

A vida de uma Pessoa com Deficiência – PcD.

Diana F. Souza¹
 Kananda S Duarte²
 Valéria Guedes Caruso³

Resumo

Na atualidade, as experiências vividas no mundo do trabalho refletem conturbações que tantas reformulações promovem, quanto a tecnologia, os relacionamentos interpessoais, a acomodação a vida laboral e o despreparo de todos para todas estas mudanças. Buscou-se identificar esta situação sob a ótica dos empregadores e a vivência de um profissional com deficiência física - vida de uma Pessoa com Deficiência. O presente trabalho fomenta a pesquisa: O intuito move, a aceitação favorece? Sob perspectiva da pesquisa bibliografia e história de vida. Refletir sobre a busca dos os envolvidos (empregadores e colaboradores) nesta questão.

Palavras-chave: Intuito. Aceitação. Vida laboral.

Abstract

At the present time, the experiences in the working world reflect the disturbances that so many reformulations promote, such as technology, interpersonal relationships, accommodation to working life and the unpreparedness of all for all these changes. We sought to identify this situation from the perspective of employers and the experience of a

escalões e de sua gestão se apresenta importante, a fim de se criar uma consciência comum de que a flexibilidade e o compromisso são o “Norte” a seguir.

A busca de conceitos e informações que permitam refletir sobre o tema o ambiente de trabalho ocorreram por pesquisa bibliografia para instaurar o conhecimento e a história de vida entendida como uma fonte de pesquisa das ciências sociais como “um relato retrospectivo da experiência pessoal de um indivíduo, oral ou escrito, relativo

professional with physical disability - life of a Disabled Person. The present work promotes the research: The intention moves, the acceptance favors? From the perspective of research bibliography and life history. Reflect on the search for those involved (employers and employees) on this issue.

Key-words: Intuit. Acceptance. Working life.

Introdução

Sem uma grande reflexão é possível observar que as mudanças em todo e qualquer ambiente é algo irreversível e constante. No ambiente de trabalho está realidade está presente e os profissionais de hoje e de amanhã devem se ater a apresentar desempenho acima de satisfatório a todo o momento. Assim, atentos a empregabilidade.

No ambiente organizacional, as relações e interrelações não se mantêm a ponto de sugerir estabilidade entre os profissionais e as organizações. Se identifica que faz parte do contexto diversos objetivos, sejam este dos profissionais ou das empresas. Por vezes convergem num mesmo sentido, por vezes não.

Assim, a harmonia entre o comportamento dos profissionais dos diversos

a fatos e acontecimentos que foram significativos e constitutivos de sua experiência vivida”. (CHIZZOTTI, 2011, p. 101).

Objetivo: O intuito move, a aceitação favorece? Através de pesquisa bibliografia e história de vida. Refletir sobre a busca de todos os envolvidos (empregadores e colaboradores) nesta questão.

¹Discente Curso de Tecnologia de Processos Gerenciais – Centro Universitário de Excelência ENIAC 212592017@eniac.edu.br

²Discente Curso de Tecnologia de Processos Gerenciais – Centro Universitário de Excelência ENIAC 210542016@eniac.edu.br

³Mestre em Educação Centro Universitário de Excelência ENIAC valeria.guedes@eniac.edu.br

Desenvolvimento

Teorias sobre a motivação profissional estão presentes no ambiente organizacional desde a década de 50. Mas, atualmente se mostram incapazes de justificar e principalmente promover a produtividade das pessoas no ambiente de trabalho. Assim, “estudos mostram que ter segurança material é importante, mas há um limite para o dinheiro trazer satisfação. Nessa busca, descobrir significados para a vida é fundamental.” (SELIGMAN, 2018).

Muchinsky (2004, p. 435) coloca

Se o mundo do trabalho está passando por uma mudança tumultuada, certamente ela influenciará as características dos indivíduos que prosperarão nesse novo ambiente. Ela também influenciará os atributos dos indivíduos que as organizações considerarão desejáveis [...].

A diversidade social compõe este mosaico, observando-se diversos autores é possível colocar que “é o conjunto de diferenças e valores compartilhados por todos os humanos nas relações sociais. Essas diferenças são expressas pessoal, da maior participação dos subordinados, da heterogeneidade do quadro de pessoal, da maior participação dos subordinados, das diferenças entre pessoal de linha e de *staff*, dos sistemas de remuneração mutuamente exclusivos, da competição por recursos limitados, da distribuição desigual do poder e de diferenças entre indivíduos. (VECCHIO, 2008, p. 244).

Tal situação mobiliza as organizações na busca de minimizar tais conflitos e de potencializar o positivo da diversidade. Closs (2019) indica que a diversidade é positiva no sentido de melhora a competitividade, em consequência a lucratividade. Tal característica promove inovação e crescimento transformando o ambiente de trabalho em algo diversificado positivamente.

Um item que não deve ser esquecido pelas organizações é que

não funciona deixar parte dos funcionários de fora do processo, criar a sensação em parte das pessoas de que “isso não diz respeito a mim”. E é isso o que tende a ocorrer quando a

através da nossa língua, nossa cultura, etnia, rituais, entre outros”. (FIEL, 2017).

As pesquisas sobre o ambiente organizacional ao longo das duas últimas décadas do século 20 indicam que a

abordagem norteada pela “racionalidade”. Portanto, a experiência do trabalho muitas vezes é retratada, por meio de conceitos racionais, analíticos, [...] Funcionários são, acima de tudo, pessoas, e são os sentimentos e a expressão das emoções que nos tornam humanos. Entusiasmo, gratificação e orgulho estão entre os sentimentos positivos mais significativos que extraímos do nosso trabalho. (MUCHINSKY, 2004, p. 435).

Assim, mostra-se significativo a gestão estabelecer estratégias para minimizar os conflitos decorrentes de tantas reformulações, os desligamentos decorrentes do baixo desempenho econômico etc.

O conflito pode surgir de má comunicação, de um acréscimo no tamanho da organização, da heterogeneidade do quadro de

diversidade é vista como um programa, um esforço do RH para privilegiar ou acelerar a carreira e alguns grupos. (MANO, 2019, p. 108).

Na busca de apontar a percepção do colaborador vamos relatar a entrevista que obtivemos com o Sr. Wamberg Sousa Duarte, profissional enquadrado como Pessoa com Deficiência - PcD. Expressão utilizada para indicar pessoas que possuem limitações permanentes, como deficiência visual, auditiva, física ou intelectual.

Eu, Wamberg Sousa Duarte, 38 anos, nascido na cidade de Guarulhos. Hoje profissional da área de treinamento e qualidade, assistente administrativo, PCD.

Comecei a trabalhar com 16 anos, trabalhei no mercadinho que minha mãe tinha na época, quando ainda era ouvinte, conseguia conversar com as pessoas, conseguia me desenvolver. Fiquei no mercado até 23 anos, depois disto comecei a trabalhar em empresas. Minha empresa foi a Ericsson, em gestão de serviços. Era assistente técnico, trabalhava com implantação de

telefonía, móvel e residencial e, nesta época, eu comecei a perder a audição. Não conseguia ouvir claramente as ligações realizava durante ao dia, para atendimento técnico, entre cidades.

Como estava perdendo a audição, não conseguia mais trabalhar em atendimento móvel e residencial. Desde que notei a dificuldade excessiva em audição, fui até os médicos para saber o que estava acontecendo.

Realizei exames, fiz cirurgias. O médico disse que a minha perda era progressiva, eu iria ficar

Dentro da organização, encontramos pessoas solidárias para ajudar, mas também existem pessoas que não querem ajudar, ignoram por ser uma pessoa PCD, não tem paciência, ainda acham que nós estamos ocupando vagas de pessoas competentes (acreditam que existem pessoas mais competente que nós).

Hoje estou numa empresa de telecomunicações há 8 anos. Vi pessoas chegando depois de mim, aprendendo o mesmo trabalho, tiveram seu aumento de salário, cargo melhor, porém, eu sendo PCD, não sou reconhecido, não tenho o mesmo cargo. Para o mercado de trabalho, a pessoa com deficiência só serve para cumprir cotas.

Infelizmente, é o que acontece hoje em dia na maioria das empresas. O profissional PCD não tem valor nenhum em qualquer setor, relato também, que o Brasil está muito atrasado com relação à inclusão.

Resumindo tudo: Afirmando! Que toda sinceridade! Não vejo, uma melhora com relação a isto nos próximos 20 anos. Isto é Brasil.

Estava me esquecendo, de um ponto importante. Em 2017, eu realizei a cirurgia do implante coclear, para que eu possa escutar novamente. Posso afirmar que foi uma excelente decisão, pois eu voltei ser ouvinte novamente. Após a realização de treinamentos, recuperei tudo que foi perdido anteriormente com relação a áudios, músicas, telefone. Estou voltando ter uma vida ativa, mas com uma exceção: eu acreditava que em relação à empresa, eu iria ter um cargo melhor, um salário melhor, compatível ao mercado, receber tarefas, mas eu estava

100% não ouvinte. Depois disso comecei a trabalhar como PCD. O que posso relatar, posso dizer que o preconceito é gigantesco, pois os PCD são tratados de forma muito diferenciada de pessoas que não tem deficiência, como exemplo: cargo, salários.

Se somos, pessoas competentes, não somos reconhecidos como deveria ser. Não temos de ter o mesmo cargo que o colega que não é portador, porém, realiza o mesmo trabalho? Não podemos ter o mesmo salário? Dentro da organização somos esquecidos.

enganado, pois, apesar do implante, continuo sofrendo preconceitos em relação a trabalho. cargo melhor, um salário melhor, compatível ao mercado, receber tarefas, mas eu estava enganado, pois, apesar do implante, continuo sofrendo preconceitos em relação a trabalho.

Ao conversar e ouvir o desabafo de Wamberg, acreditamos que juntos podemos mais!

Colaborando com as colocações do Sr. Wamberg um estudo realizado pelo Instituto Ethos com empresas brasileiras: apenas 2% dos funcionários das maiores empresas brasileiras são pessoas com deficiência (o mínimo exigido pela lei). (ENDOMARKETING, 2019).

Considerações

As pesquisas sugerem que as empresas até que observam os pontos positivos que as reformulações que o mundo do trabalho vem apresentado. Mas, de qualquer forma se mostram relutantes em “abraçar” efetivamente todas as frentes necessárias a promover a inclusão e com isso poderem usufruir dos propagados benefícios que a diversidade e a inclusão podem promover. Assim, abrindo portas para o mundo globalizado e favorecendo que colaboradores como o nosso entrevistado possam ter algo mais significativo no mundo do trabalho.

Referências

CHIZZOTTI, A. **Pesquisa em ciências humanas e sociais**. 4 ed. São Paulo: Vozes, 2011.

pois, apenas do implante, continuo

CLOSS,D disponível

<https://endomarketing.tv/diversidade-nas-organizacoes/#.XNjVpI5KjIU> acesso maio/2019

FIEL, C. disponível <https://pt.lifeder.com/o-que-e-diversidade-social/> acesso maio/2019.

MANO, C. **Não basta contratar. É preciso incluir.** Revista EXAME. ED. 1175. 12/12/2018. Ano 52. Nº 23

MUCHINSKY, P. M. Psicologia Organizacional. São Paulo : Pioneira Thomson Learning, 2004.

SELIGMAN, M. disponível <https://www.sbcoaching.com.br/blog/atinja-objetivos/martin-seligman-psicologia-positiva/> acesso maio/2019.

VECCHIO, R. P. **Comportamento organizacional:** conceitos básicos. São Paulo : Cengage Learning, 2008.