

Centro Estadual de Educação Tecnológica Paula Souza

Etec de Santa Rosa de Viterbo

Técnico em Administração

Pessoas com Deficiência e o Mercado de Trabalho: A Importância da Lei de Cotas e da Inclusão Empresarial

Pedro Henrique dos Santos Filho¹

Larissa Peixoto²

Luciana Aparecida³

Resumo

A inclusão de pessoas com deficiência (PcDs) no mercado de trabalho é uma obrigação legal e também uma estratégia organizacional relevante. Mesmo após mais de três décadas da Lei de Cotas (Lei nº 8.213/91), ainda persistem barreiras físicas, atitudinais e culturais que dificultam sua efetividade.

Este trabalho analisa os desafios de ingresso e permanência das PcDs no emprego, destacando como a criatividade e a inovação na administração podem transformar a inclusão em vantagem competitiva. A partir de uma abordagem qualitativa e do estudo do caso do Grupo Farmácia Artesanal, evidencia-se que práticas como processos seletivos adaptados, capacitação das equipes e adequação dos ambientes de trabalho geram resultados concretos.

Conclui-se que organizações que adotam políticas inclusivas não apenas atendem à legislação, mas também fortalecem sua marca, estimulam a inovação, aumentam o engajamento e promovem um ambiente mais justo e produtivo. Assim, a inclusão deve ser vista não como custo, mas como um investimento ético e estratégico.

Palavras-chave: PDC; inclusão; mercado de trabalho

¹ Aluno do curso Técnico em Administração na Etec Prof. Francisco dos Santos. Pedro.henrique@etec.sp.gov.br

² Aluno do curso Técnico em Administração na Etec Prof. Francisco dos Santos. Larissa.peixoto3@etec.sp.gov.br

³ Aluno do curso Técnico em Administração na Etec Prof. Francisco dos Santos Luciana.rocha32@etec.sp.gov.br

1 INTRODUÇÃO

A inclusão de pessoas com deficiência (PCD) no mercado de trabalho tem sido um desafio constante, tanto para os profissionais quanto para as organizações. Diversas barreiras ainda persistem, como a falta de acessibilidade, o preconceito e a ausência de políticas estruturadas de inclusão. Neste contexto, torna-se essencial refletir sobre como as empresas estão se adaptando — ou deveriam se adaptar — para promover ambientes mais inclusivos, que respeitem a diversidade e garantam igualdade de oportunidades para todos.

Há quase três décadas, a legislação brasileira prevê mecanismos para assegurar a inserção de pessoas com deficiência no ambiente corporativo. A Lei nº 8.213/1991, conhecida como Lei de Cotas, obriga empresas com 100 ou mais empregados a reservarem uma porcentagem de seus postos de trabalho para pessoas com deficiência. Apesar dos avanços legais, a efetividade dessa inclusão ainda depende da adoção de práticas concretas e da mudança de mentalidade dentro das organizações.

Diante desse cenário, este trabalho tem como objetivo analisar os principais obstáculos enfrentados por pessoas com deficiência no acesso e permanência no mercado de trabalho, bem como apresentar estratégias que favoreçam a inclusão. Serão destacadas boas práticas organizacionais, ações afirmativas e iniciativas de sensibilização que contribuem para a construção de um ambiente profissional mais justo, acessível e inovador. Além de atender à legislação vigente, a inclusão de PCDs fortalece as empresas ao promover a diversidade e enriquecer o capital humano com diferentes experiências e perspectivas.

2 METODOLOGIA

A inclusão de pessoas com deficiência (PCDs) no ambiente corporativo é um desafio que exige mudanças estruturais e culturais dentro das organizações. Apesar das leis que garantem direitos trabalhistas às PCDs, ainda existem barreiras que dificultam sua plena participação no mercado de trabalho. Nesse contexto, a criatividade surge

como uma ferramenta estratégica para a administração, permitindo a implementação de soluções inovadoras que tornam as empresas mais acessíveis e eficientes.

Para investigar essa relação entre criatividade e inclusão no ambiente administrativo, este estudo adota uma abordagem qualitativa e exploratória, buscando compreender como empresas podem utilizar a inovação para transformar desafios em oportunidades.

Para exemplificar como a criatividade na administração pode contribuir para a inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho, este estudo analisará o caso do Grupo Farmácia Artesanal. Em 2024, a empresa foi reconhecida como uma das 10 principais organizações no ranking de inclusão de PCDs, sendo a única representante do Centro-Oeste a receber essa certificação. Além disso, conquistou uma posição entre as cinco melhores empresas do Brasil para se trabalhar no setor de saúde, de acordo com o ranking do GPTW.

Com mais de quatro décadas de atuação, o Grupo Farmácia Artesanal se consolidou como um dos maiores conglomerados de farmácias de manipulação do país, investindo continuamente em ações voltadas para acessibilidade, diversidade e pertencimento. Segundo o fundador e presidente do Conselho Consultivo da empresa, Evandro Tokarski, a inclusão é um compromisso que vai além do âmbito corporativo, refletindo também sua trajetória pessoal. Cadeirante, ele destaca a importância de liderar uma organização que valoriza a diversidade e oferece oportunidades equitativas a todos. Para ele, a inclusão deve avançar para abranger todos os níveis hierárquicos dentro das empresas, garantindo participação plena na sociedade e no mercado de trabalho.

A análise desse caso permitirá compreender como iniciativas inovadoras podem ser aplicadas para transformar desafios em oportunidades dentro das empresas, criando um ambiente mais acessível e integrado para todos os colaboradores.

Segundo a legislação que regula o assunto (Lei No 8.213/1991 e Decreto No 3.298/1999), a obrigatoriedade da contratação se dá de modo progressivo para as empresas com mais de 100 colaboradores, na seguinte proporção:

de 101 a 200 colaboradores — 2% do número de empregados;

de 201 a 500 colaboradores — 3% do número de empregados;

de 501 a 1000 colaboradores — 4% do número de empregados;

acima de 1000 colaboradores — 5% do número de empregados

Para garantir a eficácia de um processo seletivo inclusivo, é fundamental considerar alguns aspectos:

- Entrevista ajustada: A seleção deve ser conduzida de forma igualitária para todos os candidatos, com adaptações necessárias conforme a deficiência apresentada.
- Qualificação para o cargo: A escolha deve se basear nas competências do candidato, visando a aptidão para a função, e não apenas o cumprimento de cotas.
- Adequação das atividades: As tarefas atribuídas ao colaborador devem ser compatíveis com o tipo de deficiência, garantindo sua efetiva participação.
- Exigência de experiência: Considerando que a inclusão de PCDs no mercado de trabalho é recente, muitos candidatos podem não ter uma vasta experiência profissional, o que deve ser levado em conta na seleção

Aumento da diversidade de ideias: um ambiente inclusivo valoriza diferentes perspectivas, o que enriquece a tomada de decisão e a inovação;

Melhora da reputação da empresa: empresas inclusivas são vistas como mais atraentes para talentos e clientes, o que fortalece sua marca;

Maior engajamento dos funcionários: quando os funcionários se sentem valorizados e incluídos, eles tendem a ser mais engajados e comprometidos com a empresa;

Redução do turnover: um ambiente inclusivo contribui para a retenção de talentos, reduzindo os custos com recrutamento e treinamento;

Melhor desempenho financeiro: empresas inclusivas tendem a ter um melhor desempenho financeiro, devido à maior produtividade e à atração de novos clientes;

Maior bem-estar psicológico: um ambiente inclusivo proporciona um senso de pertencimento e segurança, reduzindo o estresse e a ansiedade. Desenvolvimento de habilidades sociais: a interação com pessoas de diferentes backgrounds promove o desenvolvimento de habilidades sociais como empatia, respeito e comunicação.

Entenda como criar um ambiente mais inclusivo na sua empresa

Para criar um ambiente mais inclusivo dentro da empresa, não é necessário investir muito dinheiro. Às vezes pequenas ações podem fazer a diferença, como líderes serem exemplos de respeito, empatia e tolerância. Isso porque, eles têm papel fundamental na construção de uma cultura inclusiva na organização.

Use uma linguagem inclusiva: evite generalizações e estereótipos. É necessário respeitar a identidade de cada pessoa;

Incentive a comunicação aberta: crie um ambiente seguro para que todos possam expressar suas opiniões e ideias sem medo de julgamentos, bem como seja um canal para denúncias, caso seja necessário;

Promova treinamentos sobre diversidade e inclusão: ajude as pessoas a entenderem e valorizarem as diferenças;

Crie políticas de diversidade e inclusão: tenha políticas claras e comunicadas a todos, que demonstrem o compromisso da empresa com a inclusão;

Valorize a diversidade nas contratações: busque por talentos diversos para enriquecer a equipe e criar um ambiente mais inovador;

Adapte o ambiente físico: certifique-se de que o ambiente seja acessível a todos com todas as adaptações necessárias;

Reconheça e valorize as contribuições de todos: demonstre gratidão pelo trabalho de cada pessoa e celebre as conquistas individuais e coletivas;

Adapte processos e funções: fazer esse ajuste é importante para permitir que todos possam desempenhar suas atividades de maneira eficiente;

Crie políticas de prevenção ao assédio: implementar essas políticas ajuda a evitar que situações constrangedoras aconteçam dentro do ambiente da empresa, deixando assim o local mais seguro e respeitoso;

Promova programas de saúde e bem-estar: essas iniciativas podem ajudar a manter a mente e o corpo de todos saudável e produtivo.

Conheça nossa consultoria em diversidade e inclusão e tenha apoio especializado para transformar a realidade da sua empresa.

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

DSRaca Total de mulheres PCDs

Branca 102.026

Parda 72.336

Não informado 16.373

Preta 13.823

Amarela 2.379

Indígena 465

3 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

3.1 A inclusão de pessoas com deficiência (PCDs) no mercado de trabalho representa um importante avanço social e um compromisso com a equidade e a valorização da diversidade nas organizações. De acordo com Sassaaki (2009), inclusão significa oferecer condições para que todos participem ativamente da sociedade, respeitando suas diferenças e potencialidades.

No ambiente corporativo, isso envolve a valorização da diversidade humana e a eliminação de barreiras que impedem a plena participação das pessoas com deficiência. Autores como Carvalho-Freitas (2012) e Mantoan (2015) destacam que a inclusão vai além da simples contratação de PCDs; trata-se de promover um ambiente que favoreça o desenvolvimento profissional, o reconhecimento das capacidades individuais e o sentimento de pertencimento.

Entre os principais desafios estão as barreiras físicas, comunicacionais, culturais e estruturais, que muitas vezes dificultam o acesso e a permanência desses profissionais nas empresas. A inclusão de PCDs é essencial tanto para a sociedade quanto para as organizações. Para a sociedade, reflete valores éticos e o respeito aos direitos humanos; para as empresas, reforça a responsabilidade social corporativa, melhora o clima organizacional e aumenta a competitividade, como apontam Chiavenato (2020) e Fleury (2010). Assim, a diversidade é reconhecida como um diferencial estratégico e um fator de inovação¹ inclusão de Pessoas com Deficiência no Mercado de trabalho

Aqui você deverá escrever um parágrafo, de forma sucinta, e dizer como se desenrolará seu trabalho daqui para frente. E a partir daqui seu trabalho será dividido em seções e subseções, de acordo com o método que você escolheu.

3.2-Legislação e Políticas Públicas de Inclusão

A principal legislação brasileira sobre inclusão é a Lei nº 8.213/1991, conhecida como Lei de Cotas, que determina que empresas com 100 ou mais empregados devem reservar de 2% a 5% de seus cargos para pessoas com deficiência. O Decreto nº

3.298/1999 regulamenta essa lei, definindo os tipos de deficiência e as condições para o cumprimento da cota, além de orientar sobre acessibilidade e adaptação do ambiente laboral.

Essas normas têm como objetivo garantir igualdade de oportunidades, combater o preconceito e promover a efetiva inclusão social. Outras políticas públicas, como o Programa Viver sem Limites, também contribuem para a ampliação das oportunidades de inserção profissional de pessoas com deficiência.

Contudo, o cumprimento dessas leis ainda enfrenta desafios, como a falta de acessibilidade, o preconceito e a carência de qualificação profissional. Segundo dados do IBGE (2023), apesar dos avanços, o número de PCDs empregados formalmente ainda é inferior à proporção existente na população. Assim, é necessário fortalecer a fiscalização e ampliar as ações de conscientização empresarial, estimulando práticas mais inclusivas e efetivas.

3.3 Práticas Organizacionais de Inclusão

As práticas organizacionais de inclusão envolvem políticas internas que promovem a diversidade, a acessibilidade e a igualdade de oportunidades. Segundo Chiavenato (2020), uma gestão inclusiva deve investir em processos seletivos adaptados, capacitação das equipes e ambientes acessíveis, tanto física quanto tecnologicamente.

Diversas empresas têm se destacado por implementar políticas eficazes de inclusão. A Natura, por exemplo, desenvolve programas voltados à diversidade e inclusão, com adaptações de espaços e treinamentos para lideranças. Já o Banco do Brasil e a Petrobras mantêm programas internos de acessibilidade e capacitação de PCDs, garantindo o desenvolvimento de carreira e o reconhecimento de talentos.

Pesquisas indicam que organizações inclusivas tendem a apresentar melhor clima organizacional e maior engajamento dos colaboradores (SILVA; ALMEIDA, 2021). Essas práticas reforçam o compromisso ético e social das empresas, além de ampliar a inovação e a produtividade.

Para complementar as informações obtidas por meio da pesquisa bibliográfica, foi realizada uma entrevista com Mayra Cali, Gerente de Recursos Humanos da empresa

Ouro Fino. O objetivo foi compreender as práticas adotadas pela organização em relação à inclusão de pessoas com deficiência.

De acordo com a entrevistada, quando uma pessoa PCD é contratada, os colaboradores do setor participam de um treinamento de sensibilização e inclusão, com o intuito de prepará-los para receber adequadamente o novo funcionário e promover um ambiente de trabalho mais acessível, colaborativo e respeitoso. Tais iniciativas reforçam a importância do engajamento coletivo e do comprometimento das lideranças na construção de uma cultura empresarial verdadeiramente inclusiva.

3.4 Resultados Alcançados e Discussão

Ao analisar a trajetória do Grupo Farmácia Artesanal, fica claro que incluir pessoas com deficiência no mercado de trabalho vai muito além de apenas seguir a lei. A empresa mostrou que, quando há um compromisso com a inclusão, os resultados aparecem, como, ter um ambiente de trabalho mais unido, mais criatividade, inovação e uma imagem positiva no mercado

A conversa que tivemos com a Mayra Cali, gerente de RH da Ouro Fino, também reforçou algo importante: incluir de verdade exige preparo. Quando um novo colaborador com deficiência é contratado, a equipe passa por um treinamento para receber-lo da melhor forma possível.

Claro, ainda existem dificuldades, como a falta de acessibilidade em alguns locais e a necessidade de vencer certos preconceitos. Mas os casos que estudamos provam que, quando a empresa abraça a causa, todos saem ganhando.

4 Considerações Finais.

O presente trabalho demonstrou que a inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho é um processo que exige empenho e comprometimento, mas que traz benefícios significativos para todos os envolvidos. A Lei de Cotas representou um avanço essencial, porém, sua efetividade depende de ações práticas e do engajamento das empresas na promoção de uma cultura inclusiva.

Os exemplos do Grupo Farmácia Artesanal e da empresa Ouro Fino evidenciam que, com liderança comprometida, treinamentos de sensibilização, adaptações estruturais e valorização da diversidade, é possível construir ambientes de trabalho mais humanos, criativos e produtivos.

Em síntese, a inclusão não deve ser vista apenas como uma obrigação legal, mas como uma oportunidade de transformação social e empresarial. Investir em acessibilidade e respeito às diferenças é investir em inovação, responsabilidade social e na construção de uma sociedade mais justa e igualitária.

REFERÊNCIAS

BRASIL. Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991. Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 25 jul. 1991.

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 com Deficiência, consolida as normas de proteção e dá outras providências. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 21 dez. 1999.

CARVALHO-FREITAS, M. N. A inserção de pessoas com deficiência em empresas brasileiras: um estudo de casos. *Psicologia: Ciência e Profissão*, Brasília, v. 32, n. 1, p. 166–181, 2012.

CHIAVENATO, I. Gestão de pessoas: o novo papel dos recursos humanos nas organizações. 4. ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2020.

FLEURY, M. T. L. (Org.). *As pessoas na organização*. São Paulo: Gente, 2010.

IBGE – Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. Pesquisa Nacional de Saúde, 2023. Disponível em: <https://www.ibge.gov.br/>. Acesso em: 6 nov. 2025.

MANTOAN, M. T. E. Inclusão escolar: o que é? por quê? como fazer? 3. ed. São Paulo: Summus, 2015.

SASSAKI, R. K. Inclusão: acessibilidade no lazer, trabalho e educação. *Revista Nacional de Reabilitação*, São Paulo, ano 12, n. 9, p. 10–16, mar./abr. 2009.

SILVA, A. B.; ALMEIDA, C. M. Clima organizacional e engajamento: o impacto de práticas inclusivas em grandes empresas nacionais. *Revista de Administração Contemporânea*, Curitiba, v. 25, n. 3, p. 1–18, 2021.