

Centro Estadual de Educação Tecnológica Paula Souza  
Etec Prof. Dr. José Dagnoni  
M-Tec em Administração

## **APLICATIVO PARA AUXILIAR PESSOAS COM DEFICIÊNCIA INGRESSAREM NO MERCADO DE TRABALHO**

Alice Gomes da Silva<sup>1</sup>

Beatriz Abreu Bom<sup>2</sup>

Beatriz Herla Stana Rodrigues Santos Ferreira de Santana<sup>3</sup>

Débora Vitória da Silva<sup>4</sup>

Isabele Vitória Salvino<sup>5</sup>

**RESUMO:** O projeto propõe um aplicativo para conectar pessoas com deficiência (PCD) ao mercado de trabalho, superando barreiras como falta de acessibilidade e discriminação. Com base em um questionário quantitativo, identificaram-se os principais desafios enfrentados por esse público, permitindo a criação de funcionalidades que incluem registro de perfis detalhados, acesso a vagas específicas, informações legais trabalhistas e avaliações de empresas. O aplicativo visa promover a inclusão por meio de adaptações acessíveis e práticas, além de um sistema transparente de comunicação entre candidatos e empregadores. Espera-se que a plataforma aumente significativamente a empregabilidade de PCDs, contribuindo para um mercado de trabalho mais justo e inclusivo, fortalecendo a responsabilidade social das empresas.

---

<sup>1</sup> Aluna do Curso Técnico em Administração, na Etec Prof. Dr. José Dagnoni - alice.silva206@etec.sp.gov.br.

<sup>2</sup> Aluna do Curso Técnico em Administração, na Etec Prof. Dr. José Dagnoni - beatriz.bom01@etec.sp.gov.br.

<sup>3</sup> Aluna do Curso Técnico em Administração, na Etec Prof. Dr. José Dagnoni - beatriz.santan@etec.sp.gov.br.

<sup>4</sup> Aluna do Curso Técnico em Administração, na Etec Prof. Dr. José Dagnoni - debora.silva679@etec.sp.gov.br.

<sup>5</sup> Aluna do Curso Técnico em Administração, na Etec Prof. Dr. José Dagnoni - isabele.salvino@etec.sp.gov.br.

PALAVRAS-CHAVE: Inclusão; Pessoas com Deficiência; Mercado de Trabalho; Acessibilidade; Aplicativo.

## 1. INTRODUÇÃO

A inclusão de pessoas com deficiência (PCD) no mercado de trabalho é uma questão de extrema relevância na sociedade contemporânea. Segundo dados do IBGE, aproximadamente 24% da população brasileira possui algum tipo de deficiência, mas apenas uma pequena parcela encontra oportunidades de emprego condizentes com suas capacidades e necessidades. Uma pesquisa realizada pela Catho aponta que apenas 25% das PCDs consideram suas empresas inclusivas, o que evidencia barreiras significativas, como a falta de acessibilidade e o preconceito no ambiente corporativo. Como afirma Delgado, 2017:

"A deficiência é o resultado da inadaptação da sociedade à diversidade humana. Ou seja, a causa da deficiência não se encontra na pessoa, nem nos impedimentos que ela tem, mas na sociedade que coloca barreiras ou obstruções à sua plena participação. Como resultado, a deficiência é entendida como uma responsabilidade social compartilhada" (DELGADO, 2017, p. 25).

Apesar da existência de legislações, como a Lei nº 8.213/91, que estabelece cotas para a contratação de PCDs, muitas empresas limitam-se ao cumprimento formal da lei, sem promover uma verdadeira inclusão no ambiente de trabalho. Essa situação reflete a urgência de soluções que auxiliem na integração dessas pessoas no mercado de trabalho, indo além do mero cumprimento de cotas. Além disso, Silva, Ferreira e Firmino destacam a importância de reconhecer o potencial das PCDs:

"A inclusão social de pessoas com deficiência no mercado de trabalho tornou-se uma pauta relevante e necessária na sociedade atual. Reconhecer e valorizar as habilidades e o potencial dessas pessoas é essencial na construção de uma sociedade mais igualitária e justa. Porque promove o respeito à diversidade humana, reconhecendo que todas as pessoas, independentemente de suas limitações, possuem habilidades e potencialidades únicas" (SILVA; FERREIRA; FIRMINO, 2023, s.p.).

Diante desse cenário, este trabalho tem como objetivo geral desenvolver um aplicativo que conecte PCDs a empresas inclusivas, facilitando a empregabilidade por meio de funcionalidades acessíveis e práticas. Os objetivos específicos incluem

identificar as principais barreiras enfrentadas por PCDs no mercado de trabalho, mapear as funcionalidades essenciais para o aplicativo e propor soluções acessíveis para promover a inclusão. A pesquisa baseia-se em questionários quantitativos e análise bibliográfica, buscando compreender os desafios enfrentados pelas PCDs e estruturar um aplicativo que atenda às suas necessidades e às das empresas. As hipóteses do trabalho são as seguintes: um aplicativo desenvolvido com foco em acessibilidade pode aumentar a empregabilidade de PCDs, e empresas que promovem inclusão digital e acessibilidade tendem a fortalecer a integração de PCDs em suas equipes. Como apontam Medeiros et al., "esse contexto exige que as empresas adotem novas atitudes, nas quais sua missão e valores devem ser revistos para atender não só ao mercado, mas também à sociedade" (MEDEIROS et al., 2014). Espera-se que este trabalho contribua para a criação de um mercado de trabalho mais justo e inclusivo, promovendo o respeito à diversidade humana e fortalecendo a responsabilidade social das empresas.

## **2. DEFINIÇÃO DE PCD**

As pessoas com deficiência (PCD) são aquelas que têm um impedimento de longo prazo, seja ele físico, mental, intelectual ou sensorial, que pode ter sido adquirido no nascimento ou durante a vida. As pessoas com deficiência têm certas limitações, o que causa dificuldade na realização de certos tipos de atividades, uma das quais é o trabalho. E certos tipos de adaptações são necessários em seus ambientes de vida. De acordo com o IBGE (Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística), quase 24% da população brasileira tem algum tipo de deficiência.

### **2.1 Deficiências físicas ou visíveis**

De acordo com o site SCIELO – BRASIL, 2013, em síntese, as deficiências físicas são aquelas que sofrem alterações totais ou parciais em algum local do corpo humano, comprometendo assim a funcionalidade física da pessoa. Uma deficiência é um obstáculo, mas isso não significa que não possa ser superada. Algumas causas de incapacidade física são acidentes; Uso de drogas; má alimentação; sedentarismo e saneamento básico.

### **2.1.1. Deficiências físicas ou motoras**

- Monoplegia: paralisia em apenas um membro;
- Ostomia: procedimento cirúrgico em que um novo caminho é aberto (ostoma) para a saída de urina ou fezes;
- Diplegia: membros inferiores afetados;
- Hemiparesia: afeta parcialmente as funções motoras de um lado do corpo;
- Triplegia: três membros;
- Paraplegia: afeta os membros inferiores;
- Tetraplegia ou Tetraplegia: todo o corpo;
- Espinha bífida: impede ou dificulta o movimento global de uma pessoa;
- Distrofia muscular: pouco tônus muscular e perda de tecido ao longo do tempo, tornando os movimentos muito difíceis;
- Paralisia cerebral: graves deficiências nas habilidades motoras, incluindo lentidão, rigidez, agitação, paralisia, etc;
- Amputação: perda de uma parte do corpo limita a atividade de uma pessoa;
- Malformações congênitas;
- Miopatias: distrofias e atrofia musculares.

### **2.1.2. Deficiência sensorial**

- Deficiência visual: perda ou diminuição da visão;
- Deficiência auditiva: perda ou diminuição da funcionalidade do sistema auditivo. Isso leva à dificuldade de acesso à fala e à linguagem.

### **2.2. Deficiências ocultas ou invisíveis**

São deficiências não percebidas à primeira vista, que podem ser distúrbios ou doenças. Devido à dificuldade de percebê-los, muitos sofrem prejuízos por exercerem seus direitos, como o uso de fila ou espaço preferencial. O cordão de girassol é uma forma de identificar pessoas com esses tipos de deficiência.

Segundo Igor dos Santos, 2023, a conceituação do modelo social de deficiência resulta de uma compreensão histórica e cultural, evidenciando a exclusão de muitos, uma vez que, no passado, toda deficiência era considerada uma doença e poderia ser curada clinicamente. Foi somente a partir do século XX que a perspectiva deixou de ser estritamente médica.

Algumas deficiências consideradas ocultas são:

Distúrbios: TDAH, transtornos de ansiedade, síndrome de Asperger, autismo, transtorno bipolar, distúrbios do sono do ritmo circadiano, depressão, esquizofrenia, narcolepsia e transtornos de personalidade.

Doenças: Alergias, aracnoidite (consiste em inflamação, cicatrização e espessamento da membrana aracnóide, uma das meninges), asma, doença do dente de Charcot-Marie (é uma neuropatia hereditária na qual os músculos da parte inferior das pernas ficam fracos e definham), dor crônica, doença celíaca (reação imunológica à ingestão de glúten), doença de Crohn (doença inflamatória e intestinal crônica que afeta o revestimento do trato digestivo), diabetes, endometriose (um distúrbio no qual o tecido que normalmente reveste o útero cresce fora do útero), epilepsia e hipoglicemia (baixo nível de açúcar no sangue).

### **3. LEGISLAÇÃO**

As leis para pessoas com deficiência (PCD) são muito importantes e garantem os mesmos direitos e oportunidades. No Brasil, existem várias leis que buscam garantir a inclusão dessas pessoas na sociedade, oferecendo suporte em várias áreas. São fundamentais para diminuir a discriminação e promover um ambiente mais respeitoso e sem preconceito. Assim, é importante entender que elas ajudam os que mais necessitam e precisam ser aplicadas corretamente e que as pessoas devem colaborar para que os PCDs tenham uma participação plena e digna no trabalho e em ambientes públicos. Alguns exemplos abaixo mostram como as leis são de ampla relevância no cotidiano dessas pessoas.

LEI Nº 4.169, DE 4 DE DEZEMBRO DE 1962 - Formaliza as convenções do Braille para uso na escrita e leitura por cegos e o Código de Contrações e Abreviaturas do Braille.

LEI Nº 7.405, DE 12 DE NOVEMBRO DE 1985 - Torna obrigatória a colocação do símbolo internacional de acesso em todos os locais e serviços que permitam seu uso por pessoas com deficiência e outras providências.

LEI Nº 7.070, DE 20 DE DEZEMBRO DE 1982 - Dispõe sobre pensão especial para deficientes físicos.

LEI Nº 7.853, DE 24 DE OUTUBRO DE 1989 - Dispõe sobre o apoio às pessoas com deficiência, sua integração social, sobre a Coordenação Nacional para a Integração da Pessoa com Deficiência - CORDE.

LEI Nº 10.048, DE 8 DE NOVEMBRO DE 2000 - Dá prioridade às pessoas com deficiência.

LEI Nº 10.050, DE 14 DE NOVEMBRO DE 2000 - Altera o artigo 1.611 da Lei nº 3.071, de 1º de janeiro de 1916 - Código Civil, estendendo o benefício do § 2º à criança carente com deficiência.

LEI Nº 10.226, DE 15 DE MAIO DE 2001 - Acrescenta parágrafos ao art. 135 da Lei nº 4.737, de 15 de julho de 1965, que institui o Código Eleitoral, determinando a emissão de instruções sobre a escolha dos locais de votação de mais fácil acesso para o eleitor com deficiência física.

LEI Nº 11.126, DE 27 DE JUNHO DE 2005 - Dispõe sobre o direito de pessoas com deficiência visual entrarem e permanecerem em ambientes de uso coletivo acompanhadas de cão-guia.

LEI Nº 12.190, DE 13 DE JANEIRO DE 2010 - Concede indenização por danos morais a pessoas com deficiência física decorrente do uso da talidomida.

LEI Nº 12.470, DE 31 DE AGOSTO DE 2011 - Altera a legislação relativa aos microempreendedores individuais e aos benefícios previdenciários.

LEI Nº 10.436, DE 24 DE ABRIL DE 2002 - Dispõe sobre a Língua Brasileira de Sinais - Libras.

LEI Nº 10.845, DE 5 DE MARÇO DE 2004 - Institui o Programa de Complementação da Assistência Educacional Especializada à Pessoa com Deficiência.

LEI Nº 11.180, DE 23 DE SETEMBRO DE 2005 - Institui o Projeto Fábrica-Escola, autoriza a concessão de bolsas de permanência aos alunos beneficiados pelo Programa Universidade para Todos – PROUNI, institui o Programa de Educação Tutorial – PET, altera a Lei nº 5.537, de 21 de novembro de 1968, e a Consolidação

das Leis do Trabalho – CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio, 1943, e prevê outras disposições.

LEI Nº 11.307, DE 19 DE MAIO DE 2006 - Conversão da MP nº 275, de 2005 Altera a legislação relativa aos tributos para pessoas com deficiência.

LEI Nº 11.692, DE 10 DE JUNHO DE 2008 - Dispõe sobre o Programa Nacional de Inclusão de Jovens - Projovem.

Regulamentos e Políticas Públicas:

LEI Nº 13.146, DE 6 DE JULHO DE 2015 - Institui a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Estatuto da Pessoa com Deficiência).

DECRETO Nº 914, DE 6 DE SETEMBRO DE 1993 - Política Nacional para a Integração da Pessoa com Deficiência.

DECRETO Nº 3.691, DE 19 DE DEZEMBRO DE 2000 - Regulamenta a Lei nº 8.899, de 29 de junho de 1994, que dispõe sobre o transporte de pessoas com deficiência no sistema de transporte público interestadual.

DECRETO Nº 6.214, DE 26 DE SETEMBRO DE 2007 - Regulamenta o benefício de prestação continuada de assistência social em razão de pessoas com deficiência.

DECRETO Nº 7.612, DE 17 DE NOVEMBRO DE 2011 - Institui o Plano Nacional dos Direitos da Pessoa com Deficiência - Plano Viver sem Limite.

Algumas leis podem ter sido ligeiramente alteradas, com a inclusão de algumas novidades ou atualização de leis antigas para que possam ser de melhor adaptabilidade para as pessoas com deficiência no mundo contemporâneo e suas diferenças urbanas e rurais.

#### **4. MERCADO DE TRABALHO**

Em 2022, cerca de 7 (sete) a cada 10 (dez) pessoas com deficiência participaram do mercado de trabalho no Brasil. As pessoas que possuem deficiência no território brasileiro, estão entre os 18,6 milhões de pessoas, que está na base de 8,9% (oito vírgula nove por cento) da população segundo a PNAD (Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua). Porém, apenas 26,6% (vinte e seis por cento) dessas pessoas estavam ocupadas, ou seja, menos da metade em comparação com pessoas sem deficiência, 57,2% (cinquenta e sete vírgula dois por cento). Das

peças com deficiências que trabalham, a maioria trabalha por conta própria, justamente pela desigualdade na seleção e contratação dos candidatos.

É um facto que um bom nível de educação conduz a melhores oportunidades profissionais. No entanto, para as PCD, isso não é suficiente para reduzir a falta de acesso ao mundo do trabalho. Comparando-se a renda das PCD com as pessoas sem deficiência, a diferença salarial é visível, uma vez que as pessoas com deficiência ganham em média R\$ 1135,00 (mil cento e trinta e cinco reais) a menos, mesmo tendo a mesma escolaridade. Isso ocorre porque eles ganham em média 31% (trinta e um por cento) menos do que outros trabalhadores assalariados. De acordo com a RAIS (Relação Anual de Informações Sociais) apenas 1% (um por cento) é contratado sob o regime CLT, de 48,72 (quarenta e oito mil e setenta e dois milhões) para apenas 486 (quatrocentos e oitenta e seis mil).

A inclusão não se limita à contratação, é preciso capacitar a própria empresa. É fundamental que a empresa e seus colaboradores tenham consciência de que pessoas com necessidades especiais não são dependentes, elas apenas precisam de mais condições, ou seja, a empresa deve fazer as adaptações necessárias para ter um bom ambiente de trabalho para as PCDs, sabendo criar oportunidades no mercado de trabalho para pessoas com deficiência, a empresa se beneficia de progressão da diversidade no local de trabalho, do incentivo de uma gestão mais humana, da criação ou ampliação da acessibilidade física e tecnológica na empresa, atendendo também clientes e parceiros que possuem deficiência;

O recrutamento se torna mais eficiente se feito por meio de sites especializados em anunciar vagas para pessoas com necessidades especiais. Segundo dados do IBGE, em média 45 milhões de brasileiros, mais ou menos 20% da população do país, possuem algum tipo de deficiência. Claro, nem todo mundo quer ou pode trabalhar, mas é errado pensar que eles não estão interessados em vagas de emprego. Outra ideia é que contratar um PNE é caro para a empresa, o que não é a verdade. Não é a contratação do PNE em si que sai cara, mas todo o investimento na estrutura adequada para receber o colaborador, o que terá que ser feito caso a empresa não tenha um ambiente adequado. Pessoas com deficiência devem ter os mesmos direitos que os demais funcionários da empresa, mas seus contratos podem ser flexibilizados devido às suas necessidades médicas, por exemplo. Mas ser flexível não significa que



o funcionário não possa ser demitido, ele pode, ele tem os mesmos direitos, mas também os mesmos deveres para com a empresa.

A inclusão é algo que nós, como sociedade, precisamos aprender e exercitar. É comum que muitas pessoas não tenham tido contato com pessoas com deficiência e não saibam como agir, e por isso é fundamental que o RH oriente o desenvolvimento de um guia de relacionamento e inclusão no trabalho, para assim, preparar não apenas a infraestrutura, mas também a equipe para receber e acolher seus funcionários da melhor forma possível.

Imagem 1 – Guia de Relacionamento



Fonte: Solides Blog (2024).

## **5. IMPASSES DE EMPREGABILIDADE PARA O PÚBLICO PCD**

Embora exista uma legislação que visa garantir a inclusão, a realidade é que muitas empresas não a cumprem. Além disso, a falta de infraestrutura adequada, como rampas, elevadores e banheiros adaptados, compromete a acessibilidade. O preconceito persiste no recrutamento e seleção, com os candidatos muitas vezes sendo injustamente desclassificados, e a implementação das leis é muitas vezes superficial, focando mais no preenchimento de cotas do que na promoção de uma integração real e significativa desses profissionais no local de trabalho.

### **5.1. Ausência de infraestrutura em instituições privadas**

Dados do IBGE mostram que 17,3 milhões de pessoas têm deficiência no Brasil. Com isso, existe a Lei de Cotas (Lei nº 8.213/91) que obriga as empresas que possuem mais de 100 funcionários a preencher de 2% a 5% de seus cargos com PCDs.

A inclusão de pessoas com deficiência vai muito além de apenas inseri-las em um ambiente. E é por isso que são necessárias estratégias que permitam que as competências dessas pessoas sejam devidamente utilizadas, um ambiente acessível, com um clima organizacional que garanta o bem-estar de todos.

De acordo com a Organização Internacional do Trabalho (OIT), um ambiente precisa ter as adaptações necessárias, sejam equipamentos ou instalações, para que as pessoas possam se sentir seguras, trazendo assim uma garantia de autonomia para todos. A empresa precisa estar preparada para atender às necessidades, adversidades, sem nenhum tipo de discriminação.

Compreender as diferenças de capacidades e necessidades é crucial para uma inclusão real. A infraestrutura de uma empresa que possui colaboradores PCD vai além de uma obrigação legal, é uma forma de demonstrar que a empresa se importa, valoriza e respeita as diferenças únicas de cada um.

Algumas das formas de adaptações arquitetônicas dentro das empresas são: Rampas, elevadores, banheiros adaptados, sinalização clara, investimento em ferramentas tecnológicas, como softwares de leitura de tela, aplicativos e plataformas adaptativas. Além disso, também há adaptações na cultura organizacional, que são:

a presença de intérpretes de Libras, a preparação das equipes para receber e oferecer apoio, aprender a conviver e respeitar o espaço individual de cada um. Portanto, além da ausência de infraestrutura, é necessário abordar outro fator crítico que limita o acesso das PCDs ao mercado de trabalho: o preconceito enfrentado durante os processos de seleção e no ambiente profissional.

## **5.2. Preconceito na escolha dos candidatos**

Pessoas com deficiência sofrem preconceito no recrutamento e seleção, segundo a Relação Anual de Informações Sociais (Rais) 2014, em pesquisa realizada pelo Mercado de Trabalho, mostra que apenas 0,77% dos empregos formais no Brasil correspondem a pessoas com deficiência.

De acordo com o Censo de 2012 realizado pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), cerca de 45 milhões de brasileiros são deficientes, representando quase 24% da população (IBGE, 2012). Porém ainda é vista uma situação de preconceito e discriminação no ambiente mercadológico com as pessoas com deficiência principalmente no processo seletivo.

Durante uma entrevista, é importante não diminuir a pessoa ou presumir que ela é incapaz de trabalhar com eficiência e, ao mesmo tempo, proporcionar um ambiente acessível e acolhedor de acordo com as necessidades do indivíduo. A CLT, diversas leis esparsas e a própria Constituição Federal proíbem a discriminação contra empregados ou candidatos a emprego por qualquer prejuízo. A recusa de um candidato para a vaga só é aceite quando falta um requisito diretamente ligado à função ou cargo pretendido e sem ele será tecnicamente impossível realizar o trabalho pretendido.

## **5.3. Irregularidade nas leis por parte das empresas**

No Brasil, a Lei nº 8.213/91 obriga as empresas com mais de 100 funcionários a terem de 2% a 5% dos empregados incapacitados ou beneficiários do Instituto Nacional do Seguro Social (INSS). Mas a eficácia disso só aconteceu após a regulamentação mais específica com os decretos 3.298/99 e 5.296/04. Por não

cumprirem essa lei, as empresas devem pagar multa entre R\$ 2.519,31 e R\$ 251.929,36. Esta lei exige apenas inclusão e não integração.

Um dos problemas para o cumprimento da lei de cotas é a variedade do mercado; e como a lei é genérica, não especifica a deficiência, sua gravidade e qual área. A discriminação é muito notória quando as empresas colocam profissionais com deficiência nos cargos mais baixos, independentemente da qualidade, quando contratam pessoas com deficiência leve, pois têm menos custos de adaptação. Muitos decidem não contratar por falta de qualificação e treinamento e se recusam a treiná-los para a área. Várias empresas só contratam para cumprir a lei de cotas e não se envolvem na adaptação e integração dos funcionários com PCD.

## **6. AJUDA GOVERNAMENTAL INSUFICIENTE**

### **6.1. Falta de recursos tecnológicos**

Segundo dados do IBGE, 2012, mais de 45 milhões de brasileiros possuem algum tipo de deficiência, falta de conhecimento e preconceito dificultam a inclusão dessas pessoas. Nesse contexto, como apontam Aline Pereira Ribeiro, Dirceu Fernandes Batista e José Mar (2014), falta verificar se as medidas legais têm se traduzido em ações efetivas: "Diante dessa situação paradoxal, este artigo teve como objetivo verificar o panorama brasileiro da inserção das pessoas com deficiência no mercado de trabalho, analisando se a força da lei tem, de fato, um papel inclusivo. (ALINE PEREIRA RIBEIRO, DIRCEU FERNANDES BATISTA, JOSÉ MAR, 2014)

Além disso, a falta de informação e o preconceito continuam sendo fatores que dificultam a contratação de pessoas com deficiência. Delgado (2017), reforça:

"A deficiência é o resultado da inadaptação da sociedade à diversidade humana. Ou seja, a causa da deficiência não se encontra na pessoa, nem nos impedimentos que ela tem, mas na sociedade que coloca barreiras ou obstruções à sua plena participação. Como resultado, a deficiência é entendida como uma responsabilidade social compartilhada." (DELGADO, 2017, p.25).

Adaptar-se para lidar com pessoas com deficiência. E não se limita apenas ao espaço físico, mas começa na equipe preparada. Muitos setores de Recursos Humanos das empresas são leigos quando o assunto é contratação de pessoas com

deficiência, pois não exige muito tempo e esforço para conhecer as particularidades de cada funcionário com deficiência e se os funcionários são realmente capazes de desempenhar suas funções. Nesse sentido, Medeiros et al. (2014) enfatizam a necessidade de uma transformação na postura adotada pelas empresas: "Esse contexto exige que as empresas adotem novas atitudes, nas quais sua missão e valores devem ser revistos para atender não só ao mercado, mas também à sociedade" (MEDEIROS et al., 2014).

A falta de informação é tão grande que pouco se estuda sobre os direitos das PCDs e a Lei de Cotas, e os inúmeros benefícios da inclusão tornam as empresas fechadas para funcionários com deficiência. Existem empresas que burlam o sistema para não ter que lidar ou incluir PCDs, muitas incluem a contratação do funcionário, mas pagam para incluir o contrato em seus registros, mas pagam para permanecer em casa sem desempenhar suas funções ou qualquer contato com outros funcionários, e que só aparecem pessoalmente em dias específicos, sob a supervisão do Ministério Público. Esse panorama foi construído historicamente. Segundo Carvalho-Freitas e Marcas, "esse cenário reflete um contexto historicamente construído, no qual as pessoas com deficiência eram consideradas sem direitos e deveres e acabavam excluídas da sociedade ou sendo vistas como objetos de caridade e segregação social" (CARVALHO-FREITAS; MARCAS, 2007).

## **6.2. Falta de informação**

A falta de recursos tecnológicos para as PCD é um dos obstáculos para sua participação plena e igualitária na sociedade, e isso inclui o mercado de trabalho.

Algumas das formas que a falta de recursos pode impactar é na acessibilidade digital, que é limitada, pois muitos aplicativos, dispositivos e plataformas digitais não são projetados com recursos adequados para pessoas com deficiência, sem suporte para uso. As barreiras de comunicação também são outro impasse, pois as PCD que dependem de tecnologias assistivas para se comunicar podem enfrentar dificuldades em ambientes onde essas tecnologias não estão disponíveis ou são inadequadas. Isso pode prejudicar sua capacidade de interagir com colegas de trabalho ou clientes.

As limitações na mobilidade e no acesso também são um dos problemas que vemos, pois, a falta de recursos tecnológicos pode criar barreiras físicas e virtuais para as PCD, limitando sua capacidade de acessar oportunidades de trabalho, participar de treinamentos online ou realizar tarefas específicas no local de trabalho. Pinheiro (2013, p. 163) afirma que a transformação humana baseada na leitura é uma crença que parece a muitos se basear em achados concretos.

O custo financeiro dos recursos de tecnologia assistiva pode ser caro, o que pode ser uma dificuldade significativa para as PCD. Portanto, a falta de assistência financeira e programas de apoio torna esses recursos inacessíveis para muitos deles.

E, por fim, a falta de recursos impacta as oportunidades de emprego, pois como as PCD não têm o mesmo acesso que as pessoas sem deficiência, isso gera desigualdade no ambiente de trabalho e afeta as oportunidades de ascensão em sua área profissional.

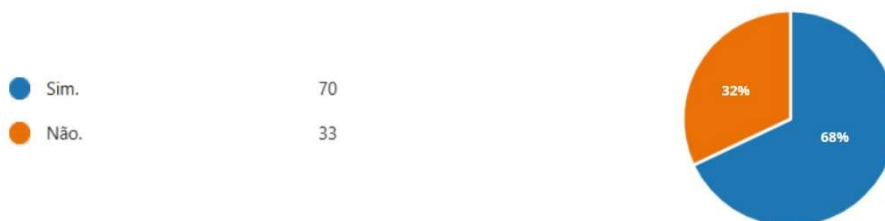
Portanto, para enfrentar esses desafios, é necessário fazer um esforço para desenvolver e implementar tecnologias e políticas que garantam a igualdade de acesso das pessoas com deficiência. Isso pode incluir incentivar as empresas a comprar essas tecnologias para seus funcionários com algum tipo de deficiência.

De acordo com o artigo 2º da Lei de Inclusão brasileira, considera-se pessoa com deficiência "aquela que possui deficiência física, mental, intelectual ou sensorial de longo prazo, que, em interação com uma ou mais barreiras, pode obstruir sua participação plena e efetiva na sociedade em igualdade de condições com as demais pessoas". (BRASIL, 2015, p. 1).

## **7. PESQUISA DE CAMPO**

A pesquisa foi realizada utilizando uma abordagem quantitativa, por meio de um questionário respondido, em sua maioria, por pessoas com deficiência (PCDs). Ao todo, foram coletadas 103 respostas. Os resultados estão apresentados a seguir.

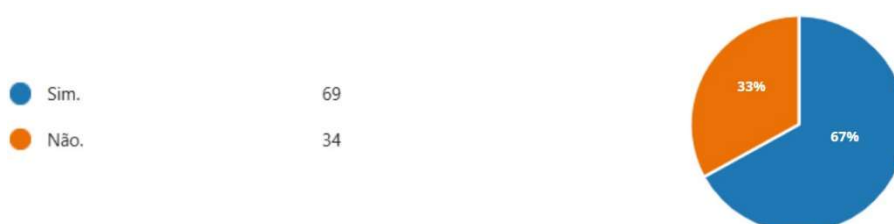
**1. Você já foi desqualificado em uma seleção de emprego por ser uma pessoa com deficiência (PCD)?**



Fonte: elaborado pelos autores.

A questão é direcionada à desclassificação por preconceito contra o público PCD, e as respostas mostram que a maioria já foi desclassificada, com um percentual de 68% (sessenta e oito por cento). Em seguida, a minoria do público respondeu que nunca sofreu desqualificação por fazer parte do público PCD.

**2. Você já sofreu algum tipo de preconceito no local de trabalho devido à sua condição de PCD?**



Fonte: elaborado pelos autores.

**3. Qual das seguintes formas de preconceito você mais enfrentou no trabalho? (marque todas as opções aplicáveis)**

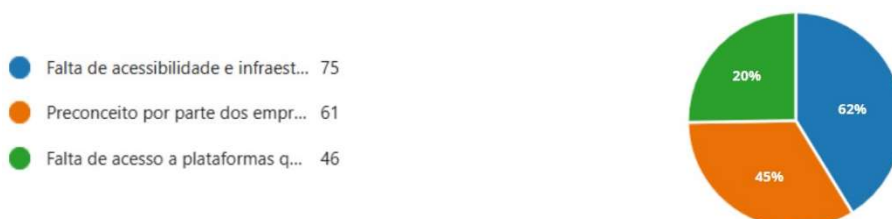


Fonte: elaborado pelos autores.

Nessa questão, é possível concluir que a maioria do público participante da pesquisa enfrentou o preconceito de ser considerado em desvantagem por ter algum tipo de deficiência, esse mesmo público teve o percentual de 26% (vinte e seis por

cento). A minoria, com 9% (nove por cento), respondeu que nunca sofreu preconceito (pelo menos dos citados) dentro do ambiente de trabalho.

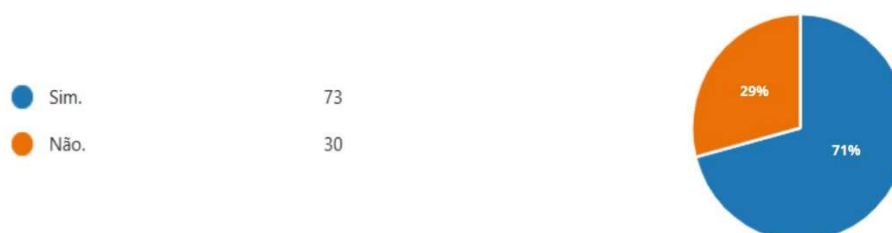
**4. Quais fatores dificultam sua contratação no mercado de trabalho? (marque todas as opções aplicáveis).**



Fonte: elaborado pelos autores.

Esta foi uma questão de múltipla escolha, onde os participantes puderam selecionar todas as dificuldades que dificultam a contratação no mercado de trabalho. A escolha mais selecionada foi a falta de acessibilidade e infraestrutura na empresa, encontra-se com 62% (sessenta e dois por cento) das respostas, e a menos selecionada foi a falta de acesso a plataformas que ofereçam vagas para PCD, com 20% (vinte por cento) das respostas.

**5. Você já se sentiu desconfortável em seu ambiente de trabalho devido à sua condição de pessoa com deficiência?**

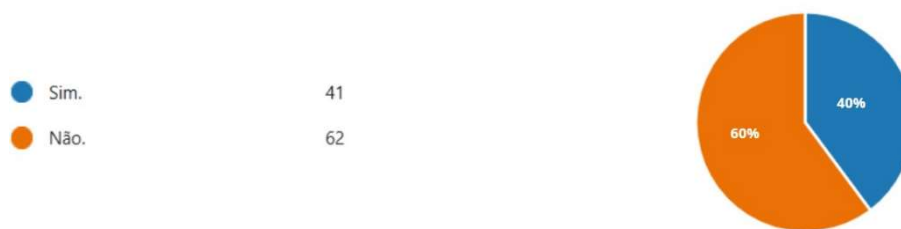


Fonte: elaborado pelos autores.

A questão apresentada é sobre a sensação de desconforto no ambiente de trabalho devido à condição de PCD, sendo que a maioria das respostas foi SIM, com 71% (setenta e um por cento), e a minoritária NÃO, com 29% (vinte e nove por cento).



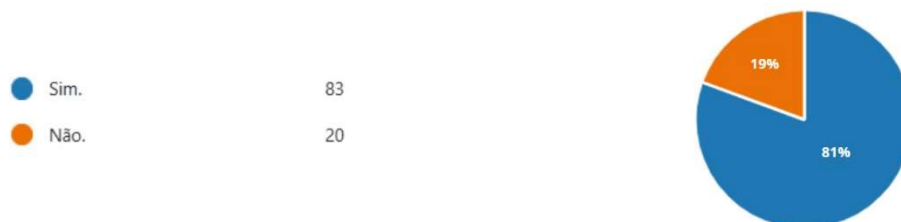
**6. Conhece algum aplicativo ou site que ofereça vagas específicas para pessoas com deficiência?**



Fonte: elaborado pelos autores.

Foi levantada a questão do conhecimento dos participantes da pesquisa sobre plataformas, com aplicativos ou sites, que oferecem vagas específicas para PCD, com a maioria das respostas NÃO, com 60% (sessenta por cento), e a minoria com 40% (quarenta por cento).

**7. Acredita que um aplicativo para facilitar o acesso de pessoas com deficiência ao mercado de trabalho lhe seria útil?**

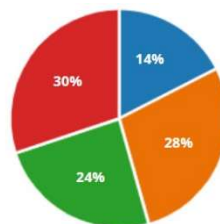


Fonte: elaborado pelos autores.

O levantamento da questão do nível de utilidade das plataformas que facilitam o acesso do público PCD ao mercado de trabalho, torna a análise de mercado mais eficaz. A maioria das respostas foi SIM, com 81% (oitenta e um por cento) das respostas, e a minoria NÃO, com 19% (dezenove por cento) das respostas.

## 8. Os aplicativos que você usa atualmente são acessíveis a pessoas com deficiência?

● Sim, todos são acessíveis.	18
● Não, nenhum é acessível.	29
● A maioria é acessível.	25
● A maioria não é acessível.	31



Fonte: elaborado pelos autores.

Essa foi uma questão levantada para saber se a maioria das candidaturas atuais são acessíveis às PCDs, e essa foi uma questão de resposta múltipla, em que a mais selecionada foi 'A maioria não é acessível', com 30% (trinta por cento) das respostas, e a menos selecionada foi 'Sim, todas são acessíveis', com 14% das respostas.

## 8. PROPOSTA DE MELHORIA

A proposta deste trabalho consiste no desenvolvimento de um aplicativo inclusivo, voltado para conectar pessoas com deficiência (PCD) ao mercado de trabalho, oferecendo funcionalidades que atendam tanto candidatos quanto empregadores. O objetivo é superar barreiras de acessibilidade e preconceito, promovendo igualdade de oportunidades no ambiente corporativo.

O aplicativo contará com uma interface simples e acessível, permitindo o cadastro de candidatos e empresas. No processo de registro, os candidatos deverão informar: Nome completo, e-mail, estado e cidade; Área de formação e de interesse profissional; Tipo de deficiência (oculta ou visível) e, se aplicável, anexar laudos médicos.

Após o cadastro inicial, o candidato poderá acessar sua conta utilizando login e senha. As empresas também terão a opção de criar perfis, permitindo a divulgação de vagas específicas para PCDs.

Figura 1 – Tela de Cadastro do Candidato: Ilustra o processo inicial de registro.



Fonte: Do próprio autor, 2024.

As principais funcionalidades do aplicativo incluem:

- Filtros de Vagas: As oportunidades poderão ser filtradas por área de interesse, tipo de deficiência e localidade, facilitando a busca por vagas adequadas.
- Avaliação de Empresas: Os candidatos poderão avaliar as empresas em quesitos como acessibilidade, ambiente inclusivo e salários, promovendo transparência e confiança no mercado.
- Seção de Legislação: Disponibilização de informações sobre direitos trabalhistas, benefícios e incentivos fiscais, organizados de forma prática e acessível.
- Notificações e Chat: Os candidatos receberão notificações sobre vagas e poderão se comunicar diretamente com as empresas por meio de um sistema integrado de mensagens.

Figura 2 – Filtros de Vagas: Demonstra a funcionalidade principal de busca.



Fonte: Do próprio autor, 2024.

Figura 3 - Legislação: Exibe como as informações legais são organizadas



Fonte: Do próprio autor, 2024.

Figura 4 - Notificações e Chat: Mostra a interação entre candidatos e empresas



Fonte: Do próprio autor, 2024.

Demais imagens relacionadas ao fluxo completo do aplicativo, incluindo etapas detalhadas de login, cadastro e interação com funcionalidades específicas, estão disponíveis no Apêndice para consulta.

## 9. CONSIDERAÇÕES FINAIS

A partir dos resultados apresentados ao longo deste trabalho, conclui-se que mais de 20% da população brasileira possui algum tipo de deficiência mental ou física, mas a maioria das empresas não está preparada para receber colaboradores com deficiência. Apesar de muitos possuírem boa escolaridade, os contratantes frequentemente veem a deficiência em vez da qualificação.

As adaptações nos ambientes de trabalho devem garantir segurança e autonomia às PCDs, indo além da obrigação legal. Isso inclui melhorias de infraestrutura, como rampas, tecnologias adequadas e treinamento das equipes para promover a inclusão. Entretanto, a Lei nº 8.213/91, que exige a inclusão de PCDs nas empresas, é frequentemente cumprida de forma superficial, sem foco na integração real ou adaptação necessária para os novos colaboradores.

A falta de recursos tecnológicos e acessibilidade digital limita a participação plena das PCDs no mercado de trabalho, criando barreiras significativas. Por isso, este trabalho propôs o desenvolvimento de um aplicativo inclusivo, que visa conectar candidatos e empregadores, facilitar o acesso às vagas e promover a transparência e o respeito à diversidade. Espera-se que essa solução contribua para a criação de um mercado de trabalho mais equitativo.

Embora este projeto represente um avanço, reconhece-se que a inclusão de PCDs no mercado de trabalho exige esforços contínuos e complementares. Futuros estudos podem explorar a implementação do aplicativo proposto em diferentes contextos e avaliar seu impacto direto na redução das barreiras identificadas.

## REFERÊNCIAS

ADMIN. *Neurodiversidade e inclusão no mercado de trabalho*. Disponível em: <https://institutoinclusaobrasil.com.br/neurodiversidade-e-inclusao-no-mercado-de-trabalho/>. Acesso em: 15 de abril de 2024

CATHO COMUNICAÇÃO. *Pesquisa Catho PcD 2023: panorama do mercado para pessoas com deficiência*. Disponível em: <https://www.catho.com.br/carreira-sucesso/pesquisa-catho-pcd/>. Acesso em: 18 de março de 2024.

DE SOUSA, Angélica Silva; DE OLIVEIRA, Guilherme Saramago; ALVES, Laís Hilário. *Bibliographic research: principles and foundations*. Cadernos da FUCAMP, v. 20, n. 43, 2021.

GARCÍA, Vinicius Gaspar. *Panorama da inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho no Brasil*. Trabalho, Educação e Saúde, v. 12, p. 165-187, 2014.

DOS SANTOS, Igor. *Experiências e estratégias de operadores no atendimento às necessidades de acessibilidade de passageiros com deficiências ocultas em aeroportos e viagens aéreas*. 2023.

SILVA, Marcelo Antônio; BARBOSA, Milka Alves Correia. *Políticas públicas voltadas para a inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho*. Pensamento & Realidade, v. 36, n. 01, p. 75-89, 2021.

SILVA, Ana Beatriz José da; FERREIRA, Camilly de Souza; FIRMINO, Letícia de Souza. *Inclusão social: a importância das pessoas com deficiência no mercado de trabalho*. 2023.

VISÃO DO DIREITO À INCLUSÃO SOCIODIGITAL DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA. Disponível em: <https://periodicos.processus.com.br/index.php/ppds/article/view/217/315>. Acesso em: 16 set. 2024.

MEDEIROS, G.T.C. et al. *A Diversidade nas Organizações Contemporâneas: um Enfoque na Transversalidade de Gênero*. In: XI Simpósio de Excelência em Gestão e Tecnologia.

CARVALHO-FREITAS, M. N. (2007). *A Inserção de pessoas com deficiência em empresas brasileiras – Um estudo sobre as relações entre concepções de deficiência, condições de trabalho e qualidade de vida no trabalho*. Tese de doutorado, Universidade Federal de Minas Gerais, Belo Horizonte, MG, Brasil.

---

Carvalho-Freitas, M. N., & Marques, A. L. (2007). *A diversidade através da história: a inserção no trabalho de pessoas com deficiência*. O&S, 14(41), 59-78.

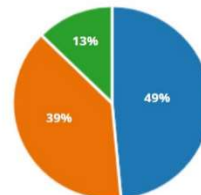


## APÊNDICE

### APÊNDICE A – PESQUISA

#### 1. Qual é o seu gênero?

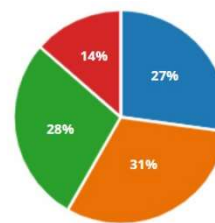
● Feminino.	50
● Masculino.	40
● Prefiro não informar.	13



Fonte: Do próprio autor, 2024.

#### 2. Qual é a sua faixa etária?

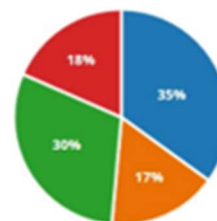
● 18 a 25 anos.	28
● 26 a 38 anos.	32
● 39 a 45 anos.	29
● Acima de 45 anos.	14



Fonte: Do próprio autor, 2024.

#### 3. Qual é o tipo de sua deficiência?

● Visível com laudo médico.	36
● Visível sem laudo médico.	17
● Invisível com laudo médico.	31
● Invisível sem laudo médico.	19



Fonte: Do próprio autor, 2024.

#### 4. Você já foi eliminado de uma vaga por ser PCD?

● Sim.	65
● Não.	38



Fonte: Do próprio autor, 2024.

5. Você já presenciou ou sofreu algum tipo de preconceito sofrido por colegas de trabalho? (marque todas as opções aplicáveis)



Fonte: Do próprio autor, 2024.

6. Conhece os seus direitos enquanto PCD no local de trabalho?



Fonte: Do próprio autor, 2024.

7. As dificuldades de acesso que você enfrenta são devidas às limitações dos aplicativos ou do seu dispositivo? (marque todas as opções aplicáveis)



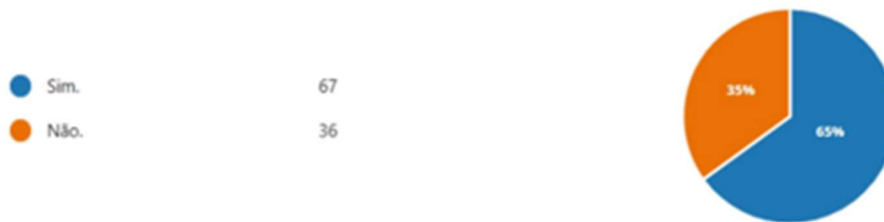
Fonte: Do próprio autor, 2024.

8. Você está trabalhando atualmente?



Fonte: Do próprio autor, 2024.

9. Você já se sentiu intimidado por colegas e/ou superiores no local de trabalho?



Fonte: Do próprio autor, 2024.

10. Você já foi designado para o home office por falta de estrutura na empresa?



Fonte: Do próprio autor, 2024.

## APÊNDICE B – APLICATIVO

Figura 1 – Versão para empresa



Fonte: Elaborado pelo autor.

E-MAIL

SENHA

CONFIRMAR SENHA

ENTRAR

NOME DA EMPRESA

PERFIL DA EMPRESA

VAGAS ANUNCIADAS

AVALIAÇÃO DA EMPRESAS

CARGOS E SALÁRIOS

NOTIFICAÇÕES

MENSAGENS

**ANUNCIE SUA VAGA AQUI**

**SECRETÁRIA**  
Whisper  
Salvador - BA  
CLT  
anunciada a 5 dias

**ATENDENTE DE RESTAURANTE**  
Firebird  
Monte Verde - MG  
Jovem aprendiz  
anunciada a 15 dias

**CONSUTOR COMERCIAL**  
BlueGreen  
Americana - SP  
Jovem Aprendiz

Fonte: Elaborado pelo autor.

**CARGO DA VAGA**

Empresa: \_\_\_\_\_

Local: \_\_\_\_\_

**Tipo de contrato** CLT Jovem Aprendiz  
Freelancer Autonomo Temporário  
Meio período Estágio

**Turno e horário de trabalho**  
Turno vespertino Turno noturno Turno diário  
Turno rotativo Turno de 8 horas  
Turno de 12 horas Dias uteis e feriados  
Apenas finais de semanas  
De segunda a sexta-feira

**Acessibilidade:** Deficiência física  
Deficiência visual Deficiência intelectual  
Deficiência mental e psicossocial  
Transtorno do Espectro Autista (TEA)

Descrição da vaga: \_\_\_\_\_

POSTAR A VAGA

**NOTIFICAÇÕES**

**SECRETÁRIA**  
[NOME DO CANDIDATO] SE CANDIDATOU PARA SUA VAGA

**SECRETÁRIA**  
[NOME DO CANDIDATO] SE CANDIDATOU PARA SUA VAGA

**ATENDENTE DE CAIXA**  
[NOME DO CANDIDATO] SE CANDIDATOU PARA SUA VAGA

**SECRETÁRIA**  
[NOME DO CANDIDATO] SE CANDIDATOU PARA SUA VAGA

**SECRETÁRIA**  
[NOME DO CANDIDATO] SE CANDIDATOU PARA SUA VAGA

**ATENDENTE DE CAIXA**  
[NOME DO CANDIDATO] SE CANDIDATOU PARA SUA VAGA

**SECRETÁRIA**  
[NOME DO CANDIDATO] SE CANDIDATOU PARA SUA VAGA

**LOGOUT**

CONFIRMAR CNPJ

CONFIRMAR SENHA

CONFIRMAR LOGOUT

Fonte: Elaborado pelo autor.

Figura 2 – Versão para o candidato



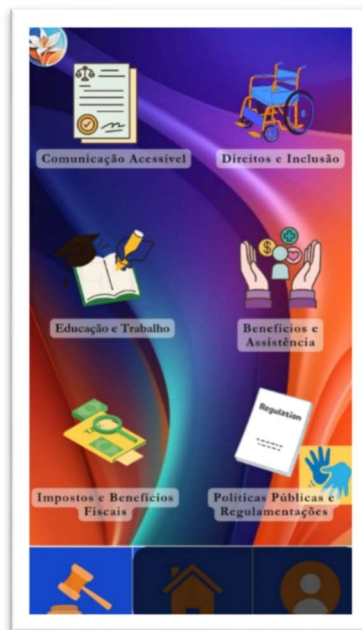
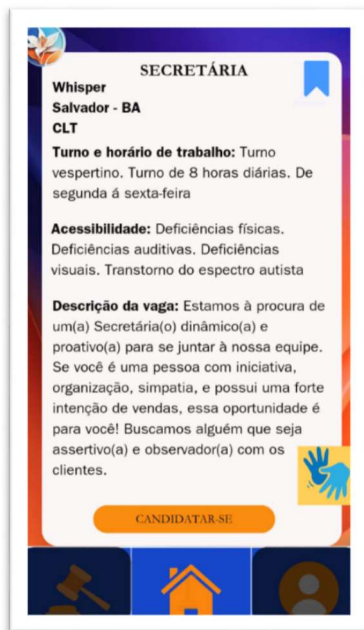
Fonte: Elaborado pelo autor.



Fonte: Elaborado pelo autor



Fonte: Elaborado pelo autor.



Fonte: Elaborado pelo autor

**SEU CURRÍCULO**

**ANEXAR SEU CURRÍCULO AQUI**

**INÍCIO IMEDIATO**  
Estou disponível para começar imediatamente

**REALOCAÇÃO**  
Estou disponível e interessado em me mudar

**TRABALHO REMOTO**  
Estou disponível para trabalho remoto

**MONTAR SEU CURRÍCULO NO APP**

**SEU CURRÍCULO**

NOME COMPLETO \_\_\_\_\_

DATA DE NASCIMENTO \_\_\_\_\_

ENDEREÇO \_\_\_\_\_

BAIRRO \_\_\_\_\_

CIDADE \_\_\_\_\_

CEP \_\_\_\_\_

TELEFONE CELULAR \_\_\_\_\_

DEFICIÊNCIA \_\_\_\_\_

**SEU CURRÍCULO**

**OBJETIVO PROFISSIONAL**

Cargo de interesse \_\_\_\_\_

Pretensão Salarial \_\_\_\_\_

Área de Atuação \_\_\_\_\_

**EXPERIÊNCIA PROFISSIONAL**

Cargo \_\_\_\_\_

Data em que trabalhou??? \_\_\_\_\_

Breve descrição de suas funções \_\_\_\_\_

Fonte: Elaborado pelo autor.

**SEU CURRÍCULO**

**FORMAÇÃO ACADEMICA**  
Insira sua formação acadêmica \_\_\_\_\_

**CURSOS E ESPECIALIZAÇÕES**  
Insira cursos e especializações que você fez. \_\_\_\_\_

**IDIOMAS**  
Insira idiomas que você sabe \_\_\_\_\_

**INFORMAÇÕES ADICIONAIS**  
Informações adicionais importantes \_\_\_\_\_

**SEU CURRÍCULO**

Gabriel Cardoso Gomes  
GabrielCardosoGomes@gmail.com  
21 de maio de 1997  
Rua Santa Leopoldina, 307, Vila Velha-ES  
CEP: 29108-822  
Telefones: +55 (27) 7266-9503

**Pretensão Salarial**  
Valor \_\_\_\_\_

**Resumo do currículo**  
Resumo \_\_\_\_\_

**Cargo de Interesse**  
Cargo \_\_\_\_\_

**Idiomas**  
Idioma 1 - intermediário  
Idioma 2 - básico \_\_\_\_\_

**Experiência Profissional**  
Cargo \_\_\_\_\_  
Descrição das responsabilidades  
Informações extras \_\_\_\_\_

**MINHAS VAGAS**

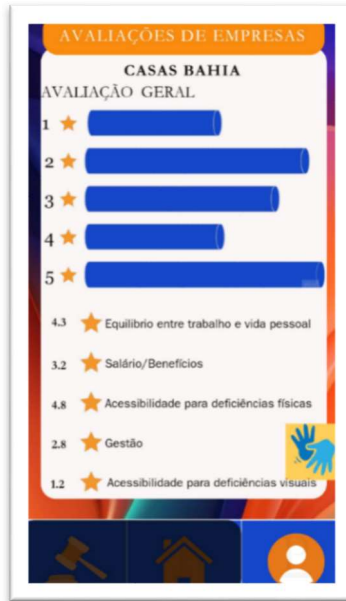
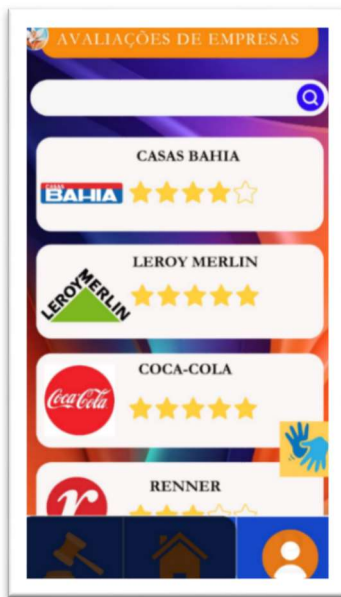
**SECRETÁRIA**  
Whisper  
Salvador - BA  
CLT

**ATENDENTE DE RESTAURANTE**  
Firebird  
Monte Verde - MG  
Jovem aprendiz

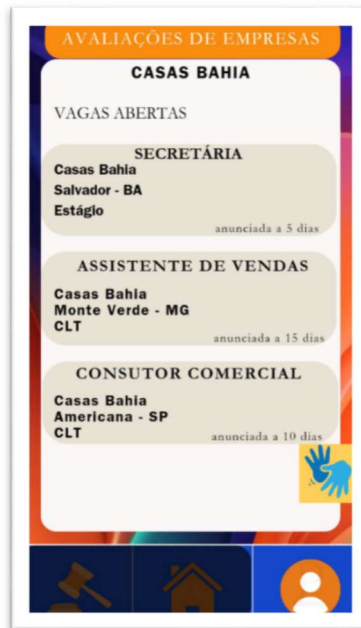
**CONSULTOR COMERCIAL**  
BlueGreen  
Americana - SP  
Jovem Aprendiz

**GERENTE DE VENDAS**  
BlueGreen  
Americana - SP

Fonte: Elaborado pelo autor.

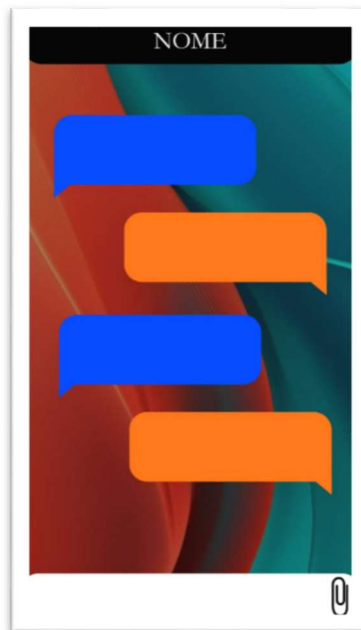


Fonte: Elaborado pelo autor.



Fonte: Elaborado pelo autor.





Fonte: Elaborado pelo autor.



Fonte: Elaborado pelo autor.