

**CENTRO PAULA SOUZA
ETEC PROF ALFREDO DE BARROS SANTOS
TÉCNICO EM ADMINISTRAÇÃO**

**INCLUSÃO NO MERCADO DE TRABALHO: AS DIFICULDADES
DIANTE A ADAPTAÇÃO E INSERÇÃO DE PCD'S DENTRO DE
EMPRESAS.**

***INCLUSION IN THE THE LABOR MARKET: THE DIFFICULTIES
FACED IN ADAPTING AND INSERTING PWD (PERSONS WITH
DISABILITIES) IN COMPANIES.***

Gabriel Júlio Rodriguez de Freitas [1]

Jamie da Silva Galvão [2]

Jhonny Alexandre Schimidt Ferraz [3]

Rayane Costa Pereira [4]

Rui Alves Pereira Netto [5]

Samara Rodrigues Salomão [6]

Jessica Moura Pruschinski [7]

[1] Técnico em Administração – Etec Prof. Alfredo de Barros Santos
gabriel.freitas128@etec.sp.gov.br

[2] Técnico em Administração – Etec Prof. Alfredo de Barros Santos
isabela.galvao@etec.sp.gov.br

[3] Técnico em Administração – Etec Prof. Alfredo de Barros Santos
jhonny.ferraz@etec.sp.gov.br

[4] Técnico em Administração – Etec Prof. Alfredo de Barros Santos
rayane.pereira7@etec.sp.gov.br

[5] Técnico em Administração – Etec Prof. Alfredo de Barros Santos rui.netto@etec.sp.gov.br

[6] Técnico em Administração – Etec Prof. Alfredo de Barros Santos
samara.salomao@etec.sp.gov.br

[7] Professor da ETEC Prof. Alfredo de Barros Santos jessica.pruschinski@etec.sp.gov.br

Resumo: Nos dias atuais, o mercado de trabalho para pessoas com deficiências (PCD's) é bastante limitado, devido à falta de adaptação e de treinamentos especializados para lidar com essa categoria. As condições de trabalho após a contratação não têm sido favoráveis para sua permanência dentro da organização devido a muitos aspectos, desde a falta de acessibilidade, preconceito enraizado e não investimento em treinamento e desenvolvimento profissional. Dessa forma, demonstra-se a necessidade de as empresas investirem na adaptação e inserção da categoria após a contratação, que atualmente já tem uma porcentagem obrigatória por lei.

Palavras-chave: Inclusão, Leis, PCD's, Pessoas Com Deficiência, Mercado de Trabalho, Programas de Adaptação, Treinamentos.

RESUMO EM LÍNGUA ESTRANGEIRA

Abstract: *Nowadays, the job market for people with disabilities (PwD's) is quite limited, due to the lack of adaptation and specialized training to deal with this category. Working conditions after hiring have not been favorable for their stay within the organization due to many aspects, from lack of accessibility, deep-rooted prejudice and lack of investment in training and professional development. This demonstrates the need for companies to invest in adapting and inserting the category after hiring, which currently already has a mandatory percentage by law.*

Keywords: *Inclusion, Laws, PwD's, People with Disabilities, Job Market, Adaptation Programs, Training.*

1 INTRODUÇÃO

No Brasil 8,9% da população, cerca de 18,6 milhões de pessoas com deficiências enfrentam obstáculos sociais, como dificuldade de acesso à educação e mobilidade urbana. Essas barreiras dificultam a contratação e o desenvolvimento profissional dessa categoria, assim, propõe-se a criação de projetos e dinâmicas de adaptação dentro das organizações para viabilizar a contratação de PCD's e manter

a frequência de permanência deles no local de trabalho independente da obrigatoriedade da Lei que rege a categoria, que visará atender as necessidades específicas dos colaboradores PCD's, combatendo a exclusão dentro das empresas.

A partir de uma pesquisa exploratória bibliográfica, será analisado alguns pontos como as leis que regem essa categoria, as causas para o alto desemprego, importância da contratação, benefícios para as empresas ao investir na acessibilidade para essas pessoas, necessidade da inclusão, inserção e equidade oferecidas e como essas ações podem trazer mudanças significativas para a sociedade como um todo, mas principalmente, para o desenvolvimento social dos PCD'S.

2 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

Segundo o auditor fiscal da Superintendência Regional do Trabalho e Emprego do Estado de São Paulo. José Carlos do Carmo (2011), hoje, a contratação de profissionais com deficiências é completamente possível, viável e também um bom negócio, sendo importante transmitir essa ideia para as empresas, mostrando que, promover a inclusão não é fazer caridade para esse grupo e sim, um modelo de negócio que dá certo.

Já no estudo de Simonelli e Camarotto (2013), é dito que as empresas devem realizar um diagnóstico do local de trabalho e das adaptações necessárias para que PCD's possam trabalhar de maneira adequada. Schwarz e Haber (2006), diz que a contratação desse perfil de profissional é tímida, devido à falta de conhecimento ou experiência, dos gestores e do departamento de RH da empresa, mostrando que mesmo que as vagas determinadas pela Lei de Cotas nº 8.213/1991 sejam preenchidas, falta preparo da empresa na recepção desses colaboradores, ocasionando diretamente nas suas condições de trabalho e também na dificuldade de adaptação que impede o crescimento profissional dos colaboradores PCD's.

2.1 LEIS EM BENEFÍCIO AOS PCD 'S.

A Lei nº 13.146/2015 estabelece uma série de direitos e garantias para pessoas com deficiência, incluindo o direito ao trabalho digno e inclusivo. Ela reforça a importância de garantir acessibilidade, adaptações razoáveis e políticas de inclusão nos ambientes de trabalho, contribuindo para uma sociedade mais justa e igualitária.

Por outro lado, a Lei nº 8.213/1991, a Lei de Cotas, estabelece a obrigatoriedade de as empresas com mais de 100 funcionários reservarem uma porcentagem de suas vagas para pessoas com deficiência. Essa legislação é crucial para garantir que as empresas cumpram sua responsabilidade social e ofereçam oportunidades de emprego equitativas para todos.

Juntas, essas leis desempenham um papel essencial na promoção da inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho, garantindo que elas tenham acesso a oportunidades de emprego, desenvolvimento profissional e realização pessoal. No entanto, é importante que as empresas não vejam essas leis apenas como obrigações legais, mas sim como oportunidades para promover a diversidade, a inovação e o crescimento sustentável de seus negócios.

Apesar de a Lei de Cotas ter facilitado muito o acesso de PCD's ao mercado de trabalho, dados apontam que muitas empresas não estão dispostas a se preparar para receber pessoas com deficiência. E esse preparo não se trata somente de espaço físico ideal, mas começa na equipe de recrutadores. Muitos setores de Recursos Humanos das empresas estão despreparados quando o assunto é contratação de pessoas com deficiência, isso porque não estão verdadeiramente dispostos a conhecer as particularidades que há em cada deficiência e em quanto potencial há em funcionários com deficiência.

2.2 DESEMPREGO.

A questão do desemprego entre pessoas com deficiência (PCDs) é um tema de grande relevância social e econômica em muitas partes do mundo. Apesar dos avanços legislativos e das políticas de inclusão no mercado de trabalho, as taxas de desemprego para essa categoria continuam significativamente mais altas do que para pessoas sem deficiência. Compreender as causas desse fenômeno é fundamental para desenvolver estratégias eficazes de inclusão e combate à discriminação no ambiente de trabalho.

A falta de acessibilidade no local da entrevista é um dos principais desafios, onde na maioria das vezes não é visível pela gestão do RH. Observar as condições do ambiente de trabalho é de suma importância para que desde o início da interação ou relação da empresa com o funcionário, que possui uma deficiência, mostre o seu empenho para adaptar o espaço fazendo com que esse funcionário possa realmente vir a ser contratado e passar a frequentar o ambiente. Existem diversas causas do desemprego entre PCD's, entre elas podemos ressaltar os fatores individuais, sociais e estruturais que contribuem para essa realidade complexa. Ao abordar essas causas, é possível identificar lacunas e oportunidades para intervenções que promovam uma maior igualdade de oportunidades e uma participação plena e significativa no mercado de trabalho para as pessoas com deficiência.

"Os critérios de admissão de funcionários estão estabelecidos pelas empresas e o candidato deve se adequar a esses critérios, ou seja, na realidade não parece haver adequação do posto de trabalho para o empregado com deficiência. O critério mais intensamente apresentado pelas empresas foi a escolaridade e a responsabilidade recai sobre as condições do empregado. (Brasil, 2005, v.11, n.2, p.273-294)."

Um fator relevante também é a falta de informação até mesmo com respeito à Lei de Cotas, e aos inúmeros benefícios da inclusão faz com que as empresas não tragam para o grupo de colaboradores pessoas com deficiência. Existem empresas que, inclusive, incluem em seus registros o contrato de prestação de serviço de pessoas com deficiência, mas às pagam para permanecerem em casa, sem exercer qualquer atividade relacionada à empresa, e comparecerem pessoalmente apenas em dias específicos, de fiscalização do Ministério Público. Apesar de ser chocante e quase inacreditável, este é um fato recorrente no nosso país.

Por fim, é visto também que empregadores têm preferência por deficientes físicos (47,5%) e auditivos (32,5%), enquanto deficientes intelectuais e visuais representam apenas 5,8% e 4,7% das contratações, respectivamente. Muitas empresas contratam deficientes apenas para cumprir a legislação, preferindo deficientes físicos. Para deficientes intelectuais, exigem mais formação ou capacitação, sendo a escolarização um fator determinante.

2.3 PROGRAMAS DE ADAPTAÇÃO.

Mesmo após a contratação, funcionários com deficiência ainda enfrentam algumas dificuldades no ambiente de trabalho. O preconceito, infelizmente, ainda é uma marca presente e persistente na rotina de um funcionário com deficiência, e ele se manifesta de várias formas, algumas sutis e outras escancaradas. Ter que lidar com a constante desconfiança em sua capacidade por parte de funcionários sem deficiência também é uma questão muito desagradável para pessoas com deficiência. Eles estão constantemente precisando provar aos outros que são plenamente capazes de demonstrar seu conhecimento e aplicá-lo de forma positiva para a empresa.

Apesar de um cenário desfavorável em muitos casos, as empresas que incluem pessoas com deficiência estão sendo muito beneficiadas, não apenas por cumprir uma lei de forma correta, mas pelo valor e riqueza que a diversidade agrega no ambiente de trabalho.

Existem já muitas empresas que implementam programas para apoiar pessoas com deficiência (PCD's) dentro do ambiente de trabalho. Esses programas visam promover a inclusão, oferecer suporte e criar um ambiente de trabalho acessível e equitativo. Isso pode incluir adaptações físicas no local de trabalho, programas de treinamento e capacitação específicos, políticas de recrutamento inclusivas, suporte emocional e de saúde mental, entre outras medidas. Empresas que priorizam a inclusão de PCD's demonstram um compromisso com a diversidade e a igualdade de oportunidades, criando benefícios tanto para os funcionários quanto para a própria empresa, ao aproveitar ao máximo o talento e a contribuição de todos os membros da equipe.

Empresas como a Natura já têm programas com iniciativas para promover a inclusão de pessoas com deficiência em seu ambiente de trabalho um dos pontos que mais chamam a atenção na inclusão da pessoa com deficiência (PCD) na Natura é o fato de que a meta de contratação anual de PCD's é superior à cota exigida pela Lei.

Dentro desse projeto, se destaca o trabalho realizado com a inclusão de surdos: os colaboradores ouvintes da empresa são convidados a participar de cursos de Libras e se tornarem padrinhos dos colegas com deficiência que entram na organização. Esses padrinhos acompanham os novos companheiros nas atividades diárias, auxiliando no processo de inclusão ao quebrar as barreiras de comunicação. Além disso, a organização utiliza um intérprete virtual que, por meio de um aplicativo

e um tradutor de sites, leva a acessibilidade e informações para surdos de todo o país. Com essas ações, a empresa estimula o debate sobre a inclusão além do ambiente de trabalho.

O Magazine Luiza também possui uma cultura organizacional que busca investimentos na inclusão e na acessibilidade. Desde 2013, a empresa oferece um programa com treinamentos e incentiva seus colaboradores, de lojas e escritórios, a compartilharem experiências e a se sensibilizarem pela inclusão da pessoa com deficiência no ambiente de trabalho.

Durante a implantação do programa, a empresa percebeu que muitos de seus funcionários tinham receios de como lidar corretamente com um colega com deficiência. Isso fez com que a organização desenvolvesse estratégias de comunicação interna com o objetivo de engajar toda a equipe, esclarecendo dúvidas e proporcionando conhecimento.

Funcionários sem deficiência de empresas que contratam PCD'S também relatam que se sentem em constante aprendizado. Com o preconceito sendo algo intrínseco e presente em tantos lugares e em tantas situações, conviver com pessoas com deficiência é um constante exercício de desconstrução e aprendizado de valores como respeito, diversidade e igualdade social.

2.4 BENEFÍCIOS PARA EMPRESAS.

A contratação de pessoas com deficiência (PCD'S) pelas empresas traz uma série de benefícios que vão além do cumprimento da legislação de cotas estabelecida pela Lei nº 8.213/91. Embora muitas empresas vejam essa contratação apenas como uma obrigação legal, há vantagens significativas que podem ser obtidas ao acolher PCD'S em seus quadros de funcionários.

Primeiramente, ao oferecer oportunidades de emprego para pessoas com deficiência, as empresas não apenas promovem um ambiente mais diversificado e inclusivo, mas também combatem discriminações e exclusões, contribuindo para a construção de uma sociedade mais justa e igualitária e refletindo valores éticos de respeito à diversidade.

“Dentre os benefícios do programa de inclusão de PcDs, o Instituto Ethos (2002) destaca o resgate da cidadania e os seguintes ganhos: (i) na cultura interna, através da prática de princípios éticos, onde se inscreve a aceitação das diferenças; (ii) no clima organizacional, com um ambiente de trabalho mais humanizado e confiável; (iii) no desempenho da equipe que se abre para o novo e das pessoas com deficiência, que podem superar as expectativas de contratação; (iv) na imagem organizacional que, fortalecida junto aos stakeholders, pode resultar na preferência dos consumidores. No entanto, para que essa nova realidade se desenvolva, é necessário combater a dicotomia entre discurso e prática, pois se na teoria a inclusão de PcDs está permeada pela igualdade de direitos, na prática os desafios são muitos e não é aceitável mascarar ou subestimar o preconceito e a indiferença, mas buscar formas efetivas de trabalhá-los (BRASIL, 2019, p.07).”

Além disso, a contratação de PCD'S pode trazer ganhos significativos para a própria empresa, aumentando a produtividade e eficiência organizacional. Com habilidades únicas, capacidade de superação e adaptação, os colaboradores com deficiência agregam valor aos processos de trabalho, demonstrando que a inclusão não apenas é socialmente responsável, mas também vantajosa do ponto de vista empresarial.

Ao considerar os benefícios da contratação de pessoas com deficiência, as empresas não apenas cumprem uma obrigação legal, mas também promovem valores éticos, impulsionam a diversidade, melhoram a eficiência organizacional, fortalecem sua imagem corporativa e contribuem para o desenvolvimento social e econômico do país, além de proporcionar realizações pessoais para os próprios indivíduos com deficiência. Ao ingressarem no mercado de trabalho, essas pessoas ganham independência financeira, autonomia e dignidade, tornando-se provedores de seu próprio sustento e contribuindo para o seu próprio bem-estar emocional e psicológico.

De acordo com uma pesquisa feita pela Mariana Cardoso, business Parter do time de gente e gestão da empresa (CATHO RH), o empoderamento das minorias tem impulsionado as empresas, já que os PcDs são importantes atores sociais.

“O fortalecimento na luta de grupos minoritários, sejam eles sobre deficiência, raça ou gênero, faz com que essas pautas ganhem representatividade no Congresso Nacional e gerem reflexo nas empresas e suas políticas de contratação, a exemplo da lei de cotas e outras medidas”, esclarece Cardoso.

Para Cardoso, as diferentes experiências, formações e perspectivas em relação à vida fazem com que as empresas ganhem em ampliação de pontos de vista, além de gerar ambientes mais empáticos e abertos ao que é diferente.

2.5 PCD 'S EM LUGARES DE DESTAQUE E IMPORTÂNCIA.

Fazer com que a presença de PCD'S no ambiente de trabalho ou até mesmo falar sobre o assunto deixe de ser um tabu é um passo importante rumo a uma sociedade igualitária, que não exclui minorias e não pratica a exclusão, que faz com que pessoas com deficiência se sintam acolhidas e capazes de demonstrar sua capacidade excepcional de adaptação, demonstração de bons resultados e saldos positivos para a empresa.

Sendo assim, é de grande necessidade buscar sempre olhar esse grupo minoritário além de sua deficiência, pois é possível reconhecer PCD'S de grande destaque em suas mais variadas áreas de atuação, como por exemplo o brilhante Stephen Hawking, que viveu entre 1942 à 2018 e foi um físico teórico britânico que trouxe grandes contribuições para a astrofísica moderna, sendo autor de muitas teses teóricas, chamadas hoje de Teorias de Hawking, como Teoria da Singularidade, Radiação Hawking, A Existência de Buracos Negros e outras.

Hawking ganhou diversos prêmios com suas teses, livros e filosofias ligados a astrofísica, tudo isso sendo portador da Esclerose Lateral Amiotrófica, que foi diagnosticada aos 21 anos e é uma doença neurológica e degenerativa que atinge os neurônios motores, promovendo a atrofia dos músculos. Apesar dos efeitos degenerativos, a doença não afeta a capacidade cognitiva dos portadores, sendo assim, Hawking teve plena capacidade de realizar todos seus feitos com excelência, graças às condições a ele oferecidas para que pudesse se desenvolver. Ele realizou seus trabalhos e escreveu seus livros através de uma cadeira especial que o proporciona a capacidade de se locomover e se comunicar, mostrando a necessidade da equidade ser oferecida para PCD'S.

Com o caso de Hawking, podemos analisar que não se deve deixar que a deficiência de alguém seja um obstáculo para que ela mostre sua capacidade. Como o próprio Stephen Hawking disse: "Não importa quanto a vida possa ser ruim, sempre existe algo que você pode fazer, e triunfar. Enquanto há vida, há esperança". Portanto, é possível correr o risco de perder grandes mentes nas mais diversas áreas de trabalho, que ao contrário do que a visão preconceituosa vê, na verdade pode nos trazer enormes benefícios.

Muitos PCD'S são extremamente qualificados para suas áreas de atuação, são esforçados e interessados em se desenvolver profissionalmente, tanto quanto pessoas sem deficiência, por isso é essencial trazer esse apoio e oportunidade para esse grupo, valorizando seu trabalho, sua capacidade, seu esforço e sua vontade

enorme de mostrar que sua deficiência não é e nunca será, um problema para lhe atrapalhar a conseguir o sucesso profissional. Além disso, a contratação de PCD'S torna o ambiente diversificado, e propício para discussões pertinentes quanto a inclusão das minorias sociais, a diversidade, a inovação e o bom exemplo.

2.6 INSERÇÃO E EQUIDADE.

Com todas as informações anteriores, fica notável a necessidade de entregar oportunidades iguais para esse grupo de pessoas, mas acima de tudo, tornar que isso vá além da oportunidade em si, mas também trazendo equidade para que essas pessoas possam usufruir da mesma. Segundo o dicionário Michaelis, a palavra equidade pode ser definida como uma justiça natural; disposição para reconhecer imparcialmente o direito de cada um. Em resumo, significa reconhecer que todos precisam de atenção, mas não necessariamente das mesmas formas.

Assim, a equidade é essencial para os processos e projetos de adaptação, inserção e treinamento para PCD'S dentro das empresas, porque além de dar a oportunidade para que elas possam ingressar na organização como rege a Lei de Cotas, é necessário que o ambiente seja propício, compreensível, acessível e confortável para que esse grupo possa vir a ter um desenvolvimento profissional, que favoreça tanto a organização quanto os colaboradores PCD'S.

Na pesquisa "Diversidade Aprendiz: Aprendizados para um futuro inclusivo" de 2021, realizada pela Organização Internacional do Trabalho (OIT) e pela plataforma Somos Diversidade, com apoio do UNAIDS Brasil (Programa Conjunto das Nações Unidas sobre HIV/Aids), os números sugerem que as empresas entendem a importância e querem ser reconhecidas por valorizarem a diversidade e a inclusão, mas ainda precisam conhecer melhor a realidade desses grupos para possam criar processos seletivos capazes de atrair, reconhecer e recrutar profissionais dessas minorias e principalmente desenvolver o seu potencial no pós-contratação.

É crucial destacar que todos devem ter igualdade de oportunidades, independentemente de suas habilidades físicas ou mentais. A inclusão promove justiça e equidade no trabalho, beneficiando as empresas em termos de status e financeiramente. Isso melhora a cultura organizacional, aumenta a criatividade e

inovação, e expande o mercado consumidor ao atender diversas necessidades. As empresas devem cumprir as leis de igualdade de oportunidades e acessibilidade para pessoas com deficiência, além das expectativas da sociedade sobre responsabilidade corporativa. A inclusão não é apenas uma questão de negócios, mas também humanitária, garantindo respeito, dignidade e oportunidades para todos contribuírem e prosperarem em um ambiente inclusivo. Ao comunicar sobre a importância da inclusão, é essencial transmitir empatia, compreensão e um compromisso genuíno com a criação de um ambiente acessível para todos.

É essencial que as empresas se dediquem desde a contratação até o treinamento, garantindo que todos os colaboradores possam contribuir plenamente. Isso requer combate ativo ao preconceito, inclusive comentários disfarçados de brincadeiras, e uma análise cuidadosa da cultura organizacional para eliminar qualquer forma de capacitismo. O objetivo é criar um ambiente de trabalho acolhedor, respeitoso e confortável para todos.

3 METODOLOGIA

A metodologia bibliográfica exploratória é uma abordagem de pesquisa que visa explorar e familiarizar-se com um determinado tema, área ou problema por meio da revisão de literatura existente. Ela envolve a coleta, análise e síntese de informações provenientes de diversas fontes bibliográficas, como livros, artigos científicos, teses, dissertações e relatórios técnicos.

Essa metodologia é frequentemente utilizada em estágios iniciais de pesquisa, quando o objetivo é obter uma compreensão ampla de um assunto em questão. Ela pode ser útil para identificar lacunas no conhecimento, formular questões de pesquisa mais específicas e direcionar estudos futuros.

A pesquisa bibliográfica, para Fonseca (2002), é realizada a partir do levantamento de referências teóricas já analisadas, e publicadas por meios escritos e eletrônicos, como livros, artigos científicos e páginas de websites. Qualquer trabalho científico inicia-se com uma pesquisa bibliográfica, que permite ao pesquisador conhecer o que já se estudou sobre o assunto. Existem, porém, pesquisas científicas que se baseiam unicamente na pesquisa bibliográfica, procurando referências teóricas

publicadas com o objetivo de recolher informações ou conhecimentos prévios sobre o problema a respeito do qual se procura a resposta.

A pesquisa é fundamentada na análise de teorias já publicadas, portanto, é crucial para o pesquisador dominar a leitura do conhecimento existente e sistematizar todo o material em análise. Durante a realização da pesquisa bibliográfica, o pesquisador deve ler, refletir e escrever sobre o que estudou, dedicando-se à reconstrução da teoria e ao aprimoramento dos fundamentos teóricos.

4 ANÁLISE E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS

A inclusão de pessoas com deficiência (PCD's) no mercado de trabalho é um tema central para a promoção da igualdade social. No Brasil, a Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD) de 2022 revela dados significativos sobre a população PCD e suas dificuldades de inserção laboral. Este estudo visa analisar esses dados, destacando as disparidades em relação às pessoas sem deficiência e discutindo as implicações para políticas públicas.

- **População com Deficiência no Brasil**

Segundo o PNAD 2022, o Brasil tem 18,6 milhões de pessoas com deficiência (8,9% da população de 2 anos ou mais). Mais da metade dessa população são mulheres (10,7 milhões), representando 10% da população feminina com deficiência. Regionalmente, o Nordeste registra a maior concentração de PCD'S (10,3%), seguido pelo Sul (8,8%), Centro-Oeste (8,6%), Norte (8,4%) e Sudeste (8,2%). Em termos de cor/raça, 9,5% das pessoas pretas possuem alguma deficiência, comparado a 8,9% entre pardos e 8,7% entre brancos. Nas informações abaixo é possível observar o tipo de deficiência e a quantidade de portadores homens e mulheres das mesmas.

Proporção de homens e mulheres com deficiência por tipo de deficiência:

DSDeficiencia	Quantidade mulher PCD	Quantidade homem PCD
Física	86.208	150.866
Visual	37.016	61.961
Auditiva	40.176	55.770
Mental	12.051	27.450
Reabilitado	11.505	22.369
Intelectual	7.744	15.231
Não informado	7.897	7.553
Múltipla	3.929	7.409

Fonte: Levantamento do e-Social, Ministério do Trabalho e Emprego em 05/03/2024. <https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/noticias-e-conteudo/2024/Marco/levantamento-do-esocial-aponta-545-9-mil-trabalhadores-com-deficiencia-no-mercado-de-trabalho-no-brasil>

- Taxa de Desemprego

Com base na Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua (Pnad Contínua) - Pessoas com Deficiência 2022, divulgada pelo IBGE, a taxa de desemprego entre pessoas com deficiência é de 9,1%, evidenciando um cenário desafiador. Mesmo entre PCD's com ensino superior completo, apenas 51,2% estão empregadas, revelando oportunidades de emprego significativamente menores em comparação com pessoas sem deficiência. A taxa de desemprego para pessoas sem deficiência é de 8,7%, refletindo desafios consideráveis no mercado de trabalho.

- Ocupação e Informalidade

A maioria das PCD'S trabalha por conta própria (36,5%), comparado a 25,4% das pessoas sem deficiência. A taxa de informalidade entre PCD'S é alarmante: 55% frente a 38,7% das pessoas sem deficiência. Esta alta informalidade reflete as barreiras enfrentadas por PCD'S no mercado de trabalho formal, muitas vezes obrigando-os a buscar alternativas menos seguras e menos remuneradas.

- Desigualdades de Renda

A renda média do trabalho para PCD'S é R\$1.860, significativamente inferior aos R\$2.690 das pessoas sem deficiência. As mulheres com deficiência enfrentam ainda mais desafios, com uma renda média de apenas R\$1.553. Esta diferença de 30,8% na renda média destaca as barreiras adicionais enfrentadas por PCD'S, mesmo quando conseguem emprego.

- Participação na Força de Trabalho

A taxa de participação na força de trabalho é outra área de desigualdade marcante: apenas 29,2% das PCD'S estão ativamente no mercado de trabalho, contra 66,4% das pessoas sem deficiência. Este dado evidencia uma exclusão significativa e sugere a necessidade de intervenções para aumentar a inclusão laboral das PCD'S.

- Políticas de Inclusão e Eficácia das Cotas

O Estatuto da Pessoa com Deficiência e políticas como o "Cadastro-Inclusão" e "auxílio inclusão" representam esforços para promover a inclusão de PCD'S. Contudo, dados da Secretaria de Inspeção do Trabalho (SIT) indicam que, em 2020, apenas 49,5% das cotas para PCD'S foram preenchidas, uma queda em relação aos 53,02% de 2019. O cumprimento das cotas ainda está aquém do necessário, com muitas vagas reservadas não sendo efetivamente ocupadas.

- Taxa de Alfabetização

As taxas de analfabetismo e escolarização revelam disparidades significativas entre pessoas com e sem deficiência no Brasil. A taxa de analfabetismo entre pessoas com deficiência é de 19,5%, comparada a 4,1% entre as sem deficiência, com a maior desigualdade no Nordeste (31,2%) e a menor no Sul (12,7%).

Em termos de escolaridade, 63,3% das pessoas com deficiência de 25 anos ou mais não completaram a educação básica, em contraste com 29,9% das pessoas sem deficiência. Apenas 25,6% das pessoas com deficiência concluíram pelo menos o Ensino Médio, enquanto 57,3% das sem deficiência atingiram esse nível. No ensino superior, 7,0% das pessoas com deficiência possuem diploma, comparado a 20,9% das sem deficiência. A escolarização é menor para pessoas com deficiência em todos os grupos etários.

Entre as crianças de 6 a 14 anos, 95,1% das com deficiência frequentam a escola, comparado a 99,4% das sem deficiência. Para jovens de 15 a 17 anos, a escolarização é de 84,6% para aqueles com deficiência e 93,0% para os sem deficiência. No grupo de 18 a 24 anos, as taxas são de 24,3% para pessoas com deficiência e 31,8% para as sem deficiência.

- **Desafios e Barreiras**

A inclusão no mercado de trabalho enfrenta dificuldades tanto por parte das empresas quanto dos deficientes, que precisam de estrutura e capacitação, respectivamente. Governos e empresas devem colaborar para capacitar e criar espaços inclusivos.

A contratação de PCD'S deve ser vista como qualquer outra, esperando-se profissionalismo e dedicação. Alterações legais, como a Lei nº 11.180/05, facilitam contratos de aprendizagem para PCD'S sem limite de idade. Sasaki (2005) identifica barreiras como falta de reabilitação, escolaridade, transporte e apoio familiar. Empresas e instituições podem oferecer suporte e treinamento para promover a competência de PCD'S no trabalho.

O maior obstáculo para a inclusão é cultural, com estereótipos e preconceitos persistentes. As vagas para PCD'S são muitas vezes operacionais e pouco atrativas. Gestores relutam em colocar PCD'S em cargos estratégicos por considerá-los menos produtivos ou custosos, o que não é verdade. A falta de acessibilidade reflete uma cultura não inclusiva. É necessário mudar essa mentalidade para melhorar a inclusão de PCD'S.

Os principais desafios para a inclusão de PCD'S no mercado de trabalho incluem:

1. Culturais: Estereótipos e preconceitos persistem, limitando as oportunidades de emprego para PCD'S em cargos estratégicos e bem remunerados.
2. Educacionais: Baixa escolaridade e falta de capacitação específica dificultam a competitividade das PCD'S no mercado de trabalho.
3. Estruturais: Falta de acessibilidade nas empresas e transporte limita as oportunidades de emprego.
4. Legislativas: Embora existam leis de incentivo à contratação de PCD'S, sua implementação e monitoramento ainda são insuficientes.

Os dados analisados revelam que as PCD'S no Brasil enfrentam desafios significativos no mercado de trabalho, desde altas taxas de desemprego e informalidade até disparidades salariais e baixa participação na força de trabalho. É crucial que políticas públicas sejam reforçadas e que empresas adotem práticas mais inclusivas para assegurar igualdade de oportunidades. A transformação cultural, aliada a intervenções estruturais e educacionais, é essencial para promover um mercado de trabalho mais justo e acessível para todos.

5 CONCLUSÃO

Em suma, o foco no desenvolvimento de treinamentos e adaptações eficazes no ambiente de trabalho para pessoas com deficiência é completamente necessário e essencial, visto que a taxa de ocupação desses grupos permanece muito baixa mesmo com a Lei de Cotas nº 8.213/1991.

A pesquisa prova que a necessidade de métodos e ações mais desenvolvidas é real, já que apenas a lei não tem garantido que esse grupo de pessoas sejam de fato inseridas de forma adequada no mercado de trabalho, por muitos fatores, desde a baixa alfabetização até o preconceito ainda muito presente na sociedade brasileira em um geral.

Assim, temos como conclusão, que há um grande caminho a percorrer para uma sociedade que seja realmente inclusiva e tenha um ambiente completamente igualitário, principalmente no mercado de trabalho que é a área mais importante da

vida de qualquer pessoa para que ela possa se desenvolver e conquistar tudo que deseja e também merece.

Por isso, é de suma importância que as empresas, não só as de grandes, como também as de pequeno porte, vejam essa questão com um olhar mais humanitário e sem preconceitos, que busquem observar como essas pessoas são além de sua deficiência, e que esse fator não as impede de demonstrar serviços de qualidade e grande colaboração para as corporações em que estão inseridos, trazendo assim, não apenas uma boa visão para essa companhia, mas também diversidade, igualdade, desenvolvimento social e principalmente, respeito, tanto para os colaboradores PCD'S, quanto para os contratantes.

REFERÊNCIAS

FONSECA, J. J. S. **Metodologia da pesquisa científica**. Fortaleza: UEC, 2002. Apostila.

ETHOS (Instituto Ethos). **O que as empresas podem fazer pela inclusão das pessoas com deficiência**. Marta Gil (Coord.). São Paulo: Instituto Ethos, 2002. Disponível em: <<http://www3.ethos.org.br/wp-content/uploads/2012/12/25.pdf>>.

TANAKA e MANZINI, Eliza e Edu. **O QUE OS EMPREGADORES PENSAM SOBRE O TRABALHO DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA?**. instituto paradigma pessoas incluindo pessoas, Brasil, v.1, p.273-294, mai. de 2005. Disponível em: <https://iparadigma.org.br/biblioteca/o-que-os-empregadores-pensam-sobre-o-trabalho-da-pessoa-com-deficiencia/#:~:text=obrigatoriedade%20da%20lei,-,Os%20entrevistados%20acreditavam%20que%20as%20pessoas%20com%20defici%C3%Aancia%20tinham%20condi%C3%A7%C3%B5es,f%C3%ADsico%20e%20social%2C%20falta%20de>

SIMONELLI, Ângela Paula.; CAMAROTTO, João Alberto. **Abordagem de análise de tarefas industriais como ferramenta para inclusão de pessoas com necessidades especiais no mercado de trabalho**. Terapia Ocupacional Internacional, v. 15, p. 150-164, 2008.

SCHWARZ, Andrea & HABER, Jaques. Livro **“Cotas: Como Vencer os Desafios da Contratação de Pessoas com Deficiências”**. São Paulo: i.Social, 2009. 270p.

Josely Nunes-Villela, et al. **“Inclusão de Pessoas Com Deficiência No Mercado de Trabalho: Avanços E Desafios Observados No Município de Teresópolis, Rio de Janeiro, Brasil1.”** Revista Educação Especial, vol. 31, nº. 62, 2018, pp. 741–758, www.redalyc.org/journal/3131/313158892017/html/.

AME. **“Conheça as 6 empresas com programas para pessoas com deficiência”** 5 nov.2018. Disponível em: <https://amigosmultiplos.org.br/noticia/conheca-6-empresas-com-programas-para-pessoas-com-deficiencia/>

INSTITUTO NATURA. **“Políticas de diversidade”**. Disponível em: <https://www.institutonatura.org/relatorioanual2019/Politica-de-Diversidade Instituto Natura 2019.pdf>

INSTITUTO ETHOS. **“Panorama Brasileiro de Inclusão da Pessoa com Deficiência no Mercado de Trabalho”**. 2020. Disponível em: <https://d335luupugsy2.cloudfront.net/cms/files/10148/1607438858Panorama_Brasil_eiro_de_Inclusao_da_Pessoa_com_Deficiencia_no_Mercado_de_Trabalho_1.pdf>. Acesso em: 27 maio 2024.

Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE). (2022). **Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua (Pnad Contínua) – Pessoas com Deficiência 2022** [Dados e citações]. Recuperado de <https://www.ibge.gov.br/estatisticas/sociais/trabalho/17375-pnad-continua.html>

Ferraz, Alexandre Sampaio. (2023). **Avaliação de políticas públicas para inclusão produtiva**. Revista Brasileira de Avaliação, 12(2 spe), e121523. <https://doi.org/10.4322/rbaval202312015>

Silva, Maria Elaine Conceição, e Jailza do Nascimento Tomaz Andrade. **“O Deficiente Processo de Inclusão de Pessoas Com Deficiência Nas Organizações.”**. Revista de Psicologia, vol. 17, nº. 66, 31 Maio 2023, pp. 155–172, <https://doi.org/10.14295/online.v17i66.3769>.

Ministério do Trabalho e Emprego. (2023, julho). **Lei de cotas para pessoas com deficiência completa 32 anos nesta segunda-feira** [Comunicado de imprensa]. Recuperado de <https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/noticias-e-conteudo/2023/julho/lei-de-cotas-para-pessoas-com-deficiencia-completa-32-anos-nesta-segunda-feira-24#:~:text=Conforme%20a%20legisla%C3%A7%C3%A3o%2C%20as%20propor%C3%A7%C3%B5es,das%20vagas%20para%20esse%20grupo.>

AGÊNCIA BRASIL. **Mesmo com escolaridade, pessoas com deficiência têm menos empregos. 2023.** Disponível em: <<https://agenciabrasil.ebc.com.br/educacao/noticia/2023-07/mesmo-com-escolaridade-pessoas-com-deficiencia-tem-menos-empregos>>. Acesso em: 27 maio 2024.

BRASIL, Lisa. **Mercado De Trabalho Para PCDs: Como Promover A Inclusão?**. JobConvo/Blog, Brasil, 16, out de 2023. Disponível em: <https://jobconvo.com/blog/mercado-de-trabalho-para-pcds/> Acessado 18, jun. e 2024.

ANGEVAN. **“Garantimos que sua empresa quebre barreiras da exclusão e lucre mais através da inclusão social 1jun.de 2023”**. Disponível em: <https://pt.linkedin.com/pulse/import%C3%A2ncia-da-inclus%C3%A3o-ambiente-de-trabalho-benef%C3%ADcios-para-empresas>

VALENTE, Rubens de Araújo; PRATES, Kelli Cristina Barbosa. **Sistemas de avaliação da aprendizagem no ensino superior brasileiro: uma análise a partir das diretrizes institucionais.** *Revista Brasileira de Avaliação da Aprendizagem*, v. 12, n. 2, p. 150-173, 2023. Disponível em: <<https://app.periodikos.com.br/article/10.4322/rbaval202312015/pdf/rbaval-12-2+spe-e121523.pdf>>. Acesso em: 27 maio 2024.

IIGUAL. **Pessoas com deficiência: falta de informação e preconceito ainda são desafios.** Disponível em: <https://iigual.com.br/blog/pessoas-com-deficiencia-19/#:~:text=A%20falta%20de%20informa%C3%A7%C3%A3o%20como,para%20rec eber%20pessoas%20com%20defici%C3%Aancia>. Acesso em: 27 maio 2024.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Pesquisa Diversidade Aprendiz: Aprendizados para um Futuro Inclusivo.** Disponível em: <<https://www.ilo.org/pt-pt/publications/pesquisa-diversidade-aprendiz-aprendizados-para-um-futuro-inclusivo>>. Acesso em: 27 maio 2024.

NAÇÕES UNIDAS BRASIL. **OIT: empresas estão atentas à diversidade, mas inclusão ainda é desafio no mundo corporativo.** Disponível em: <<https://brasil.un.org/pt-br/157418-oit-empresas-est%C3%A3o-atentas-%C3%A0-diversidade-mas-inclus%C3%A3o-ainda-%C3%A9-desafio-no-mundo-corporativo>>. Acesso em: 27 maio 2024.

IIGUAL INCLUSÃO E DIVERSIDADE. **“O aperfeiçoamento do processo seletivo e o enriquecimento de valores”.** Disponível em: <https://iigual.com.br/blog/pessoas-com-deficiencia-19/#:~:text=A%20falta%20de%20informa%C3%A7%C3%A3o%20como,para%20rec eber%20pessoas%20com%20defici%C3%Aancia>

AGÊNCIA DE NOTÍCIAS IBGE. **Pessoas com deficiência têm menor acesso à educação, ao trabalho e à renda.** Disponível em: <<https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-noticias/2012-agencia-de-noticias/noticias/37317-pessoas-com-deficiencia-tem-menor-acesso-a-educacao-ao-trabalho-e-a-renda#:~:text=No%20terceiro%20trimestre%20de%202022,foi%20de%204%2C1%25>>. Acesso em: 27 maio 2024.:

GOMES, Maria Auxiliadora Soares. **A Formação Docente para as Infâncias: Sentidos e Possibilidades.** Acesso em: 27 maio 2024.