.

A percepção de trabalho e da trajetória de outras PCDs, conhecidos dos participantes e colocados por alguns como inspiração, sinaliza que a capacidade laboral não se mostra, em sua totalidade, como uma barreira para conseguirem um emprego, pois indivíduos com limitações diferentes (não apenas auditiva) são capazes de realizarem diferentes trabalhos, contanto que tenham acesso ao conhecimento e as experiências de aprendizado.

Uma melhor assessoria pode se dar através de programas/cursos/especializações nos pontos relacionados a conhecimento de direitos legais, de ferramentas e aplicativos que facilitam a comunicação proporcionando acessibilidade, especialização voltada às necessidades e metodologias adequadas na aplicação dessa especialização, como por exemplo cursos de português e, inclusive, curso de libras para os demais funcionários que demonstrem interesse.

Algumas dessas melhorias já foram sinalizadas, como é o caso do uso de aplicativos e sistemas que facilitem a acessibilidade, além do tradicional intérprete de libras. É possível a

compreensão de que a adaptação desses ambientes demanda custos, que por vezes podem ser elevados, mas as melhores formas de acessibilidade (em termos de custo benefício) precisam serem estudadas, e sem a exclusão de políticas públicas que facilitem esse acesso, ou até mesmo tornem ele atraente para o empresário.

Também foi possível notar, para estes participantes, a carência de conhecimento para a sociedade, que por vezes está alheia às necessidades de PCD (seja auditiva ou não), programas voltados para inclusão precisam ser trabalhados desde as fases da infância (que pode ser papel da escola e não apenas da família) e propagandas em diferentes meios são uma alternativa atraente para levar essas informações a diferentes públicos. Além da existência de políticas de acessibilidade, se faz necessário o conhecimento e a aplicação dessas políticas, assim como a adaptação da realidade social e não apenas do ambiente de trabalho.

REFERÊNCIAS

- ARANHA, Maria Salete Fábio. **Integração social do deficiente: análise conceitual e metodológica**. Temas em psicologia, v. 3, n. 2, p. 63-70, 1995.
- ARAÚJO, M. A. N. (2005). **A estruturação da linguagem e a formação de conceitos na qualificação de surdos para o trabalho**. *Psicologia: Ciência e Profissão*, 25(2), 240-25.
- ARENDT, Hannah. **A condição humana**. São Paulo: Forense Universitária, 1981.
- AROUCHA, Maria José Rabelo; SILVA, Marilete Geralda da. **Atividades desenvolvidas pela pessoa com deficiência auditiva no Mercado de Trabalho Formal de São Luís – MA**. *Revista Educação e Emancipação*, São Luís, v.5, n.1, jan./jun. 2012.
- ASSIS, Olney Q.; POZZOLI, Lafayette. **Pessoa portadora de deficiência: direitos e garantias**. 2. ed. São Paulo: Damásio de Jesus, 2005.
- BARLETA, Márcia Christina Ferreira. **Um estudo sobre os sentidos do trabalho na uberização em São José dos Campos**. 2019. 116 f. Dissertação (Mestrado em Administração) - Programa de Estudos Pós-Graduados em Administração, Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, São Paulo, 2019.
- BIANCA, Karvalho. **Deficientes enfrentam dificuldades para ocupar vagas de trabalho reservadas por lei**. G1, 2019. Disponível em: <https://g1.globo.com/pe/peernambuco/noticia/2019/09/11/deficientes-enfrentam-dificuldades-para-ocupar-vagas-de-trabalho-reservadas-por-lei.ghtml>. Acesso em: 8 ago. 2020.
- BITTENCOURT, E.; CARRIERE, A. **Responsabilidade social: ideologia, poder e discurso na lógica empresarial**. *RAE-Revista de Administração de Empresas*, v. 45, p. 10-22. 2005.
- BORGES, Aline Vieira; LONGEN, Willians Cassiano. **Inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho e as perspectivas de acessibilidade/Inclusion of people with disabilities in the labor Market and prospects for accessibility**. *Brazilian Journal of Health Review*, v. 2, n. 6, p. 5520-5531, 2019.

BORGES, Luciana; BELLO, Rafaella; LEITE, Sarah; ARAUJO, Roberto Paulo Correia de. **O deficiente auditivo e o mercado de trabalho**. R. Ci. Méd. Biol., Salvador, v. 1, n. 1, p. 99-104, nov. 2002.

BRASIL. **Decreto federal n. 3.298, de 20 de dezembro de 1999. Regulamenta a lei n. 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: Acesso em: 13 out. 2020.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/ConstituicaoCompilado.htm Acesso em:

BRITO, Raimunda Alves de; MARANHÃO, Thércia Lucena Grangeiro. **Os Principais Desafios das Pessoas com Deficiência em Adentrar o Mercado de Trabalho: Revisão**

Sistemática da Literatura/The Main Challenges of People with Disabilities in Entering in to the Labor Market: Systematic Literature Review. ID online REVISTA DE PSICOLOGIA, v. 14, n. 51, p. 622-645, 2020.

CARMO, Marwin Machay Índio do Brasil do; GILLA, Clarissa Garcia; QUITÉRIO, Patricia Lorena. **Um estudo sobre a inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho brasileiro**. Interação em Psicologia, v. 24, n. 1, 2020.

CARROLL, Archie B. **Corporate social responsibility: Evolution of a definitional construct**. *Business & Society*, v. 38, n. 3, p. 268-295, 1999.

CARVALHO-FREITAS, Maria Nivalda de et al. **Comprometimento organizacional e qualidade de vida no trabalho para pessoas com e sem deficiência**. *Psico-USF*, Itatiba, v. 18, n. 1, p. 109-120, abr.2013.

CARVALHO-FREITAS, Maria Nivalda de; MARQUES, Antônio Luiz. **Formas de ver as pessoas com deficiência: um estudo empírico do construto de concepções de deficiência em situações de trabalho**. *RAM, Rev. Adm. Mackenzie (Online)*, São Paulo, v. 11, n. 3, p. 100-129, jun.2010.

COBÊRO1C.; BRUNA GARBUIO, J. **As principais dificuldades encontradas pelas empresas da região do circuito das águas na inclusão de Deficientes**. *Revista Científica e-Locução*, v. 1, n. 17, p. 21, 10 jul. 2020.

- CROWTHER, D.; ARAS, G. **Corporate social responsibility**. Ventus Publishing ApS, 2008
- DANTAS, Denise. **O cenário pós-industrial: modificações no ambiente do objeto na sociedade contemporânea e seus novos paradigmas**. Pós. Revista do Programa de Pós-Graduação em Arquitetura e Urbanismo da FAUUSP, n. 22, p. 122-140, 2007.
- ELLO, Mario Fernando de; MELLO, Arthur Zago de. **Uma análise das práticas de Responsabilidade Social e Sustentabilidade como estratégias de empresas industriais do setor moveleiro: um estudo de caso**. Gest. Prod., São Carlos , v. 25, n. 1, p. 81-93, Mar. 2018 . Available from <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0104-530X2018000100081&lng=en&nrm=iso>.access on 15 Mar. 2021
- FÁVERO, Eugênia A. **Direitos das pessoas com deficiência: garantia de igualdade na diversidade**. São Paulo: Editora WVA, 2004.
- FREITAS, Geovane Rodrigues de; MARANHÃO, Thércia Lucena Grangeiro; FÉLIX, Waleska Maria. **A Deficiência Auditiva e a possibilidade de Inclusão no Mercado de Trabalho**. Rev. Psic. V.11, N. 34. Fevereiro/2017 - ISSN 1981-1179. Disponível em: <http://idonline.emnuvens.com.br/id>. Acesso: 13 out. 2020.
- FREITAS, Maria Nivalda de Carvalho; MARQUES, Antônio Luiz. **A diversidade através da história: a inserção no trabalho de pessoas com deficiência**. Organ. Soc., Salvador, v.14, n. 41, p. 59-78, jun. 2007;
- GARCIA, Vinicius Gaspar. Panorama da inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho no Brasil. Trab. Educ. Saúde, Rio de Janeiro, v. 12 n. 1, p. 165-187, jan./abr. 2014.
- GIL, Marta. **O que as empresas podem fazer pela inclusão de pessoas com deficiência**. São Paulo: Instituto Ethos, 2002.
- GARRIDO, Mariana Akemi Toyota; DEL-MASSO, Maria Cândida Soares; DA SILVA, Nilson Rogério. O trabalho da pessoa com deficiência na percepção de gestores de empresas. Revista Laborativa, v. 6, n. 2, p. 6-22, 2017.
- MANCEBO, Deiseet al. **Consumo e subjetividade: trajetórias teóricas**. Estudos de psicologia, v. 7, n. 2, p. 325-332, 2002.

MANZATO, Antônio José; SANTOS, Adriana Barbosa. **A elaboração de questionários na pesquisa quantitativa. Departamento de Ciência de Computação e Estatística–IBILCE–UNESP**, p. 1-17, 2012.

MOISES, Ronaldo Rodrigues; STOCKMANN, Daniel. **A pessoa com deficiência no curso da história: aspectos sociais, culturais e políticos. History of Education in Latin America-Hist .ELA**, v. 3, p. e20780-e20780, 2020.

MORIN, Estelle M. **Os sentidos do trabalho. RAE-revista de administração de empresas**, v. 41, n. 3, p. 8-19, 2001.

MORIN, Estelle; TONELLI, Maria José; PLIOPAS, Ana Luisa Vieira. **O trabalho e seus sentidos. Psicologia & sociedade**, v. 19, n. 1, p. 47-56, 2007.

OLIVEIRA, José Arimatés de. **Responsabilidade social em pequenas e médias empresas. Rev. adm. empres.**, São Paulo , v. 24, n. 4, p. 203-210, Dec. 1984 . Available from http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0034-75901984000400030&lng=en&nrm=iso.access on 15 Mar. 2021.

PACHECO, Kátia Monteiro De Benedetto; ALVES, Vera Lucia Rodrigues. **A história da deficiência, da marginalização à inclusão social. Acta fisiátrica**, v. 14, n. 4, p. 242-248, 2007.

PAIVA, Juliana Cavalcante Marinho; BENDASSOLLI, Pedro F. **Políticas sociais de inclusão social para pessoas com deficiência. Psicologia em Revista**, v. 23, n. 1, p. 418-429, 2017.

PEREIRA-SILVA, Nara Liana; FURTADO, Adelaine Vianna; ANDRADE, Jaqueline Ferreira Condé de Melo. **A Inclusão no Trabalho sob a Perspectiva das Pessoas com Deficiência Intelectual. Trends Psychol.**, Ribeirão Preto, v. 26, n. 2, p. 1003-1016, jun. 2018

PORRODRIGO. **O mercado de trabalho para pessoas com deficiência: como se preparar?.** FREEDOM, 2020. Disponível em: <https://blog.freedom.ind.br/mercado-trabalho-pessoas-com-deficiencia/>. Acesso em: 10 de out. 2020.

RIBEIRO, M. A.; CARNEIRO, R. **A inclusão indesejada: as empresas brasileiras face à Lei de Cotas para pessoas com deficiência no mercado de trabalho. O & S**, v. 16, n. 50, p.

545-564, 2009.

ROSA, Enio R. **O trabalho das pessoas com deficiência e as relações sociais de produção capitalista: uma análise crítica das políticas de cotas no Brasil**. 2009. 249f. Dissertação (Mestrado em Educação) – Universidade Estadual do Oeste do Paraná, Cascavel, 2009.

SACHS, Ignacy. Inclusão social pelo trabalho decente: oportunidades, obstáculos, políticas públicas. *Estudos Avançados*, São Paulo, v. 18, n. 51, 2004.

SCHEWINSKY, Sandra Regina. **A barbárie do preconceito contra o deficiente**. *Acta fisiátrica*, v. 11, n. 1, p. 7-11, 2004.

SCHWARZ, Rodrigo Garcia; DE LINHARES, Milena Veloso. **A pessoa com deficiência e sua inserção no mercado de trabalho brasileiro: Marcos normativos e ações afirmativas**. *Revista do Direito do Trabalho e Meio Ambiente do Trabalho*, v. 5, n. 1, p. 17-36, 2019.

SELIGMANN-SILVA, Edith et al. **Saúde do Trabalhador no início do século XXI**. *Revista Brasileira de Saúde Ocupacional*, v. 35, n. 122, p. 185-186, 2010.

SIMONELLI, Angela Paula; JACKSON FILHO, José Marçal. **Análise da inclusão de pessoas com deficiência no trabalho após 25 anos da lei de cotas: uma revisão da literatura/Analysis of the inclusion of people with disabilities at work after 25 years of the publication of Brazilian law of quotas: a literature review**. *Cadernos Brasileiros de Terapia Ocupacional*, v. 25, n. 4, 2017.

TOLDRÁ, Rose C. **Políticas afirmativas: opinião das pessoas com deficiência acerca da legislação de reserva de vagas no mercado trabalho**. *Revista Terapia Ocupacional da Universidade de São Paulo*, São Paulo, v. 20, n. 2, p. 110-117, maio/ago. 2009.

VAZQUEZ, Ana Claudia et al. Trabalho e Bem-Estar: **Evidências da Relação entre Burnout e Satisfação de Vida**. *Avaliação Psicológica: Interamerican Journal of Psychological Assessment*, v. 18, n. 4, p. 372-381, 2019.

WERNECK-SOUZA, Juliana; FERREIRA, Mário César; SOARES, Kelma Jaqueline. **Panorama da Produção Brasileira sobre Inserção de Pessoas com Deficiência no Trabalho: Desafios à Efetiva Inclusão**. *Gerais, Rev. Interinst. Psicol.*, Belo Horizonte, v.13, n.1, p.1-20, jan. 2020. Disponível em: <http://dx.doi.org/10.36298/gerais2020130104>. Acesso em: 8 ago. 2020.

VERGARA, Sylvia Constant. **Projetos e Relatórios de Pesquisa em Administração**. 9. ed. São Paulo: Atlas, 2007.

APÊNDICE A – QUESTIONÁRIO

1 - Qual a sua faixa etária? ☐ 16 – 24 anos ☐ 24 - 34 anos ☐ 35 - 44 anos ☐ 45 - 59 anos ☐ 60 +
2- Sexo ☐ Feminino ☐ Masculino ☐ Outros
3 - Grau de Escolaridade ☐ Fundamental (completo ou incompleto) ☐ Médio (Completo ou incompleto) ☐ Superior (Completo ou incompleto)
4 - Renda Familiar ☐ Igual ou maior que um salário mínimo ☐ Maior que dois salários mínimos
5 - Você já exerceu alguma atividade remunerada? ☐ Sim, autônomo ☐ Sim, carteira assinada ☐ Não ☐ Não, mas estou em busca de um emprego
6 - Você teve apoio familiar ou de amigos (as) na busca por emprego? ☐ Sim ☐ Não ☐ Não, mas gostaria

7 - Em sua busca profissional, você teve assessora de profissionais, público ou privado? ☐ Sim ☐ Não ☐ Não, mas gostaria
8 - Você já participou de seleções de emprego? ☐ Sim ☐ Não ☐ Não, mas gostaria
9 - Você já desistiu de participar de alguma seleção de emprego por não se sentir bem recebido? ☐ Sim ☐ Não
10 - Como a empresa recepcionou e orientou você (PCD) na adaptação do primeiro emprego? ☐ Ótimo ☐ Bom ☐ Regular ☐ Ruim ☐ Péssimo ☐ Não participei de seleções
11 - Como a empresa trabalha as ações para inclusão social no seu local de trabalho? Os espaços são adequados?(Resposta aberta)
12 - Você teve ou gostaria de ter oportunidade de crescimento dentro da empresa? Se sim, quais?(Resposta aberta)
13 - Quais são suas pretensões profissionais para o futuro? Quais são suas expectativas para o futuro profissional das Pessoas com Deficiência?(Resposta aberta)

14 - Você tem conhecimento sobre os mecanismos obrigatórios legais para contratação de Pessoas com deficiência (ex. Lei das Cotas)? ☐ Sim ☐ Não ☐ Um pouco
15 - Você gostaria de saber mais sobre os mecanismos obrigatórios legais para contratação de Pessoas com deficiência? ☐ Sim ☐ Não ☐ Um pouco
16- Quantos PCDs que você conhece estão inseridos no mercado de trabalho e como esses profissionais (caso conheça) inspiram você na caminhada até a inserção do mercado de trabalho?(Resposta aberta)
17- O que você diria para uma pessoa que deseje entrar no mercado de trabalho?(Resposta aberta)

APÊNDICE B – PRINT DOS POSTS NAS REDES SOCIAIS

