

## PERCEPÇÕES EM RELAÇÃO À INCLUSÃO DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA NO MUNDO DO TRABALHO COMPETITIVO

Thelma Helena Costa Chahini (1); Maria da Piedade Resende (2)

Dr<sup>a</sup> em Educação; Dr<sup>a</sup> em Psicologia

*Universidade Federal do Maranhão, Universidade Federal de São Carlos, [thelmachahini@hotmail.com](mailto:thelmachahini@hotmail.com);  
[piedade@ufscar.br](mailto:piedade@ufscar.br)*

### Resumo

O presente estudo teve por objetivo geral investigar as percepções dos profissionais de Recursos Humanos (RH) em relação ao processo de inclusão de pessoas com deficiência no Mundo do Trabalho Competitivo em São Luís/MA. Desenvolveu-se uma pesquisa exploratória, descritiva. Os instrumentos para coleta de dados compreenderam aplicação de entrevistas semiestruturadas. Os participantes deste estudo foram 5 Recrutadores de Recursos Humanos de Empresas de Grande Porte de São Luís/MA que possuíam profissionais com deficiência em seus quadros de funcionários, sendo 3 do setor privado e 2 do setor público. Os dados demonstram que a maioria das empresas pesquisadas não se encontrava preparada para a inserção de pessoas com deficiência em seus quadros de funcionários, devido à presença de ações antagônicas durante a inserção e a permanência dessas pessoas.

Palavras-chave: Deficiência. Mundo do trabalho competitivo. Inclusão

---

Trabalho derivado de Pesquisa de Pós-Doutorado pela UFSCar.

### 1 Introdução

O Plano Nacional dos Direitos da Pessoa com Deficiência – Viver sem Limite. Decreto 7.612/2011 (BRASIL, 2011) propõe no 3º artigo, inciso III, ampliação da participação das pessoas com deficiência no mercado de trabalho, mediante sua capacitação e qualificação profissional.

No contexto, Santos, Neto e Rezende (2012) sinalizam que a relação das pessoas com deficiência com o mercado de trabalho vem sendo estabelecida por antagonismos, em que de um lado, encontram-se as pessoas com deficiência, juntamente com seus aliados e/ou simpatizantes com suas lutas e, de outro, os empresários e/ou empregadores sendo cobrados para inseri-las, mas exigindo dessas uma qualificação adequada às exigências da função.

Nesse sentido, Pastore (2011) enfatiza que apenas a obrigatoriedade da Lei não é suficiente à inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho formal, pois se faz necessário a operacionalização de uma política interna e externa de conscientização dos empregadores e demais

empregados, visto que existem empresas que estão preferindo arcar com pagamento de tributos do que contratar uma pessoa com deficiência e investir em sua qualificação profissional.

Diante dos fatos, questiona-se: quais as percepções dos profissionais de Recursos Humanos (RH) em relação ao processo de inclusão de pessoas com deficiência no Mundo do Trabalho Competitivo em São Luís/MA?

Para dar conta de responder ao problema levantado, elencou-se como objetivo primário investigar as percepções dos profissionais de Recursos Humanos (RH) em relação ao processo de inclusão de pessoas com deficiência no Mundo do Trabalho Competitivo em São Luís/MA.

## **2 Método**

Realizou-se uma pesquisa exploratória, descritiva em 5 empresas consideradas de grande porte em São Luís do Maranhão que possuíam profissionais com deficiência inseridos em seus quadros de funcionários. Dentre essas, 1 é uma multinacional, 2 pertencem à área de educação, 1 atua na área da saúde e 1 pertence ao ramo de energia.

O critério de seleção das amostras foi estabelecido a partir das empresas que possuíam funcionários com deficiência e que aceitavam participar da pesquisa.

Os participantes foram 5 Recrutadores, todos percententes ao sexo feminino. Sendo que 3 são profissionais de RH de empresas privadas e 2 de empresas públicas.

Os instrumentos para coleta de dados compreenderam entrevistas semiestruturadas, aplicadas por meio de um roteiros contendo 15 perguntas, mas para este estudo, trabalhou-se com apenas 3 questões relevantes.

A pesquisa teve parecer favorável pelo Comitê de Ética em Pesquisa envolvendo Seres Humanos da Universidade Federal do Maranhão - CEP/UFMA.

## **3 Resultados e Discussão**

Ao serem questionados sobre o que tinham a dizer em relação as pessoas com deficiência que se encontravam inseridas no Mundo do Trabalho Competitivo.

De maneira geral, as percepções dos recrutadores de RH em relação às pessoas com deficiência que se encontram inseridas no mercado de trabalho formal, apontam para questões relevantes, no caso, para as questões de carência de qualificação educacional e profissional, bem como para o compromisso e comprometimento das referidas pessoas pelos seus processos de

formação e operacionalização dos conhecimentos aprendidos, bem como disponibilidade e disposição para o exercício de suas funções laborais.

Também denunciam ausência e/ou carência de condições adequadas às atividades funcionais das pessoas com deficiência no Mercado de Trabalho; barreiras de acessibilidade e atitudinais; não operacionalização da Lei de Acessibilidade e da Lei de Cotas.

Em relação à essa questão, resgata-se o posicionamento de Goldfarb (2009) ao enfatizar que não podemos admitir que as referidas pessoas fiquem à margem do mercado de trabalho formal, devido as desigualdades sociais e/ou à falta de oportunidades educacionais e profissionais, no país.

Nesse sentido, Fonseca (2003, p. 3) enfatiza que as limitações, muitas vezes atribuídas às pessoas com deficiência, “[...] não está nelas e sim na capacidade da humanidade em lhes propiciar oportunidades”.

Em relação ao questionamento se existia algum fator que pode dificultar e/ou facilitar o ingresso de pessoas com deficiência no Mercado de Trabalho.

Os dados revelam que os fatores internos como: falta de interesse, de autoestima baixa, de atitude, de compromisso, de profissionalismo, de conhecimentos, de qualificação, dentre outros, dificultam, segundo os profissionais de recursos humanos das empresas pesquisadas, o ingresso e/ou a permanência de pessoas com deficiência no mercado de trabalho formal.

Assim como os fatores externos: falta de estrutura das empresas e/ou de acessibilidade, de conscientização em relação às questões da diversidade, de conhecimentos sobre pessoas com deficiência, de atitudes inclusivas, proteção exacerbada da sociedade e familiares para com as pessoas com deficiência, preconceito, desconhecimento do potencial cognitivo e/ou de aprendizagem das referidas pessoas, também dificultam o ingresso no mercado de trabalho formal.

Nesse contexto, os estudos de Simonelli (2009) sinalizam a existência de barreiras físicas e atitudinais em relação às pessoas com deficiência que se encontravam inseridas no mercado de trabalho formal, dentre essas, falta de acessibilidade nas empresas, bem como a presença de estigmas em relação às capacidades funcionais e habilidades das referidas pessoas.

Em relação ao que pode facilitar o ingresso de pessoas com deficiência no mercado de trabalho formal, os profissionais de RH das empresas pesquisadas, se referindo às próprias pessoas com deficiência, elencaram, dentre outros, ter vontade de aprender, possuir educação e/ou qualificação profissional, comprovação de profissionalismo e autoestima elevada.

E ao se referirem às empresas de maneira geral, ressaltam que a compreensão da sociedade, bem como o reconhecimento do potencial cognitivo e/ou profissional das pessoas com deficiência, assim como a eliminação do preconceito, das barreiras arquitetônicas e atitudinais e a operacionalização da legislação de maneira justa, também facilita o ingresso dessas pessoas no mercado de trabalho.

Para Laraia (2009, p. 143) a maior dificuldade à inserção de pessoas com deficiência no mercado de trabalho formal, encontra-se no “preconceito de alguns empregadores de que a pessoa com deficiência é incapaz de desempenhar funções além das mecânicas, repetitivas e manuais”.

No questionamento se as pessoas com deficiência têm as mesmas oportunidades de inserção no Mercado de Trabalho que as pessoas sem deficiência. Os profissionais de RH foram unânimes ao afirmar que as pessoas com deficiência não têm as mesmas oportunidades de inserção e/ou de colocação no mercado de trabalho que a maioria das pessoas sem deficiência, devido aos estigmas em relação à deficiência, às poucas vagas existentes nas empresas para esse público, bem como pela falta e/ou carência de qualificação profissional das referidas pessoas.

Em relação à questão da qualificação profissional, Tanaka e Manzini (2005, p. 287) se referindo às pessoas com deficiência, ressaltam que a maioria dessas pessoas “[...] foram preparadas em atividade incompatíveis com aquilo que as empresas necessitam, dificultando a generalização de habilidades profissionais aprendidas para a situação real do trabalho”.

Diante dos fatos, Kuenzer (2003, p. 15) instiga-nos a refletir sobre às questões que envolvem qualificações profissionais aligeiradas, ao sinalizar a existência de “[...] um sistema de educação profissional que inclui para excluir ao longo do processo, seja pela expulsão ou pela precarização dos processos pedagógicos que conduzem a uma certificação desqualificada”.

#### **4 Conclusão**

Os resultados sinalizam que as empresas, em sua maioria, ainda precisam se adequar às pessoas com deficiência, bem como seus profissionais e/ou funcionários precisam romper com as barreiras do desconhecimento e/ou preconceito em relação ao potencial cognitivo e profissional das pessoas com deficiência.

A existência de barreiras arquitetônicas e/ou carência de acessibilidade em muitas empresas, bem como as barreiras atitudinais, derivadas na maioria das vezes, pela falta do conhecimento adequado em relação ao potencial humano das pessoas com deficiência, têm contribuído para a seleção de determinadas “deficiências” que são inseridas no mercado de trabalho em detrimento de outras que compõem o público alvo da Política de Cotas.

Faz-se relevante registrar que a qualificação educacional representa para todos os cidadãos e, principalmente para as pessoas com deficiência, além do exercício da cidadania e da realização pessoal, uma condição necessária para se inserir social e profissionalmente na sociedade da informação e do conhecimento.

#### **Referências**

BRASIL. Decreto nº 7.612, de 17 de novembro de 2011. Institui o Plano Nacional dos Direitos da Pessoa com Deficiência - Plano Viver sem Limite. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_Ato2011-2014/2011/Decreto/D7612.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2011-2014/2011/Decreto/D7612.htm)>. Acesso em: 15 jan. 2015.

FONSECA, R. T. M. da. **Os direitos humanos e a pessoa com deficiência no mercado de trabalho.** 2003. Disponível em: <[http://calvo.pro.br/media/file/colaboradores/ricardo\\_tadeu\\_marques\\_fonseca/ricardo\\_tadeu\\_direitos\\_humanos.pdf](http://calvo.pro.br/media/file/colaboradores/ricardo_tadeu_marques_fonseca/ricardo_tadeu_direitos_humanos.pdf)>. Acesso em: 30 out. 15.

GOLDFARB, C. L. **Pessoas portadoras de deficiência e a relação de emprego:** o sistema de cotas no Brasil. Curitiba: Juruá, 2009.

KUENZER, A. Z. **As relações entre conhecimento tácito e conhecimento científico a partir da base microeletrônica:** primeiras aproximações. Educar em Revista, Curitiba, v. n. esp., n. 1, p. 13-33, 2003.

LARAIA, M. I. F. **A pessoa com deficiência e o direito ao trabalho.** 2009. 197 f. Dissertação (Mestrado em Direito) - Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, São Paulo, 2009.

PASTORE, J. **O trabalho dos portadores de deficiência.** 2011. Disponível em: <[http://www.josepastore.com.br/artigos/em/em\\_091.htm](http://www.josepastore.com.br/artigos/em/em_091.htm)>. Acesso em: 2 mar. 2015.

SANTOS, A. C. dos; GOMIDE NETO, U.; REZENDE, E. O. de. Profissionalização da Pessoa com deficiência: aspectos históricos (p. 9-22). In: COSTA, M. da P. R. da (Org.). **A pessoa com deficiência no mercado de trabalho.** São Carlos: Pedro & João Editores, 2012.

SIMONELLI, A. P. **Contribuições da análise da atividade e do modelo social para a inclusão no trabalho de pessoas com deficiência.** Tese (Doutorado em Engenharia de Produção). Universidade Federal de São Carlos São Carlos, 2009.

TANAKA, E. D. O.; MANZINI, E. J. O que os empregadores pensam sobre o trabalho da pessoa com deficiência? **Revista Brasileira de Educação Especial**, Marília, v. 11, n. 2. p. 273-294, maio/ago. 2005.