



## **PESSOAS COM DEFICIÊNCIA E OS OBSTÁCULOS PARA INSERÇÃO NO MERCADO DE TRABALHO**

Laura Petry BERTOLINI – Centro Universitário Assis Gurgacz<sup>1</sup>

Marcely Sarah SOUZA – Centro Universitário Assis Gurgacz<sup>2</sup>

Laís RAYCIK – Centro Universitário Assis Gurgacz<sup>3</sup>

**RESUMO:** A expressão pessoas com deficiência (PCD) é a nomenclatura mais recente para referir a pessoas que possuam alguma deficiência física, motora e cognitiva e foi adotada formalmente e aprovada pela ONU a partir da Convenção sobre os Direitos da Pessoa com Deficiência das Nações Unidas, em 2006 e ratificada pelo Brasil em 2008. De acordo com o Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE, 2022), são mais de 45 milhões de brasileiros que possuem algum tipo de deficiência, encontrando diversas dificuldades no processo de socialização, e principalmente ao tentarem ingressar no mercado de trabalho. Esta dificuldade advém de um mecanismo de negação social da população, tendo em vista que as diferenças das PCDs são interpretadas como falta/carência, e impossibilidade. Em virtude disso, uma das dificuldades encontradas pelas organizações é ver as pessoas com deficiência como um cumprimento legal, para a Lei de Cotas, e não alguém capaz de força produtiva. Já para as pessoas com deficiência, o trabalho faz com que se sintam úteis, além de auxiliar na construção da sua independência financeira e pessoal, e autonomia. Desta forma o Psicólogo Organizacional tem o papel de propagar, nas empresas que estão inseridos, a inclusão e acessibilidade. Da mesma forma, é importante que inovem suas estratégias/técnicas quanto aos processos seletivos, para se tornar realista frente às dificuldades das pessoas com deficiência, bem como promover formações sobre a gestão de PCDs e programas de ambientação, para que se sintam integrados à organização.

**PALAVRAS-CHAVE:** pessoas com deficiência (PCD); acessibilidade; inclusão; mercado de trabalho; psicologia organizacional.

### **1 INTRODUÇÃO**

As pessoas com deficiência (PCD) ainda sofrem com discriminação e falta de acessibilidade em locais públicos e privados. De acordo com o Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE, 2022), são mais de 45 milhões de brasileiros que

<sup>1</sup> Aluna do curso de graduação em Psicologia, Centro Universitário Assis Gurgacz. 9º período. E-mail: laurabertolini32@gmail.com.

<sup>2</sup> Aluna do curso de graduação em Psicologia, Centro Universitário Assis Gurgacz. 10º período. E-mail: marcely.sarahs@gmail.com.

<sup>3</sup> Mestre em Psicologia Organizacional e do Trabalho. Docente do Centro Universitário Assis Gurgacz. E-mail: lais@fag.edu.br.

possuem algum tipo de deficiência, enfrentando barreiras ao circular pelas ruas, ao acessar meios de transporte, escolas e diversos outros locais.

A expressão pessoas com deficiência (PCD) é a nomenclatura mais recente, e foi adotada formalmente e aprovada pela ONU a partir da Convenção sobre os Direitos da Pessoa com Deficiência das Nações Unidas, em 2006 e ratificada pelo Brasil em 2008 (BRASIL, 2008). Alguns dos termos antigos que se referiam a PCD eram considerados restritivos e excludentes, como: Incapacitados, Defeituosos, Pessoas Portadoras de Deficiência e Pessoas com Necessidades Especiais (SASSAKI, 2003).

Uma tentativa de inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho foi a criação da Lei de Cotas – Lei Federal nº 8.213/91, que se deu devido a mobilização das próprias PCD, que foram atrás de seus direitos e exigiram do governo medidas mais efetivas para eliminar as desigualdades. A Lei estabelece que as empresas com cem ou mais funcionários devem reservar de 2% a 5% das vagas de emprego para pessoas com deficiência.

A Psicologia Organizacional (POT) desempenha um importante papel na inclusão desse público nas empresas, através da adoção de medidas inclusivas, revisão da cultura, implementação de novas estratégias ao realizar o recrutamento e seleção, para que este se torne realista e adequado frente às dificuldades das PCD, atuando assim na construção de uma sociedade mais consciente, promovendo direitos e acessibilidade a todos (SCHWARZ e HABER, 2009).

## **2. PRINCIPAIS DIFICULDADES NA INSERÇÃO DAS PESSOAS COM DEFICIÊNCIAS (PCDS) NO MERCADO DE TRABALHO**

É de conhecimento comum que as pessoas com deficiência irão encontrar diversas dificuldades no processo de socialização, e principalmente ao tentarem ingressar no mercado de trabalho. Inicialmente, esta dificuldade advém, de acordo com Silva (2006), de um mecanismo de negação social, tendo em vista que suas diferenças são interpretadas como falta/carência, e impossibilidade. Além disso, ele ressalta que o corpo com deficiência é insuficiente para as expectativas sociais, já que demanda um corpo forte e “saudável”, e eficiente para competir no mercado de

trabalho, sendo assim, este corpo seria um obstáculo para a produção ativa.

Desta forma, de acordo com Perez (2012), a falta de conhecimento sobre as deficiências, assim como não entender que pessoas com deficiência (PCD) podem desempenhar o mesmo papel que uma pessoa que não possui deficiência, acabam gerando complicação no cotidiano dos PCDs. Em virtude disso, as organizações possuem uma dificuldade de verem as pessoas com deficiência como alguém capaz de força produtiva e não somente como um cumprimento legal, para a Lei de Cotas.

Lima *et al.* (2013), evidenciam em sua pesquisa que estes indivíduos com deficiência estão sujeitos a julgamentos de incapacidade desde cedo, o que acarreta em um medo de encontrar um espaço discriminatório ao tentar ingressar no mercado de trabalho, assim podendo haver um afastamento da procura pelo trabalho.

Outra dificuldade encontrada no decorrer da vida, é a formação, já que poucas escolas regulares são acessíveis e habilitadas para receber PDCs. Sendo assim, como levanta Schwarz e Haber (2009), poucas pessoas passam pelos principais critérios do mercado de trabalho, sendo eles: o nível escolar e a faixa etária. Lorenzo e Silva (2017), contribuem que há muitos obstáculos para educação das pessoas com deficiência, oriundos da própria metodologia de ensino, além dos ocorridos externos a esse indivíduo, como preconceito e falta de inclusão. Em virtude dessa falta de inclusão, estes indivíduos podem apresentar comportamentos institucionalizados, dificuldades comportamentais e de relacionamento (SIMONELLI e CAMAROTTO, 2011).

Simonelli e Camarotto (2011) concluem em sua pesquisa, que a maior barreira para ocorrer a inclusão nas atividades laborais das organizações, é a falta de conhecimento, tanto sobre a deficiência como em relação aos cargos, por parte das pessoas responsáveis, como gestores e líderes das empresas. Eles pontuam, também, sobre a falta de acessibilidade para este público, na qual fortalece a desigualdade e impossibilita a inclusão.

## 2.1 O SENTIDO E SIGNIFICADO DO TRABALHO

Lima *et al.* (2013), levantaram em sua pesquisa sobre o sentido do trabalho

para as pessoas com deficiência (PCD). A partir da análise de discursos das pessoas que já estão inseridas no mercado de trabalho, eles pontuaram sete categorias para compreender o sentido do trabalho para os PCDs, sendo elas: “sobrevivência, necessidade de ser útil, independência financeira e pessoal, identidade social, capacitação/preparação para o trabalho, esforço pessoal e ‘não ter um trabalho’” (LIMA *et al.*, 2013, p. 55).

Para os entrevistados de Lima *et al.* (2013), o eixo principal de suas vidas é o trabalho, já que é possível, por meio dele, com que eles consigam sustentar suas famílias e adquirirem bens materiais, sendo o trabalho um privilégio do trabalhador para assegurar a manutenção de sua vida. Em concordância, Schwarz e Haber (2009), pontuam que com a Era Moderna, o trabalho foi glorificado e colocado como principal atividade na vida dos indivíduos.

Outrossim, a independência financeira, advinda do trabalho, auxilia com que as pessoas com deficiência conquistem sua independência social e autonomia. Sendo essa renda, uma emancipação para estes indivíduos, que por sua vez dependiam de familiares, e o trabalho uma forma de equiparação de oportunidades, as quais pessoas que não possuem deficiência, sempre tiveram (LIMA *et al.*, 2013).

Os aspectos relacionados a essa independência, é a autonomia tomada para planejar sua própria vida e fazer planos para um futuro, ter filhos, comprar uma casa, sair de casa, e principalmente tomar as próprias decisões. Neste sentido, o trabalho passa de apenas ter o sentido laboral, para uma quebra de paradigmas sociais que a pessoa com deficiência não possui uma função, além de fazer com que ele se sinta produtivo e útil (LIMA *et al.*, 2013).

Esses ônus sociais, de acordo com Schwarz e Haber (2009), são os que movem as pessoas com deficiências a buscarem ativamente por oportunidades no mercado de trabalho, já que o trabalho é socialmente valorizado, fazendo-os sentirem-se e serem seres plurais.

Além do sentido do trabalho estar ligado à relevância social que é estabelecida a partir dele, Lima *et al.*, (2013) relacionam-se também ao caráter social. De tal forma, ao estar inserido dentro de uma organização preparada e acessível, várias são as oportunidades de socialização, como conversar e fazer amigos. Esta integração,

possibilita sentimentos de igualdade, assim como a quebra dos paradigmas sociais que rotulam como incapazes as pessoas com deficiência.

## 2.2 A PSICOLOGIA ORGANIZACIONAL EM AÇÃO

As empresas/organizações muitas vezes veem as pessoas com deficiência como uma obrigação legal para cumprir a Lei de Cotas (PEREZ, 2012). Desta forma o Psicólogo Organizacional tem o papel de propagar, nas empresas que estão inseridos, a inclusão e acessibilidade. Silva e Tolfo (2014) denotam que o psicólogo organizacional e do trabalho, tem capacidade de contribuir na organização através de seus conhecimentos técnicos acerca dos principais eventos psicológicos que podem acontecer nas organizações.

Desta forma, Schwarz e Haber (2009) afirmam que as empresas, colaboradores e as próprias pessoas com deficiência, precisam adotar medidas para que haja inclusão, revendo a cultura através de seus paradigmas e conceitos. Também é reforçado que desde a alta liderança das organizações/empresas até os colaboradores comuns, estejam cientes da necessidade desta transformação, assim como “um maior entendimento sobre essa população, seu perfil, suas necessidades específicas, expectativas e percepção de sua realidade concreta” (SCHWARZ e HABER, 2009, p.21).

Saber lidar com as diferenças é essencial para o sucesso do negócio, visto que os mercados estão cada vez mais globalizados. Além disso, promover a igualdade beneficia a todos, já que a oferta do mercado de trabalho para pessoas com deficiência não é uma caridade, e sim a construção de uma sociedade mais consciente e igualitária, assim como a promoção dos direitos universais a todos (SCHWARZ e HABER, 2009).

Em vista disso, o psicólogo organizacional, que trabalha com gestão de pessoas, precisa inovar suas estratégias/técnicas quanto aos processos seletivos, para se tornar realista frente às dificuldades das pessoas com deficiência. A princípio, é importante que este profissional esteja ciente sobre as deficiências, e não discrimine qualquer candidato no processo de seleção e recrutamento por suas deficiências,

sendo ele focado nas competências e habilidades dos indivíduos (SCHWARZ e HABER, 2009).

Schwarz e Haber (2009), apontam que antes mesmo de iniciar a triagem de currículos para as vagas, é necessário fazer um mapeamento de cargos que as empresas podem ofertar para as pessoas com deficiência (PCDs). Deve-se levar em conta os requisitos técnicos e comportamentais, que a vaga exige, bem como os recursos que a empresa possui para auxiliar a atuação dos PCDs, e a acessibilidade para suas deficiências. Desta forma, o processo de seleção e recrutamento torna-se mais assertivo e inclusivo, além de ser possível promover estratégias conscientes, para ampliar estas contratações.

Após a contratação do colaborador com deficiência, é dever da organização oferecer um ambiente inclusivo, onde ele tenha as mesmas oportunidades que um colaborador sem deficiência. Para isso, os gestores e líderes devem estar cientes das particularidades e direitos destes colaboradores, e conscientizar sua equipe para que estejam livres de preconceitos (SCHWARZ e HABER, 2009). Assis e Freitas (2014), apontam a necessidade de investir em uma formação para os gestores e equipes sobre como gerenciar pessoas com deficiência, já que uma gestão mais diretiva afeta diretamente um bom desempenho da socialização. Também, é levantado a importância de um programa de ambientação, para que estes colaboradores se sintam integrados a empresa.

A acessibilidade, também é um ponto fundamental para contratação de PCDs, as empresas precisam estar adequadas a deficiência de seus colaboradores, oferecendo as mesmas condições de trabalho e espaços que os demais possuem. Desta forma, as barreiras físicas e preconceitos, são diminuídos e a valorização profissional, aumentada (ASSIS e FREITAS, 2014).

### **3 CONSIDERAÇÕES FINAIS**

As pessoas com deficiência passam por dificuldades ao tentarem ingressar no mercado de trabalho. Isso acontece devido a um mecanismo denominado de negação social, em que as diferenças são vistas como carência e impossibilidade, sendo o



corpo com deficiência visto como insuficiente, visto que, para cumprir com as expectativas sociais, é necessário um corpo forte e “saudável” para produzir ativamente. Sendo assim, muitas empresas acabam contratando pessoas com deficiência apenas para cumprimento legal da Lei de Cotas, apresentando dificuldades em percebê-las como seres capazes de força produtiva.

Outro motivo para a dificuldade dessas pessoas de adentrar no mercado de trabalho é devido ao preconceito, e a falta de inclusão e acessibilidade nas escolas, fazendo com que poucas PCDs consigam atingir de fato a escolaridade desejada para certos cargos, podendo apresentar ainda dificuldades comportamentais e de relacionamento.

O trabalho é muito importante para todas as pessoas, inclusive para as pessoas com deficiência, visto que faz com que eles se sintam úteis; atinjam autonomia; uma independência financeira e pessoal; possuam uma identidade social; e para que se sintam pertencentes.

Dessa forma, é papel da Psicologia Organizacional adotar medidas inclusivas nas empresas. Ao realizar o processo de recrutamento e seleção, novas estratégias devem ser implementadas, para que se torne um movimento realista e adequado frente às dificuldades das PCD. Após a contratação do colaborador, a empresa deve oferecer um ambiente inclusivo, com as mesmas oportunidades para todos.

Para isso, os gestores e líderes devem estar cientes das particularidades e direitos destes colaboradores, além de conscientizar sua equipe para que estejam livres de preconceitos, promovendo assim a igualdade para a construção de uma sociedade mais consciente e igualitária, proporcionando direito e acessibilidade a todos.

## REFERÊNCIAS

ASSIS, A. M.; FREITAS, M. N. C. **Estudo de Caso Sobre a Inserção de Pessoas com Deficiência numa Organização de Grande Porte**. Porto Alegre: REAd, ed. 78, n. 2, 2014.

BRASIL. **Lei nº 8.213**, de 24 de julho de 1991. Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA (IBGE). Disponível em: <https://cnae.ibge.gov.br/en/component/content/article/95-7a12/7a12-vamos-conhecer-o-brasil/nosso-povo/16066-pessoas-com-deficiencia.html>. Acesso em: 19 mai. 2022.

LIMA, M. P.; TAVARES, N. V.; BRITO, M. J.; CAPPELLE, M. C. A. **O Sentido do Trabalho para Pessoas com Deficiências**. São Paulo: Revista de Administração Mackenzie, v.14, n. 2, 2013.

LORENZO, S. M.; SILVA, N. R. **Contratação de Pessoas com Deficiência nas Empresas na Perspectiva dos Profissionais de Recursos Humanos**. Marília: Revista Brasileira de Educação Especial, 2017.

PEREZ, V. S. **Pessoa com deficiência = pessoa incapaz?** Um estudo acerca do estereótipo e do papel da pessoa com deficiência nas organizações. Rio de Janeiro: Cad. EBAPE.BR, v. 10, n. 4, 2012.

SASSAKI, R. K. **Vida independente: história, movimento, liderança, conceito, filosofia e fundamentos**. RNR, São Paulo, 2003.

SILVA, L. M. **O estranhamento causado pela deficiência: preconceito e experiência**. Bahia: Revista Brasileira de Educação, v. 11, n. 33, 2006.

SILVA, N. e TOLFO, S. R. **Psicologia Organizacional**. 2014. Disponível em: [http://arquivos.eadadm.ufsc.br/EaDADM/UAB3\\_2013-2/Modulo\\_3/Psicologia%20Organizacional/material\\_didatico/Psicologia\\_3ed.pdf](http://arquivos.eadadm.ufsc.br/EaDADM/UAB3_2013-2/Modulo_3/Psicologia%20Organizacional/material_didatico/Psicologia_3ed.pdf). Acesso em: 23 jun. 2020.

SIMONELLI, A. P.; CAMAROTTO, J. A. **Análise de atividades para a inclusão de pessoas com deficiência no trabalho: uma proposta de modelo**. São Carlos: Gest. Prod., v. 18, n.1, p. 13-26, 2011.

SCHWARZ, A.; HABER, J. **Cotas: como vencer os desafios da contratação de pessoas com deficiência**. São Paulo: Social, 2009.