

Av. Feliciano Correia, S/N - Jd. Satélite - São Paulo - SP - 04815-240

tel.: (11) 5667-3971 - e-mail: contato@etecia.com.br

Felipe Araujo de Abreu

(Etec Irmã Agostina, Técnico em Administração)

felipe.abreu24@etec.sp.gov.br

Luiz Felipe Sousa de Oliveira

(Etec Irmã Agostina, Técnico em Administração)

luiz.oliveira@etec.sp.gov.br

(Etec Irmã Agostina, Técnico em Administração)

Karina Maria da Silva Santos

(Etec Irmã Agostina, Técnico em Administração)

karina.santos337@etec.sp.gov

Pedro Melo Silva

(Etec Irmã Agostina, Técnico em Administração)

pedro.silva2004@etec.sp.gov.br

Tiago de Jesus Pereira

(Etec Irmã Agostina, Técnico em Administração)

tiago.pereira99@etec.sp.gov.br

A INCLUSÃO DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA NO MERCADO DE TRABALHO EM SÃO PAULO

RESUMO

A inclusão de pessoas com deficiência (PCDs) constitui princípio essencial para a garantia de direitos e a promoção da igualdade de oportunidades no Brasil. O arcabouço legal, composto pela Constituição Federal de 1988, Decreto nº 3.298/1999, Lei nº 8.213/1991 e Estatuto da Pessoa com Deficiência (Lei nº 13.146/2015), estabelece diretrizes para acessibilidade, adaptação razoável e combate à discriminação. Apesar desses avanços, persistem barreiras físicas, comunicacionais,

pedagógicas e atitudinais que dificultam o acesso à educação inclusiva e repercutem na inserção profissional de PCDs. A ausência de recursos acessíveis, a formação insuficiente de educadores e práticas capacitistas comprometem o desenvolvimento social e limitam trajetórias escolares, reduzindo oportunidades no mercado de trabalho. No ambiente organizacional, o preconceito, a falta de acessibilidade e a seleção restrita a deficiências consideradas leves ainda dificultam a inclusão efetiva. Contudo, práticas inclusivas demonstram impactos positivos na inovação, na cooperação e no clima organizacional. Evidências indicam que equipes diversas apresentam maior capacidade adaptativa e níveis superiores de engajamento. Casos como Magazine Luiza e Microsoft mostram que políticas estruturadas fortalecem a cultura organizacional e se afirmam como estratégias de responsabilidade social corporativa. Assim, a inclusão de PCDs representa não apenas exigência legal, mas elemento determinante para o desenvolvimento social e o desempenho sustentável das organizações.

Palavras-chave: inclusão; pessoas com deficiência; acessibilidade; mercado de trabalho; barreiras, educação.

ABSTRACT

The inclusion of people with disabilities is a fundamental principle for ensuring rights and promoting equal opportunities in Brazil. The legal framework which includes the 1988 Federal Constitution, Decree No. 3,298/1999, Law No. 8,213/1991, and the Brazilian Law for the Inclusion of Persons with Disabilities (Law No. 13,146/2015) establishes guidelines for accessibility, reasonable accommodation, and the prevention of discrimination. Despite these advances, physical, communicational, pedagogical, and attitudinal barriers persist, hindering access to inclusive education and affecting the professional insertion of people with disabilities. The lack of accessible resources, insufficient teacher training, and ableist practices undermine social development and limit educational trajectories, thereby reducing opportunities in the labor market. In organizational environments, prejudice, inadequate accessibility, and hiring practices restricted to mild disabilities still impede effective inclusion. However, inclusive practices have shown positive impacts on innovation, collaboration, and organizational climate. Evidence indicates that diverse teams demonstrate greater

adaptive capacity and higher levels of engagement. Cases such as Magazine Luiza and Microsoft illustrate how structured policies strengthen organizational culture and function as corporate social responsibility strategies. Thus, the inclusion of people with disabilities represents not only a legal obligation but also a key factor for social development and the sustainable performance of organizations.

Keywords: inclusion; people with disabilities; accessibility; labor market; barriers; education.

1. INTRODUÇÃO

A inclusão de pessoas com deficiência (PCDs) no mercado de trabalho ainda é um desafio significativo, mesmo diante de avanços legais importantes, como a Lei de Cotas e o Estatuto da Pessoa com Deficiência. Na prática, muitas dessas garantias não se concretizam, revelando uma distância evidente entre aquilo que está previsto na lei e o que realmente acontece no cotidiano das empresas. Em cidades como São Paulo, onde há grande oferta de oportunidades, essa desigualdade se torna ainda mais visível.

Grande parte das dificuldades enfrentadas pelas PCDs começa na escola. Barreiras físicas, pedagógicas e atitudinais ainda impedem que muitos estudantes tenham acesso a uma formação de qualidade, o que limita sua qualificação profissional e afeta diretamente suas chances de inserção no mercado de trabalho. Quando a base educacional falha, a exclusão se reproduz ao longo da vida, interferindo no acesso às oportunidades e na construção de autonomia.

No ambiente organizacional, a inclusão não deve ser vista apenas como uma obrigação legal, mas como uma prática que fortalece equipes, melhora o clima organizacional e amplia a capacidade de inovação das empresas. Organizações que investem em acessibilidade, formação e diversidade demonstram resultados mais positivos e desenvolvem ambientes mais humanos e colaborativos, beneficiando todos os envolvidos.

Diante desse cenário, este trabalho tem como objetivo analisar a inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho, especialmente no contexto de São Paulo, articulando aspectos educacionais, legislativos e organizacionais. A pesquisa busca compreender percepções, identificar barreiras e refletir sobre práticas que podem tornar o ambiente de trabalho mais inclusivo e acessível. A proposta é

contribuir para um debate necessário: o de que a inclusão não é apenas um direito, mas também uma oportunidade de construir uma sociedade mais justa, diversa e acolhedora.

2. OBJETIVO GERAL

O artigo tem como objetivo analisar a falta de inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho em São Paulo.

3. OBJETIVO ESPECÍFICO

Analisar o conceito de pessoa com deficiência e a efetividade da legislação brasileira na promoção da inclusão profissional de PCDs.

Investigar como a trajetória educacional influencia as oportunidades e a empregabilidade das pessoas com deficiência.

Identificar as principais barreiras físicas, atitudinais e organizacionais que dificultam a inclusão no ambiente de trabalho.

Examinar práticas de empresas que obtiveram êxito na inclusão e os impactos gerados.

Interpretar os dados da pesquisa aplicada, relacionando-os aos desafios e avanços da inclusão.

Propor recomendações para aprimorar a inclusão de PCDs no mercado de trabalho em São Paulo.

4. METODOLOGIA

A metodologia utilizada neste trabalho combina pesquisa bibliográfica e pesquisa de campo, permitindo compreender tanto os conceitos teóricos quanto a realidade percebida pelos participantes. A pesquisa bibliográfica foi realizada ao longo do desenvolvimento do estudo, utilizando livros, artigos científicos, relatórios oficiais, leis e documentos de referência que tratam da inclusão e da acessibilidade das pessoas com deficiência no mercado de trabalho. As fontes foram selecionadas com base em confiabilidade, pertinência e atualidade, e organizaram-se por temas como legislação, barreiras e práticas de inclusão.

A pesquisa de campo buscou analisar a percepção dos respondentes sobre a inclusão de pessoas com deficiência no ambiente de trabalho. Para isso, foi aplicado um questionário estruturado por meio do Google Forms, respondido por aproximadamente 130 pessoas, entre estudantes da ETEC, moradores de São Paulo e indivíduos com e sem deficiência. O instrumento continha perguntas fechadas e abertas, permitindo tanto a análise estatística quanto a interpretação das opiniões dos participantes. Os dados coletados foram convertidos em porcentagens e apresentados em gráficos para facilitar a visualização dos resultados, enquanto as respostas abertas foram examinadas de forma descritiva para identificar ideias e reflexões relevantes. A articulação entre teoria e prática possibilitou compreender como a inclusão é percebida e vivenciada na realidade cotidiana.

5. REFERENCIAL TEÓRICO

Para discutirmos a inserção de pessoas com deficiência na esfera profissional, é essencial compreender, primeiramente, o conceito que define esse grupo. A Lei nº 13.146, de 6 de julho de 2015, conhecida como Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (LBI), estabelece que pessoas com deficiência são aquelas que possuem impedimentos de longo prazo de ordem física, mental, intelectual ou sensorial, que, em interação com barreiras, podem limitar sua participação plena e efetiva na sociedade em igualdade de condições com as demais pessoas (BRASIL, 2015).

A escolha de palavras é crucial; termos como “deficiente” ou “portador de deficiência”, além de obsoletos, podem ser pejorativos, não refletindo adequadamente a condição permanente ou a dignidade da pessoa.

Sassaki (2003, p. 5) argumenta que:

“Tanto o verbo ‘portar’ como o substantivo ou o adjetivo ‘portadora’ não se aplicam a uma condição inata ou adquirida que faz parte da pessoa. Por exemplo, não dizemos e nem escrevemos que uma certa pessoa é portadora de olhos verdes ou pele morena. Uma pessoa só porta algo que ela possa não portar, deliberada ou casualmente. Por exemplo, uma pessoa pode portar um guarda-chuva se houver necessidade e deixá-lo em algum lugar por esquecimento ou por assim decidir. Não se pode fazer isto com uma deficiência, é claro.”

Valorizar a diversidade é enxergar o valor único de cada pessoa. Muitas vezes, a falta de informação sobre o que realmente é uma deficiência faz com que julgamentos injustos sejam feitos e com eles, o preconceito, a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência — LBI (13.146/2015) estabelece que discriminar ou recusar acessibilidade e inclusão é crime. A lei protege os direitos das pessoas com deficiência e busca garantir a igualdade de oportunidades. De acordo com o Decreto 3.298/1999, os tipos de deficiências se enquadram nas seguintes categorias:

I - deficiência física – alteração completa ou parcial de um ou mais segmentos do corpo humano, acarretando o comprometimento da função física, apresentando-se sob a forma de paraplegia, paraparesia, monoplegia, monoparesia, tetraplegia, tetraparesia, triplicia, triparesia, hemiplegia, hemiparesia, amputação ou ausência de membro, paralisia cerebral, membros com deformidade congênita ou adquirida, exceto as deformidades estéticas e as que não produzam dificuldades para o desempenho de funções;

II - deficiência auditiva - perda bilateral, parcial ou total, de quarenta e um decibéis (dB) ou mais, aferida por audiograma nas frequências de 500HZ, 1.000HZ, 2.000Hz e 3.000Hz;

III - deficiência visual - cegueira, na qual a acuidade visual é igual ou menor que 0,05 no melhor olho, com a melhor correção óptica; a baixa visão, que significa acuidade visual entre 0,3 e 0,05 no melhor olho, com a melhor correção óptica; os casos nos quais a somatória da medida do campo visual em ambos os olhos for igual ou menor que 60º; ou a ocorrência simultânea de quaisquer das condições anteriores;

IV - deficiência mental – funcionamento intelectual significativamente inferior à média, com manifestação antes dos dezoito anos e limitações associadas a duas ou mais áreas de habilidades adaptativas, tais como:

- a) comunicação;
- b) cuidado pessoal;
- c) habilidades sociais;
- d) utilização da comunidade;
- d) utilização dos recursos da comunidade;
- e) saúde e segurança;
- f) habilidades acadêmicas;
- g) lazer; e

h) trabalho;

V - deficiência múltipla – associação de duas ou mais deficiências.

A deficiência física é caracterizada pela alteração completa ou parcial de um ou mais segmentos do corpo humano, resultando no comprometimento da função física. Ela pode se manifestar de diversas maneiras, como na monoplegia, que corresponde à paralisia de um único membro; na hemiplegia, que é a paralisia de um lado do corpo; na paraplegia, que afeta os membros inferiores; e na tetraplegia (ou quadriplegia), que envolve a paralisia dos quatro membros, superiores e inferiores. Também são consideradas deficiências físicas a amputação ou ausência de membros e condições como a paralisia cerebral quando comprometem o controle motor.

Dados mais recentes do IBGE (2022) revelam que o estado de São Paulo possui 2.755.978 pessoas com deficiência, representando 6,33% da população geral, o que evidencia a relevância social e econômica desse grupo. A maior parte das limitações refere-se a dificuldades visuais (35,4%), seguidas de limitações motoras para andar ou subir escadas (25,4%) e dificuldades de mobilidade fina (13,6%). Esses números indicam uma diversidade de necessidades que exigiriam adaptações estruturais e políticas públicas adequadas.

A distribuição etária mostra uma concentração significativa de pessoas com deficiência entre indivíduos com 60 anos ou mais, refletindo o impacto do envelhecimento populacional. No recorte de gênero, as mulheres representam 58% desse grupo, e, quanto à raça, prevalecem pessoas brancas (57%), seguidas de pardas (32%) e pretas (9%). Esses dados sugerem que fatores sociais, demográficos e históricos também influenciam a experiência das pessoas com deficiência, reforçando desigualdades já conhecidas.

Ao longo das últimas décadas, foram estabelecidos marcos legais específicos voltados à garantia de acessibilidade, igualdade de oportunidades e proteção social. Assim, torna-se essencial compreender as principais legislações que orientam e estruturam as ações voltadas à inclusão de pessoas com deficiência no Brasil. O ordenamento jurídico brasileiro estabelece o dever de inclusão das pessoas com deficiência, fundamentado em normas de hierarquia

constitucional e infraconstitucional. No âmbito constitucional, a Constituição Federal de 1988 consagra o princípio da igualdade, previsto no Artigo 5º, ao afirmar que todos são iguais perante a lei. No campo das relações laborais, o Artigo 7º, inciso XXXI, veda qualquer forma de discriminação relativa a salário e a critérios de admissão de trabalhadores com deficiência, consolidando o direito à não discriminação e à promoção da inclusão no ambiente de trabalho.

Entre as normas infraconstitucionais, destaca-se a Lei nº 8.213/1991, conhecida como Lei de Cotas, que constitui o principal instrumento de ação afirmativa voltado ao acesso de pessoas com deficiência ao mercado formal de trabalho. A referida legislação determina que empresas com cem ou mais empregados reservem de 2% a 5% de suas vagas para esse público ou para beneficiários reabilitados pela Previdência Social, variando conforme o porte da organização. Seu propósito central é assegurar o ingresso e a reinserção de trabalhadores com deficiência no mercado formal, contribuindo para a redução de barreiras históricas de acesso.

Outra norma fundamental é o Estatuto da Pessoa com Deficiência (Lei nº 13.146/2015), que representa o marco legal mais abrangente sobre o tema no país. O Estatuto tem por finalidade assegurar e promover, em condições de igualdade, o exercício de direitos e liberdades fundamentais pelas pessoas com deficiência. Entre suas disposições, destaca-se a definição de adaptação razoável como o dever de realizar ajustes e modificações necessários e adequados, de acordo com o caso concreto, desde que não impliquem ônus desproporcional ou indevido ao empregador. Esse dispositivo reforça a obrigação de garantir condições que possibilitem a plena participação da pessoa com deficiência no ambiente de trabalho.

Para compreendermos a baixa inclusão de pessoas com deficiência (PCDs) no mercado de trabalho, é essencial voltarmos nosso olhar para a base: a educação e a escolarização dessas pessoas. Isso porque a formação educacional é o principal caminho para o desenvolvimento de habilidades, aquisição de conhecimento e construção da autonomia e elementos fundamentais para o ingresso e permanência no mundo profissional.

Conforme afirma o folheto da *National Down Syndrome Society* (apud Werneck, 1997, p. 58):

“Quando o processo de inclusão na escola é bem conduzido, as pesquisas mostram que os benefícios são amplos; amizades se desenvolvem, estudantes sem deficiência aprendem a apreciar as diferenças e aqueles com deficiência se tornam mais motivados. A comunidade ganha.”

Historicamente, pessoas com deficiência enfrentaram, e ainda enfrentam diversas barreiras no acesso à educação de qualidade. Essas barreiras podem ser físicas e arquitetônicas, como a falta de acessibilidade no espaço escolar; pedagógicas, como a ausência de materiais adaptados e recursos de apoio; ou atitudinais, relacionadas à formação insuficiente de professores e às práticas capacitistas presentes no cotidiano escolar. Como consequência, muitos estudantes com deficiência são subestimados, excluídos de atividades ou não recebem o suporte necessário para se desenvolverem plenamente.

Nesse sentido, Ignarra (2023, cap. 4) destaca que a exclusão escolar compromete não apenas a aprendizagem formal, mas também o desenvolvimento social e emocional dos estudantes com deficiência. Como afirma a autora:

“A inclusão nos ajuda a sermos mais vistos, mais percebidos pela sociedade. Quando somos excluídos de atividades físicas na escola, por exemplo, perdemos a chance de integrar grupos e aprender sobre regras e trabalho em equipe, o que diminui nossas chances de desenvolver habilidades emocionais muito importantes e, com isso, vamos ficando cada vez mais invisíveis aos olhos da sociedade.”

A reflexão da autora mostra que a inclusão escolar é fundamental não apenas para o desenvolvimento emocional, mas também para preparar os estudantes com deficiência para sua inserção social e profissional. Quando esse processo falha, perpetuam-se formas de invisibilidade que repercutem diretamente no acesso ao mercado de trabalho.

Com base em dados do IBGE, a taxa de analfabetismo entre pessoas com deficiência é 7 vezes maior do que entre pessoas sem deficiência. Entre indivíduos com 15 anos ou mais, o analfabetismo atinge 10,5%, enquanto entre aqueles sem deficiência cai para apenas 1,4%. Essa distância permanece em

todas as faixas etárias chegando a 12,7% entre pessoas com deficiência com 60 anos ou mais, contra 4,8% na população sem deficiência. Além disso, a desigualdade educacional se reflete também na participação social: a maior parte das pessoas com deficiência se concentra em faixas etárias mais elevadas e entre grupos vulneráveis; por exemplo, 35,4% possuem dificuldade de enxergar e 25,4% têm dificuldade de andar ou subir escadas, fatores que frequentemente se relacionam a trajetórias escolares interrompidas ou precarizadas.

A exclusão de crianças e adolescentes com deficiência do ambiente escolar configura uma grave violação dos direitos assegurados pelo Estatuto da Criança e do Adolescente (ECA), especialmente os previstos nos artigos 53 e 54, que reconhecem a educação como um direito essencial ao desenvolvimento humano, à cidadania e à inclusão social. O artigo 53 estabelece que toda criança e adolescente tem direito à educação, com foco no pleno desenvolvimento da personalidade, na formação para o exercício da cidadania e na qualificação para o trabalho. Em seu inciso I, o texto legal garante a igualdade de condições para o acesso e a permanência na escola, o que exige que o ambiente escolar esteja livre de barreiras, sejam elas físicas, pedagógicas, comunicacionais ou atitudinais. Sempre que tais barreiras impedem ou dificultam a participação ativa, digna e contínua de estudantes com deficiência, o direito à educação é diretamente desrespeitado.

No âmbito da legislação específica sobre pessoas com deficiência, o artigo 27 do Estatuto da Pessoa com Deficiência (Lei nº 13.146/2015) reforça que a educação constitui um direito fundamental em todos os níveis de ensino e ao longo de toda a vida, devendo ocorrer em um sistema educacional inclusivo. A legislação determina que a formação escolar deve possibilitar o máximo desenvolvimento dos talentos e das habilidades físicas, sensoriais, intelectuais e sociais da pessoa com deficiência, considerando suas características individuais, interesses e necessidades de aprendizagem. Em seu parágrafo único, o dispositivo estabelece que é dever do Estado, da família, da comunidade escolar e da sociedade assegurar educação de qualidade, protegendo o estudante de qualquer forma de violência, negligência ou discriminação.

Essa diretriz reforça um princípio central da educação inclusiva: não cabe ao estudante adaptar-se ao sistema escolar, mas sim ao sistema reorganizar-se para atender às necessidades desse estudante. Quando a escola deixa de oferecer recursos de acessibilidade, práticas pedagógicas inclusivas ou profissionais devidamente capacitados, ela não apenas compromete o processo de aprendizagem, mas também viola um direito legalmente garantido. Nesse sentido, Mantoan (2003) enfatiza que a inclusão escolar exige uma transformação estrutural e ética, indispensável para garantir o direito pleno à educação:

“Incluir é necessário, primordialmente para melhorar as condições da escola, de modo que nela se possam formar gerações mais preparadas para viver a vida na sua plenitude, livremente, sem preconceitos, sem barreiras. Não podemos contemporizar soluções, mesmo que o preço que tenhamos de pagar seja bem alto, pois nunca será tão alto quanto o resgate de uma vida escolar marginalizada, uma evasão, uma criança estigmatizada sem motivos.” (MANTOAN, 2003, p. 30)

Essa reflexão reforça que a falta de práticas inclusivas não resulta apenas em prejuízos pedagógicos, mas em danos sociais e emocionais profundos, a ausência de uma formação adequada limita o alcance de níveis mais elevados de escolaridade, dificulta o ingresso em cursos técnicos ou superiores e reduz as chances de participação em condições de igualdade no mercado de trabalho.

Posteriormente as leis criadas para inclusão no mundo corporativo, as organizações passaram a inserir as pessoas com deficiências. Contudo, nesse processo existem barreiras que dificultam a real inclusão no ambiente organizacional, mas que devem ser superadas. As empresas se tornam verdadeiramente inclusivas quando não se limitam a cumprir a Lei de Cotas. Elas devem entender que contratar pessoas com deficiência e atender as suas necessidades é benéfico para todos, inclusive, economicamente para a própria empresa.

O preconceito é uma barreira significativa no processo de inclusão no ambiente organizacional. Uma das questões que ilustra esse preconceito e

discriminação na contratação de pessoas com deficiência é a preferência das empresas por indivíduos com deficiências consideradas 'leves'. Neves-Silva, Prais e Silveira (2015) afirmam que 'a maioria das empresas não acredita que existam pessoas com deficiência bem qualificadas. Por isso, as vagas ofertadas se restringem a trabalhos operacionais', evidenciando como o capacitismo impacta diretamente as oportunidades oferecidas e limita a ascensão profissional dos trabalhadores com deficiência.

Além do preconceito, outras barreiras impactam diretamente a inclusão e a permanência da pessoa com deficiência no ambiente organizacional. Entre elas, destacam-se:

Barreiras Físicas (Arquitetônicas): São obstáculos no ambiente construído, como a falta de rampas de acesso, banheiros e elevadores inadequados e o mobiliário de escritório não adaptado, que impedem a locomoção e o uso autônomo dos espaços.

Barreiras Atitudinais: Consideradas as mais difíceis de transpor, manifestam-se no preconceito, no estigma, na superproteção e na baixa expectativa sobre o potencial produtivo da PCD, afetando diretamente a integração e o desenvolvimento de carreira.

Barreiras Comunicacionais: São os entraves na forma de receber e transmitir informações, incluindo a ausência de intérpretes de Libras, a falta de materiais em Braile ou easy-to-read, e a inacessibilidade de sistemas e websites corporativos.

A inclusão de pessoas com deficiência no ambiente organizacional deixou de configurar apenas uma exigência legal, passando a ser compreendida como uma estratégia essencial para organizações que almejam crescimento sustentável, inovação contínua e fortalecimento da responsabilidade social corporativa. A adoção de políticas inclusivas contribui para o fortalecimento da cultura organizacional, a melhoria da reputação institucional e o aumento da capacidade competitiva das empresas em mercados cada vez mais complexos e exigentes. Esse movimento acompanha transformações sociais contemporâneas que valorizam diversidade, equidade e justiça social como componentes essenciais na avaliação de organizações por consumidores, investidores e colaboradores.

Por exemplo, diversidade organizacional, especialmente quando contempla profissionais com trajetórias e experiências distintas, tende a elevar os níveis de criatividade, inovação e eficiência. Inclusão amplia esse potencial, ao enriquecer processos internos, favorecer a análise plural de problemas e intensificar a capacidade adaptativa das equipes. Relatórios internacionais da Organização Internacional do Trabalho (OIT, 2015) evidenciam que empresas com políticas inclusivas apresentam índices superiores de engajamento, cooperação e inovação, demonstrando que diversidade constitui não apenas valor social, mas ativo estratégico para desempenho e competitividade empresarial.

Além dos impactos econômicos e operacionais, a presença de colaboradores com deficiência fortalece a construção de um ambiente organizacional mais empático, respeitoso e colaborativo. O comprometimento institucional com práticas inclusivas contribui para a percepção de justiça organizacional, intensificando o sentimento de pertencimento entre os trabalhadores. Ambientes que promovem inclusão tendem a favorecer a cooperação, reduzir conflitos internos e estimular relações profissionais mais humanas e sustentáveis. Evidências práticas e estudos organizacionais indicam que profissionais que se sentem respeitados apresentam maior produtividade, engajamento e retenção, aspectos que também repercutem positivamente na imagem externa e na credibilidade da organização.

No contexto contemporâneo, a responsabilidade social corporativa assume caráter permanente e estratégico, deixando de se restringir a ações pontuais. A inclusão de PCDs no mercado de trabalho figura entre as iniciativas mais efetivas de transformação social, por ampliar oportunidades, combater práticas discriminatórias e fortalecer a cidadania. Empresas que valorizam a diversidade tendem a ser mais bem avaliadas por consumidores, parceiros e pela sociedade, consolidando reputações sólidas e confiáveis. Ademais, alinham-se a diretrizes internacionais, como o Objetivo de Desenvolvimento Sustentável (ODS) 8, que prevê a promoção de trabalho decente e crescimento econômico inclusivo. Assim, a inclusão de profissionais com deficiência incorpora-se à identidade organizacional, reforçando o compromisso com práticas éticas, inclusivas e sustentáveis.

O Magazine Luiza destaca-se nacionalmente pela implementação consistente de políticas inclusivas. A organização desenvolve programas permanentes de contratação e capacitação de PCDs, com destaque para iniciativas estruturadas como o *Div. arejo, voltado à formação e inserção de profissionais com deficiência no varejo*, além de investir em acessibilidade física, digital e comportamental. Relatórios corporativos recentes mostram que a empresa ampliou significativamente o número de colaboradores com deficiência, fortalecendo uma cultura organizacional pautada no respeito, na diversidade e no acolhimento. Também são oferecidos treinamentos e suporte especializado para gestores e equipes, assegurando a efetividade dos processos inclusivos. Esses esforços demonstram que a inclusão constitui elemento estratégico no modelo de crescimento e inovação da empresa.

A Microsoft consolidou-se como referência global em políticas de inclusão e acessibilidade. A empresa desenvolve programas específicos voltados à contratação e ao desenvolvimento de profissionais com deficiência, além de investir continuamente em tecnologias assistivas e adaptações personalizadas no ambiente de trabalho. Relatórios internacionais apontam que equipes diversas apresentam maior capacidade de inovação e melhor desempenho em projetos complexos. A adoção do design inclusivo, que incorpora necessidades diferenciadas desde as etapas iniciais de desenvolvimento de produtos, destaca o compromisso da organização com a democratização do acesso e com a promoção da equidade. Em escala global, a atuação da Microsoft evidencia que práticas inclusivas, além de sustentarem princípios éticos, configuram fator competitivo capaz de impulsionar resultados sólidos e sustentáveis.

Assim, a análise dos exemplos organizacionais evidencia que a inclusão de pessoas com deficiência, quando tratada como estratégia institucional, promove desenvolvimento econômico, amplia a capacidade inovadora das empresas e fortalece a cultura organizacional. Esses elementos reforçam a necessidade de que políticas inclusivas deixem de ser encaradas apenas como obrigação legal e passem a integrar, de forma estruturada, o planejamento e a gestão das organizações. No entanto, para que esse cenário se concretize, é imprescindível que haja fiscalização mais rigorosa do cumprimento da legislação, especialmente no que se refere à acessibilidade, às adaptações

razoáveis e ao cumprimento efetivo da Lei de Cotas. A atuação dos órgãos competentes deve ir além da verificação documental, contemplando inspeções práticas e acompanhamento contínuo da implementação das medidas inclusivas.

Além disso, melhorias estruturais são necessárias, como a ampliação de programas de capacitação para gestores e equipes, investimentos em acessibilidade física e digital, adoção de tecnologias assistivas e criação de planos de desenvolvimento profissional específicos para colaboradores com deficiência. A incorporação de práticas de monitoramento interno e auditorias periódicas também contribui para garantir que a inclusão seja efetiva e não se limite ao cumprimento formal da legislação. Dessa forma, a consolidação de ambientes verdadeiramente inclusivos depende não apenas de políticas declaradas, mas de ações permanentes, avaliáveis e sustentadas por mecanismos de fiscalização e melhoria contínua.

6. RESULTADOS E DISCUSSÕES

A análise da pesquisa realizada por meio do formulário aplicado aos participantes permitiu compreender como a inclusão de pessoas com deficiência é percebida no ambiente de trabalho e revelou elementos que dialogam diretamente com o referencial teórico desenvolvido ao longo deste estudo. De maneira geral, os respondentes demonstram conhecimento básico sobre a importância da inclusão, mas apontam que, na prática, as empresas ainda enfrentam dificuldades para implementar políticas efetivas. Grande parte afirmou que suas organizações não possuem diretrizes formais ou não divulgam ações voltadas à inclusão, o que reforça a distância entre a Lei Brasileira de Inclusão (LBI) e a Lei de Cotas e a realidade cotidiana. Esse cenário confirma que, embora existam instrumentos normativos robustos, a efetividade ainda é limitada.

Os dados indicam também a presença de barreiras estruturais e atitudinais que impactam diretamente a permanência e o desenvolvimento profissional da pessoa com deficiência. Entre os obstáculos mencionados, destacam-se a falta de acessibilidade arquitetônica, a ausência de adaptações adequadas e o despreparo das equipes e lideranças para lidar com a diversidade. Esses achados

confirmam a perspectiva do modelo social da deficiência, discutido no referencial teórico, segundo o qual a deficiência não reside apenas nas limitações individuais, mas sobretudo nas barreiras construídas socialmente. Assim, a inclusão depende da remoção dessas barreiras e da transformação das práticas institucionais, e não de ações pontuais ou meramente formais.

Outro aspecto relevante identificado está relacionado à educação e ao papel formador que ela exerce na construção de ambientes inclusivos. A maioria dos participantes reconhece que a formação educacional influencia a forma como a sociedade percebe a pessoa com deficiência, reafirmando que processos educativos inclusivos são essenciais para transformar mentalidades e reduzir preconceitos. No entanto, muitos afirmaram nunca ter recebido capacitação sobre inclusão no ambiente de trabalho, o que reforça a necessidade de formação continuada para equipes e gestores, alinhada ao que autores da área defendem como base para mudanças culturais profundas.

Entre os relatos mais expressivos, destaca-se a percepção de que grande parte das empresas adota uma inclusão parcial. Recursos como piso tátil ou elevadores aparecem com maior frequência, enquanto adaptações realmente estruturantes, como intérpretes de Libras, tecnologias assistivas, treinamentos especializados ou equipes preparadas são raros. Esse tipo de inclusão incompleta reforça a crítica clássica de Raymundo Faoro em *Os Donos do Poder*, ao argumentar que instituições brasileiras frequentemente reproduzem um modelo no qual a legislação existe, mas sua implementação é limitada, mantendo-se dentro de uma lógica burocrática que privilegia a aparência de cumprimento, e não a efetividade. A percepção sobre a legislação aparece de forma clara entre os respondentes sem deficiência: embora muitos afirmem conhecer a LBI e a Lei de Cotas, grande parte acredita que tais normas não funcionam plenamente na prática. Essa descrença revela uma lacuna significativa entre o que está previsto no papel e o que ocorre no cotidiano das empresas, reafirmando a crítica de Faoro sobre a distância entre o Estado legal e o Estado real. Assim, a pesquisa evidencia que as políticas de inclusão não falham por ausência normativa, mas por insuficiência em sua aplicação, fiscalização e incorporação à cultura organizacional.

Além disso, muitos participantes relataram que não convivem com pessoas com deficiência em seus ambientes profissionais. As justificativas incluem a falta

de adaptações, a pouca oferta de qualificação e a ausência de práticas institucionais que acolham a diversidade. Esses elementos confirmam que a exclusão não é resultado da deficiência em si, mas das barreiras impostas pelas próprias estruturas organizacionais. Em alguns casos, foram mencionadas experiências de discriminação explícita ou velada, indicando que preconceitos simbólicos ainda persistem e dificultam a construção de ambientes verdadeiramente inclusivos. Esses relatos dialogam com estudos sociológicos que apontam que desigualdades e preconceitos, quando naturalizados, tornam-se invisíveis para quem não os vivência, perpetuando práticas excludentes.

De modo geral, os resultados obtidos confirmam os principais pontos apresentados no referencial teórico. A presença persistente de barreiras físicas e simbólicas, a inclusão parcial e a falta de preparo das instituições demonstram que, embora o discurso inclusivo esteja cada vez mais presente, ainda há um longo caminho para que a inclusão se efetive de forma concreta. Ao mesmo tempo, os resultados reforçam a importância da educação e da formação continuada como ferramentas essenciais para transformar práticas, reduzir preconceitos e promover ambientes acessíveis. Assim, evidencia-se que a inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho exige a combinação entre políticas públicas eficazes, engajamento institucional, fiscalização contínua e mudança cultural, para que a igualdade de condições seja, de fato, garantida. Assim, os dados reforçam que a inclusão de PCDs precisa superar o discurso institucional e tornar-se um compromisso concreto, com políticas claras, ações sustentadas e fiscalização eficaz. A presença reduzida dessas pessoas no ambiente de trabalho, associada à percepção de ausência de oportunidades e à experiência frequente de barreiras, evidencia que ainda há um longo caminho até que a igualdade de condições seja garantida de forma plena no mercado de trabalho.

7. CONCLUSÃO

A inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho representa um desafio contínuo, mas também uma oportunidade estratégica para as organizações que buscam inovação, diversidade e vantagem competitiva. Ao longo do estudo, foi possível compreender que o conceito de deficiência evoluiu

significativamente, deixando de ser uma visão restrita ao aspecto biomédico para incorporar dimensões sociais, culturais e de acessibilidade. Essa mudança de perspectiva orienta não apenas as legislações vigentes, mas também as práticas de gestão que valorizam a equidade e a participação plena.

A análise realizada evidenciou que a legislação brasileira, especialmente por meio da Lei Brasileira de Inclusão e da Lei de Cotas, desempenha papel fundamental na garantia de direitos. No entanto, a simples existência de normas não assegura, por si só, a efetivação de ambientes verdadeiramente inclusivos. A educação inclusiva, a formação profissional e a eliminação de barreiras atitudinais surgem como elementos essenciais para a construção de um contexto laboral mais acessível e acolhedor.

Além disso, os estudos de caso de empresas que obtiveram êxito em seus programas de inclusão demonstram que práticas bem estruturadas, como treinamento contínuo, adaptações razoáveis e cultura organizacional voltada para a diversidade resultam em impactos positivos tanto para os colaboradores quanto para os indicadores organizacionais. A pesquisa aplicada reforçou esses achados ao revelar percepções reais sobre as dificuldades, avanços e lacunas no processo de inclusão.

Diante disso, conclui-se que a inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho exige comprometimento institucional, planejamento estratégico e revisão contínua das práticas de gestão de pessoas. Para que a inclusão deixe de ser apenas uma exigência legal e se torne uma prática consolidada, as organizações devem assumir seu papel social, reconhecendo a diversidade como um valor e não como um desafio operacional. Assim, promover a inclusão significa não apenas garantir acesso ao trabalho, mas transformar o ambiente corporativo em um espaço mais justo, humano e sustentável.

8. REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ALMEIDA, Benedita Gonçalves de; TARNOCZI, Cleunice Carvalho de Rosa; SCHNORR, Marilene Maria (org.). O professor e a educação inclusiva. São Paulo: Líber Livro, 2022.

BRASIL. Constituição (1988). Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. Brasília, DF: Presidência da República. Disponível em:

https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 20 out. 2025.

BRASIL. Lei n. 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: seção 1, Brasília, DF, ano 129, n. 142, p. 14800, 25 jul. 1991. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8213cons.htm. Acesso em: 20 out. 2025.

BRASIL. Lei n. 13.146, de 6 de julho de 2015. Institui a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Estatuto da Pessoa com Deficiência). Diário Oficial da União, Brasília, DF, 07 jul. 2015. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/l13146.htm. Acesso em: 30 nov. 2025.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. Secretaria de Políticas Públicas de Emprego. Portifólio de Produtos: Bases de Dados. Disponível em: <https://acesso.mte.gov.br/portal-pdet/o-pdet/portifolio-de-produtos/bases-de-dados.htm>. Acesso em: 12 nov. 2025.

BRASIL. Senado Federal. Estatuto da Pessoa com Deficiência: Lei nº 13.146/2015. 3. ed. Brasília: Senado Federal, Coordenação de Edições Técnicas, 2019. 50 p. Disponível em: https://www2.senado.leg.br/bdsf/bitstream/handle/id/554329/estatuto_da_pessoa_com_deficiencia_3ed.pdf. Acesso em: 30 nov. 2025.

BRASIL. Estatuto da Pessoa com Deficiência. 4. ed. Brasília, DF: Senado Federal, Coordenação de Edições Técnicas, 2020. 51 p. Conteúdo: Lei nº 13.146/2015.

CENTRO PAULA SOUZA; ETEC DE ITAQUERA – Extensão CEU Vila Curuçá. Inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho: além das limitações. 2024. 18 p. Disponível em: https://ric.cps.sp.gov.br/bitstream/123456789/31012/1/Admiistra%C3%A7%C3%A3o_2024_2_ana_julia_pcds_no_mercado_de_trabalho.pdf. Acesso em: 24 nov. 2025.

DUARTINA, Ana Dias. Inclusão da pessoa com deficiência no contexto escolar. Uberlândia: Universidade Federal de Uberlândia – UFU, 2017. Disponível em: https://eventos.ufu.br/sites/eventos.ufu.br/files/documentos/inclusao_da_pessoa_com_deficiencia_no_contexto_escolar.pdf. Acesso em: 30 nov. 2025.

FAORO, Raymundo. Os donos do poder: formação do patronato político brasileiro. 3. ed. São Paulo: Globo, 2001.

GOLDCHMIT, Julie. Imperfeitos: um relato íntimo de como a inclusão e a diversidade podem transformar vidas e impactar o mercado de trabalho. São Paulo: Maquinária Sankto Editora e Distribuidora LTDA, 2022.

HAMMES, Isabel Cristina; NUERNBERG, Adriano Henrique. A inclusão de pessoas com deficiência no contexto do trabalho em Florianópolis: relato de experiência no Sistema Nacional de Emprego. Psicologia: Ciência e Profissão, Brasília, v. 35, n. 3, p. 716–731, 2015.

IBGE – INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. PNAD Contínua. Rio de Janeiro: IBGE, 2024. Disponível em: <https://www.ibge.gov.br/estatisticas/sociais/populacao/17270-pnad-continua.html?edicao=37280&t=resultados>. Acesso em: 02 dez. 2025.

IBGE – INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. São Paulo (SP) — Panorama. Disponível em: <https://cidades.ibge.gov.br/brasil/sp/sao-paulo/pesquisa/13/5908>. Acesso em: 02 dez. 2025.

IBGE. Tabela 9340: Pessoas de 14 anos ou mais de idade, por grupo de idade, existência de deficiência e condição em relação à força de trabalho. SIDRA – Sistema IBGE de Recuperação Automática, 2025. Disponível em: <https://sidra.ibge.gov.br/Tabela/9340>. Acesso em: 02 dez. 2025.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA – IBGE. Cidades@ / Panorama. Disponível em: <https://cidades.ibge.gov.br/brasil/sp/panorama>. Acesso em: 30 nov. 2025.

IGNARRA, Carolina; SAGA, Billy. Manual anticapacitista: o que você precisa saber para se tornar uma pessoa aliada contra o capacitismo. 1. ed. São Paulo: Editora Jandaíra, 2023.

MAGAZINE LUIZA. Relatório de Governança Corporativa e Diversidade. [s.l.], [s.d.]. Disponível em: <https://ri.magazineluiza.com.br/Download.aspx?Arquivo=VPDwR3%2FiToQkL7EHI03Q1A%3D%3D>. Acesso em: 01 dez. 2025.

MANTOAN, Maria Teresa Eglér. Inclusão escolar: o que é? por quê? como fazer? São Paulo: Moderna, 2003.

MICROSOFT. 2022 Diversity & Inclusion Report: Driving progress through greater accountability and transparency. 27 out. 2022. Disponível em: <https://blogs.microsoft.com/blog/2022/10/27/2022-diversity-inclusion-report-driving-progress-through-greater-accountability-and-transparency/>. Acesso em: 01 dez. 2025.

NEVES-SILVA, P.; PRAIS, F. G.; SILVEIRA, A. M. Inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho em Belo Horizonte, Brasil: cenário e perspectiva. *Ciência & Saúde Coletiva*, v. 20, n. 8, p. 2549–2558, 2015.

SASSAKI, Romeu Kazumi. Inclusão: acessibilidade no lazer, trabalho e educação. *Revista Nacional de Reabilitação (Reação)*, São Paulo, v. 12, mar./abr. 2009, p. 10–16.

SASSAKI, Romeu Kazumi. Como chamar as pessoas que têm deficiência? *Vida Independente: história, movimento, liderança, conceito, filosofia e fundamentos*. São Paulo: RNR, 2003. p. 12–16.

SASSAKI, Romeu Kazumi. Terminologia sobre deficiência na era da inclusão. São Paulo: RNR / CERCOMP — Universidade Federal de Goiás, 2003. 17 p. Disponível em:

https://files.cercomp.ufg.br/weby/up/211/o/TERMINOLOGIA_SOBRE_DEFICIENCIA_NA_ERA_DA.pdf?147320. Acesso em: 21 nov. 2025.

SCHNEIDER, Daniela. [Título completo do TCC, conforme documento]. 2024.

Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação) – Universidade de Caxias do Sul (UCS), Caxias do Sul, RS. Disponível em:

<https://repositorio.ucs.br/xmlui/bitstream/handle/11338/5736/TCC%20Daniela%20Schneider.pdf?sequence=1&isAllowed=y>. Acesso em: 20 nov. 2025.

SECRETARIA DE ESTADO DOS DIREITOS DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA (SP).

População 2022 – Estado de São Paulo. Observatório dos Direitos da Pessoa com Deficiência, 2024. Disponível em: <https://observatoriodeficiencia.sp.gov.br/knowledge-base/populacao-2022-estado-de-sao-paulo/>. Acesso em: 30 nov. 2025.

VASCONCELOS, F. D. Trabalhador com deficiência e as práticas de inclusão no mercado de trabalho de Salvador, Bahia. Revista Brasileira de Saúde Ocupacional, São Paulo, v. 35, n. 121, p. 41–52, 2010.

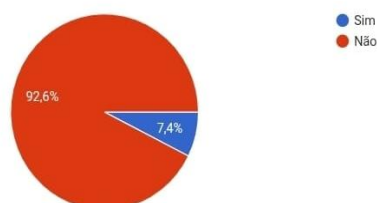
WERNECK, Claudia. Ninguém mais vai ser bonzinho, na sociedade inclusiva. Rio de Janeiro: W.V.A., 1997. 84 p.

WORLD HEALTH ORGANIZATION (WHO). International Classification of Functioning, Disability and Health (ICF). Disponível em:

<https://www.who.int/standards/classifications/international-classification-of-functioning-disability-and-health>. Acesso em: 25 nov. 2025.

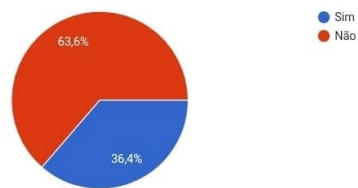
APÊNDICE A – Você possui algum tipo de deficiência? (Pesquisa quantitativa – Pessoas com deficiência)

135 respostas



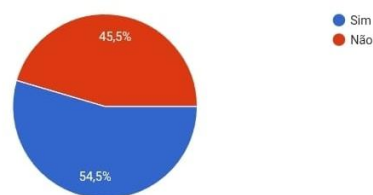
APÊNDICE B – Você acredita que sua deficiência influenciou na escolha da sua profissão? (Pesquisa quantitativa – Pessoas com deficiência)

11 respostas



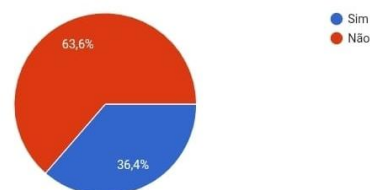
APÊNDICE C – Você já deixou de se candidatar para uma vaga por achar/saber que a empresa não era inclusiva ou acessível? (Pesquisa quantitativa – Pessoas com deficiência)

11 respostas



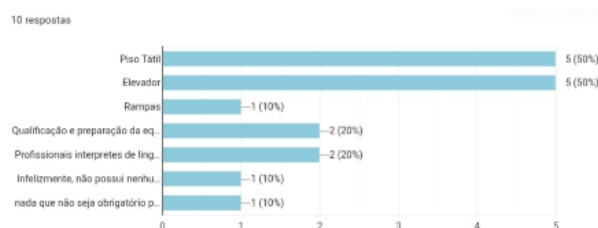
APÊNDICE D – Você acredita que a empresa possui oportunidades reais de crescimento para pessoas com deficiências? (Pesquisa quantitativa – Pessoas com deficiência)

11 respostas



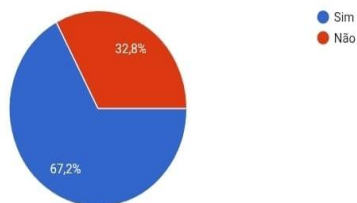
APÊNDICE E – Assinale quais características voltadas a acessibilidade sua empresa possui (Pesquisa quantitativa – Pessoas com deficiência)

10 respostas

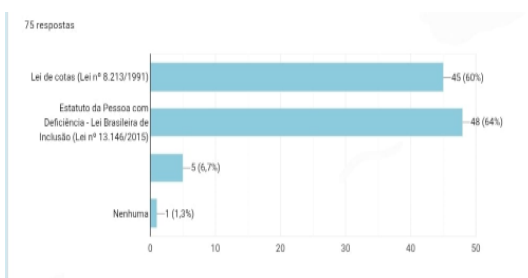


APÊNDICE F – Você conhece alguma lei voltada para inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho? (Pesquisa quantitativa – Pessoas sem deficiência)

125 respostas

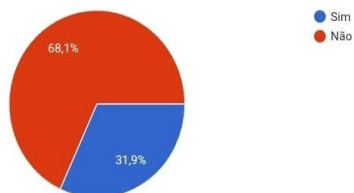


APÊNDICE G – Caso a resposta seja sim, quais das leis a seguir você conhece? (Pesquisa quantitativa – Pessoas sem deficiência)



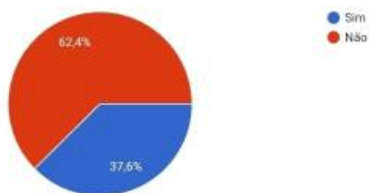
APÊNDICE H – Caso conheça, você acredita que funcionam na prática? (Pesquisa quantitativa – Pessoas sem deficiência)

113 respostas



APÊNDICE I – Em seu ambiente profissional, existem pessoas com deficiências? (Pesquisa quantitativa – Pessoas sem deficiência)

125 respostas



APÊNDICE J – Se não houver, qual você acredita ser o principal fator da ausência dessas pessoas? (Pesquisa quantitativa – Pessoas sem deficiência)



APÊNDICE K – Você já vivenciou ou foi testemunha de alguma forma de preconceito ou discriminação contra pessoas com deficiência no ambiente profissional? (Pesquisa quantitativa – Pessoas sem deficiência)

125 respostas

