



**12º Congresso de Pós-Graduação**

**A INCLUSÃO DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA NO MERCADO DE TRABALHO: PRINCIPAIS DIFICULDADES.**

**Autor(es)**

---

BRUNA SCARPARI BELLINI

**Orientador(es)**

---

DALILA ALVES CORREA

**Resumo Simplificado**

---

O trabalho aborda o tema PcD (Pessoas com Deficiência) no contexto de trabalho de uma empresa do setor de papel e celulose. Seu objetivo é conhecer como ocorre o processo de ambientação e inclusão de trabalhadores que apresenta esta característica. Por PcD entende-se Para a Organização Internacional do Trabalho(2006), pessoa com deficiência: [...] é indivíduo cujas perspectivas de obter emprego apropriado, reassumi-lo, mantê-lo e nele progredir são substancialmente reduzidas em virtude de deficiência física, auditiva, visual, mental ou múltipla devidamente reconhecida, agravadas pelas dificuldades locais de inclusão no mundo do trabalho (SECRETARIA INTERNACIONAL DO TRABALHO, 2006, p. 5). Quando se fala na inclusão de PcD no ambiente de trabalho deve-se observar todo o processo histórico que ele vem tendo ao longo das civilizações. No Brasil, o assunto ganhou maior evidência a partir da década de 90, quando o governo federal criou a lei das cotas que fixa parâmetros percentuais para a inclusão de PcD nas empresas, ela também se pauta no princípio de equidade de oportunidades de acesso ao mercado de trabalho para pessoas com e sem deficiência(BITTENCOURT; FONSECA; 2011). No seu início, esta lei não foi acatada de modo espontâneo por parte das empresas, mas progressivamente vem mostrando seu benefício para permitir que estas pessoas tenham acesso ao mercado de trabalho e, através dele vivenciar processos sociais e de cidadania que se estendem para outros campos como a educação. No entanto, se esta lei tem propiciado o acesso da PcD ao mercado de trabalho, ela tem sido questionada em relação a sua capacidade de, efetivamente, promover a inclusão da pessoa. Como se trata de um fenômeno novo no contexto das relações de trabalho faz-se necessário desenvolver estudos empíricos que contribuem para mostrar os impactos que esta realidade tem gerado para as empresas e para os próprios PcD.

Com esta visão foi realizada uma pesquisa numa empresa brasileira, unidade de Piracicaba junto a 15 PcD que integram o quadro de funcionários da empresa. O enfoque da pesquisa recaiu sobre as representações que este grupo elabora sobre seus processos de integração e inclusão na dinâmica da empresa. Foram investigadas três tipos de inclusão: técnica, social e cultural. O objetivo desta coleta foi identificar os diferentes olhares sobre a questão explorada e visualizar se a empresa oferece um contexto de trabalho que permite a integração técnica, social e cultural do PcD e assim por meio dos resultados apresentados, poderemos identificar os pontos positivos e os de melhoria que a empresa precisa enfatizar em seu processo de inclusão. Este artigo nos possibilita observar através da pesquisa feita que no atual momento da sociedade as pessoas se encontram menos preconceituosas, os PcDs de um modo geral sentem que o preconceito tem diminuído, que tanto a liderança quanto os colegas de trabalho entendem as possíveis dificuldades e que procuram ajudar sempre quando preciso, fazendo então um ambiente mais saudável para a execução do trabalho. O PcD possui possibilidades de se inserir culturalmente através de grupos de melhoria contínua e os mesmos em grande maioria aproveitam esta oportunidade para se desenvolver e assim poder participar de futuras oportunidades.