

UNIVERSIDADE ESTADUAL DO MARANHÃO
CENTRO DE ESTUDOS SUPERIORES DE CODÓ
CURSO DE ADMINISTRAÇÃO

MÁRCIA LAIANA SOUSA DUTRA

INCLUSÃO SOCIAL NO MERCADO DE TRABALHO FORMAL NO BRASIL

Codó

2022

MÁRCIA LAIANA SOUSA DUTRA

INCLUSÃO SOCIAL NO MERCADO DE TRABALHO FORMAL NO BRASIL

Artigo apresentado ao Curso de Administração da Universidade Estadual do Maranhão para o grau de bacharelado em Administração.

Orientador: Prof. Me. Eduardo Mohana Silva

Codó

2022

Dutra, Márcia Laiana Sousa

Inclusão social no mercado de trabalho formal no Brasil/ Márcia Laiana Sousa Dutra. – Codó, 2022.

28 f.

Artigo Científico (Graduação) – Curso Bacharelado em Administração, Centro de Estudos Superiores de Codó, Universidade Estadual do Maranhão, 2022.

Orientador: Prof. Me. Eduardo Mohana Silva.

1. Inclusão. 2. Pessoas com deficiência. 3. Mercado de trabalho.
I.Título.

CDU: 335.5-056.26(81)

MÁRCIA LAIANA SOUSA DUTRA

INCLUSÃO SOCIAL NO MERCADO DE TRABALHO FORMAL NO BRASIL

Artigo apresentado junto ao curso de Administração da Universidade Estadual do Maranhão – UEMA, para obtenção de grau de Bacharel em Administração.

Aprovado em: 05/08/2022

BANCA EXAMINADORA

Márcio e Silva Carneiro

PROF. ESP. MÁRCIO ANDRÉ TERTO CARNEIRO

Eduardo Mohana Silva Ferreira

PROF. ME. EDUARDO MOHANA SILVA FERREIRA

Railson Marques Garcez

PROF. ME. RAILSON MARQUES GARCEZ

Dedico aos meus pais, que sempre me incentivaram, me apoiaram e não mediram esforços para que eu tivesse uma educação de qualidade.

AGRADECIMENTOS

Agradeço primeiramente a Deus por me permitir chegar até aqui, me dando força e coragem para enfrentar cada desafio.

À Universidade Estadual do Maranhão, por ter me proporcionado a realização de um sonho: a realização de um curso superior com ensino de qualidade.

Agradeço à minha mãe Rejane, meu pai Antonio, meu namorado Ronaldo e aos meus amigos, Akyllas Matheus, Thailson, Lucas e Daniele que acompanharam minha trajetória até aqui, e são os maiores incentivadores do meu sucesso.

Agradeço, por fim, ao meu orientador Prof. Me. Eduardo Mohana Silva Ferreira, que me ajudou na construção do presente trabalho, e aos demais professores que também contribuíram para a conclusão do curso de Administração.

RESUMO

O trabalho é considerado uma condição fundadora do ser social, mas ao longo da história pessoas com deficiência eram tidas como incapazes para adentrar a esta condição, hoje aparado por leis a inserção de pessoas com deficiência no mercado de trabalho não se trata de uma obrigação, mas sim, de garantir um direito que há muito foi impedido. Desta forma, o objetivo do estudo é analisar as dificuldades enfrentadas por pessoas com deficiência na inserção ao mercado de trabalho formal no Brasil. O referencial teórico se dividiu em três tópicos, sendo eles: cenário de inclusão social de PcDs no mercado de trabalho brasileiro; o perfil dos colaboradores com deficiência; e fatores envolvidos na contratação de pessoas com deficiência. Trata-se de um estudo bibliográfico sobre as condições de acesso das pessoas com deficiência no Brasil, assim como as dificuldades de inserção enfrentadas por este grupo no mercado de trabalho formal. Foram analisados estudos que abordam o cenário do mercado de trabalho para pessoas com deficiências, bem como a percepção das mesmas sobre oportunidade de emprego e dificuldades enfrentadas tanto por pessoas com deficiência como por empresas brasileiras. Constatou-se a insuficiência de postos de trabalho para PcDs no Brasil. Todavia, aferiu-se que, com a criação de leis e atuações de entidades não governamentais, as PcD têm conquistado mais espaço no mercado de trabalho, tornando-se parte ativa da sociedade.

Palavra-chave: Inclusão. Pessoas com deficiência. Mercado de trabalho.

ABSTRACT

Work is considered a founding condition of the social being, but throughout history people with disabilities were considered incapable of entering this condition, today, the insertion of people with disabilities in the labor market is not an obligation, but rather, to guarantee a right that has long been impeded. In this way, the objective of the study is to analyze the difficulties faced by people with disabilities in entering the formal labor market in Brazil. The theoretical framework was divided into three topics, namely: scenario of social inclusion of PwDs in the Brazilian labor market; the profile of employees with disabilities; and factors involved in hiring people with disabilities. This is a bibliographic study on the conditions of access for people with disabilities in Brazil, as well as the difficulties of insertion faced by this group in the formal job market. Studies addressing the labor market scenario for people with disabilities were analyzed, as well as their perception of employment opportunities and difficulties faced by both people with disabilities and Brazilian companies. There was a lack of jobs for PwDs in Brazil. However, it was verified that, with the creation of laws and actions of non-governmental entities, PwD have conquered more space in the labor market, becoming an active part of society.

Keywords: Inclusion. People with disabilities. Work.

LISTA DE QUADROS

Quadro 01. Dados dos estudos selecionados conforme a base de dados.....23

Quadro 02. Caracterização dos estudos recuperados nas bases eletrônicas.....23

LISTA DE SIGLAS

Bireme- Centro Latino-Americano e do Caribe de Informação em Ciências da Saúde

PcD- Pessoa com deficiência

SciELO- *Scientific Electronic Library Online*

Spell- *Scientific Periodicals Electronic Library*

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	12
2 REFERENCIAL TEÓRICO	13
2.1 Cenário de inclusão social de pessoas com deficiência no mercado de trabalho brasileiro	13
2.2 O perfil dos colaboradores com deficiência	15
2.3 Fatores envolvidos na contratação de pessoas com deficiência	17
3 METODOLOGIA	20
3.1 Tipo de estudo	20
3.2 Coleta de dados.....	21
3.3 Critérios de inclusão e exclusão	21
3.4 Análise e interpretação dos dados	21
4 RESULTADOS E DISCUSSÕES	21
5 CONSIDERAÇÕES FINAIS	25
REFERÊNCIAS	

25

1 INTRODUÇÃO

O trabalho é considerado a condição fundadora do ser social, representando o meio pelo qual o ser humano ultrapassa o campo biológico ao modificar a natureza em busca de prover suas necessidades (BARBOSA et al., 2017). Historicamente, as pessoas com deficiência (PcD) foram impedidas pela sociedade de se envolverem em atividades laborais, tendo assim sua participação social restringida. Apenas a partir da segunda metade do século XX, é que começaram a surgir discussões sobre os direitos trabalhistas das PcD e sua inclusão na sociedade (SEMPERTEGUI, 2015).

No contexto nacional, a estrutura jurídica brasileira, para promover a igualdade dos direitos e oportunidades dos indivíduos com deficiência – inclusive no que se refere à entrada no mercado de trabalho – foi concretizada com a declaração da Constituição Federal (CF) em 1988, com a Lei de Cotas (Lei nº 8.213) de 1991; e com a Lei nº 13.146 de 2015, que fundou o Estatuto da Pessoa com Deficiência e definiu a pessoa com deficiência como aquela que possui impedimento de longo prazo, seja ele de natureza física, sensorial, mental ou intelectual, ou seja, que ao interagir com uma ou mais barreiras, causa obstrução da sua participação efetiva na sociedade quando comparada com aquelas pessoas que possuem desenvolvimento típico (BRASIL, 1991; BRASIL, 1988; BRASIL, 2015).

Todavia, mesmo com a existência de uma legislação em prol da empregabilidade de PcD no Brasil, tal medida ainda não faz representativa no que tange à realidade do montante de deficientes no país, uma vez que, de acordo com o Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) (2015), o Brasil possui aproximadamente 45,6 milhões de pessoas com algum tipo de deficiência, entretanto cerca de 54% delas não possui ocupação ou não são economicamente ativas.

Nesse sentido, a falta de interesse do empresariado brasileiro em acatar o que é determinado por lei para a inclusão das pessoas com deficiências, e a ausência de políticas públicas mais adequadas no que concerne à qualificação profissional desses indivíduos, são contextos suficientes para promover o aumento da desigualdade já existente na disputa por trabalho (VIERA; VIEIRA; FRANCISCHETTI, 2015).

Partindo dessa explanação, a pesquisa pretende responder quais são as condições de acesso das pessoas com deficiência e as dificuldades de inserção enfrentadas por este grupo no mercado de trabalho formal. Com base nesse questionamento, considera-se a hipótese de que o desenvolvimento de leis e políticas de inclusão social contribuem para a inserção de pessoas com deficiência no mercado de trabalho brasileiro.

Desse modo, o trabalho tem como objetivo geral analisar as dificuldades enfrentadas por pessoas com deficiência na inserção ao mercado de trabalho formal no Brasil. Para tanto, pretende-se conhecer o cenário da inclusão social de pessoas com deficiência no mercado de trabalho brasileiro, identificar as concepções sobre o perfil dos colaboradores com deficiência e destacar os fatores motivadores para a contratação das pessoas com deficiências.

Partindo-se do pressuposto de que, há tempo, as PcDs tentam garantir seus direitos de viver em igualdade na sociedade, sendo sua inclusão no mercado formal de trabalho uma tentativa de superação do histórico processo de exclusão vivenciado por estas pessoas, o qual as privou do acesso ao direito do trabalho no Brasil, a relevância da temática se configura em mostrar as dificuldades enfrentadas pelas PcDs no mercado de trabalho nacional, e prover um esclarecimento sobre as leis que formam o arcabouço de proteção legal e buscam a superação das barreiras aos mercado de trabalho formal brasileiro.

Assim, esta pesquisa está organizada em referencial teórico – que será dividido em três partes, abordando o atual cenário do mercado de trabalho quanto às PcD, o perfil dessas pessoas e os fatores envolvidos na contratação desses indivíduos –; metodologia, explicando detalhadamente o processo da pesquisa; resultados e discussão, respondendo aos objetivos; considerações finais; e referências bibliográficas, utilizadas para fundamentar a pesquisa.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

2.1 Cenário de inclusão social de PcDs no mercado de trabalho brasileiro

No Brasil, a primeira ação realizada para instituir oportunidades iguais para as Pessoas com Deficiência (PcD) no mercado de trabalho ocorreu com a Constituição de 1988, na qual assegura, em seu artigo 7, “proibição de qualquer discriminação no tocante a salário e critérios de admissão do trabalhador portador de deficiência” (BRASIL, 1988, p. 9).

Nesse sentido, em julho de 1991, através da Lei de no 8.213, o governo brasileiro sancionou a Política Nacional de Cotas, também conhecida como “Lei de Cotas”. A medida estatal pontua em seu artigo 93 que “a empresa com 100 (cem) ou mais empregados está obrigada a preencher de 2% (dois por cento) a 5% (cinco por cento) dos seus cargos com beneficiários reabilitados ou pessoas portadoras de deficiência habilitadas” (BRASIL, 1991, p. 35).

Contudo, foi apenas em 1999 que o indivíduo com deficiência passou a ter um maior suporte legal que garantisse maior acesso ao trabalho, à educação e à saúde, por meio do

Decreto nº 3.298, que regulamentou a Lei 7.853/89, visando a Política Nacional para a Integração da Pessoa Portadora de Deficiência.

Logo, é possível perceber que a admissão de pessoas com deficiência pelo mercado de trabalho brasileiro vem causando modificações na legislação e criando políticas que valorizem as diferenças e reconheçam todos os cidadãos como sujeitos de direitos e deveres, vedando qualquer limitação ao trabalho das PcD, seja na fase de recrutamento, seleção ou contratação (BRASIL, 2015).

De acordo com Carmo, Gilla e Quiterio (2020), apesar de todas essas medidas legais observa-se que o mercado de trabalho brasileiro ainda é relutante quanto à inclusão e empregabilidade de PcD. Em 2017, dados da Relação Anual de Informações Sociais (RAIS) mostraram que, do total de vagas disponíveis para o emprego de pessoas com deficiência no Brasil, somente 54% foram preenchidas (BRASIL, 2017).

No Brasil há a Lei de Cotas que afirma que as empresas devem contratar pessoas com deficiências, porém, constata-se que essas vagas nem sempre são preenchidas, ou são usadas apenas para cumprir o que a legislação exige, e limitando as capacidades dos funcionários. Ainda falta um longo caminho até a afirmação da relação entre os empregadores e pessoas com deficiência ser acessível, livre de discriminação e preconceito (VASCONCELOS; WELICHAN, 2022).

Em sua pesquisa, Stevanato (2019) buscou averiguar a presença de estresse, depressão e a qualidade de vida em PcD que não estão trabalhando, e o seu interesse em adentrar o mercado de trabalho formal. Como resultado a autora constatou que 75% dos entrevistados mostraram algum nível de estresse e 37,5% manifestaram sintomatologia para depressão leve ou moderada. Quanto ao interesse laboral, aferiu-se que 68,75% da amostra tinha vontade de ter uma ocupação profissional.

O cenário socioeconômico brasileiro atual, juntamente com a desigualdade e vulnerabilidade que rodeiam cotidiano dos indivíduos com deficiência, reforçam os obstáculos que restringem as garantias conquistadas de direitos por essas pessoas no que concerne ao emprego formal. Fatores como a dificuldade de integração social, baixa escolaridade, baixo nível de qualificação profissional, a ausência de acessibilidade física das empresas, barreiras comportamentais que estimulam a desinformam sobre o potencial da PcD e o preconceito, costumam influenciar nas características das vagas de emprego oferecidas às pessoas com deficiência (LORENZO; SILVA, 2017).

Segundo Vasconcelos e Wellichan (2022), a qualificação da PcD é algo complexo e é influenciada por duas realidades opostas: sujeito com deficiência que possui uma rede de

apoio desde a infância, com condição de desenvolvimento para procurar tratamentos, terapias e seu lugar na sociedade. Todavia, em oposição a esse processo, se tem um sujeito com deficiência vulnerável, privado de apoio, de direitos e as vezes até de liberdade por não possuir independência. Na segunda realidade, a qualificação possui grande chance de ser prejudicada e, conseqüentemente, as oportunidades de emprego, visto que o mercado é discriminatório e seletivo, buscando aquele indivíduo que demande modificações.

Em razão de toda complexidade que é a qualificação da PcD, foram criados serviços profissionais de reabilitação e emprego que oferecem consultoria, capacitação profissional e auxílio na procura por trabalho para PcD no Brasil, como o “Emprego Apoiado”, que se refere a uma metodologia realizada por profissionais especializados, pautada no amparo à causa de inclusão no trabalho, oferecendo assistência personalizada, assessoria e orientação (BETTI, 2014).

É preciso, ainda, que transformações sociais sejam promovidas, sendo as políticas públicas um instrumento valioso para que paradigmas sejam mudados e que haja a garantia de direitos em todas as esferas. Entretanto, as ações atuais ainda buscam habilitar ou reabilitar a PcD para o âmbito laboral, quando a necessidade deveria ser verificar o perfil dos colaboradores com deficiência para que ambientes universalmente acessíveis fossem criados (PASE et al., 2020).

2.2 O perfil dos colaboradores com deficiência

No Brasil, o número de pessoas com deficiências que concluíram o ensino médio e superior, e se inseriram o mercado de trabalho tem crescido, porém, o país ainda é marcado por preconceitos e exclusão apesar das leis vigentes em todo o território, neste sentido é fundamental realizar avaliações frequentes para identificar problemas e buscar soluções (MUNIZ, 2020).

Neste sentido, leis que garantam os direitos das pessoas com deficiências e programas de capacitação fazem-se essenciais para apoiar as PcDs (COUTINHO; RODRIGUES; PASSERINO, 2017). Assim, a importância de adequações feitas pelas empresas como um elemento primordial para assegurar a possibilidade de um bom desempenho profissional pode garantir condições mais igualitárias e acessíveis a esse grupo (ÁVILA-VITOR; CARVALHO-FREITAS, 2012).

Neste ponto, tanto gestores como colegas de trabalho devem entender a diversidade como algo positivo para assim remodelar ações sociais e laborais, pois quanto menos

desestabilizador para as empresas for a contratação de uma pessoa com deficiência, mais real e viável é sua efetivação (COUTINHO; RODRIGUES; PASSERINO, 2017). Neste sentido, Carmo, Gilla e Quiterio (2020, p. 07) sugerem:

Um repensar sobre a parceria entre empresa e PcD à medida que, em uma proposta colaborativa, ambos os membros da díade precisam se envolver com a proposta de uma empresa inclusiva, visto que as empresas possuem responsabilidades na seleção, contratação, adequação dos espaços e debates sobre a inclusão e ao mesmo tempo, as PcD precisam fazer parte destes espaços de reflexão e discussão de forma participativa promovendo um cenário inclusivo.

Diante da perspectiva de mudanças no cenário atual e a necessidade de buscar inclusão, é fundamental traçar um perfil das pessoas com deficiências contratadas em empresas para compreender melhor as limitações enfrentadas e características individuais (BECKER, 2019). O estudo de Santos e Carvalho-Freitas (2018) constatou que muitos dos trabalhadores apresentavam deficiências físicas, auditivas ou visuais, que foram adquiridas no decorrer da vida, e ressalta a importância de conhecer as particularidades dos trabalhadores com deficiências que se encontram inseridos no mercado de trabalho.

No que se refere a empregabilidade, somente uma pequena parcela consegue se inserir no mercado de trabalho. É o que indica o estudo de Rodrigues et al. (2019) realizado com uma amostra de 164 indivíduos, no qual apontou que apenas 10,4% das pessoas com deficiências estão inseridas no mercado de trabalho, onde 60,4% dessas ganham até dois salários mínimos e 44,5% tem apenas o ensino fundamental. Quanto ao tipo de deficiência, 58% dos participantes apresentaram plegia; 26,2%, paresia; e 15,8%, amputações. O estudo ainda apontou que uma parte das pessoas com deficiências vive de aposentadorias concedidas pelo governo (28%), aposentadorias por incapacidade relacionadas ao trabalho (24,4%) ou estão desempregadas (11,6%).

Nesse contexto, delinear o perfil dos trabalhadores torna-se relevante para entender a lógica utilizada por muitas empresas, uma vez que o sistema capitalista tende a limitar as contratações considerando alguns fatores como: faltas associadas a problemas de saúde, limitação de tarefas realizadas e limitação de horas trabalhadas, pois estes fatores reduzem a produtividade e, conseqüentemente, afetam o número de contratações (BECKER, 2019).

Ainda sobre o perfil das pessoas com deficiências, observa-se que a etiologia da incapacidade está relacionada principalmente a problemas neurológicos, infecções, traumas, e outras causas (RODRIGUES et al., 2019), tornando-se notório que o tipo de deficiência influencia diretamente na contratação, onde as empresas atribuem o tipo de deficiência, por

exemplo deficiência mental, ao menor desempenho, gerando redução de salários, e não contratações, onde o maior número de pessoas contratadas apresentam deficiência física, visual ou auditiva (BECKER, 2019).

Apesar da existência da política de cotas para promover maior diversidade, e a mesma ser considerada uma iniciativa importante para ampliação do mercado de trabalho, muitas críticas são identificadas. Trazendo para o contexto atual, o capitalismo continua difundindo o conceito de “trabalhador modelo”, ou seja, padronizando o perfil dos trabalhadores. Dessa forma, as empresas conseguem moldar o comportamento dos funcionários, exercendo controle e aumentando a produtividade. Todavia, a respeito das PcDs, considera-se que:

O direito à acessibilidade, em verdade, não torna uma sociedade verdadeiramente acessível a todos, mas minimiza as iniquidades existentes para as pessoas com deficiência, permitindo-lhes oportunidades até então inexistentes, abrindo espaços de autonomia e conquista [...] A presença de um trabalhador com deficiência numa empresa contribui para redefinir papéis, mas não modifica a essência da organização do trabalho. Nos jogos de interesses e tensões existentes na empresa, provoca a discussão sobre a equidade e o mérito, assim como sobre as capacidades e os limites do trabalhador frente aos interesses da empresa. Da mesma forma, para a pessoa com deficiência, há sempre uma desvantagem real que reduz a dimensão dos sucessos, das capacidades, questão essencialmente construída no campo social e simbólico (VASCONCELOS, 2010, p. 49-50).

Há, contudo, uma lacuna no conhecimento sobre deficiência na formação e sensibilização de funcionários, gestores e sociedade como um todo, contribuindo para uma realidade que oferece poucas possibilidades de crescimento profissional para a população com deficiências. Destaca-se, em contrapartida, as vantagens em adotar um estilo de gestão cujos objetivos profissionais, prioridades e valores organizacionais sejam pautados em inclusão oferecendo amparo e motivação para às PcD contratadas (CARMO; GILLA; QUITERIO, 2020).

2.3 Fatores envolvidos na contratação de pessoas com deficiência

O mercado de trabalho se apresenta de forma concorrida e bastante exigente, e nesse contexto, não é diferente às pessoas com deficiência (PcD). Nessa conjuntura, para conquistar espaço no mercado de trabalho, a busca por valorização profissional e pela determinação do perfil do colaborador configuram-se como determinantes essenciais para o alinhamento com os objetivos da empresa (LORENZO; SILVA, 2017).

Entretanto, antigamente o mercado de trabalho parecia algo bem distante da realidade de PcD, o preconceito e a discriminação dos próprios locais que ofereciam serviço e até mesmo dos funcionários representavam uma grande barreira, não havendo um lugar ou função que PcD se encaixasse, parte disso ainda reflete em na sociedade atual, fazendo com que essa discriminação dificulte a inclusão e fortaleça estigmas e estereótipos, que impactam diretamente na contratação de PcD (DUTRA et al., 2020).

Situações de preconceito e discriminação com PcD podem impactar de diferentes formas na inserção desses indivíduos no mercado de trabalho, provocando sentimento de insegurança e de limitações em mais de uma esfera da vida que acompanharam as pessoas com deficiência ao longo da história. Portanto PcD se tornaram alvo das políticas e movimentos em prol da inclusão e dos direitos igualitários a todos sem discriminação.

Ferreira e Sampaio (2018) explanam que:

Até poucos anos atrás as PcDs eram excluídas de qualquer contato social. De início e por conta da deficiência a pessoa já não frequentava a escola, não tinha amigos, crescia e vivia à margem da sociedade, não se relacionava com outras pessoas e era, enfim e de fato, excluída, segregada. Eram, simplesmente, aleijadas e improdutivas. Qualquer ação a elas destinada era somente por caridade ou assistencialismo, mas nunca no sentido de provocar inclusão. Evidentemente, toda essa exclusão e segregação também se manifestava no mercado de trabalho. (FERREIRA; SAMPAIO, 2018, p. 2).

É importante destacar que o Brasil, ao longo das décadas, tem avançado nos aspectos relacionados a laboração por meio do asseguramento dos direitos, estabelecimento de legislações voltadas para as PcDs e, também, por meio da participação ativa na sociedade direcionados à inclusão na esfera do trabalho, apesar de ainda estar distante do esperado (LIMA; JURDI, 2014). Logo, o trabalho desempenha um importante papel na sociedade na garantia de experiências sociais, condições econômicas e autonomia para as PcDs.

O direito e acesso ao mercado de trabalho também é assegurado por lei. De acordo com Dutra et al. (2020) sendo importante ressaltar que:

(...) A lei beneficia as pessoas com deficiência por meio da obrigatoriedade de sua inclusão no mercado de trabalho, e penaliza as empresas pelo seu não cumprimento. No entanto, a legislação sozinha não é capaz de promover a inclusão no trabalho de forma ampla, para isto é necessária maior conscientização da população sobre as reais limitações e potencialidades desses indivíduos. Esta conscientização deve abranger toda a comunidade, pois todas as pessoas estão sujeitas a adquirir uma deficiência ou a interagir com pessoas com deficiência. (DUTRA et al., 2020, p. 3).

Em concordância, Ferreira e Sampaio (2018) afirmam que inserir uma PcD no mercado de trabalho é diferente de incluí-la. Um exemplo para compreender na prática,

segundo os autores, seria uma situação em que uma empresa contrata uma PcD com o único objetivo de cumprir a legislação, sem oferecer a ela possibilidades e condições de autodesenvolvimento. Dessa forma, a empresa estará meramente a inserindo-a no mercado de trabalho, e neste caso, impedindo-a de ter uma percepção das habilidades da PcD.

Nos estudos de Lorenzo e Silva (2017), ao entrevistar empresas com relação a contratação de PcD, destacaram que os motivos para disponibilidade de vagas para PcD eram referentes à lei de cota, atividades operacionais simples e auxílio de serviços terceirizados – este último utilizado com menor frequência, o que pode dificultar a contratação desse grupo de trabalhadores.

Diante disso, segundo Ferreira e Sampaio (2018) é necessário considerar que:

É notável que as PCD têm sido designadas para exercerem funções que não demandam qualificação. Se parte disso é decorrente da baixa qualificação das PCD, fruto também da exclusão a que são submetidas, devemos considerar também a persistência de preconceito acerca da capacidade das PCD, que a leva as empresas que são obrigadas a contratar para, meramente, cumprir a lei, e não para promover inclusão. (FERREIRA; SAMPAIO, 2018, p. 3).

As tarefas destinadas as pessoas com deficiência geralmente são, portanto, tarefas operacionais e simples, por decorrerem da baixa escolarização e da dificuldade em reconhecer quais funções podem ser exercidas por uma PcD, levando ao estigma da incapacidade e limitação. Portanto, é necessário a identificação do real potencial e limitações de cada indivíduo, garantindo a oferta de cargos compatíveis e apropriados em condições adequadas (LORENZO; SILVA, 2017).

Uma outra questão que reforça esses estigmas na contratação desses indivíduos, é fato de que a empresa pode ter preferência por pessoas com deficiências que geram pouca limitação funcional, o que limita muito o espectro de pessoas que podem se candidatar ao cargo oferecido, dificultando ainda mais a contratação e o cumprimento da lei (DUTRA et al., 2020).

Nos estudos de Neves-Silva, Prais e Silveira (2015), foi observado que entre os participantes da sua pesquisa, as pessoas com deficiência física possuíam maior remuneração entre as pessoas com outros tipos de deficiência, em sintonia com o que a literatura tem mostrado ao afirmar que o tipo de deficiência influencia a remuneração oferecida ao trabalhador. O menor rendimento salarial foi observado pelos autores, entre as pessoas com deficiência intelectual, realçando uma desvantagem profissional que não ocorre somente pela deficiência, mas também o tipo de deficiência.

Além disso algumas empresas consideram-se incapacitados para gerenciar a contratação e distribuição de cargos de PcD, não conseguindo reconhecer o potencial e necessidades desses indivíduos (LORENZO; SILVA, 2017). Vale ressaltar, ainda, que:

A falta de informação sobre a capacidade de trabalho dessas pessoas e sobre a própria deficiência dificulta a inclusão. A maioria das empresas não acredita que possa existir pessoas com deficiência bem qualificadas, com isso, as vagas ofertadas se restringem a trabalhos operacionais. (NEVES-SILVA; PRAIS; SILVEIRA, 2015, p. 2554).

Ao assegurar às pessoas com deficiência um ambiente de trabalho acessível, acolhedor e seguro, a organização estará promovendo saúde em todos os aspectos deste grupo populacional, uma vez que as condições de vida e trabalho determinam as condições de saúde dos indivíduos e das populações. Contudo, a avaliação de desempenho, também deve ser considerada como um dos elementos da gestão estratégica e da diversidade das pessoas, permitindo compreender e potencializar a inserção de PcDs no mercado de trabalho (NEVES-SILVA; PRAIS; SILVEIRA, 2015).

3 METODOLOGIA

3.1 Tipo de estudo

O estudo é pautado em uma pesquisa bibliográfica descritiva e de abordagem qualitativa, tendo como questão norteadora: quais são as condições de acesso das pessoas com deficiência e as dificuldades de inserção enfrentadas por este grupo no mercado de trabalho formal?

Os estudos bibliográficos tem como intuito analisar os resultados obtidos em pesquisas de modo sistemático, abrangente e ordenado, mediante diferentes metodologias (ERCOLE; MELO; ALCOFORADO, 2014). A revisão da Literatura geralmente é estruturada em fases para facilitar a compreensão e análise do material, onde a pesquisa está dividida em seis fases; sendo essas: identificação do tema e seleção da hipótese, estabelecimento de critérios de inclusão e exclusão, identificação dos estudos pré selecionados e selecionados, avaliação dos estudos incluídos, interpretação dos resultados e apresentação da revisão/síntese do conhecimento (SOUSA et al., 2017).

Os estudos descritivos tem, portanto, o propósito de descrever certas características de uma determinada população, fenômeno ou experiência, considerando questões que conduzem

a pesquisa. E a abordagem qualitativa é utilizada para descrever a complexidade de determinado problema de caráter social aplicado (ZAMBELLO et al., 2018).

3.2 Coleta de dados

A partir da questão principal, foram feitas investigações em materiais científicos e bibliográficos presentes em portais como Bireme, Scielo e Spell, que são bases multidisciplinares, gratuitas, com um vasto acervo de produções científicas. O método de investigação foi feito através de “busca simples” de títulos e documentos e com a utilização de palavras-chave, como “inclusão”, “mercado de trabalho” e “pessoas com deficiência”.

3.3 Critérios de inclusão e exclusão

Foram utilizados estudos disponíveis em sua totalidade, publicados no Brasil nos últimos cinco anos, de 2017 até 2022, nos idiomas em português, espanhol e inglês. Foram excluídos da pesquisa capítulos de livros, resumos, textos incompletos, monografias, relatos técnicos, teses, dissertações e outras formas de publicação que não fossem artigos científicos completos. Os estudos foram selecionados segundo os critérios de inclusão e exclusão e predeterminados para dar maior legitimidade a pesquisa.

3.4 Análise e interpretação dos dados

Na análise e interpretação dos dados, as informações coletadas nos artigos científicos foram analisadas por meio de leituras minuciosas e observação de algumas características específicas conforme definido nos critérios de inclusão e exclusão, posteriormente as informações consideradas relevantes foram compiladas e organizadas em categorias analíticas para facilitar a ordenação e a síntese dos estudos. Essa categorização foi realizada de forma descritiva, por meio de tópicos, apresentação dos dados em formato de quadro e discussão com base na literatura científica.

4 RESULTADOS E DISCUSSÕES

As etapas na coleta de dados que envolveram extração, leitura e análise minuciosa dos estudos recuperados em cada base, resultaram em sete estudos que atendiam aos critérios de

elegibilidade e contemplavam aspectos fundamentais com relação à questão principal norteadora do estudo. Quanto aos dados relativos, as produções bibliográficas recuperados em cada base podem ser observadas no quadro 1.

Quadro 1 – Dados dos estudos selecionados conforme a base de dados.

Base de dados	Registro total	Pré-selecionados	Incluídos
Bireme	17	05	01
Scielo	26	07	04
Spell	03	02	01

Fonte: Dados da pesquisa (2022).

A busca realizada na base Bireme obteve, no geral, 17 estudos. Entretanto, apenas cinco estudos atendiam aos critérios de inclusão e exclusão, e após a análise, apenas um estudo tomou-se como condizente com questão norteadora do estudo.

O total de estudos recuperados na Scielo foram 26, mas haviam estudos duplicados, e que não se adequavam a temática geral, resultando em sete estudos pré-selecionados. Ao final da análise, cinco estudos atendiam aos critérios de elegibilidade.

A partir da realização da busca na base Spell, averiguou-se que apenas três registros foram recuperados. Destes dois, foram pré-selecionados após avaliação de títulos e resumos, porém, apenas um estudo estava de acordo com a problemática do mesmo e, portanto, foi incluído na síntese de resultado.

Logo, a caracterização dos estudos incluídos na amostra final pode ser observada no quadro 2.

Quadro 2. Caracterização dos estudos recuperados nas bases eletrônicas.

TÍTULO	AUTOR/ANO	OBJETIVO
A Inclusão no Trabalho sob a Perspectiva das Pessoas com Deficiência Intelectual	SILVA, FURTADO, ANDRADE et al. (2018)	Investigar aspectos relacionados à inclusão no trabalho de pessoas com deficiência intelectual, a partir de relatos de experiências.
Inclusão de Pessoas com Deficiência no Mercado de Trabalho	PERLIN et al. (2016)	Compreender e identificar a percepção dos colaboradores com deficiência em relação ao processo de inclusão em uma das maiores indústrias de cerâmica da América Latina.
O Psicólogo e a Inclusão de Pessoas com Deficiência no Trabalho	CAMARGO, GOURLART JUNIOR, LEITE (2017)	Discutir a situação atual da inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho, destacando os obstáculos e desafios presentes na realidade brasileira. E ainda a atuação do Psicólogo

		Organizacional e do Trabalho (POT) neste contexto.
O Trabalhador Com Deficiência Na Organização: Um Estudo Sobre O Treinamento E Desenvolvimento E A Adequação Das Condições De Trabalho	MAIA; CARVALHO-FREITAS (2015)	Investigar pessoas com deficiência, os profissionais de recursos humanos e os profissionais de segurança no trabalho de duas empresas para avaliar como é realizada a inserção das pessoas com deficiência dentro das organizações mediante o treinamento e desenvolvimento e sua adaptação ao ambiente de trabalho
Percepção de desempenho de pessoas com deficiência e desenho do trabalho	CARVALHO-FREITAS (2019)	Avaliar o poder preditivo dos fatores do desenho do trabalho sobre a percepção que pares e gestores têm em relação ao desempenho das pessoas com deficiência.
Revisiting the mainstream: The meaning of work for people with acquired disabilities.	GALVÃO, LEMOS, CAVAZOTTE (2019)	Investigar os significados atribuídos a trabalho de pessoas com deficiência adquirida.

Fonte: Elaborado pela autora (2022).

A amostra final dos dados, inclui artigos que abordassem sobre de forma geral o cenário do mercado de trabalho para pessoas com deficiências, bem como a percepção das mesmas com relação ao mercado de trabalho e oportunidade de emprego, também relacionado às dificuldades enfrentadas, tanto por pessoas com deficiência, como nas empresas e suas estratégias utilizadas para garantir a inclusão plena de pessoas com deficiência no mercado de trabalho.

Aferiu-se, a partir das revisões bibliográficas, que, mesmo com os avanços ocorridos no decorrer dos anos, as pessoas com deficiência ainda enfrentam diversas dificuldades para adentrar no mercado de trabalho formal. Um dos principais obstáculos para a contratação desses indivíduos é o nível de escolaridade e a baixa qualificação profissional (CAMARGO; GOULART JÚNIOR; LEITE, 2017; PEREIRA-SILVA; FURTADO; ANDRADE, 2018). Além disso, segundo Maia e Carvalho-Freitas (2015) o próprio tipo de deficiência é considerado um grande influente na contratação, pois muitas empresas optam por deficiências mais sutis, excluindo os indivíduos com deficiências mais graves.

A literatura brasileira ressalta, também, que a ausência de acessibilidade nas empresas é um outro prejudicial para a inclusão de PcDs (PEREIRA-SILVA; FURTADO; ANDRADE, 2018). Corroborando com isso, um estudo feito em uma empresa de Santa Catarina, onde foram entrevistados trabalhadores que possuíam algum tipo de deficiência, constatou que algumas necessidades como a presença de um intérprete de libras e melhorias na segurança e

na locomoção nas áreas fabris, são consideradas carências importantes para os profissionais com deficiência (PERLIN et al., 2016).

O padrão de normalidade esperado pelas instituições contratantes, ocasiona a segregação de PcDs, impedindo que elas tenham ao menos a chance de competir por vagas de trabalho com pessoas de desenvolvimento típico (MAIA; CARVALHO-FREITAS, 2015). No mesmo contexto, Camargo, Goulart Júnior e Leite (2017) citam que a cultura organizacional se caracteriza como um obstáculo para novos contextos de trabalhos, incorporando os preceitos presentes na sociedade, no qual a desinformação referente às pessoas com deficiências e os preconceitos ainda predominam.

Os estudos que o temor da empresa de a PcD não se adaptar, se caracteriza como um empecilho a contratação, a resistência em realizar as modificações necessárias e a dificuldade de coloca-los em áreas e cargos que apropriados as suas limitações e que não ofereçam riscos, são outros pontos negativos que dificultam o processo de contratação para PcD (MAIA; CARVALHO-FREITAS, 2015; PERLIN et al., 2016).

Viu-se que as PcDs enfrentam não apenas a dificuldade de se inserir no emprego, mas também a dificuldade de permanecer. Sendo assim, muitos indivíduos buscam ultrapassar esses obstáculos para acatar às suas vocações e procurar prazer no trabalho, contestando diversos estigmas (GALVÃO; LEMOS; CAVAZOTTE, 2018; PEREIRA-SILVA; FURTADO; ANDRADE, 2018).

O cenário brasileiro de trabalho atual, no que se refere à inclusão da pessoa com deficiência, vem sofrendo modificações positivas principalmente após a promulgação da Lei de Cotas, onde as organizações passaram a demonstrar as suas motivações para efetuar contratações, outro fator importante é que as empresas têm oferecido oportunidades de crescimento e autonomia (CAMARGO; GOULART JÚNIOR; LEITE, 2017; PERREIRA-SILVA; FURTADO; ANDRADE, 2018).

Diante das mudanças ocorridas, os colaboradores passaram a ver a inclusão de forma positiva. Neste sentido, é necessário traçar um perfil das PcDs empregadas no Brasil, onde destaca-se que o maior número de PcDs apresentam deficiências físicas e auditivas, com idades entre 18 e 40 anos e ensino superior completo (PERLIN et al., 2016; CARVALHO-FREITAS et al., 2019).

Ainda sobre o perfil dos colaboradores com deficiência, uma parte das pessoas com deficiências contratadas pelas empresas brasileiras apresenta deficiência intelectual ou física/motora (MAIA; CARVALHO-FREITAS, 2015; PERREIRA-SILVA; FURTADO; ANDRADE, 2018). Deve-se destacar, ainda, alguns fatores motivadores, que instigam os

indivíduos a buscar inclusão. São eles: a superação de estigmas, realização pessoal e empoderamento, onde as empresas têm percebido os benefícios da inclusão para a produtividade (GALVÃO; LEMOS; CAVAZOTE, 2018).

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Este estudo permitiu compreender melhor como se dá a inclusão social no mercado de trabalho formal, destacando as principais dificuldades enfrentadas por pessoas com deficiência, o cenário da inclusão social de pessoas com deficiência e as concepções sobre o perfil dos colaboradores com deficiência, onde foram colocados em evidência os fatores motivadores para a contratação de PcDs.

Foi possível, assim, analisar a realidade vivenciada e as oportunidades que o público de PcD dispõem. Neste ponto, constatou-se a insuficiência de postos de trabalho para PcDs no Brasil. Todavia, aferiu-se que, com a criação de leis e atuações de entidades não governamentais, as PcD têm conquistado mais espaço no mercado de trabalho, tornando-se parte ativa da sociedade.

Como limitações da pesquisa apresentou-se o fato da escassez de literatura sobre a inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho formal, embora a temática venha ganhando destaque nos últimos anos. Outro ponto importante é que muitos estudos não estão disponíveis na íntegra, e a maior parte das pesquisas são qualitativas não permitindo generalizações.

Por fim, o estudo faz-se fundamental para aprofundar os conhecimentos sobre o mercado de trabalho formal, principais deficiências e inclusão. Considera-se que novas pesquisas devem ser realizadas nesta linha de investigação a fim de comprovar os benefícios da inclusão para as empresas e a sociedade como um todo.

Contudo, a hipótese inicial foi confirmada uma vez que a pesquisa evidenciou que o desenvolvimento de leis e políticas de inclusão social contribuem para a inserção de pessoas com deficiência no mercado de trabalho brasileiro, porém, enfatiza-se que há muitos obstáculos a serem superados para tornar o país mais inclusivo.

REFERÊNCIAS

ÁVILA-VITOR, M. R. D. C.; CARVALHO-FREITAS, M. N. D. Valores organizacionais e concepções de deficiência: a percepção de pessoas incluídas. **Psicologia: Ciência e Profissão**, v. 32, n. 4, p. 792-807, 2012.

BARBOSA, L. C. et al. A exclusão do deficiente intelectual no mundo do trabalho. **Germinal: Marxismo e Educação em Debate**, Salvador, v. 9, n. 1, p. 266-275, abr. 2017.

BECKER, K. L. Deficiência, Emprego e Salário no Mercado de Trabalho Brasileiro. **Estudos Econômicos**, v. 49, n. 1, p. 39-64, 2019.

BETTI, A. P. Perspectivas do emprego apoiado. **Revista Deficiência Intelectual**, v. 4, n. 6, p. 12-16, 2014.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília, DF, Senado Federal: Centro Gráfico, 1988.

BRASIL. Decreto n. 129, de 22 de maio de 1991. Promulga a Convenção no 159, da Organização Internacional do Trabalho OIT, sobre Reabilitação Profissional e Emprego de Pessoas Deficientes. **Lex: Coletânea de Legislação e Jurisprudência**, Brasília, maio 1991.

BRASIL. Decreto-Lei n. 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. **Lex: Coletânea de Legislação e Jurisprudência**, Brasília, dez. 1999.

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, 24 jul. 1991.

BRASIL. Lei nº 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**: seção 1, Brasília, DF, 6 jul. 2015.

BRASIL. **Relação Anual de Informação Social: RAIS 2017**. Brasília: Ministério da Economia, 2017.

CAMARGO, M. L.; GOULART JÚNIOR, E; LEITE, L. P. O Psicólogo e a Inclusão de Pessoas com Deficiência no Trabalho. **Psicologia: Ciência e Profissão**, v. 37, n. 3, p. 799-814, 2017.

CARMO, M. M. I. B.; GILLA, C. G.; QUITERIO, P. L. Um estudo sobre a inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho brasileiro. **Interação em psicologia**, v. 24, n. 1, p. 1-11, 2020.

CARVALHO-FREITAS, M. N. D. et al. Percepção de desempenho de pessoas com deficiência e desenho do trabalho. **Revista Psicologia: Organizações e Trabalho**, v. 19, n. 4, p. 781-790, 2019.

COUTINHO, K. S.; RODRIGUES, G. F.; PASSERINO, L. M. O Trabalho de Colaboradores com Deficiência nas Empresas: com a Voz os Gestores de Recursos Humanos. **Revista Brasileira de Educação Especial**, v. 23, n. 02, p. 261-278, 2017.

DUTRA, F. C. M. S. et al. Oportunidades no mercado de trabalho: análise das vagas de emprego disponíveis para pessoas com deficiência. **Cadernos Brasileiros de Terapia Ocupacional**. v.28, n.1, p.147-163, 2020.

ERCOLE, F. F.; MELO, L. S.; ALCOFORADO, C. L. G. C. Integrative review versus systematic review. **Revista Mineira de Enfermagem**, v. 18, n. 1, p. 9-11, 2014.

EUROPEAN UNION OF SUPPORTED EMPLOYMENT - EUSE. **Supported employment explained**: identifying features, 2019.

FERREIRA, V. S.; SAMPAIO, T. S. Empregabilidade De Pessoas Com Deficiência: Avanços E Desafios. **Anais do 10º Salão Internacional De Ensino, Pesquisa E Extensão – SIEPE**, 2018.

GALVÃO, M. F. G.; LEMOS, A. H.; CAVAZOTTE, F. S. C. N. Revisiting themainstream: The meaning of work for people with acquired disabilities. **Revista de Administração Mackenzie**, v. 19, 2019.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA – IBGE. **Censo demográfico do Brasil**. Brasília, 2015.

LIMA, L. B.; JURDI, A. P. S. Empregabilidade de Pessoas com Deficiência no Município de Santos/ SP: Mapeamento de Políticas Públicas e Práticas Institucionais. **Rev. Bras. Ed. Esp.** v. 20, n. 4, p. 513-524, 2014.

LORENZO, S. M.; SILVA, N. R. Contratação de pessoas com deficiência nas empresas na perspectiva dos profissionais de recursos humanos. **Revista Brasileira de Educação Especial**, v. 23, n. 3, p. 345-360, 2017.

MAIA, A. M. C.; CARVALHO-FREITAS, M. N. O trabalhador com deficiência na organização: um estudo sobre o treinamento e desenvolvimento e a adequação das condições de trabalho. **REAd**, Porto Alegre, v. 82, n. 3, p. 689-718, 2015.

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.

PASE, A. P. D. P. et al. O bem-estar social e as políticas públicas destinadas à inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho no Brasil e em Portugal. **Campos Neutrais – Revista Latino-Americana de Relações Internacionais**, Santa Vitória do Palmar, v. 2, n. 1, 2020.

PEREIRA-SILVA, N. L.; FURTADO, A. V.; ANDRADE, J. F. C. M. A Inclusão no Trabalho sob a Perspectiva das Pessoas com Deficiência Intelectual. **Trends Psychol.**, Ribeirão Preto, v. 26, n. 2, p. 1003-1016, 2018.

PERLIN, A. P. et al. Inclusão de Pessoas com Deficiência no Mercado de Trabalho: Um Estudo em uma Empresa do Setor Cerâmico. **Desenvolvimento em Questão**, v. 14, n. 34, p. 214-236, 2016.

RODRIGUES, C. V. C. et al. Perfil de independência funcional de pessoas com deficiência física. **Fisioterapia em Movimento**, v. 32, 2019.

SANTOS, J. C.; CARVALHO-FREITAS, M. N. D. Sentidos do trabalho para pessoas com deficiência adquirida. **Psicologia & Sociedade**, v. 30, 2018.

SEMPERTEGUI, M. M. Inclusión laboral de personas catalogadas como discapacitadas: algunas reflexiones para un debate necesario. **Trabajo y Sociedad**, v. 25, p. 405-442, 2015.

SOUSA, L. M. M. et al. Metodologia de Revisão Integrativa da Literatura em Enfermagem. **Revista de Investigação em Enfermagem**, 17-26, 2017.

STEVANATO, D. **Indicadores de estresse, depressão e qualidade de vida em pessoas com deficiência sem vínculo de trabalho**. 2019. 71f. Dissertação (Mestrado em Psicologia do Desenvolvimento e Aprendizagem) – UNESP, Faculdade de Ciências, Bauru, São Paulo.

VASCONCELOS, F. D. O trabalhador com deficiência e as práticas de inclusão no mercado de trabalho de Salvador, Bahia. **Revista Brasileira de Saúde Ocupacional**, v. 35, n. 121, p. 41-52, 2010.

VASCONCELOS, F. M.; WELLICHAN, D. S. P. O trabalhador com deficiência: considerações sobre o cenário nacional e internacional. **Brazilian Journal of Development**, Curitiba, v. 8, n. 4, p. 31814-31830, 2022.

VIEIRA, C. M.; VIEIRA, P. M.; FRANCISCHETTI, I. (2015). Profissionalização de pessoas com deficiência: Reflexões e possíveis contribuições da psicologia. **Revista Psicologia: Organizações e Trabalho**, v. 15, n. 4, p. 352-361, 2015.

ZAMBELLO, A. V. et al. **Metodologia da pesquisa e do trabalho científico**. Penápolis: FUNEPE, 2018.