LUMEN ET VIRTUS
ISSN: 2177-2789

INCLUSÃO DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA NO MERCADO DE TRABALHO: ENTRE A PERSPECTIVA FAMILIAR E A AUTONOMIA PESSOAL

https://doi.org/10.56238/levv15n43-066

Data de submissão: 19/11/2024 **Data de publicação:** 19/12/2024

Ana Barreiros de Carvalho
Pós-Drª. em Família na Sociedade Contemporânea, Professora Titular da Universidade Estadual de Feira de Santana (UEFS)
E-mail: abc@uefs.br.

Andressa de Sousa Santos Ferreira
Doutoranda em Estudos Interdisciplinares sobre Mulheres, Gênero e Feminismo (PPGNEIM/UFBA), Professora Auxiliar na Universidade Estadual de Feira de Santana (UEFS)
E-mail: assferreira@uefs.br.

Edson Couto de Oliveira Junior
Bacharel em Administração, Universidade Estadual de Feira de Santana (UEFS)
E-mail: junioredson.jo@gmail.com.

Laíse da Cruz Macena
Mestranda do Programa de Pós-Graduação em Planejamento Territorial, Universidade Estadual de Feira de Santana (UEFS)
E-mail: laisecruz.fsa@gmail.com.

Rayana de Jesus Alves
Graduanda em Administração, Universidade Estadual de Feira de Santana (UEFS)
E-mail: rayanadja18@gmail.com.

RESUMO

O presente trabalho tem como objetivo entender como a família influencia a pessoa com deficiência (PCD) a adentrar no mercado de trabalho, A metodologia utilizada foi a qualitativa tendo como método o levantamento exploratório bibliográfico em livros, relatórios, sites governamentais e artigos acadêmicos oriundos do Google Acadêmico, do Scielo, periódicos da Capes e ResearchGate. O instrumento de análise de dados foi a análise de conteúdo de Bardin. Com relação aos resultados, ficou evidente que o fator mais importante para a inserção da PcD no mercado de trabalho é a mentalidade dos membros da família que pode ser de superproteção, o que inibe a inserção, como de abertura ao empreendedorismo ou ao incentivo à profissionalização da PcD, que a impulsionará ao trabalho como forma de realização profissional, autonomia e cidadania plena.

Palavras-chave: Mercado de Trabalho Formal. Família. Inclusão. Pessoa com Deficiência.

1 INTRODUÇÃO

Desafios maiores são impostos socialmente pelo sistema educacional, econômico e de assistência à pessoa com deficiência (PcD) quanto à autonomia através da participação ativa no mercado de trabalho formal. A autonomia aqui tomada ultrapassa a lente do retorno financeiro, pois concebe a subjetividade da PcD por cidadania plena, inclusão e combate às privações de liberdade.

No Brasil, a Lei nº 13.146, de 6 de julho de 2015, Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Estatuto da Pessoa com Deficiência) estabelece no Art. 34 que "A pessoa com deficiência tem direito ao trabalho de sua livre escolha e aceitação, em ambiente acessível e inclusivo, em igualdade de oportunidades com as demais pessoas" (Brasil,2015). Apesar do aparato jurídico e de avanços em políticas de reparação como as cotas, a problemática da inclusão da PcD persiste.

Becker (2018) evidencia que a frequência escolar e a participação no mercado de trabalho de PcDs no Brasil são afetadas significativamente por condições estruturais, refletindo em baixa participação - apenas 25,6% concluíram o Ensino Médio e 29,2% trabalham formalmente (IBGE, 2023). Um cenário que denuncia o capacitismo reforçado no preconceito, na subutilização das vagas e na predileção de determinadas deficiências no ambiente organizacional (Neves-Silva; Prais; Silveira, 2015), criando relações hierárquicas entre os tipos de deficiência, seja física, mental, sensorial ou intelectual.

Tal realidade ratifica dilemas para a pessoa com deficiência e a sua família, considerando que tais dinâmicas têm o potencial de influenciar a escolha pela área, cargo de atuação profissional, localidade etc. Isso porque a família, como primeiro grupo social no qual o indivíduo é inserido, constrói uma rede de influência entre os membros de forma individual e/ou coletiva que determina padrões de comportamento e formação da personalidade (Batista; França, 2007; Fiamenghi; Messa, 2006; Santos, 2005). Dessa forma, importa refletir sobre: Como a família influencia a decisão da pessoa com deficiência adentrar o mercado de trabalho?

O objetivo deste artigo é apresentar uma discussão teórica sobre a inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho formal sob a perspectiva da influência que a família exerce na decisão individual. De modo que as temáticas centrais para a construção da reflexão crítica proposta consideram: i) abordar a influência familiar no processo de tomada de decisão das pessoas com deficiência; e ii) refletir sobre o mercado de trabalho formal para a pessoa com deficiência.

Partimos do pressuposto que esta é uma decisão complexa e, muitas vezes, coletiva, pois envolve a família em suas tensões, expectativas, controles e medos. Segundo Lopez-Felipe e Manzanera-Roman (2019), a família tem um papel de dupla valência na decisão, podendo inibir ou estimular o ingresso da pessoa com deficiência no mercado de trabalho.

Desse ponto de vista, este artigo busca contribuir com a discussão do tema para ampliar o debate nas relações familiares e subsidiar mudanças nas organizações e nas políticas públicas a fim de

subverter a lógica da inclusão impregnada de uma realidade desigual. Afinal, da perspectiva da pessoa com deficiência ativa no mercado de trabalho formal, sua ação reivindica a função cidadã, um ato político, e envolve dilemas próprios e familiares.

Metodologicamente, a pesquisa se enquadra como de caráter exploratório com a adoção de abordagem qualitativa e interdisciplinar para o avanço dos estudos organizacionais, na perspectiva da diversidade, equidade e inclusão (DE&I).

O instrumento de levantamento de dados adotado consistiu em uma revisão exploratória da literatura, abrangendo livros, artigos, relatórios científicos e governamentais, além de políticas públicas e legislações relacionadas ao tema. As fontes foram obtidas através de plataformas como Google Acadêmico, Scielo, periódicos da Capes e ResearchGate. Segundo Gil (2008), a pesquisa bibliográfica é uma metodologia que proporciona uma visão abrangente do problema estudado, sendo fundamental para estudos exploratórios.

O instrumento de análise de dados utilizado foi a análise de conteúdo que, segundo Bardin (1977), consiste em categorizar o conteúdo levantado e, a partir dessas categorias, identificar relações sobre o tema pesquisado. A análise considerou como critério de inclusão o atendimento à temática, através das palavras-chave: mercado de trabalho formal; família; inclusão; pessoa com deficiência.

2 DESENVOLVIMENTO E APRESENTAÇÃO DE RESULTADOS

2.1 A PESSOA COM DEFICIÊNCIA: CONCEPÇÕES LEGAIS E O MERCADO DE TRABALHO

A inclusão da pessoa com deficiência (PcD) no mercado de trabalho é uma questão complexa, influenciada por um histórico de preconceito e discriminação. Ao longo do tempo, a estrutura social impôs barreiras significativas à inclusão das PcDs, privando-as de oportunidades fundamentais como educação e trabalho, essenciais para a plena cidadania.

O reconhecimento do trabalho das PcDs é crucial para sua visibilidade e valorização na sociedade. Santos e Carvalho-Freitas (2018), por exemplo enfatizam os esforços das PcDs para alcançar identidade social e independência, revelando um forte desejo de aprendizado e contribuição. Contudo, desafios financeiros persistem, com a remuneração sendo essencial para a sobrevivência e autonomia (Lima et al., 2013; Tette et al., 2014).

2.1.1 o processo de inclusão das pessoas com deficiência: aspectos legais

Na lista geral de todas as leis brasileiras sobre os direitos das pessoas com deficiência são registrados 35 leis e decretos aproximadamente (Brasil, 2024), sendo a segunda década dos anos 2000 (2010-2020) o período que apresentou maior incidência de aparatos legais. De modo que, o Quadro 1 informa a evolução conceitual de deficiência na redação jurídica, observando especificamente dois decretos e uma lei, respectivamente, de 2001; 2009; e 2015.

Quadro 1 - Evolução conceitual de deficiência no Brasil, de 2001 a 2015

Lei	Termo	Definição	Ênfase
Decreto nº 3.956, de 8 de outubro de 2001;	Pessoa portadora de deficiência	"O termo "deficiência" significa uma restrição física, mental ou sensorial, de natureza permanente ou transitória, que limita a capacidade de exercer uma ou mais atividades essenciais da vida diária, causada ou agravada pelo ambiente econômico e social".	● Restrição em três focos; ● Natureza vinculada ao estado temporal; ● Ambiente como agravador ou causador de limitação.
Decreto nº 6.949, de 25 de agosto de 2009	Pessoas com Deficiência	"Pessoas com deficiência são aquelas que têm impedimentos de longo prazo de natureza física, mental, intelectual ou sensorial, os quais, em interação com diversas barreiras, podem obstruir sua participação plena e efetiva na sociedade em igualdades de condições com as demais pessoas".	● Noção de longo prazo; ● Mudança de restrição para impedimento; ● Acréscimo da deficiência intelectual vinculada à natureza; ● Conceito de barreiras múltiplas; ● Pluralidade na escrita.
Lei nº 13.146, de 6 de julho de 2015	Pessoa com Deficiência	"Considera-se pessoa com deficiência aquela que tem impedimento de longo prazo de natureza física, mental, intelectual ou sensorial, o qual, em interação com uma ou mais barreiras, pode obstruir sua participação plena e efetiva na sociedade em igualdade de condições com as demais pessoas".	● Conceito de barreiras simultâneas; ● Reforço à subjetividade com uso de linguagem no singular.

Fonte: Elaboração própria com base em BRASIL (2001; 2009; 2015).

No Decreto nº 3.956, de 8 de outubro de 2001, o termo utilizado era Pessoa Portadora de Deficiência e as ênfases estavam na restrição em três focos: física, mental ou sensorial; na natureza vinculada ao estado temporal; e no ambiente como agravador ou causador de limitação. Vale destacar que tanto o termo Pessoa Portadora de Deficiência (PPD) quanto Portador de Necessidades Especiais (PNE) atualmente são considerados incorretos.

O termo Pessoa com Deficiência foi definido pela Convenção das Nações Unidas sobre o Direito das Pessoas com Deficiência, aprovado em 13 de dezembro de 2006 pela Assembleia Geral da ONU. No Brasil, foi validado por emenda constitucional, pelo Decreto Legislativo nº 186/2008 e promulgado pelo Decreto nº 6.949, de 25 de agosto de 2009. A ênfase do decreto apresentou a noção de longo prazo; a mudança de restrição para impedimento; natureza vinculada à classificação da deficiência, com o acréscimo da deficiência intelectual; o conceito de barreiras múltiplas; e a pluralidade.

Por sua vez, a Lei nº 13.146, de 6 de julho de 2015 avançou na concepção de barreiras para barreiras simultâneas, impeditivas à participação social plena, contemplando uma leitura política sobre as múltiplas opressões sofridas por PcD que se enquadram em mais de um grupo social marginalizado

na sociedade brasileira. Outro aspecto interessante foi o reforço à subjetividade, ao combater a universalização da Pessoa com Deficiência, com uso de linguagem no singular.

2.1.2 aspectos legais do processo de inclusão

A primeira lei nacional é a Lei nº 8.213 de 24 de julho de 1991, que dispõe sobre os planos de benefícios da Previdência Social, popularmente conhecida como Lei de Cotas para Pessoas com Deficiência. A Lei estabelece proporções para empregar pessoas com deficiência, utilizando o critério de quantidade de funcionários: para empresas de 100 a 200 empregados, a reserva legal é de 2%; de 201 a 500, de 3%; de 501 a 1.000, de 4%; e as empresas com mais de 1.001 empregados devem reservar 5%.

O cenário nacional da legislação sobre a inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho vivenciou um hiato de 10 anos até a promulgação de 2001, influenciado por um movimento internacional de agenda política de direitos humanos entre o final da década de 1990 e a primeira década dos anos 2000. Essas influências resultaram em normativas, com destaque: i) o decreto nº 3.956, de 8 de Outubro de 2001; e ii) o decreto nº 6.949, de 25 de Agosto de 2009.

O primeiro momento histórico foi na Guatemala em 1999, com a Convenção Interamericana para a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação Contra as Pessoas Portadoras de Deficiência (CIADDIS), que significou um esforço coletivo de diversas instituições internacionais, ressaltando o Convênio sobre a readaptação profissional e o emprego de pessoas Inválidas da Organização Internacional do Trabalho (OIT-Convênio 159), conforme Brasil (2001). O artigo 3º da Convenção estabelecia que os Estados Partes deveriam se comprometer com a adoção de medidas de caráter legislativo, social, educacional, trabalhista, ou de qualquer outra natureza, cujo objetivo fosse o combate à discriminação contra as pessoas portadoras de deficiência.

O segundo momento foi a Convenção Internacional Sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência e seu protocolo facultativo, em Nova York, que foi assinada em 30 de março de 2007 pelos países signatários. O governo brasileiro depositou o texto ratificado junto ao Secretário-Geral das Nações Unidas em 01 de agosto de 2008, mas somente em 25 de agosto de 2009, o Brasil promulgou a Convenção através do decreto nº 6.949.

O decreto nº 6.949 parte do princípio do respeito pela sua dignidade inerente e estabelece no Artigo 27 as disposições sobre trabalho e emprego, com destaque para os itens a; e; h; e k.

> a) Proibir a discriminação baseada na deficiência com respeito a todas as questões relacionadas com as formas de emprego, inclusive condições de recrutamento, contratação e admissão, permanência no emprego, ascensão profissional e condições seguras e salubres de trabalho;
> e) Promover oportunidades de emprego e ascensão profissional para pessoas com deficiência no mercado de trabalho, bem como assistência na procura, obtenção e manutenção do emprego e no retorno ao emprego;

> h) Promover o emprego de pessoas com deficiência no setor privado, mediante políticas e medidas apropriadas, que poderão incluir programas de ação afirmativa, incentivos e outras medidas;
> k) Promover reabilitação profissional, manutenção do emprego e programas de retorno ao trabalho para pessoas com deficiência (Brasil, 2009, p. 14).

Esse decreto traz um avanço ao estabelecer compromissos tanto na esfera pública quanto privada do mercado de trabalho formal, assim como a garantia de ascensão profissional através de um plano de carreira. Outro aspecto a ser destacado é a responsabilidade social das organizações na realização do direito ao trabalho, "inclusive daqueles que tiverem adquirido uma deficiência no emprego" (Brasil, 2009, p. 13).

Apenas seis anos depois, é promulgada a Lei nº 13.146, de 6 de julho de 2015 que institui a Lei Brasileira de Inclusão (LBI) da Pessoa com Deficiência, mais conhecido como Estatuto da Pessoa com Deficiência. Um importante avanço na lei foi o estabelecimento das instâncias de controle e fiscalização, conforme o artigo 93, parágrafo 2º:

> Ao Ministério do Trabalho e Emprego incumbe estabelecer a sistemática de fiscalização, bem como gerar dados e estatísticas sobre o total de empregados e as vagas preenchidas por pessoas com deficiência e por beneficiários reabilitados da Previdência Social, fornecendo-os, quando solicitados, aos sindicatos, às entidades representativas dos empregados ou aos cidadãos interessados (Brasil, 2015, p. 25).

A LBI define as barreiras à participação social da pessoa com deficiência e estabelece seis tipos principais de barreiras: urbanísticas, arquitetônicas, nos transportes, nas comunicações, atitudinais e tecnológicas. A ampliação da avaliação técnica sobre as barreiras e os fatores ambientais que impedem a plena participação das pessoas com deficiência na sociedade se confirma como um princípio para a inclusão. De acordo Simonelli et al. (2020), as barreiras não se limitam ao espaço físico ou social, pois podem promover opressões simultâneas nas relações e rotinas, contribuindo ainda mais com as privações de liberdade, direito à cidade e participação social.

Assim, a lei contribuiu com a validação e estímulo a políticas públicas, que exigem atuação permanente, integrada e articulada para a "plena participação social da pessoa com deficiência" (Brasil, 2015, p. 11). Um reflexo de reforço ao combate do capacitismo com a política de cotas em concursos públicos e no ingresso ao ensino superior nos anos anteriores, por exemplo.

2.1.3 a pessoa com deficiência e o mercado de trabalho

Para Brunhoff (1991), a noção de mercado de trabalho é a de equilíbrio entre a oferta e a demanda de um fator de produção para um preço denominado salário. O mercado de trabalho pode ser considerado assim, como um "termômetro" da economia. Tanto nos períodos de desenvolvimento como nos de crise, ele sofre variações que são medidas, principalmente, pelo desemprego (Varella e Pierantoni, 2008).

No universo do mercado de trabalho, a inclusão das PcDs ainda é um assunto complexo em pleno século XXI. É inegável que vivemos em uma sociedade com histórico de preconceito e discriminação, num mercado altamente competitivo, com uma luta constante por uma vaga de emprego (Schneider, 2019). Para Maciel (2000) no Brasil, há uma significativa parcela de indivíduos com alguma forma de deficiência que enfrenta discriminação na sociedade em que vivem e são muitas vezes excluídos do mercado de trabalho.

Ao longo da história, a estrutura social tem apresentado obstáculos à inclusão dessas pessoas, relegando-as à margem e privando-as da oportunidade de participar plenamente da vida, como frequentar a escola ou ter um emprego, o que é fundamental para o exercício da sua plena cidadania. Cada tipo de deficiência influencia o comportamento e desencadeia diferentes formas de preconceito e desconforto. Deficiências físicas, como paralisia, cegueira ou amputações, são prontamente identificadas e suscitam preocupações mais imediatas devido à sua visibilidade. Enquanto isso, deficiências mentais e auditivas podem passar despercebidas inicialmente, mas tendem a gerar mais ansiedade à medida que se percebe a realidade enfrentada por essas pessoas.

Maciel (2000) ainda destaca que a falta de compreensão generalizada na sociedade leva muitas vezes a considerar a deficiência como uma condição crônica, um fardo ou um problema tanto para as empresas quanto para a sociedade em geral. A percepção comum da deficiência é complexa, frequentemente retratando pessoas cegas, surdas ou com deficiências mentais ou físicas como incapazes, vulneráveis e desprovidas de direitos.

O trabalho, portanto, exerce importante papel na formação do sujeito, potencializando seu desenvolvimento e inclusão social, além de contribuir significativamente na formação da identidade dos sujeitos, como a superação de barreiras, o combate ao estigma da incapacidade e a geração de impacto positivo na sociedade (Galvão *et al*., 2018). Para Lima *et al*. (2013) o trabalho ainda contribui no contexto do direito de as PcD buscarem melhor qualidade de vida, aprimorando habilidades e competências, tanto na execução de atividade laboral quanto por meio dela.

Vale destacar ainda o sentimento de utilidade e de valorização, oriundos da dedicação para executar uma atividade laboral, uma vez que, de acordo com Lima *et al.* (2013, p. 57) "à medida que o trabalho da pessoa com deficiência é reconhecido pelos outros, ele torna-se visível e ela deixa de ser invisível para a sociedade". Santos e Carvalho-Freitas (2018) ainda completam destacando o esforço empreendido por esses sujeitos no intuito de obter identidade social, capacitação, independência pessoal e reconhecimento no trabalho, tais esforços revelam o desejo de aprender e oferecer o melhor na função que lhes foi oferecida.

Entretanto, desafios ainda fazem parte desse processo, em especial a nível financeiro. Para Lima *et al*. (2013) e Tette *et al*. (2014), por exemplo, a contrapartida financeira e o retorno material atribuem sentido ao trabalho, por possibilitar sobrevivência, segurança, independência e autonomia. Já

Galvão *et al*. (2018) não associam a remuneração a um objetivo ou a um elemento gerador de significado como os outros autores, mas a uma consequência do labor e da necessidade dos indivíduos.

Vale destacar, por fim, que o papel atribuído ao trabalho pelo indivíduo com deficiência tem impacto diretamente na sua própria atuação. Entretanto, como elucidado por Simonelli *et al*. (2020, p. 454), o ato de incluir demanda "não apenas o esforço de 'pessoas que se superaram', mas um conjunto de ações de diversos atores e instituições que torna possível a participação no trabalho de forma decente".

2.2 FAMÍLIA E O MERCADO DE TRABALHO FORMAL PARA A PESSOA COM DEFICIÊNCIA

A presença de um membro com deficiência no núcleo familiar não apenas desafia as normas sociais vigentes, mas também fomenta uma revisão profunda dos conceitos e práticas familiares. Consoante Buscaglia (2006), a família exerce um papel fundamental na formação de valores e percepções acerca da deficiência, influenciando diretamente a trajetória profissional do indivíduo com deficiência. A reavaliação dessas perspectivas é crucial para promover a independência e a autonomia desses indivíduos no mercado de trabalho, contribuindo para a construção de uma sociedade mais inclusiva.

2.2.1 família e carreira profissional da pessoa com deficiência

Buscaglia (2006, p. 77-78) destaca a importância da família na formação dos padrões de conduta, identidade pessoal, orientação moral, progresso intelectual e estruturação das instituições culturais e sociais. Como uma força social influente, a relevância da família é inquestionável para qualquer estudioso interessado no crescimento, desenvolvimento, formação da personalidade e comportamento humano.

Especificamente, no contexto das famílias com pessoas com deficiência, a presença de um membro com deficiência desafia paradigmas estabelecidos e normas convencionais. Nossa sociedade muitas vezes carece de estímulo para refletir sobre o que se desvia do padrão, aquilo que não é socialmente aceito como a norma. Assim, a presença de uma pessoa com deficiência na família exige uma reavaliação dos modelos de pensamento e a exploração de novos conceitos que se ajustem a essa realidade. Consequentemente, a família deve adaptar-se a essa nova realidade, revisando suas perspectivas, valores e práticas cotidianas (Vigotski, 1991; Buscaglia, 2006).

Dentro desta moldura conceitual, a influência da família na construção da trajetória profissional da pessoa com deficiência é um aspecto crucial e multifacetado a ser analisado. A família não apenas oferece suporte emocional e prático, mas também desempenha um papel fundamental na formação de expectativas, valores e percepções sobre o trabalho e a deficiência. Conforme argumentam Dessen e Polonia (2007), as mudanças na estrutura social são concretizadas principalmente através das

interações familiares, caracterizadas por uma dinâmica de influências recíprocas entre os membros familiares e os diversos contextos sociais. Assim, ao considerarmos a interseção entre família e carreira profissional da pessoa com deficiência, torna-se evidente a importância da influência familiar na construção dessa trajetória. A família enfrenta o desafio de adaptar seus modelos de pensamento para incluir a realidade da deficiência.

É válido ressaltar que a família também enfrenta seus próprios dilemas e desafios ao lidar com a inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho. Desde a revisão de expectativas e valores até a adaptação de práticas cotidianas, a família é confrontada com a necessidade de reconstruir suas percepções e abordagens em relação ao trabalho e à deficiência. Segundo a APAE (2022), é frequente que as famílias de pessoas com deficiência busquem estabelecer um ambiente familiar acolhedor e protetor, o que, em algumas situações, pode limitar a independência desses indivíduos.

A trajetória profissional da pessoa com deficiência é moldada por uma complexa rede de influências, na qual a família desempenha um papel central. Ao oferecer suporte emocional, orientação prática e formação de valores, a família contribui significativamente para o desenvolvimento da autoconfiança e da autonomia da pessoa com deficiência. Este apoio é crucial para a construção de uma carreira sólida e satisfatória, pois as expectativas e percepções cultivadas no ambiente familiar frequentemente determinam as aspirações e as oportunidades que serão buscadas no mercado de trabalho.

Assim sendo, a interação entre a família e a carreira profissional da pessoa com deficiência ilustra a importância de um ambiente familiar que não apenas acolhe, mas também estimula a independência e a autossuficiência. A adaptação das expectativas e práticas familiares para incluir a realidade da deficiência não só promove um desenvolvimento mais inclusivo, mas também desafia e transforma as normas sociais estabelecidas. Portanto, a família emerge como um agente crucial na promoção de uma trajetória profissional inclusiva e bem-sucedida para a pessoa com deficiência, refletindo uma sociedade mais equitativa e consciente das suas diversidades.

2.2.2 a influência da família nas decisões da pessoa com deficiência

Segundo Rego e Maluf (2012, p. 218), “a família é originalmente o lugar onde o homem se encontra inserido por nascimento ou adoção e nela desenvolve, mediante as experiências vividas, sua personalidade e seu caráter”. Diversas são as formas de família existentes na atualidade e o conceito tradicional mudou, abarcando novas formas, porém, podemos afirmar que “o modelo prevalente de formação familiar é a família nuclear, ou seja, composta pelos pais e por prole” (Rego; Maluf, 2012, p.224). Por essa razão, a forma adotada no presente trabalho, para efeito de análises, é o da família nuclear.

Quando tratamos dos fatores que influenciam a família da pessoa com deficiência a apoiá-la ou não, Schwartzman *et al*. (2023) cita vários fatores tais como: o nível de escolaridade e mentalidade de seus membros; questões de logística e apoio comunitário, governamental e de outras famílias. Já para López-Felipe e Manzanera-Román (2019), as atitudes dos membros da família com relação ao empreendedorismo das pessoas com deficiência é o aspecto mais crucial da dimensão familiar. Dependendo do modelo familiar, a atitude pode impedir ou fomentar o empreendedorismo, superprotegendo-os ou lhes dando o apoio e incentivo necessários.

Segundo Rego e Maluf (2012), a atitude familiar é um dos principais aspectos que determinam o empreendedorismo da pessoa com deficiência. A família, em geral, tende a ser superprotetora e a reduzir a independência e a capacidade de decisão das pessoas com deficiência. Nesse contexto, os familiares, acompanhantes, as próprias pessoas com deficiência, representantes de associações e profissionais técnicos, todos enfatizam a importância do apoio emocional de familiares e amigos para contrabalançar aspectos relacionados à dimensão psicológica, como a baixa autoestima.

Schwartzman *et al*. (2023) identificaram a importância do desenvolvimento de habilidades dos membros da família com relação às crenças e mentalidades individuais relacionadas ao emprego do deficiente e o envolvimento da família, através da participação ativa no processo de conseguir e se manter no emprego, os fatores preponderantes para inserção do deficiente no mercado de trabalho. Também ressaltam a importância do direcionamento e apoio à família pelo sistema de acesso aos empregos; oportunidades de aprendizagem com outras famílias de pessoas com deficiência e a utilização de uma rede de relacionamentos pessoais da família para se conectarem com oportunidades de emprego. Os membros da família também podem fortalecer as habilidades sociais do deficiente através da sua inserção em serviços voluntários.

A mudança de mentalidade dos membros da família torna-se essencial para que eles possam buscar ajuda e envolverem-se em redes de apoio a familiares, serviços governamentais, de Organizações Não Governamentais-ONGs e de empresas que estão dispostos a se engajarem nesse processo de gerar autonomia para o deficiente, o que trará benefícios para ele, para a família e para toda a sociedade.

3 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Respondendo à questão norteadora do presente estudo sobre como a família influencia a decisão da pessoa com deficiência adentrar no mercado de trabalho, verificamos à luz do referencial bibliográfico levantado, que foram estabelecidos critérios de análise a saber: a) a evolução histórica das pessoas com deficiência; b) nível de escolaridade e mentalidade dos membros da família; c) questão de logística e apoio comunitário, governamental e de outras famílias. Notou-se que a pessoa com deficiência passou a ter direito de inserção social e de acesso ao local de trabalho, porém, caso os

fatores acima descritos não se apresentem favoráveis, de nada adiantará o estabelecimento de normas e legislações específicas.

Também ficou evidente que o fator mais importante para a inserção da PcD no mercado de trabalho é a mentalidade dos membros da família que pode ser de superproteção, o que inibe a inserção, como de abertura ao empreendedorismo ou ao incentivo à profissionalização da PcD, que a impulsionará ao trabalho como forma de realização profissional e de grande importância social, uma vez que a diversidade no ambiente de trabalho tem demonstrado trazer desenvolvimento social sustentável e uma sociedade mais justa e equânime.

REFERÊNCIAS

AMÂNCIO, D. L. P.; MENDES, D. C.. PESSOAS COM DEFICIÊNCIA E AMBIENTE DE TRABALHO: UMA REVISÃO SISTEMÁTICA. Revista Brasileira de Educação Especial, v. 29, p. e0140, 2023.

ASSOCIAÇÃO DE PAIS E AMIGOS DOS EXCEPCIONAIS (APAE). O papel da família no desenvolvimento e autonomia da pessoa com deficiência. Curitiba: Redação APAE, 02 de agosto de 2022. Disponível em: <https://apaecuritiba.org.br/familia-desenvolvimento-pcd/>.

BARBOZA, H.H. and ALMEIDA JUNIOR, V.A. Reconhecimento e inclusão das pessoas com deficiência. Revista Brasileira De Direito Civil [online]. 2018, vol. 13, no. 3, pp. 17-38 [viewed 13 April 2023]. Available from: https://rbdcivil.ibdcivil.org.br/rbdc/article/view/150

BARDIN, L. Análise de conteúdo, São Paulo, Editora Martins Fontes, 1977.

BATISTA, Sérgio Murilo; FRANÇA, Rodrigo Marcellino. Família de pessoas com deficiência: desafios e superação. Revista de divulgação técnico-científica do ICPG. Florianópolis, v. 3, n. 89 10, p. 117-121, 2007.

BECKER, K. L. Como a deficiência afeta a educação e o trabalho de jovens no Brasil. UFSM: Texto para discussão. 2018. Disponível em: http://coral.ufsm.br/economia.

BECKER, K. L.. Deficiência, Emprego e Salário no Mercado de Trabalho Brasileiro. Estudos Econômicos (São Paulo), v. 49, n. 1, p. 39–64, jan. 2019.

BUSCAGLIA, Leo. Os deficientes e seus pais. 5. ed. Rio de Janeiro: Record, 2006.

BRUNHOFF, S. A hora do mercado: crítica do liberalismo. São Paulo: Unesp, 1991. 182p.

BRASIL. Decreto nº 3.956, de 8 de Outubro de 2001. Brasília: Câmara dos Deputados, Edições Câmara, 2001.

BRASIL. Decreto nº 6.949, de 25 de Agosto de 2009. Brasília: Câmara dos Deputados, Edições Câmara, 2009. Disponível em: < https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2009/decreto/d6949.htm>. Acesso em: 06 de agosto de 2024.

BRASIL. Lei brasileira de inclusão da pessoa com deficiência (Estatuto da pessoa com deficiência). Brasília: Câmara dos Deputados, Edições Câmara, 2015. Disponível em: < https://www.cnmp.mp.br/portal/images/lei_brasileira_inclusao__pessoa__deficiencia.pdf>. Acesso em: 06 de agosto de 2024.

BRASIL. Leis sobre os direitos das pessoas com deficiência. Câmera dos deputados. 2024. Disponível em: https://www2.camara.leg.br/a-camara/estruturaadm/gestao-na-camara-dos-deputados/responsabilidade-social-e-ambiental/acessibilidade/legislacao-2/leis-sobre-os-direitos-das-pessoas-com-deficiencia>. Acesso em: 17 jun. 2024.

CARMO, M.M.I.B., GILLA, C.G., QUITÉRIO, P.L. Um estudo sobre a inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho brasileiro. Interação em Psicologia [online]. 2020, vol. 24, no. 1 [viewed 13 April 2023]. http://doi.org/10.5380/psi.v24i1.59972. Available from: https://revistas.ufpr.br/psicologia/article/view/59972/0

DESSEN, Maria Auxiliadora; POLONIA, Ana da Costa. A família e a escola como

contextos de desenvolvimento humano. Paidéia, Ribeirão Preto, v. 17, n. 36, p. 21-31, abr., 2007. Disponível em: http://www.scielo.br/pdf/paideia/v17n36/v17n36a03.pdf. Acesso em: 10 de maio de 2023

FIAMENGHI, Geraldo A.; MESSA, Alcione A. Pais, filhos e deficiência: estudos sobre as relações familiares. Psicologia Ciência e Profissão. São Paulo, v. 27, n. 2, p. 236-245, 2006.

GALVAO, M. F. G., LEMOS, A. H. da C., & CAVAZOTTE F. de S. C. N. Revisando o Mainstream: o significado do trabalho para as pessoas com deficiência adquirida. RAM - Revista de Administração Mackenzie, 19, 1-30, 2018 Disponível em: https://doi.org/10.1590/1678-6971/eRAMD180079 Acesso em: 07 de maio de 2024.

GIL, A. C. Métodos e Técnicas de Pesquisa Social. São Paulo, SP: Atlas, 2008.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA – IBGE. Pessoas com deficiência 2022, PNAD Contínua. IBGE, 2023.

LIMA, M. P. de, TAVARES, N. V., BRITO, M. J., & CAPPELLE, M. C. A. O sentido do trabalho para pessoas com deficiência. RAM - Revista de Administração Mackenzie, 14(2), 42-68, 2013. Disponível em: https://doi.org/10.1590/S1678-69712013000200003
» https://doi.org/10.1590/S1678-69712013000200003

LOPEZ-FELIPE, Maria Teresa; MANZANERA-ROMAN, Salvador. A influência da família no empreendedorismo das pessoas com deficiência em Espanha. suma neg., Bogotá, v. spe22, pág. 51-57, dezembro de 2019.

NEVES-SILVA, P.; PRAIS, F. G.; SILVEIRA, A. M.. Inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho em Belo Horizonte, Brasil: cenário e perspectiva. Ciência & Saúde Coletiva, v. 20, n. 8, p. 2549–2558, ago. 2015.

MACIEL, Maria Regina Cazzaniga. Portadores de deficiência: a questão da inclusão social. 2000. Disponível em: https://www.scielo.br/j/spp/a/3kyptZP7RGjjkDQdLFgxJmg/?lang=pt Acesso: 07 maio 2024.

RODRIGUES, Pollyanna Salles; PEREIRA, Éverton Luís. A percepção das pessoas com deficiência sobre o trabalho e a Lei de Cotas: uma revisão da literatura. Physis: Revista de Saúde Coletiva [online]. v. 31, n. 01 [Acessado 6 Abril 2024] , e310114. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/S0103-73312021310114>. ISSN 1809-4481. https://doi.org/10.1590/S0103-73312021310114.

SANTOS, L. M. M. dos. O papel da família e dos pares na escolha profissional. Psicologia em Estudo, v. 10, n. 1, p. 57–66, jan. 2005.

SANTOS, J. C.; CARVALHO-FREITAS, M. N. de. Sentidos do trabalho para pessoas com deficiência adquirida. Psicologia & Sociedade, 30, e160054, 1-11, 2018 Disponível: https://doi.org/10.1590/1807-0310/2018v30160054 Acesso em: 07 de maio de 2024.

SCHNEIDER, Daniela. A inclusão de Profissionais com Deficiência no ambiente de trabalho. Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação). Curso de Administração da Universidade de Caxias do Sul, 2019. Disponível em: https://repositorio.ucs.br/xmlui/bitstream/handle/11338/5736/TCC%20Daniela%20Schneider.pdf?sequence=1&isAllowed=y Acesso: 07 maio 2024.

MACIEL, Maria Regina Cazzaniga. Portadores de deficiência: a questão da inclusão social. 2000. Disponível em: https://www.scielo.br/j/spp/a/3kyptZP7RGjjkDQdLFgxJmg/?lang=pt Acesso: 07 maio 2024.

SIMONELLI, A.P.; JACKSON FILHO, J.M. Análise da inclusão de pessoas com deficiência no trabalho após 25 anos da lei de cotas: uma revisão da literatura. Cadernos Brasileiros De Terapia Ocupacional [online]. 2017, vol. 25, no. 4, pp. 855-867 [viewed 13 April 2023]. https://doi.org/10.4322/2526-8910.ctoAR1078. Available from:https://www.cadernosdeto.ufscar.br/index.php/cadernos/article/view/1842.

SIMONELLI, A. P.; JACKSON FILHO, J. M.; TEIXEIRA, A. C., OLIVEIRA, B. A. DE, FRIEBE, E. C. DE L.; CANALI, R. DEL.; BORDIGNON, T. M.; OLIVEIRA, V. P. M. de.. Enquadramento da temática da inclusão de pessoas com deficiência no trabalho em Jornal de grande circulação do estado do Paraná de 1991 a 2016. Cadernos Brasileiros de Terapia Ocupacional, 28(2), 2020, 452-466. https://doi.org/10.4322/2526-8910.ctoAO1988.

TETTE, R. P. G.; CARVALHO-FREITAS, M. N. de; OLIVEIRA, M. S. de. Relações entre significado do trabalho e percepção de suporte para pessoas com deficiência em organizações brasileiras. Estudos de Psicologia, 19(3), 217-226, 2014. Disponível em: https://doi.org/10.1590/S1413-294X2014000300007. Acesso em: 07 de junho de 2024.

VARELLA, Thereza C e PIERANTONI, Célia R. Mercado de trabalho: revendo conceitos e aproximando o campo da saúde. A década de 90 em destaque, 2008. Disponível em: https://www.scielo.br/j/physis/a/kFv9Gw9MvV9WpXmnXVp47FQ/# Acesso: 07 maio 2024.

VIGOSTSKI, L. S. A formação social da mente. São Paulo: Martins Fontes, 1991.