

PANORAMA DOS DEFICIENTES NO MERCADO DE TRABALHO NO BRASIL: existe capacitismo?

JACKSON ANDRE DE ARAUJO

UNIVERSIDADE DO GRANDE RIO PROFESSOR JOSÉ DE SOUZA HERDY (UNIGRANRIO)

MARCO AURELIO CARINO BOUZADA

UNIVERSIDADE DO GRANDE RIO PROFESSOR JOSÉ DE SOUZA HERDY (UNIGRANRIO)

ANA CAROLINA DE GOUVÊA DANTAS MOTTA

UNIVERSIDADE DO GRANDE RIO PROFESSOR JOSÉ DE SOUZA HERDY (UNIGRANRIO)

PANORAMA DOS DEFICIENTES NO MERCADO DE TRABALHO NO BRASIL: existe capacitismo?

1. INTRODUÇÃO: Problema de pesquisa e objetivo

A inclusão social é um conceito que se refere à participação plena e igualitária de todas as pessoas, independentemente de suas características, como raça, gênero, orientação sexual, idade ou condição econômica, em todas as esferas da sociedade, incluindo o acesso a recursos e oportunidades (GESSER, BÖCK e LOPES, 2020).

No século XX, a inclusão social tornou-se uma preocupação cada vez mais presente na agenda política e social, com a consolidação de movimentos sociais em defesa dos direitos humanos e da igualdade (GESSER, BÖCK e LOPES, 2020). Havendo, até mesmo, o surgimento de políticas públicas voltadas à inclusão de grupos vulneráveis, como idosos, Pessoas com Deficiência (PcD), negros, entre outros (GESSER, BÖCK e LOPES, 2020). Alguns dos marcos históricos importantes na luta pela inclusão social no Brasil incluem: a Constituição de 1988, a criação do Ministério da Integração Nacional, o Plano Nacional de Educação, a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência de 2015, que garante direitos e acessibilidade para pessoas com necessidades especiais (BRASIL, 2015; BRASIL, 1988).

Atualmente, a inclusão social no mercado de trabalho ainda é um desafio significativo, especialmente para grupos marginalizados, como: PcD, mulheres, minorias étnicas e LGBTQIAP+. Todavia, um dos grupos inseridos entre aqueles que são identificados como PcD estendesse aos indivíduos com Transtorno do Espectro Autista (TEA), os quais representam uma parcela populacional expressiva, mas ainda não devidamente estimada, em virtude da dificuldade de identificação (NUNES; AZEVEDO; SCHMIDT, 2013).

No entanto, há esforços em andamento para melhorar a inclusão social no mercado de trabalho, incluindo a promoção da diversidade e da igualdade de oportunidades no local de trabalho, bem como o desenvolvimento de políticas e programas que apoiam a inclusão de grupos marginalizados. Além disso, a conscientização crescente sobre a importância da diversidade e a inclusão no local de trabalho estão ajudando, já que trazem mudanças em prol da cultura de promoção da igualdade de oportunidades para todos (GESSER, BÖCK e LOPES, 2020).

Um caminho consensual que foi impulsionado a partir dos anos 1950, quando organizações em defesa dos direitos das PcD influenciaram políticas públicas. No entanto, apesar dos esforços adotados ao longo do tempo, ainda persistem alguns desafios no que tange a inclusão no mercado de trabalho. Segundo a Organização Mundial da Saúde (OMS), PcD enfrentam salários menores e taxas de emprego significativamente mais baixas em comparação com pessoas sem deficiência (BECKER, 2019)

No Brasil, mesmo com a obrigatoriedade imposta pela Lei de Cotas, ainda verifica-se a necessidade de identificar o seu descumprimento, que deveria implicar em penalidades como multas financeiras. Assim, há um desenrolar a ser feito na busca pela inclusão das PcD, tendo em vista a dificuldade encontrada por elas nos processos de contratação, assim como no que se refere às adequações do ambiente de trabalho, o que engloba adoção de instalações adequadas a tipos específicos de deficiência. Portanto, as organizações devem contar com políticas internas de inclusão (SOUZA, 2022).

Diante disto, pode-se considerar que existe custo para a organização se adaptar aos trabalhadores com deficiência, porém, trata-se de uma forma de comungar com a legislação nacional vigente. Mas, tal custo pode ser revertido como investimento, já que a contratação de

PcD repercute como boa imagem para as organizações no mercado. Isso porque, imprime ao ambiente de trabalho da organização, contratante de PcD, uma ideia de que existe oferta de oportunidades para todos, demonstrando distância de qualquer tipo de preconceito. Além disso, ao se aperfeiçoar a acessibilidade interna da empresa, pode-se estender esta postura para a comercialização de seus produtos ou serviços, ampliando sua capacidade de empática junto ao público consumidor (SOUZA, 2022).

Mesmo com iniciativas de promoção da inclusão social, ainda há um campo nublado no mercado de trabalho, não existindo um entendimento pleno se a alocação de PcD é equiparável com as não deficientes, tanto em quantidade absoluta quanto em remuneração. Até porque, segundo o Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), através da Pesquisa Nacional de Saúde de 2019, existem aproximadamente 17,3 milhões de pessoas com algum tipo de deficiência no Brasil (IBGE, 2022). Estima-se, que atualmente, tal montante seja de 18,6 milhões de PcD (ALVES, 2023). Sendo que, a Pesquisa Nacional de Saúde de 2019 do IBGE, ainda apontou como remuneração mensal das pessoas com algum tipo de deficiência o valor médio de R\$ 1.639,00, enquanto as que não possuíam deficiência tinham valor médio de R\$ 2.619,00, sendo a diferença da média salarial presente em todos os grupos de atividades econômicas (IBGE, 2022). De tal maneira, traz-se a seguinte problema de pesquisa: existe discriminação contra PcD no mercado de trabalho? Ou seja, há evidências de capacitismo?

Neste sentido, o artigo adotou como objetivo apresentar um panorama dos deficientes no mercado de trabalho brasileiro, sob a ótica da possibilidade de ocorrência do capacitismo por (i) faixa etária. (ii) gênero, (iii) região geográfica, (iv) categoria profissional e/ou (v) raça.

De certo, compreende-se a temática em pauta como relevante, pois é engrandecedora para todos da sociedade, merecendo ser amplamente discutida em diversos meios sociais e acadêmicos. A inclusão social das PcD no mercado de trabalho, portanto, coloca-se como fundamental, podendo-se assim garantir a igualdade de oportunidades e o desenvolvimento econômico e social do país. Isto porque, quando as pessoas são incluídas no mercado de trabalho, elas têm acesso a melhores oportunidades e condições de vida. Logo, a inclusão social contribui para a redução das desigualdades sociais e para o desenvolvimento econômico do país (GANDRA, 2021; CAMPOS, 2023).

2. FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

No contexto deste referencial teórico, explanou-se sobre a legislação brasileira pertinente ao tema, além de tratar de algumas das formas possíveis para proteção das PcD. Também, foi explorado a acessibilidade, inclusão e mecanismos existentes para auxiliar as PcD a superar as barreiras enfrentadas na busca por igualdade social. Outro ponto explorado foi o papel dos movimentos sociais na fomentação do processo para criação de leis e decretos em favor das PcD, assim como as primeiras legislações originadas a partir desses movimentos. Ainda, destacou-se as leis que obrigam a inserção de PcD no mercado de trabalho, qualificando os diferentes tipos de deficiências e penalidades pelo descumprimento da legislação. Por fim, se trouxe a questão cerne do estudo, detalhando-se a conceituação do capacitismo e como ele afeta as PcD.

2.1 Acessibilidade, Inclusão, Barreiras e Ferramentas de Apoio

No artigo publicado por Mazzota e D'Antino (2001), a inclusão social é entendida como participação ativa de indivíduos com algum tipo de deficiência em grupos de convivência social. Situação que abrange tanto as deficiências físicas como as psicológicas e as intelectuais, conforme a Organização Pan-Americana da Saúde (OPAS, 2003).

A acessibilidade tornou-se um tema recorrente nas questões sobre abordagens urbanas. Claramente, a palavra acessibilidade, que se refere à capacidade de acesso e mobilidade, ganhou grande importância em diversos campos, entre eles, tecnologia, arquitetura e urbanismo, bem como na política de inclusão social. Graças aos serviços organizados profissionalmente, PcD física ou visual, ou pessoas com mobilidade limitada, podem exercer seus direitos: circulando livremente em espaços públicos e tendo acesso a informações e tecnologias. Situação que as permite se sobrepor as barreiras de ir e vir no cotidiano, tornando-as plenas em igualdade social, e efetivas como as demais pessoas que não são possuem deficiências (GODOY, 2022).

2.1.1 O acesso à educação da pessoa com deficiência

De acordo com Tokarnia (2019), segundo o Censo Escolar de 2019, durante o período entre 2014 e 2018, o número de matrículas de estudantes com necessidades especiais cresceu 33,2% no Brasil. O Censo Escolar ainda incluiu a informação de que, em 2014, existiam 886.815 os alunos com alguma forma de deficiência, porém, em 2018, a quantidade aumentou, chegando a aproximadamente 1,2 milhão. Destacando-se, que entre 2017 e 2018, houve um aumento de aproximadamente 10,8% nas matrículas de alunos com deficiência (TOKARNIA, 2019).

De acordo com Godoy (2022), um ambiente escolar inclusivo deve ser projetado para apoiar não apenas o acesso físico, mas também a participação plena em todas as atividades escolares, aproximando alunos, professores, famílias e funcionários. As características do espaço e do mobiliário podem criar dificuldades, afastando os alunos com alguma situação de deficiência, sendo importante seguir as normas existentes, tais como a ABNT NBR 9050/2015. Por exemplo, um simples espaço encurtado pode impedir que um aluno em cadeira de rodas entre na sala de aula. Porém, ao alargar portas das salas de aulas, das entradas dos corredores e dos banheiros, assim como ao instalar elevadores e/ou rampas com inclinação adequada, essa barreira física para as PcD é removida, permitindo a movimentação dos alunos que tenham algum tipo de deficiência (GODOY, 2022; ABNT, 2015).

2.1.2 Tecnologias assistivas para PcD

A tecnologia desempenha um papel importante na promoção da participação e na melhoria da qualidade de vida das PcD física ou mobilidade reduzida. Isso feito, graças aos equipamentos desenvolvidos para facilitar a inclusão delas na sociedade, tais como: movimento do teclado, mouses adicionais e várias outras tecnologias. Assim, as PcD podem superar barreiras físicas e de comunicação, realizando tarefas diárias de forma independente, participando ativamente da sociedade digital (LUIZ; NUERNBERG, 2013). Estes sistemas técnicos são pensados para ir ao encontro das necessidades de cada indivíduo, proporcionando igualdade de oportunidades em diversas áreas, abrangendo a comunicação, a educação, a mobilidade e o trabalho cotidiano (GODOY, 2022).

Segundo Bersch (2017), a Tecnologia Assistiva é a responsável por essa adaptação de equipamentos e serviços, tendo por meta melhorar a capacidade de trabalho, independência e participação na sociedade das PcD. Até mesmo, em 2006, a Tecnologia Assistiva foi definida pela Secretaria Especial dos Direitos Humanos da Presidência da República, quando se instituiu o Comitê de Ajudas Técnicas (CAT). A definição reconhece a importância de equipamentos e ferramentas técnicas para ajudar as PcD a superar suas fraquezas e participar plenamente das várias atividades da vida diária (BERSCH, 2017).

A Tecnologia Assistiva, de acordo com Godoy (2022), foi projetada para ajudar PcD física, ou mobilidade reduzida, a superar obstáculos e realizar tarefas diárias de forma

independente. Situação que incluiu outras formas de teclado e mouse e demais formatos possíveis de Tecnologia Assistiva. Um aspecto importante da Tecnologia Assistiva é a comunicação e promoção alternativas. Estas tecnologias destinam-se a pessoas com problemas de comunicação oral, proporcionando uma forma alternativa de expressar os seus pensamentos, necessidades e sentimentos. Também, há possibilidade de uso de um dispositivo eletrônico que produz voz integrada, uma placa de comunicação com um sinal ou um dispositivo de comunicação em um telefone ou *tablet* (GODOY, 2022).

Em termos de Tecnologia Assistiva, também existem outras soluções importantes, como outros dispositivos de entrada, incluindo mouses projetados para serem controlados por movimentos do pé, *joysticks* ou mesmo comandos de voz. Além disso, existem *softwares* de reconhecimento de voz, como, por exemplo, o Dragon NaturallySpeaking e o Google Speech-to-Text, que permite a digitação de texto em benefício de PcD motora. (BERSCH, 2017).

2.2 Movimentos sociais e a história política

Entre os anos de 1979 e 1980, diversas entidades se uniram em prol da luta por direitos, buscando uma maior inclusão dos deficientes na sociedade brasileira. Para tanto, realizaram movimentos, eventos, seminários e manifestações, fomentando o debate acerca do tema de inclusão social das PcD. Justamente, por meio de tais movimentos, se fortaleceu as reivindicações na busca por políticas públicas que atendessem as necessidades das PcD. Muitos destes movimentos foram cobertos por jornais e outros meios de comunicação (CABRAL FILHO e FERREIRA, 2013; CARDOZO, 2017)

Sendo que, em 1981, aconteceu o Congresso Nacional de Pessoas com Deficiência, onde estiveram presentes mais de 600 pessoas. Este evento teve como um dos principais propósitos, o estabelecimento de fundamentos para exercer pressão nas reivindicações de alterações no sistema de assistência às PcD. Outros encontros, realizados em Recife, tiveram sinergias nas proposições dos movimentos realizado em outros estados, como, por exemplo, São Paulo. Propostas surgiram, entre elas, a que marcou a formação de um órgão de natureza intersecretarial, com representações de entidades relacionadas a PcD, com foco em assuntos como educação, prevenção, emprego, conscientização, remoção de obstáculos, entre outros (CARDOZO, 2017).

No mesmo ano de sua promulgação, em 2006, o Brasil tornou-se signatário da Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência, segundo as diretrizes normativas internacionais estruturadas pela ONU. Essa Convenção reconhece as PcD como sujeitos de direitos e estabelece diretrizes para garantir a sua inclusão plena e efetiva na sociedade. O Brasil ratificou a Convenção em 2008, o que significa que o país se comprometeu a adotar medidas para garantir os direitos das PcD tal como expresso na normatização internacional. Assim, se estabeleceu conformidade normativa no país junto aos princípios estabelecidos pela Convenção, quando, posteriormente, se promulgou o Decreto Nº 6.949 de 2009 (BRASIL, 2009).

Em 2015, alguns anos depois da Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência, a ONU enriqueceu as diretrizes de inclusão social das PcD, estabelecendo a Agenda 2030, composta de 17 Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS). A Agenda 2030, ao buscar assegurar direitos humanos, trouxe novamente à tona para o mundo a importância da inclusão social das PcD, firmando objetivos como: acabar com a pobreza; combater a desigualdade e a injustiça social; proteger os direitos da mulher; agir contra as mudanças climáticas; e demais desafios dos nossos tempos (CARDOZO, 2017).

2.3 Leis sobre os direitos das PcD

As Nações signatárias da Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência, promulgada pela ONU em 2006, o que inclui o Brasil, acataram alguns princípios norteadores deste protocolo facultativo diretivo (BRASIL, 2007). De tal forma, posturas foram incorporadas nas legislações das Nações signatárias, tais como: respeito pela dignidade; autonomia individual; independência das pessoas; não-discriminação; plena e efetiva participação e inclusão na sociedade; respeito pelas diferenças e aceitação de PcD como parte da diversidade humana; igualdade de oportunidades; acessibilidade; igualdade entre homens e mulheres; e respeito pelo desenvolvimento de crianças com deficiência e direito de preservarem suas identidades (BRASIL, 2007).

Em suma, para evitar o descumprimento das leis de garantia dos direitos políticos e da acessibilidade das PcD, é necessário: promover a responsabilização legal, fortalecendo a fiscalização, conscientizando a sociedade, envolvendo o mercado de trabalho e realizando investimentos adequados na infraestrutura acessível. Assim, podemos construir uma sociedade mais inclusiva e respeitadora dos direitos de todos os cidadãos. Logo, como forma de evitar a violação dos direitos das PcD, deve-se respeitar a base legal, o que inclui penalizações em caso de descumprimento. Colocando-se toda sociedade, eticamente e moralmente, com respeitoso cumprimento ao compêndio legal brasileiro: Constituição Federal (1988): Lei Brasileira de Inclusão de Pessoas com Deficiência (Lei 13.146/2015): Lei da pessoa com deficiência (Lei 8.213/1991): Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência (BRASIL, 1988; BRASIL, 2015; BRASIL, 1991; BRASIL, 2009).

2.4 A inserção do PcD no mercado de trabalho

De certo, uma das formas de prover igualdade às PcD é possibilitar a livre locomoção para a execução de suas atividades profissionais (CAMPOS, 2022). Com base nesta premissa, a Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência, aprovada pela ONU em 2006 também destacou a importância de promover a independência das PcD. Logo, trouxe para o aporte normativo responsabilidades para os Estados quanto a adoção de medidas igualitárias, alcançando-se assim a oferta de oportunidades às PcD, seja em termos de mobilidade urbana ou acesso às informações, tecnologias e serviços em instituições públicas, tanto nas zonas urbanas quanto rurais (DIAS, 2014).

Assim sendo, a Convenção, que tinha por finalidade a proteção dos direitos e da dignidade das PcD, a qual foi validada no Brasil pelo Decreto nº 6.949/2009, tornou obrigatório promover, proteger e assegurar o exercício dos direitos humanos das PcD. Assim, acabou assegurando às PcD o direito a igualdade (BRASIL, 2009). Portanto, o instituto incentivou a inserção das PcD no mercado de trabalho brasileiro, incluindo-os e integrando-os. Sendo o incluir, a promoção do ato de aceitar o indivíduo em determinado local, numa visão micro, enquanto o integrar traz o indivíduo para dentro de um grupo de pessoas que busca o sucesso da organização, numa visão macro (DIAS, 2014).

No ambiente de trabalho, a atitude de estigmatizar as PcD, pode estar diretamente relacionado ao preconceito através de ações ou palavras. Sendo as posturas preconceituosas, muitas vezes, percebidas pelas PcD, tendo o efeito de não inclusão. E, até mais, pode-se se dizer que traz prejuízo ao processo de inclusão das PcD (CAMPOS, 2022).

2.5 Capacitismo no mercado de trabalho

Apesar de todos os esforços dos diversos movimentos sociais já citados e da legislação em prol do processo de inclusão, há ainda o capacitismo existente. Fato que significa que ainda

existe preconceito contra as PcD, o que implica em comunicação indevida, barreiras físicas de ordem arquitetônica ou de mobilidade, ou seja, tudo que impeça o exercício de cidadania desses indivíduos (MELLO, 2022).

Logo, o capacitismo pode ser observado de forma direta ou indireta, tendo em vista que muitos podem desconhecer tanto o termo, quanto a sua prática. Além disso, não são apenas os identificados com deficiência de nascença que sofrem com o capacitismo, já que aqueles que adquiriram algum tipo de deficiência decorrentes de acidentes no ambiente de trabalho também o aguentam. Até mesmo, podendo acontecer de as PcD adquirida no trabalho ser demitidas pelas organizações onde aconteceu o acometimento da deficiência, sendo impedidas de realizar atividade laboral. Porém, as leis em vigor protegem o trabalhador com deficiência de tal situação, sendo este um fato mais comum no período da Revolução Industrial. (SOUZA, 2022)

Mello (2014) entende o capacitismo como sendo o preconceito percebido através de atitudes, que definem uma categoria de acordo com sua capacidade funcional, como também um padrão específico de beleza. Isso pode ser percebido no meio social, que muitas vezes é responsável por definir como desiguais as PcD, inclusive, atribuindo-lhes inaptidão ou incapacidade em conduzirem suas vidas em sociedade. Desta forma, pessoas capacitistas, entendem que as PcD são menos capazes, enquanto seres humanos. Apesar de não declarado abertamente, vê-se um preconceito velado, que paira na construção universal da opressão sobre o entendimento da deficiência, e das PcD. (DIAS, 2013)

Independente da deficiência, o preconceito existente tem sido um dos grandes responsáveis pela ausência de reconhecimento da capacidade profissional das PcD, seja de forma explícita ou implícita, impondo muitas vezes diversos obstáculos no processo de inclusão, caracterizando práticas de capacitismo (ORSMOND et al., 2013; HENDRICKS e WEHMAN, 2010).

2.5.1 Mapeamento de pesquisas sobre capacitismo e deficiências

Ao longo do tempo, diversas instituições de ensino superior passaram a oferecer programas acadêmicos, com diversos repositórios institucionais dedicados a catalogar suas produções científicas e intelectuais. Tais repositórios são sistemas de dados que reúnem, organizam e disseminam conhecimento através de conteúdos científicos gerados através destas instituições. Existem também diversas plataformas que têm facilitado o acesso às teses, artigos e dissertações produzidas em todo território nacional. A Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior (CAPES) é um exemplo, disponibilizando uma plataforma digital integrada à diversas instituições de ensino superior. Além da CAPES, também pode-se consultar o Instituto Brasileiro de Informação em Ciência e Tecnologia (IBICT), através da Biblioteca Digital de Teses e Dissertações (BDTD), e ainda o Scientific Periodicals Electronic Library (SPELL) (CAPES, 2024; IBICT, 2024; SPELL, 2024).

Para enfatizar a importância deste trabalho acadêmico, foram conduzidas pesquisas em ambas as plataformas mencionadas, CAPES e IBICT. Foram utilizados os descritores “Capacitismo” and “PcD” e através desta busca, não foi encontrado nenhuma tese ou dissertação na área de Administração. Porém, em outras áreas de conhecimento foram encontrados seis trabalhos, sendo quatro dissertações e duas teses. Utilizando os descritores “Capacitismo” and “deficiência”, foram encontrados dois trabalhos, sendo uma dissertação na área de Administração e uma em outra área de conhecimento. Utilizando os descritores “Capacitismo” and “gestão”, não foram encontrados trabalhos em nenhuma área. Na plataforma da CAPES, a utilização dos mesmos descritores utilizados no IBICT, não trouxeram resultados na pesquisa, conforme apresentado na Tabela 1:

Tabela 1 - Levantamento de teses e dissertações indexadas nas plataformas da CAPES e IBICT.

Catálogos	Descritores	Área de conhecimento		
		Todas as demais		Administração
		Dissertações	Teses	Dissertações
BDTD / IBICT	"Capacitismo" and "PcD"	4	2	0
	"Capacitismo" and "deficiência"	1	0	1
	"Capacitismo" and "gestão"	0	0	0
CAPES	"Capacitismo" and "PcD"	0	0	0
	"Capacitismo" and "deficiência"	0	0	0
	"Capacitismo" and "gestão"	0	0	0

Fonte: elaboração própria

Foram também realizadas pesquisas da produção de artigos na área da Administração na plataforma SPELL. Foram utilizadas palavras chaves “deficiência”, “capacitismo”, “capacitismo” and “deficiência”, “Capacitismo” and “PcD”, “Capacitismo” and “gestão”, Gestão e deficiência e, Gestão e PcD. Verificou-se que na área da Administração foram publicados um total de 10 artigos desde o ano 2000 em diante, sendo nove deles utilizando a palavra-chave “deficiência”. Com base nesta pesquisa, verificou-se que há carência de produções científicas para a abordagem na relação entre os descritores, os quais foram utilizados no tema de nossa pesquisa, trazendo resultados exibidos na Tabela 2:

Tabela 2 - Levantamento de artigos na plataforma SPELL.

Palavra-Chave	Total	Anos	Tipo
deficiência	9	2021, 2019, 2013, 2011 e 2009	Artigo
capacitismo	1	2020	Artigo
"Capacitismo" and "gestão"	0	-	-
"Capacitismo" and "deficiência"	0	-	-
"Capacitismo" and "PcD"	0	-	-
Gestão e deficiência	0	-	-
Gestão e PcD	0	-	-

Fonte: elaboração própria

Com base nas pesquisas realizadas, constatou-se uma lacuna nas produções científicas quanto à abordagem da relação entre os descritores utilizados no tema de nossa pesquisa.

3. METODOLOGIA

Para fazer uma incursão na realidade da temática em pauta, elegeu-se como metodologia o estudo de caso, que foi estruturado via levantamento estatístico, tomando por base os relatórios oficiais da Relação Anual de Informações Sociais (RAIS) e do Cadastro Geral de Empregados e Desempregados CAGED (GIL, 2017). De tal modo, nesta pesquisa, foram utilizadas fontes de dados confiáveis, ou seja, os relatórios do RAIS e CAGED.

A seleção dessas fontes de dados justificou-se pela relevância, visto que fornecem informações detalhadas sobre o mercado de trabalho, incluindo emprego e remuneração. Destas fontes, foram extraídas informações relacionadas com o mercado de trabalho, abarcando dados demográficos, informações sobre emprego, salários e práticas de participação de profissionais com deficiência. Os dados recolhidos foram tratados de forma agregada e anônima, garantindo-se assim a privacidade dos participantes.

A coleta de dados foi conduzida para descobrir, no mercado de trabalho brasileiro, o número de profissionais com e sem deficiência, além de suas respectivas médias salariais, dividindo-os em duas categorias profissionais (operacional e gestão), diferentes raças, gêneros, faixa-etária (até 24 anos, 25 a 64 anos e 65 em diante) e níveis de escolaridade (analfabetos, ensino médio completo e ensino superior completo).

A pesquisa foi classificada como quantitativa descritiva, o que significa que o objetivo foi descrever e analisar características e fenômenos presentes num determinado contexto, por meio da coleta e análise de dados numéricos (GIL, 2017). Optou-se por uma abordagem quantitativa para permitir a análise e comparação dos dados relativos ao mercado de trabalho de profissionais com deficiência em relação aos sem deficiência. Nesse processo, métodos estatísticos foram usados para resumir e interpretar os dados coletados, visando identificar padrões, tendências e relacionamentos importantes.

A análise de estatísticas descritivas teve como objetivo descrever a frequência de profissionais com deficiência no mercado de trabalho (contrapondo com a dos não deficientes), considerando diferentes categorias profissionais, gêneros, faixas etárias, raças e regiões geográficas, comparando também a média salarial destas diversas categorias (também contrapondo com a dos não deficientes).

A análise estatística procurou identificar diferenças ou semelhanças entre os grupos de deficientes e não deficientes. Para evitar possíveis distorções oriundas de um eventual *gap* educacional (e não do mercado de trabalho e, portanto, fora do escopo desta pesquisa). Estas comparações foram feitas de forma independente, para cada grupo com níveis de escolaridade similares, segmentando entre analfabetos, ensino médio completo e nível superior completo. Ou seja, cada teste estatístico realizado foi feito para estratos homogêneos em termos do nível de escolaridade: inicialmente comparando deficientes e não deficientes apenas analfabetos; depois comparando os com ensino médio completo e finalmente os com ensino superior completo; não houve comparação entre os níveis de escolaridade.

Testes com 1% de nível de significância foram usados para verificar se as diferenças observadas são estatisticamente significativas. Foram realizados testes estatísticos unicaudais de comparação entre médias – amostras independentes – para verificar se os salários dos não deficientes são maiores que os dos deficientes.

Além disso, foram realizados testes estatísticos unicaudais para a proporção para verificar se a frequência relativa de deficientes empregados é menor que a proporção populacional de deficientes no Brasil, em cada nível de escolaridade considerado: 29,77% para os analfabetos; 3,13% para os com ensino médio completo e 3,34% para os com ensino superior completo (ALVES, 2023; IBGE, 2022).

4. APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DOS RESULTADOS

Do relatório da RAIS, foram filtrados os profissionais analfabetos, de nível médio e de nível superior, considerando os salários tanto dos profissionais não deficientes como dos deficientes, considerando os grupos de deficiência conforme o Artigo 4 do Decreto nº 3.298/1999, abrangendo deficiência física, auditiva, visual, mental e múltipla (BRASIL, 1999). Para cada grupo, foram coletados a média e o desvio-padrão do salário, assim como a contagem (n) de profissionais, para a realização do teste de comparação entre médias, amostras independentes.

Esse teste tinha como hipótese nula (H0) a igualdade das médias salariais e como hipótese alternativa (H1) a de que os salários dos não deficientes, sendo, em média, maiores que os dos deficientes, com o mesmo nível de escolaridade. A ideia foi verificar se havia evidência estatística a favor da H1.

Na Figura 1, o valor p resultante do teste foi de 0,00%, portanto H0 foi rejeitado, demonstrando estatisticamente que há uma diferença significativa entre a média salarial dos profissionais deficientes e não deficientes.

Figura 1 - Cálculo de valor p, teste de comparação entre médias salariais de profissionais (analfabetos) deficientes e não deficientes

	Deficientes	Não deficientes
n	4766	253669
média	1331	1558
dp	730	1356
Numerador do sp	2.539.268.500	466.428.483.648
SP	1.347,09	
Alfa	1%	H0: diferença entre as médias populacionais = 0
Diferença entre as médias amostrais	227	H1: diferença entre as médias populacionais > 0
Erro-padrão	19,70	
Z	11,53	
Valor p	0,00%	H0 É Rejeitado, então há uma diferença estatisticamente significativa entre deficientes e não deficientes
Como o valor p é menor do que alfa, H0 é rejeitada.		

Fonte: elaboração própria

O mesmo teste foi replicado para cada nível de escolaridade (analfabetos, ensino médio e ensino superior) e para cada corte de cada um dos critérios (gênero, faixa etária, categoria profissional, região geográfica e raça).

A Tabela 3, a seguir, sumariza os resultados destes testes realizados entre os deficientes e não deficientes, analfabetos:

Tabela 3 - Tabela com sumarização de resultados para analfabetos

		Salário Médio			
		Deficientes	Não Deficientes	Valor P	Diferença
Analfabeto	Geral	1331	1558	0,00%	Estatisticamente significativa
	Categoria				
	Gestão	2741	3352	26,49%	Estatisticamente não significativa
	Operação	1328	1511	0,00%	Estatisticamente significativa
	Sexo				
	Masculino	1374	1570	0,00%	Estatisticamente significativa
	Feminino	1172	1524	0,00%	Estatisticamente significativa
	Raça				
	Branca	1362	1651	0,00%	Estatisticamente significativa
	Parda	1288	1396	0,00%	Estatisticamente significativa
	Negra	1315	1502	0,00%	Estatisticamente significativa
	Amarela	1171	1664	9,23%	Estatisticamente não significativa
	Indígena	1502	1507	49,29%	Estatisticamente não significativa
	Faixa etária				
	Até 24 anos	1068	1340	0,00%	Estatisticamente significativa
	Entre 25 e 64 anos	1355	1587	0,00%	Estatisticamente significativa
	Acima de 65 anos	1215	1345	21,33%	Estatisticamente não significativa
	Região				
	Norte	1348	1452	9,83%	Estatisticamente não significativa
	Nordeste	1202	1331	0,00%	Estatisticamente significativa
	Centro-Oeste	1451	1631	0,21%	Estatisticamente significativa
	Sul	1414	1606	0,00%	Estatisticamente significativa
	Sudeste	1340	1707	0,00%	Estatisticamente significativa

Fonte: elaboração própria

Conforme demonstrado na Tabela 3, não houve uma diferença estatisticamente significativa entre a média salarial dos profissionais deficientes e não deficientes analfabetos: em cargos de gestão; para as raças amarela e indígena; na faixa etária acima de 65 anos e; na região Norte. Nos demais cortes e sem considerar nenhum corte, a diferença foi significativa.

Conforme o Decreto N° 6.949/2009, que normatizou no Brasil as diretrizes da Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência, o Estado tem o direito de salvaguardar medidas que possibilitem a inclusão de PcD (BRASIL, 2009). Inclusive, para tanto, podendo utilizar programas de orientação e serviços sociais, o que pode ter influência nos resultados apresentados, tendo em vista a existência de diversos programas do governo voltados aos povos indígenas, que em grande parte encontram-se na região Norte, podendo este

ser um fator influenciador da ausência de diferença significativa no resultado estatístico para a região.

As Tabela a seguir, resumem os resultados destes testes realizados para os deficientes de ensino médio e ensino superior, respectivamente:

Tabela 4 - Tabela com sumarização de resultados para ensino médio

		Salário Médio				
		Deficientes	Não Deficientes	Valor P	Diferença	
Ensino Médio	Geral	1903	1877	100,00%	Estatisticamente não significativa	
	Categoria	Gestão	4173	3289	100,00%	Estatisticamente não significativa
		Operação	1849	1805	100,00%	Estatisticamente não significativa
	Sexo	Masculino	1374	2046	0,00%	Estatisticamente significativa
		Feminino	1587	1602	0,00%	Estatisticamente significativa
	Raça	Branca	2084	1956	100,00%	Estatisticamente não significativa
		Parda	1697	1706	0,20%	Estatisticamente significativa
		Negra	1742	1753	7,87%	Estatisticamente não significativa
		Amarela	1824	1843	26,87%	Estatisticamente não significativa
		Indígena	1848	1683	99,98%	Estatisticamente não significativa
	Faixa etária	Até 24 anos	1332	1323	99,56%	Estatisticamente não significativa
		Entre 25 e 64 anos	1968	2005	0,00%	Estatisticamente significativa
		Acima de 65 anos	2082	2250	0,00%	Estatisticamente significativa
	Região	Norte	2042	1676	92,61%	Estatisticamente não significativa
		Nordeste	1702	1672	61,14%	Estatisticamente não significativa
		Centro-Oeste	115	1571	99,99%	Estatisticamente não significativa
		Sul	1667	1531	96,51%	Estatisticamente não significativa
		Sudeste	2001	1840	97,47%	Estatisticamente não significativa

Fonte: elaboração própria

Na Tabela 4, houve diferenças significativas na média salarial entre os deficientes e não deficientes, com ensino médio: em ambos os gêneros; para a raça parda e; nas faixas etárias entre 25 e 64 anos e acima de 65 anos. Nos demais cortes, a diferença não foi significativa.

Tabela 5 - Tabela com sumarização de resultados para ensino superior

		Salário Médio				
		Deficientes	Não Deficientes	Valor P	Diferença	
Ensino Superior	Geral	5159	5196	1,04%	Estatisticamente não significativa	
	Categoria	Gestão	9067	8185	100,00%	Estatisticamente não significativa
		Operação	4523	4594	0,00%	Estatisticamente significativa
	Sexo	Masculino	5962	6452	0,00%	Estatisticamente significativa
		Feminino	4296	4321	7,67%	Estatisticamente não significativa
	Raça	Branca	5104	5534	0,00%	Estatisticamente significativa
		Parda	3761	3855	0,01%	Estatisticamente significativa
		Negra	3572	3678	2,08%	Estatisticamente não significativa
		Amarela	5775	7031	0,00%	Estatisticamente significativa
	Indígena	4532	5060	7,40%	Estatisticamente não significativa	
	Faixa etária	Até 24 anos	1964	1975	27,37%	Estatisticamente não significativa
		Entre 25 e 64 anos	5227	5398	0,00%	Estatisticamente significativa
		Acima de 65 anos	8940	8511	99,28%	Estatisticamente não significativa
	Região	Norte	4685	4887	0,25%	Estatisticamente significativa
		Nordeste	4581	4387	100,00%	Estatisticamente não significativa
		Centro-Oeste	6866	5865	100,00%	Estatisticamente não significativa
		Sul	4649	4545	99,97%	Estatisticamente não significativa
		Sudeste	5178	5659	0,00%	Estatisticamente sionificativa

Fonte: elaboração própria

Na Tabela 5, foram observadas diferenças significativas na média salarial entre PcD e não deficientes com ensino superior, especificamente nas seguintes categorias: operacional; gênero masculino; raças branca, parda e amarela; faixa etária entre 25 e 64 anos; e nas regiões Norte e Sudeste. Nos demais grupos, a diferença não foi estatisticamente significativa.

As discrepâncias nas médias salariais entre os diferentes grupos podem suscitar questionamentos sobre a existência efetiva de uma correlação entre a deficiência e uma presunção de incapacidade, conforme discutido por Luiz e Nuernberg (2013), sugerindo que a contratação de PcD pode ser vista apenas como uma obrigação legal. Além da verificação de diferenças de médias salariais, aferiu-se também a proporção de deficientes empregados – em cada nível de escolaridade e em cada corte dos critérios estudados foram realizados testes para a proporção, comparando-os com a proporção populacional do Brasil de acordo com os respectivos graus de escolaridade.

De uma maneira geral as PcD analfabetas sofrem mais que as com melhor nível de instrução. E as com nível superior sofrem menos que as de nível médio, não encerrando um padrão de capacitismo em função do nível de instrução (por exemplo, quanto menor o nível de instrução, maior o impacto do capacitismo). Chegando-se, assim, tomando por base Mello (2022) e Souza (2022), numa realidade de capacitismo direto e indireto mais latente para as PcD com menor instrução acadêmica, o que inclui, até mesmo, postura de preconceito velado contra elas, conforme explicitado por Dias (2013). Podendo-se apontar que há, independente da deficiência das PcD com menor instrução, uma diminuição de sua capacidade profissional, trazendo-lhes obstáculos na busca por colocação no mercado de trabalho, corroborando com as explicações sobre capacitismo de Orsmond et al. (2013) e Hendricks e Wehman (2010).

Em termos do gênero, praticamente não houve distinção devido ao nível de escolaridade, com exceção das mulheres deficientes com nível superior, que parecem não sofrer capacitismo em termos de remuneração, em contraste com os outros cortes.

A raça parda sofre com o capacitismo em todos os níveis de instrução, em contraste com a indígena, que não sofre em nenhum. Para os negros, quanto menor o grau de instrução, maior a percepção de capacitismo, efeito inverso do que acontece com os amarelos. Para os brancos não foi possível identificar um padrão.

A faixa etária mais economicamente ativa (entre 25 e 64 anos) sofre com capacitismo em todos os níveis de instrução. Entre os mais jovens, quanto menor o nível de instrução, maior o capacitismo salarial. Entre os mais velhos, não foi possível identificar um padrão. Também não foi possível identificar um padrão etário no capacitismo (por exemplo, quanto mais velho o profissional, maior o impacto do capacitismo).

No critério geográfico, os analfabetos sofrem mais com o capacitismo, ficando livres apenas na região Norte, praticamente o inverso do que ocorre dentre os com nível médio, que não sofrem capacitismo em nenhuma região. Dentre os com ensino superior, a diferença salarial é significativa nas regiões Norte e Sudeste. De forma geral, na região mais pobre do país (Norte), quanto maior o nível de instrução, maior a percepção de capacitismo. Nas outras regiões, com exceção da mais rica (Sudeste), o fenômeno é inverso: quanto menor o nível de instrução, maior o impacto do capacitismo salarial.

Tendo sido comparados os salários, prosseguiu-se para a verificar se a proporção de deficientes no mercado de trabalho era menor que a proporção de deficientes na população, em cada nível de escolaridade considerado.

A hipótese nula (H_0) era que a proporção de deficientes empregado era 29,77%/3,13%/3,34% (para analfabetos/com ensino médio completo/com ensino superior completo, respectivamente). A hipótese alternativa (H_1) era de que essa proporção era menor que o respectivo valor.

Para os analfabetos (inicialmente sem corte por outro critério), o valor P resultante foi de 0,00%, rejeitando H_0 foi rejeitado, indicando que estatisticamente há uma diferença significativa entre a proporção de analfabetos deficientes empregados e a proporção geral de analfabetos no Brasil, conforme Figura 2 a seguir.

O mesmo teste foi replicado para cada nível de escolaridade (analfabetos, ensino médio e ensino superior) e para cada corte de cada um dos critérios (gênero, faixa etária, categoria profissional, região geográfica e raça).

A Tabela 6 a seguir sumariza os resultados destes testes realizados para os deficientes analfabetos no mercado de trabalho.

Conforme observado na Tabela 6, todos os resultados apresentados foram considerados estatisticamente significativos. A Tabela 7 sumariza os resultados destes testes realizados para os deficientes no mercado de trabalho com formação até o ensino médio.

Figura 2 - Cálculo de valor p, teste de hipóteses para a proporção de analfabetos deficientes no mercado de trabalho

H0	p =	29,77%			
H1	p <	29,77%			
alfa	1%				
Amostra					
n	258435				
sucessos	4766				
proporção amostral	1,84%				
Probabilidade de achar 4766 ou menos pessoas deficientes (valor p)					0,00%
Como o valor p é menor do que alfa, rejeito H0.					

Fonte: elaboração própria

Tabela 6 - Tabela com sumarização de resultados para análise de proporção de analfabetos deficientes no mercado de trabalho

Proporção de deficientes					
		Na população de analfabetos	Na amostra	Valor P	Diferença
Analfabeto	Geral	29,77%	1,84%	0,00%	Estatisticamente significativo
	Categoria				
	Gestão	29,77%	0,32%	0,00%	Estatisticamente significativo
	Operação	29,77%	1,89%	0,00%	Estatisticamente significativo
	Sexo				
	Masculino	29,77%	1,92%	0,00%	Estatisticamente significativo
	Feminino	29,77%	1,63%	0,00%	Estatisticamente significativo
	Raça				
	Branca	29,77%	3,06%	0,00%	Estatisticamente significativo
	Parda	29,77%	1,81%	0,00%	Estatisticamente significativo
	Negra	29,77%	1,98%	0,00%	Estatisticamente significativo
	Amarela	29,77%	2,10%	0,00%	Estatisticamente significativo
	Indígena	29,77%	1,24%	0,00%	Estatisticamente significativo
	Faixa etária				
	Até 24 anos	29,77%	1,63%	0,00%	Estatisticamente significativo
	Entre 25 e 64 anos	29,77%	1,88%	0,00%	Estatisticamente significativo
	Acima de 65 anos	29,77%	1,55%	0,00%	Estatisticamente significativo
	Região				
	Norte	29,77%	0,86%	0,00%	Estatisticamente significativo
	Nordeste	29,77%	1,41%	0,00%	Estatisticamente significativo
	Centro-Oeste	29,77%	1,33%	0,00%	Estatisticamente significativo
	Sul	29,77%	3,00%	0,00%	Estatisticamente significativo
	Sudeste	29,77%	2,01%	0,00%	Estatisticamente significativo

Fonte: elaboração própria

Tabela 7 - Tabela com sumarização de resultados para análise de proporção de profissionais com ensino médio deficientes

Proporção de deficientes					
		Na população de Ensino Médio	Na amostra	Valor P	Diferença
Ensino Medio	Geral	3,13%	0,95%	0,00%	Estatisticamente significativo
	Categoria				
	Gestão	3,13%	0,46%	0,00%	Estatisticamente significativo
	Operação	3,13%	0,98%	0,00%	Estatisticamente significativo
	Sexo				
	Masculino	3,13%	1,02%	0,00%	Estatisticamente significativo
	Feminino	3,13%	0,84%	0,00%	Estatisticamente significativo
	Raça				
	Branca	3,13%	1,15%	0,00%	Estatisticamente significativo
	Parda	3,13%	1,10%	0,00%	Estatisticamente significativo
	Negra	3,13%	1,22%	0,00%	Estatisticamente significativo
	Amarela	3,13%	1,32%	0,00%	Estatisticamente significativo
	Indígena	3,13%	1,00%	0,00%	Estatisticamente significativo
	Faixa etária				
	Até 24 anos	3,13%	0,52%	0,00%	Estatisticamente significativo
	Entre 25 e 64 anos	3,13%	1,05%	0,00%	Estatisticamente significativo
	Acima de 65 anos	3,13%	1,31%	0,00%	Estatisticamente significativo
	Região				
	Norte	3,13%	0,82%	0,00%	Estatisticamente significativo
	Nordeste	3,13%	1,34%	0,00%	Estatisticamente significativo
	Centro-Oeste	3,13%	0,63%	0,00%	Estatisticamente significativo
	Sul	3,13%	0,77%	0,00%	Estatisticamente significativo
	Sudeste	3,13%	1,13%	0,00%	Estatisticamente significativo

Fonte: elaboração própria

Na Tabela 7, também todos os resultados apresentados foram considerados estatisticamente significativos, assim como os da Tabela 8 a seguir, que sumariza os resultados destes testes realizados para os deficientes no mercado de trabalho com formação a partir do ensino superior.

Os resultados apresentados entre a proporção de profissionais empregados com deficiência e sem deficiência, conforme Orsmond et al. (2013) e Hendricks e Wehman (2010), podem ser caracterizados como uma forma de capacitismo, uma vez que há uma clara ausência

de reconhecimento da capacidade destes profissionais exercerem suas atividades de forma igualitárias. Além disso, caracteriza-se também um ato de discriminação, criando uma barreira atitudinal, podendo a deficiência ser considerada uma incapacidade de exercer as atividades profissionais.

Tabela 8 - Tabela com sumarização de resultados para análise de proporção de profissionais com ensino superior deficientes

Proporção de deficientes					
		Na população de Ensino Superior	Na amostra	Valor P	Diferença
Ensino Superior	Geral	3,34%	0,88%	0,00%	Estatisticamente significativo
	Categoria	Gestão	3,34%	0,73%	Estatisticamente significativo
		Operação	3,34%	0,91%	Estatisticamente significativo
	Sexo	Masculino	3,34%	1,10%	Estatisticamente significativo
		Feminino	3,34%	0,72%	Estatisticamente significativo
	Raça	Branca	3,34%	1,12%	Estatisticamente significativo
		Parda	3,34%	1,12%	Estatisticamente significativo
		Negra	3,34%	1,37%	Estatisticamente significativo
		Amarela	3,34%	1,09%	Estatisticamente significativo
		Indígena	3,34%	1,26%	Estatisticamente significativo
	Faixa etária	Até 24 anos	3,34%	0,52%	Estatisticamente significativo
		Entre 25 e 64 anos	3,34%	0,90%	Estatisticamente significativo
		Acima de 65 anos	3,34%	1,03%	Estatisticamente significativo
	Região	Norte	3,34%	0,57%	Estatisticamente significativo
		Nordeste	3,34%	0,70%	Estatisticamente significativo
		Centro-Oeste	3,34%	0,99%	Estatisticamente significativo
		Sul	3,34%	0,89%	Estatisticamente significativo
		Sudeste	3,34%	0,93%	Estatisticamente significativo

Fonte: elaboração própria

5. CONCLUSÃO

O estudo teve como objetivo apresentar um panorama dos deficientes no mercado de trabalho brasileiro, sob a ótica da possibilidade da existência do capacitismo. Assim, se testou a ocorrência das diferenças entre os profissionais deficientes e não deficientes, realizando a análise através de critérios relevantes como faixa etária, gênero, região geográfica, categoria profissional e raça.

Os resultados encontrados apontaram que as PcD, sim, sofrem com o capacitismo. Sendo as mais acometidas, inclusive, com desfavorecimento em termos salariais, as enquadradas no seguinte perfil: dos analfabetos, dos ocupantes de cargos operacionais, dos homens (ligeiramente), da raça parda, da faixa-etária mais economicamente ativa (entre 25 e 64 anos), e dos moradores da região Sudeste.

Ficou evidente que todos os grupos, conforme os critérios analisados na pesquisa, foram afetados pelo capacitismo em relação à presença no mercado de trabalho. Em resumo, embora a disparidade salarial não seja uniforme em todos os segmentos, o acesso ao mercado de trabalho é significativamente mais difícil para PcD.

Outro resultado que chamou atenção foi a proporção das PcD analfabetas (quase 30%), que têm um imenso contraste com as PcD mais instruídas (em torno de 3%), sugerindo uma diferença de oportunidades latente ao acesso à educação. Eventualmente, tem-se a classe social como fator impactante tanto no que diz respeito ao sucesso profissional das PcD quanto na inclusão e integração nas organizações, visto que as assessora no alcance da educação em nível superior. No entanto, deve-se salientar que todas as PcD necessitam para o seu desenvolvimento educacional de aporte tecnológico, o que inclui o uso de Tecnologias Assistivas nas instituições de ensino, além disso, a mobilidade e a adaptação arquitetônica destes ambientes são de suma importância.

O conteúdo do estudo empreendido, sobretudo, enfatizou a importância da inclusão social no mercado de trabalho para o desenvolvimento econômico e social do Brasil. De forma mais específica, apresentou as áreas que demandam maior atenção nesse contexto: a região

Sudeste; os analfabetos; os ocupantes de cargos operacionais; os homens; as pessoas com idade intermediária; e os indivíduos representantes da raça parda. Logo, o estudo ofereceu quesitos para o mapeamento de possíveis políticas públicas futuras, traçando os pontos nevrálgicos que devem ser assistidos na busca por uma maior inclusão das PcD no mercado de trabalho.

Já no âmbito teórico, o estudo aqueceu o debate acerca da existência do capacitismo no panorama das PcD no mercado de trabalho. Contribuindo, de tal forma, com o meio acadêmico, tendo em vista o baixo volume de pesquisas na área da administração acerca deste tema, conforme apresentado no levantamento de teses e dissertações indexadas nas plataformas da CAPES, IBICT e SPELL.

Sem demérito à originalidade do estudo em termos de oferecer um panorama nacional do mercado de trabalho para os deficientes, ele tem suas limitações, as quais podem ser revisitadas posteriormente, como, por exemplo, as proporções de deficientes utilizadas. Em virtude da restrição ao acesso de informações em níveis mais detalhados, foi possível apenas considerar essa proporção para cada nível de escolaridade, sem considerar os cortes em cada uma das categorias utilizadas (gênero, raça etc.), o que poderia levar a resultados diferentes nos testes estatísticos de proporção em cada corte. Além disso, a constante mudança e ajustes de políticas de inclusão pode tornar alguns entendimentos obsoletos, exigindo atualizações constantes na pesquisa.

Assim sendo, para futuros estudos, recomenda-se a exploração de proporções específicas em cada segmento, para se gerar uma confiabilidade dos testes estatísticos para a proporção. Também, sugere-se explorar e investigar mais a fundo as causas do evidente *gap* educacional que ocorre no Brasil, onde as PcD são menos instruídas do que as não deficientes.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ABNT, ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DE NORMAS TÉCNICAS. **NBR 9050**. 2015. Disponível em: http://acessibilidade.unb.br/images/PDF/NORMA_NBR-9050.pdf. Acesso em: 12 Jan. 2024.

ALVES, T. Brasil tem mais de 18 milhões de pessoas com deficiência. **Agência Brasil**. 07/07/2023. Disponível em: <https://agenciabrasil.ebc.com.br/radioagencia-nacional/economia/audio/2023-07/brasil-tem-mais-de-18-milhoes-de-pessoas-com-deficiencia#:~:text=Publicado%20em%2007%2F07%2F2023,anos%20ou%20mais%20de%20idade>. Acesso em: 09 Jan. 2024.

BECKER, K.L. Deficiência, emprego e salário no mercado de trabalho brasileiro. **Estudos Econômicos**, v. 49, n. 1, p. 39-64, 2019.

BERSCH, R. **Introdução à tecnologia assistida: Assistiva Tecnologia e Educação**. Porto Alegre, 2017.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília: Centro Gráfico, 1988. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 09 Jan. 2024.

BRASIL. **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. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/d3298.htm. Acesso em: 27 junho 2023.

BRASIL. **Convenção sobre os direitos das pessoas com deficiência: Protocolo facultativo à convenção sobre os direitos das pessoas com deficiência**. Brasília: Secretaria Especial dos Direitos Humanos, 2007. Disponível em:

<https://www.mds.gov.br/webarquivos/Oficina%20PCF/JUSTI%C3%87A%20E%20CIDADANIA/convencao-e-lbi-pdf.pdf>. Acesso em: 09 Jan. 2024.

BRASIL. **Decreto Nº 6.949**, 25 de agosto de 2009. Promulga a Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência e seu Protocolo Facultativo, assinados em Nova York, em 30 de março de 2007. Ago/2009. Disponível em:

https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2009/decreto/d6949.htm. Acesso em: 27 Jan. 2024.

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). Jul/2015. Disponível em:

https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/l13146.htm. Acesso em: 09 Jan. 2024.

BRASIL. **Lei nº 8.213**, de 24 de julho de 1991. Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências. Jul/1991. Disponível em:

https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8213cons.htm. Acesso em: 09 Jan. 2024.

CABRAL FILHO, A. V. C.; FERREIRA, G. Movimentos sociais e o protagonismo das pessoas com deficiência. **SER Social**, v. 15, n. 32, p. 93-116, 2013.

CAMPOS, A. C. Índice de pessoas com deficiência no mercado de trabalho é de 28,3%.

Agência Brasil, 21/09/2022. Disponível em:

<https://agenciabrasil.ebc.com.br/economia/noticia/2022-09/indice-de-pessoas-com-deficiencia-no-mercado-de-trabalho-e-de-283>. Acesso em: 09 Jan. 2024.

CAPES, COORDENAÇÃO DE APERFEIÇOAMENTO DE PESSOAL DE NÍVEL SUPERIOR. **Plataforma**. 2024. Disponível em: <https://sucupira.capes.gov.br/sucupira/>. Acesso em: 06 Jan. 2024.

CARDOZO, P. S. Pessoas com deficiência e o protagonismo nos movimentos sociais.

Revista de Iniciação Científica, v. 15, n. 1, p. 40-54, 2017.

DIAS, A. Por uma genealogia do capacitismo: da eugenia estatal a narrativa capacitista social. **Anais...** Simpósio Internacional de estudos Sobre a Deficiência, São Paulo, Junho de 2013.

DIAS, G. **Barreiras atitudinais e o processo de socialização organizacional das pessoas com deficiência**. Dissertação (Mestrado em Psicologia) - Departamento de Psicologia. São João Del-Rei: Universidade Federal de São João Del-Rei, 2014.

GANDRA, A. Pessoas com deficiência em 2019 eram 17,3 milhões. **Agência Brasil**, 26/08/2021. Disponível em: <https://agenciabrasil.ebc.com.br/saude/noticia/2021-08/pessoas-com-deficiencia-em-2019-eram-173-milhoes>. Acesso em: 09 Jan. 2024.

GESSER, M.; BÖCK, G. L. K.; LOPES, P. H. (Orgs). **Estudos da deficiência: anticapitismo e emancipação social**. Curitiba: CRV, 2020.

GIL, A. C. Como Elaborar Projetos de Pesquisa. São Paulo: Atlas, 2017.

GODOY, D. A. V. **Guia de Orientação para Inclusão de Alunos com Deficiência Visual**. Florianópolis: Instituto Federal Santa Catarina (PROFEPT), 2022.

HENDRICKS, D. R.; WEHMAN, P. Transition from school to adulthood for Youth with autism spectrum disorders: review and recommendations. **Focus on Autism and Other Developmental Disabilities**, v. 24, n. 2, p. 77–88. 2009.

IBGE. INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. **Desemprego e informalidade são maiores entre as pessoas com deficiência**. 21/09/2022. Disponível em: <https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-noticias/2012-agencia-de-noticias/noticias/34977-desemprego-e-informalidade-sao-maiores-entre-as-pessoas-com-deficiencia>. Acesso em: 10 Jan. 2024.

IBICT. INSTITUTO BRASILEIRO DE INFORMAÇÃO EM CIÊNCIA E TECNOLOGIA. Plataforma. 2024. Disponível em: <https://www.gov.br/ibict/pt-br>. Acesso em: 06 Jan. 2024.

LUIZ, K. G., NUERNBERG, A. H. **Modos de vida e identidade em blogs de pessoas com deficiência**. **Informática na Educação: teoria e prática**. Porto Alegre, v. 16, n. 1, 2013

MAZZOTA, M. J. da S.; D'ANTINO M. E. F. **Inclusão social de pessoas com deficiências e necessidades especiais: cultura, educação e lazer**. São Paulo: Faculdade de Saúde Pública USP, 2001.

MELLO, A. G. Deficiência, incapacidade e vulnerabilidade: do capacitismo ou a preeminência capacitista e biomédica do Comitê de Ética em Pesquisa da UFSC. **Ciênc. Saúde Coletiva**, v. 21, n. 10, p. 3265-3276, 2016.

NUNES, D. R. de P.; AZEVEDO, M. Q. O. de; SCHMIDT, C. Inclusão educacional de pessoas com autismo no Brasil: uma revisão da literatura. **Revista Educação Especial**, v. 26, n. 47, p. 557-572, 2013.

OPAS, ORGANIZAÇÃO PAN-AMERICANA DA SAÚDE. **Classificação Internacional de Funcionalidade, Incapacidade e Saúde**. São Paulo: EDUSP, 2003.

ORSMOND, G. I.; SHATTUCK, P. T.; COOPER, B. P.; STERZING, P. R.; ANDERSON, K. A. Social participation among young adults with autism spectrum disorder. **Journal of Autism and Developmental Disorders**, v. 43, n. 11, p. 2710-2719, 2013.

SOUZA, J. F. **Pessoas com deficiência no Mercado de trabalho: Limites e possibilidades do emprego apoiado como referência de política pública anticapacitista**. Dissertação (Mestrado em Psicologia) – Mestrado Profissional em Psicologia. Santos: Universidade Católica de Santos, 2022.

SPELL. SCIENTIFIC PERIODICALS ELECTRONIC LIBRARY. **Plataforma**. 2024. Disponível em: <http://www.spell.org.br/>. Acesso em: 06 Jan. 2024.

TOKARNIA, M. Cresce o número de estudantes com necessidades especiais. **Agência Brasil**, 31/01/2019. Disponível em: <https://agenciabrasil.ebc.com.br/educacao/noticia/2019-01/cresce-o-numero-de-estudantes-com-necessidades-especiais>. Acesso em: 09 Jan. 2024.