

# AVALIAÇÃO DA PRESENÇA DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA NO CENÁRIO CONSTRUTOR LUDOVICENSE

Leonardo do Nascimento Melo<sup>1</sup>  
Cynthia Leonis Dias Cintra<sup>2</sup>

**Resumo:** A construção civil, com base na história, se apresenta como um segmento de marcante atuação na geração de vagas de emprego,

---

<sup>1</sup> Universidade do Estado de Santa Catarina. Mestrando em Engenharia Civil pela Universidade do Estado de Santa Catarina. Possui graduação em Engenharia Civil pelo Instituto Federal de Educação, Ciências e Tecnologia do Maranhão (IFMA) - Campus Monte Castelo. Voluntário de Iniciação Científica (PIBIC/IFMA), com o projeto: Estudo comparativo entre o gesso reciclado e o comercial nos aspectos de resistência à compressão e absorção de água. E voluntário de Iniciação Científica (PIBIC/IFMA), com o projeto: proposta de intervenção na malha cicloviária de São Luís.

E-mail: [leonardo.melo@edu.udesc.br](mailto:leonardo.melo@edu.udesc.br)

Lattes: <http://lattes.cnpq.br/3475966507620879>

Orcid: <https://orcid.org/0000-0002-5256-7725>

<sup>2</sup> Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Maranhão. Doutora em Ciências e Engenharia de Materiais pela Universidade Federal de São Carlos. Mestre em Saúde e Ambiente pela Universidade Federal do Maranhão. Especialista em Engenharia de Segurança do Trabalho pelo IFMA (CEFET-MA) e em Metodologia do Ensino Superior pela UFMA. Graduada em Arquitetura e Urbanismo pela Pontifícia Universidade Católica de Campinas. Professora de Magistério Superior, Associada IV, do Instituto Federal do Maranhão - Curso de Engenharia Civil Ministrando aulas nas especializações em Engenharia de Projetos Industriais (IFMA), Engenharia de Segurança do Trabalho (UNICEUMA); Iluminação e Eficiência Energética (UNICEUMA), Engenharia Ambiental (UNICEUMA) e Engenharia Clínica (UFMA). Coordenou as Especializações em Engenharia de Segurança do Trabalho e Engenharia Ambiental no UNICEUMA. Membro do Núcleo Docente Estruturante do curso de Engenharia Civil do IFMA. Pesquisadora e consultora ad hoc FAPEMA-MA. Ambientalista. Líder do Grupo de Pesquisa - Estudos Urbanos: arquitetura, engenharia e a cidade, cadastrado no CNPQ e certificado pelo IFMA. Membro do Comitê de Pesquisa e Inovação do IFMA.

E-mail: [cynthia@ifma.edu.br](mailto:cynthia@ifma.edu.br)

Lattes: <http://lattes.cnpq.br/5804164376029423>

Orcid: <https://orcid.org/0000-0002-7098-2412>

entretanto, mesmo com tal característica, a presença de pessoas com deficiência (PcD's) no mercado construtor ainda se apresenta insatisfatória. O presente artigo objetiva avaliar o atual cenário da presença de PcD's na indústria da construção civil em São Luís do Maranhão. O estudo foi baseado em uma pesquisa descritiva e exploratória através da análise de dados obtidos por entrevistas realizadas em oito construtoras atuantes na cidade e com um engenheiro civil projetista paraplégico. Os resultados demonstram os variados obstáculos que estão alinhados à contratação e manutenção de pessoas com deficiência nas empresas da construção civil, conforme dados coletados, são inúmeros os fatores ligados ao descumprimento da legislação, indo desde a falta de capacitação dos profissionais, a escassez dos mesmos no mercado e até mesmo a falsa ilusão que alguns PcD's têm de emprego garantido.

**Palavras-chave:** Inclusão. Mercado de trabalho. Legislação.

## ASSESSMENT OF THE PRESENCE OF PEOPLE WITH DISABILITIES IN THE CONSTRUTOR

**Abstract:** The civil construction, based on history, presents itself as a segment of outstanding performance in the generation of job vacancies, however, even with this characteristic, the presence of people with disabilities (PwD's) in the construction market is still unsatisfactory. The present work aimed to evaluate the current scenario of the presence of PwD's in the construction industry in São Luís do Maranhão. The study was based on a descriptive and exploratory research through the analysis of data obtained from interviews carried out with eight construction companies operating in the city and with a paraplegic design civil engineer. The results showed the various obstacles that are aligned to the hiring and maintenance of people with disabilities in construction companies, as the interviewees expose, there are numerous factors linked to non-compliance with legislation, ranging from the lack of training of professionals, the scarcity of in the market and even the false illusion that some PwD's have of guaranteed employment.

**Keywords:** Inclusion. Labor Market. Legislation.

## Introdução

Historicamente, a construção civil tem se apresentado como um dos setores mais importantes na formação da economia brasileira, enorme geradora de empregos no segmento de mão-de-obra, possui grandiosa presença na composição do bruto do capital fixo e no desenvolvimento do Produto Interno Bruto. De acordo com Loturco (2020), o mercado construtor finalizou o ano de 2020 com uma excelente perspectiva após ter registrado melhor desempenho em sua história, em comparação ao ano de 2019, havendo um aumento de 10% em suas vendas.

Mesmo passando pelo enfrentamento da pandemia do COVID-19, a construção civil consegue manter os destaques em geração de emprego, continuou acumulando postos de trabalho e mantendo uma alta demanda por profissionais. Somente no estado de São Paulo foram abertas novas 95,4 mil vagas de emprego no ano de 2021 (G1, 2021). No estado do Maranhão não foi muito diferente, de acordo com reportagem do jornal O Maranhense (2022), o estado fechou o ano de 2021 com um total acumulado de 40.605 vagas e a construção civil está entre os setores com maior destaque nessa distribuição.

O Brasil possui cerca de mais de 45 milhões de pessoas que possuem alguma deficiência, de acordo com o último censo realizado pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE). Dados divulgados pelo Ministério do Trabalho através da Relação Anual de Informações Sociais (RAIS, 2015), apenas 403,2 mil pessoas com deficiência estão atuando de maneira legal no mercado de trabalho, dado esse que representa um percentual de 0,84% do total de vínculos empregatícios no Brasil.

O artigo 93 da Lei 8.213 de 24 de julho de 1991 obriga as empresas a reservarem um percentual de suas vagas para pessoas com deficiência. Empresas que possuem de 100 a 200 empregados devem preencher seu quadro com 2% de seus cargos com PcD's, de 201 a 500 aumenta para 3%, de 501 a 1.000 passa para 4%, chegando ao total de 5% quando ultrapassa a marca de 1001. Mesmo com a Indústria civil mantendo seu crescimento, com seu aumento no número de vagas de emprego e com o Brasil tendo legislação que garante porcentagem no quadro de funcionários das empresas, é perceptível a dificuldade encontrada por PcD's para adentrar ao mercado de trabalho.

Por muito tempo o tema diversidade tem sido colocado em pauta, tentando assimilar o método usado para compreender, conviver e conduzir as diferenças existentes entre os indivíduos, seja em meio familiares, fraternos ou de trabalho. Dois fatores são indicados com extrema importância, a aceitação ao próximo e o respeito mútuo, visto que eles permitem a compreensão da individualidade de cada pessoa. A visão macro acerca da diversidade permite a inclusão das pessoas com deficiência, que por sua vez travam uma luta maior a cada ano, buscando seu espaço nos meios públicos e privados da nação brasileira, visando a igualdade no trabalho, educação, cultura, dentre outros. O estado, por meio de práticas afirmativas, busca a inserção de pessoas com deficiência no mercado de trabalho, porém essa ainda não é uma realidade marcante no meio privado. Da Silva et al (2017), afirmam que mesmo com algumas organizações possuindo ações para inserção da pessoa com deficiência em suas empresas, muitas ainda não cumprem sequer as obrigações estabelecidas pela lei das cotas. De acordo com o Ministério do Trabalho e

Previdência (2021), a presença de pessoas com deficiência no mercado de trabalho se mantém estável. No ano de 2019 sua presença foi marcada pela ocupação de apenas 1,09% das vagas de trabalho formais. Já no ano seguinte, em 2020, essa porcentagem teve uma queda de 0,02%, atingindo a marca de 1,07%. Mesmo o cenário sendo considerado estável, a realidade está bem distante da aceitável para que a pessoa com deficiência esteja inserida de maneira igual no mercado de trabalho.

Em virtude do exposto, sentiu-se a necessidade da realização do presente estudo a fim de apresentar um parâmetro da inserção da pessoa com deficiência no comércio construtor e assim chegar a um caminho mais inclusivo no mercado de trabalho e com uma sociedade mais consciente e compreensiva para conviver com as diferenças presentes no cotidiano. A discussão no Brasil acerca desse tema tão relevante tem-se apresentado de maneira mais constante, deste modo, este artigo buscou contribuir com conhecimentos acerca da inserção do PcD no meio laboral para que assim facilite o cumprimento da legislação pelo meio empresarial, principalmente pela Indústria da construção civil.

Este artigo tem como objetivo geral a avaliação acerca da presença de pessoas com deficiência na indústria da construção civil em São Luís do Maranhão através da realização de um estudo baseado em um levantamento feito em algumas construtoras atuantes na cidade, por meios dos seguintes objetivos específicos:

- Pesquisar construtoras que atendem a legislação vigente sobre percentual de PcD, localizando os postos de trabalho destes profissionais;
- Investigar as condições de trabalho para esse profissional da construção civil;

- Identificar os fatores que influenciam na escassez de pessoas com deficiência nas construtoras de São Luís/MA;
- Analisar as dificuldades passadas pela indústria construtora e pela pessoa com deficiência em sua inserção na construção civil;

## **1 Revisão bibliográfica**

### **1.1 Pessoa com deficiência: conceitos e legislações**

O termo utilizado para designar pessoas com deficiência já passou por diversas alterações, partindo de Portador de Necessidades Especiais (PNE), até o termo atualmente utilizado, Pessoa com deficiência (PCD). Segundo Rodrigues (2020), em 1976, quando a Assembleia Geral das Nações proclamou que em 1981 seria o ano internacional das pessoas deficientes, ficou marcada a utilização do termo “pessoa deficiente”. O termo foi considerado muito agressivo, dessa maneira, no ano de 1988, a constituição brasileira de 1988 realizou uma alteração, mudando o termo para “Pessoa portadora de deficiência - PPD”. O termo PPD remetia à ideia de que a deficiência seria algo que o indivíduo portasse, logo, trazia a imagem de que seria possível abrir mão de sua deficiência e a fim de acabar o demérito do termo, a década de 90 traz uma nova nomenclatura, surgindo assim o “Pessoas com Necessidades Especiais”. Logo no século XXI, pelo fato do termo PNE ser indicativo de uma pessoa que, obrigatoriamente, uma necessidade especial e gerando preconceitos inadequados, surge o termo utilizado até os dias de hoje, Pessoa com Deficiência.

Através do artigo 36 do decreto 3.298 de 20 de dezembro de 1999, a presidência da república obriga as empresas que possu-

am em seu quadro de colaboradores 100 ou mais funcionários, o preenchimento de vagas com beneficiários da previdência social reabilitados, a porcentagem do preenchimento de vagas varia de 2% a 5 % seguindo uma determinada proporção, conforme tabela 1. (BRASIL, 1999).

**Tabela 1** - Garantia de vagas para pessoas com deficiência

QUADRO DE COLABORADORES	PORCENTAGEM OBRIGATÓRIA
De 100 a 200	2%
De 201 a 500	3%
De 501 a 1000	4%
Mais de 1000	5%

**Fonte:** Elaboração própria com dados disponibilizados em BRASIL (1999).

No Art. 5º da lei nº 8.112 de 11 de dezembro de 1990, fica garantido o direito de inscrever em todo e qualquer concurso que possuam vagas com atribuições que sejam compatíveis com o seu tipo de deficiência e para que assim seja cumprido, a lei estabelece que 20% (vinte por cento) das vagas dispostas no concurso devem ser reservadas ao público PcD (BRASIL, 1990).

Está em tramitação no senado, o projeto de lei nº 1.235 de 2019, o mesmo busca alterar a lei 8.213 de 24 de julho 1991, a fim de incluir as empresas que possuem entre 50 e 99 colaboradores na relação de empresas obrigadas a contratarem pessoas com deficiência, caso aprovado, essas empresas deverão ter no mínimo 1 PcD em seu quadro de funcionários (BRASIL, 2019).

No dia 06 de julho de 2020, através de publicação no Diário Oficial União, o governo brasileiro dispôs medidas complementares para auxílio no enfrentamento da pandemia do COVID-19, dentre

elas, em seu art. 17, ficou vedada a demissão sem justa causa de todo empregado que venha a ser pessoa com deficiência (BRASIL, 2020).

## 1.2 PcD e o mercado de trabalho

Segundo o último censo realizado pelo IBGE, em 2010, o Brasil apresentava um total de 45.606.048 de pessoas que tinham algum tipo de deficiência, o que equivalia a um total de aproximadamente 24% da população brasileira. O mesmo censo apontou que dos 6.574.789 habitantes do estado do maranhão, 1.641.771 apresentavam alguma deficiência, o equivalente a um total de 24,97% da população maranhense.

Conforme apresentado na RAIS (2021), o Brasil, no ano de 2020, apresentava um total de 46.236.176 vagas de empregos formais e dessas apenas 1,07% são ocupadas por pessoas com deficiência.

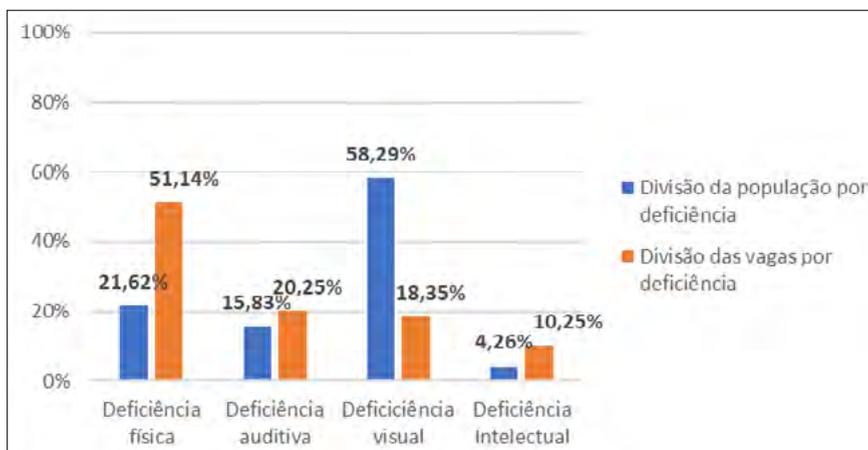
A presença das pessoas com deficiência no mercado de trabalho brasileiro foi historicamente marcada pela criação da “Lei de cotas” que visa a garantia de vagas de trabalho para PcD’s. Essa legislação, sem dúvida alguma, é considerada um importante aspecto para o processo de inclusão desses indivíduos.

Para Messias (2018), o processo de contratação de pessoas com deficiência ainda está atrelado somente ao cumprimento da legislação, desprezando assim as potencialidades que podem ser encontradas nesses indivíduos. O mundo corporativo ainda possui uma visão que atrela à contratação de PcD’s a representação de diversos problemas para sua empresa. De acordo com Costa (2021), as dificuldades para contratação de PcD’s estão atreladas à necessidade de adaptações durante o processo de seleção desses profissionais e

também à necessidade de mudança na maneira de pensar e de agir dos setores responsáveis.

O processo de contratação de pessoas com deficiência ainda está bastante voltado ao fato de alinhar a vaga disponível com o tipo de deficiência que a pessoa que irá assumir a vaga tem. Os setores responsáveis pela seleção e contratação dos desses profissionais atuam utilizando a metodologia chamada de “processo de escolha”, metodologia voltada à escolha de qual deficiência se incorpora de maneira mais fácil ao cargo disponível. O processo de escolha é baseado na contratação de pessoas que não causem grandes prejuízos ao método de atuação da empresa e que não exija complicadas modificações no espaço físico da corporação a fim de torna-lo acessível ao trabalhador (MACCALI et al., 2015). A definição do método “processo de escolha” feita pelos pesquisadores pode ser afirmada através do confronto com os dados demonstrados pela RAIS (2021) e pelo censo do IBGE (2010). Os dados apresentados na figura 1 mostram a relação presente entre a porcentagem da presença de cada tipo de deficiência na população brasileira e a porcentagem de acesso ao mercado de trabalho por cada um dos tipos, podendo assim corroborar com a hipótese da prática do processo de escolha pelos recursos humanos e/ou departamentos pessoais.

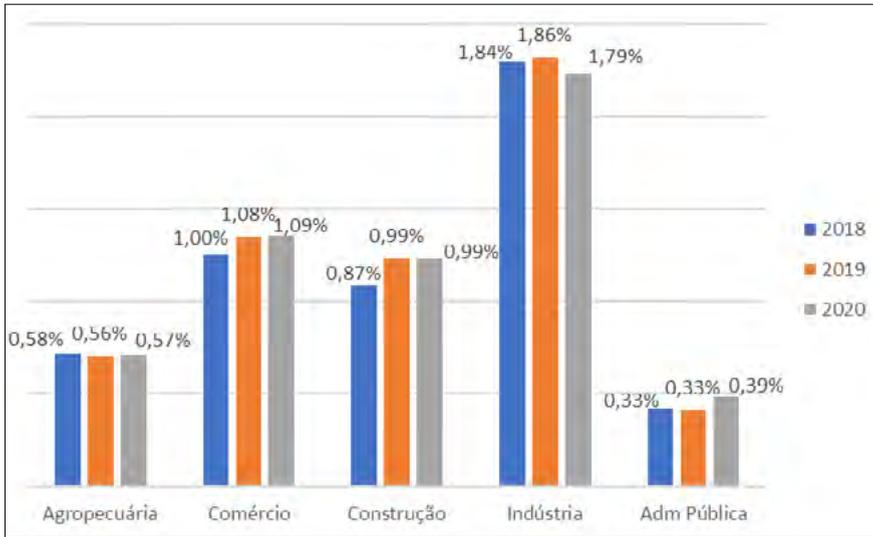
**Figura 1** - Relação entre as porcentagens dos tipos de PcD's no mercado de trabalho



**Fonte:** Elaboração própria com dados disponíveis em RAIS (2021) e IBGE (2010).

Segundo fontes da RAIS (2021), no decorrer dos últimos três anos, mesmo com a variação do total de trabalhadores por cada seguimento, percebe-se que a presença de pessoas com deficiência se mantém estável em sua média, não variando muito em sua porcentagem e não se distanciando muito da média 0,95% do total de vagas, o que demonstra um insatisfatório cenário do cumprimento da legislação, conforme figura 2.

**Figura 2** - Emprego de pessoas com deficiência segundo setores do mercado de trabalho.



**Fonte:** Elaboração própria com dados disponibilizados em RAIS (2021).

A indústria e o comércio se apresentam como os setores com maior presença de PcD's, fato que pode ser justificado pela dificuldade que os segmentos encontram por conta de seus postos de trabalhos, visto que muitos possuem vagas com condições de insalubridade e periculosidade (FIESP, 2011).

### 1.3 A construção civil e a pessoa com deficiência

A economia brasileira registrou, no ano de 2020, queda de 4,1%, mas de maneira surpreendente, no primeiro trimestre do ano seguinte apresentou crescimento de 1,2% em comparativo ao último trimestre de 2020. A construção civil por sua vez, sendo um dos setores táticos no desenvolvimento do país, chegou a alcançar 2,1%

no começo do ano de 2021, conseguindo assim superar a alta do PIB nacional, reiterando o fato de que o segmento é indispensável na economia do país (CBIC, 2021).

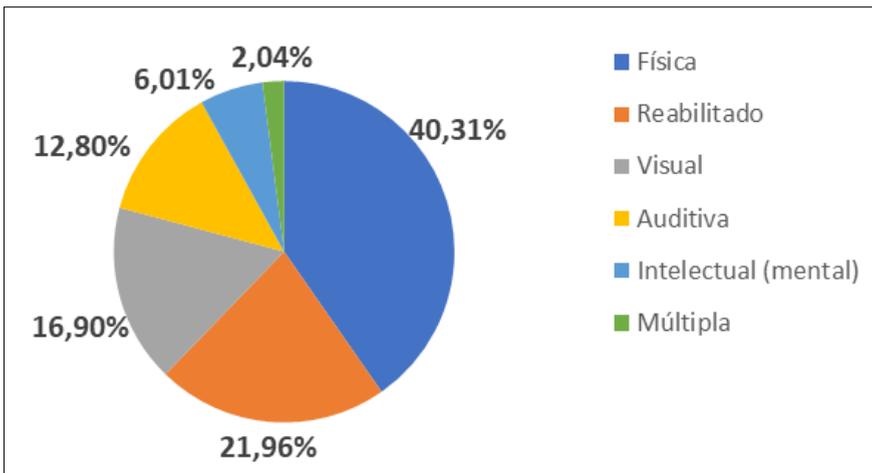
A construção civil, mesmo com todos os percalços decorridos do enfretamento à pandemia do COVID-19, manteve seu aspecto no positivo no quesito geração de emprego. Segundo o canal de notícias CNN (2021), o setor construtor conseguiu manter uma sequência de contratação de pessoas por nove meses seguidos, gerando um total de 285,5 mil postos de trabalho somente no ano de 2021 e sendo atualmente responsável pelo emprego de um total de 2,5 milhões de habitantes. De acordo com a Relação Anual de Informações Sociais, no ano de 2019, o setor da construção tinha um total de 1.987.390 de vagas de empregos formais preenchidas, esse número se apresentou maior ainda no ano de 2020 com o aumento de 6% de vagas, chegando ao total de 2.111.806 vagas ocupadas no setor (RAIS, 2021).

Apesar da presença do marcante desenvolvimento ocorrido na construção civil ao longo do tempo, o setor ainda possui grande necessidade de mão-de-obra, sendo ela um dos instrumentos mais importantes para que a execução dos serviços seja realizada com sucesso. A relação de necessidade construção civil e mão-de-obra é um fator inegável, fato que pode ser comprovado pela grandes números apresentados na geração de emprego através do setor (SANTOS, 2019). Mesmo com esses grandes números atrelados à construção civil, a presença de PcD's no mercado é também reduzida. O mercado apresenta aproximadamente apenas 1% do seu total de vagas preenchidas por pessoas com deficiência (RAIS, 2021).

O processo de escolha definido pelos pesquisadores Maccali et al. (2015) também pode ser percebido no setor construção civil. De

acordo com o SINICESP (2018), ao avaliar o setor da construção civil em comparação aos demais, pode-se perceber que existe um padrão na contratação de pessoas com deficiência pelo segmento, sendo principalmente contrata os profissionais com deficiência física. Esses dados podem ser confirmados pela RAIS (2021), conforme figura 3.

**Figura 3** - Distribuição do setor por tipo de deficiência



**Fonte:** Elaboração própria com dados disponíveis em RAIS (2021).

A construção civil é um setor que apresenta um ambiente de trabalho com muita periculosidade. Para Quadros (2020), os profissionais atuantes em canteiros de obras estão sempre sujeitos a acidentes de trabalho e cabe aos empregadores a assertiva intervenção na prevenção desses acidentes. Acidente de trabalho não é prejudicial somente para os colaboradores, mas também para as empresas, visto que esses acidentes acarretam diretamente em custos diretos e indiretos ao empregador. Esse fator torna-se ainda mais relevante

quando se trata de PcD's, uma vez que além da preocupação com os acidentes de trabalho, deve-se garantir a acessibilidade segura dentro de um canteiro de obras.

## **2 Metodologia aplicada**

O presente trabalho é caracterizado como uma pesquisa exploratória e descritiva. Exploratório, pois, o mesmo visa abordar um tema pouco estudado no Brasil e, portanto, havendo limitada pesquisa científica acerca do assunto. E descritiva pois parte também como uma descrição do fenômeno estudado, especificamente, sobre aspectos relacionados à pessoa com deficiência e sua atuação na construção civil, tais como a legislação que os defendem e o atual cenário da relação PcD e indústria da construção. A pesquisa se enquadra também como qualitativa, quantitativa e de campo, visto que foi realizada através da aplicação de questionários que obtiveram respostas não só objetivas, mas como também subjetivas que se fizeram necessárias análises do conhecimento e da opinião acerca do tema abordado.

A pesquisa foi realizada por meio de um estudo de caso envolvendo oito construtoras atuantes em São Luís, Maranhão. Buscou-se empresas que estivessem com tempo de atuação mínimo de 10 anos na cidade e que possuíssem em seu quadro de colaboradores a quantidade mínima de sessenta funcionários, afim de atender os objetivos da pesquisa e garantir que estivessem próximas aos requisitos estabelecidos pela legislação. A fim de garantir o sigilo das informações sobre cada organização que participou da pesquisa, adotou-se nomenclaturas fictícias para cada uma, conforme quadro 1.

### Quadro 1 - Caracterização das construtoras participantes na pesquisa

EMPRESA	CARGO DO ENTREVISTADO	TEMPO DE ATUAÇÃO DA CONSTRUTORA EM SÃO LUÍS - MA
<b>Construtora 1</b>	Assistente Administrativo (RH)	30 anos
<b>Construtora 2</b>	Gerente de Recursos Humanos	10 anos
<b>Construtora 3</b>	Assistente Administrativo (RH)	30 anos
<b>Construtora 4</b>	Supervisor de Recursos Humanos	33 anos
<b>Construtora 5</b>	Gerente financeiro	15 anos
<b>Construtora 6</b>	Coordenador de Segurança no Trabalho	11 anos
<b>Construtora 7</b>	Assistente Administrativo (RH)	23 anos
<b>Construtora 8</b>	Assistente Administrativo (RH)	33 anos

**Fonte:** Dados da pesquisa (2022).

A primeira etapa da pesquisa foi realizada através de um questionário elaborado na plataforma Google Forms e enviado aos setores de Recursos Humanos de cada construtora, o questionário teve como objetivo a caracterização de cada empresa, envolvendo período de atuação, quantidade de colaboradores, quantidade de PcD's e também do levantamento, com base na experiência de cada pesquisado, sobre a eficácia da legislação no ramo da construção civil.

A segunda etapa da pesquisa foi a realização de entrevista com um engenheiro civil projetista que possui paraplegia através da plataforma Google Forms. A pesquisa visou avaliar a visão do colaborador frente à sua atuação no cenário construtor, envolvendo dificuldades que os mesmos encontravam para estar presente na construção civil.

Os dados coletados tanto no questionário quanto na entrevista foram tratados através de análises, exploração de material e interpretação. A interpretação e análise foram feitas através da confrontação dos dados obtidos com a literatura acerca do tema, considerando coerências e divergências entre ambos, a fim de alcançar-se uma maior compreensão sobre o tema abordado na pesquisa.

### 3 Resultados e discussões

A pesquisa foi realizada em oito empresas atuantes no mercado da construção civil em São Luís, Maranhão. A seguir, apresenta-se a tabela com a relação existente entre a quantidade de colaboradores e a quantidade de pessoas com deficiência vinculadas às empresas.

**TABELA 2 - Relação Quantidade de Colaboradores x Quantidade de PcD's**

Empresa	Quantidade de Colaboradores	Quantidade PcD's	Se enquadra na lei de cotas?	Cumpe o requisito?
Construtora 1	60	0	Não	---
Construtora 2	283	3	Sim, 3%	Não
Construtora 3	117	4	Sim, 2%	Sim
Construtora 4	250	5	Sim, 3%	Não
Construtora 5	70	0	Não	--
Construtora 6	500	3	Sim, 3%	Não
Construtora 7	349	2	Sim, 3%	Não
Construtora 8	230	5	Sim, 3%	Não

Fonte: Dados da pesquisa (2022).

Conforme a tabela 2, pode notar-se que, mesmo com a legislação promulgada pela Presidência em 1999, a presença das pessoas com deficiência não está satisfatória na indústria da construção civil ludovicense. Muitos são os fatores que estão alinhados à essa consequência, desde o a falta de acessibilidade no mercado construtor, como a falha na fiscalização da aplicação da lei e até mesmo o despreparo das pessoas com deficiência para atuação mercado, seja no quesito conhecimento ou anseio pela manutenção da vaga.

Ao ser questionada sobre quais dificuldades a empresa encontra na contratação de pessoas com deficiência, a supervisora de Recursos Humanos da construtora 4 explica a situação da seguinte maneira:

“Pessoas que realmente levem a sério o trabalho, a grande maioria, por ter essa ‘estabilidade’ não são empenhados no trabalho” (Construtora 4, 2022).

A supervisora alinha a dificuldade da contratação de PcD’s ao fato de que, por conta de que as empresas são obrigadas a contratar pessoas com deficiência, uma marcante parcela dos que atuam ou venham a atuar no mercado não procuram o desenvolvimento profissional. Diversas PcD’s afirmam ter garantia no mercado e essa é uma falsa ilusão, visto que a legislação obriga as empresas a contratarem e manterem determinado percentual de pessoas com deficiência no seu quadro de colaboradores, porém elas não estão impedidas de realizar a demissão da PcD.

Entretanto existe uma grande dificuldade para encontrar profissionais com deficiência e por essa razão, as empresas se obrigam a mantê-los em seu rol de colaboradores.

Ao analisar a tabela, pode-se perceber que boa parte das construtoras se enquadram na obrigação da contratação de PcD's, porém não atingem a quantidade mínima estabelecida por lei. Para a Assistente Administrativa de Recursos Humanos da Construtora 3, o obstáculo na contratação desses profissionais é consequência da dificuldade em alinhar o perfil profissional das pessoas com deficiência com os cargos disponíveis na indústria da construção civil, conforme sua fala:

“Creio que nos dias de hoje, ainda é em relação a conciliar cargo x deficiência.” (Construtora 3, 2022)

As construtoras 1 e 5 que não atingem a quantidade mínima de colaboradores para se enquadrar nos requisitos da lei, não possuem pessoas com deficiência em seu quadro de colaboradores. Segundo SILVA et al. (2017), o impulso para a contratação de pessoas com deficiência se restringe à obrigação imposta pelo governo brasileiro através de legislações. Isto é, não existe ou é pequeno o incentivo para que as corporações busquem profissionais pertencentes a esse grupo, e quando é feito, é visto apenas como obrigação, não como um acréscimo de mão-de-obra de qualidade, demonstrando assim que o mercado ainda possui uma visão de produção excessiva, excluindo as pessoas que possuem limitações, o que embarga a inserção das pessoas com deficiência no mercado construtor. Esse fato se torna ainda mais irrefutável quando se analisa a fala da Assistente Administrativa de Recursos Humanos da Construtora 1, ao ser questionada sobre a qual circunstância ela alinha o fato de não possuir PcD's em sua empresa, a mesma respondeu:

“Somente o fato de não nos enquadrarmos nas cotas.” (Construtora 1, 2022)

Maccali et al., (2015), apresentam em sua pesquisa a inserção do termo “Processo de escolha” e alinham como definição ao termo a metodologia utilizada pelas empresas na contratação de pessoas com deficiência, onde as mesmas escolhem o tipo de deficiência que pode ser combinado com os cargos disponíveis em seu quadro vagas, sem que surja alguma forma de prejuízo ou necessidade de uma especial adaptação de seu espaço ou método de trabalho. Afirmam ainda, que as empresas costumam optar pela efetivação das pessoas com deficiência auditiva, física ou visual, visto que as mesmas possuem maior número de habilidade permitindo assim a aprendizagem formal.

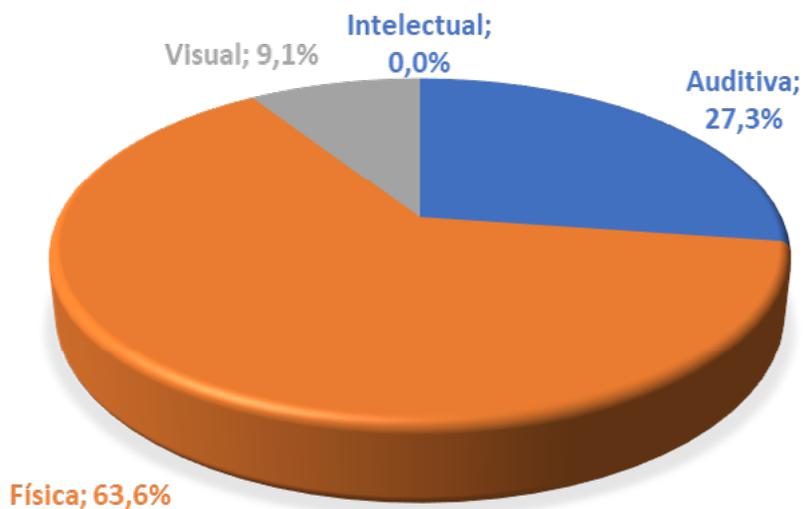
O perfil das construtoras ludovicenses não se distanciam da prática do processo de escolha, conforme pode ser observado através do quadro 2 que apresenta a distribuição da presença das deficiências rol de colaboradores de cada uma delas e pela figura 5 com a divisão da porcentagem da presença do tipo de deficiência entre as construtoras.

**Quadro 2** - Relação das deficiências presentes nos quadros colaborativos das construtoras

Deficiência / Construtora	Deficiência Auditiva	Deficiência Física	Deficiência Visual	Deficiência Intelectual
Construtora 1				
Construtora 2	X	X		
Construtora 3		X		
Construtora 4	X	X		
Construtora 5				
Construtora 6		X	X	
Construtora 7	X	X		
Construtora 8		X	X	

Fonte: Dados da pesquisa (2022).

**Figura 4** - Porcentagem da presença de PcD's por deficiência



Fonte: Dados da pesquisa (2022).

Pela visão da pessoa com deficiência, o mercado da construção civil ainda não está totalmente preparado para receber as PcD's, mesmo com a legislação atuante no Brasil, a situação deve ser bastante discutida por todos os que estão envolvidos no assunto, visando a melhoria na capacitação tanto do trabalhador com deficiência quanto dos profissionais que irão trabalhar com o mesmo, conforme apontado pelo entrevistado 1, engenheiro civil projetista com paraplegia:

“Ainda falta muito para o setor da construção civil conseguir integrar pessoas com deficiência. A resolução desse problema deve ser tratada paulatinamente e de forma conjunta, tanto do ponto de vista de capacitação de pessoas com limitações físicas quanto de empresas que estejam determinadas a absorver esse profissional” (Entrevistado 1, 2022).

Mesmo andando a pequenos passos, podemos observar que algumas construtoras buscam a melhoria de seu espaço a fim de valorizar a mão-de-obra de todo profissional que ela considere qualificado, assim afirma o entrevistado 1 ao ser questionado com a seguinte pergunta: “Você ainda encontra dificuldades para execução de suas atividades laborais? Se sim, cite quais”:

“Atualmente não, mas como já citei houve um processo de adequação e adaptação da empresa às minhas condições físicas.” (Entrevistado 1, 2022).

Entretanto, a realidade da construção civil deve ser olhada tanto na visão administrativa quanto no campo. O entrevistado 1, mesmo trabalhando na parte de projetos e tendo escritório acessível encontra dificuldades para atuar no canteiro de obras, de acordo com ele:

“O escritório sim é acessível, atende as minhas necessidades e permite facilmente que eu execute minhas atividades laborais. Agora, se partimos para o ambiente de canteiro de obra, a realidade é bem diferente. O desafio vai ser, na minha visão, conseguir adequar a atividade laboral ao tipo de deficiência. Essa combinação por vezes é difícil de acontecer e por isso muitas PcD’s desistem de procurar emprego em determinadas áreas/ funções.” (Entrevistado 1, 2022).

## Considerações finais

O Estado atua no cenário que visa a presença das pessoas com deficiência na construção civil através do incentivo à discussão sobre o tema, porém nota-se que a legislação não garante a inclusão laboral das PcD’s tendo em vista que a sua presença ainda possui pequeno destaque. A visão do mercado construtor ainda aponta a presença das pessoas com deficiência como uma acentuada geradora de custos. Tornando assim, necessária a criação de uma metodologia para a gestão organizacional que busque valorizar o potencial de cada indivíduo e que venha a impulsionar seu desenvolvimento e o seu processo de inclusão na construção civil. Percebe-se que ainda temos pouca ou nenhuma presença de pessoas com deficiência intelectual no mercado, muito se deve ao fato da atuação no mercado ser voltada ao esforço físico, conforme apresentado pelos entrevistados em seus discursos.

O presente artigo traz consideráveis argumentos para a atuação da teoria e prática do setor de gestão de pessoas, portanto, espera-se que a indústria da construção civil tenha as ferramentas necessárias para a aplicação de novos métodos que visem a melhora da inclusão social no mercado de trabalho.

## Referências

AQUECIDO, setor de construção civil acumula vagas de emprego, mas tem demanda por profissionais qualificados. **G1**, Campinas, 21 de dezembro de 2021. Campinas e Região. Disponível em: <https://g1.globo.com/sp/campinas-regiao/noticia/2021/12/21/aquecido-setor-de-construcao-civil-acumula-vagas-de-emprego-mas-tem-demanda-por-profissionais-qualificados.ghtml> Acesso em: 03 fev. 2022.

BRASIL. **Decreto nº 3.298, de 20 de dezembro de 1999**. Regulamenta a Lei no 7.853, de 24 de outubro de 1989, dispõe sobre a Política Nacional para a Integração da Pessoa Portadora de Deficiência, consolida as normas de proteção, e dá outras providências. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 21 dez. 1999. Seção 1, p. 10.

BRASIL. **Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990**. Dispõe sobre o regime jurídico dos servidores públicos civis da União, das autarquias e das fundações públicas federais.

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

BRASIL. **Lei nº 14.020, de 06 de julho de 2020**. Institui o Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda; dispõe sobre medidas complementares para enfrentamento do estado de calamidade pública reconhecido pelo Decreto Legislativo nº 6, de 20 de março de 2020, e da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus, de que trata a Lei nº 13.979, de 6 de fevereiro de 2020; altera as Leis nos 8.213, de 24 de julho de 1991, 10.101, de 19 de dezembro de 2000, 12.546, de 14 de dezembro de 2011, 10.865, de 30 de abril de 2004, e 8.177, de 1º de março de 1991; e dá outras providências. Brasília, DF: Congresso Nacional. 2020a

BRASIL, Senado Federal. **Projeto de Lei nº 1.235, de 27 de fevereiro de 2019**. Altera a Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991, para incluir as empresas com 50 até 99 empregados na relação de empresas que estão obrigadas a preencher seus cargos com pessoas com deficiência e com beneficiários reabilitados da Previdência Social, nos termos que específica. Brasília, DF: Senado Federal, 2019<sup>a</sup>.

**CBIC. Resultados do PIB Brasil e da construção no 1º trimestre surpreendem**. CBIC. Disponível em: <https://cbic.org.br/resultados-do-pib-brasil-e-da-construcao-no-1o-trimestre-surpreendem/> Acesso em: 27 de fevereiro de 2022.

DA SILVA, P. M. M., NETO, M. P. R., BRITO, L. M. P., DA SILVA BARRETO, L. K., & GURGEL, F. F. (2017). **Os desafios para a inclusão de pessoas com deficiência em organizações da construção civil**. HOLOS, 7, 311-327.

DURAN, PEDRO; JANONE, LUCAS. **Construção civil registra 9 meses de contratações e abre 285 mil vagas em 2021**. CNN, 2021. Disponível em: <https://www.cnnbrasil.com.br/business/construcao-civil-tem-saldo-de-285-mil-novos-empregos/> Acesso em: 27 de junho de 2021.

**FIESP. O Cenário do Emprego da Pessoa com Deficiência no Estado de São Paulo**. São Paulo: FIESP, 2011

LOTURCO, Bruno. **Mercado da construção civil 2021: crescimento depende dos preços de insumos**. SIENGE Plataforma, 2020. Disponível em: <https://www.sienge.com.br/blog/mercado-da-construcao-civil-2021/> Acesso em: 27 de junho de 2021.

MACCALI, Nicole et al. **As práticas de recursos humanos para a gestão da diversidade: a inclusão de deficientes intelectuais em uma federação pública do Brasil**. RAM. Revista de Administração Mackenzie, v. 16, n. 2, p. 157-187, 2015.

MAIS de 40 mil novos postos de trabalho foram criados em 2021. **O Maranhense**, São Luís, 01 de fevereiro de 2022. Geral. Disponível em: <https://omaranhense.com/mais> Acesso em: 03 fev. 2022.

MESSIAS, Eliane Pereira. **Pessoa com deficiência e mercado de trabalho: um olhar sobre as empresas de Viçosa-MG**. 2018.

MINISTÉRIO do Trabalho e Emprego. Programa de Disseminação das Estatísticas do Trabalho. **Relação Anual de Informações Sociais (RAIS)**. Brasília, DF, 2021.

QUADROS, Eduardo Nunes. **Desafios e perspectivas para inclusão de Portadores de Necessidades Especiais em empresas de Construção Civil**. Revista Científica Multidisciplinar Núcleo do Conhecimento. Ano 05, Ed. 08, Vol. 01, pp. 171-197, 2020.

RODRIGUES, Jessé. **PcD, PNE, afinal, que termo usar para Pessoas com Deficiência?** PCDMais, 2020. Disponível em: <https://pcdmais.com.br/pcd-pne-afinal-que-termo-usar-para-pessoas-com-deficiencia> Acesso em: 08 de fevereiro de 2022.

SANTOS, Thályta Bueno Morais dos et al. **Perfil da mão de obra da construção civil de Aragarças–GO**. Goiás, 2019.