



**UNIVERSIDADE ESTADUAL DA PARAÍBA**  
**CAMPUS I – CAMPINA GRANDE**  
**CENTRO DE CIÊNCIAS BIOLÓGICAS E DA SAÚDE**  
**CURSO DE GRADUAÇÃO EM ENFERMAGEM**

**BERLANDIO JACKSON TOMAZ GALDINO DE FARIAS**

**ANÁLISE CONTEXTUAL DA PRÁTICA PROFISSIONAL DE PESSOAS COM**  
**DEFICIÊNCIA**

**CAMPINA GRANDE – PB**

**2013**

BERLANDIO JACKSON TOMAZ GALDINO DE FARIAS

**ANÁLISE CONTEXTUAL DA PRÁTICA PROFISSIONAL DE PESSOAS COM  
DEFICIÊNCIA**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao Curso de Graduação de Enfermagem da Universidade Estadual da Paraíba, em cumprimento à exigência para obtenção do grau de Bacharel/Licenciado em Enfermagem.

Orientador (a): Prof. Dr. Alexsandro Silva Coura

CAMPINA GRANDE – PB

2013

F224a Farias, Berlandio Jackson Tomaz Galdino de.

Análise contextual da prática profissional de pessoas com deficiência [manuscrito] / Berlandio Jackson Tomaz Galdino de Farias. – 2013.

**21 f. : il. color.**

**Digitado.**

**Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Enfermagem) – Universidade Estadual da Paraíba, Centro de Ciências Biológicas e da Saúde, 2013.**

“Orientação: Profa. Dr. Alexsandro Silva Coura, Departamento de Enfermagem”.

1. Inclusão social. 2. Atuação profissional. 3. Pessoas com necessidades especiais. 4. Mercado de trabalho. I. Título.

21. ed. CDD 331.124

BERLANDIO JACKSON TOMAZ GALDINO DE FARIAS

**ANÁLISE CONTEXTUAL DA PRÁTICA PROFISSIONAL DE PESSOAS COM  
DEFICIÊNCIA**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao Curso de Graduação de Enfermagem da Universidade Estadual da Paraíba, em cumprimento à exigência para obtenção do grau de Bacharel/Licenciado em Enfermagem.

Aprovada em: 02/09/2013

Alexsandro Silva Coura

Prof. Dr. Alexsandro Silva Coura / UEPB

Orientador

Inacia Sátiro Xavier de França

Profª. Dra. Inacia Sátiro Xavier de França / UEPB

Examinadora

Ana Paula Andrade Ramos

Profª. Esp. Ana Paula Andrade Ramos / UEPB

Examinadora

**Dedico este TCC a Deus que acompanha e guia a minha vida, bem como a meus familiares que sempre estiveram ao meu lado tanto nos momentos de alegria quanto nos de dificuldade.**

## **AGRADECIMENTOS**

**A Deus**, que sempre guiou meu caminho e me deu força espiritual, me orientando na direção correta na busca de meus objetivos. Obrigado meu Deus por tudo.

**À Minha Família**, por ter me proporcionado suporte emocional e apoio, principalmente em momentos de dificuldade.

**À Minha Mãe**, que lutou contra as adversidades movendo céus e terras para me proporcionar uma boa educação.

**À Meu Pai**, que é meu amigo e que me proporciona conforto nos momentos difíceis.

**À minha Namorada**, Shirley de Oliveira, por ter me apoiado e por sempre estar ao meu lado principalmente nos momentos de dificuldade, me aconselhando e incentivando, além de me proporcionar muita alegria.

**À Meus Amigos**, Mônica Oliveira, Shyrlene Silva (Nena), Edva Duarte, e as demais colegas do curso, que sempre me apoiaram e estiveram ao meu lado durante essa caminhada.

**À Meus Amigos de Infância**, Junior Justino, Diogo Aires, Paulo Victor, Maxsuel, e demais amigos, colegas e irmãos que sempre me apoiaram e fizeram a diferença nos momentos certos.

**A Todos os Professores**, e funcionários da Universidade Estadual da Paraíba, que fizeram parte de minha vida durante essa jornada de cinco anos.

**A Meus Colegas de Emprego**, que me ajudaram sempre nos momentos em que precisei Almir, Wendell, José Nilson, Jonattan, Sérgio, Wilson, Wallyson.

**A Todos**, muito obrigado por tudo e que Deus esteja sempre ao lado de todos.

# ANÁLISE CONTEXTUAL DA PRÁTICA PROFISSIONAL DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA

FARIAS, B. J. T. G<sup>1</sup>

## RESUMO

O presente trabalho objetivou analisar criticamente os fatores contextuais que influenciam a prática profissional de pessoas com deficiência. Efetuou-se uma revisão narrativa nas bases SciELO, LILACS, Periódicos/CAPES, Google Acadêmico e Banco de Teses da CAPES. O eixo utilizado para a indagação do material, esta baseado na análise contextual, que indica quatro camadas interligadas e que se interagem (imediate, especifica, geral, metacontexto). Os dados foram delimitados em subtemas: Ingresso no ambiente laboral de pessoas com deficiência (contexto imediato); Barreiras atitudinais e arquitetônicas encontradas no mercado de trabalho (contexto específico); Crenças e valores diante da deficiência no mercado de trabalho (contexto geral); e Legislação, normas, leis e decretos ministeriais (metacontexto). Possibilitando a compreensão do fenômeno abordado, coadjuvando a criação de um pensamento reflexivo, buscando o aperfeiçoamento de novas formas de inclusão social das PcD.

**PALAVRAS-CHAVES:** Pessoas com Deficiência, Prática Profissional, Mercado de Trabalho.

## 1 INTRODUÇÃO

A deficiência por um longo período foi considerada de cunho individual, um mal funcional, biológico, no qual o autocuidado seria de responsabilidade do sujeito com deficiência ou posta a serviço de seus familiares. Apenas na década de 1970 esta temática veio à tona com impetuosidade, a partir da reivindicação dos próprios indivíduos com deficiência, concomitantemente ao sazramento dos direitos humanos e da sua sistematização política e social, objetivando equidade, democracia e inclusão social (SANTOS, 2011).

---

<sup>1</sup> Enfermeiro. Graduando em Licenciatura e Bacharelado de Enfermagem pela Universidade Estadual da Paraíba (UEPB). Rua Domingos Rangel, 28, Bairro São José, Taperoá/PB. CEP: 58680-000. Tel: (83) 9803-5818. E-mail: berland-io@hotmail.com

O termo deficiência é definido como ausência total ou parcial de alguma estrutura corporal, que possa gerar inabilidade das funções biológicas ou psicológicas do indivíduo, no que concerne ao modelo da normalidade de viver do homem interferindo: nas atividades diárias, na interação social, comunicação, em seu bem estar físico e mental (BRASIL, 1999).

A Organização Mundial de Saúde (OMS) relata que, mais de um bilhão de pessoas em todo o globo convivem com alguma forma de deficiência, dentre os quais cerca de 200 milhões vivenciam obstáculos funcionais consideráveis. Esses sujeitos apresentam piores perspectivas de saúde, níveis inferiores de escolaridade, baixa renda mensal e taxas de pobreza mais elevadas, comparados às pessoas sem deficiência (OMS, 2011).

No Brasil, o Censo de 2010 do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), declara que 45 milhões de brasileiros, cerca de (23,7%) da população, apresentam pelo menos uma das deficiências averiguadas: deficiência visual, motora, auditiva, e deficiência mental. Destes 35,8 milhões de pessoas apresentam deficiência visual, 9,7 milhões apresentam deficiência auditiva, 13,3 milhões apresentam deficiência motora, e 2,6 milhões mental (IBGE, 2010).

No tocante à taxa de alfabetização da população com pelo menos uma das deficiências investigadas, 81,7% estudaram 15 anos ou mais, entretanto a região Sudeste apresenta a maior taxa de alfabetização (88,2%) enquanto a região Nordeste apresenta o menor índice (69,7%). A renda mensal de pessoas com deficiência mental e motora encontra-se em torno de meio a um salário mínimo, já a das pessoas com deficiência visual e auditiva, concentra-se em torno de um a dois salários mínimos (IBGE, 2010).

Em vista desse contexto sócio-econômico-cultural, o mesmo desfavorece as pessoas com deficiência (PcD), em vista que a sociedade contemporânea exige uma demanda cada vez maior de profissionais sem deficiência, que apresentem competências e habilidades necessárias para o desenvolvimento do atual sistema econômico. Seguindo essa perspectiva, verifica-se um número considerável de PcD que são excluídas a partir de barreiras educacionais, culturais, econômicas e arquitetônicas, por não se adequarem aos perfis desejados (VASCONCELOS, 2010).

Dessa forma, a inserção de PcD no mercado de trabalho enfrenta resistência, já que muitas empresas as rejeitam, por acreditarem que os mesmos não podem atender as expectativas esperadas. Confrontando com esse pensamento, surge uma tendência

mundial, baseado no sistema de cotas, que destina determinado percentual de vagas a serem ocupadas pelas PcD, visando proporcionar oportunidades para tais profissionais. O país pioneiro nessa proposta foi a Áustria seguida posteriormente por Alemanha, França e Itália para atender acordos após a I Guerra Mundial e recomendações da recém-criada Organização Internacional do Trabalho (OIT), assegurando certa porcentagem de postos de trabalho para veteranos de guerra com deficiência. Posteriormente, as cotas passaram a incorporar pessoas que sofreram acidentes laborais e, após a II Guerra Mundial, Reino Unido, Holanda, Irlanda, Bélgica, Grécia e Espanha adotaram sistemas de cotas mais amplos, abrangendo outros tipos de deficiência (VASCONCELOS, 2010).

Entretanto, não é suficiente possibilitar a inserção das PcD no mercado de trabalho, sendo mister que condições satisfatórias sejam oferecidas para que esses indivíduos desenvolvam sua prática profissional de forma adequada. Nesse contexto, é importante compreender o conceito de prática, salientando-se que um dos conceitos teórico-filosóficos contemporâneos relacionado à prática mais utilizado é o "praticus" de Bourdieu (BOURDIEU, 2009).

Bourdieu (2009), embasado na noção de prática sustenta o seu esquema teórico-sociológico (fundado, sobretudo, nos conceitos de *habitus* e *campo*). Onde o *habitus* caracteriza-se como um instrumento conceptual na mediação entre os condicionamentos sociais exteriores e a subjetividade dos sujeitos, auxiliando a pensar as características de uma identidade social, um sistema de orientação ora consciente ora inconsciente. O *campo* seria um espaço de relações entre grupos com distintos posicionamentos sociais, espaço de disputa e jogo de poder, onde a sociedade é composta por vários campos, vários espaços dotados de relativa autonomia, mas regidos por regras próprias. Ele compreende, pela noção de senso prático, o caráter reprodutivista do *habitus* enquanto um sistema de disposições duráveis de comportamento, apreendido por meio de uma "primeira educação ao mesmo tempo difusa e total". Portanto, Bourdieu considera a lógica da prática como ações geradas do *habitus* no campo considerado.

Portanto, a prática profissional baseia-se em construto que abrange diversas tecnologias, ferramentas e ações que formam um complexo contexto (CARVALHO; THERRIEN, 2009). Em tal contexto, hábitos, atitudes, conhecimentos, idoneidade e aptidão laborais, empregados pelos profissionais em seu espaço cotidiano de trabalho, bem como as condições laborais, devem ser considerados para a compreensão do fenômeno da prática profissional de pessoas com deficiência.

Partindo do pressuposto de que se almeja compreender os fenômenos, usando esse conhecimento para promover a saúde, bem como que é através de interações propositais com o contexto desses fenômenos que se pode prever, explicar e controlar seus efeitos (HINDS; CHAVES; CYPRESS, 1992), objetivou-se analisar criticamente os fatores contextuais que influenciam a prática profissional de pessoas com deficiência.

Acredita-se na relevância do estudo, pois se considera que a prática profissional de PcD enfrenta percalços arquitetônicos e atitudinais, sem o devido esmero com as necessidades humanas e de cidadania dessas pessoas. Sua realização justifica-se, portanto, na possibilidade de subsidiar políticas e ações que busquem melhor qualidade de vida no trabalho e inclusão social desses sujeitos, por meio da análise dos fatores envolvidos com a prática profissional dessa demanda.

## **2 MÉTODO**

Trata-se de um estudo de revisão narrativa da literatura científica sobre a prática profissional de PcD. A pesquisa on-line ocorreu no período de junho a agosto de 2013, utilizando-se como fonte de dados: Scientific Electronic Library (Scielo), Literatura Latino-Americana e do Caribe em Ciências da Saúde (Lilacs), Google Acadêmico, Periódicos da Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior (CAPES), teses de doutorado, dados do Ministério da Saúde e do IBGE, no período de 1989 à 2013, disponível on-line.

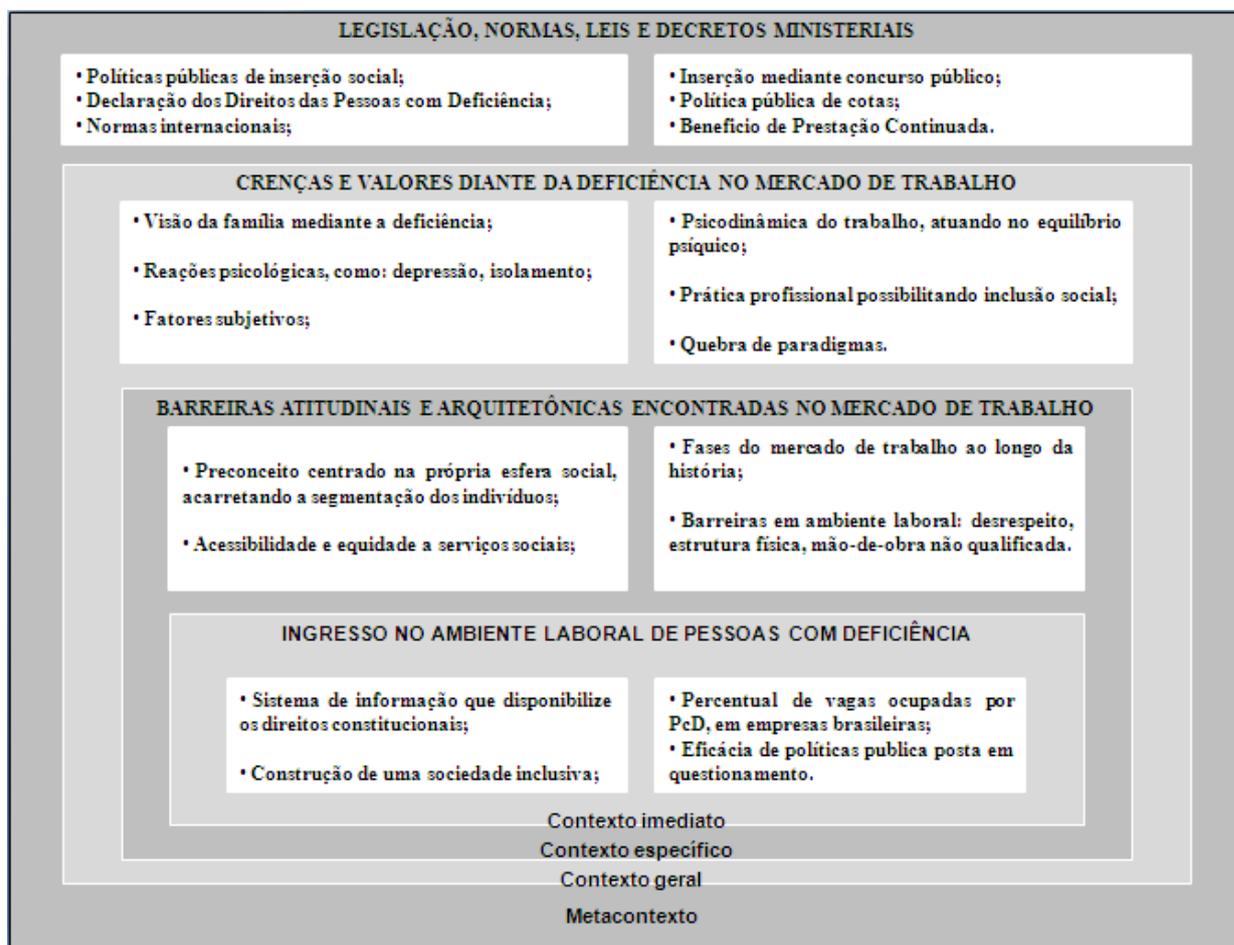
Para a análise dos dados foi utilizado o modelo de análise contextual proposta por Hinds, Chaves e Cypress (1992). Tal modelo aponta a existência de quatro camadas interativas de contexto: Imediato, Específico, Geral e Metacontexto. O Imediato externa como foco o ato do indivíduo no presente, como característica contextual a imediação; O Específico apresenta como foco o passado recente e os aspectos relevantes da presente situação, sendo característico o conhecimento individualizado; O Geral configura-se como uma camada contextual mutável, obtida a partir de interações passadas e atuais, tendo como característica a referência de vida; O Metacontexto é uma camada mais ampla que incorpora passado e futuro na formação de um conhecimento socialmente construído e que opera continuamente, resultando em uma perspectiva social compartilhada (HINDS; CHAVES; CYPRESS, 1992).

Os resultados encontrados foram sumarizados em um quadro, e categorizados em subtemas, conforme a perspectiva conceitual de cada camada de contexto atingida.

Apesar da apresentação por meio de subtemas para facilitar a visualização de cada camada e atingir o meio *gestalt* do fenômeno, salienta-se que os níveis contextuais são interativos e dinâmicos, estando em constante modificação.

### 3 RESULTADOS E DISCUSSÃO

Conforme apresentado no Quadro 1, os subtemas foram nomeados de acordo com cada contexto: Ingresso no ambiente laboral de pessoas com deficiência (contexto imediato); Barreiras atitudinais e arquitetônicas encontradas no mercado de trabalho (contexto específico); Crenças e valores diante da deficiência no mercado de trabalho (contexto geral); e Legislação, normas, leis e decretos ministeriais (metacontexto).



**FIGURA 1** - Representação das camadas contextuais da prática profissional de pessoas com deficiência. Campina Grande/PB, 2013.

### **3.1 Ingresso no ambiente laboral de pessoas com deficiência (PcD)**

A existência de diversos fatores dificultam a aceitação de PcD no mercado de trabalho, tornando necessária a mudança de paradigmas sociais. Para que haja uma reformulação, é preciso que um sistema amplificado seja disponibilizado, que forneça subsídios, a partir de informações, que corrobore os direitos constitucionais, e elenque as necessidades das PcD no mercado laboral. Trazendo a tona as limitações de cada indivíduo, fomentando-o a se aperfeiçoar com maior soberania no campo dos séquitos sociais: trabalho, lazer, prática desportiva, artes e letras (FRANÇA; PAGLIUCA; SOUSA, 2003).

O ingresso das PcD no ambiente laboral vem sendo alvo de debates em esfera global, devido à consolidação de grupos que pleiteiam maior equidade e a construção de uma sociedade inclusiva, compreendendo e reconhecendo as divergências culturais, sociais, individuais, econômicas, políticas, étnicas e religiosas, pertencentes a cada representante desta classe, certificando a cada membro uma integração efetiva na comunidade a que esta inserida (OLIVEIRA; GOULART; FERNANDES, 2009).

Inúmeras batalhas foram travadas no Brasil por grupos sociais, pela redemocratização, direito social e conquistas políticas. Apenas na década de 1980 e início da de 1990 foram criadas as primeiras leis, que determinavam a integração de PcD no mercado laboral e da contratação de um percentual mínimo desses indivíduos pelas empresas (FRAGA; SOUSA, 2009).

Frente a tal conjuntura observa-se no mercado de trabalho brasileiro que cerca de 90% das empresas contratam PcD para ocupar vagas nos cargos: administrador, recepcionista, telefonista, digitador operador de telemarketing e agente de segurança. Entretanto, no período de 2007-2011 enquanto o número de empregos cresceu aproximadamente 23,14%, o número de PcD empregadas decresceu aproximadamente 6,74%. Em se tratando de deficiência física os homens ocupavam 114.208 (65,56%) das vagas, as mulheres 59.999 (34,44%); deficiência auditiva: homens 48.171 (65,47%), mulheres 25.408 (34,53%); deficiência visual: homens 14.078 (64,44), mulheres 7.769 (35,56%); deficiência intelectual: homens 13.398 (71,23%), mulheres 5.412(28,77%), das vagas ocupadas (LARA, 2013).

No total de vagas ocupadas pelas PcD, observa-se que os homens apresentam maior contingente, cerca de 65,54% das vagas, enquanto as mulheres 34,26%; quanto a remuneração salarial, constata-se um maior contraste, pois as mulheres recebem 23%

menos do que a remuneração que os homens com deficiência física; 41,7% menos que os homens com deficiência auditiva; 30% menos que os homens com deficiência visual; e 9,8% menos que os homens com deficiência intelectual/mental, 22,6% (LARA, 2013).

Nesse contexto, apesar da criação de leis que beneficiam as pessoas com deficiência, a eficácia das mesmas é posta sob questionamento, pois sua total aplicação, não está sendo alcançada, existindo vários pontos que exigem uma visão mais abrangente. Embora existam vagas direcionadas para pessoas com esse perfil, elas enfrentam uma grande competitividade no mercado de trabalho, além das taxas baixas de oferta de emprego no setor formal, a ausência de informação dos empregadores acerca da deficiência e falta de fiscalização de grandes empresas responsáveis por absorver parte considerável da mão de obra (NERI; CARVALHO; COSTILLA, 2003).

Entende-se assim, que o contexto imediato da prática profissional de pessoas com deficiência está permeado por obstáculos e especificidades de inserção laboral, fato que gera a necessidade da sociedade contemporânea se moldar e elaborar ferramentas de inclusão, que façam com que essas pessoas se sintam parte integrante e produtiva da comunidade a que estão inseridas.

### **3.2 Barreiras atitudinais e arquitetônicas encontradas no mercado de trabalho**

Diante do estigma criado referente às PcD, caracterizando-os principalmente pela incapacidade de aprendizagem e dificuldades na participação do desenvolvimento científico econômico e cultural, verifica-se que a exclusão desses indivíduos esta centrada na própria esfera social, a partir do pressuposto de um julgamento depreciativo e da segmentação dos indivíduos e não de suas habilidades, acarretando a marginalização social desta classe (LIMA; GUEDES; GUEDES, 2010).

Portanto, não é suficiente a existência de medidas legislativas que buscam assegurar acessibilidade e igualdade de serviços sociais, enquanto a realidade encontrada nos indica um cenário no qual a maioria desses profissionais está submetida a desvantagens e preconceitos que imperam na sociedade e no ambiente laboral. Fatores como grau de escolaridade, sexo, nível socioeconômico, ampliam ainda mais a dificuldade ao acesso à saúde, à educação, ao trabalho, à cultura e ao lazer (MAIA; CAMINO; CAMINO, 2011).

O mercado de trabalho, em relação as PcD passou por diversas fases ao longo de sua história. Em um primeiro momento ocorreu à exclusão social das PcD; logo após

surgiu à necessidade de mudança do conceito da deficiência; no segundo momento ocorreu à fase de segregação, onde esses sujeitos trabalhavam dentro de empresas filantrópicas; na fase posterior de integração, apenas os indivíduos capacitados ocupavam cargos em empresas e órgãos públicos; atualmente presenciamos a fase da inclusão, onde se acredita no profissional independente de sua aptidão (VIANNA; TARDELLI; ALMEIDA, 2012).

Diante disso, uma pesquisa qualitativa, em uma empresa com 1882 funcionários, destes, 82 com alguma deficiência, em uma cidade do Vale do Paraíba Paulista no ano de 2010, evidenciou os seguintes obstáculos no trabalho: desgaste físico e psíquico identificado por falta de acessibilidades arquitetônicas, falta de autocontrole emocional perante as situações do cotidiano laboral, falta de percepção de seus limites pelos colegas, pressão produtiva, ansiedade, medo, monotonia, constrangimento, assédio moral, falta de reconhecimento no trabalho e social. Em contrapartida, a empregabilidade trouxe pontos positivos como a aceitação da deficiência e o desenvolvimento de estratégia para o enfrentamento de situações adversas (LEÃO; SILVA, 2012).

Além disso, outras barreiras circundam o mundo das PcD e dificultam a inclusão no ambiente laboral: informações desatualizadas a respeito de suas incapacidades, estrutura arquitetônica fora dos parâmetros de acessibilidade, falta de mão de obra profissional qualificada, bem como resistência dos empregadores ao cumprimento das leis específicas de inclusão social (SIMONELLI; *et al*, 2013).

A busca pela contratação de PcD, deve ser incentivada, trazendo ao empregador informações atualizadas sobre as habilidades e qualidades produtivas, as quais uma PcD pode trazer a empresa, assumindo um papel de instituição responsável socialmente. No intuito de melhorar os índices de participação das empresas brasileiras, já que o país apresenta uma das menores taxas de inclusão social do mundo (ALVES; RIBAS; SANTOS, 2010).

Construir uma nova imagem do indivíduo com deficiência como incapaz, improdutivo, lento, desprovido de qualidades e oneroso, e criar o conceito de um sujeito capaz, produtivo, dotado de qualificação profissional, é uma proposta que deve ser adotada pela sociedade na busca de uma maior interação social entre trabalhadores e empregadores (VIOLANTE; LEITE, 2011).

Diante dos fatores retro mencionados evidenciam-se as barreiras atitudinais e arquitetônicas encontradas no mercado de trabalho pelas PcD, indicando os principais fatores contextuais da segunda camada - Contexto Específico.

### **3.3 Crenças e valores diante da deficiência no mercado de trabalho**

A família tem uma idealização socialmente incorporada, onde a PcD é subjugada como um empecilho, que demandará um esforço imenso dos familiares. Essa visão encobre o reconhecimento das qualidades, respeito e a própria socialização, ocasionando a exclusão do mesmo no ambiente familiar (CIÊNCIA APAE, 2013).

O indivíduo desenvolve reações psicológicas proporcionadas pelas suas limitações físicas, fomentado por sentimentos de dependência e de exclusão social. Estas alterações se configuram como: depressão, isolamento, agressividade, apatia; podendo sofrer uma metamorfose mediante uma reflexão de princípios e formas de relacionamento entre PcD e familiares, possibilitando maior inclusão, apoio e incentivo, procurando-se discernir sobre suas qualidades, com maior autonomia e convicção (COURA, 2013).

Em contra partida observa-se que o trabalho atua como um fator de equilíbrio dos fenômenos emocionais na vida das pessoas. Não se caracterizando apenas como uma forma de subsistência, mas que configura peculiaridades, que se anexam ao meio social, englobando e unificando fatores biológicos, físicos, e psíquicos do indivíduo. A prática profissional de PcD se torna uma ferramenta importante na inclusão social, moldando sua subjetividade e provocando transformações em si mesmos. A possibilidade de integração proporciona satisfação, em vista da perspectiva de ampliação do seu círculo social (LIMA; *et al*, 2013).

Além disso, o trabalho atua como uma espécie de comprovação da capacidade de realmente poderem contribuir com o meio que os cercam, por meio das atividades e funções que lhe são atribuídas, tornando assim um desafio estimulante e revigorante para as PcD. Outra consequência gerada por essas práticas, é a quebra de paradigmas em relação a sua utilidade, pois o indivíduo passa a acreditar em si mesmo, e perceber o quão é importante superar muitas barreiras impostas a ele. Essa evolução de conceito sobre si mesmo, resulta em uma cadeia de eventos na vida de outras PcD, que ainda continuam presas aos estereótipos impostos às mesmas. Dessa forma, os indivíduos que passaram por todas as transformações necessárias, superando seus obstáculos,

influenciam outras pessoas que se encontram diante da mesma situação, estimulando assim uma renovação de opinião a seu próprio respeito (LIMA; *et al*, 2013).

Na ótica dos fatores subjetivos existentes, e que interferem na conquista pessoal e na busca pela inclusão social, autonomia e construção de uma personalidade, geradas por meio de interações passadas e atuais, evidencia-se o contexto mais geral do fenômeno estudado (Contexto Geral).

### **3.4 Legislação, normas, leis e decretos ministeriais**

A criação de políticas públicas para a inclusão social vem ocorrendo desde a incorporação dessa temática nas políticas internacionais, sendo reforçado pela Organização das Nações Unidas (ONU) e Organização Internacional do Trabalho (OIT). Em 1975 a ONU elaborou a Declaração dos Direitos das Pessoas Portadoras de Deficiência; enquanto a OIT desenvolve em 1983 a Convenção Internacional nº 159, que procura fomentar o acesso de portadores de deficiência ao mercado laboral (RIBEIRO; CARNEIRO, 2009).

No Brasil, após severas reivindicações sociais, foi sancionada a Lei 7.853/89, que dispõe sobre pleno exercício dos direitos individuais e sociais das pessoas portadoras de deficiências, e sua efetiva integração social. Porém, sua ativação ocorreu apenas em 1999 pelo Decreto 3.298, que traz como diferencial a inserção de deficientes mediante concurso público sendo destinado um percentual mínimo de 5% das vagas as PcD (BRASIL, 1989).

No Brasil há duas normas internacionais devidamente ratificadas. A primeira é a Convenção nº 159 sobre reabilitação profissional e emprego de PcD da Organização Internacional do Trabalho (OIT) normatizada por meio do Decreto nº 129, de 18 de maio de 1991. A segunda é Convenção Interamericana para a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação Contra as Pessoas Portadoras de Deficiência, também conhecida como Convenção da Guatemala, promulgada pelo Decreto nº 3.956, de 8 de outubro de 2001 (ALVES; RIBAS; SANTOS, 2010).

Continuando com a elaboração e desenvolvimento de políticas públicas para a inserção de PcD em ambiente laboral no Brasil, o governo Federal elaborou a lei das Cotas 8.213, em dezembro de 1991, e o Decreto nº. 3.298/95, enfocando apoio, suporte, equidade de oportunidades, sem discriminação. O artº 93 da referente lei impõe que, empresas com 100 ou mais funcionários são obrigadas a preencher de 2% a 5% dos seus

cargos com beneficiários reabilitados ou PcD habilitadas, 2% na faixa de 100 a 200 empregados; 3%, de 201 a 500 empregados; 4%, de 501 a 1000 empregados e 5% nas empresas com mais de 1.000 empregados (LINO; CUNHA, 2008).

Em relação aos concursos públicos a Lei 8.112 de 1990, dispõe sobre o regime jurídico das PcD, ficando assegurado o direito de participar de seleção pública mediante concurso, para provimento de cargo cujas atribuições sejam compatíveis com a deficiência de que apresentam; para tais pessoas serão reservadas até 20% das vagas oferecidas no certame (BRASIL, 1990).

Outra forma adotada pelo governo federal para a inclusão social de pessoas que não tem condições de reger sua autarcia financeira mediante trabalho e que a renda *per capita* da família seja inferior a ¼ do salário mínimo, é assegurado às PcD um Benefício de Prestação Continuada (BPC), garantido pela Constituição Federal de 1988 e regulamentado pela Lei nº 8.742, de 7 de dezembro de 1993, Lei Orgânica da Assistência (Loas), sendo implantado apenas em 1996, assegurando o direito a cidadania. Em contrapartida, essa ferramenta não está totalmente ativa, por causa da formulação do conceito de deficiência, tornando assim o principal obstáculo enfrentado pela população que necessita do benefício, que deveria atender às pessoas em risco social e condições subumanas (SANTOS, 2006).

Fica evidente a necessidade de uma fusão entre políticas públicas, e pensamento reflexivo por parte da sociedade, buscando maior equidade, e inclusão social das PcD. Assim obteve-se o metacontexto, conglomerando os demais níveis de contexto estudado.

## **CONSIDERAÇÕES FINAIS**

O presente estudo propiciou a compreensão do fenômeno abordado concernente à prática profissional de PcD, no que tange aos aspectos contextuais vivenciados e enfrentados no seu cotidiano de trabalho. Coadjuvando a criação de um pensamento reflexivo, a partir das informações elucidadas e abordadas, proporcionando maior auxílio em pesquisas científicas e aperfeiçoamento de novas formas sociais de inclusão.

Ficou evidenciado que as PcD enfrentam inúmeras barreiras sociais, acarretando a segregação desses indivíduos dos demais grupos da sociedade aos quais estão inseridos, o que dificulta a ascensão, o ingresso, e a pretensão a almejar uma vaga no mercado de trabalho. Tais desafios são observados a partir de diversos fatores subjetivos

que interferem e interagem nesta perspectiva: competitividade no mercado de trabalho, taxas baixas na oferta de emprego, falta de mão-de-obra qualificada e inadequação do ambiente de trabalho as normas de acessibilidade. Em contrapartida observa-se a criação e aperfeiçoamento de medidas legislativas que propiciam uma maior participação desses indivíduos no ambiente laboral, tornando e possibilitando a construção de uma identidade pessoal, e o sentimento de independência das PcD.

No tocante ao processo de inclusão, observa-se a necessidade de uma maior interação família/PcD, o que proporcionaria melhores condições de convívio e de adaptação, do indivíduo ao seu meio social, considerando as crenças e valores, individuais e familiares. Assim, tal fator levaria a PcD a buscar sua inserção no meio social e posteriormente ao mercado laboral, desenvolvendo o sentimento de conquista e de satisfação, tornando-o membro economicamente ativo da sua família e da sociedade na qual esta inserido.

Por fim considera-se necessário, uma reformulação e aprimoramento de políticas públicas voltadas à defesa das PcD, que concedam a sociedade um pensamento reflexivo, buscando uma depreciação das barreiras atitudinais, arquitetônicas faceadas em seu cotidiano. Assim tais pessoas conseguirão exercer sua cidadania, e despertarão o sentimento de independência pessoal e profissional.

## **ABSTRACT**

This study aimed to analyze the contextual factors that influence the practice of people with disabilities. We conducted a narrative review of the SciELO, LILACS, Periodicals / CAPES, Google Scholar and Bank CAPES thesis. The axis used for the quest of material, this based on contextual analysis, which indicates four layers interlinked and interact (immediate, specific, general metacontexto). Data were delimited in subthemes: Join in the workplace for people with disabilities (immediate context); architectural and attitudinal barriers encountered in the labor market (specific context); Beliefs and values in the face of disability in the labor market (general context), and laws, rules, laws and ministerial decrees (metacontexto). Enabling the understanding of the phenomenon addressed, by assisting the creation of a reflective thinking, seeking the development of new forms of social inclusion of DcP.

**KEYWORDS:** People with Disabilities, Professional Practice, Labour Market.

## RESUMEN

Este estudio tuvo como objetivo analizar los factores contextuales que influyen en la práctica de las personas con discapacidad. Se realizó una revisión narrativa de la SciELO, LILACS, periódicos / CAPES, Google Scholar y Banco CAPES tesis. El eje utilizado para la búsqueda de material, esto basado en el análisis contextual, lo que indica cuatro niveles interrelacionados e interactúan (inmediata, metacontexto generales, específicos). Los datos fueron delimitadas en subtemas: Ingreso en el lugar de trabajo para las personas con discapacidad (contexto inmediato), las barreras arquitectónicas y actitudinales encontradas en el mercado de trabajo (contexto específico); Creencias y valores en la cara de la discapacidad en el mercado laboral (marco general), y leyes, normas, leyes y decretos ministeriales (metacontexto). Habilitación de la comprensión del fenómeno abordado, ayudando a la creación de un pensamiento reflexivo, buscando el desarrollo de nuevas formas de inclusión social de DcP.

**PALABRAS CLAVE:** Personas con Discapacidad, Práctica Profesional, del Mercado de Trabajo.

## REFERÊNCIAS

ALVES, J. N.; RIBAS, F. T. T.; SANTOS, C. E. C. **Os desafios na inserção de pessoas com deficiência no mercado de trabalho:** estudo de caso em uma multinacional. *Inclusão Social*, Brasília/DF, v. 4 n. 1, p. 28-40, 2010.

BOURDIEU, P. **Pensadores & Educação**. 3ed. Belo Horizonte: Autentica, 2009. 128p.

BRASIL. **Decreto nº 3.298, de 20 de dezembro de 1999**. Regulamenta a Lei nº 7.853, de 24 de outubro de 1989, dispõe sobre a Política Nacional para a Integração da Pessoa Portadora de Deficiência, consolida as normas de proteção, e dá outras providências. Brasília, 1999.

BRASIL. **Lei nº 7.853, de 24 de outubro de 1989.** Dispõe sobre o apoio às pessoas portadoras de deficiência, sua integração social, sobre a Coordenadoria Nacional para Integração da Pessoa Portadora de Deficiência – Corde,, institui a tutela jurisdicional de interesses coletivos ou difusos dessas pessoas, disciplina a atuação do Ministério Público, define crimes, e dá outras providências. Brasília, 1989.

BRASIL. **Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990.** Dispõe sobre o regime jurídico dos servidores públicos civis da União, das autarquias e das fundações públicas federais. Brasília, 1990.

CARVALHO, A. D. F.; THERRIEN, J. **O Professor no Trabalho:** Epistemologia da Prática e Ação/Cognição Situada - Elementos para Análise da Práxis Pedagógica. Revista Brasileira de Formação de Professores, Goiás, v. 1, n. 1, p. 129-147, 2009.

CIÊNCIA APAE. **O papel da pessoa com deficiência na família e como beneficiário do BPC.** Fed. Nac. das Apaes – Fenapaes. Brasília/DF, 2013.

COURA, A. S. **Desenvolvimento e validação de instrumento para consulta de enfermagem na visita domiciliar às pessoas com lesão medular: um enfoque no autocuidado.** 2013. 224 fls. Tese (Doutorado) - Programa de Pós Graduação em Enfermagem, Universidade Federal do Rio Grande do Norte, Natal/RN, 2013.

FRAGA, M. N. O.; SOUSA, A. F. **Políticas públicas para pessoas com deficiência no Brasil:** o desafio da inclusão social. Rev. Eletr. Enfermagem, UFG, v. 11, n. 2, p. 418-423, 2009.

FRANÇA, I. S. X.; PAGLIUCA, L. M. F.; SOUSA, R. A. **Discurso político acadêmico e integração das pessoas com deficiência:** das aparências aos sentidos. Rev Esc Enferm USP. v. 37, n. 4, p. 24-33, 2003.

HINDS, P. S.; CHAVES, D. E.; CYPRESS, S. M. **Context as a source of meaning and understanding.** Qualitative health research, v. 2, n.1, p. 61-74, 1992.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA (IBGE). **Censo Demográfico**: Características da população e dos domicílios. Rio de Janeiro: Gráfica digital, 2011. 270p.

LARA, L. F. **A questão da deficiência e do emprego no Brasil**: uma análise com base no período de 2007 à 2011. Revista Cesumar Ciências Humanas e Sociais Aplicadas, v.18, n.1, p. 167-205, 2013.

LEÃO, M. A. B. G.; SILVA, L. S. **Vivências de trabalhadores com deficiência**: uma análise à luz da Psicodinâmica do Trabalho. Rev. bras. Saúde ocup, v. 37, n. 125, p.159-169, 2012.

LINO, M. V.; CUNHA, A. C. B. da. **Uma questão de cotas?** Como pessoas com deficiência percebem sua inserção no mercado de trabalho com base em políticas públicas de inclusão. Pesquisas e Práticas Psicossociais, v. 3, n. 1, p. 65-74, 2008.

LIMA, M. P.; TAVARES, N. V.; BRITO, M. J.; CAPPELLE, M. C. A. **O sentido do trabalho para pessoas com deficiência**. RAM, Rev. Adm. MACKENZIE, v. 14, n. 2, p.42-68, 2013.

LIMA, F. J; GUEDES, L. C; GUEDES, M. C. **Áudio-Descrição**: Orientação para uma pratica sem barreiras atitudinais. Revista Brasileira de Tradução Visual, v. 2, 2010.

NERI, M.; CARVALHO, A.P.; COSTILLA, H. G. **Políticas de cotas e inclusão trabalhista de pessoas com deficiência**. 2003.

MAIA, L. M.; CAMINO, C.; CAMINO L. **Pessoas com Deficiência no Mercado de Trabalho**: Uma Análise do Preconceito a partir das Concepções de Profissionais de Recursos Humanos. Pesquisas e Práticas Psicossociais, v. 6, n. 1, p.78-91, 2011.

OLIVEIRA, M. A.; GOULART JÚNIOR, E.; FERNANDES, J. M. **Pessoas com deficiência no mercado de trabalho**: considerações sobre políticas públicas nos

Estados Unidos, União Europeia e Brasil. Revista Brasileira de Educação Especial, Marília, v. 15, n. 2, p. 219-232, 2009.

ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DE SAÚDE (OMS). **Relatório Mundial sobre a deficiência/World Report on Disability**. 2011. 358p.

RIBEIRO, M. A.; CARNEIRO, R. **A inclusão indesejada**: as empresas brasileiras face à lei de cotas para pessoas com deficiência no mercado de trabalho. Organizações & Sociedade, v.16, n. 50, p.545-564, 2009.

SANTOS, W. R. Deficiência e BPC: **o que muda na vida das pessoas atendidas?** Ciênc. saúde coletiva v.16 supl.1 Rio de Janeiro, 2011.

SANTOS, W. R. **Justiça e Deficiência**: a visão do Poder Judiciário sobre o BPC. Sociedade em Debate, v. 12, n. 2, p.165-186, 2006.

SIMONELLI, A. P; RODRIGUES, D. S; NAVAS, P. M. G; SOARES, L. B. T; CAMAROTTO, J. A.. **Inclusão de pessoas com deficiência no trabalho** - relato de experiência. Cad. Ter. Ocup. UFSCar, v. 21, n. 1, p. 119-130, 2013.

VASCONCELOS, F. D. **O trabalhador com deficiência e as práticas de inclusão no mercado de trabalho de Salvador**. Bahia. Revista Brasileira de Saúde Ocupacional. São Paulo, v. 35, n. 121, p. 41-52, 2010.

VIANNA, L. M. B. P.; TARDELLI, P. G. A. S.; ALMEIDA, L. I. R. **Inclusão e Mercado de Trabalho**: uma análise das dificuldades enfrentadas por pessoas com deficiência por ingressar no mercado de trabalho da grande Vitória (ES). DESTARTE, v. 2, n. 2, p.95-109, 2012.

VIOLANTE, R. R.; LEITE, L. P. **A empregabilidade das pessoas com deficiência**: uma análise da inclusão social no mercado de trabalho do município de Bauru, SP. Cad. psicol. soc. trab. v.14, n.1, pp.73-91. 2011.