



Pessoas com Deficiência no Mercado de Trabalho: Desafios, Oportunidades e Inclusão

People With Disability in the Job Market: Challenger, Opportunities and Ways Going On to Inclusion

Bruna Mercês Alfenas

João Victor Schiabeli

Adauto Luiz Carrino

Resumo: A inclusão de pessoas com deficiência (PcD) no mercado de trabalho é um tema de grande relevância social e econômica, diretamente ligado aos princípios de equidade e diversidade. A problematização do estudo corresponde em: quais são os principais desafios enfrentados por pessoas com deficiência no mercado de trabalho, e como as empresas, e o governo, podem contribuir para superar esses desafios? Este trabalho tem como objetivo analisar os desafios e oportunidades relacionadas à inclusão de PcD no mercado de trabalho brasileiro, discutindo práticas empresariais e políticas públicas que promovem a equidade. A metodologia é de revisão de literatura especificamente sobre a temática debatida neste presente trabalho, mas ainda, tem-se resultados, discussões e Anexos com um questionário feito pelos autores e que foi aplicado à PcD moradores, trabalhadores ou estudantes (de nível superior) da região do interior de SP. No Brasil, de acordo com o Censo Demográfico do IBGE de 2010, cerca de 24% da população apresenta algum tipo de deficiência. Apesar de avanços legislativos, como a Lei Brasileira de Inclusão (LBI) e a Lei da Previdência Social – que também tem o vulgo de lei de cotas PcD (Brasil, Lei 8.213/1991), a participação de PcD no mercado formal ainda é limitada. Diante desse cenário, muitos enfrentam barreiras arquitetônicas, tecnológicas, educacionais e culturais que dificultam sua inserção plena no ambiente profissional.

Palavras-chave: PcD; Pessoa com deficiência; inclusão; mercado de trabalho.

Abstract: The inclusion of people with disabilities (PwD) in the labor market is a topic of significant social and economic relevance, directly tied to the principles of equity and diversity. This study is guided by the following central question: what are the main challenges faced by people with disabilities in the labor market, and how can companies and the government contribute to overcoming these challenges? The objective of this paper is to analyze the challenges and opportunities related to the inclusion of PwD in the Brazilian labor market, discussing business practices and public policies that promote equity. The methodology consists of a literature review specifically focused on the topic addressed in this study. In addition, the paper presents results, discussions, and appendices that include a questionnaire developed by the authors and applied to PwD who are residents, workers, or higher education students from the interior region of São Paulo state. In Brazil, according to the 2010 Demographic Census by IBGE, approximately 24% of the population has some form of disability. Despite legislative advances, such as the Brazilian Inclusion Law (LBI) and the Social Security Law—also known as the PwD Quota Law (Brazil, Law No. 8.213/1991)—the participation of PwD in the formal labor market remains limited. In this context, many individuals face architectural, technological, educational, and cultural barriers that hinder their full integration into professional environments.

Keywords: PwD; person with disability; inclusion; labor market.

INTRODUÇÃO

A inclusão de pessoas com deficiência (PcD) no mercado de trabalho é uma temática de suma importância (inclusive com índices de contratações regulamentados por leis, em razão de números e funcionários que a empresa tem (Brasil, 1991), além de ser um tema de grande relevância social e econômica, diretamente ligado aos princípios de equidade e diversidade.

No Brasil, de acordo com o Censo Demográfico do IBGE de 2010, cerca de 24% da população apresenta algum tipo de deficiência; já para os dados apurados com o Censo mais recente (IBGE, 2022) há cerca de 19 milhões de brasileiros (acima de 2 anos de idade) com algum tipo de deficiência, representa uma faixa de 9% da população. Apesar de avanços legislativos, como a Lei Brasileira de Inclusão (Brasil, 2013) e a Lei de sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social, entre demais providências, (Brasil, 1991), a participação de PcD no mercado formal ainda é limitada. Muitos enfrentam barreiras arquitetônicas, tecnológicas, educacionais e culturais que dificultam sua inserção plena no ambiente profissional.

A escolha deste tema se dá pela urgência em promover a inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho, um direito fundamental garantido pela Constituição Brasileira e por legislações específicas, como a Lei Brasileira de Inclusão (LBI). Apesar dos avanços legais, a realidade de muitos PcD ainda está distante do ideal. Dados do IBGE revelam que um índice inferior a 30% das PcD em idade ativa estão empregadas formalmente, evidenciando uma lacuna significativa na inclusão desse público.

Este estudo tem como pergunta-problema norteadora o seguinte questionamento: Quais são os principais desafios enfrentados por PcD no mercado de trabalho, e como as empresas, e o governo, podem contribuir para superar esses desafios?

Frente a essa problemática, delineamos o respectivo objetivo geral de analisar os desafios e oportunidades relacionados à inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho brasileiro, com foco em práticas empresariais e políticas públicas.

Assim, para o alcance do objetivo geral, delimitamos os seguintes objetivos específicos, sendo: Identificar as barreiras enfrentadas por PcD, incluindo questões culturais, estruturais e institucionais; Explorar as boas práticas e iniciativas de inclusão adotadas por empresas no Brasil; Avaliar o impacto de políticas públicas, como a Lei de Cotas e a LBI, na empregabilidade de PcD.; Propor recomendações práticas para promover a inclusão de PcD no mercado de trabalho.

Por fim, a inclusão efetiva de PcD não é apenas um imperativo ético e social, mas também representa uma oportunidade de inovação e crescimento para organizações que adotam a diversidade como estratégia de negócios. Além disto, partindo-se dos objetivos deste trabalho e considerando o universo verdade de respostas válidas (tanto a pergunta fundamental deste documento, quanto as respostas fornecidas a partir das perguntas aplicadas a um pequenos grupo de

PcD), percebe-se que o poder públicos e esforça sim para fazer a inclusão de PCD no mercado de trabalho, mas que ainda falta uma fiscalização (dos poderes executivos) mais vigorosa e uma aplicação mais natural das tecnologias de inclusão já disponíveis – sendo que deste modo é que se entende que a inclusão pode, por fim, vir a se estabelecer definitivamente, ainda se beneficiando de grande modo, tanto de tecnologia tanto quanto de fiscalização, e com isto ganharão empresas, pessoas e toda a comunidade.

Assim, busca-se contribuir para o entendimento dessa temática, com viés benefício tanto as PcD quanto o mercado de trabalho como um todo. Porque com aplicações rigorosas das leis vigentes, empresas ganham em compliance ¹, PCD se motivam e integram sociedade, e toda a comunidade sai ganhando em quesitos de respeito, diversidade e observância, com austeridade, nas aplicações das leis de inclusão no Brasil.

DESAFIOS CULTURAIS, ARQUITETÔNICOS E OUTROS: ENCONTRANDO SOLUÇÕES EM MEIOS A TANTAS BARREIRAS QUE OS PCD ENFRENTAM

Um dos entraves mais óbvios do deficiente, por exemplo, é a questão de um cadeirante, de ter de trabalhar em um prédio com escadas e sem acessibilidade. Evidentemente, com a lei da Acessibilidade (por meio de emenda Constitucional da CF88, (Brasil, 1988), esta realidade, na prática, não deveria ser observada mais, mas observa-se que isto ainda é teoria, porque muitas prefeituras ainda não têm fiscais de posturas em números suficientes para verificar se todos os prédios (públicos e particulares) estão configurados nos conformes da lei da acessibilidade.

Sobre isto, tem-se que mencionar a legislação comparada. Onde se observa que a retrospectiva braseira da acessibilidade (e também essencialmente de referindo ao conjunto de direitos dos PcD) começa no final da década de 70, do século XX, em 1980, em maio, onde ocorreu o 1.º encontro preparatório do AIPD (Oliveira, 2010).

Internacionalmente, a ONU adota esta postura em 1981 que foi eleito o Ano Internacional das PcD. Logo, a década de 1980 foi a época da revolução cultural das pessoas com deficiência, principalmente em termos de direitos e de mercado de trabalho. Lembrando ainda que isto tudo tem a ver com o pós guerra, porque as pessoas voltaram de guerra, de Vietnã, enfim, entre outras, com severas deficiências adquiridas em combate

1 Nota dos autores: Compliance. - termo técnico de contabilidade e administração estratégicas, compliance (do inglês “conformidade”), é o sistema integrado de políticas, procedimentos e controles internos que assegura o atendimento as leis (p. ex., Lei 13.146/2015), normas técnicas (ISO 19600:2014) e regulamentações setoriais, bem como a observância de princípios éticos, objetivos de governança corporativa e gestão de riscos (COSO, 2013; Müller & Yunes, 2014). Inclui-se aí a implementação de ações afirmativas — como a inclusão de pessoas com deficiência — que, além de constituírem diferencial competitivo e prática de ESG, cumprem determinações legais e respondem às expectativas de stakeholders.

Em 1988 – no Brasil – veio a ter a promulgação da Carta Magna, CF88, Carta Política reconhecidamente como uma das mais modernas do mundo contemporâneo, Na constituição, em que se refere aos direitos das pessoas com necessidades especiais, a CF/88 regulou em seu Título II - Dos Direitos e Garantias Fundamentais, em seu Capítulo II – Dos Direitos Fundamentais – em seu art. 7.º (Inciso XXXI) afirmando que: “São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social: [...] XXXI – proibição de qualquer discriminação no tocante a salário e critérios de admissão do trabalhador com deficiência” (Brasil, 1988).

Mas não é apenas isso, a CF88 categoriza o Estado como responsável por garantir este direito, no Capítulo II, do Título III – Da Organização do Estado – em seus artigos 23 e 24: em que é de competência comum da União, dos Estados e do Distrito Federal cuidar e zelar da atenção e proteção das garantias das pessoas portadoras de deficiência. Por isto que mencionamos os fiscais de posturas municipais.

Já em 1991 foi aprovada a já citada Lei Federal nº 8.213, em 24 de julho de 1991, que regula os Planos de Benefícios da Previdência Social, mas não foi só isso, tal lei foi um memorável ponto de divisão de mentalidade em relação aos PcD (no mercado de trabalho), e a chamada lei de cotas de contratação de empregados com deficiência. A obrigatoriedade está prevista no art. 93 e seus incisos, exigindo o preenchimento de 2% a 5% dos seus cargos com beneficiários reabilitados ou PcD (Brasil, 1991).

Ou seja, há décadas existe lei para que se pratique a inclusão de PcD na sociedade e no mercado de trabalho, mas será que ela é respeitada e fiscalizada?

Um consideração importante sobre isto é encontrada com as autoras Cavalcante, Soares, Santos (2013), onde elas afirmar quer a educação para surdos é um campo muito produtivo de discussões e controvérsias. E hoje em dia, isto é ainda mais verdade em que a tecnologia possibilita que celulares, óculos inteligentes e mesmo relógios inteligentes façam a ponte da acessibilidade e a inclusão de pessoas, surdas, mudas, enfim, cegas, porque os aparelhos eletrônicos inteligentes podem ser os olhos de quem não vê, podem ser a fala de quem não fala e podem ser os ouvidos de quem não escuta.

A Educação de Surdos é pautada em um campo fértil de discussões e polêmicas, uma vez que faz uso de uma língua diferente da comunidade ouvinte, esbarrando em práticas predominantemente oralistas que tem na educação formal a sua forma de expressão, ocasionando um impasse para uma educação de qualidade voltada para a pessoa surda. Ao se tratar de inclusão de surdo no ensino regular faz-se necessário levar em consideração os aspectos linguísticos e culturais pertencentes à comunidade surda como fator de equidade de condições para o desenvolvimento pleno entre os indivíduos, tendo a Libras como eixo central. A Política Nacional de Educação Especial na Perspectiva da Educação Inclusiva, de 2008, afirma

que: A Lei nº 10. 436/02 reconhece a Língua brasileira de Sinais como meio legal de comunicação e expressão, determinados que sejam garantidas formas institucionalizadas de apoiar seu uso e difusão, bem como a inclusão da disciplina de Libras como parte integrante do currículo nos cursos de formação de professores e de fonoaudiologia (BRASIL, 2008, p.9). Esse direito dos surdos se comunicarem em sua língua natural foi regulamentada pelo decreto nº 5.626 de 22 de Dezembro de 2005 concedendo a criança surda o direito de ter uma educação baseada em uma proposta bilíngue, na qual deve haver a valorização e o reconhecimento da língua a qual o surdo tenha domínio (Cavalcante, Soares, Santos, 2013, p. 3-4).

Tudo isto é muito importante, haja vista que vale dedicar uma atenção toda especial à data desta lei, considerando que foi a primeira vez que se reconheceu a língua Brasileira de Sinais como segunda língua oficial do Brasil e que pode ser usada pelas pessoas Surdas, e que elas tem pleno direito de se comunicarem desta forma e serem entendidas por meio desta linguagem.

PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

Este trabalho acadêmico contempla como suporte metodológico o levantamento bibliográfico de dados – qualitativos, de amostra de pesquisa de campo e dados atualizados sobre a temática abordada (principalmente, dados: índice populacional que apresenta alguma deficiência, percentual de PCD que está formalmente no mercado de trabalho, além das informações legislativas e normativas entre outras) – tratando-se, assim, de uma revisão bibliográfica, além de demonstrar arcabouços legais sobre o assunto tratado; consistindo no estudo de duas natureza descritiva e qualitativa, e o recorte da pesquisa corresponde em 15 anos (de 2010 até maio de 2025), além de mencionar demais leis e conceitos mais antigos sobre este mesmo contexto.

Há a exibição também de dados, extraídos de um questionário (coleta de dados, reproduzido no ANEXO) feitos com PcD e suas percepções (oportunidade e desafios) do mercado de trabalho. A faixa da pesquisa, desta coleta de dados primários se dá por meio de questionário, e a população pesquisada são estudantes, trabalhadores e moradores de duas cidades do interior de São Paulo, uma com aproximadamente 80.000 habitantes e outra com aproximadamente 200.000 habitantes, sobre as oportunidades e os desafios que eles acabaram vivenciando em se tratando de inclusão de PcD no mercado de trabalho.

O presente estudo adota uma abordagem qualitativa, integrando a análise de documentos e questionários guiados por roteiros flexíveis. Primeiramente, os dados foram obtidos por meio de uma ampla revisão de literatura, que abrange livros, artigos acadêmicos, relatórios institucionais e bases de dados de organizações relevantes, como o IBGE, SEBRAE e instituições voltadas à inclusão de pessoas com deficiência. Em sequência, serão apresentados os dados que foram obtidos à

partir da conversa conduzidas, o questionário de natureza e formas exploratórias com PcD inseridos no mercado de trabalho, estudantes e ainda que são moradores da região de Araraquara, acerca do que eles observam na suas vivências, em termos de práticas inclusivas.

RESULTADOS DAS DISCUSSÕES E COLETA DE DADOS EMPÍRICOS

Esses questionários terão como objetivo compreender as experiências vivenciadas pelos participantes, bem como identificar percepções sobre as políticas e práticas adotadas para a inclusão.

Como o levantamento foi de uma espectro simplificado e orientado a região já mencionada, forma adotados os seguintes procedimentos científicos e técnicos, que ainda utilizam-se de disciplinas estatísticas não complexas.

De modo que, para um levantamento feito com apenas 5–10 pessoas, o foco foi determinado com a base na clareza, compreensibilidade e razoabilidade, também, considerando sua finalidade: para ser apresentado em tabelas de frequência simples, percentuais e uma análise qualitativa resumida. Tal como segue:

Tabela 1 - Perfil dos questionados (população da pesquisa).

Avaliação	Freq. Absoluta	Freq. Relativa
Cumprem plenamente	3	100%
Mínimo legal	0	0%
Parcialmente	0	0%
Descumprem	0	0%
Não sabem avaliar	0	0%

Fonte: elaborado pelos autores (dados coletados).

A tabela 1 (acima) traz informações sobre com o o PcD observa a aplicação e o cumprimento das leis de cotas, sendo que tais informações em tese são captadas na vivência do PcD em sociedade e/ou no Trabalho.

Sendo que as tabelas 1 e 2, tratam basicamente de acessibilidade nos processos seletivos (Tabela 2 – Avaliação dos processos seletivos em: Excelente, Boa, Regular, Ruim, Péssima); e tabela 1 traz as estatísticas do Cumprimento da legislação (Frequência de respostas de: “Cumprem plenamente” a “Descumprem deliberadamente”) – sendo que as respostas válidas dos questionamentos feitos estão em faixas satisfatórias sobre estes quesitos.

A tabela 2 (abaixo) analisa tanto as adaptações oferecidas no trabalho, quanto as adaptações estruturais, as Tecnologias assistivas (de assistências a PcD), as opções de flexibilidade de horário, além de opções nenhuma / outras.

Tabela 2 - Impacto declarado dos questionados (população da pesquisa).

- ...

Opção / Impacto	Fq	%
Muito positivamente	2	66,7%
Positivamente	0	0%
Neutro	0	0%
Negativamente	1	33,3%

Fonte: elaborado pelos autores (dados coletados).

Já a tabela 3 (abaixo) traz as Características gerais dos questionados, e vale aqui uma informação metodológica importante que foram questionadas 5 pessoas, três responderam normalmente, mas uma não respondeu nada e uma outra pessoa anulou todas as suas respostas, enfim, isto foi mencionado (neste momento) mas não mais se considerou as respostas destas rasuras e não participações nos resultados obtidos com a pesquisa de coleta de dados.

Tabela 3 - Perfil geral dos questionados (população da pesquisa).

Variável	Sujeito 1	Sujeito 2	Sujeito 3
Idade	33	33	35
Gênero	Feminino	Feminino	Masculino
Deficiência	Visual	Visual	Escoliose Congênita
Escolaridade	Pós-graduada	Pós-graduada	Ensino Médio
Area	Administrativo	Administrativo	Moto Boy

Fonte: elaborado pelos autores (dados coletados).

Com base nos dados coletados, observa-se uma convergência positiva nas experiências dos participantes quanto à inclusão no mercado de trabalho. Os três respondentes (100%) avaliaram como “boa” a acessibilidade nos processos seletivos, indicando que a maioria das empresas tem implementado adaptações adequadas durante o recrutamento. Destaca-se que o treinamento e sensibilização das equipes foi a adaptação mais presente (100% dos casos), seguido por adaptações estruturais, tecnologias assistivas e flexibilidade de horários (66,7% cada). Essa tendência corrobora com os achados de Carvalho-Freitas e Marques (2019), que evidenciam a importância da preparação das equipes como fator crítico para o sucesso da inclusão.

Todos os participantes (100%) consideraram que as empresas onde trabalharam cumprem plenamente a legislação inclusiva, promovendo uma cultura organizacional favorável. Contudo, 66,7% identificaram as lacunas na formação profissional como principal obstáculo à inclusão efetiva, alinhando-se aos estudos de Bahia e Schommer (2020) sobre a necessidade de políticas educacionais mais robustas para pessoas com deficiência. O impacto positivo da tecnologia foi reconhecido por 66,7% dos respondentes, reforçando a literatura sobre tecnologia assistiva como facilitadora da inclusão laboral (Sasaki, 2021).

Tratamento das Não-Respostas: optou-se, conforme já mencionado, por abordar a taxa de 20% de anulação/omissão através de análise de não-resposta,

investigando os motivos através de contato posterior ou questionário simplificado. Alternativamente, pode-se aplicar o método de substituição por casos similares ou documentar como limitação metodológica, ajustando o cálculo amostral para $n=3$ (Hair *et al.*, 2019). Os autores utilizaram o critério de que a transparência sobre essa limitação (da pesquisa de coletas de dados) fortalece a validade e a fidedignidade do estudo, e por isto esta informação foi enfatizada neste trabalho.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Conforme se observou, o Brasil foi um dos países pioneiros na inovação legislativa e no fomento aos incentivos atizados aos empresários (e mesmo estimulando a sociedade a se adaptar para receber de braços abertos as PcD em empresas ou prédios públicos, comércios, indústrias e etc.) tudo isto a fim de: promover a inclusão, readaptar a pessoa deficiente a vida e sociedade e a promover uma maior integração entre a diversidade dentro de todo o contexto da sociedade.

Por fim, naquilo que se refere a problematização do estudo (visando a saber quais são os principais desafios enfrentados por pessoas com deficiência no mercado de trabalho, e como as empresas, e o governo, podem contribuir para superar isso), o presente trabalho buscou responder isto de forma trifásica:

A primeira fase tem-se um panorama com as informações sobre a legislação comprada e como surgiu a necessidade de criar leis novas para garantir a acessibilidade e a dignidade da pessoa com deficiência na sociedade brasileira.

A segunda fase foi mostrar como as empresas podem sair ganhando (tanto em competitividade empresarial, quanto em *compliance* ou entre outros aspectos) com a adoção de práticas que estimulam a inclusão dentro de seus ambientes de trabalho ou estudo.

E por fim, a terceira fase foi composta da oitiva ou de coletar dados (e os analisar a luz do conhecimento acadêmico) sobre como a pessoa com deficiência enxerga suas oportunidades e desafios dentro do mercado de trabalho e na vivência em sociedade.

Assim, a pergunta do presente trabalho não foi só respondida mas foi posta ainda em perspectiva, de acordo com aquilo que os agentes envolvidos nesta situação, entendem sobre este grande eixo temático.

O fator mais crítico apontado foi o fato do poder público se importante tanto em criar leis e normas para forçar a entrada do deficiente no mercado de trabalho, por exemplo, assim que muitas vezes ele próprio não fiscaliza se as leis estão sendo cumpridas e pior, ele mesmo não dá exemplo, onde muitas vezes os próprios prédios públicos não têm estrutura para receber de braços abertos as PcD.

Neste sentido o presente estudo também apresentou três propostas de melhorar esta intercontextualidade da inclusão, onde o 1) uso de tecnologia, 2) a fiscalização por parte do poder público (para saber se as leis e normas estão sendo cumpridas na prática), além de 3) se proliferar a cultura da diversidade e da inclusão

na sociedade – logo que fatores chaves para que a presença de PcD na sociedade se torne cada vez mais natural e seja cada vez mais, também, mais crucial para o desenvolvimento, como um todo.

Desta forma que este trabalho demonstrou como se dão os atuais desafios e notadas oportunidades relacionadas à inclusão de PcD no mercado de trabalho brasileiro, e em sociedade também – esperando que assim se venha ainda a contribuir para que as práticas empresariais e as políticas públicas sejam mais condizentes com as necessidades sociais, e que assim efetivamente venham a promover a equidade, a diversidade e o progresso da sociedade brasileira.

REFERÊNCIAS

ACCENTURE. Getting to Equal: **The Disability Inclusion Advantage**. 2018. Disponível em: www.accenture.com. Acesso em 21 de maio de 2025

BAHIA, M. S.; SCHOMMER, P. C. **Inserção profissional de pessoas com deficiência nas organizações: responsabilidades, práticas e caminhos**. Organizações & Sociedade, v. 27, n. 92, p. 108-137, 2020.

BRASIL. Lei nº 7.853, de 24 de outubro de 1989. **Presidência da República, Casa Civil (Subsecretaria para assuntos jurídicos), 1899**. L7853. Disponível em <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L7853.htm> Acesso em 17 de maio 2025.

_____. **Decreto nº 3.298, de 20 de dezembro de 1999**. Regulamenta a Lei no 7.853, de 24 de outubro de 1989, dispõe sobre a Política Nacional para a Integração da Pessoa Portadora de Deficiência, consolida as normas de proteção, e dá outras providências (disposto na Lei no 7.853, de 24 de outubro de 1989). Brasília: Presidência da República, 1999. D3298. Disponível em <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/d3298.htm> Acesso em 10 de maio de 2025.

_____. **Código Civil. Código Civil quadro comparativo 1916/2002**. Brasília: Senado Federal, Subsecretaria de Edições Técnicas, 2003. 561 p.. Disponível em <<http://www2.senado.leg.br/bdsf/bitstream/handle/id/70309/704509.pdf?sequence=2>> Acesso em 18 de maio de 2025.

_____. **Lei de Libras - Lei 10436/02 | Lei nº 10.436, de 24 de abril de 2002**. Brasília: Secretaria Especial dedicação, 2002. Disponível em <<http://presrepublica.jusbrasil.com.br/legislacao/99492/lei-de-libras-lei-10436-02>> Acesso em 13 de abril de 2025.

_____. **Decreto Nº 5.626, de 22 de dezembro de 2005**. Brasília: Presidência da República, 2005. Disponível em <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2004-2006/2005/decreto/d5626.htm> Acesso em 23 de maio de 2025.

_____. **Lei nº 13.146, de 6 de julho de 2015**. Brasília: Presidência da República, 2016.

BRASIL. **Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência** (Estatuto da Pessoa com Deficiência), Lei nº 13.146. 2015.

BRASIL. **Lei de Cotas para Pessoas com Deficiência, Lei nº 8.213**. Brasília (DF): Presidência da República: 1991.

IBGE. **Censo Demográfico 2010: Pessoas com Deficiência**. Disponível em: www.ibge.gov.br.

CARVALHO-FREITAS, M. N.; MARQUES, A. L. **Diversidade e inclusão de pessoas com deficiência no trabalho**. Revista de Administração Mackenzie, v. 20, n. 3, p. 1-28, 2019.

CAVALCANTE, Eleny Brandão; SOARES, Liliâne Viana; SANTOS, Patrícia Siqueira. **Inclusão de surdos no ensino regular: entre o discurso oficial e a realidade do cotidiano escolar**. Paraná: UFOPA, 2013. UFOPA (Universidade Federal do Oeste do Pará). Disponível em < <http://www.anpae.org.br/simposio26/1comunicacoes/ElenyBrandaoCavalcante-ComunicacaoOral-int.pdf> > Acesso em 5 de mai. De 2025.

DILLI, Caroline Silveira. **A inclusão do surdo na educação brasileira**. Florianópolis: UFSC (Universidade Federal de Santa Catarina), 2010. Disponível em <<http://docslide.com.br/download/link/tcc-inclusao-do-deficiente>> Acesso em 10 de maio de 2025.

EVANGELISTA, Franceli Fernanda Gularte; SOUZA, Talita Fernanda Cerri de; TOZZO, Profa. Ms. Cristiane Regina. **Revista Ensaios & Diálogos – Nº7 – janeiro/dezembro de 2014, pp. 49 – 57**. Disponível em <claretianorc.com.br/download?caminho=/upload/cms/revista/sumarios/331.pdf...> Acesso em 18 de maio de 2025.

GUARINELLO, Ana Cristina *et al.* **A inserção do aluno surdo no ensino regular: visão de um grupo de professores do Estado do Paraná**. Rev. bras. educ. espec., Marília, v. 12, n. 3, p. 317-330, Dec. 2006. Disponível em <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1413-65382006000300003&lng=en&nrm=iso>. Acesso em 19 maio. 202 <http://dx.doi.org/10.1590/S1413-65382006000300003>.

HAIR, J. F. *et al.* **Multivariate data analysis**. 8. ed. Boston: Cengage Learning, 2019.

INSTITUTO Brasileiro de Geografia e Estatística. Censo 2010 (Manual do recenseador). Rio de Janeiro, 2011.

_____. **Censo 2022 (2020)**. Rio de Janeiro (RJ): IBGE, 2023, versão eletrônica. Paineis, Perfis, IBGE.

OLIVEIRA, Ana Paula de. **A inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho brasileiro: realidade e desafios**. Revista Brasileira de Inclusão, [S.l.], v. 10, n. 2, p. 45-60, 2022.

SASSAKI, R. K. **Inclusão no trabalho: tecnologia assistiva e emprego apoiado**. 3. ed. São Paulo: PRODEF, 2021.

SEBRAE. **Emprega Mais PCD: Capacitação e Inclusão no Mercado de Trabalho**. 2022. site de SEBRAE. Disponível em: www.sebrae.com.br.

SILVA, Luzia Félix. **A inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho: desafios e superações no ambiente de trabalho...** E Book. Site de Google Books. www.google.books.com.

UNICEF. **Declaração Mundial sobre Educação para Todos (Conferência de Jomtien – 1990)**. Disponível em <http://www.unicef.org/brazil/pt/resources_10230.htm> Acesso em 21 de maio de 25

ANEXO

Escopos Padronizados: Instrumentos de Coleta:

Revisão Bibliográfica: Análise de materiais acadêmicos, estudos de caso e publicações de organizações especializadas em diversidade no ambiente corporativo.

Coleta de dados – questionários Abertos: Aplicação de questionários semiestruturados com pessoas com deficiência e especialistas na área, permitindo uma análise mais detalhada de suas perspectivas.

Estudo de Políticas Inclusivas: Avaliação de leis, programas e iniciativas nacionais e internacionais voltadas à promoção da acessibilidade e diversidade no trabalho.

Análise de Dados : A análise dos dados será conduzida de forma interpretativa, buscando identificar padrões e insights que contribuam para responder à pergunta de pesquisa e propor soluções para os desafios encontrados

População da Pesquisa: PcD – Região de Araraquara / SP. Maio, 2025.

Taxa de Pesquisa (números absolutos): 5 PcD

Resultados válidos dos questionados (números absolutos): 3 PcD

Forma de coleta: questionários, na página seguinte.

QUESTIONÁRIO: INCLUSÃO DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA NO MERCADO DE TRABALHO

Objetivos do questionário: Coletar experiências de pessoas com deficiência sobre os desafios e oportunidades enfrentados no mercado de trabalho brasileiro, com foco em acessibilidade, adaptações e suporte institucional.

Perfil do(a) questionado(a):

- Idade: __
- Gênero: _____
- Tipo de deficiência: _____
- Formação/escolaridade: _____
- Área de atuação profissional: _____

Instruções: Por favor, responda às perguntas abaixo com base em suas experiências

peçoais no mercado de trabalho. Suas respostas serão utilizadas exclusivamente para fins acadêmicos.

Questões Objetivas

1 - Qual sua avaliação sobre a acessibilidade nos processos seletivos de emprego que você participou?

- Excelente - Todos os processos foram totalmente acessíveis e inclusivos
- Boa - A maioria dos processos teve adaptações adequadas
- Regular - Alguns processos tinham adaptações, mas insuficientes
- Ruim - A maioria dos processos não considerou minhas necessidades específicas
- Péssima - Nenhum processo estava adaptado às minhas necessidades

2 - Em sua experiência profissional, que adaptações foram disponibilizadas no ambiente de trabalho para atender às suas necessidades específicas? (Pode marcar mais de uma opção)

- Adaptações estruturais (rampas, elevadores, banheiros adaptados)
- Tecnologias assistivas (softwares, equipamentos adaptados)
- Flexibilidade de horários/trabalho remoto
- Treinamento/sensibilização das equipes
- Intérprete de Libras/material em Braille
- Mobiliário adaptado
- Nenhuma adaptação foi oferecida
- Outra: não precisei

3 - Como você avalia o cumprimento da legislação de inclusão (como a Lei de Cotas) pelas empresas em que trabalhou?

- Cumprem plenamente e promovem uma cultura inclusiva
- Cumprem apenas o mínimo legal sem compromisso real com inclusão
- Cumprem parcialmente com algumas limitações
- Descumprem a legislação de forma deliberada
- Não tenho conhecimento suficiente para avaliar

4 - Em sua opinião, qual o principal obstáculo para a inclusão efetiva de pessoas com deficiência no mercado de trabalho? (Escolha apenas uma opção)

- Preconceito e desinformação dos empregadores
- Falta de acessibilidade física nos locais de trabalho
- Ausência de tecnologias assistivas adequadas
- Falhas na fiscalização da legislação existente
- Lacunas na formação profissional das pessoas com deficiência
- Transportes públicos inadequados
- Outro: _____

5 - Como a tecnologia tem impactado sua experiência profissional como pessoa

com deficiência?

- () Muito positivamente - Tem sido fundamental para minha inclusão
 () Positivamente - Tem facilitado meu trabalho em certos aspectos
 () Neutro - Nem ajuda nem dificulta significativamente
 () Negativamente - Cria barreiras adicionais quando não é acessível
 () Não se aplica à minha situação

Questão Discursiva

6. Descreva brevemente uma experiência significativa (positiva ou negativa) que você teve relacionada à inclusão no mercado de trabalho, e que sugestões você daria para melhorar a inclusão de pessoas com deficiência no ambiente profissional?

DETALHE: apresentamos uma resposta, para fins de compreensão e didáticos.

Eu trabalho em uma empresa totalmente inclusiva, que não mede esforços para adaptar-se de acordo com as minhas necessidades e outras deficiências. Sugestão: As faculdades particulares disponibilizassem bolsas para pessoas deficientes estudarem

Agradecemos sua participação! Suas respostas são muito importantes para nosso estudo sobre inclusão no mercado de trabalho brasileiro.

TABELAS COMPLEMENTARES:

Tipo de Adaptação	Freq. Absoluta	Freq. Relativa
Adaptações estruturais	2	66,7%
Tecnologias assistivas	2	66,7%
Flexibilidade horários/remoto	2	66,7%
Treinamento/sensibilização	3	100%
Intérprete/Braille	0	0%
Mobiliário adaptado	0	0%
Nenhuma adaptação	0	0%

Tabela A (acima), e tabela B (em baixo) falam de aspectos complementares que foram coletados concomitantemente à aplicação dos questionários, tanto quanto a questão dos obstáculos e quanto do tipo de adaptação que a empresa / sociedade oferece ao PcD.

Obstáculo	Freq. Absoluta	Freq. Relativa
Preconceito empregadores	0	0%
Falta acessibilidade física	0	0%
Ausência tecnologias	0	0%
Falhas fiscalização	0	0%
Lacunas formação profissional	2	66,7%
Transportes inadequados	0	0%
Incompleto	1	33,3%

Fonte: todas as tabelas, questionários e detalhes do ANEXO: elaborado pelos autores (2025).