

A PESSOA COM DEFICIÊNCIA NO MERCADO DE TRABALHO

Giulia Stelmach Farias

giulia.stelmach@gmail.com

Me. Hellen Priscila Farias

hellen.farias@fpp.edu.br

PALAVRAS-CHAVE: deficiência, mercado de trabalho, inclusão

RESUMO: INTRODUÇÃO: O trabalho pode ser compreendido como prática fundamental na vida humana, capaz de transformar a realidade de todos. Há também a ideia de trabalho como uma obrigação, um fardo. É preciso considerar que o trabalho abrange dimensões psicológicas e sociais. Pessoa com deficiência é aquela que possui dificuldades a longo prazo, de natureza física, mental ou sensorial, e que trazem prejuízo na participação da mesma na sociedade, inclusive no mercado de trabalho. Para tanto, a Lei de Cotas surgiu em 1991 para apoiar a entrada da pessoa com deficiência no mercado de trabalho. Embora ela tenha trazido diversos avanços, torna-se importante compreender os processos envolvidos na inclusão, buscando aperfeiçoar os mesmos, para que cada vez mais pessoas com deficiência ocupem o mercado de trabalho. OBJETIVOS: Objetivo geral: Investigar quais desafios se relacionam à inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho. Objetivos específicos: descrever qual o impacto do trabalho na vida das pessoas com deficiência; identificar de que forma se dá a inclusão nas organizações e os principais desafios encontrados neste processo; conhecer qual a contribuição da Psicologia Organizacional no processo de inclusão. MÉTODOS: A pesquisa utilizou-se do método de revisão integrativa, que possibilita uma visão ampliada acerca do tema estudado, através de seis etapas delimitadas. Na primeira etapa, há o estabelecimento da hipótese ou questão de pesquisa. A questão da pesquisa estabelecida foi: “Quais desafios se relacionam à inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho?”. A segunda etapa se destina a determinar os critérios de inclusão e exclusão dos estudos da revisão. Foram incluídos artigos publicados entre 2013 e 2018, presentes nas bases de dados Scielo, Pepsic e Capes, no idioma português, utilizando a busca com os descritores deficiência, mercado de trabalho, inclusão e trabalho. Foram excluídos artigos que não estavam disponíveis na íntegra, os que não respondiam aos objetivos da pesquisa, bem como os que abordaram em específico alguma região do país ou deficiência. A busca nas bases de dados, a partir desses critérios, resultou em 15 artigos a serem lidos na íntegra. Na terceira etapa, os artigos foram categorizados conforme título, autor, ano de publicação e palavras-chave. Na quarta etapa, houve a avaliação dos estudos, sendo eles analisados detalhadamente utilizando estatísticas para revelar algumas informações. Na quinta etapa há a interpretação dos resultados obtidos na leitura dos artigos, realizando comparação entre os conhecimentos e identificando conclusões. Nessa etapa, foram discutidos os subtemas: o trabalho para a

pessoa com deficiência, a lei de cotas, a pessoa com deficiência no mercado de trabalho, e a psicologia e a inclusão. Por fim, na sexta etapa, ocorre a apresentação ou síntese da revisão, na qual aparecem reunidas as principais informações obtidas durante a pesquisa. **CONCLUSÃO:** A partir dos dados obtidos na revisão, é possível considerar que o trabalho e o ato de trabalhar é de grande importância para pessoa com deficiência, fazendo com que ela se sinta pertencente à sociedade e vivencie seu papel como cidadão. Além disso, a partir do cenário apresentado revisão, é preciso que sejam formuladas políticas públicas voltadas à inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho, bem como é necessária reflexões sobre questões sociais e culturais acerca do tema, como a importância do estímulo à autonomia da pessoa e a busca da mesma por uma profissão. Nota-se também a importância de que existam profissionais capacitados a atenderem a pessoa com deficiência dentro das organizações, buscando aperfeiçoar esse processo e diminuir as barreiras existentes. Nesse aspecto, é de grande importância o trabalho da psicologia organizacional, que pode propor melhorias, adaptações e sugerir mudanças à empresa para que a inclusão seja efetiva. Também é papel da psicologia atuar em diferentes áreas em prol da inclusão, como na estimulação da pessoa para a vida profissional e outras áreas afins.

REFERÊNCIAS:

ASSIS, A. M.; CARVALHO-FREITAS, M. N. de. Estudo de caso sobre a inserção de pessoas com deficiência numa organização de grande porte. **REAd. Rev. eletrôn. adm. (Porto Alegre)**, Porto Alegre, v. 20, n. 2, p. 496-528, 2014.

BODART, C. das N.; ROMANO, E. P.; CHAGAS, O. A. INCLUSÃO DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA NO MERCADO DE TRABALHO: Legislação e perspectivas de profissionais que atuam como selecionadores, fiscalizadores e apoiadores. **Revista Foco**, V.9, no2, p. 197-216, 2016.

BOTELHO, L.L.R.; CUNHA, C.C.A.; MACEDO, M. **O método da revisão integrativa nos estudos organizacionais**. *Gestão e Sociedade*, Belo Horizonte, v. 5, nº 11, p. 121-136, 2011.