



**Ensino Médio com Habilitação Profissional de Técnico em Administração
Descentralizada E.E. Prof Gabriel Félix do Amaral**

Ana Carolina do Nascimento

Ana Carolini Barbosa de Jesus

Carolina Anselmo paulino

Letícia Maria Carvalho da Silva

Maria Eduarda Alves Almeida

PESSOAS COM DEFICIÊNCIA NO MERCADO DE TRABALHO

SÃO CARLOS

2025

**Ensino Médio com Habilitação Profissional de Técnico em Administração
Descentralizada E.E. Prof Gabriel Félix do Amaral**

Ana Carolina do Nascimento

Ana Carolini Barbosa de Jesus

Carolina Anselmo paulino

Letícia Maria Carvalho da Silva

Maria Eduarda Alves Almeida

PESSOAS COM DEFICIÊNCIA NO MERCADO DE TRABALHO

Trabalho de Conclusão de Curso
apresentado ao Curso Técnico em
Administração da Etec São Carlos,
orientado pelo Prof. João Pedro
Braga, como requisito parcial
para obtenção do título de técnico
em Administração.

São Carlos

2025

FOLHA DE APROVAÇÃO

Ana Carolina do Nascimento
Ana Carolini Barbosa de Jesus
Carolina Anselmo paulino
Letícia Maria Carvalho da Silva
Maria Eduarda Alves Almeida

PESSOAS COM DEFICIÊNCIA NO MERCADO DE TRABALHO

Trabalho de Conclusão de Curso aprovado, apresentado à Etec Paulino Botelho, Cidade de São Carlos, no Sistema de Ensino Presencial Conectado, como requisito parcial para a obtenção do título de Técnico em Administração, com nota final igual a _____, conferida pela Banca Examinadora formada pelos professores:

Prof. Orientador: João Pedro Braga
Etec Paulino Botelho

Profª Shirlei Gomes da Silva
Etec Paulino Botelho

Profª Cassia Regina Aparecida de Azevedo
Etec Paulino Botelho

São Carlos, _____ de _____ de 2025.

RESUMO

Este trabalho tem como objetivo analisar os desafios e avanços na inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho. Embora haja processos legais, ainda é visível a exclusão dessa parcela da população, que enfrenta dificuldades como a escassez de oportunidades, baixa remuneração e falta de plano de carreira. A pesquisa destaca a importância de promover ambientes corporativos mais acessíveis e igualitários, contribuindo para a valorização da diversidade e a construção de uma sociedade mais justa e com igualdade social.

Palavra-chave: Inclusão, desafios, oportunidades, mercado de trabalho e igualdade social.

ABSTRACT

This work aims to analyze the challenges and advances in the inclusion of people with disabilities in the job market. Although there are legal processes, the exclusion of this part of the population is still visible, as they face difficulties such as a lack of opportunities, low wages and a lack of a career plan. The research highlights the importance of promoting more accessible and egalitarian corporate environments, contributing to the appreciation of diversity and the construction of a fairer society with social equality.

Lista de abreviaturas e siglas

IBGE – Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística

TEA – Transtorno do Espectro Autista

PNAD – Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios

Sine – Sistema Nacional de Emprego

INSS – Instituto Nacional do Seguro Social

LBI – Lei Brasileira de Inclusão

LGBTQIA+ – Lésbicas, Gays, Bissexuais, Transgêneros, Queer, Intersexo e Assexuais. (O + final é usado para incluir todas as outras identidades de gênero e orientações sexuais que não estão explicitamente listadas na sigla.)

PCDs – Pessoas com Deficiências

SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO	08
2. JUSTIFICATIVA	09
3. OBJETIVOS	10
3.1 Geral	10
3.2 Específico	10
4. METODOLOGIA	11
4.1 pesquisa documental	11
4.2 Pesquisa Experimental	11
4.3 Pesquisa de Campo.....	11
4.4 Pesquisa Bibliográfica	11
5. DESENVOLVIMENTO	12
5.1 Legislação para a inclusão de PCDs	12
5.2 Referência teórica	13
5.3. Propostas para inclusão eficaz e humanizada dos PCDs no mercado de trabalho..	14
5.4 Propostas voltadas à legislação e políticas públicas	14
5.5 Propostas Voltadas às Empresas	14
6. ESTUDO DE CASO	16
7. CONCLUSÃO	17
8. REFERÊNCIA BIBLIOGRÁFICAS	18

1. INTRODUÇÃO

O mercado de trabalho tem se mostrado cada vez mais rápido, instável e competitivo, exigindo que os profissionais estejam qualificados e preparados para que atinjam uma carreira efetiva e de sucesso.

Dentro das corporações, uns dos principais obstáculos sempre foi lidar com as diversidades das pessoas, tanto pela raça, etnia, gênero, e demais pessoas que não sejam da norma convencional, por exemplo pessoas portadoras de algum tipo de deficiência.

Há anos, pessoas que portam determinada deficiência são vistas como incapazes de atuar em certas áreas, por mais simples que fossem, mas ao decorrer do tempo a mudança é perceptível, em virtude das legislações, apresentadas ao decorrer do trabalho causando a exigência da inclusão dessas pessoas com deficiência no mercado de trabalho, e também as organizações com a preocupação de incluir essas pessoas para que elas possam progredir com os demais colegas e, de certa forma, se sentirem úteis podendo assim, contribuir com a empresa na qual foram inseridas.

De acordo com o relatório Pessoas com deficiência e as desigualdades sociais no Brasil, do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), publicado em 2022, sete em cada dez pessoas com deficiência estão fora do mercado, elas enfrentam diferenças no mercado, como falta de oportunidades, baixa remuneração e falta de plano de carreira.

Para as organizações, essas inclusões de pessoas com deficiência, ainda vem sendo um grande desafio, deste modo, é evidente a importância de analisar a eficiência da lei nº 13.146/2015, a lei brasileira da Inclusão da Pessoa com Deficiência (LBI), esta lei foi criada para garantir que as pessoas portadoras de alguma deficiência tenham os mesmos direitos e liberdade que as demais pessoas.

2. JUSTIFICATIVA

Atualmente, as pessoas com deficiência (PCDs) enfrentam a discriminação e o preconceito profundamente enraizados nas empresas e na sociedade em geral. De acordo com a Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD), realizada pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), 74% dessas pessoas não estão inseridas no mercado de trabalho.

A persistência dessa realidade discriminatória destaca a necessidade de aprofundamento e reflexão acerca dos fatores que contribuem para a marginalização das PCDs no ambiente profissional e social, configurando um problema relevante no campo das políticas de inclusão e dos direitos humanos.

Dessa forma, justifica-se a realização deste estudo, que visa analisar de forma sistemática e temática as principais questões envolvidas, contribuindo para o debate acadêmico e para a proposição de possíveis estratégias de enfrentamento dessa problemática.

3. OBJETIVOS

3.1 Geral

Analisar de forma ampla os desafios e avanços na inclusão das pessoas com deficiência (PCDs) no mercado de trabalho, considerando a eficácia da legislação brasileira, as ações das empresas, os impactos sociais do preconceito, propondo caminhos para uma inclusão mais efetiva e humanizada.

3.2 Objetivo específico

1. Avaliar a eficácia e a aplicação das legislações brasileira voltadas à inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho.
2. Investigar as ações e estratégias adotadas pelas empresas para promover a inclusão e a valorização da diversidade.
3. Compreender as percepções e experiências das PCDs no ambiente profissional, identificando pertencimento, desafios enfrentados e oportunidades de crescimento.
4. Analisar os principais obstáculos sociais, culturais e estruturais que ainda dificultam a inclusão plena das PCDs.
5. Propor sugestões e soluções que contribuam para a construção de ambientes de trabalho mais acessíveis, acolhedores e livres de preconceito.

4. METODOLOGIA

No decorrer do trabalho foram utilizadas pesquisas específicas com o objetivo principal de apontar as diversas dificuldades da inclusão e respeito das PCDs no mercado de trabalho.

4.1 Pesquisa Documental

A pesquisa documental é realizada a partir da análise legislações, relatórios institucionais e normas relacionadas à inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho. Esse levantamento permitiu compreender o embasamento legal, como a Lei de Cotas (Lei n 8.213/1991), e avaliar avanços e limitações das políticas públicas voltadas a inserção das PCDs no ambiente laboral.

4.2 Pesquisa Experimental

Embora não tenham sido feitos experimentos diretos neste trabalho, foram utilizados estudos já publicados que analisaram programas de inclusão em empresas. Esses dados permitiram compreender os efeitos de ações afirmativas e treinamentos voltados à sensibilização de gestores e colaboradores, evidenciando estratégias eficazes para reduzir e preconceitos e ampliar a integração das PCDs.

4.3 Pesquisa de Campo

A pesquisa de campo possibilita observar a realidade da inclusão diretamente no mercado de trabalho, por meio de entrevistas, questionários e observações em empresas. Esse processo revelou dificuldades, percepções e barreiras enfrentadas pelas PCDs, além de indicar prática que podem favorecer a valorização da diversidade no ambiente organizacional.

4.4 Pesquisa Bibliográfica

A pesquisa bibliográfica serviu como base teórica, sendo realizada a partir de livros, artigos científicos e periódicos sobre a inclusão das PCDs.

Ela possibilitou aprofundar o conhecimento, reunir diferentes perspectivas de autores e sustentar as análises apresentadas, fortalecendo a fundamentação de estudo. Com tudo foram feitas buscas detalhadas sobre o tema, analisando como é a realidade e discriminação das PCDs por meio do levantamento das pesquisas realizadas, objetivando a forma de como a diferenciação de pessoas portadoras de alguma deficiência afeta a sociedade.

5. DESENVOLVIMENTO

É notório que nos últimos anos, houve um crescimento considerável de pessoas PCDs introduzidas no mercado de trabalho, com base em informações do e-Social, em janeiro 2024, mostra que 545.940 mil pessoas portadoras de algum tipo de deficiência reabilitados do INSS estão inseridas no mercado formal de trabalho, e, 93% destes trabalhadores estão em empresas com mais de 100 empregados.

Apesar desse número ser de extremo significado, a quantidade de pessoas que não estão inseridas no mercado se torna um número de grande preocupação se comparado ao número de PCDs que estão fora do mercado.

Atualmente, existem diversas leis e decretos voltados à garantia dos direitos e à promoção da inclusão das pessoas com deficiência. A legislação busca assegurar o acesso igualitário a serviços, oportunidades e qualidade de vida. Uma parcela significativa da população vive com algum tipo de deficiência e, apesar dos avanços legais, ainda enfrenta inúmeras barreiras sociais, físicas e atitudinais que dificultam sua plena participação na sociedade.

Conforme a Lei nº 8.213/91, a empresa com 100 ou mais empregados é obrigada a preencher de 2% a 5% dos seus cargos com reabilitados e pessoas portadoras de algum tipo de deficiência.

A Lei de Cotas, em vigor há mais de 20 anos, determina que empresas com 100 ou mais funcionários devem reservar um percentual de suas vagas para pessoas com deficiência. No entanto, apesar de seu amplo conhecimento, muitas organizações ainda não a cumprem integralmente. Entre as justificativas mais comuns estão a suposta escassez de mão de obra qualificada, a falta de interesse por parte das empresas em promover inclusão efetiva e, muitas vezes, o preconceito ainda presente no ambiente corporativo.

Há complexidade da inclusão das pessoas com deficiência (PCDs) no mercado de trabalho, mesmo no século XXI. Apesar de avanços, o preconceito e a discriminação ainda são fortes barreiras. A exigência das empresas por profissionais altamente qualificados acaba excluindo muitos PCDs, que em sua maioria enfrentam dificuldades de escolarização e acesso à formação técnica. As estruturas sociais historicamente marginalizaram essas pessoas, limitando suas oportunidades e reforçando estigmas. Além disso, a sociedade tende a ver deficiência como incapacidade, o que contribui para a exclusão e falta de oportunidades reais.

5.1 Legislação para a inclusão de PCDs

A legislação brasileira garante os direitos das pessoas com deficiência por meio de leis como:

A Lei nº 13.146\2015 estabelece normas destinadas a assegurar e promover, em condições de igualdade, os exercícios dos direitos e das liberdades fundamentais por pessoas com deficiência, visando sua inclusão social e cidadania plena.

A Lei nº 10.098\2000 estabelece normas gerais e critérios básicos para a promoção da acessibilidade das pessoas portadoras de deficiência ou com mobilidade reduzida, mediante a supressão de barreiras e de obstáculos nas vias e espaços públicos, no mobiliário urbano, na construção e reforma de edifícios e nos meios de transporte e de comunicação.

A Lei nº 14.992, de 3 de outubro de 2024, promove a inclusão de pessoas com Transtorno de Espectro Autista (TEA) no mercado de trabalho por meio da integração dos dados do SisTEA ao Sistema Nacional de Emprego (sine), facilitando o acesso a vagas e contratos de aprendizagem. A lei reforça o direito à igualdade de oportunidade e a valorização da diversidade no âmbito profissional.

A legislação brasileira assegura às pessoas com deficiência (PCDs) o direito à acessibilidade, ao emprego com reserva de vagas, à educação inclusiva com apoio adequado, ao acesso pleno nos serviços de saúde com uso de tecnologias assistivas e à proteção contra qualquer forma de discriminação, inclusive em seguros de saúde. Por fim a legislação veda expressamente qualquer forma de discriminação, garantindo igualdade de condições e respeito à dignidade da pessoa com deficiência.

Dessa forma, a equidade para pessoas com deficiência significa reconhecer que elas enfrentam barreiras específicas e, por isso, necessitam de condições diferenciadas para terem as mesmas oportunidades que os demais. Promover a equidade é essencial para assegurar justiça social, respeito à diversidade e o exercício pleno da cidadania.

5.2 Referência teórica

Kazuki Sasaki, conhecido como o principal nome da inclusão no Brasil, sendo amplamente chamado de “pai da inclusão”. Atuando mais de 60 anos na área, dedicou sua trajetória a defesa dos direitos humanos das pessoas com deficiência, contribuindo de forma decisiva para a construção de uma sociedade mais acessível e igualitária. Seu ponto de vista sobre inclusão vai além da simples presença, trata-se de transformar as estruturas sociais para garantir participação plana. Como afirma Sasaki em seu livro *Inclusão: Construindo uma Sociedade para Todos* (1997, p. 41) “inclusão é o processo pelo qual a sociedade se adapta para poder incluir, em seus sistemas sociais gerais, pessoas com necessidades especiais”. Assim, Sasaki propõe uma mudança contínua e profunda, baseada no respeito à diversidade humana como princípio fundamental.

Complementando essa perspectiva, Débora Diniz, autora e defensora dos direitos humanos, contribui com uma abordagem crítica e conceitual, fundamentada no

modelo social da deficiência. Para ela, a exclusão das pessoas com deficiência não decorre de suas limitações individuais, mas sim das barreiras criadas pela própria sociedade. Como afirma Diniz em sua obra: O que é Deficiência (2012, p. 16) “a deficiência não está no corpo da pessoa, mas na forma como a sociedade se organiza para excluir”. Suas reflexões reforçam a necessidade de políticas públicas, práticas sociais e estruturas institucionais que reconheçam a diversidade humana como parte legítima da condição social, e não como um desvio a ser corrigido.

5.3. Propostas para inclusão eficaz e humanizada dos PCDs no mercado de trabalho

Apesar dos avanços legais e sociais, a inclusão de pessoas com deficiência (PCDs) no mercado de trabalho ainda enfrenta inúmeros desafios. A baixa adesão das empresas a Lei de Cotas, a ausência das adaptações nos espaços físicos, a escassez de oportunidades de qualificação profissional e o preconceito estrutural são obstáculos persistentes. Além disso, a visão capacitista que associa deficiência à incapacidade continua a limitar o pleno exercício da cidadania dessas pessoas. Frente a esse cenário, é urgente propor caminhos viáveis para transformar essa realidade.

5.4 Propostas voltadas à legislação e políticas públicas

Para que a legislação existente seja mais eficaz, é necessário investir em maior fiscalização por parte dos órgãos competentes, garantindo que as empresas cumpram o percentual obrigatório de contratação de PCDs. Além disso, políticas públicas devem incentivar programas de qualificação técnica gratuitos e acessíveis para pessoas com deficiência, de forma que elas estejam preparadas para as demandas do mercado. Outras propostas relevantes é a criação de incentivos fiscais para empresas que demonstrem boas práticas inclusivas e mantenham altos índices e retenção de colaboradores PCDs.

5.5 Propostas Voltadas às Empresas

As empresas desempenham um papel fundamental na inclusão real das PCDs. Para isso, é necessário ir além da contratação e garantir que o ambiente de trabalho seja acessível, tanto fisicamente quanto em termos de comunicação e tecnologia. Investir em treinamentos sobre diversidade, empatia e combate ao capacitismo pode transformar a cultura organizacional. A criação de comitês internos de inclusão também pode ajudar no acompanhamento dos colaboradores com deficiência, identificando dificuldades e propondo melhorias contínuas. Além disso, é importante que as empresas ofereçam planos de carreira compatíveis com as habilidades e potenciais das PCDs, permitindo seu desenvolvimento profissional.

A inclusão só será possível com a transformação da mentalidade social. Campanhas educativas devem ser promovidas para desconstruir estereótipos negativos e combater o preconceito.

Diante dos desafios analisados ao longo deste trabalho torna-se evidente que a inclusão das PCDs no mercado de trabalho vai além do cumprimento da lei: exige uma transformação social profunda. A soma de esforços entre o governo, as empresas e a sociedade são indispensáveis para a construção de ambientes verdadeiramente acessíveis, justos e respeitosos. Somente por meio da valorização da diversidade humana será possível alcançar uma sociedade mais equitativa e democrática.

6. ESTUDO DE CASO

“Electrolux de São Carlos”

A fábrica da Electrolux em São Carlos (SP), uma das mais modernas do grupo, conta com mais de 2.000 colaboradores e produz cerca de 15.000 produtos diariamente.

A unidade adota práticas de inclusão social com 99 colaboradores PCDs, incluindo pessoas em cadeira de rodas, com deficiência visual e Transtorno do Espectro Autista, além de investir em acessibilidade, programas de desenvolvimento e políticas de diversidade, abrangendo igualdade de gênero e inclusão LGBTQIA+.

Apesar dos avanços, ainda há concentração de PCDs em cargos de menor complexidade, o que limita seu desenvolvimento profissional. O estudo evidencia que a inclusão efetiva exige mais que cumprimento legal, demandando ações contínuas que promovam valorização, reconhecimento e equidade no ambiente de trabalho.

7. CONCLUSÃO

Ao decorrer desse trabalho, concluímos que apesar dos avanços das legislações, existem desafios a serem enfrentados, como preconceitos, falta de preparo das empresas e a escassez de oportunidades.

O estudo mostrou que, apesar de algumas empresas já adotarem práticas positivas, muitas vezes a inclusão fica restrita a funções mais simples, com os resultados obtidos, vemos a importância de se promover não apenas a contratação de PCDs para o cumprimento de exigências legais, mas também a criação do ambiente de trabalho inclusivo, com programas de capacitação, acompanhamento contínuo e investimento em acessibilidade física e digital.

Entretanto, entendemos que a verdadeira inclusão vai além dos cumprimentos da lei, é um compromisso ético social, pois é essencial que as empresas, o governo e a sociedade unam esforços para criar oportunidades que valorizem o potencial das PCDs, garantindo condições de trabalho adequadas e respeito às suas particularidades.

A verdadeira transformação do mercado de trabalho somente será alcançada quando este se tornar um espaço inclusivo, no qual todos tenham acesso democrático às oportunidades e sejam reconhecidos pelo valor de suas competências.

8. REFERÊNCIA BIBLIOGRÁFICAS

BRASIL. Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991. Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8213comp.htm. Acesso em: 1 out. 2025.

CONVENÇÃO INTERNACIONAL SOBRE OS DIREITOS DAS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA. Declaração Universal dos Direitos Humanos. Brasília, 2008. Disponível em: [PCD Legal](#). Acesso em: 1 out. 2025.

IAMAMOTO, Marilda Villela. O Serviço Social na contemporaneidade: trabalho e formação profissional. 3. ed. São Paulo: Cortez, 2003.

SASSKI, Romeu K. Inclusão: quem tem medo de trabalhar com pessoas com deficiência? Rio de Janeiro: WVA, 2006.

Tachizawa, T. Transformações empresariais, gestão ambiental e responsabilidade social. In: TACHIZAWA, T. Gestão ambiental e responsabilidade social corporativa: estratégias de negócios focadas na realidade brasileira. Atlas, 2016.

<https://agenciagov.ebc.com.br/noticias/202403/levantamento-do-esocial-aponta-545-9-mil-trabalhadores-com-deficiencia-no-mercado-de-trabalho-no-brasil>

<https://gife.org.br/pessoas-com-deficiencia-de-grupos-minorizados-sofrem-mais-desigualdades-no-mercado-de-trabalho/>

<https://www.jusbrasil.com.br/artigos/quais-sao-os-direitos-trabalhistas-da-pessoa-com-deficiencia/1594457389?msocid=003fd8b611f9662d0948cd1a10486773>

<https://g1.globo.com/economia/noticia/2022/09/21/7-em-cada-10-pessoas-com-deficiencia-estao-fora-do-mercado-de-trabalho-salario-medio-dessa-populacao-e-r-1-mil-menor-diz-ibge.ghtml>

<https://aprendizlegal.frm.org.br/conteudo/educacao-profissional/noticia/como-esta-o-mundo-do-trabalho-para-pcds>

<https://agenciabrasil.ebc.com.br/direitos-humanos/noticia/2025-02/empresas-nao-estao-preparadas-para-receber-pessoas-com-deficiencia>

<https://www.jusbrasil.com.br/legislacao/205855325/lei-13146-15>

<https://www.jusbrasil.com.br/legislacao/104108/lei-de-beneficios-da-previdencia-social-lei-8213-91>

<https://www.jusbrasil.com.br/artigos/direitos-das-pessoas-com-deficiencia-leis-e-desafios/1996976446?msocid=22c5c30bb00a6bdb336dd6e1b1616a01>

<https://www.jusbrasil.com.br/busca?q=legislacoes+pcds>

<https://genyo.com.br/direitos-pcd/>

<https://osadvogados.com.br/principais-direitos-das-pessoas-com-deficiencia-no-brasil/>

<https://fundacaofhc.org.br/linhasdotempo/pessoas-com-deficiencia/>

<https://www.jusbrasil.com.br/artigos/a-evolucao-historica-da-legislacao-para-a-pessoa-com-deficiencia-pcd/1563403427?msocid-22c5c30bb00a6bdb336dd6e1b1616a01>

<https://www.jusbrasil.com.br/topicos/757992080/lei-n-14992-de-03-de-outubro-de-2024>

<https://traduagindo.com/2021/09/15/modelo-social-de-deficiencia/#.~.text=O%20modelo%20social%20definia%20defici%C3%Aancia,e%20de%20interven%C3%A7%C3%A3o%20do%20Estado.>

<https://www.saocarlosagora.com.br/cidade/electrolux-investe-r-520-milhoes-e-fabrica-de-sao-carlos-se-torna-a/172081/>

<https://saocarlosdiaenoute.com.br/noticia/81429/electrolux-investiu-r-520-milhoes-na-modernizacao-da-fabrica-em-sao-carlos>

[https://regiaoemdestake.com.br/sao-carlos-acao-entre-smpdmr-e-electrolux-oferece-encontro-sobre-diversidade-e-inclusao/.](https://regiaoemdestake.com.br/sao-carlos-acao-entre-smpdmr-e-electrolux-oferece-encontro-sobre-diversidade-e-inclusao/)