

E DEPOIS DA INCLUSÃO? A PERCEPÇÃO DE TRABALHADORES COM DEFICIÊNCIA SOBRE AS SUAS POSSIBILIDADES DE CRESCIMENTO PROFISSIONAL¹

Camila Radtke Cordeiro de Oliveira²

Resumo: A presente pesquisa refere-se à percepção de trabalhadores com deficiência sobre as suas possibilidades de crescimento profissional, por meio da identificação das oportunidades e impedimentos vivenciados e visualizados por estes trabalhadores. Foi realizado um estudo de caso com quatro pessoas com deficiência, sendo cada uma com um tipo de deficiência diferente, inseridos de 5 a 20 anos no mercado de trabalho e com idades entre 24 e 38 anos. Classificou-se a pesquisa como qualitativa, de corte transversal, de caráter descritivo e com a utilização de entrevista semiestruturada. Os dados foram submetidos à análise de conteúdo e organizados em cinco subcapítulos vinculados aos objetivos específicos. O crescimento profissional foi vinculado à progressão de cargo, estabilidade e possibilidade de mudanças. Na identificação das oportunidades vivenciadas os participantes trouxeram a contribuição do relacionamento interpessoal para crescimento profissional. Já nas oportunidades visualizadas observou-se a importância de haver uma troca de responsabilidades entre organização e trabalhador para se obter crescimento profissional. Quanto aos impedimentos vivenciados encontrou-se a falta de qualificação, as características de vagas de deficientes, a contratação por empresa terceirizada, a postura pessoal, a falta de acessibilidade arquitetônica, a falta de apoio das associações, o preconceito, a perícia e nenhum. Em relação aos impedimentos visualizados identificou-se a falta de acessibilidade, a postura empresarial, a postura pessoal e a falta de esclarecimento sobre o plano de carreira. Com base no que foi levantado, conclui-se que ainda há posturas que possam ser melhoradas de ambas as partes envolvidas, empresa e trabalhador, sobre o crescimento profissional de pessoas com deficiência no mercado de trabalho. No entanto, se cada uma delas realizar a sua parte, como a singularidade do trabalhador e as particularidades das organizações, pode-se resultar em um crescimento profissional efetivo.

Palavras-chave: Pessoas com deficiência. Crescimento Profissional. Carreira. Psicologia Organizacional e do Trabalho.

1. INTRODUÇÃO

No Brasil, o movimento de inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho tem-se início em 1988, quando a Constituição Federal do Brasil começa a garantir algumas proteções jurídicas visando a pessoa com deficiência, como estabelecido no Capítulo II, dos Direitos Sociais, no art 7º, XXXI: “ proibição de qualquer discriminação no tocante a salário e critérios de admissão do trabalhador portador de deficiência” (s/p). Porém, foi

¹ Artigo apresentado como trabalho de conclusão de curso de graduação em Psicologia da Universidade do Sul de Santa Catarina, como requisito parcial para obtenção de título de Psicólogo. Orientadora: Profª Michelle Regina da Natividade, Msc. Palhoça, 2015.

² Acadêmica do curso de Psicologia da Universidade do Sul de Santa Catarina, camilacoliveira@hotmail.com

somente após 11 anos que foi criada a proteção legal para garantir a obrigatoriedade da inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho, com a Lei da Previdência, 8.213/1999, usualmente conhecida como “Lei de Cotas”.

Conforme Ignarra, Contri e Bathe (2009) o movimento da inclusão de pessoas com deficiência foi marcado pela criação da “Lei de Cotas”. De acordo com Oliveira, Araújo e Romagnoli (2006) as leis protegem as pessoas com deficiência em direção ao reconhecimento de seus direitos, inclusive o direito do trabalho, no entanto, a obrigação legal das empresas para contratar pessoas com deficiência pode significar apenas uma inclusão formal. Neste sentido, observou-se que após 16 anos da criação da “Lei de Cotas” elaborou-se outra lei, 13.146/2015, para que pudesse garantir maiores proteções legais para as pessoas com deficiência. Ou seja, mesmo já tendo a garantia da inclusão de pessoas com deficiência há 16 anos, houve a necessidade de criação de outra lei para assegurar direitos das pessoas com deficiências, neste sentido, questiona-se será que esse processo deveria estar acontecendo naturalmente ao invés de criação de mais proteções legais?

Vasconcelos (2010) aponta que mesmo que haja uma política de inclusão, o principal fator a se levar em conta são os sociais, mas alega que a sociedade está incapacitada de lidar com as diferenças. Isto pode ser demonstrado pelo levantamento feito pelo Observatório do Ministério do Trabalho e Emprego (2010) o qual aponta que apesar de ter pessoas com deficiência já inseridas no mercado de trabalho, foi possível observar que estas estão inseridas em maior quantidade nos empregos de menor remuneração, de até 1,5 salários-mínimos. Outro fator que se destaca é de um estudo realizado pela Federação Brasileira de Bancos (FEBRABAN), feito em 2006, que entrevistou em torno de 1.200 pessoas com deficiência, demonstrou que há um número significativo de pessoas com deficiências ocupadas que estão alocadas em funções básicas, as quais exigem um baixo grau de qualificação, sendo profissões como: “costureira, operador de telemarketing, doméstica, ajudante geral, recepcionista” FEBRABAN (2006, p.23).

Deste modo, verifica-se que há a existência de contradições quanto à inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho, pois, mesmo o trabalho sendo reconhecido como um dos principais fatores na minimização da exclusão social pode-se observar que quando estas pessoas são inseridas, as mesmas são, geralmente, alocadas “unicamente em atividades consideradas inferiores, tendo por critério a deficiência” (CARVALHO-FREITAS, MARQUES, ALMEIDA, 2009, p.93). Por este motivo, é possível observar que mesmo havendo pessoas com deficiência inseridas no mercado de trabalho, não quer dizer que esta inclusão, na prática, seja eficaz e eficiente, sendo necessário que alguns fatores ainda sejam

repensados,

Dentre eles, o preparo profissional e social da pessoa com deficiência que está buscando o mercado de trabalho e também as condições estruturais, funcionais e sociais do ambiente que irá recebê-la como funcionária, para que não se corra o risco de admiti-la simplesmente por benevolência ou mera obrigatoriedade de lei. (TANAKA, MANZINI, 2005, p.276)

Para que a inclusão realmente aconteça é necessário que tenha uma troca de responsabilidades, entre sociedade e pessoas com deficiência, em que barreiras físicas e até mesmo culturais possam ser quebradas (IGNARRA, CONTRI, BATHE, 2009). E para este movimento, é necessário adentrar-se, também, nas organizações:

As empresas demoraram a encontrar os caminhos para a inclusão de profissionais com deficiência, pois a mudança de cultura é essencial para este processo. Mudar cultura de grupos demanda envolvimento, importância e motivo. Se a empresa não estabelecer a importância do programa de inclusão para sua corporação, a inclusão dificilmente acontece de forma sustentável. (IGNARRA, CONTRI, BATHE, 2009, p. 24)

Ou seja, é necessário que as organizações possuam uma visão diferenciada, sendo aquela que possui o valor da diversidade, contemplando as diversidades individuais, e assim modificando suas práticas com as devidas adaptações, seja no ambiente físico como em seus recursos de trabalho (SASSAKI, 1999).

Torres e Nebra (2004) explicitam a importância de saber lidar com a diversidade nas empresas. Desta forma, quando há, nas organizações, um desenvolvimento e estabelecimento de valorização das diferenças nos grupos, estes “provêm um conjunto de expectativas claras de como os empregadores devem ser tratados e do tipo de comportamento esperado dos gerentes e supervisores” (TORRES,NEBRA, 2004, p.444). E com este clima de diversidade na organização, pode-se obter resultados individuais dados de duas maneiras: uma, dos resultados afetivos, ou seja, os integrantes da organização sentirem-se mais envolvidos, satisfeitos com a carreira e com a identificação com a empresa; e outra pelos resultados de realização do funcionário, estes são obtidos pelos índices de avaliação de desempenho, sistemas de promoção, entre outros (TORRES,NEBRA, 2004).

Diante disto, o ambiente organizacional pode proporcionar para o indivíduo diversas percepções e afetos (ZANELLI, BORGES-ANDRADE, BASTOS, 2004). Conforme Codo, Coelho, Sampaio e Hitomi (1993), o trabalho para o indivíduo é o portador de sua subjetividade, ou seja, é por meio do trabalho que o homem se constitui. Bittencourt e outros (2004) traz ainda que as organizações podem prover do poder de mudança social, e possibilitam um espaço de interação social e realização pessoal, sendo assim, não oferecem

somente um trabalho e sim um significado à vida das pessoas. Sendo assim, Ignarra, Contri e Bathe (2009, p.27) destacam a importância de:

Ter cota cumprida não significa por fim de ações e atitudes inclusivas. A manutenção do funcionamento corporativo com inclusão garante a inserção, retenção, desenvolvimento e continuidade de carreira dos profissionais com deficiência nas empresas. É uma etapa contínua e essencial.

Nota-se, então, que a inclusão de pessoas com deficiência vai muito além de um preenchimento de vagas, contemplando ainda: avaliação do espaço físico e tecnológico, análise de cargos e segurança (Ignarra, Contri e Bathe, 2009). Deste modo, Gil (2002) reforça a importância de que na inclusão de pessoas com deficiência nas organizações, a contratação é apenas uma das etapas deste processo.

Carvalho-Freitas, Marques e Almeida (2009) apresenta em sua pesquisa que o único fator considerado insatisfatório para as pessoas com deficiência foi a impossibilidade de carreira nas organizações. No entanto, quando é discutido sobre desenvolvimento de carreira pode-se colocar um ponto que é essencial para que esse processo aconteça, que é a escolaridade dos profissionais. Conforme Shimono (2008) a escolaridade é um dos pontos em que as empresas enfrentam como dificuldades para empregar e reter pessoas com deficiência. Isto pode ser retratado por meio dados do IBGE, censo de 2010, onde 61,1% das pessoas com deficiência é considerada sem instrução e com ensino fundamental completo, e 17,7% com ensino médio completo e 6,7% com o superior completo. Neste sentido, Ignarra, Contri e Bathe (2009) trazem um problema: pessoas com deficiências consideradas com um nível alto de escolaridade para o mercado de trabalho, já estão alocadas em grandes organizações, diante disto, as empresas estão abrindo vagas para cargos mais operacionais, os quais não exigem escolaridade do trabalhador. Comete-se, então, um erro, pois aqueles profissionais com nível alto de escolaridade não receberão oportunidades coerentes com o preparo que tiveram que ter para chegar usufruir de uma oportunidade de um cargo mais elevado em uma empresa e/ou um salário melhor. Além disto,

Quando o número de contratações é grande, a empresa não pode ficar atrás de profissionais qualificados apenas, precisa entender ainda mais a inclusão e todo o histórico para mudar a cultura inclusiva a fim de incluir pessoas que ainda não estão prontas, mas tem potencial de desenvolvimento e aprendizagem. Porém, sem deixar de abrir possibilidades para profissionais mais preparados em oportunidades que exijam maior qualificação (IGNARRA, CONTRI E BATHE, 2004, p. 33).

Ter pessoas com deficiência em todos os níveis hierárquicos dentro de uma organização é um dos fatores de contribuição para a cultura inclusiva, demonstrando que os

profissionais com deficiência possam prospectar seu crescimento dentro da organização, resultando assim em retenção de talentos (IGNARRA, CONTRI, BATHE, 2004). Sasaki (1999) destaca que é importante ver a pessoa com deficiência por aquilo que ela sabe fazer, e não por aquilo que ela não pode fazer. Desta forma, Beltrão e Brunstein (2012) trazem que é necessária uma mobilização da sociedade no contexto laboral, pois é por meio de uma postura de inclusão e ética que se promove o sucesso de uma pessoa com deficiência no mercado de trabalho, o que não significa somente a contratação desta pessoa, e sim o seu desenvolvimento com condições adequadas para que ocorra a ascensão na carreira.

Desta forma, é fundamental o envolvimento da organização na qual a pessoa com deficiência está inserida, seja ele antes e/ou após a entrada dessa pessoa na empresa, pois é assim que se viabiliza o processo de inclusão. Porém, essa viabilização da inclusão requer uma postura da empresa que vai além do cumprimento legal, e é por este motivo que mesmo com a inclusão da pessoa com deficiência, esta não consegue uma inclusão plena e acaba largando o emprego, além de gerar outro tipo de exclusão social (ROSA et al, 2013). Gil (2002) apresenta que quando criado um círculo virtuoso no trabalho, este gera uma facilidade no desenvolvimento da pessoa com deficiência, seja pessoal e/ou profissional, em que se trata de um novo olhar sobre a pessoa com deficiência.

Deste modo, a presente pesquisa visa oferecer dados para organizações, profissionais em geral, e pessoas com deficiência acerca do crescimento profissional de pessoas com deficiência no mercado de trabalho, visando esse movimento após a inclusão. É importante, ainda, destacar que a pesquisa pode oferecer dados para as produções científicas, pois, percebe-se que há um número reduzido de pesquisas no campo de pessoas com deficiências no contexto laboral. Efetuou-se uma busca no banco de dados LILACS, ao longo do ano de 2015, com as seguintes palavras chaves: “pessoas com deficiência” e “crescimento profissional”, porém não foram encontrados artigos. Foi realizada, então, uma segunda pesquisa no mesmo período e base de dados, com as palavras chaves “pessoas com deficiência” e “carreira”, mas foi encontrado somente um artigo, dos autores França e Rios-Neto (2012) sendo que este discutia sobre a escolarização das pessoas com deficiência, e não possuindo enfoque na carreira no contexto do trabalho. E por fim, foi feita uma terceira pesquisa, no mesmo período e base de dados, com as palavras chaves “pessoas com deficiência” e “trabalho”, em que foram encontrados 30 artigos, porém nenhum visava a pessoa com deficiência e sua carreira.

Neste sentido, lança-se a pergunta de pesquisa: Qual a percepção de trabalhadores

com deficiência sobre as suas possibilidades de crescimento profissional? Para respondê-la a presente pesquisa pretende-se caracterizar a percepção de trabalhadores com deficiência sobre suas as possibilidades de seu crescimento profissional. Para contemplar tal objetivo geral, os objetivos específicos pretenderam: identificar as oportunidades que trabalhadores com deficiência visualizam e já vivenciaram no crescimento profissional; e identificar os impedimentos que trabalhadores com deficiência visualizam e já vivenciaram no crescimento profissional.

2. MÉTODO

A presente pesquisa foi classificada conforme seu delineamento como um estudo de caso. A pesquisa possui também um corte transversal, pois, atingiu os sujeitos em uma única vez. Categorizou-se, ainda, de natureza qualitativa, que conforme esta classificação não possui a preocupação de quantificar dados, e sim realizar um aprofundamento de um grupo social (CÓRDOVA, SILVEIRA, 2009). Já quanto aos seus objetivos a pesquisa foi classificada como descritiva, que esta possui como “objetivo primordial a descrição de características de determinada população ou fenômeno, ou, o estabelecimento de relações entre variáveis (GIL, 2002, p. 42)”.

Foram utilizados os seguintes materiais: notebook, impressora, gravador, folha A4, caneta esferográfica e o instrumento de coleta. Esse instrumento foi um roteiro de entrevista, sendo esta individual e semiestruturada, contendo perguntas abertas e fechadas como norteador e ainda à entrevistadora colocou algumas perguntas adicionais no momento da entrevista para esclarecer dúvidas que surgiram quando perguntado as perguntas existentes. O instrumento é composto primeiramente pelos dados de identificação do participante da pesquisa, em segundo por aspectos referentes ao objetivo geral da pesquisa, e em seguida, aspectos referentes aos objetivos específicos. Para que pudesse adequar corretamente o instrumento, foi realizado um teste piloto com um participante que possuiu os mesmos critérios de inclusão da pesquisa e respeitando todas as garantias éticas e sigilosas. Após o teste piloto do instrumento foi realizada a seleção dos participantes da pesquisa por meio da rede de relacionamentos estabelecidas pela acadêmica.

Foram pesquisados participantes para a presente pesquisa que possuíam os seguintes critérios de inclusão: ser pessoa com deficiência, independente do tipo da deficiência; terem trabalhado no mínimo 3 anos sob o regime CLT, e no momento da entrevista ter no mínimo 5 anos de inserção no mercado de trabalho, sendo independente o

cargo que exercem e a empresa em que estão inseridos.

Desta forma, foi realizado o contato com 8 participantes via e-mail e telefone, porém somente 4 possuíam os critérios de inclusão da pesquisa. Neste contato, a pesquisadora informou como conseguiu o contato do sujeito, e então, realizou o esclarecimento dos procedimentos, como o sigilo das informações pessoais e o instrumento com o qual se obteve os dados, bem como os objetivos, e por fim questionou ao sujeito seu interesse em participar da pesquisa e a marcação do local e horário da entrevista.

Foram realizadas quatro entrevistas, com duração de aproximadamente 30 minutos cada, sendo o ambiente definido entre a pesquisadora e os sujeitos, sempre garantindo as condições necessárias no que se refere à ética e a fidedignidade das informações, sendo um local silencioso, boa iluminação ventilação adequados e ainda, sem interrupções. Na entrevista foi solicitado primeiramente que os participantes preenchessem os documentos necessários como: o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE) que conteve as explicações a respeito dos objetivos da pesquisa bem como sobre os direitos dos participantes da pesquisa, ou seja: o anonimato, o direito de desistência a qualquer momento e de recusa a dar as informações solicitadas, entre outras; e o Termo para Gravação de Voz que possui a autorização de gravação da entrevista do participante pela pesquisadora. Após a leitura, a concordância do sujeito e o preenchimento destes documentos, foram realizados as entrevistas individualmente. Vale ressaltar que estes documentos serão guardados pela pesquisadora por um período de 5 anos a partir da data dos resultados da pesquisa.

Para proteção do sigilo dos dados pessoais dos sujeitos da pesquisa, foram dados nomes de “celebridades” com deficiência semelhante à deficiência dos participantes da pesquisa. Sendo assim, no Quadro 1 estão organizados os participantes da pesquisa de acordo com o nome, escolaridade, idade, deficiência, tempo de mercado de trabalho:

Quadro 1: Identificação dos Participantes da Pesquisa

Nome	Escolaridade	Idade	Deficiência	Tempo mercado de trabalho
Terezinha	Superior Completo	26	Visual - cega de um olho	Aproximadamente 10 anos
Stephen Hawking	Ensino Médio Completo	38	Intelectual - Paralisia Cerebral	20 anos
Christopher Reeve	Cursando Superior	24	Física - prótese na esquerda	5 anos
Ray Charles	Cursando Superior	25	Auditiva - surdez em um ouvido	5 anos

| Fonte: Elaboração da pesquisadora, 2015.

Bem como, foram criados nomes fictícios para as empresas mencionadas pelos participantes, sendo denominadas através de letras, como por exemplo, empresa ‘A’, empresa ‘B’ e assim por diante.

Após a realização das entrevistas foi feito a transcrição das entrevistas, de forma fidedigna às falas do sujeito. Em seguida, foi realizada a uma leitura flutuante, que para Bardin (1977) é a etapa para estabelecer o primeiro contato e impressões com os dados obtidos, e assim destacados pontos importantes para a pesquisa. Sendo assim, organizou-se os dados em planilhas eletrônicas, em que cada uma delas correspondia a um objetivo específico, quatro tabelas contendo as todas as falas importantes que cumprissem esta meta. Posteriormente, com uma leitura mais aprofundada nas tabelas, foram agrupadas as falas semelhantes dos participantes, sendo contatadas as suas frequências, o que resultou nas categorias criadas. Além dessas categorias criadas nas quatro tabelas, houve a necessidade de elaborar mais uma tabela como uma contextualização para as quatro já criadas, na qual falará do significado de crescimento profissional. Por fim, foi feito a análise de conteúdo desses dados, estabelecendo relações entre os temas sugeridos a partir dos dados dos participantes e o referencial teórico, com finalidade de responder os objetivos estabelecidos na pesquisa.

3. ANÁLISE DOS RESULTADOS

Neste capítulo serão apresentados e analisados os resultados coletados nas quatro entrevistas semiestruturadas realizadas, com o intuito de responder o objetivo geral que é caracterizar a percepção de pessoas com deficiência sobre suas possibilidades de crescimento profissional. Por meio da análise do conteúdo realizada sentiu-se a necessidade de primeiramente apresentar um subcapítulo para discorrer sobre o sentido de crescimento profissional contextualizando assim os subcapítulos apresentados na sequência. Posteriormente, foram organizados quatro subcapítulos, que correspondem aos objetivos específicos, sendo estes: oportunidades que pessoas com deficiência vivenciaram e visualizavam de crescimento profissional e impedimentos pessoas com deficiência vivenciaram e visualizaram de crescimento profissional.

3.1 CRESCIMENTO PROFISSIONAL

Neste subcapítulo será feita uma discussão sobre o sentido que cada participante atribui ao crescimento profissional. Desta forma, elaborou-se três categorias: **progressão de cargo, estabilidade e possibilidades de mudanças**.

Na categoria **progressão de cargo** incluiu-se as falas de dois participantes que se referiam às ascensões de cargos em suas respectivas empresas. Segundo Stephen crescimento profissional “É evoluir no serviço entendeu, aumento do cargo, na empresa ‘A’ é a terceira vez que mudei de cargo, entendeu”. Essa progressão de cargo na própria empresa também é expressa pela fala da participante Terezinha, quando diz: “Hoje seria ter um cargo de gerência ou pra cima, nível estratégico”. Segundo Veloso, Silva e Dutra (2012, p.199) é raro encontrar pessoas que “[...] planejam e conseguem manter sua carreira em uma única instituição”. Percebe-se que a visão de crescimento profissional de Stephen e Terezinha pode estar relacionada a um modelo tradicional de carreira, que vincula a estabilidade, ou seja, o indivíduo possui a visão de entrar em uma empresa e crescer hierarquicamente, sendo assim até a sua aposentadoria. Porém, essa visão de modelo tradicionalista está em decadência na sociedade contemporânea (LASSANCE, SARRIERA, 2012).

Conforme Lassance e Sarriera (2012, p. 50) “as trajetórias profissionais antes lineares estão, progressivamente, tornando-se uma sucessão de transições e o vínculo com o trabalho torna-se cada vez mais flexível e provisório”. Em contrapartida, na categoria **estabilidade** Ray traz outra compreensão de crescimento profissional que está relacionada à segurança, estabilidade e permanência na organização, quando diz: “é um emprego bom, um emprego estável”. Sendo assim, percebe-se que, como na categoria **progressão de cargo**, há novamente uma contradição entre a percepção de crescimento profissional do participante e as percepções de carreira da sociedade contemporânea, uma vez que, a estabilidade nas organizações está em decadência (LASSANCE, SARRIERA, 2012).

A terceira compreensão de crescimento profissional apresentada pelos participantes é exposto na categoria **possibilidade de mudanças** na qual incluiu-se as falas de um participante que se referiam às necessidades de mudar constantemente suas atividades laborais, não permanecendo em uma rotina, buscando inovações. Christopher traz que crescimento profissional é “a não satisfação daquilo que tu exerce a vida toda, por exemplo, ficar estático a vida toda, eu não suporto ficar estático sabe, fazer aquilo a vida toda”. Assim quando comparada essa categoria – **possibilidade de mudanças** – com a **progressão de cargo e estabilidade** percebe-se que esta se adequa ao modelo de carreira da sociedade contemporânea. Sendo assim, Tolfo (2002, p. 51) aponta que este modelo contemporâneo é

caracterizado pela: “diversificação de carreiras, instabilidade, menor linearidade, descontinuidade e horizontalidade”.

Por fim, percebe-se que crescimento profissional recebeu na presente pesquisa sentidos diferentes para cada participante, sendo esse para dois participantes como progressão de cargo, para um como estabilidade e outro como possibilidade de mudanças. Deste modo, percebe-se a importância de olhar para o sujeito de forma singular, fator priorizado pela psicologia organizacional e do trabalho, já que seu objetivo é “colaborar com a compreensão do desempenho e da realização do trabalhador, dentro de um contexto de condições singulares que frequentemente demanda adaptações que superam os limites da condição humana” (MALVEZZI, 2004, p.14). Também notou-se que mesmo os sentidos de crescimento profissional serem diferentes, estes podem ser relacionados com a satisfação do trabalho. Ou seja, como visto na categoria **progressão de cargo e estabilidade**, observa-se que as percepções de crescimento profissional para os participantes diferem-se das carreiras propostas pela sociedade contemporânea que é caracterizada pela instabilidade, sendo assim infere-se que pode trazer uma insatisfação para os trabalhadores que almejam estabilidade. Neste sentido, se a organização souber identificar as fontes para a satisfação dos trabalhadores, estes demonstrarão, de acordo com Siqueira e Junior (2004, p.304), que são aqueles “[...] que menos planejam sair das empresas onde trabalham que têm menos faltas, melhor desempenho e maior produtividade”.

3.2 OPORTUNIDADES DE CRESCIMENTO PROFISSIONAL VIVENCIADAS POR PESSOAS COM DEFICIÊNCIA

Apresenta-se neste subcapítulo as oportunidades vivenciadas pelas pessoas com deficiência buscando responder o primeiro objetivo específico que é identificar as oportunidades que os trabalhadores com deficiência vivenciaram de crescimento profissional. Neste sentido elaborou-se as seguintes categorias: **progressão de cargo, igualdade em relação à pessoa considerada sem deficiência, qualificação, convivência com a sociedade, inserção na carreira pública e nenhuma oportunidade**.

Em relação à categoria **progressão de cargo** incluiu-se as falas de três participantes que se referiam às ascensões de cargos e aos meios que as viabilizaram. Nesta categoria foi necessária à elaboração de subcategorias, visto que as falas dos participantes traziam realidades distintas. Nas subcategorias incluiu-se as falas de três participantes que se referiam aos meios que viabilizaram a progressão de cargo. Sendo as subcategorias: *por indicação do líder, por conhecimento técnico e por efetivação de estágio*.

Na subcategoria *por indicação do líder* incluiu-se as falas do participante que se referiam a indicação do chefe devido ao tempo de trabalho na empresa. A fala que se destaca nesta categoria foi de Stephen quando diz “Foi o chefe que me indicou como eu já tava tempo trabalhando, e o chefe perguntou se queria trabalhar naquela vaga, e eu disse que aceito”. Deste modo, observa-se a importância da liderança em saber as competências de seus trabalhadores com um olhar individualizado para identificar os possíveis potenciais e oferecer as oportunidades de crescimento profissional que possuem uma adequação com cada perfil de trabalhador, contribuindo para a satisfação deste trabalhador em ser reconhecido, bem como para um trabalho saudável já que tentará ajustar o posto e as atribuições de trabalho conforme as características do perfil do trabalhador. Segundo Schwarz e Harber (2009, p. 166)

Ao detectar quais as limitações e as necessidades de apoio que a deficiência acarreta, em conjunto com os talentos e as competências do profissional, o gestor proporcionará uma atividade compatível àquela pessoa. Verificado este aspecto e oferecidos os recursos e as adaptações, os critérios de cobranças e expectativas precisam ser os mesmos utilizados com um funcionário sem deficiência.

Na subcategoria *por conhecimento técnico* incluiu-se as falas do participante que se referiam ao seu conhecimento prévio das funções do novo cargo e da maior experiência profissional em relação aos colegas de trabalho. Destacou-se nessa categoria a fala de Stephen, que relata receber uma oportunidade de crescimento profissional por já conhecer tecnicamente as atribuições do cargo, quando diz: “Eu tenho mais experiência que os outros rapazes que estavam lá e também como eu já conhecia o tipo de trabalho, como eu trabalhei como montador, com montagem, eu já conheci as placas, foi mais fácil pra mim entender?”. Conforme Schwarz e Harber (2009) o trabalhador com deficiência que tem clareza das suas atividades e recebe os devidos treinamentos para exercê-las desenvolverá as mesmas responsabilidades e produtividade que seus colegas de trabalho, podendo, desta forma, candidatar-se a promoções de cargos. Percebe-se a importância da organização em proporcionar treinamentos adequados em relação ao cargo que será ocupado pelo trabalhador, visando um desempenho de modo assertivo. Sendo assim, independente da pessoa ter uma deficiência ou não, ela poderá concorrer a promoções e aumentos salariais de forma igualitária, bem como, as organizações poderão cobrar delas por resultados.

Na subcategoria *efetivação de estágio* incluiu-se as falas de dois participantes que se referiam a permanência na empresa após o período de estágio. Conforme a Lei 11.788/2008, que dispõe sobre o estágio de estudantes, afirma que:

Art. 1º Estágio é ato educativo escolar supervisionado, desenvolvido no ambiente

de trabalho, que visa à preparação para o trabalho produtivo de educandos que estejam freqüentando o ensino regular em instituições de educação superior, de educação profissional, de ensino médio, da educação especial e dos anos finais do ensino fundamental, na modalidade profissional da educação de jovens e adultos.

Deste modo, o estágio pode ser considerado como um meio de inserção ao mercado de trabalho possibilitando um crescimento profissional, conforme Ray “Na verdade quando eu entrei na empresa eu entrei como estagiário, ai depois de um tempo eu fui contratado”. A partir disso, observa-se a importância de se obter uma qualificação, e buscar complementá-la por meio do estágio, possibilitando a efetivação na empresa, como foi o caso de Ray.

A qualificação profissional além de viabilizar a inserção no mercado de trabalho por meio do estágio e conseqüentemente a possibilidade de efetivação, como mencionado na subcategoria *efetivação de estágio*, foi reconhecida, também, por dois participantes como uma das maneiras de obter crescimento profissional. Neste sentido, elaborou-se a categoria **qualificação** na qual incluiu-se as falas de dois participantes que se referiam a possuir conhecimentos e oportunidades de ingresso na graduação ao longo de sua carreira. Destaca-se nessa categoria a fala de Christopher que diz: “quando eu estava saindo da empresa ‘D’ eu consegui a bolsa 100% aqui na universidade que foi a única maneira de eu começar a me graduar, começar a estudar”. Segundo os dados do censo de 2010 do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) (2012) 61,1% das pessoas com deficiência no Brasil possuem, apenas, o Ensino Fundamental Incompleto. Pode se inferir que pessoas que buscam qualificação, como os participantes Christopher e Ray, possuem maiores possibilidades de crescimento profissional, visto que, segundo os dados do IBGE (2012), a maioria das pessoas com deficiência não possuem qualificação. Portanto, o não crescimento profissional está relacionado com a falta de qualificação e não com a deficiência.

Na categoria **igualdade em relação à pessoa considerada sem deficiência** incluiu-se as falas de dois participantes que se referiam à igualdade de tratamento que a organização oferece entre pessoas com deficiência e pessoas consideradas sem deficiência. A fala que se destaca é a de Stephen quando relata “o mesmo salário que eu ganho é a mesma coisa que o salário de uma pessoa normal, vamos dizer assim, tem uma igualdade”. Percebe-se que o participante demonstra surpresa por receber o mesmo salário que uma pessoa considerada sem deficiência, sendo que esta igualdade deveria ser vista como algo natural e não algo inesperado. Uma vez que, Schwarz e Harber (2009, p. 168) apontam que “ter uma deficiência não inviabiliza a execução das tarefas, a não ser que a solicitação de trabalho seja incompatível com a limitação física, sensorial ou intelectual”.

Em relação à categoria **convivência com a sociedade** incluiu-se as falas de um

participante que se referiam à sua inserção na sociedade e o contato com outras pessoas. Resenha e outros (2007) ressaltam a importância das relações sociais, pois essas favorecem o bem-estar dos sujeitos e são benéficas para a manutenção da saúde mental, ou seja, nas relações são atendidas as necessidades afetivo-emocionais dos sujeitos. A fala que se destaca nessa categoria é de Stephen quando diz:

Ah... a me dar um emprego, me colocar no meio da sociedade né, porque né, até os 18 anos eu não trabalhava, só estudava, quando eles me colocaram eu comecei a conhecer outras pessoas, comecei a ver outros tipos de pessoas com deficiência, que eu via e sabia que existia, mas eu não sabia que tinha tantas pessoas deficientes.

Nota-se que além das relações sociais trazerem uma autopercepção do sujeito, auxiliam na desconstrução do preconceito vinculado a pessoas com deficiência, pois, o trabalhador passa a conviver com outras pessoas, sendo elas com e sem deficiência, podendo demonstrar quais são as suas limitações e aprendendo a conviver com as limitações de outros. Também fica evidente na fala de Stephen nas categorias **igualdade em relação à pessoa considerada sem deficiência e convivência com a sociedade** um preconceito que o participante tem com ele próprio, colocando-se em uma posição de inferioridade em relação às outras pessoas. A concepção de deficiência vem carregando em sua evolução história significados de descrédito social (PERERIA; PRETTE; PRETTE; 2008), neste sentido, de acordo com Resende e Neri (2005) o sentido que o indivíduo atribui a sua deficiência é resultado do cruzamento entre sua história pessoal e o meio social em que vive. Pode-se inferir, então, que Stephen ao demonstrar uma posição de inferioridade nas categorias **igualdade em relação à pessoa considerada sem deficiência e convivência com a sociedade** pode ter sido gerado pelo preconceito que sofreu da sociedade ao longo de suas experiências pessoais.

Em relação à categoria **inserção na carreira pública** incluiu-se as falas de um participante que se referiam ao ser aprovado em um concurso público por meio de cotas. Conforme Baars (2009, p.20) “a política de cotas é imprescindível para promover a empregabilidade da pessoa com deficiência”. De acordo com Christopher “em 2011 apareceu um concurso na empresa pública ‘A’, e eu já fiz pra vaga de deficiente físico e acabei passando”. Observa-se que as cotas de pessoas com deficiência em concurso público são consideradas um meio para auxiliar as pessoas com deficiência a se inserirem na carreira pública, estabelecendo a obrigatoriedade da inserção delas nessas instituições. Porém, as cotas podem demonstrar uma exclusão na inclusão, ou seja, coloca em primeiro lugar a deficiência para depois serem avaliadas suas competências. No entanto, mesmo que ainda é necessária a

obrigatoriedade da lei para a inclusão das pessoas com deficiência, é fundamental se pensar em outro caminho para a inclusão dessas pessoas em que coloque as suas competências profissionais em primeiro lugar.

Na categoria **nenhuma oportunidade** incluiu-se as falas de um participante que se referiam a não ter nenhuma oportunidade de crescimento profissional ao longo de sua trajetória profissional. A fala que se destaca nesta categoria é a de Ray, que diz: “Na verdade eu até hoje não tive nenhuma oportunidade profissional [...]”. No entanto, percebe-se que o participante somente trabalhou em duas empresas ao longo de sua trajetória profissional, sendo que uma delas o motivo de sua saída foi para trabalhar na empresa da sua família. Pode-se fazer então uma vinculação com a categoria já discutida **estabilidade**, em que Ray expressa que o sentido de crescimento profissional para ele é de ter um emprego estável. Assim, pode-se supor que por Ray compreender que crescimento profissional é estabilidade, para ele é melhor sair de uma empresa para ficar seguro na empresa de sua família. Sendo assim, percebe-se que ao mesmo tempo em que Ray coloca que não possuiu nenhuma oportunidade de crescimento profissional, o mesmo traz que ele mesmo fez a escolha de ir para a empresa de sua família. Pode-se inferir, então, que a falta de oportunidade de crescimento não foi por questões organizacionais das empresas em que Ray trabalhou, e sim por uma escolha própria.

Por fim, conforme SAINT- JEAN, NETTO (2003 apud TOLDRÁ, MARQUE, BRUNELLO, 2011, p.159) o trabalho possui importante impacto na vida de todos os sujeitos, sendo como atividade fundamental para “realização pessoal, desenvolvimento da autoestima, interação social, sentimento de pertinência e capacidade, bem como, construção de identidade e autonomia”. Deste modo, cabe ao psicólogo organizacional junto às empresas disseminar o reconhecimento pela igualdade “[...] a partir de um fazer compartilhado, cooperativo com as instituições e a sociedade, pautado na ética das relações humanas e valorização da diversidade, objetivando-se a construção de uma sociedade mais justa e igualitária, por meio da inclusão das pessoas com deficiência” (TOLDÁ, MARQUE, BRUNELLO, 2011, p. 164) no mercado de trabalho. Neste sentido, o psicólogo organizacional deverá visar à inclusão de pessoas com deficiência para além de um preenchimento de vaga.

3.3 OPORTUNIDADES DE CRESCIMENTO PROFISSIONAL VISUALIZADAS POR PESSOAS COM DEFICIÊNCIAS

Apresenta-se neste subcapítulo as oportunidades visualizadas de crescimento

profissional pelas pessoas com deficiência para si próprios como uma projeção de seu futuro, bem como as oportunidades que estes visualizam para pessoas com deficiência em geral. Sendo assim este subcapítulo visa responder o segundo objetivo específico que é identificar as oportunidades que os trabalhadores com deficiência visualizaram de crescimento profissional. Neste sentido elaborou-se as seguintes categorias: **qualificação, motivação, poder fazer o que gosta e existência de vagas.**

Em relação à categoria **qualificação** incluiu-se às falas de três participantes que se referiam à qualificação acadêmica, oportunidade de ingresso na universidade e ter uma profissão. Medonça e Ba (2014) em sua pesquisa “A visão da Pessoa com Deficiência sobre a Empregabilidade em Catalão” encontraram também sobre a importância de se obter uma qualificação para o acesso e a permanência no mercado de trabalho, em que um dos seus participantes relata “Estar se dedicando mais ao estudo para conseguir um emprego melhor, estou lutando para conseguir uma área melhor”. Assim, essa fala do participante da pesquisa de Medonça e Ba se assemelha com a do participante Christopher da presente pesquisa, o qual relata: “ah eu pensava assim, ah na escola tem quatro ramos ou tu é auxiliar, ou tu é monitor, ou é professor, ou é diretor, então eu tentava me projetar tipo ah então eu vou fazer pedagogia, pra tentar conseguir alguma coisa melhor sabe”. Sendo assim, os dois participantes das diferentes pesquisas demonstram que é necessário possuir uma qualificação para se obter melhores oportunidades de crescimento profissional.

Em relação à categoria **motivação** incluiu-se às falas de dois participantes que se referiam a um motivo que levasse as pessoas com deficiência a procurarem crescimento profissional. Mendonça e Ba (2014) apontam em sua pesquisa que alguns dos fatores que influenciam as pessoas com deficiência na permanência no emprego é o “esforço pessoal; a força de vontade; [...] desempenho pessoal”. Essas características também são apontadas por Ray quando fala de oportunidades de crescimento profissional: “Olha eu acho que a pessoa com deficiência pode crescer a mesma coisa que a pessoa sem deficiência, eu acredito, que depende da vontade da pessoa, é o que vai fazer a pessoa crescer.”. Ou seja, percebe-se que a pessoa com deficiência também deve investir para o seu próprio crescimento profissional, sendo agentes da ação, e não somente as empresas. Porém, ressalta-se que na história das pessoas com deficiência há diversas dificuldades, principalmente no contexto laboral, como por exemplo, já na sua inserção em um emprego. Muitas empresas acreditam que pelo simples fato de contratar uma pessoa com deficiência está sendo uma empresa inclusiva (FERNANDES, SILVA, 2008). Neste sentido, independente se a pessoa com deficiência possua uma postura de esforço para o seu crescimento profissional, muitas vezes ela já é

barrada na dificuldade de inserção no mercado de trabalho.

Em relação à categoria **poder fazer o que gosta** incluiu-se às falas de um participante que se referiam à possibilidade de exercer as atividades laborais que se sentem bem. Siqueira e Junior (2004) salientam que a satisfação do trabalhador com seu trabalho pode ser benéfica para as organizações, pois é capaz de “reduzir taxas de rotatividade pessoal, índices de faltas ao trabalho e elevar os níveis de desempenho e de produtividade dos indivíduos” (p. 304). Com relação a isto, foi apontado também na fala de Terezinha, que diz: “Eu acredito que quando elas [pessoas com deficiência] conseguem arranjar um emprego que seja um emprego que elas se sentem bem, se depender da parte delas, elas vão ficar pra sempre”. Deste modo, a satisfação do trabalhador influencia na sua permanência no emprego, e com o passar do tempo, isto pode ser um dos fatores que contribuem para receber oportunidades de crescimento profissional. Entretanto, Junior (2009) coloca que as pessoas com deficiência enfrentam preconceitos por terem particularidades em que muitas organizações não estão dispostas a se comprometer, como por exemplo, o investimento com a acessibilidade. Deste modo, para que as organizações consigam ver a diversidade como um crescimento para a empresa, elas necessitam enxergar a diversidade de uma maneira abrangente, ou seja, “[...] como uma forma de se obter abordagens novas e significativas para o trabalho” (TORRES, NEBRA, 2004, p.448). Pode-se observar, então, que se a pessoa com deficiência possui um esforço pessoal, conforme demonstrado na categoria **motivação**, e se as organizações investirem em fatores para a promoção da satisfação do trabalhador com seu trabalho, demonstrado isso pela categoria **poder fazer o que gosta**, essa relação resulta em uma maior permanência de pessoas com deficiência em seus trabalhos, e conseqüentemente maiores oportunidades de crescimento profissional.

Outra categoria que pode ser relacionada com a categoria **motivação** é a **existência de vagas** que incluiu-se às falas de um participante que se referiam a oferta de vagas de emprego para a inserção no mercado de trabalho. A fala que se destaca nessa categoria é a de Christopher que diz:

Desempregado [a pessoa com deficiência] não fica, eles vão te colocar ali, seja pelas tuas habilidades ou só pra cumprir tabela, mas você vai ta ali. Então não pode reclamar que não tem emprego, porque eu vejo sites e cargos apelando assim: você é deficiente físico venha trabalhar conosco.

Sendo assim, se a pessoa com deficiência possuir um esforço pessoal para conseguir ser incluída no mercado de trabalho, já que há vagas disponíveis, conforme diz Christopher, ela

pode demonstrar suas competências para conseguir oportunidades de crescimento profissional em sua carreira. O que vai de acordo com Gil (2002) quando aponta que ao contratar uma pessoa com deficiência cria-se um ciclo que essas pessoas começam a se interessar e participar de programas de formação e qualificação, e conseqüentemente ocupando cargos mais estratégicos com melhoria, também, nas remunerações. Porém, ressalta-se que muitas empresas não possuem o preparo para desenvolver os seus trabalhadores após a seleção, como Gil (2002) apontou, e principalmente quando esse preparo é para as pessoas com deficiência. De acordo com Fernandes e Silva (2008) as organizações até mesmo depois das obrigatoriedades das leis continuam com o pensamento errôneo que ao preencher a vaga já estão realizando a inclusão de pessoas com deficiência.

Assim, como demonstrado nas categorias **qualificação, motivação, poder fazer o que gosta e existência de vagas**, é importante que as empresas procurem melhorar as suas posturas frente a contratar um trabalhador com deficiência, ou seja, é necessário que vise aspectos além de um preenchimento de vagas, como por exemplo, as condições dos postos de trabalho, adequando quanto à acessibilidade e também a igualdade em todos os aspectos organizacionais, como por exemplo, o crescimento profissional. Bem como, o trabalhador com deficiência deveria se colocar como agente de ação na busca de crescimento profissional, mesmo que este vem ao longo da história de pessoas com deficiência sofrendo preconceitos sociais, como por exemplo, na área educacional (SHIMONO, 2008). Sendo assim, ressalta-se a importância de o psicólogo organizacional e do trabalho também ter uma postura inclusiva, uma vez que ele lidará com as singularidades de cada trabalhador fazendo as articulações dessas com os processos de trabalho e as estratégias organizacionais (ZANELLI, BASTOS, 2004).

3.4 IMPEDIMENTOS DE CRESCIMENTO PROFISSIONAL VIVENCIADOS POR PESSOAS COM DEFICIÊNCIA

Apresenta-se neste subcapítulo os impedimentos vivenciados por pessoas com deficiência. Sendo assim este subcapítulo visa responder o terceiro objetivo específico que é identificar os impedimentos que os trabalhadores com deficiência vivenciaram de crescimento profissional. Neste sentido elaborou-se as seguintes categorias: **falta de qualificação, características de vagas de deficientes, contratação por empresa terceirizada, postura pessoal, falta de acessibilidade arquitetônica, falta de apoio da associação, preconceito,**

perícia e nenhum impedimento.

Em relação à categoria **falta de qualificação** incluiu-se às falas de todos os participantes que se referiam à falta de estudo especializado em sua área de atuação. Conforme Shimono (2008) para o acesso e a permanência da pessoa com deficiência no mercado de trabalho a condição básica é ter uma formação profissional. Este impedimento é apontado por Stephen quando diz que “E eu podia crescer mais se eu estudasse”. Sendo assim, o não crescimento profissional dos participantes está relacionado com a falta de qualificação profissional, condição que impede qualquer trabalhador de crescer profissionalmente nas organizações, independente de ter ou não uma deficiência. Ou seja, a falta de qualificação é um impedimento não exclusivo de pessoas com deficiência. Porém cabe ressaltar que durante anos as pessoas com deficiência também passaram e ainda passam dificuldades para inclusão na área da educação, como por exemplo, a falta de capacitação profissional adequada, a falta de acessibilidades nos recursos e materiais, as barreiras arquitetônicas, as barreiras atitudinais que permeiam as práticas pedagógicas em relação à inclusão (GOMES, REY, 2008). Neste sentido, se a área da educação ainda possui barreiras para a inclusão de pessoas com deficiência, isto afetará também o contexto de trabalho, já que os dois contextos estão ligados diretamente, conforme o participante Stephen.

Na categoria **características de vagas de deficientes** incluiu-se as falas de dois participantes que se referiam às vagas para pessoas com deficiência serem consideradas baixas e sem perspectivas de crescimento profissional. A fala que se destaca nesta categoria é a de Terezinha quando traz que “Se eu procuro vaga de empresa para pessoas com deficiência são cargos muitos baixos”. Carvalho-Freitas e Marques (2010, p.108) colocam que “a maioria das organizações valoriza a competitividade, e as pessoas com deficiências tendem a ser vistas como incapazes de competir nos mesmos padrões”, ou seja, pode-se perceber uma discriminação das organizações por não compreender as competências profissionais das pessoas com deficiência. E por outro lado pode-se pensar que a oferta de vagas com cargos considerados baixos é consequência da falta de qualificação das pessoas com deficiência, conforme discutido na categoria **falta de qualificação**. Ainda, pode-se supor que a oferta de vagas com cargos considerados baixos pode ser pelos dois motivos, ou seja, pela discriminação da organização e pela falta de qualificação das pessoas com deficiência.

Em relação à categoria **falta de acessibilidade arquitetônica** incluiu-se às falas de um participante que se referiam as dificuldades na estrutura física da empresa. De acordo com Leal, Mattos e Fontana (2013) a acessibilidade viabiliza oportunidades e abre espaços de autonomia para pessoas com deficiência, permitindo assim um trabalho saudável. Em

contraponto, Christopher relata que: “só que acabou prejudicando a minha perna porque eu tinha que subir um lance de escada [...] e aquele negócio não tinha elevador, daí eu tinha que subir e descer e estava me prejudicando bastante, por isso tive que sair de lá”. Sendo assim, no caso do participante a empresa não possuía uma adequação da estrutura física para deficientes físicos, o que o prejudicou em sua carreira, já que teve que sair do emprego pela falta de acessibilidade arquitetônica. No entanto, a acessibilidade geralmente oferecida, também, não é necessariamente acessível a todos, ou seja, muitas vezes as organizações podem, por exemplo, oferecer um elevador ou rampa, mas que esses não chegam a todos os andares, ou ainda portas e entradas muito estreitas. Sendo assim, as barreiras arquitetônicas impossibilitam o direito básico de todas de mobilidade, e ainda inviabilizando as pessoas com deficiência seu direito a autonomia.

Em relação à categoria **contratação por empresa terceirizada** incluiu-se às falas de um participante que se referiam a estar trabalhando em uma empresa por meio de uma terceirização de serviço. Christopher coloca que: “quando trabalhei na empresa ‘A’ como terceirizado, vi que não tem chance, é aquilo que tu vai fazer, e vai ser aquilo pra vida inteira, vai morrer ficar 100 anos ali e nada”. Antunes e Praun (2015, p. 421) evidenciam que o trabalho terceirizado revela “[...] a condição de inferioridade e desigualdade”. Considerando Antunes e Praun pode-se supor que o impedimento de crescimento profissional relatado pelo Christopher é pela terceirização e pelas condições de trabalho. Observa-se que o impedimento de crescimento profissional pelas condições de trabalho pela terceirização pode ser afetado por qualquer trabalhador e não só pela terceirização. No entanto, pelo preconceito social existente com as pessoas com deficiência esse impedimento fica mais evidente, como por exemplo, colocar uma pessoa com deficiência a fazer uma atividade laboral na empresa e não proporcionar a ela nenhuma perspectiva de crescimento profissional, para que não precise adequar outros cargos existentes na empresa para pessoas com deficiência, conforme o caso de Christopher.

Em relação à categoria **falta de apoio da associação** incluiu-se às falas de um participante que se referiam à estagnação do serviço das associações de deficientes. Sasaki (1999) aponta que as pessoas com deficiência se inserem no mercado de trabalho por duas vias principais: por próprio interesse em procurar emprego e pelas associações de pessoas com deficiência, as quais são especializadas para esse serviço. Assim, na presente pesquisa foi apontado por Christopher que utilizou de uma dessas vias apontadas por Sasaki, quando diz:

Em questão da associação de deficientes físicos, que eu trabalhei através dela na

empresa 'A', parecem que elas [associações] meio que se mecanizaram nisso né, eu pensei que ia ganhar uma ajuda delas sabe, tipo eu precisava estudar assim sabe, pedi ajuda pra crescer e tal, e acabo que a preocupação deles também era mais preencher as vagas das empresas em abertos sabe.

Assim, ao pensar que se até um local especializado par contribuir com as pessoas com deficiência a ter o acesso e a permanência no mercado de trabalho está reduzindo o seu olhar da inclusão para somente o preenchimento de vagas, infere-se, então, que essa redução pode implicar no olhar que as empresas contratantes colocam nas pessoas com deficiência.

Em relação à categoria **preconceito** incluiu-se as falas de um participante que se referiam aos julgamentos das pessoas quanto a deficiência. Destaca-se, então, a fala de Christopher: “quando trabalhei na empresa A, tinha vaga para outros setores, mas as pessoas te limitam, parece que quando tu tem uma deficiência você parece que tem uma deficiência mental no pacote, só pode!”. Esse **preconceito** foi encontrado também por Leal, Mattos e Fontana (2013) em sua pesquisa “Trabalhador com deficiência física: fragilidades e agravos autorreferidos” na qual um dos participantes relata: “[...] uma dificuldade vamos dizer assim é a desconfiança da tua capacidade, eles acham por que tuas pernas não funcionam, o cérebro também seria afetado” (p. 61). Desta forma, infere-se que geralmente as pessoas não sabem como lidar com as pessoas com deficiência, gerando assim um estigma. Porém o preconceito só será quebrado se for fornecido uma oportunidade de quebrar esse estigma, que se dá por meio das relações interpessoais, que com o passar do tempo irá se conhecendo o indivíduo que está por trás da deficiência. O que é ressaltado por Sasaki (2009) como acessibilidade comunicacional que se é dado pelas relações interpessoais no contexto laboral.

Na categoria **perícia** incluiu-se as falas de um participante que se referiam ao impacto da espera da perícia médica para retornar ao trabalho. Segundo Christopher a perícia foi um impedimento para seu crescimento profissional, pois não houve efetividade no seu retorno ao trabalho, e assim relata:

Se eu não me engano tinha 400 e poucas pessoas na minha frente pra se adequar em uma empresa, e a moça da perícia disse pra mim olha Christopher vai demorar e não é meses e sim anos, mas eu já não aguentava mais ficar em casa esperando me deu problema assim até psicológicos, tipo, desanimo, tristeza, porque você acaba se sentindo o pior do mundo.

Christopher relata ainda que sua espera foi por muito tempo, tanto que não aguardou a resposta da perícia e foi procurar emprego por conta própria. Saldanha, Pereira, Neves e Lima (2013) ressaltam a importância de evitar um longo período de afastamento do trabalho para que este momento não seja o causador de uma desmotivação, podendo agravar para uma depressão. Desta forma, quando a pessoa se identifica com o seu trabalho e há um

afastamento contra a sua vontade, pode lhe causar um sofrimento.

Na categoria **postura pessoal** incluiu-se as falas de três participantes que identificaram que o único impedimento de crescimento profissional foram eles próprios. De acordo com Duarte e outros (2009, p.401) “a noção de carreira denota uma perspectiva de movimento que atribui significados a memórias do passado, experiências do presente e aspirações para o futuro com objetivo de transformá-la em um tema de vida”. Observa-se que com a fala de Duarte e outros (2009) a carreira é considerada de responsabilidade do sujeito, ou seja, esse assumir um papel ativo. Deste modo, mesmo que o sujeito sofra influências, ou as organizações propiciam condições para um crescimento em sua carreira, por exemplo, cabe ao sujeito decidir sobre essa mudança, já que é ele que possui o poder de decisão final. Sendo assim, vai de acordo com a fala que se destaca nessa categoria, em que o participante Ray relata: “Impedimento? Só de mim mesmo, de vontade minha, porque não tinha nada que me impedisse de crescer”.

Na categoria **nenhum impedimento** incluiu-se as falas de um participante que se referiam a não ter nenhum impedimento de crescimento profissional ao longo de sua trajetória profissional. A fala que se destaca nesta categoria é a de Stephen quando diz: “Olha, eu particularmente, não tive impedimento. Não tive esse tipo de impedimento, porque as pessoas me ajudaram bastante”. Novamente, é possível observa-se que é o sujeito que é toma decisões quanto a sua carreira, ou seja, mesmo que as organizações propiciam condições para se obter crescimento profissional, cabe a cada sujeito estar disposto a aceitar essa mudança, tomando, assim as “rédeas” de sua carreira (DUARTE et al, 2009).

Deste modo, cabe ao psicólogo organizacional lidar com os desafios de se ter “[...] uma compreensão mais ampla do que está ocorrendo no mundo do trabalho e de seus impactos nas organizações e nos trabalhadores, impulsionando contatos interdisciplinares” (ZANELLI, BASTOS, 2004, p. 481). Esta visão é necessária principalmente quando os psicólogos estão trabalhando com pessoas com deficiência, que já vem historicamente com um preconceito social, sendo assim é fundamental que os psicólogos organizacionais possuam uma postura mais ampla quanto ao crescimento profissional de pessoas com deficiência, para que não mecanize suas ações.

3.5 IMPEDIMENTOS DE CRESCIMENTO PROFISSIONAL VISUALIZADOS POR PESSOAS COM DEFICIÊNCIA

Apresenta-se neste subcapítulo os impedimento visualizados de crescimento

profissional pelas pessoas com deficiência para si próprios, bem como os impedimentos que estes visualizam para pessoas com deficiência em geral. Sendo assim este subcapítulo visa responder o quarto objetivo específico que é identificar os impedimentos que os trabalhadores com deficiência visualizaram de crescimento profissional. Neste sentido elaborou-se as seguintes categorias: **acessibilidade, postura empresarial, postura pessoal, falta de esclarecimento sobre o plano de carreira.**

Em relação à categoria **postura empresarial** incluiu-se as falas de três participantes que se referiam às preferências das empresas por “deficiências leves”, a baixa remuneração, a falta de oportunidade de cargos estratégicos e a forma que as organizações tratam as pessoas com deficiência. Uma das falas que se destaca nessa categoria é a de Christopher que relata: “Tanto que as empresas preferem as deficiências leves, a, por exemplo, uma cadeira de rodas, porque eu entendo que muitas vezes me preferiram porque o meu não aparece, e é mais fácil saber”. Ribeiro e Carneiro (2009, p.562) expõem que:

Além de parcial, a inclusão assegurada pela lei é excludente. Como não há exigências quanto ao tipo de deficiência para fins de observância da cota empregatícia, as empresas, regra geral, selecionam, dentre os portadores de deficiência, aqueles que lhes são mais convenientes.

Percebe-se, assim, que há um preconceito mascarado pelas seleções de pessoas com deficiência das empresas por discriminarem as pessoas com deficiência consideradas mais graves, como por exemplo, cadeirantes e deficiências intelectuais. Sendo assim, é um impedimento para o crescimento profissional, já que algumas pessoas com deficiência são barradas já na inserção ao mercado de trabalho.

Em relação à categoria **falta de esclarecimento sobre o plano de carreira** incluiu-se as falas de dois participantes que se referiam à falta de informações sobre as possibilidades de carreira oferecida pelas empresas. Estácio e outros (2008) esclarecem que há uma promoção da equidade interna entre os trabalhadores quando há um esclarecimento sobre o seu cargo atual, bem como ele saber as suas possibilidades de avançar na carreira dentro da organização. Porém, o participante Christopher relata que esse esclarecimento não acontece em algumas empresas, quando diz: “Você que faz a oportunidade, e não vai chegar alguém e dizer: ah Christopher aqui tá um plano de carreira pra deficiente físico tá? Você ganha isso, depois do estudo ganha isso, olha isso não aconteceu comigo (risos)”. Portanto, a falta de esclarecimento do plano de carreira pode desmotivar o trabalhador, além de impedir que o trabalho desses se torne eficiente e eficaz, já que não possui clareza do que é necessário ser feito. Ressalta-se, ainda, a importância do papel do psicólogo organizacional e do trabalho

nas organizações, já que a gestão de plano de cargos e salários é uma de suas funções, bem como esclarecer sobre o plano de carreira já no processo de seleção.

Na categoria **acessibilidade** incluiu-se as falas de um participante que se referiam à falta de estrutura física adequada para o recebimento da pessoa com deficiência nas empresas. Schwarz e Harber (2009) ressaltam a importância de verificar se o local de trabalho foi adaptado adequadamente para as condições daquele trabalhador, uma vez que sem essa atenção, há uma diminuição na sua produtividade, além de apresentar riscos de acidentes de trabalho, prejudicando a saúde deste trabalhador. Em contrapartida, Terezinha aponta em sua fala uma falta desse cuidado com os trabalhadores com deficiência quando diz “as empresas não estão preparadas pra receber [as pessoas com deficiência], principalmente quanto à mobilidade, por exemplo, nesse prédio comercial, o elevador é horrível, vire e mexe ele trava, como um cadeirante, por exemplo, iria conseguir trabalhar aqui? Ele iria ficar preso uma semana no elevador”. Essa falta de acessibilidade, seja ela de qualquer tipo, que no caso é arquitetônica, também demonstra uma forma de exclusão social para as pessoas com deficiência, impedindo-as de um acesso ao mercado de trabalho, bem como sua permanência, resultando em um impedimento de crescimento profissional.

Em relação à categoria **postura pessoal** incluiu-se as falas de um participante que se referiam à postura que a pessoa com deficiência exerce no seu trabalho. Oliveira-Castro, Pilati e Borges-Andrade (1999 apud TETTE, CARVALHO- FREITAS, OLIVEIRA, 2014) apontam que na contratação de qualquer trabalhador acontece um contrato psicológico que baseia-se em expectativas de trocas mútuas entre trabalhador e empresa. Desta forma, a organização tem suas obrigações financeiras, morais e legais com seus trabalhadores, uma vez que os trabalhadores retribuem com sua produtividade e lealdade (OLIVEIRA-CASTRO, PILATI E BORGES-ANDRADE, 1999 apud TETTE, CARVALHO-FREITAS, OLIVEIRA, 2014). Porém, na fala expressada por Christopher os trabalhadores com deficiência possuem uma postura diferenciada sobre sua condição, quando diz:

Talvez o limitador que as pessoas [com deficiência] põem em si, o cara se faz de coitado, e isso tem muito sabe, tem muito deficiente físico se fazendo de vítima, de coitado para os outros ajudarem sabe, eles se colocam nessa situação, daí a empresa vê que o deficiente precisa de ajuda, de uma assistência, e vê que ele não tá preparado psicologicamente para assumir aquela função sabe.

Sendo assim, novamente fica evidente na fala do participante uma postura de inferioridade das pessoas com deficiência, conforme já discutido na categoria **convivência com a sociedade**, porém nesta categoria ela é demonstrada como um impedimento de crescimento profissional. Deste modo, destaca-se como o preconceito influencia a postura da própria

pessoa com deficiência. E é neste sentido que o psicólogo organizacional pode trabalhar com a acessibilidade atitudinal, que de acordo com Sasaki (2009, p. 6) é a “Eliminação de preconceitos, estigmas, estereótipos e discriminações, como resultado de programas e práticas de sensibilização e de conscientização dos trabalhadores em geral e da convivência na diversidade humana nos locais de trabalho.”

Deste modo, cabe ressaltar a importância do psicólogo organizacional e do trabalho em uma melhoria na gestão da diversidade de cada empresa, buscando visar o olhar individualizado de cada trabalhador com os valores e objetivos das organizações. De acordo com Faria e Carvalho (2011) a gestão da diversidade no contexto laboral tem como propósito que cada trabalhador possa buscar suas aspirações profissionais sem ter impedimentos por questões referentes à cor, religião, gênero ou habilidade física. Bem como, numa situação ideal, o psicólogo poderá fornecer esforços em favor da diversidade que consiste nas transformações de valores de empresas para se obter um ambiente capaz de propiciar suporte e bem-estar a todos os trabalhadores (FARIA, CARVALHO, 2011).

4. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Neste capítulo serão apresentadas as considerações finais, buscou alcançar o objetivo de caracterizar a percepção de trabalhadores com deficiência sobre suas possibilidades de seu crescimento profissional nas organizações, por meio da identificação das oportunidades e impedimentos que trabalhadores com deficiência vivenciaram e visualizaram de crescimento profissional. Pode-se perceber ao longo da pesquisa, que os participantes trouxeram sentidos diferentes as suas possibilidades de crescimento profissional, sendo dois deles vinculados a progressão de cargo, um a estabilidade, e outro a possibilidade de mudanças. Neste sentido, Tolfo (2002) traz que a concepção de crescimento profissional sofreu algumas mudanças ao longo dos anos, sendo que o modelo tradicional estava pautado em uma estabilidade, ou seja, ter um emprego em uma empresa e crescer hierarquicamente; e na sociedade contemporânea esse crescimento é relacionado com a instabilidade. Deste modo, na identificação do sentido de crescimento profissional para cada participante da presente pesquisa, observa-se que somente um destes assemelha o sentido de crescimento profissional aos modelos da sociedade contemporânea. Ressalta-se, então, a importância de ter um psicólogo organizacional nas empresas já que a psicologia possui um olhar individualizado, o que contribui para a saúde e satisfação do trabalhador (SIQUEIRA, JUNIOR, 2004). Além

disso, cabe ao psicólogo estar atento as mudanças que ocorrem no mundo do trabalho, para manter as suas atividades atualizadas (ZANELLI, BASTOS, 2004).

Na identificação das oportunidades vivenciadas de crescimento profissional pelos trabalhadores com deficiência os participantes trouxeram que ao se ter boas relações com os colegas e/ou com os seus líderes no ambiente de trabalho, estas podem contribuir para o crescimento profissional. Desta forma, as relações no ambiente de trabalho podem influenciar na redução de barreiras sociais, na qual segundo Marques (1999 apud CARVALHO-FREITAS et al 2010) ao minimizar as barreiras sociais pode se propiciar uma maior integração às pessoas com deficiência, e ainda reduzir a discriminação. Sendo assim, nota-se a importância da manutenção de relacionamentos interpessoais saudáveis no ambiente de trabalho.

Além disso, foi denotado pelos participantes a influência da qualificação no crescimento profissional, seja por meio das oportunidades, como dos impedimentos. Neste sentido, como oportunidades de crescimento profissional, os participantes relataram que a qualificação pode trazer oportunidades de crescimento profissional, por meio de um estágio, por exemplo. Já como impedimentos, os participantes trouxeram que a falta de qualificação pode ser um dos fatores que impede a progressão de cargo nas organizações. Porém, vale ressaltar que mesmo que já tenha algumas mudanças na área educacional quanto à inclusão de pessoas com deficiência (SHIMONO, 2008), esta área ainda possui muitas dificuldades (GOMES, REY, 2008). Nesse sentido, percebe-se que as barreiras existentes na área da educação influencia diretamente o contexto do trabalho, conforme trazido pelos participantes. Conclui-se, então, que é fundamental continuar a ter medidas para efetivar a inclusão de pessoas com deficiência na área da educação.

Na identificação das oportunidades visualizadas de crescimento profissional por trabalhadores com deficiência pode-se perceber que a inclusão e a permanência das pessoas com deficiência no mercado de trabalho estão pautadas, conforme os participantes, nos esforços feitos pelo trabalhador e pela empresa. Ignarra, Contri, Bathe (2009) apontam que para que tenha uma sociedade inclusiva é necessário haver uma troca de responsabilidades entre sociedade e pessoa com deficiência. Ou seja, a pessoa com deficiência deve investir para o seu próprio crescimento profissional, apresentando-se como agentes da ação, conforme traz o participante Ray “eu acredito, que depende da vontade da pessoa, é o que vai fazer a pessoa crescer”. E, também, para o crescimento é necessário que as empresas busquem aspectos que vai além de um preenchimento de vagas, como por exemplo, adequando a acessibilidade em

toda a empresa e visando a igualdade em todas as estratégias organizacionais, sendo uma delas o crescimento profissional. Assim, vai de acordo com a conclusão da participante Terezinha que diz “Eu acredito que quando elas [pessoas com deficiência] conseguem arranjar um emprego que seja um emprego que elas se sentem bem, se depender da parte delas, elas vão ficar pra sempre”.

Em relação à identificação dos impedimentos vivenciados de crescimento profissional foi evidenciado pelos participantes que existem impedimentos que se instauram antes da inserção no mercado de trabalho, como por exemplo, na demora da perícia no retorno ao trabalho e na mecanização das ações das associações de deficientes. Marque e Brunello (2010) apontam que pertence as empresas a disseminação do reconhecimento pela igualdade por meio de um fazer compartilhado, cooperativo com as instituições e a sociedade, com objetivo da construção de uma sociedade pautada na justiça e na igualdade. Neste sentido, questiona-se como que as empresas serão capazes de disseminarem o reconhecimento pela igualdade, conforme Marque e Brunello (2010) trazem, se as próprias instituições especializadas para contribuir com a deficiência estão reduzindo seus olhares e mecanizando suas ações? Deste modo, sugere-se que haja outras pesquisas visando o olhar das associações de pessoas com deficiência sobre a permanência destas no mercado de trabalho, bem como a investigação da mecanização de suas ações, e como as associações podem influenciar no crescimento profissional das pessoas com deficiência, já que é uma das formas de inserção de pessoas com deficiência no mercado de trabalho.

Ainda em relação à identificação dos impedimentos vivenciados de crescimento profissional foi evidenciado pelos participantes, também, a falta de qualificação pode influenciar até mesmo a inserção das pessoas com deficiência no mercado de trabalho. Ou seja, a falta de qualificação pode ser um dos fatores que influencia as características de vagas de pessoas com deficiência que estão sendo oferecidas no mercado de trabalho, como relata a participante Terezinha “Se eu procuro vaga de empresa para pessoas com deficiência são cargos muitos baixos”. No entanto, é importante ressaltar que a falta de qualificação pode ser somente uma das influências das características dessas vagas, pois pode-se supor que há, ainda, uma discriminação por parte das organizações com as pessoas com deficiência. E além disso, também, pode-se pensar que a consequência das vagas oferecidas serem “cargos muitos baixos” pode ser pelos dois motivos, a discriminação das organizações e a falta de qualificação das pessoas com deficiência.

Outros aspectos que foram considerados como impedimentos vivenciados de

crescimento profissional por trabalhadores com deficiência foram aquelas que estão relacionados aos depois da inserção nas organizações, sendo estes: falta de acessibilidade arquitetônica, contratação por empresa terceirizada, preconceito e a postura pessoal da própria pessoa com deficiência. Quanta a falta de acessibilidade arquitetônica foi demonstrado no caso do participante Christopher em que a empresa não adequou a sua estrutura física para receber uma pessoa com deficiência física. Sendo assim, conclui-se que é necessário que as organizações disponibilizem a acessibilidade arquitetônica, já que está influência na retenção de trabalhadores com deficiência. Quanto à contratação por empresa terceirizada, conforme Antunes e Praun (2015) esta já é vinculada a uma condição de inferioridade, porém no caso das pessoas com deficiência, como há uma história de preconceito social, esta condição é evidenciada, como por exemplo, no caso de Christopher que diz “quando trabalhei na empresa ‘A’ como terceirizado, vi que não tem chance, é aquilo que tu vai fazer, e vai ser aquilo pra vida inteira”. Ou seja, é nessa e em outras situações que ainda se é encontrado o preconceito com as pessoas com deficiência, o qual também é trazido como um dos impedimentos de crescimento profissional, em que as empresas ainda duvidam das competências profissionais das pessoas com deficiência, e é aqui que se ressalta a importância de as organizações disponibilizarem a acessibilidade, como por exemplo, no caso do preconceito, a acessibilidade comunicacional, a qual se é dada pelas relações interpessoais no contexto laboral (SASSAKI, 2009). Bem como, é importante que o psicólogo organizacional também viabilize as estratégias organizacionais visando à diversidade dos trabalhadores, possuindo assim uma postura inclusiva.

Por outro lado, ainda nos impedimentos vivenciados, foi encontrado na presente pesquisa que não basta somente às empresas apresentarem condições para o crescimento profissional, ou seja, as pessoas com deficiência também possuem responsabilidade nesse fenômeno, uma vez que, devem assumir papel ativo em sua carreira (DUARTE et al, 2009). No entanto, esta postura pessoal foi vinculada a uma acomodação em seu crescimento profissional por três participantes na presente pesquisa. Neste sentido, observa-se que é importante uma troca de responsabilidades entre organizações e trabalhadores com deficiência em suas possibilidades de crescimento profissional (IGNARRA, CONTRI, BATHE, 2009), pois não adianta somente as empresas disponibilizarem possibilidades de crescimento profissional, se o trabalhador com deficiência não está disposto a aceitá-las, e vice-versa.

Em relação aos impedimentos visualizados de crescimento profissional, foi encontrado um aspecto pelo participante Christopher, que relata que o mercado de trabalho está somente contratando pessoas com deficiência que apresentam limitações de baixo

impacto no trabalho. Nota-se que este dado também foi encontrado pela pesquisa, uma vez que, ao entrevistar os participantes, percebe que são pessoas que possuem limitações de baixo impacto, e algumas até não perceptíveis, como por exemplo, surdez de um ouvido, cegueira de um olho, prótese em somente uma perna. Desta maneira, questiona-se: será que as empresas estão realizando somente inserções ou ao invés de inclusões? Será que há uma exclusão dentro de uma inclusão?

Também, quanto aos impedimentos visualizados de crescimento profissional por trabalhadores com deficiência foram encontrado resultados semelhantes aos aspectos dos impedimentos vivenciados, os quais são: postura pessoal, postura da empresa e falta de acessibilidade. Sendo assim, é importante realçar, novamente, que a pessoa com deficiência precisa ter um papel ativo para seu crescimento profissional, bem como as organizações necessitam dar condições adequadas para empregar e reter essas pessoas. Neste sentido, infere-se, novamente, que não está ocorrendo à inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho e sim somente a inserção, uma vez que:

A inclusão social, portanto, é um processo que contribui para a construção de um novo tipo de sociedade através de transformações, pequenas e grandes, nos ambientes físicos (espaços internos e externos, equipamentos, aparelhos e utensílios, mobiliário e meio de transporte) e na mentalidade de todas as pessoas, portanto também do próprio portador de necessidades especiais. (SASSAKI, 1999, p. 42)

Sugere-se, então, a inclusão de psicólogos nas organizações já que estes possuem embasamento teórico-prático na área, o que possibilitará levar conhecimento quanto ao olhar individualizado dos trabalhadores, ir além de uma inserção de pessoas com deficiência no mercado de trabalho, pensando, assim, em estratégias organizacionais que priorizem o olhar humanizador do trabalho, podendo reduzir as exclusões que são feitas pelas organizações.

Voltando-se ao título da presente pesquisa, “E depois da inclusão? [...]”, percebe-se que a responsabilidade do crescimento das pessoas com deficiência no mercado de trabalho é distribuída entre organização e indivíduo, segundo os participantes da pesquisa. Sendo assim, observou-se que ainda há empresas que tenham posturas que contribuem a apenas uma inserção de pessoas com deficiência no mercado de trabalho. Porém, conforme Shimono (2008, p. 103) “não basta contratar pessoas com deficiência para afirmarmos que elas estão incluídas”, neste sentido, infere-se que ainda há muitas posturas a serem melhoras pelas organizações pra que contribuam para uma sociedade inclusiva. No entanto, também é possível observar na presente pesquisa que as pessoas com deficiência devem investir no seu próprio crescimento profissional, visto que, são responsáveis pelas suas carreiras. Bem como, ainda há outras áreas que também influenciam no crescimento profissional, como por

exemplo, a área da educação, na qual foi discutida nas oportunidades e impedimentos de crescimento profissional, em que é fundamental que continue a ter pesquisas e medidas para efetivar a inclusão de pessoas com deficiência, já que é uma área que influencia diretamente no crescimento profissional. Sendo assim, conclui-se que é necessária uma troca de responsabilidades entre organização e trabalhadores com deficiência para que possua um crescimento profissional efetivo.

Por fim, espera-se que o conhecimento proporcionado por este estudo permita ampliar o entendimento sobre crescimento profissional de pessoas com deficiência. Da mesma forma, este trabalho poderá vir a se somar aos conhecimentos produzidos de inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho, porém agora vista após o preenchimento da vaga. Além disso, demonstre para as organizações a importância do olhar para a diversidade, bem como a psicologia organizacional e do trabalho pode auxiliar nessa área, uma vez que considera a singularidade do trabalhador vinculado às estratégias organizacionais das empresas.

Ademais, espera-se que o estudo demonstre para as organizações a necessidade de realizar mudanças para a quebra de barreiras na inclusão de pessoas com deficiência, e conscientizar que para uma inclusão efetiva não basta somente colocar a pessoa na empresa, e sim possibilitar a efetiva igualdade dessas em todos os recursos da empresa, possibilitando oportunidades em que são visualizadas por meio das suas competências profissionais e não pela sua deficiência. Do mesmo modo que demonstrar que para um crescimento profissional é necessário que tenha a responsabilidade de ambas as partes envolvidas, trabalhadores com deficiência e empresa.

REFERÊNCIAS

ANTUNES, [Ricardo](#) and PRAUN, Luci. A sociedade dos adoecimentos no trabalho. São Paulo. *Serv. Soc. Soc. [online]*. n.123,p. 407-427, 2015,. Disponível em: http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0101-66282015000300407&lng=en&nrm=iso.

BARDIN, L. **Análise de conteúdo**. Portugal: Edições 70, 1977. Disponível em: <<file:///C:/Users/Juliana/Desktop/bardinlaurence-anlisedecontedo-140414215528-phpapp01.pdf>>. Acesso em: 31 maio 2015

BELTRAO, Danielle Cristine and BRUNSTEIN, Janette. Reconhecimento e construção da competência da pessoa com deficiência na organização em debate. **Revista de Administração (São Paulo)**. São Paulo: 2012, vol.47, n.1, pp. 07-21. ISSN 0080-2107. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?pid=S0080-21072012000100002&script=sci_arttext> Acesso em: 06 abril 2015

BITENCOURT, Claudia et al. **Gestão contemporânea de pessoas: novas práticas, conceitos tradicionais**. Porto Alegre: Bookman, 2004.

BRASIL, Constituição. **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília, Distrito Federal: Senado Federal, 1988.

BAARS, Renata. **Análise sobre a reserva de cargos em empresas privadas para pessoas com deficiência**. Brasília: Biblioteca Digital da Câmara dos Deputados, 2009. Disponível em: <http://www.mp.go.gov.br/portalweb/hp/41/docs/vagas_deficiencia_baars.pdf> . Acesso em: 30 set 2015.

BRASIL, Lei 13.146 de 06 de julho de 2015. Institui a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Estatuto da Pessoa com Deficiência). Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/ Ato2015-2018/2015/Lei/L13146.htm> . Acesso em: 30 set 2015.

BRASIL, Lei 11.788 de 25 de setembro de 2008. Dispõe sobre o estágio de estudantes; altera a redação do art. 428 da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/ ato2007-2010/2008/lei/111788.htm> . Acesso em: 01 nov 2015.

CODO, Wanderley; SAMPAIO, José Jackson Coelho e HITOMI, Alberto Haruyoshi. **Indivíduo, trabalho e sofrimento: uma abordagem interdisciplinar**. Rio de Janeiro: Vozes, 1993.

CÓRDOVA, F.P; SILVEIRA, D.T. Unidade 2 – A pesquisa científica. In: GERHARDT, T. E.; SILVEIRA, D.T. **Métodos de pesquisa**. Porto Alegre: Editora da UFRGS, 2009. Disponível em:<http://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:PxDmQwXVLqoJ:dcj.ccsa.ufpb.br/lti/%3Fdownload%3D13_Livro_Metodos_de_Pesquisa.pdf+&cd=1&hl=pt-BR&ct=clnk&gl=br> . Acesso em: 31 maio 2015

CARVALHO- FREITAS, Maria Nilvada; MARQUES, Antônio Luiz; ALMEIDA, Luciana Alves Drumond. Pessoas com Deficiência: Comprometimento Organizacional, Condições de Trabalho e Qualidade de Vida no Trabalho. **Gerais: Revista Interinstitucional de Psicologia**: Rio de Janeiro, Vol. 2, No 2, jul-dez, 2009. Disponível em: < <http://www.fafich.ufmg.br/gerais/index.php/gerais/article/view/74/50> >. Acesso em: 20 mar 2015.

CARVALHO-FREITAS, Maria Nilvada et al. Socialização organizacional de pessoas com deficiência. São Paulo. **Rev. adm. empres.** vol.50, n.3, p. 264-275, 2010. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0034-75902010000300003&lng=en&nrm=iso>. Acesso em: 30 jun 2015.

DUARTE, Maria Eduarda et al. A construção da vida: um novo paradigma para entender carreira no século XXI. **Revista Interamericana de Psicologia**. Vol. 44, N. 2, p. 392-406, 2009. Disponível em: <<http://www.psicorip.org/Resumos/PerP/RIP/RIP041a5/RIP04440.pdf>>. Acesso em: 07 nov 2015.

ESTÁCIO, Sônia Novaes; FRANZOI, Fabrisia; WILL, Aderson Renan; HASSE, Bruna Stefania; CONICK, Eloise. Gestão de Pessoas a partir do diagnóstico de recursos humanos. Rio do Sul. **Revista Caminhos**. v.1, n.9, p. 171- 194, 2008. Disponível em: <<http://www.caminhos.unidavi.edu.br/wp-content/uploads/2011/03/caminhos9ed.pdf#page=171>> . Acesso em: 11 out 2015.

FEDERAÇÃO BRASILEIRA DE BANCOS – FEBRABAN. População com deficiência no Brasil fatos e percepções. 2006. Disponível em: < <http://www3.mte.gov.br/observatorio/febraban.pdf> > . Acesso em: 07 abril 2015.

FARIA, Marina Dias; CARVALHO, José Luis Felício. Pessoas com Deficiências como Clientes Internos e Externos: Investigando a Inclusão como Potencial Atrativo para Jovens Talentos. São João Del- Rei. **Revista Pesquisas e Práticas Psicossociais**. Vol 6, n. 1, p.102-115. Disponível em: < https://www.google.com.br/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=1&ved=0CCgQFjAAAhUKEwj6peTx-IPJAhVFk5AKHdesAHw&url=http%3A%2F%2Fwww.ufsj.edu.br%2Fportal2-repositorio%2Ffile%2Frevistalapi%2Fvolume6_n1%2FFaria_%2526_Carvalho.doc&usq=AFQjCNEIDgnFQcLWPuqFmc0sbjJDwbYUtw&sig2=H3KhMrgKMBCv4lqGWnUykQ > . Acesso em: 08 nov 2015.

FERNANDES A. L., SILVA S. M. D. Recrutamento e Seleção do profissional portador de deficiência nas organizações: Integração ou Inclusão? **FACEF PESQUISA**, v.11, n.2, 2008. Disponível em: < <http://periodicos.unifacef.com.br/index.php/facefpesquisa/article/view/120> > . Acesso em: 02 nov 2015.

FRANCA, Tiago Henrique P. M. ; RIOS-NETO, Eduardo L. G.. A escolarização das pessoas com deficiência no Brasil: atendimento, atraso e progressão no ensino fundamental segundo o Censo 2000. **Rev. bras. estud. popul.[online]**. 2012, vol.29, n.2 , p. 239-257 . Disponível em: http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0102-30982012000200003&lng=en&nrm=iso. Acesso em: 11 out 2015.

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

GIL, Antonio Carlos. **Como Elaborar Projetos de Pesquisa**. 4. ed. São Paulo: Atlas, 2002.

GOMES, Claudia; REY, Fernando Luis Gonzalez. Psicologia e inclusão: Aspectos subjetivos de um aluno portador de deficiência mental. Marília. **Revista Brasileira de Educação Especial**. v. 14, n. 1, p. 53-62, 2008. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/rbee/v14n1/a05v14n1.pdf>> . Acesso em: 03 out 2015.

IGNARRA, Carolina; CONTRI, Tabata e BATHE, Raphael. **Inclusão: conceitos, histórias, e talento das pessoas com deficiências**. Rio de Janeiro: Qualitymark, 2009

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. 2012. *Censo 2000*. Disponível em: <<http://www.pessoacomdeficiencia.gov.br/app/sites/default/files/publicacoes/cartilha-censo-2010-pessoas-com-deficiencia-reduzido.pdf>> . Acesso em: 20 mar 2015

JUNIOR, Adilson Bergamo. **O trabalho de pessoas com deficiência em empresas privadas**. 2009. 107 f. Dissertação Mestrado. Universidade Prebisteriana Mackenzie, São Paulo, 2009.

LEAL, Débora Ribas; Mattos, Gisele Domingues; FONTANA, Rosane Teresinha. Trabalhador com Deficiência: fragilidades e agravos autorreferidos. Brasília. **Revista Brasileira de Enfermagem**. v. 66, n. 1, p. 59-66, 2013. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/reben/v66n1/v66n1a09.pdf>> . Acesso em: 10 out 2015.

LASSANCE, Maria Cecilia Pacheco; SARRIERA, Jorge Castellá. Saliência do papel do trabalhador, valores de trabalho e desenvolvimento de carreira. Porto Alegre. **Revista Brasileira de Orientação Profissional**. Vol. 13, n. 1, p. 49-61, 2012. Disponível em: <<http://pepsic.bvsalud.org/pdf/rbop/v13n1/07.pdf>> . Acesso em: 01 out 2015.

MALVEZZI, Sigmar. Prefácio. In: ZANELLI, José Carlos; BORGES-ANDRADE, Jairo Eduardo e BASTOS, Antonio Virgílio Bittencourt. **Psicologia, organizações e trabalho no Brasil**. Porto Alegre: Artmed, 2004.

MENDONÇA, Murilo Marques; BA, Serigne Ababacar Cissé. A Visão da Pessoa com Deficiência sobre a Empregabilidade em Catalão. **Seminários em Administração**. 2014. Disponível em: <<http://sistema.simead.com.br/17simead/resultado/trabalhosPDF/164.pdf>> . Acesso em: 30 out 2015.

OBSERVATÓRIO DO MERCADO DE TRABALHO NACIONAL DO MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO. Boletim de Indicadores do Mercado de Trabalho Pessoas com Deficiência Nº. 03, 2010. Disponível em: <http://www3.mte.gov.br/observatorio/indicadores_boletim_03.pdf> . Acesso em: 07 abril 2015.

OLIVEIRA, Jacqueline M. de; ARAÚJO, José Newton G.; ROMAGNOLI, Roberta C. Dificuldades relativas à inclusão social das pessoas com deficiência no mercado do trabalho. **Latin-american journal of fundamental psychopathology on line**. Vol. 1, n.1, 2006. Disponível em: <http://pt.fundamentalpsychopathology.org/uploads/files/latin_american/v3_n1/dificuldades_relativas_a_inclusao_social_das_pessoas_com_deficiencia_no_mercado_do_trabalho.pdf> .

Acesso em: 06 nov 2015.

PEREIRA, Camila de Sousa; PRETTE, Almir Del; PRETTE, Zilda Aparecida Pereira Del. Qual o significado do trabalho para pessoas com e sem deficiência física? **Psico – UFS**. Vol 13, n. 1, p. 105-114, 2008. Disponível em: <<https://www.google.com.br/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=1&ved=0CB0QFjAAahUKEwjH1KupgITJAhWFTJAKHVJOBb4&url=http%3A%2F%2Fwww.scielo.br%2Fpdf%2Fpusf%2Fv13n1%2Fv13n1a13.pdf&usq=AFQjCNE6ocXVOSmNvbq6POg4IW-XNeJ8xg&sig2=FBKZqRq8KuEmBZGRwciGw>>. Acesso em: 15 out 2015.

RIBEIRO, Marco Antonio; CARNEIRO, Ricardo. A inclusão indesejada: as empresas brasileiras face à lei de cotas para pessoas com deficiência no mercado de trabalho. **Organ. Soc. [online]**. 2009, vol.16, n.50, p. 545-564 . Disponível em: http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1984-92302009000300008&lng=en&nrm=iso. Acesso em: 10 out 2015.

RESENDE, Marineia Crosara de; NERI, Anita Liberalesso. Atitudes de adultos com deficiência física frente ao idoso, à velhice pessoal e as pessoas com deficiência física. Campinas. **Estudos de Psicologia**. v. 22 , p. 123- 132, 2005. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/estpsi/v22n2/v22n2a02.pdf>>. Acesso em: 02 out 2015.

SASSAKI, Romeu Kazumi. **Construindo uma sociedade para todos**. Rio de Janeiro: WVA, 1999.

SHIMONO, Sumiko Oki. **Educação e Trabalho: caminhos da inclusão na perspectiva da pessoa com deficiência**. 2008. Tese de Doutorado. Universidade de São Paulo.. Disponível em: <http://www.ufpr.cleveron.com.br/arquivos/EP_104/dissertacao_trabalho_inclusao.pdf>. Acesso em: 06 abril 2015.

SALDANHA, Jorge Henrique Santos; PEREIRA, Ana Paula Medeiros; NEVES, Robson da Fonseca; LIMA, Mônica Angelim Gomes de. Facilitadores e barreiras de retorno ao trabalho de trabalhadores acometidos por LER/DORT. **Rev. bras. saúde ocup. [online]**. vol.38, n.127 , p. 122-138, 2013 . Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0303-76572013000100014&lng=en&nrm=iso>. Acesso em: 01 out 2015.

SIQUEIRA, Mirlene Maria Mathias; JUNIOR, Sinésio Gomilde. Vínculos do Indivíduo com o Trabalho e com a Organização. In: ZANELLI, José Carlos; BORGES-ANDRADE, Jairo Eduardo e BASTOS, Antonio Virgílio Bittencourt. **Psicologia, organizações e trabalho no Brasil**. Porto Alegre: Artmed, 2004.

SASSAKI, Romeu Kazumi. Inclusão: acessibilidade no lazer, trabalho e educação. São Paulo. **Revista Nacional de Reabilitação (Reação)**. p. 10-16, 2009. Disponível em: <<http://www.apabb.org.br/admin/files/Artigos/Inclusao%20-%20Acessibilidade%20no%20lazer,%20trabalho%20e%20educacao.pdf>>. Acesso em: 01 nov 2015.

SCHWARZ, Andrea; HARBER, Jacques. **Cotas** : como vencer os desafios da contratação de pessoas com deficiência. São Paulo : i.Social, 2009.

TANAKA, Eliza Dieko Oshiro and MANZINI, Eduardo José. O que os empregadores pensam sobre o trabalho da pessoa com deficiência?. **Revista brasileira de educação especial**. 2005, vol.11, n.2, pp. 273-294. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?pid=S1413-65382005000200008&script=sci_arttext> . Acesso em: 24 abril 2015

TETTE; Raisse Pedrosa Gomes; CARVALHO-FREITAS, Maria Nivalda; OLIVEIRA, Marcos Santos de. Relações entre significado do trabalho e percepção de suporte para pessoas com deficiência em organizações brasileiras. **Revista Estudos de Psicologia**. vol 19, n. 3, p. 157-238, 2014. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1413-294X2014000300007>. Acesso em: 15 out 2015.

TORRES, Cláudio Vaz; NEBRA, Amalia Raquel Pérez. Diversidade Cultural no Contexto Organizacional. In: ZANELLI, José Carlos; BORGES-ANDRADE, Jairo Eduardo e BASTOS, Antonio Virgílio Bittencourt. **Psicologia, organizações e trabalho no Brasil**. Porto Alegre: Artmed, 2004.

TOLFO, Suzana da Rosa. A carreira profissional e seus movimentos: revendo conceitos e formas de gestão em tempos de mudança. **RPOT**. Vol 2, n. 2, p. 38-63, 2002. Disponível em: <<http://pepsic.bvsalud.org/pdf/rpot/v2n2/v2n2a03.pdf>>. Acesso em: 02 out 2015.

TOLDRÁ, Rose Colom; MARQUE, Cecília Berni de; BRUNELLO, Maria Inês. Desafios para a inclusão no mercado de trabalho de pessoas com deficiência intelectual. São Paulo. **Revista Ter. Ocup. Univ. São Paulo**. v. 21, n. 2, p. 158-165, 2010. Disponível em: <<http://www.revistas.usp.br/rto/article/viewFile/14099/15917>> . Acesso em: 06 nov 2015.

VELOSO, Elza Fátima Rosa; SILVA, Rodrigo Cunha da; DUTRA, Joel Souza. Diferentes Gerações e percepções sobre carreiras inteligentes e crescimento profissional nas organizações. São Paulo. **Revista Brasileira de Orientação Profissional**. Vol 13, n 2, p. 197-207, 2012. Disponível em: <<http://pepsic.bvsalud.org/pdf/rbop/v13n2/07.pdf>>. Acesso em: 03 out 2015.

VASCONCELOS, Fernando Donato. O trabalhador com deficiência e as práticas de inclusão no mercado de trabalho de Salvador, Bahia. **Rev. bras. saúde ocup.**, São Paulo , v. 35, n. 121, p. 41-52, 2010. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0303-76572010000100006&lng=en&nrm=iso>. Acesso em: 11 maio 2015.

ZANELLI, José Carlos; BORGES-ANDRADE, Jairo Eduardo; BASTOS, Antonio Virgílio Bittencourt. Apresentação. In: ZANELLI, José Carlos; BORGES-ANDRADE, Jairo Eduardo e BASTOS, Antonio Virgílio Bittencourt. **Psicologia, organizações e trabalho no Brasil**. Porto Alegre: Artmed, 2004.

ZANELLI, José Carlos; BASTOS, Antonio Virgílio Bittencourt. Apresentação. In: ZANELLI, José Carlos; BORGES-ANDRADE, Jairo Eduardo e BASTOS, Antonio Virgílio Bittencourt. **Psicologia, organizações e trabalho no Brasil**. Porto Alegre: Artmed, 2004.

