

DESAFIOS NA INCLUSÃO DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA VISUAL NO AMBIENTE PROFISSIONAL: UMA ANÁLISE DA FORMAÇÃO DE PROFISSIONAIS ATUANTES NO PROCESSO SELETIVO

CHALLENGES IN THE INCLUSION OF PEOPLE WITH VISUAL IMPAIRMENTS IN THE PROFESSIONAL ENVIRONMENT: AN ANALYSIS OF THE TRAINING OF PROFESSIONALS INVOLVED IN THE SELECTION PROCESS

Ana Paula Maglio Rocha e Silva¹, Geisa Souza Santos², Gleide Suelli da Silva Santos³, Maria Gabriela Lopes Gonçalves⁴, Rogério Pimentel de Carvalho⁵

Resumo: Obter uma formação acadêmica que capacite o profissional a lidar com inclusão no processo de seleção é algo complexo. O futuro profissional precisa ter conhecimentos técnicos e principalmente habilidades para lidar com a peculiaridade de cada pessoa. Quando falamos de pessoas com deficiência visual esse cuidado deve ser ainda maior. Identificar quais são os desafios enfrentados pelos acadêmicos e quais serão os desafios encontrados no ambiente de trabalho para promover inclusão justa. Pesquisa qualitativa, de caráter exploratório, mediante entrevista com questões. A pesquisa alcançou 11 pessoas, alunos do ensino superior nos cursos de Psicologia, Gestão e Recursos Humanos. Revelando que os alunos não se sentem preparados para lidar com os desafios do processo seletivo de pessoas com deficiência visual.

Palavras-chave: Formação profissional, deficiência visual, inclusão.

Abstract: *Obtaining an academic education that empowers professionals to deal with inclusion in the selection process is a complex task. The future professional needs to have technical knowledge and, more importantly, skills to handle the uniqueness of each individual. When it comes to people with visual impairments, this care must be even greater. Identifying the challenges faced by academics and*

those that will be encountered in the workplace to promote fair inclusion is crucial. This qualitative research, of exploratory nature, was conducted through interviews with structured questions. The research included 11 individuals, students in higher education studying Psychology, Management, and Human Resources. It revealed that students do not feel adequately prepared to address the challenges of the selection process for people with visual impairments.

Keywords: *Professional Training, visual impairment, inclusion*

I. INTRODUÇÃO

A inclusão de pessoas com deficiência visual é crucial, exigindo uma análise aprofundada do processo de seleção nas empresas para identificar desafios e propor melhorias. Esta pesquisa explora a visão acadêmica da formação em Psicologia, Gestão e Recursos Humanos sobre a inclusão dessas pessoas, destacando desafios no processo seletivo e enfatizando a necessidade de abordagens mais inclusivas.

Apesar da evolução tecnológica dos dias atuais, muitas pessoas com deficiência visual são excluídas de processos seletivos pois as empresas não estão preparadas para recebê-las com qualidade.

¹Acadêmico do Curso de Psicologia do Centro Universitário ENIAC. e-mail: contato.anamaglio@gmail.com.

²Acadêmico do Curso de Psicologia do Centro Universitário ENIAC. e-mail: geisasouza.eventos@gmail.com.

³Acadêmico do Curso de Psicologia do Centro Universitário ENIAC. e-mail: gleidesuelle14@gmail.com.

⁴Acadêmico do Curso de Psicologia do Centro Universitário ENIAC. e-mail: gb5267221@gmail.com.

⁵Mestre em Administra, Professor e Pesquisador do NUPE no Centro Universitário ENIAC. e-mail: rogerio.pimentel@eniac.edu.br.

Acessibilidade física no local de trabalho, a necessidade de tecnologias acessíveis, estigma e preconceito, falta de sensibilização por parte dos colegas e gestores, limitações de mobilidade e transporte, documentação inacessível, dificuldades na comunicação, obstáculos no processo de seleção, falta de oportunidades de desenvolvimento profissional e a ausência de políticas de inclusão nas empresas são os principais desafios para essas pessoas.

Como afirmou Ferdman (2017), inclusão não é somente trazer uma pessoa com deficiência para a empresa, e sim proporcionar, participação, segurança, voz, autenticidade, equidade e igualdade para essas pessoas.

Diante do exposto, tem-se o seguinte problema de pesquisa: Existem lacunas nas competências técnica (base das teorias acadêmicas), ou nas competências comportamentais (atitude do aluno), na formação como profissionais que atuarão na inclusão de pessoas com deficiência visual no mercado de trabalho?

Acredita-se como hipótese que:

H1. Os alunos não têm conhecimento sobre as necessidades das pessoas com deficiência visual;

H2. Os alunos não estão recebendo base teórica e prática sobre inclusão de pessoas com deficiência visual;

H3. Os alunos não se sentem preparados para superar barreiras na inclusão de pessoas com deficiência visual no processo seletivo.

O artigo 1º da Convenção da ONU sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência afirma a necessidade de garantir plenos direitos humanos e liberdades fundamentais para pessoas com deficiência, promovendo também o respeito por sua dignidade, evidenciando a cidadania dos brasileiros com deficiência.

A ausência de políticas de inclusão, a falta de conhecimento sobre as necessidades específicas desses profissionais e a escassez de adaptações nos processos seletivos revelam a urgência de abordar essas questões no âmbito acadêmico e profissional.

II. REFERENCIAL TEÓRICO

No contexto do artigo, iremos mostrar no item II.I, resumidamente a história da pessoa com deficiência, no item II.II desafios encontrados pelas pessoas com deficiência visual no mercado de trabalho, no item II.III a inclusão e igualdade de deficientes visuais no ambiente profissional, no item II.IV o papel profissional atuante no processo seletivo na integração profissional e o item II.V o acadêmico e seu sentimento.

II.I. A Deficiência ao longo da história

A história dos deficientes remonta à antiguidade, onde eram muitas vezes marginalizados ou considerados incapazes (Figueira, 2015). No entanto, ao longo dos séculos, houve avanços na percepção e tratamento dos deficientes, especialmente a partir do século XX com o surgimento de movimentos de direitos civis e legislações de proteção.

No passado os diferentes que não se encaixavam no cumprimento das regras eram propositalmente excluídos da sociedade.

Segundo (Lopes et. al. 2018), existiam hospedarias e pensões que abrigavam pessoas com deficiência, com intuito de tirá-los de circulação e estudá-los.

No caso dos deficientes visuais, a história é iniciada com exclusão, mas ao longo dos anos vemos a evolução das técnicas de educação e inclusão, como o sistema de leitura em Braille e o desenvolvimento de tecnologias assistivas, que possibilitam maior independência e participação na sociedade.

No Brasil existe a Lei de Cotas para Pessoas com Deficiência (Lei nº8.213/1991), as empresas devem contratar pessoas com diferentes tipos de deficiência, incluindo cegos.

Historicamente, deficiências físicas, como auditiva ou mobilidade reduzida, podem ser mais comuns entre os selecionados para atender às cotas. Isso pode ser devido à percepção de que essas deficiências podem ser mais facilmente acomodadas no ambiente de trabalho, ou devido a preconceitos e

estereótipos sobre as capacidades das pessoas cegas.

II.II. Desafios para a pessoa com deficiência visual

Segundo (Beliomini, 2022), em um estudo feito com pessoas com deficiência visual as dificuldades de acessibilidade, baixa oferta de oportunidades de trabalho, fornecimento precário de recursos de tecnologia assistiva, questões atitudinais e de gerenciamento de pessoal dificultam o acesso ao trabalho decente.

A pesquisadora conta que mesmo com a existência da lei de cotas, as vagas não são ocupadas por pessoas com deficiência, que na maioria das vezes são direcionadas a cargos e funções mais simples. Segundo ela, as empresas não querem fazer as devidas adaptações no ambiente e nas tecnologias necessárias.

Nesse estudo foi realizada uma pesquisa com acadêmicos dos cursos de Recursos Humanos, Gestão e Psicologia para entender o sentimento que possuem a respeito de sua formação acadêmica e capacidade de incluir pessoas com deficiência visual no processo seletivo de empresas.

Em muitos casos, a falta de um foco adequado na inclusão pode resultar em programas de estudo que negligenciam as necessidades específicas das pessoas com deficiência visual.

Isso pode deixar os futuros profissionais despreparados para lidar com a diversidade no contexto profissional, tanto em termos de adaptações práticas quanto de suporte emocional.

II.III. Inclusão e igualdade

Oliveira e Molina (2012) afirmam que a igualdade de oportunidades propiciada pela ação afirmativa leva à equalização das posições iniciais, para que o mérito seja enaltecido após, durante a vida acadêmica no ensino superior e na atuação profissional.

Essas afirmações dos autores são essenciais para nivelar as oportunidades desde o início, o que possibilita o reconhecimento do mérito ao longo da

trajetória acadêmica e profissional.

Carmo, Gilla & Quiterio (2020) observam que obstáculos prévios dificultam a inclusão no trabalho. Estudos apontam barreiras, como a falta de profissionais e recursos adequados no ensino básico para lidar com pessoas com deficiência.

A escassez de capacitação e recursos adequados no ensino básico e acadêmico prejudica a inclusão no ambiente de trabalho.

Destacava-se, segundo Gil (2002), a necessidade de as empresas implementarem programas para PcD, ressaltando a importância do compromisso da direção. O engajamento da empresa, incluindo o combate ao preconceito, adaptação e respeito aos novos funcionários, é essencial para a eficácia da inclusão.

A integração profissional de pessoas cegas no mercado de trabalho destaca a necessidade de adaptações e recursos específicos para a participação plena dessas pessoas no contexto profissional. Superar barreiras, promover a sensibilização e realizar mudanças estruturais para facilitar a inclusão, contribuindo para uma sociedade mais justa e igualitária.

II.VI. O papel do Profissional atuante no Processo Seletivo

Sasaki (2009) destaca o papel fundamental do psicólogo empresarial na redução de barreiras de comunicação, promoção da acessibilidade e interação entre pessoas, adaptação de métodos de aprendizado, fornecimento de equipamentos adequados e contribuição para políticas públicas inclusivas, combatendo preconceitos e discriminações.

A integração profissional não apenas transforma vidas individuais, mas também enriquece a sociedade, promovendo valores de respeito, diversidade e oportunidades para todos.

Trabalhar é um direito da pessoa com deficiência e o papel do profissional em formação é contribuir para facilitar o processo seletivo e inclusão de pessoas com deficiência, estudando, buscando conhecimento, se preparando para ser uma peça fundamental na

construção de uma sociedade mais justa e igualitária.

II.V. O Acadêmico e seu sentimento

O capacitismo, conforme destacado por Mello (2016, p. 3266), é materializado por meio de atitudes preconceituosas e discriminatórias, as quais hierarquizam pessoas com base na conformidade de seus corpos aos padrões de beleza e capacidade funcional.

A formação profissional da pessoa que atuará no processo seletivo inclusivo, pode fazer toda diferença contra o capacitismo e outras formas de preconceito. Um profissional com conhecimentos específicos, empoderado emocionalmente para lidar com desafios da inclusão, será um defensor dessa prática, trazendo igualdade ao ambiente de trabalho.

III. MATERIAIS E MÉTODOS

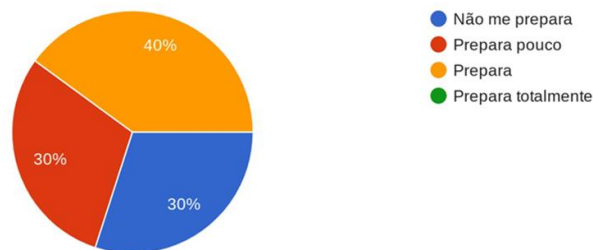
O estudo será na literatura atual, com entrevista estruturada e através da pesquisa bibliográfica que segundo Guerra et. al. (2011) sem pesquisa não há ciência, muito menos tecnologia. Todas as grandes empresas do mundo de hoje possuem departamentos chamados “Pesquisa e Desenvolvimento” (P&D).

Conhecer, sistematizar e analisar, constroem o conhecimento, segundo SANTOS e MOROSINI (2021) desta forma presente artigo busca entender o sentimento dos acadêmicos para lidar com diversidade e inclusão no processo seletivo de pessoas com deficiência visual.

IV. RESULTADOS E DISCUSSÕES

O estudo foi realizado em uma instituição acadêmica, nos cursos de Psicologia, Gestão e Recursos Humanos. 11 pessoas participaram da pesquisa.

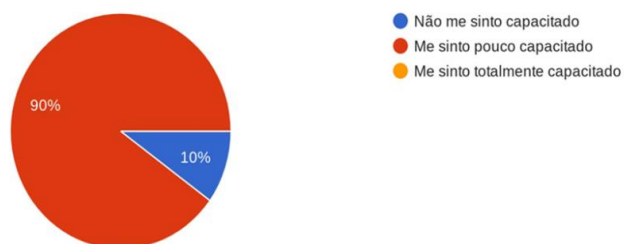
Gráfico 1 – Você sente que sua formação acadêmica te prepara para lidar com questões de diversidade e inclusão?



Fonte: Autor da Pesquisa 2024

O gráfico apresenta as respostas dos participantes quanto ao seu sentimento sobre o nível de preparação que estão recebendo para lidar com diversidades e inclusão. 40% dos participantes responderam que se sentem preparados, enquanto 30% indicaram que não estão preparados e outros 30% afirmaram estar pouco preparados.

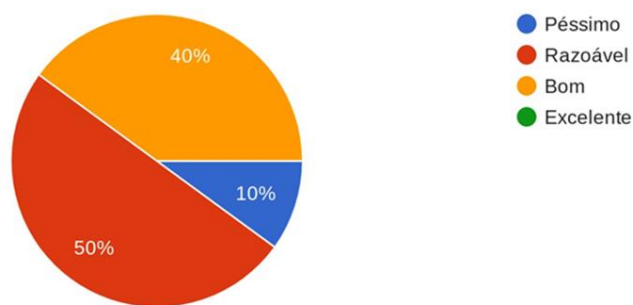
Gráfico 2 - Você se sente capacitado para identificar e superar possíveis barreiras de acessibilidade no processo seletivo para candidatos deficientes visuais?



Fonte: Autor da Pesquisa 2024

O gráfico representa a percepção de capacidade para identificar e superar barreiras de acessibilidade no processo seletivo para candidatos deficientes visuais e revela uma tendência predominante de insegurança ou falta de preparação entre os participantes em relação à questão de acessibilidade no processo seletivo para candidatos deficientes visuais, 90% se sente pouco capacitado e 10% não se sente capacitado.

Gráfico 10 – Como você avalia a eficiência das estratégias de ensino utilizadas em sua formação acadêmica para questões de inclusão, diversidade e acessibilidade?



Fonte: Autor da Pesquisa 2024

Conforme o gráfico, 50% dos participantes consideram as estratégias de ensino como razoável, 40% como bom e 10% como péssimo.

Esses dados mostram que a instituição pode não estar equipando os alunos para lidar eficazmente com a inclusão de pessoas com deficiência visual no ambiente de trabalho. Esse problema reflete diversas lacunas nos currículos dessas disciplinas.

Essa descrição oferece uma visão geral das percepções dos participantes em relação à eficácia das estratégias de ensino em suas experiências acadêmicas, destacando as avaliações razoável, boa e péssima em termos de abordagem às questões de inclusão, diversidade e acessibilidade.

V. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Embora haja evolução na inclusão de pessoas com deficiência visual na sociedade, ainda vemos precariedade no processo seletivo, na contratação e adaptação dessas pessoas no ambiente de trabalho, onde muitas vezes são deixados de lado e não tem seu potencial totalmente desenvolvido e aproveitado.

Segundo a pesquisa realizada nesse artigo, foi possível identificar que as hipóteses sugeridas nos itens H2 e H3 se confirmam, pois os alunos não sentem que estão sendo capacitados para lidar com a inclusão de pessoas com deficiência visual no processo de seleção.

Trabalhar com inclusão demanda habilidades pessoais, como empatia, comunicação eficaz e adaptabilidade, bem como, conhecimento em

tecnologias assistivas, treinamento em braile e acessibilidade digital. No futuro, o processo seletivo para pessoas com deficiência visual deve avaliar competências específicas, adotar entrevistas acessíveis e implementar políticas inclusivas.

Para os próximos trabalhos deixo a sugestão de promover oficinas e palestras para capacitação dos futuros profissionais. O treinamento contínuo e parcerias com instituições especializadas são essenciais para promover a inclusão desde o início.

VI. REFERÊNCIAS

ANDRADE, A., SILVA, I., VELOSO, A. (2017) **Integração profissional de pessoas com deficiência visual: Das práticas organizacionais às atitudes individuais.** Revista Psicologia: Organizações e Trabalho, Disponível em: <<http://pepsic.bvsalud.org/pdf/rpot/v17n2/v17n2a02.pdf>>. Acesso em: 24.Fev.2024.

BELIOMINI, L. **Pesquisa Investiga Dificuldades e Realizações de Pessoas com Deficiência no Mercado de Trabalho.** Jornal da Universidade de São Paulo. 2022. Disponível em: <<https://jornal.usp.br/diversidade/pesquisa-investiga-dificuldades-e-realizacoes-de-pessoas-com-deficiencia-no-mercado-de-trabalho>>. Acesso em: 28.fev.2024.

BRASIL. **Planos de Benefícios da Previdência Social.** Lei nº8.213, de 24 de julho de 1991. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 25 de julho de 1991.

CAMARGO, M. L.; GOULART, E.; LEITE, L. P.. **O Psicólogo e a Inclusão de Pessoas com Deficiência no Trabalho.** Psicologia: Ciência e Profissão, v. 37, n. 3, p. 799–814, jul. 2017. Disponível em <<https://doi.org/10.1590/1982-3703003232016>>. Acesso em 16 fev. 2024.

GUERRA, Rafael. LOPES, Diego, B. P. RAMOS, GEGLIO, Paulo C.. 2011. **Caderno Virtual de Metodologia** < disponível em: http://portal.virtual.ufpb.br/biologia/novo_site/Biblioteca/Livro_2/8-ETODOLOGIA.pdf >

OLIVEIRA, A. L. DE M.; RESENDE, M. C. DE
.Oficinas vivenciais: reflexões sobre direitos humanos de pessoas com deficiências. *Psicologia Escolar e Educacional*, v. 21, n. 2, p. 295–301, maio 2017. Disponível em <<https://doi.org/10.1590/2175-3539201702121118>>. Acesso em 16 fev. 2024.

THOMAS.A. (2017), “**O processo de inclusão de pessoas com deficiência visual no mercado de trabalho**”, *Sistemas & Gestão*, Vol.12, No. 4, pp. 506-515, disponível <<https://www.revistasg.uff.br/sg/article/view/1236/773>>. Acesso em 19 fev. 2024.

Lopes. D [et al.] **Psicologia e a pessoa com deficiência** – Porto Alegre: SAGAH, 2018.
SANTOS, P. MOROSINI,M. O Revisitar da Metodologia Do Estado Do Conhecimento Para Além de Uma Revisão Bibliográfica.Revistas UFMT.Mato Grosso.2021.