

INCLUSÃO E OS DESAFIOS NAS PEQUENAS EMPRESAS NA CIDADE DE MARÍLIA

Dyonatan Carlos da Silva¹
Fernanda Rodrigues do Prado
Junior Santos Alves Barbosa¹
Ruan Nunes Peres¹
Marcia Freitas Abad Gonzaga²

RESUMO: Este trabalho de graduação analisa os desafios enfrentados por pequenas empresas na contratação e inclusão de pessoas com deficiência (PCD), com foco na realidade do município de Marília (SP). O estudo parte da constatação de que, embora existam políticas públicas e legislações específicas, a inclusão ainda é limitada por barreiras culturais, estruturais e pela falta de incentivo às micro e pequenas empresas. A pesquisa combina revisão bibliográfica e aplicação de questionário à coordenação do Polo de Empregabilidade Inclusiva (PEI), buscando compreender como essas instituições atuam na mediação entre candidatos e empregadores. Os resultados evidenciam que o principal obstáculo não é a falta de capacidade das empresas, mas a ausência de conscientização e de políticas de apoio adequadas, já que muitas pequenas organizações não se sentem obrigadas a contratar PCDs. Apesar disso, iniciativas locais e redes como a REIS e o ITS Brasil demonstram avanços significativos na promoção de práticas inclusivas. O trabalho ressalta a importância da inclusão como fator de inovação, justiça social e fortalecimento organizacional, destacando que a mudança de mentalidade é essencial para que a diversidade se torne parte efetiva da cultura empresarial. Assim, a pesquisa contribui para o debate sobre a responsabilidade social das pequenas empresas e incentiva ações conjuntas entre poder público, instituições e comunidade para a construção de um mercado de trabalho verdadeiramente inclusivo.

Palavras-chave: Inclusão; Sociedade; Desafios; Emprego.

1. INTRODUÇÃO

Nos últimos anos, ocorreram várias mudanças sociais e inovadoras nas quais as empresas têm a necessidade de se adequar a elas para se manter no mercado. Dentro dessa inovação buscamos incluir mais pessoas com deficiências, não só pensando em obrigatoriedade, mas também em uma sociedade mais justa dando mais oportunidades a esse público. A inclusão se torna importante para desenvolvimento

¹Graduando do curso de Gestão Empresarial da Fatec São Paulo - GempEaD.

² Professor do curso de Gestão Empresarial da Fatec São Paulo – GempEaD

de uma cultura inovadora, para isso a empresa precisa estar aberta a mudanças e as dificuldades que podem ser encontradas. Segundo Kyriakos et Granani (1994), perante a lei todos são iguais sem nenhuma distinção, sendo que as diferenças entre as pessoas sejam elas física, mentais ou culturais são considerados valores, dando-lhes oportunidades iguais.

A pesquisa traz uma importância na valorização de cada ser humano e na sociedade mais justa a todos, incluir é um papel da sociedade. Visto que a necessidade especial deixa de ser tratada como obstáculos e passa a ser vista com outros olhos, mas precisa ter mais portas abertas para maior inclusão. Para tanto, deixamos a seguinte pergunta de pesquisa: Quais são os principais desafios enfrentados pelas pequenas empresas na contratação e inclusão de pessoas com deficiência e quais as dificuldades que os PCDs enfrentam para serem contratados e incluídos no mercado de trabalho?

Nesse contexto, é notório admitir que a diversidade favorece o fortalecimento no ambiente corporativo. Segundo Mantoan (2006), “a inclusão não é um favor que se faz às pessoas com deficiência, mas um direito de todos e um dever da sociedade” Promover a inclusão não é apenas cumprir a lei, mas construir uma cultura com fundamentos no respeito, empatia e equidade.

A pesquisa tem como Objetivo geral analisar os desafios enfrentados por pequenas empresas na contratação de pessoas com deficiência, com foco nas dificuldades de inclusão dos PCDs, bem como resultados alcançados através de ações sociais que visam promover oportunidades de trabalho e inclusão no ambiente corporativo. Identificar as dificuldades que as empresas enfrentam para contratar pessoas portadoras de necessidades especiais; Analisar os desafios na contratação na visão do empreendedor e na do colaborador; Identificar as dificuldades encontradas pelos PCDs, tanto na contratação quanto na inclusão.

2. REFERENCIAL TEÓRICO

No mercado de trabalho a inclusão de Pessoas com Deficiência (PCDs) se tornou um tema de muita importância na sociedade e na economia, visando promover a igualdade social e a valorização da diversidade. Porém obstáculos como: aceitação dos colegas de trabalho, necessidade de acompanhamento continuo, acessibilidade, comunicação,

falta de escolaridade, dificuldade de transporte até o trabalho, são pontos nas quais acabam dificultando o processo de inserção no mercado de trabalho.

Atualmente está em vigor a lei 8.213/91, de 24 de julho de 1991, a qual determina sobre a contratação de PCD nas empresas, estabelecendo as diretrizes para a inclusão no mercado de trabalho. Conforme o artigo 93, as empresas têm a obrigatoriedade de contratação, quando seu quadro de funcionários for de 100 ou mais pessoas, sendo obrigatório de 2% a 5% de seus cargos destinados a esse público.

Segundo o Relatório Anual de Informações Sociais (2020) do Ministério do Trabalho e Emprego apontam nas médias anuais que menos de 1% das vagas formais destinadas a pessoas com deficiência são ocupadas, na maioria das vezes as contratações não são oferecidas como oportunidades de desenvolvimento ou ascensão profissional.

No processo de inserção de pessoas com deficiência no mercado de trabalho, estudos recentes realizados na UNESP de Marília apontaram que a escolarização é um dos fatores mais decisivos para que as pessoas com deficiência tenham acesso a oportunidades de emprego, pois além de transmitir conhecimentos técnicos, cumpre importante papel socializador, fortalecendo a autonomia e a construção de vínculos sociais. Outro elemento central identificado é o papel da família, que esteve presente em todas as etapas do processo, desde o incentivo aos estudos até o acompanhamento das primeiras experiências profissionais, fortalecendo o processo de inclusão e ampliando as chances de permanência (Augusto, 2020).

Nos últimos censos demográficos federais, apontaram que apenas metade das pessoas com deficiência que possuem ensino superior completo estão inseridas no mercado de trabalho. Já os que possuem diploma e nenhum tipo de deficiência apresentam mais de 80% empregados. O Brasil nesta década não chegou a registrar nem 1 milhão de profissionais com deficiência. A REIS (Rede Empresarial de Inclusão Social) possui a meta de que todas as empresas associadas, contratem juntas, 500 mil pessoas até o ano de 2030, e assim cumprir de forma legal (cota) do Brasil a reserva de vagas destinadas a esse público.

2.1 REDE EMPRESARIAL DE INCLUSÃO (REIS)

A REIS foi criada com o propósito de ampliar a empregabilidade formal de pessoas com deficiência auxiliando empresas na criação de um ecossistema de negócios mais inclusivo. Possui o intuito de transformar vida de dezenas de milhões de pessoas com deficiência dando a oportunidade de um trabalho mais digno e maior chance de prosperar.

A rede conta com mais de 40 países participantes, na qual participa da Rede Global de Empresas e Deficiências, (Global Business e Disability Network). Por se tratar de uma das redes mais antigas com tantos avanços e impactos na inclusão, conta com o apoio da Organização Internacional do Trabalho (OIT) das Nações Unidas (ONU). No Brasil atua de forma independente e multilateral, trabalhando com empresas privadas, governo e sociedade civil.

Desde 2012 a rede trabalha reunindo grandes empresas para discutir a importância da empregabilidade de portadores de deficiências, propondo soluções para ajudar na inclusão no mercado de trabalho. Atualmente são mais de 60 empresas que fazem parte da REIS, comprometendo com a transformação do mundo corporativo mais diversos e inclusivo.

De acordo com o censo do IBGE em 2022, na cidade de Marília vivem aproximadamente 247.348 habitantes segundo a estimativa mais recente, sendo que a estimativa para 2025 seria de 247.348 habitantes. Visto que dentre esse número populacional, 20.000 pessoas são portadoras de alguma deficiência, sendo 2.890 auditiva, 3.891 intelectual, 6.705 física e 7.425 de deficiência visual.

Segundo o portal local Marília Notícia, em 2024 houve uma queda de 43% de ocupação de vagas de trabalho para PCD, de um total de 1364, o que deixa claro que apenas 775 funções estavam ocupadas até o momento da reportagem.

Mesmo que apresente um número muito pequeno de contratos em relação à determinada população, os governos do município têm investido em projetos de lei e alianças com empresas para melhorar a situação, entretanto, ainda tem sido um desafio devido ao pequeno leque de vagas apresentadas, já que para as mais desejadas não há uma adaptação ou capacitação para essas pessoas, enquanto as disponíveis consistem em tarefas simples e que pagam menos.

Grandes empresas como gigantes do varejo e indústrias tem apostado com firmeza nessa questão, oferecendo oportunidades para o setor de vendas, administrativo e até supervisão, segundo o PAT - Posto de Atendimento ao Trabalhador de Marília.

Todavia, é necessário que a empresa dê um passo à frente, caso tenha interesse que seu quadro de profissionais seja mais desenvolvido com a inclusão social, e cabe também ao estado arcar com isso. Isso porque escolas de capacitação profissional raramente incluem adaptações à pessoas com tais dificuldades, pois como se trata de profissionalismo, deve haver inclusão sem demonstrar nenhuma diferença, logo o empregador é quem no final se vê obrigado a resolver tal dilema.

Marília tem vários projetos de acessibilidade, porém, falta capacitação profissional para o público alvo. Contudo, o recente programa Qualifica SP visa ajudar o grupo, mas até o momento está disponível somente nas cidades de Araçatuba, Bauru e Sorocaba, não sendo uma realidade na cidade estudada.

De qualquer forma, cabe ao gestor da empresa adaptar-se a diferentes contextos e desafios, principalmente tratando-se da inclusão de pessoas com deficiência. Maior do que uma exigência legal ou uma responsabilidade social, a capacitação do ser humano para lidar com as diversidades é um ato de respeito às diferenças, empatia e evolução profissional. Unificar a linguagem humana significa compreender e valorizar as diferenças, promovendo uma cultura organizacional mais justa, acessível e colaborativa, fortalecendo o espírito de equipe e contribuindo com a sincronia, inovação e sucesso sustentável da empresa.

De qualquer forma, fica a cargo do gestor da empresa se adaptar a qualquer situação nesses casos. Se capacitar para lidar com pessoas com deficiência é unificar a linguagem humana, e é essencial para a sincronia e sucesso da organização.

2.2 DESAFIOS NA CONTRATAÇÃO

Segundo Kirch e Diehl (2014), em meio ao campo político e econômico, torna-se necessário que as empresas se preparem para as diferenças de capacidade de cada ser humano, entender que somos todos diferentes tanto na idade, sexo, cor, e em certas deficiências como física, mental e outras.

As autoras destacam que tanto empreendedor quanto colaborador são beneficiados com a contratação de PCDs, pois empresas contratantes são bem vistas

a sociedade como sem preconceitos, tornando o ambiente agradável e com igualdade social fornecendo uma imagem na visão de clientes e fornecedores. Já os colaboradores podem desfrutar com maior importância a vida, tornando-os capazes e autônomos.

Conforme apontado por GIL (2002), o conceito PCD envolve um conjunto de características, estabelecidas através dos tipos de deficiências, podendo ser de nascença ou surgirem em algum momento da vida, no artigo 4 do decreto nº 3.298, considera-se uma pessoa com PCD aquela que tenha deficiência que se enquadram nas seguintes categorias: deficiência física, deficiência auditiva, deficiência visual, deficiência mental e deficiência múltiplas (possui mais de duas ou mais tipos de deficiências).

Em relação aos desafios encontrados no aspecto do colaborador com PCD, podemos citar como principal a falta de oportunidades o preconceito e a discriminação, e quando consegue uma vaga de emprego vem com ela vários outros desafios que são tanto na parte física quanto na parte emocional, segundo Silva et al. (2010), a acessibilidade no ambiente de trabalho, dificuldades na mobilidade, a adaptação ao novo ambiente, a falta de oportunidades para o desenvolvimento, dificuldades na comunicação, necessidade de suporte continuo e sentimento de isolamento.

Segundo Tanaka e Manzini, 2005 (apud. Faleiro 2017) discorrem em sua pesquisa sobre as dificuldades na contratação de PCDs, destacando as barreiras arquitetônicas existentes fora e dentro das empresas como: escadas, rampas, elevadores, veículos adaptados e outros. Asseguram ainda que a falta de acessibilidade prejudica a locomoção dos deficientes a independência dentro e fora da empresa comprometendo o direito de ir e vir.

Sobre as dificuldades de acessibilidade para se deslocar para o ambiente de trabalho, Siqueira e Simões (2010, p.196) (apud. Faleiro 2017) em sua pesquisa observou:

Outro grande desafio marcante na vida dos trabalhadores com deficiência é a dificuldade de ir para o trabalho. Tanto pela dificuldade financeira em comprar automóvel adaptado, como pela inequação dos meios de transporte urbanos que não estão adaptados para transportar com segurança e conforto pessoas com deficiência.

Para Sassaki 1997 (apud. Faleiro 2017) no âmbito empreendedor também aparecem alguns desafios na contratação de PCDs, pois a empresa precisa de adaptações não só dos espaços físicos como também de programas de

desenvolvimento na área de recursos humanos, como treinamentos, capacitações que assegurem a desmistificação de que a deficiência é uma incapacidade.

Conforme Sasaki (2002 apud Bahia; Santos,2010, P.146) destaca empresa inclusiva aquela que:

Não exclui alguns de seus funcionários ou candidatos a emprego em razão de qualquer atributo individual do tipo: nacionalidade, naturalidade, gênero, cor, deficiência, compleição anatômica, idade e outros. Numa empresa inclusiva, todos os empregados com ou sem esses atributos individuais, trabalham juntos.

Para tal análise comparativa aos autores, segue-se a pesquisa com dados que apontam a realidade da cidade supracitada. De acordo com o IDSC (Índice de Desenvolvimento Sustentável das Cidades), Marília encontra-se em um nível baixo, o que pode dificultar pessoas com alguma limitação.

Ao observar a imagem abaixo, percebe-se que os itens que poderiam melhorar o caminho para uma pessoa com deficiência não tiveram um bom desempenho até o momento da avaliação, que foi feita em 2023. Programas que incentivam a inovação, igualdade, produção e consumo sustentáveis, parcerias para a implementação de objetivos estão em níveis precários.

Atualmente o governo da cidade cria campanhas de conscientização sobre o autismo reunindo educadores, entretanto não há na visão do sistema local iniciativas que englobam outras limitações que possam preparar o aluno para a vida profissional, o que posteriormente sobrecarrega o empregador, este que oferece vagas limitadas e pouco desenvolvedoras para essa população.

2.3 FIGURA- RESULTADO DO ÍNDICE DE DESENVOLVIMENTO SUSTENTÁVEL DAS CIDADES (IDSC).



Fonte: idsc.cidadessustentaveis.org.br

De acordo com o IDSC (Índice de Desenvolvimento Sustentável das Cidades), Marília encontra-se em um nível baixo, o que pode dificultar pessoas com alguma limitação.

A Prefeitura Municipal da Cidade de Marília, conta com o Polo de Empregabilidade Inclusiva (PEI) que fica localizado no Ganhá Tempo Municipal. O polo conta com um espaço acolhedor que oferece serviços gratuitos para o apoio a pessoas com alguma deficiência e que pretendem entrar no mercado de trabalho.

O PEI é um programa implantado pelo governo de São Paulo juntamente com as secretarias de Desenvolvimento Econômico e dos direitos da pessoa com deficiência em parceria com a ITS Brasil. O programa atende não só os municípios, mas também cidades vizinhas e empresas de todos os portes e cargos.

O programa atua em parceria com empresas que buscam ajuda na seleção de candidatos para vagas específicas, o PEI oferece profissionais qualificados para o auxílio nas entrevistas, treinamentos, recrutamentos, apoio e acompanhamento antes, durante e após a contratação.

2.4 INSTITUTO DE TECNOLOGIA SOCIAL (ITS)

O ITS Brasil é uma organização da sociedade civil pública (OSCP). Criada a 23 anos com o intuito de promover a inclusão sócio produtiva, da equidade e da inovação por meio de tecnologias sociais. A ITS trabalha no desenvolvimento de atividades que tem como visão: identificar, discutir, aprofundar, sistematizar e disseminar práticas e experiências pensando na melhoria da condição de vida da população principalmente na inclusão social, para isso são promovidas pesquisas, encontros e debates esclarecendo questões relacionadas ao conceito de Tecnologia Social.

Em cooperação com a Secretaria de Ciência e Tecnologia para a Inclusão Social (SECIS), pela qual é vinculada ao Ministério da Ciência e Tecnologia, é desenvolvido projetos em diversas áreas de atuação, onde baseia -se no conceito de Tecnologia Social. O objetivo principal é garantir a participação ativa de toda a população na produção e apoderamento do conhecimento, promovendo a vertente do círculo vicioso do assistencialismo. As pessoas envolvidas tomam decisões baseados em critérios bem elaborados com mais transparência nas ações onde envolve seu presente e futuro.

A Tecnologia Social destaca a importância existente de uma população que admite ser capaz de criar e gerir iniciativas bem-sucedidas, com o objetivo de garantir não apenas bens e resultados materiais, mas sobretudo uma participação liberal, baseada na participação ativa. Esse processo contribui para a sustentabilidade socioeconômica e ambiental, porém viabiliza a conscientização política e o compromisso com a transformação da sociedade.

3. METODOLOGIA

Segundo Oliveira (2001) as pesquisas cujo método é a abordagem qualitativa, descreve a intensidade de uma determinada hipótese ou problema, analisando as variáveis, compreendendo e classificando os processos experimentados por grupos sociais, apresentando a contribuição no processo de mudança, na criação ou formação de opiniões de determinado grupo, interpretando com maior profundidade as particularidades dos comportamento e atitudes dos indivíduos.

A metodologia de pesquisa adotada neste trabalho foi baseada em revisão bibliográfica de diversas fontes, sites de instituições, artigos científicos e livros. A revisão bibliográfica se concentrou na análise que tratou os desafios enfrentados pelas pessoas com deficiência (PCDs) no mercado de trabalho, com foco nas pequenas empresas. Essa abordagem ofereceu uma visão mais abrangente e detalhada sobre

as dificuldades existentes na inclusão no ambiente corporativo, focando no contexto das pequenas empresas na cidade de Marília.

A opção pela revisão bibliográfica justifica-se pelo fato de ser um recurso que permite reunir, organizar e interpretar conhecimentos já consolidados sobre o tema. Por meio dela, foi possível identificar diferentes perspectivas teóricas, compreender os avanços alcançados e, ao mesmo tempo, reconhecer lacunas ainda existentes. Essa estratégia metodológica também possibilitou relacionar os dados locais obtidos em Marília com a realidade nacional, ampliando a validade das reflexões propostas no estudo.

Além da revisão bibliográfica, foi aplicado um questionário contendo dez questões, enviado por e-mail à coordenadora do Polo de Empregabilidade Inclusiva (PEI) de Marília. O instrumento de coleta de dados buscou compreender, sob a ótica de uma representante de instituição especializada, quais são as percepções, experiências e desafios enfrentados no processo de inclusão de PCDs em empresas de diferentes portes, com destaque para as pequenas. A escolha por entrevistar a coordenadora deve-se ao seu papel estratégico na mediação entre empresas e candidatos, oferecendo informações consistentes e contextualizadas.

O questionário foi elaborado com questões diretas e objetivas, mas que permitiram respostas descritivas e analíticas. As perguntas abordaram temas como: políticas públicas voltadas à inclusão, adesão das pequenas empresas aos programas de empregabilidade, barreiras encontradas pelos PCDs no processo seletivo e durante a permanência no trabalho, além de estratégias e boas práticas que poderiam ser disseminadas no município. Todas as respostas foram recebidas de forma clara e coerente com os objetivos do estudo, permitindo uma análise qualitativa detalhada.

As informações coletadas por meio do questionário foram confrontadas com os dados extraídos das fontes bibliográficas, possibilitando um cruzamento entre teoria e prática. Esse processo contribui para validar os resultados apresentados, reduzindo o risco de vieses e fortalecendo a consistência científica da pesquisa. Assim, a análise não se limitou a reproduzir conceitos já estabelecidos, mas buscou compreender de que maneira eles se materializam no cotidiano das empresas de Marília.

A revisão bibliográfica foi delimitada a artigos científicos publicados entre os anos de 2005 e 2024, abrangendo temáticas como acessibilidade, políticas de inclusão e a contratação de pessoas com deficiência sob as perspectivas tanto do colaborador quanto do empreendedor. Já as fontes institucionais consultadas

incluíram órgãos oficiais como o Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), indicadores do IDSC, informações do Posto de Atendimento ao Trabalhador de Marília (PAT), dados do Instituto de Tecnologia Social (ITS), da Rede Empresarial de Inclusão Social (REIS) e do próprio Polo de Empregabilidade Inclusiva (PEI). Também foram utilizadas publicações recentes em jornais locais, datadas entre 2021 e 2024, para garantir atualidade ao estudo.

Dessa forma, a metodologia adotada combinou a profundidade teórica da revisão bibliográfica com a aplicação prática de um questionário direcionado a um agente local, unindo duas fontes complementares de informação. Essa integração possibilitou compreender não apenas o panorama geral da inclusão de PCDs no mercado de trabalho, mas também os desafios específicos que se apresentaram no âmbito das pequenas empresas da cidade de Marília.

4. RESULTADOS E DISCUSSÃO

Fez-se uma análise através de um questionário respondido via e-mail pela coordenadora do Polo de Empregabilidade Inclusiva na cidade de Marília. O questionário trata-se de perguntas diretamente relacionadas o conteúdo explícito neste trabalho.

O presente estudo destacou que o PEI está aberto a atendimento tanto para grandes empresas como pequenas, desde que elas queiram contratar pessoas com algum tipo de deficiência. O PEI acredita que todas as empresas estão preparadas para receber pessoas inclusivas, porém precisam querer. No âmbito dos desafios a entrevistada destaca não haver desafios, mas sim a obrigatoriedade, e quando isso não acontece as empresas não contratam.

Em seguida a respondente destaca que o PEI está sempre à disposição divulgando eventos, ações, entidades, sensibilizações e falando sobre o assunto por onde passam, relata também que inclusão é uma semente que deve ser plantada.

Na sequência retorna ao assunto da obrigatoriedade e legislação para pequenas empresas, pois pequenas empresas não contratam por não serem obrigadas por lei. Deve destacar nesse caso a consciencialização de cada empresa quanto a inclusão. O PEI oferece todo o apoio a pessoa com deficiência seja de sensibilização, acompanhamento pelo técnico de emprego apoiado e outros, destaca que é para qualquer porte de empresa.

Associado ao assunto de contratação por pequenas empresas, a entrevistada responde que até o momento nenhuma pequena empresa procurou o PEI, e destaca sobre os possíveis desafios encontrados pelos PCDs como a seleção de deficiência, empresas tentam escolher a deficiência, porém o PEI evita que isso ocorra, os currículos são padronizados fazendo com que os técnicos do emprego apoiado façam a seleção de acordo com o perfil do candidato. A empresa conhece o candidato apenas no momento da entrevista, não dando a oportunidade de o currículo ser negado devido ao seu Cid.

Outro assunto destacado é o medo da empresa em falar sobre o assunto, como as pessoas vão reagir ao receber um deficiente no ambiente de trabalho, pois nem todos têm a experiência de convívio com algum tipo de PCD, porém para a entrevistada isso é simples, basta apenas receber-lo e ensinar as atividades nunca se esquecendo de perguntar qual o apoio ou adaptação seria necessário para desempenhar as atividades no ambiente de trabalho.

Finalizando a entrevista, a sugestão para praticar a inclusão nas pequenas empresas é sugerida de maneira simples” Simplesmente, abra a vaga e dê a oportunidade, e caso precise de apoio procure o PEI que atende sua cidade, e terá as informações e apoios necessários”.

Em relação a entrevista apresentada e a importância da participação das ONGs na vida das pessoas com deficiência resultamos nos seguintes benefícios: defesa dos direitos de cada um com suas particularidades, maior acesso a educação, saúde e reabilitação, maior chance de inclusão no mercado de trabalho, desenvolvimento de tecnologias apropriadas para melhor atender os, apoio as famílias e maior chances de inclusão social garantindo a igualdade.

Dando continuidade aos resultados alcançados, a PEI Marília, apresentou em 2024, que mais de 600 pessoas com algum tipo de deficiência foram encaminhadas para os programas de inclusão no mercado de trabalho.

Segundo a Secretaria Estado Direito da Pessoa com Deficiência (SEDPeD) juntamente com a Secretaria Estado Desenvolvimento Econômico (SED), colaborou com 691 encaminhamentos de pessoas com deficiência ao Polo de Empregabilidade Inclusiva (PEI) de Marília.

Conforme dados coletados pelo Cadastro Geral de Empregos e Desempregados (CAGED) a região apresentou 436 admissões de pessoas com deficiência entre janeiro e outubro, na qual 75 delas foram encaminhadas via PEI.

Conforme dados dos Indicadores Brasileiros para os Objetivo de Desenvolvimento Sustentável (ODS), demonstram no indicador 10.2.1 - Proporção da pessoa vivendo abaixo de 50% da mediana da renda por sexo, idade e pessoas com deficiência. Buscam pelo objetivo de redução de desigualdade com a meta até 2030, de fortalecer e promover a inclusão social, seja econômica e política de todos , independentemente da idade, gênero, deficiência, raça, etnia, origem, religião, condição econômica e outras.

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Entendemos que a inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho, especialmente em pequenas empresas, ainda enfrenta diversos desafios que vão desde a falta de conscientização até a ausência de políticas de incentivo e capacitação profissional. Conforme identificado no referencial teórico e reforçado pela entrevista realizada com a coordenadora do Polo de Empregabilidade Inclusiva (PEI) de Marília, a principal barreira não é apenas estrutural ou legal, mas cultural: muitas pequenas empresas não contratam PCDs simplesmente por não estarem obrigadas por lei, deixando de reconhecer o valor social e econômico dessa inclusão.

Os resultados apontam que, embora existam políticas públicas, iniciativas sociais e redes como a REIS e o ITS Brasil, que oferecem suporte e soluções para empregabilidade inclusiva, ainda há um descompasso entre a legislação e a prática empresarial. Pequenas empresas, em especial, apresentam resistência ou desconhecimento sobre como realizar adaptações simples que garantam a acessibilidade e o desenvolvimento dos colaboradores com deficiência.

Nesse contexto, é fundamental compreender que a inclusão não deve ser vista apenas como cumprimento legal ou custo adicional, mas como investimento em diversidade, inovação e fortalecimento organizacional. A contratação de PCDs contribui para a construção de ambientes de trabalho mais justos, equitativos e produtivos, além de projetar uma imagem positiva junto à sociedade e aos clientes.

Portanto, concluímos que a superação dos desafios relacionados à inclusão em pequenas empresas depende de um esforço conjunto entre governo, sociedade civil e gestores empresariais. É necessário ampliar políticas de incentivo, oferecer capacitação profissional adaptada e, principalmente, promover uma mudança cultural que reconheça a inclusão como um direito e uma oportunidade de crescimento coletivo.

Referências

AME, Amigos Múltiplos Pela Esclerose. Conheça 6 empresas para com programas para pessoas com deficiência -Guarulhos 2018.

AUGUSTO, Maria Angela Mossini. Experiências de Pessoas com Deficiência no Trabalho: O Papel e a Importância da Família. 2020. 75 f. Dissertação (Mestrado) - Curso de Pós-Graduação em Educação, Faculdade de Filosofia e Ciências, Universidade Estadual Paulista “Júlio de Mesquita Filho”, Marília, 2020. Disponível em: https://www.marilia.unesp.br/Home/Pos-Graduacao/Educacao/Dissertacoes/augusto_mam_me_mar.pdf. Acesso em: 30 ago. 2025.

AUTISMO, Prefeitura de Marília promove calendário de eventos especiais sobre o - <https://marilianoticia.com.br/prefeitura-de-marilia-promove-calendario-de-eventos-especiais-sobre-o-autismo/> - publicado em 2 de abril de 2025 - Acesso em 20 de maio de 2025.

BRASIL. Índice de Desenvolvimento Sustentável nas Cidades | Brasil. Marília (SP): Cidades Sustentáveis, 2023. Disponível em: <https://idsc.cidadessustentaveis.org.br/profiles/3529005/evolution/>. Acesso em: 20 maio 2025.

BRASIL, Ministério dos Direitos Humanos e da Cidadania: Inclusão no mercado de trabalho: Lei de cotas para pessoas com deficiência completa 29 anos. 24 jul. 2020. Disponível em: <https://www.gov.br/mdh/pt-br/assuntos/noticias/2020-2/julho/inclusao-no-mercado-de-trabalho-lei-de-cotas-para-pessoas-com-deficiencia-completa-29-anos>. Acesso em 15 abr 2025.

BRASIL. Objetivo 10: Redução das Desigualdades – Indicador 10.2.1. ODS Brasil. Disponível em: <https://odsbrasil.gov.br/objetivo10/indicador1021>. Acesso em: 23 nov. 2025.

EINSTEIN, Sociedade Beneficiente. Einstein capacita e investe em colaboradores com deficiências - Disponível em : <https://www.einstein.br/noticias/noticia/einstein-capacita-investe-colaboradores-com-deficiencias> - Acesso em: 09 abr. 2025.

FALEIRO, Gabriela Beatriz. Os desafios na inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho. 2012. 43. Trabalho de conclusão de curso - Porto Alegre: Universidade Federal do Rio Grande do Sul, 2012. Disponível em: <https://lume.ufrgs.br/handle/10183/69847>. Acesso em 10 abr. 25

FIGUEIREDO, Guilherme José Puvin et al. A Pessoa Portadora de Deficiência e o Princípio da Igualdade de Oportunidade no Direito do Trabalho. São Paulo : Instituto de Advocacia Pública, 1997.

GASPAR, Priscila. Inclusão no mercado de trabalho: Lei de cotas para pessoas com deficiência completa 29 anos. Gov.br. 24 jul 2020. Disponível em: <https://www.gov.br/mdh/pt-br/assuntos/noticias/2020-2/julho/inclusao-no-mercado-de-trabalho-lei-de-cotas-para-pessoas-com-deficiencia-completa-29-anos>.

Acesso em: 10 abr 2025.

GIL, Antonio Carlos. Métodos e técnicas de pesquisa social. 5. ed. São Paulo: Atlas, 2002. Acesso em 05 de set. 2025.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA – IBGE. Marília (SP). *Cidades e Estados*. Disponível em: <https://cidades.ibge.gov.br/brasil/sp/marilia>. Acesso em: 21 nov. 2025.

KYRIAKOS, Norma; GRANANI, Adriana et al. Igualdade. In: Revista da Procuradoria Geral do Estado de São Paulo, n. 41, jun. de 1994, p. 316.

MARQUES, Jardel Delgado. Resenha do livro "Inclusão escolar - O que é? Como fazer?" Revista Educação Pública, v.20, n 45,24 de novembro de 2020. Disponível em: <https://educaçãopublica.cecierj.edu.br/artigos/20/45/resenha-do-livro-inclusao-escolar-o-por-que-como-fazer>. Acesso em 29 de maio 2025.

MARTIN, Marcelo. Marília tem deficit de 43% na ocupação das vagas exclusivas para pessoas com deficiência. Marília Notícia, Marília 17 jan. 2024 - Disponível em: <https://marilianoticia.com.br/marilia-tem-deficit-de-43-na-ocupacao-das-vagas-exclusivas-para-pessoas-com-deficiencia/> - Acesso em 09 abr. 2025.

OLIVEIRA, Silvio Luiz. Tratado de Metodologia Científica. São Paulo: Pioneira Thosmson Learning, 2001.

PCD,online. Lei 8213/91 lei de cotas para deficientes e pessoas com deficiência, 18 out 2010. Disponível em: <https://www.pcd.com.br/politica-de-privacidade>. Acesso em: 14 abr 2025.

PREFEITURA MUNICIPAL DE MARÍLIA. Marília abre mais 379 empresas e MEIs em agosto e chega a 2.678 no ano, superando R\$ 45 mi em capital. Marília, 13 set. 2021. Disponível em: <https://www.marilia.sp.gov.br/portal/noticias/0/3/10529/marilia-abre-mais-379-empresas-e-meis-em-agosto-e-chega-a-2678-no-ano-superando-r-45-mi-em-capital>. Acesso em: 20 jul. 2025.

SANTANA, Maria "et al." O desafio de inclusão do deficiente no mercado de trabalho. 2021. Disponível em: <https://repositoriodigital.univag.com.br/index.php/Psico/article/view/937>. Acesso em: 09 abr. 25.

SCARTEZINI, Djalma. Perfil 1.100: Inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho. Instituto Ethos. Disponível em: <https://www.ethos.org.br/perfil-1-100-inclusao-de-pessoas-com-deficiencia-no-mercado-de-trabalho/>. Acesso em: 03 ago. 2025.

SECRETARIA ESTADUAL DOS DIREITOS DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA (SEDPcD). Meu Emprego Inclusivo. Disponível em: <http://empregoinclusivo.sedpcd.sp.gov.br/>. Acesso em: 14 jul. 2025.

SECRETARIA DE ESTADO DOS DIREITOS DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA (SP). PEI Marília oferece vagas para pessoas com deficiência conectando empresas e candidatos. São Paulo: SEDPcD, 2025. Disponível em: <https://www.pessoacomdeficiencia.sp.gov.br/pei-marilia-oferece-vagas-para-pessoas-com-deficiencia-conectando-empresas-e-candidatos/>. Acesso em: 22 nov. 2025.

SOUZA, Dércia et al. Gestão de pessoas com deficiência: A empregabilidade de PCD no Brasil. Disponível em: <https://www.aedb.br/seget/arquivos/artigos17/12425107.pdf>. Acesso em: 10 abr.25.

TANAKA, Elisa D.O.; MANZINI, Eduardo José. O que os empregadores pensam sobre o trabalho da pessoa com deficiência? Revista Brasileira de Educação Especial, Marília, v.11 n.2, p.273-294, 2005. Disponível em: http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1413-65382005000200008 Acesso em 27de maio 2025