



INSTITUTO FEDERAL DE EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E TECNOLOGIA DO PIAUÍ
CAMPUS TERESINA CENTRAL
CURSO DE TECNOLOGIA EM GESTÃO DE RECURSOS HUMANOS

BRUNO KEVIN FERREIRA DA SILVA

O PAPEL DA GESTÃO DE PESSOAS DIANTE DOS DESAFIOS E
ESTRATÉGIAS PARA A INCLUSÃO DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA
NO MERCADO DE TRABALHO

TERESINA
2025

BRUNO KEVIN FERREIRA DA SILVA

O PAPEL DA GESTÃO DE PESSOAS DIANTE DOS DESAFIOS E
ESTRATÉGIAS PARA A INCLUSÃO DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA NO
MERCADO DE TRABALHO

Trabalho de Conclusão de Curso (artigo científico)
apresentado como exigência parcial para obtenção
do diploma do Curso de Tecnólogo em Recursos
Humanos do Instituto Federal de Educação, Ciência
e Tecnologia do Piauí, Campus Teresina - Central.

Orientadora: Prof. Narice Flaviana de Souza Alves
Barbosa Braz

TERESINA
2025

O PAPEL DA GESTÃO DE PESSOAS DIANTE DOS DESAFIOS E ESTRATÉGIAS PARA A INCLUSÃO DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA NO MERCADO DE TRABALHO

Bruno Kevin Ferreira da Silva ¹

Narice Flaviana de Sousa Alves Barbosa Braz ²

RESUMO

A presente pesquisa tem como propósito abordar os desafios e estratégias para a inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho. A hipótese inicial é que as barreiras estruturais e atitudinais ainda predominam, dificultando a efetiva inclusão de pessoas com deficiência nas organizações. A metodologia adotada é qualitativa, baseada em uma revisão da literatura, com investigação de estudos e análise de materiais como livros, documentos, artigos, ensinamentos e sites relevantes sobre o tema. O objetivo geral é examinar os desafios enfrentados por profissionais com deficiência para se inserir e se manter no mercado de trabalho, identificando-se as estratégias implementadas por empresas e entidades governamentais, através de seus profissionais gestores de recursos humanos, para a promoção de inclusão efetiva desses trabalhadores. Busca-se, ainda, verificar quais as leis e incentivos existentes e que ampliam as oportunidades para este grupo. Este estudo, assim, justifica-se pela possibilidade de contribuir para uma melhor compreensão do binômio pessoas com deficiência x ambiente de trabalho, dado que a inclusão de pessoas com deficiência no mercado formal de trabalho é uma questão complexa, de crescente relevância no contexto atual e carente de intervenções. A conclusão deste estudo reafirma a relevância de abordar os desafios enfrentados pelas pessoas com deficiência no mercado de trabalho, destacando que, apesar dos progressos obtidos por meio da legislação, como a lei de cotas, ainda persiste um cenário de preconceito e barreiras estruturais que dificultam a inclusão plena.

Palavras-chave: deficiência; trabalho; inclusão; gestão de pessoas; cotas.

ABSTRACT

The present research aims to address the challenges and strategies for the inclusion of people with disabilities in the job market. The initial hypothesis is that structural and attitudinal barriers still prevail, making it difficult for people with disabilities to be effectively included in organizations. The methodology adopted is qualitative, based on a literature review, investigating studies and analyzing materials such as books, documents, articles, teachings, and

¹ Discente do Curso Tecnólogo em Gestão de Pessoas do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Piauí - IFPI. E-mail: brunokevin500@gmail.com.

² Professor do Ensino Básico, Técnico e Tecnológico do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Piauí - IFPI. Bacharela em Direito e Especialista em Gestão Pública pela Universidade Estadual do Piauí-UESPI. Mestre em Ciências Jurídicas pela Universidade Federal da Paraíba – UFPB. E-mail: narice.braz@ifpi.edu.br.

relevant websites on the topic. The general objective is to examine the challenges faced by professionals with disabilities in entering and remaining in the job market, identifying the strategies implemented by companies and government entities, through their human resources managers, to promote the effective inclusion of these workers. It also seeks to verify what laws and incentives exist that expand opportunities for this group. This study is justified by the potential to contribute to a better understanding of the relationship between people with disabilities and the work environment, given that the inclusion of people with disabilities in the formal job market is a complex issue of growing relevance in the current context and in need of interventions. The conclusion of this study reaffirms the importance of addressing the challenges faced by people with disabilities in the job market, highlighting that despite the progress made through legislation, such as the quota law, a landscape of prejudice and structural barriers still persists, hindering full inclusion.

Keywords: inclusion; disability; work; people management; quotas.

Data de aprovação: 14/02/2025

1 INTRODUÇÃO

A inclusão de pessoas com deficiência no mercado formal de trabalho é uma questão intrincada e que ganha espaço no contexto atual. A acessibilidade delas tem se mostrado, cada vez mais, como de suma importância, pois está-se lidando com indivíduos que convivem de forma limitada e com diversas barreiras a serem superadas nos mais diversos ambientes, como escolas, transportes públicos e hospitais.

Assim e a fim de que essas experiências do cotidiano ocorram da forma mais saudável possível, perfaz-se necessário que toda a população tenha consciência do assunto e que o tome como uma necessidade realmente urgente.

Ao encontro disso, a questão da inclusão social das pessoas com deficiência (PCDs) tem sido, inegavelmente, impulsionada no Brasil, apesar de ser um debate um tanto quanto recente, onde até a terminologia utilizada para designar esse grupo alvo tem sido questionada, demonstrando que não existe um caminho sedimentado sobre o assunto.

Por outro lado, vários estudos a respeito do tema demonstram que a promoção da diversidade no mercado de trabalho, em tese, traz muitos benefícios não só para as pessoas com deficiência, mas também, para os Empresários. A ideia é que pessoas com origens, idades, orientações políticas e religiosas diferentes e reunidas em um mesmo ambiente proporcionam uma visão mais holística e promovem a criatividade e a inovação.

Diante dessas premissas nasceu, por exemplo, a Lei de Cotas (lei 8.213/91), que estabeleceu, dentre outras normas, que todas as empresas privadas com mais de 100

funcionários devem cobrir entre 2 e 5% de suas vagas de trabalho com trabalhadores com determinados tipos de deficiência.

Apesar disso, a questão da inclusão das pessoas com deficiência no mundo do trabalho engloba não só uma abordagem legal, mas sim, uma abordagem multidisciplinar. É um tema considerado complexo e que pode ser estudado sob a perspectiva de diversas ciências: da saúde, sociologia, filosofia, psicologia, administração, do direito e muitas outras.

Assim, tem-se que, aparentemente, habitamos em uma sociedade em que se fala muito em inclusão e onde ainda falta muito a ser feito de forma efetiva neste sentido, o que insinua que se está diante de um processo contínuo onde, aparentemente, a sociedade luta para superar, também, os preconceitos existentes em relação à inserção de PCDs no mercado laboral.

Por isso mesmo e ainda que diante das legislações garantidoras dos direitos dessas pessoas, necessária a verificação de se, sobretudo, os Empresários (especialmente, através dos profissionais gestores de recursos humanos), estão cumprindo seu papel na contratação e retenção desses profissionais, dado o elevado número de profissionais com deficiência que se encontram fora do mercado de trabalho e dadas as dificuldades no processo de (re)integração deles.

Assim, legítima a problematização envolvendo os principais desafios enfrentados na atualidade pelas pessoas com deficiência para se inserirem e se manterem no mercado de trabalho e que demanda a análise e identificação desses desafios e das estratégias adotadas pelas empresas e entidades governamentais para promover a inclusão efetiva desses indivíduos no mercado, seja através de leis, de fomento ou de condutas voluntárias nesse sentido.

Por isso mesmo, vislumbra-se levantar uma melhor compreensão da realidade das pessoas com deficiência em relação ao contexto do trabalho, bem como a percepção dos gestores de recursos humanos sobre o trabalho dessas pessoas e o que pode ser feito para melhorá-lo, a fim de que experiências do cotidiano dessas pessoas ocorram da forma mais saudável possível.

Deste modo, o presente artigo está organizado em cinco seções, iniciando-se com esta introdução. Na seção subsequente, será apresentado o referencial teórico que fundamentou o desenvolvimento da pesquisa, abordando temas como a inclusão dos trabalhadores com deficiência no mercado de trabalho, gestão de recursos humanos e seu papel no processo de inclusão, tipos de deficiência e suas implicações no acesso ao mercado de trabalho, acessibilidade e qualidade de vida no ambiente organizacional. A terceira parte descreve a metodologia adotada, detalhando os procedimentos realizados na revisão bibliográfica. Em seguida, serão apresentados os resultados e a discussão, onde se apresentará a análise dos dados

obtidos. Por fim, as considerações finais sintetizam as principais conclusões a que chegará o trabalho, ressaltando suas contribuições.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

2.1 A INCLUSÃO DOS TRABALHADORES COM DEFICIÊNCIA NO MERCADO DE TRABALHO

Mesmo após a publicação da lei 8.213, em 1991, que estabeleceu cotas para contratação de pessoas com deficiência no setor privado, a inclusão delas no mercado de trabalho continua sendo um desafio para a sociedade brasileira. Ao mesmo tempo, à medida que esse grupo avançou na inclusão ocupacional, ele continua a enfrentar desafios constantes, almejando sempre uma inclusão que, de fato, proporcione cidadania plena.

É sabido que pessoas com deficiência constituem uma minoria vulnerável na sociedade e que tem seus direitos previstos em tratados internacionais, leis e pela Constituição Federal de 1988, a fim de coibir/erradicar a discriminação social.

Até 2016, inegavelmente, esses trabalhadores experimentaram valorosas conquistas, especialmente e após a ratificação da Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência e seu Protocolo Facultativo, bem como pela adoção da Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência: lei 13.146/2015 (Estatuto da Pessoa com Deficiência). Porém, o cenário desde então, demonstra uma certa paralisia nas políticas de assistência social, saúde e educação para esse público específico, além de um ataque à lei de cotas (lei 8.213/91).

Nessa linha de raciocínio é que o Brasil adotou, logo após a promulgação da Constituição Federal de 1988, como primeira lei obediente aos mandamentos constitucionais, em favor do acesso ao mercado de trabalho das pessoas com deficiência, a lei nº 7.853/89, que estabeleceu medidas para o pleno exercício dos direitos dessa parcela da população, dentre os quais, o direito ao trabalho, prevendo de antemão, a necessidade de adoção de legislação específica para a reserva de mercado de trabalho para pessoas com deficiência tanto no setor público, como no setor privado.

Segundo García (2014), a lei de cotas (Lei 8.231/91) foi criada com o objetivo de garantir condições de acesso ao mercado de trabalho formal para pessoas com deficiência. Essa lei reflete a tendência ainda hoje existente de proteção das pessoas que se encontram nesta situação, a fim de que possam superar barreiras existentes, resistir aos preconceitos que a

sociedade muitas vezes lhes impõe e alcançar a sobrevivência material e social através do trabalho.

Para o mesmo autor (Garcia, 2014), a Constituição Federal de 1988, no que diz respeito à políticas de participação no mercado de trabalho, já havia salientado a necessidade de adoção de leis específicas que regulamentassem a reserva de mercado para pessoas com deficiência, tanto no setor privado como no público como, por exemplo, o que se seguiu através da lei 8.122/90 (que dispõe sobre o regime jurídico dos servidores públicos), com reserva de 20% das vagas a serem reservadas dentre os cargos públicos, para aqueles cujas atribuições sejam compatíveis com as respectivas deficiências.

Veja-se, neste sentido o que dispõe para os Empresários, de maneira límpida, a lei nº 8.213/91:

Art. 93. 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, na seguinte proporção:

I - até 200 empregados.....	2%;
II - de 201 a 500.....	3%;
III - de 501 a 1.000.....	4%;
IV - de 1.001 em diante.	5%.

(Brasil, 1991)

Essa lei sublinha, ainda, no artigo 90, §1º, que a despedida de trabalhador reabilitado ou de pessoa com deficiência específica após o término do contrato por prazo determinado superior a 90 (noventa) dias; e que a despedida sem motivação, em contrato por tempo indeterminado, somente poderá ocorrer após a contratação de substituto com condição semelhante, ou seja, deve ocorrer com a garantia de que outra pessoa com deficiência continuará desempenhando a função.

Já no parágrafo 2º, a mesma lei determina que o Ministério do Trabalho e Emprego gere estatísticas sobre o número total de assalariados e de cargos vagos ocupados por pessoas reabilitadas e com deficiência qualificada, e que as apresente, mediante solicitação, aos Sindicatos ou Entidades representativas dos assalariados.

Porém, como destaca Garcia (2014), da promulgação da lei de cotas até a elaboração de regulamentos e regras de fiscalização, passou-se quase uma década. Somente no ano 2000 a lei ganhou efetividade (a partir dos Decretos executivos 3.098/99 e 3.298/99, que regulamentaram, respectivamente, as leis n. 8.213/91 e 7.853/89) e viabilizou o direito ao trabalho para todos, incluindo pessoas com deficiência.

De outra sorte e, mais recentemente, a Consolidação das Lei Trabalhistas - CLT (Decreto-lei nº 5452/43, alterada pela lei 13.467/17) previu a figura do teletrabalho sendo exercida, preferencialmente, pelas pessoas com deficiência, ao lado daqueles que são pais e/ou possuem a guarda de filhos menores de 4 (quatro) anos. Ou seja, a prestação de serviços fora das dependências do Empregador, que não constitua serviço externo e realizado com a utilização de tecnologias de informação e de comunicação, deve ter como público alvo, preferencialmente, os PCDs.

No entanto e apesar dessas melhorias no mercado de trabalho, há o problema da qualidade das vagas ofertada para esse grupo que é baixa e que demonstra que, aparentemente, elas são escolhidas apenas para cumprir a lei.

Assim, resta claro que o problema do descumprimento da lei, de maneira total ou parcial, torna ainda um tanto quanto mais distante a realidade do mercado de trabalho para pessoas com deficiência, demonstrando haver um longo caminho a percorrer até que as pessoas com deficiência estejam totalmente integradas no mundo profissional.

2.2 GESTÃO DE RECURSOS HUMANOS E SEU PAPEL NO PROCESSO DE INCLUSÃO

A gestão de pessoas é uma função de gestão que se concentra na colaboração das pessoas que trabalham em uma organização para atingir objetivos organizacionais e individuais (GIL, 2009, p. 17). Outra missão fundamental é a inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho.

Segundo Viana (2018, apud Clemente 2015), foi somente a partir do século XX que a sociedade começou a trilhar no sentido de ajudar as pessoas com deficiência. Desse modo, 1981 passou a ser designado pelas Nações Unidas como o Ano Internacional das Pessoas com Deficiência, na tentativa de uma mudança de paradigma que sensibilizasse para a luta de PCDs. Assim, somente com o passar do tempo, como já visto, também o Brasil começou a tratar os deficientes como um grupo de pessoas que necessitam de atenção e cuidados especiais.

Compreender a história das pessoas que vivem com deficiência no Brasil implica, também, em compreender o que significa, atualmente, a inclusão destas pessoas, dado que eles constituem a parcela mais vulnerável de toda a população brasileira, considerando-se as limitações a que estão submetidos, sobretudo o preconceito, o que acaba por determinar a sua exclusão social (IBDD, 2008).

A gestão de pessoas desempenha, deste modo, um papel fundamental no processo de inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho, sendo um fator determinante para

a criação de ambientes organizacionais inclusivos e acolhedores. De acordo com a Organização Internacional do Trabalho (OIT), a inclusão de pessoas com deficiência não é apenas uma questão de justiça social, mas também, uma oportunidade para as empresas se beneficiarem da diversidade.

O processo de recrutamento e seleção, portanto, é fundamental para a contratação desses profissionais e, a partir disso, para a capacitação dos Empregados. Para tanto, é essencial reconhecer as habilidades e competências que eles possuem, além de proporcionar treinamentos que os auxiliem no seu desenvolvimento, dado que a formação contínua se mostra imprescindível para que tais indivíduos possam acessar oportunidades no mercado de trabalho e se sintam devidamente valorizados em sua atuação profissional.

É sabido que a questão de se lidar com as diferenças afeta tanto as pessoas quanto o contexto em que os indivíduos estão inseridos. Assim, para que a inclusão da diversidade seja eficaz e fluida, deve haver interação e ajuste entre os membros da organização e os Empresários. Para isso, a organização deve instituir práticas, incluindo as de recursos humanos, que dê a conhecer a sua política organizacional e, portanto, que revelem os seus valores culturais, procurando tornar mais produtivas as relações com os indivíduos (Martínez, 2008).

Reforça Martínez (2008), que o processo de inclusão envolve a adaptação da estrutura organizacional para acomodar as pessoas com deficiência e o reconhecimento das características e competências que elas podem oferecer à organização. Consequentemente, ao negar o conceito de inclusão e a capacidade de acreditar que as pessoas com deficiência podem contribuir para o crescimento da Organização, esta última demonstra não se esforçar para compreender as diferenças necessárias para gerir esta parcela da população no contexto do processo de recrutamento e seleção.

Como aponta Batista (2002), o papel das entidades na integração das pessoas com deficiência ao mercado de trabalho começou a ser sentido, mais fortemente, a partir da década de 1990, com legislações voltadas à inclusão. No entanto, para que a inclusão da diversidade ocorra de forma harmoniosa dentro do ambiente organizacional, se faz necessário que haja interação e ajustamento entre o indivíduo e a organização, ou seja, deve haver socialização. (Martinez, 2008).

Ressalta-se, com isso, que a chegada de uma nova pessoa com deficiência pode ser considerada como uma oportunidade de mudanças para a Organização e que afeta as relações interpessoais e as responsabilidades organizacionais relacionadas à admissão (Martinez, 2008). Dessa forma, por meio do processo de socialização, o sujeito ingressa no sistema de valores e

normas praticado pela Organização, alterando, muitas das vezes, a percepção de mundo ao seu redor.

Segundo Chiavenato (2010), o treinamento reveste-se de grande importância tanto para a Organização quanto para o trabalhador, uma vez que contribui para a excelência nas atividades desempenhadas, eleva a produtividade, assegura a qualidade e a eficiência, promove o uso adequado dos recursos materiais e, principalmente, proporciona satisfação pessoal ao indivíduo por se destacar em sua função.

De maneira geral, ao aprimorar as competências dos profissionais, estes tendem a atuar com maior contentamento, resultando em um aumento nos resultados positivos obtidos. Com os profissionais PCDs não é diferente.

Por outro lado, partindo-se da ideia de manutenção e oportunidades de emprego e desenvolvimento profissional PDC no mercado de trabalho, não é difícil se chegar ao relato de empresários que alegam ter dificuldade para preencher vagas abertas para pessoas com deficiência (Silva, 2017; Maccali et al., 2015). Entre os fatores citados pelos autores mencionados para essa ocorrência estão: a falta de qualificação profissional desta população e as dificuldades de adaptação ao ambiente e às condições de trabalho.

Disto percebe-se que, para se conseguir efetivamente a integração das pessoas com deficiência no mercado de trabalho perfaz-se essencial promover a formação/capacitação destas pessoas, o que é possível através da integração, também, ao nível educativo.

O Estatuto da Pessoa com Deficiência, coloca que:

Art. 27. A educação constitui direito da pessoa com deficiência, assegurados sistema educacional inclusivo em todos os níveis e aprendizado ao longo de toda a vida, de forma a alcançar o máximo desenvolvimento possível de seus talentos e habilidades físicas, sensoriais, intelectuais e sociais, segundo suas características, interesses e necessidades de aprendizagem.

[...]

Art. 36. O poder público deve implementar serviços e programas completos de habilitação profissional e de reabilitação profissional para que a pessoa com deficiência possa ingressar, continuar ou retornar ao campo do trabalho, respeitados sua livre escolha, sua vocação e seu interesse. (Brasil, 2015)

Forçoso concluir, a partir dos artigos mencionados que, juntamente com as leis voltadas para a inserção de PCDs no mercado de trabalho, também a legislação inclusiva no campo educacional demonstra a importância da preparação profissional de indivíduos com deficiência, desde o contexto escolar, visando o mercado de trabalho.

2.3 TIPOS DE DEFICIÊNCIA E SUAS IMPLICAÇÕES NO ACESSO AO MERCADO DE TRABALHO

Silva (2017) esclarece que PCD é uma abreviação para Indivíduo com Deficiência, ou seja, para pessoas com carências de longa duração. Em outras palavras, para o autor em comento, uma limitação temporária, como um braço quebrado, não torna alguém incapacitado.

O Estatuto da Pessoa com Deficiência, por sua vez, conceitua pessoa com deficiência e coloca que o Poder Público é o responsável por estabelecer critérios de auferimento da deficiência. Veja-se o que diz a lei:

Art. 2º Considera-se pessoa com deficiência aquela que tem impedimento de longo prazo de natureza física, mental, intelectual ou sensorial, o qual, em interação com uma ou mais barreiras, pode obstruir sua participação plena e efetiva na sociedade em igualdade de condições com as demais pessoas.
§ 1º A avaliação da deficiência, quando necessária, será biopsicossocial, realizada por equipe multiprofissional e interdisciplinar e considerará:
I – os impedimentos nas funções e nas estruturas do corpo;
II – os fatores socioambientais, psicológicos e pessoais;
III – a limitação no desempenho de atividades; e
IV – a restrição de participação. (Brasil, 2015)

Hoje, existem aproximadamente 18,6 milhões de pessoas com deficiência no Brasil (IBGE, 2022) e, muitas delas, ainda não têm acesso ao mercado de trabalho. Consequentemente, é muito importante ter instrumentos legais, como a lei de cotas, para garantir a inclusão e minimizar a discriminação contra esta parte da população.

De acordo com a lei de cotas, para se beneficiar da cota estabelecida para PCDs, a pessoa deve apresentar limitação física, mental, sensorial ou múltipla que a impeça de exercer suas atividades de forma independente.

Cabe esclarecer que a deficiência física incapacitante pode se manifestar de muitas maneiras diferentes, como através da paraplegia, paralisia cerebral, nanismo, amputação ou perda de membros, por exemplo. Usualmente, ela ocorre através de uma alteração parcial ou total em um ou mais segmentos do corpo que compromete as funções físicas de uma pessoa.

A par disso, a deficiência auditiva é uma deficiência invisível que consiste na perda auditiva parcial ou total de 41 decibéis (dB). Diferentemente das pessoas que costumam se rotular como deficientes auditivos (DA), as pessoas que se consideram surdas utilizam Libras (Língua Brasileira de sinais) para se comunicar.

Já a deficiência visual pode ser dividida em cegueira e ambliopia, que se caracterizam pelo nível de visão e pelo fato de se ambos os olhos sofrem desta doença.

As carências intelectuais e mentais, por sua vez, estão associadas às limitações na comunicação, nas competências sociais ou acadêmicas e no autocuidado, por exemplo.

Já as chamadas Pessoas com deficiência múltipla são aquelas que apresentam duas ou mais das carências listadas acima.

Por fim, tem-se que pessoas com mobilidade limitada apresentam comprometimento da flexibilidade, da coordenação motora e da mobilidade, de maneira geral, podendo esta limitação ser permanente ou temporária.

Deste modo, a visão do profissional gestor de recursos humanos em relação aos que fazem parte da empresa precisa ser individualizada, tal qual deve ocorrer em relação a todo e qualquer empregado da equipe. A diferença, por óbvio, é que cada deficiência apresentada por um empregado demandará um processo um tanto quanto mais efusivo de adaptação e resposta, a fim de que o PCD seja realmente incluído e desempenhe satisfatoriamente as competências e habilidades a que está submetido.

2.4 ACESSIBILIDADE E QUALIDADE DE VIDA NO AMBIENTE ORGANIZACIONAL

As pessoas com deficiência, historicamente, cruzaram um longo caminho de adversidades caracterizado por preconceito, discriminação e exclusão (Corrente, 2016). A Declaração Universal dos Direitos Humanos, promulgada pela Assembleia Geral das Nações Unidas, em 10 de dezembro de 1948, propõe que todos têm direito ao trabalho, à livre escolha do trabalho oferecido em condições justas e adequadas, bem como à proteção contra o desemprego. (ONU, 1948).

No Brasil, segundo o último censo de 2010, aproximadamente 25 % da população, cerca de 45 milhões de pessoas tinha algum tipo de deficiência (IBGE, 2010) mas, segundo a lista anual de informações sociais de 2019, apenas 523.431 pessoas com deficiência trabalham no mercado formal. (RAIS, 2019).

Chiavenato (2008) afirma que a qualidade de vida envolve a criação, manutenção e melhoria do ambiente de trabalho, seja nas suas condições físicas, psicológicas e sociais. Isso resulta em um ambiente de trabalho agradável e amigável e melhora significativamente a qualidade de vida das pessoas dentro da organização.

A qualidade de vida no trabalho é cada vez mais reconhecida, ao longo dos anos, devido às mudanças no ambiente de trabalho, que passou do contexto do simples local de desenvolvimento de relações de trabalho, para a consciência de que o ambiente de trabalho também interfere na qualidade de vida do assalariado. A partir dele, este último passa a ser considerado como um indivíduo que possui necessidades e desejos e que, segundo Santos e Rigueti (2011), são fatores que devem ser levados em consideração e analisados, pois influenciam no comportamento e no desempenho dos trabalhadores.

Nesse sentido, a qualidade de vida no Trabalho – QVT tem sido amplamente discutida e considerada como um fator importante dentro das empresas que garantem o bem-estar dos seus empregados. Segundo Pilatti e Bejarano (2005, p. 102), a QVT “visa maior humanização do trabalho, aumento do bem-estar dos funcionários e maior participação dos funcionários nas decisões e questões do local de trabalho”.

Dada a importância da QVT no ambiente de trabalho e na produtividade da organização surgiram alguns critérios que devem ser levados em consideração.

Nesse sentido, traz-se a contribuição de Limongi-França (2012), que desenhou um modelo de pesquisa de experiências relativas em QVT com oito categorias, utilizando-se de critérios basiladores para a qualidade de vida no trabalho, como: compensação justa e adequada; condições de trabalho seguras e saudáveis; oportunidades imediatas para desenvolver e utilizar capacitâncias humanas; oportunidades futuras de crescimento e segurança no emprego; integração social nas organizações; constituição na organização; trabalho e áreas comuns na vida de uma pessoa e a importância social do trabalho.

De outro viés, tem-se que a linha entre questões profissionais, familiares e sociais é tênue, pois todas elas estão relacionadas ao bem-estar do indivíduo. Portanto, as práticas desenvolvidas pelas organizações são tão importantes quanto as condições específicas de vida experimentadas nos demais segmentos da Sociedade, entendidos como todos os locais nos quais os indivíduos desenvolvem facetas importantes de suas vidas.

É essencial que dentro de uma Organização, portanto, exista um compromisso entre os vários componentes, atividades e processos que sejam aptos tanto a satisfazer as necessidades de recursos humanos, quanto recursos físicos, através de atividades de planejamento e governança e a partir dos resultados obtidos (Carpinetti, 2016).

Esse sistema de gestão da qualidade passa a ser de fundamental importância nas Organizações, a fim de atender e saber que elas têm responsabilidades a serem cumpridas pelo responsável e por um Representante da Qualidade pois, a partir disso, poderá haver a desejada mudança na cultura organizacional (Carvalho -Vermelho E Paladini, 2012).

Isso, claramente, é o que deveria ocorrer, não só por imperativo legal, mas como tomada de decisão dos gestores que, segundo os estudos demonstram, favoreceria de maneira significativa o meio ambiente do trabalho, de maneira geral.

3. METODOLOGIA

O método adotado neste artigo consiste em uma pesquisa bibliográfica de caráter qualitativo, cujo objetivo é fundamentar e contextualizar a discussão com base em autores renomados, proporcionando um suporte robusto ao tema abordado.

Para desenvolver esta pesquisa, foram realizadas investigações por meio de acervos, como livros e materiais disponíveis na Internet. Nesse sentido, é empregada pesquisa bibliográfica, ou seja, um procedimento estritamente teórico e que pode ser entendida como uma reunião ou síntese das informações que são apresentados sobre o tema em questão.

Conforme explica Gil (2002), a pesquisa bibliográfica pode ser realizada por meio da coleta de referências teóricas que já foram analisadas e divulgadas em formatos impressos e eletrônicos, como livros, artigos científicos, monografias e sítios na internet.

Segundo Cervo, Bervian e da Silva (2007, p.61), a pesquisa bibliográfica “constitui o procedimento básico para os estudos monográficos, pelos quais se busca o domínio do estado da arte sobre determinado tema.”.

Portanto, são utilizados para o desenvolvimento do tema proposto publicações em livros, artigos, monografias, dissertações e teses.

Para a realização do processo de seleção dos artigos, foram inicialmente estabelecidas as instruções/comandos de busca que seriam utilizados na pesquisa bibliográfica. Nesse contexto, a seleção dos trabalhos levou em consideração os artigos nacionais redigidos em português que continham os seguintes termos: Desafios na Inclusão; Pessoas com Deficiência; Dificuldades na Inclusão e Mercado de trabalho.

O segundo momento consistiu na determinação do local de pesquisa dos artigos. Considerando a acessibilidade, a abrangência e a contribuição científica, optou-se por utilizar como fontes de busca duas bases de periódicos: os sítios Scielo e Google Acadêmico, com um recorte temporal das publicações compreendido entre 2000 e 2020.

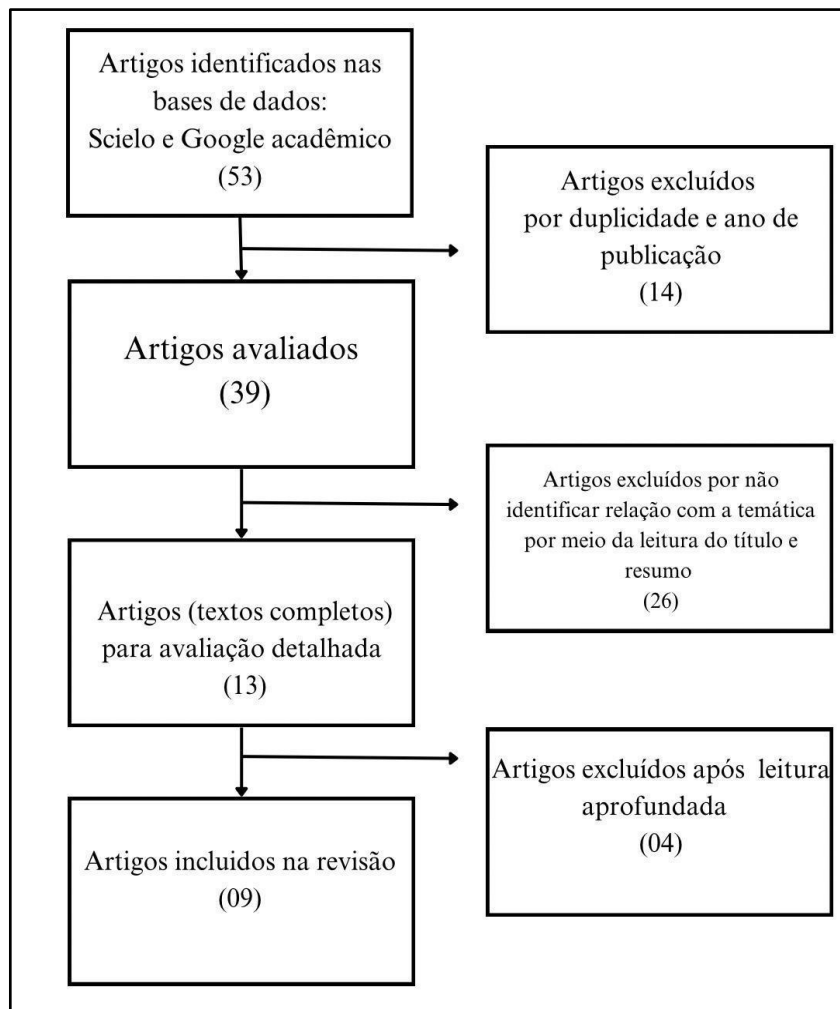
Após a organização da lista, foi realizada a leitura dos títulos de todos os artigos selecionados, que totalizaram 53 artigos. Quando considerado apropriado, também foram

analisados os resumos, com o propósito de excluir aqueles que mencionavam o termo, mas não abordavam especificamente o tema em questão, que envolve inclusão no mercado de trabalho.

Subsequentemente, foram expostas as investigações bibliográficas pertinentes ao tema e os obstáculos enfrentados na inserção de indivíduos com deficiência no mercado de trabalho, conforme destacado nos artigos.

Com base nas informações coletadas, foram selecionados 09 artigos, baixados e estudados de forma minuciosa. Como critérios de exclusão para chegar neste total, tem-se: ausência de dados relevantes como resumo e autores, ou autores não identificados e artigos com duplicidade,

Figura 1 - Representa o processo de busca e seleção dos artigos incluídos na revisão



Fonte: Elaborado pelo autor (2025)

3.1 RESULTADOS E DISCUSSÕES

Os dados obtidos nas investigações foram analisados e organizados de maneira a responder o problema de pesquisa, que questiona quais são os principais desafios enfrentados na atualidade pelas pessoas com deficiência para se inserirem e se manterem no mercado de trabalho.

Este estudo foi fundamentado e categorizado com base na produção científica dos periódicos nacionais, conforme os critérios previamente definidos. Foram apresentados 9 (nove) artigos, contendo informações sobre o tema, autor e ano das publicações.

Tabela 1 – Identificação dos artigos e autores

AUTOR - (ANO)	TÍTULO
BAHIA – 2006	Responsabilidade social e diversidade nas organizações.
CARVALHO – 2012	Gestão da qualidade: teoria e casos.
CHIAVENATO - 2008	Recursos humanos: o capital humano das organizações.
GARCIA - 2014	Panorama da Inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho no Brasil.
MINAYO – 2010	Pesquisa Social: teoria, método e criatividade.
PILATTI – 2005	Qualidade de Vida no Trabalho: Leituras e Possibilidades no Entorno.
RIBAS – 2010	O Trabalho e as pessoas com deficiência
SANTOS - 2011	Avaliação de desempenho nas organizações.
SILVA – 2017	Acesso ao Mercado de Trabalho das Pessoas com Deficiência

Fonte: Elaborado pelo autor (2025)

A partir disso foi possível identificar a quantidade de autores que se ocupam da investigação do tema por artigo, além de seu percentual em relação ao total, dentro das fronteiras estabelecidas por este estudo. Os métodos empregados na coleta de dados culminaram na devolução de 9 (nove) artigos, utilizando-se como ponto de partida o dia 1º de novembro de 2006 e, como término da coleta, o dia 31 de março de 2017.

A plataforma Google Acadêmico revelou-se a mais produtiva, com um total de 7 (sete) artigos, enquanto a Scielo apresentou 2 (dois) artigos. Esses resultados demonstram reativa escassez de produção sobre o tema em periódicos significativos no Brasil e, ao mesmo tempo, indicam uma oportunidade para aprofundar a investigação em diversos contextos correlatos ainda não abordados.

A investigação sobre o delineamento metodológico referente à natureza dos 9 (nove) artigos revelou uma categorização em estudos teóricos e práticos. Dentre os trabalhos examinados, 8 (oito) artigos foram elaborados por meio de pesquisa de campo. Conforme evidenciado pelos dados, constatou-se uma predominância de estudos de caráter empírico, indicando que os pesquisadores realizaram atividades em campo para coletar informações acerca dos desafios enfrentados na inclusão de pessoas com deficiência no contexto laboral.

A partir dos resultados obtidos, constatou-se a relevância de realizar a identificação e análise do cargo e do perfil antes da efetivação da contratação de pessoas com deficiência. Tal prática se faz necessária em virtude da existência de uma barreira na contratação desses profissionais, que consiste em designar as atividades adequadas para cada PCD que pleiteia a vaga.

Constatou-se, ainda, que os dados obtidos validam a revisão da literatura mencionada anteriormente.

Nela, autores como Ribas (2010), Bahia (2006) e Garcia (2014) evidenciam que indivíduos com deficiência ainda enfrentam numerosos desafios relacionados à ausência de acessibilidade nas empresas, à empregabilidade e à adaptação no ambiente laboral.

Conforme afirmado por Bahia (2006), uma das obrigações dos Empresários, na atualidade, é o seu envolvimento no combate ao preconceito e à discriminação, promovendo oportunidades de trabalho e renda para pessoas que, historicamente, têm sido estigmatizadas, discriminadas ou marginalizadas.

De outra banda, questões estruturais também se mostraram como um entrave, não apenas na adaptação do indivíduo ao ambiente laboral, mas também como um elemento persistente dentro da Organização. Nesse contexto, realçada está a importância de os Empresários melhorarem sua política de desenvolvimento de pessoas, bem como a estrutura física e as ações afirmativas, promovendo a autonomia e a segurança do trabalhador no âmbito organizacional.

4 CONCLUSÃO

O objetivo deste artigo foi definir os desafios que as pessoas com deficiência enfrentam ao ingressar no mercado de trabalho. Nesse contexto, fundamental o destaque da importância do papel da gestão de pessoas, que atua como facilitadora na inclusão desses indivíduos, promovendo ambientes de trabalho acessíveis e acolhedores, além de um mercado de trabalho mais justo e acessível para todos.

Considerando-se a pesquisa realizada, pode-se entender que as pessoas com deficiência permaneceram em um processo de exclusão da sociedade durante muitos anos e que, com o tempo, vem se modificando para o seu inverso: um processo de inclusão, através do apoio de leis que deram a oportunidade de inserção tanto na sociedade quanto, especificamente, no segmento mercado de trabalho.

Os resultados deste artigo, embora não devam ser generalizados, permitem que haja um repensar sobre as questões da inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho, ficando claro que, aos poucos e com muita dificuldade, as pessoas com capacitâncias laborais alteradas vão ganhando espaço no ambiente laboral.

É fato que ainda existe um preconceito enraizado contra as pessoas com deficiência pois, no mercado de trabalho, é fato que as pessoas com deficiência não podem exercer um trabalho como qualquer outra pessoa sem deficiência.

A pesquisa deu conta, ainda, de que mesmo com sistema de cotas, alguns Empresários não cumprem o que é determinado pela lei. Já outros, que contam com um grande número de funcionários são obrigados a contratar, muito constrangidos pela previsão de sanções administrativas a serem impostas pelo Ministério do Trabalho e Emprego em caso de descumprimento do comando legal.

A questão da inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho se mostrou, desse modo, um desafio que os Empresários podem considerar como sendo uma crise a solucionar ou uma oportunidade, dado que os estudos demonstram que a promoção da diversidade no mercado de trabalho, no geral, traz muitos benefícios para o ambiente corporativo.

Pessoas com origens diferentes, com visões diferentes sobre os mesmos problemas, com histórico de vida, idades, orientações políticas e religiosas diferentes, juntas em um mesmo ambiente proporcionariam uma visão mais holística e promoveriam a criatividade e a inovação.

Analisando o referencial teórico, pode-se afirmar também que, de modo geral, as pessoas com deficiência vêm ganhando espaço no mundo do trabalho aos poucos e à custa da transposição de grandes dificuldades.

Nesse sentido, a lei de cotas, conforme realçado na pesquisa representa um passo importante para a integração dessas pessoas no contexto laboral. No entanto, sabemos que isto, por si só, não resolverá os problemas que esta população terá de enfrentar no acesso ao mercado de trabalho e que não constituirá uma garantia de inclusão, porque inclusão não consiste apenas em conceder uma vaga a uma pessoa com deficiência, mas sim, em oferecer-lhe oportunidades de crescimento e desenvolvimento dentro do ambiente corporativo.

Para futuras investigações, recomenda-se a realização de estudos experimentais que incluam entrevistas ou questionários com pessoas com deficiência e gestores de recursos humanos, a fim de obter uma compreensão mais profunda das experiências vivenciadas e das barreiras enfrentadas no ambiente de trabalho.

Além disso, seria interessante explorar a eficácia das políticas de inclusão implementadas em diferentes setores corporativos, verificando-se o impacto dessas práticas na cultura organizacional e na satisfação dos trabalhadores. Essas abordagens poderiam oferecer *insights* valiosos e contribuir para o desenvolvimento de estratégias mais eficazes para a inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho.

REFERÊNCIAS

BAHIA, M.S. **Responsabilidade social e diversidade nas organizações**: contratando pessoas com deficiência. Rio de Janeiro: Qualitymark, 2006.

Batista, C. A. M. (2002). **A inclusão da pessoa portadora de deficiência no mercado formal de trabalho: um estudo sobre suas possibilidades nas organizações de Minas Gerais** *Dissertação de mestrado*, Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais, Belo Horizonte, MG, Brasil.

BRASIL. Lei Nº 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 1991; jul 25.

BRASIL. Lei nº 8.112 de 11 de dezembro de 1990. Brasília, 1990. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8112cons.htm. Acesso em 10 de Setembro de 2023.

BERVIAN, P. A.; CERVO, A. L.; SILVA, R. **Metodologia Científica**. 6ª ed. São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2007.

CARPINETTI, L. C. R.; MIGUEL, P. A. C; GEROLAMO, M. C. **Gestão da qualidade ISO 9001:2008: princípios e requisitos**. 3. ed. São Paulo: Atlas, 2010.

CARVALHO, Marly Monteiro de; PALADINI, Edson Pacheco (Coords.). **Gestão da qualidade: teoria e casos**. 2. ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2012.

CHIAVENATO, Idalberto. **Recursos humanos: o capital humano das organizações**. 8. ed. São Paulo: Atlas, 2008.

CORRENT, N. Da antiguidade a contemporaneidade: a deficiência e suas concepções, **Revista Científica Semana Acadêmica**. Fortaleza, ano MMXVI, Nº. 000089. 2016.

CLEMENTE, C. A.; SHIMONO, S. O. **Trabalho de pessoas com deficiência e lei de cotas: invisibilidade, resistência e qualidade da inclusão**. São Paulo: Edição dos Autores, 2015.

Fernandes, A. L., Moura, A. S. D., & Ribeiro, L. P. (2011). **O processo de recrutamento e seleção do profissional portador de deficiência nas organizações: inclusão ou integração?** Encontro de Gestão de Pessoas e Relações de Trabalho, João Pessoa, PB, Brasil, 3.

IBDD. **Inclusão social da pessoa com deficiência: medidas que fazem a diferença**, 2008

IBGE. Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística, **conheça o Brasil-população, pessoas com deficiência**. IBGE educa jovens 2010.

GARCIA, Vinícius G. **Panorama da Inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho no Brasil**, São Paulo. 2014.

GIL, A. C. **Como elaborar projetos de pesquisa**. São Paulo: Atlas, 2002.

GIL, Antônio Carlos. **Gestão de Pessoas, enfoque nos papéis profissionais**. São Paulo: Atlas, 2009.

LIMONGI, França, Ana. C. **Qualidade de vida no trabalho – QVT : conceitos e práticas nas empresas da sociedade pós-industrial**, 2ª edição. São Paulo: atlas, 2012.

MACCALI, Nicole et al. As Práticas de Recursos Humanos para a Gestão da Diversidade: A Inclusão de Deficientes Intelectuais em uma Federação Pública do Brasil. **Revista de Administração Mackenzie**, São Paulo, v. 16, n. 2, p. 119-148, 2015.

Martinez, V. P. R. (2008). **Gestão da diversidade e pessoas com deficiência: percepção dos gestores e empregados sobre os impactos da lei de cotas** Dissertação de mestrado, Universidade de São Paulo, São Paulo, SP, Brasil.

MINAYO, M.C.S. (Org.). **Pesquisa Social: teoria, método e criatividade**. 29 ed. Petrópolis, RJ: Vozes, 2010.

PILATTI, L. A.; BEJARANO, V. C. **Qualidade de Vida no Trabalho: Leituras e Possibilidades no Entorno**. In: GONÇALVES, A.; GUTIERREZ, G. L.; VILARTA, R. (Org.). **Gestão da Qualidade de Vida na empresa**. Campinas: IPES Editorial, 2005.

RIBAS, J.B.C. **O Trabalho e as pessoas com deficiência: Pesquisas, práticas e instrumentos de diagnóstico**. Curitiba: Juruá Editora, 2010.

SANTOS, C.; RIGUETTI, R. S. **Avaliação de desempenho nas organizações**. 4 eds. São Paulo: Atlas, 2011.

SILVA, Liliane da. **Acesso ao Mercado de Trabalho das Pessoas com Deficiência**. 2017. 57 f. Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação) - Curso de Serviço Social, Departamento de Serviço Social, Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, 2017.