



CONEXÃO UNIFAMETRO 2022

XVIII SEMANA ACADÊMICA

ISSN: 2357-8645

ACESSIBILIDADE ATITUDINAL DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIAS NO MERCADO DE TRABALHO: REVISÃO DE LITERATURA

Dayse Rayane Costa Lima

Discente-Centro Universitário Fametro – Unifametro

dayse.lima@aluno.unifametro.edu.br

Flavia de Melo Cruz

Discente-Centro Universitário Fametro – Unifametro

flavia.cruz@aluno.unifametro.edu.br

Keven Roberto Alves de Freitas

Discente-Centro Universitário Fametro – Unifametro

keven.s@aluno.unifametro.edu.br

Isnara Silva Gomes

Discente-Centro Universitário Fametro – Unifametro

isnara.gomes@aluno.unifametro.edu.br

Francisco Fleury Uchoa Santos Junior

Docente-Centro Universitário Fametro – Unifametro

fleury.junior@professor.unifametro.edu.br

Rinna Rocha Lopes

Docente-Centro Universitário Fametro – Unifametro

rinna.lopes@professor.unifametro.edu.br

Área Temática: Ensino, Pesquisa e Extensão em Educação

Área de Conhecimento: Ciências da Saúde

Encontro Científico: X Encontro de Iniciação à Pesquisa

Introdução: A acessibilidade atitudinal pode ser entendida como uma abordagem individual de cada pessoa que vive em sociedade, colocando em prática o compromisso de tornar seu ambiente acessível. Além do mais, um ponto interessante é que a acessibilidade atitudinal também inclui o extermínio de preconceitos e estereótipos, uma vez que esses são exemplos que não beneficiam a inclusão. É um recurso de imensa importância para ajudar pessoas com deficiência no exercício de sua cidadania. A Lei Brasileira de Inclusão (no 13.146) criada no dia 6 julho de 2015, também conhecido como o Estatuto da Pessoa com Deficiência tem como direito de todas as pessoas com deficiências, o acesso à vida, à habilitação e reabilitação, à saúde, à moradia e ao trabalho. Visando à sua inclusão social e cidadania. Atualmente, ainda permanecem algumas dificuldades enfrentadas por pessoas com deficiência ao ingressarem no mercado de trabalho. A aplicação da legislação continua frágil, demonstrando a necessidade de qualificações para atuação relacionadas à especialização de pessoas com deficiência no mercado de trabalho. Locais de trabalho acessíveis ajudam as empresas a aumentar a produtividade e garantir que um conjunto mais amplo de talentos possam entrar, permanecer e crescer no emprego. Buscar incluir pessoas com deficiência em ambientes organizacionais é uma luta constante. Inserir pessoas com limitações é um dos maiores desafios da sociedade. Por outro lado, um dos objetivos centrais da inclusão social é eliminar o preconceito e reduzir as desigualdades existentes no meio social. **Objetivo:** Descrever através de uma revisão de literatura sobre as barreiras atitudinais sofridas pelas pessoas com deficiência no mercado de trabalho. **Metodologia:** Trata-se de uma revisão científica realizada em setembro de 2022 com buscas nas bases de dados SciELO e Pubmed a partir dos descritores: Pessoas com deficiência; Inclusão; Mercado de trabalho; utilizando os seguintes critérios de inclusão: artigos publicados no ano de 2007 a 2022, artigos em português e que se enquadram no tema. Como critérios de exclusão: Artigos que não se enquadram no tema, de outras linguagens, artigos de revisões, duplicados e artigos de literatura cinzenta. **Resultados e Discussão:** Após a leitura na íntegra totalizando 46 artigos, desses artigos, foram removidos 36 por serem duplicados e não atenderem aos critérios de inclusão, restando 10 artigos. Os Resultados das pesquisas realizadas apontam que a acessibilidade atitudinal ainda é um desafio imposto a muitas pessoas com deficiência no mercado de trabalho, ainda se observa muitas barreiras dissociadas para a efetividade de um ambiente inclusivo. Em relação às barreiras atitudinais, as pessoas com deficiência que trabalham nas empresas relatam algumas atitudes de preconceito e discriminação. Funcionários que já presenciaram, expõem que muitas dessas ações não são realizadas pelas pessoas que compõem a equipe, mas por pessoas que não fazem parte da empresa/instituição. Estudos apontam que através de uma entrevista realizada onde era perguntado a percepção de atitudes de inclusão dentro de uma empresa com base no método de caracterização das questões selecionadas. Aonde as pessoas sem deficiência alertaram perceber que as empresas eram sim inclusivas e que as discriminações vinham de fora, e as pessoas com deficiência alegavam que as discriminações vinham tanto de dentro como de fora e que as empresas não eram totalmente inclusivas. É importante desenvolver uma cultura de valorização das pessoas com deficiência no mercado de trabalho, o que confirma a importância de se fazer um processo de aprendizado contínuo dentro das empresas. Uma boa oportunidade para vivenciar a acessibilidade nos estabelecimentos é parar para ouvir os envolvidos e realizar um trabalho em conjunto, permitindo assim, um novo olhar das instituições sobre a qualidade de melhoria do processo para incluir uma boa acessibilidade atitudinal. É de grande importância que se utilize de estratégias ergonômicas para desenvolver ações trazendo a diversidade para dentro das empresas, proporcionando conforto, autonomia e segurança no trabalho, tornando nossas empresas mais inclusivas e acessíveis às pessoas com deficiências. De grande importância que as empresas desenvolvam a cultura da valorização das pessoas com deficiência no

mercado de trabalho, rompendo assim, com as barreiras físicas e de preconceito, e que possam reconhecer as pessoas com deficiência como um profissional e parceiro no trabalho.

Considerações finais: Esse estudo salienta que o papel da gestão da empresa é fundamental no processo de inclusão da pessoa com deficiência, sendo necessário promover um ambiente livre de barreiras, sejam físicas, atitudinais, de informação ou acesso. A inclusão no mercado de trabalho deve ser cada vez mais incentivada pela sociedade, no entanto além da acessibilidade física, é importante buscar implementar ações que levem a diversidade às empresas, buscando assim reduzir os efeitos da discriminação e da desigualdade, tornando as empresas mais inclusivas e acessíveis às pessoas com deficiência. E um ambiente livre de barreiras não é benéfico apenas para as pessoas com deficiências, mas para todos que compartilham destes espaços. Assim tornando uma acessibilidade atitudinal a todos livre de preconceitos, sendo inclusiva também a pessoas de baixa estatura, obesos, gestantes, idosos, entre outros diversos padrões que podem compor os usuários do mercado de trabalho.

Palavras-chave: Inclusão; Pessoas com deficiência; Mercado de trabalho;

Referências:

PEREIRA-SILVA, Nara Liana; FURTADO, Adelaine Vianna; ANDRADE, Jaqueline Ferreira Condé de Melo. A inclusão no trabalho sob a perspectiva das pessoas com deficiência intelectual. *Trends in Psychology*, v. 26, p. 1003-1016, 2018.

HAMMES, Isabel Cristina; NUERNBERG, Adriano Henrique. A inclusão de pessoas com deficiência no contexto do trabalho em Florianópolis: relato de experiência no Sistema Nacional de Emprego. *Psicologia: Ciência e Profissão*, v. 35, p. 768-780, 2015.

ÁVILA-VITOR, Maria Regina do Carmo; CARVALHO-FREITAS, Maria Nivalda de. Valores organizacionais e concepções de deficiência: a percepção de pessoas incluídas. *Psicologia: ciência e profissão*, v. 32, p. 792-807, 2012.

MONTEIRO, Líbia Gomes et al. Responsabilidade social empresarial: inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho. *Revista Brasileira de Educação Especial*, v. 17, p. 459-480, 2011.

VASCONCELOS, Fernando Donato. O trabalhador com deficiência e as práticas de inclusão no mercado de trabalho de Salvador, Bahia. *Revista Brasileira de Saúde Ocupacional*, v. 35, p. 41-52, 2010.



CONEXÃO UNIFAMETRO 2022

XVIII SEMANA ACADÊMICA

ISSN: 2357-8645

OLIVEIRA, Marileide Antunes de; GOULART JÚNIOR, Edward; FERNANDES, José Munhoz. Pessoas com deficiência no mercado de trabalho: considerações sobre políticas públicas nos Estados Unidos, União Europeia e Brasil. *Revista Brasileira de Educação Especial*, v. 15, p. 219-232, 2009.

CARVALHO-FREITAS, Maria Nivalda de; MARQUES, Antônio Luiz. Pessoas com deficiência e trabalho: percepção de gerentes e pós-graduandos em Administração. *Psicologia: Ciência e Profissão*, v. 29, p. 244-257, 2009.

FREDERICO, Jacqueline Caroline Costa; LAPLANE, Adriana Lia Friszman de. Sobre a Participação Social da Pessoa com Deficiência Intelectual. *Revista Brasileira de Educação Especial*, v. 26, p. 465-480, 2020.

PAULINO, Ana Cristina de Oliveira Borba; DE LIMA COUTINHO, Maria da Penha; COSTA, Fabrycianne Gonçalves. Apreendendo a inclusão social sob o olhar das representações sociais. *Estudos e Pesquisas em Psicologia*, v. 18, n. 3, p. 773-792, 2018.

NEVES-SILVA, Priscila; PRAIS, Fabiana Gomes; SILVEIRA, Andréa Maria. Inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho em Belo Horizonte, Brasil: cenário e perspectiva. *Ciência & Saúde Coletiva*, v. 20, p. 2549-2558, 2015.