

## **A INCLUSÃO PROFISSIONAL DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA: UMA ANÁLISE DOS DESAFIOS E OPORTUNIDADES**

**ALESSANDRA WOLSCHICK**

UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA MARIA (UFSM)

**RANICE HOEHR PEDRAZZI POZZER**

UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA MARIA (UFSM)

**VANESSA DE CAMPOS JUNGES**

UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA MARIA (UFSM)

# **A INCLUSÃO PROFISSIONAL DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA: UMA ANÁLISE DOS DESAFIOS E OPORTUNIDADES**

## **1 INTRODUÇÃO**

A inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho é um tema de grande relevância social e econômica. Partindo-se de questionamentos acerca dos critérios que as empresas utilizam para contratar pessoas com deficiência e de considerações sobre conhecimentos, habilidades e atitudes, este estudo volta-se à compreensão dos desafios e oportunidades que as pessoas com deficiência se deparam ao buscar uma vaga para exercício profissional. Concentra-se nas políticas de inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho, pesquisando as práticas de contratação e iniciativas adotadas pelas empresas para apoiar a inclusão dessas pessoas, considerando as dificuldades encontradas e os resultados alcançados, além das oportunidades oferecidas.

A justificativa para este estudo reside na importância da inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho para a construção de uma sociedade mais justa e igualitária. Ainda há uma série de desafios a serem enfrentados nesse processo e compreendê-los e identificar as oportunidades existentes é essencial para promover a inclusão efetiva dessas pessoas e garantir que elas tenham acesso às mesmas oportunidades de emprego e desenvolvimento profissional. Este estudo é particularmente relevante no contexto brasileiro, onde (Brasil, 1991) o artigo 93 da Lei 8.213/1991 determina que empresas com um quadro de funcionários composto por cem ou mais empregados devem reservar de 2% a 5% de suas vagas para a contratação de beneficiários da previdência social reabilitados ou pessoas com deficiência. No entanto, os dados do último painel disponibilizado pelo Radar SIT (Secretaria de Inspeção do Trabalho) em 2021 mostram que apenas 49.81% das cotas reservadas para pessoas com deficiência e reabilitados estão preenchidas.

Apesar dos avanços na legislação e na conscientização pública, ainda existem uma série de desafios que dificultam a plena participação dessas pessoas no ambiente profissional, envolvendo aspectos físicos, sociais e barreiras psicológicas como a falta de acesso ao emprego, estigmas e preconceitos e falta de treinamento adequado. Diante do exposto, o presente artigo busca responder ao seguinte problema de pesquisa: como é constituída a inclusão profissional de pessoas com deficiência? Buscando analisar os fatores que constituem a inclusão profissional de pessoas com deficiência, foram elaborados os seguintes objetivos específicos: elencar os principais desafios enfrentados pelas pessoas com deficiência no mercado de trabalho, incluindo barreiras físicas, sociais e atitudinais; verificar as oportunidades existentes para a inclusão dessas pessoas, como políticas públicas, incentivos fiscais, programas de capacitação e sensibilização e; identificar o perfil de empresas que adotaram práticas inclusivas com impactos positivos.

## **2 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA**

### **2.1 A deficiência e seus impactos na situação social e inclusão profissional no Brasil**

A deficiência é uma condição complexa que pode afetar diversas dimensões da vida de uma pessoa. Como destacado pelos autores Ferraz e Araújo (2010, p. 8844), a deficiência pode se manifestar de diferentes maneiras, abrangendo aspectos físicos, sensoriais, intelectuais ou psicossociais. Essa condição pode ser presente desde o nascimento (congenita), desenvolver-se ao longo da vida (adquirida) ou ser resultado de doenças ou acidentes. Nesse contexto, a Organização das Nações Unidas (ONU) tem desempenhado um papel fundamental

na promoção dos direitos das pessoas com deficiência. A Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência (CDPD), adotada pela ONU em 2006, representa um marco importante nesse campo. A CDPD é um tratado internacional que reconhece a dignidade e os direitos indispensáveis das pessoas com deficiência, enfatizando a importância de eliminar as barreiras sociais que podem impedir sua plena participação na sociedade.

No Brasil, a Constituição da República de 1988 já garantia proteção e assistência às pessoas com deficiência, também se estendendo às relações de trabalho por meio da Consolidação de Leis do Trabalho (CLT). Mas recentemente, o Estatuto da Pessoa com Deficiência (Lei 13.146, BRASIL, 2015) consolidou e fortaleceu ainda mais os direitos dessa parcela da população. Segundo o estatuto, 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, também citado por pela autora Silva (2021, p.123) considera-se PcD aquela que possui uma limitação de longo prazo de natureza física, mental, intelectual ou sensorial, que, em interação com uma ou mais barreiras, pode dificultar sua participação plena e efetiva na sociedade, sendo assim dever de todos garantir a igualdade de oportunidades e acessibilidade com as demais pessoas.

De acordo com os dados da CIF, Classificação Internacional de Funcionalidade, Incapacidade e Saúde, que faz parte do conjunto de classificações internacionais atribuídas pela Organização Mundial da Saúde (OMS), destinada a ser aplicada em diversos contextos relacionados à área da saúde, deficiência são problemas nas funções ou na estrutura do corpo, tais como, um desvio importante ou uma perda, conseqüentemente acarretando em muita, pouca ou alguma dificuldade em domínios funcionais como: visão, audição, andar e subir degraus, funcionamento de membros, cognitiva, intelectual e comunicação, o que impossibilita ou atrapalha a realização de tarefas cotidianas. As deficiências podem apresentar uma variedade de características, podendo ser de natureza temporária ou permanente, progressiva, regressiva ou estável, assim como intermitentes ou persistentes. Essas condições podem resultar em desvios em relação ao padrão considerado normal com variações que podem ser leves ou graves, podendo também evoluir ao longo do tempo.

Apesar dos avanços legislativos, como o Estatuto da Pessoa com Deficiência (Lei 13.146/2015), que visa proteger os direitos dessa parcela da população que enfrenta limitações físicas, mentais, intelectuais ou sensoriais, ainda enfrentasse uma considerável desigualdade no mercado de trabalho. (Brasil, 2015), a Lei de Cotas para Pessoas com Deficiência (8.213/91) determina que empresas com mais de 100 funcionários reservem vagas para pessoas com deficiência, no entanto, os números demonstram que há um longo caminho a percorrer, (Brasil, 1991). Segundo a Pesquisa Nacional de Saúde (PNS) de 2019, divulgada pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) em 2019, 8,4% das pessoas com 2 anos ou mais possuíam algum tipo de deficiência, estando presentes em 19,8% dos lares no Brasil. No entanto, a taxa de participação das pessoas com deficiência no mercado de trabalho era de apenas 28,3%, menos da metade daquela das pessoas sem deficiência, que era de 66,3%. Além disso, apenas 34,3% dos trabalhadores com deficiência ocupavam cargos formais, enquanto esse número era de 50,9% entre as pessoas sem deficiência. Em termos de renda média mensal do trabalho, as pessoas com deficiência ganhavam em média R\$ 1.639, enquanto os ocupados sem deficiência recebiam R\$ 2.619, aproximadamente.

Quanto a representatividade política, nas eleições para vereador em 2020, somente 0,44% dos candidatos e candidatas eram pessoas com deficiência. Entre os vereadores eleitos, a proporção de pessoas com deficiência foi um pouco maior, chegando a 0,90%. Esse percentual aumentava para 22,5% entre as pessoas com deficiência visual. Em relação à pobreza, em 2019, 18,2% das pessoas com deficiência estavam abaixo da linha de pobreza, ou seja, com renda inferior a US\$ 5,5 por dia por pessoa.

## 2.2 A inclusão profissional de pessoas com deficiência

Ao longo das últimas décadas, houve uma mudança significativa na maneira como a sociedade enxerga o PcD, conforme discutido por diversos autores. Como apontado por Bodart, Romano e Chagas (2016), durante muito tempo, as pessoas com deficiência foram vistas predominantemente como beneficiárias de caridade e filantropia. Esse estigma, aliado ao preconceito e à falta de compreensão, acarreta em diversas consequências, entre as quais a exclusão do mercado de trabalho.

No entanto, a partir da década de 1970, a questão dos direitos do PcD começou a ocupar espaço na agenda política internacional. A Declaração Universal dos Direitos das Pessoas Portadoras de Deficiência, aprovada em 1975 pela Organização das Nações Unidas (ONU), representa um marco nesse processo. Isso é ressaltado por Bodart, Romano e Chagas (2016), que destacam a influência dessas ações internacionais na promoção de práticas inclusivas em diversos países, incluindo o Brasil.

No contexto brasileiro, a evolução dos paradigmas em relação a PcD também é evidente. Inicialmente, o paradigma do assistencialismo prevaleceu, e as PcD's eram frequentemente relegadas a ambientes de trabalho segregados, como escritórios protegidos (Bodart, Romano e Chagas, 2016). Esse modelo era baseado na ideia de que as PcD's necessitavam de proteção especial e ambientes adaptados, mas não necessariamente da inclusão plena na sociedade.

No decorrer dos anos, o paradigma da integração ganhou força, demonstrando que a PcD deveria se adaptar à sociedade, conforme observado por Bodart, Romano e Chagas (2016). Esse modelo era predominantemente médico e tinha como base a visão de que a PcD deveria se conformar às normas sociais e não o contrário. A partir da década de 1990, o paradigma da inclusão começou a prevalecer no cenário brasileiro. Esse modelo social enfatiza que os obstáculos enfrentados pela PcD não residem nelas, mas sim nas barreiras sociais criadas pela sociedade (Sasaki, 1997). Propõe a construção de uma sociedade inclusiva na qual a PcD esteja totalmente integrada em todos os ambientes, com garantia de acessibilidade.

No que diz respeito à inserção das PcD no mercado de trabalho, um marco importante é a Lei de Cotas, imposta pela Lei Federal nº 8.213 de 1991. Essa lei determina cotas de vagas para PcD nas empresas, de acordo com o número de funcionários. No entanto, como destacado por Ribeiro e Carneiro (2009), muitas empresas ainda não cumprem integralmente essa lei, alegando diversas razões, como dificuldades em encontrar candidatos e questões relacionadas à legislação trabalhista. Nesse sentido, De Mello e Morais (2023) constataram que a ausência de um projeto estruturado que integre práticas da organização às estratégias de inclusão dificulta o cumprimento do Estatuto da Pessoa com Deficiência.

A fiscalização e o cumprimento da Lei de Cotas são desafios importantes, e é necessário fortalecer a estrutura operacional de fiscalização, tornando-a mais eficiente (Bahia; Schommer, 2010). Além disso, existem resistências enraizadas na sociedade em relação à contratação de PcD, muitas vezes baseadas em equívocos e estigmas. No entanto, é relevante observar que algumas empresas vão além das obrigações legais e investem na inclusão da PCD, liberando os benefícios da diversidade (Bahia; Schommer, 2010). Isso demonstra que a inclusão pode ser motivada não apenas por dever moral ou pressão legal, mas também por razões estratégicas. Rodrigues, Nascimento e Lima (2025) destacam ainda o papel das tecnologias assistivas na inclusão de PcDs, salientando a necessidade de transformações estruturais e culturais nos ambientes organizacionais e na sociedade como forma de assegurar a equidade. Em resumo, a inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho é um processo complexo e em constante evolução. Os paradigmas sociais têm se transformado ao longo do tempo, refletindo mudanças na percepção e nas abordagens em relação à PcD.

### 3 MÉTODO

O presente artigo trata-se de uma pesquisa descritiva, desenvolvido sob abordagem qualitativa. Conforme delineado por Gil, (2008) a pesquisa descritiva buscará fornecer uma análise detalhada das características e das relações entre variáveis relacionadas ao contexto estudado. Isso será alcançado por meio da coleta de dados utilizando técnicas padronizadas, como questionários estruturados.

A pesquisa qualitativa, conforme citado por Gibbs (2009) é uma abordagem que busca compreender o mundo social através da análise de experiências individuais ou em grupo, interações e documentos em seus contextos naturais. Os pesquisadores qualitativos desenvolvem e refinam conceitos ao longo do processo de pesquisa, adaptando métodos e teorias conforme necessário. A presença e experiência dos pesquisadores são fundamentais, assim como a ênfase na compreensão do contexto e dos casos estudados. A pesquisa qualitativa também se baseia fortemente na análise de texto e escrita para transformar situações sociais complexas em narrativas compreensíveis.

Para realização desta pesquisa foram entrevistados cinco profissionais PcD em atuação no mercado de trabalho, quatro gestores ou profissionais responsáveis pela contratação/inserção de pessoas com deficiência no mercado de trabalho e o coordenador Nacional da inclusão de pessoas com deficiência na Secretaria do Trabalho do Ministério do Trabalho. O Quadro 1 descreve o perfil dos entrevistados.

Quadro 1 – Perfil dos entrevistados

PESSOAS COM DEFICIÊNCIA						
CÓDIGO	IDADE	GÊN.	ESC.	LOCAL	CARGO	DEFICIÊNCIA
EP 1	39	M	EMC	VALE DO TAQUARI	AUXILIAR DE MEIO AMBIENTE	VISUAL
EP 2	15	M	EFI	VALE DO TAQUARI	JOVEM APRENDIZ	INTELECTUAL
EP 3	46	M	PÓS	VALE DO TAQUARI	VEREADOR E EMPRESÁRIO	TETRAPLÉGICO
EP 4	27	M	PÓS	VALE DO TAQUARI	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	AUTISTA NÍVEL I
EP 5	46	F	PÓS	VALE DO TAQUARI	ADMINISTRATIVO E MEDIADORA JURÍDICA	TETRAPLÉGICA
GESTORES						
EG 1	38	F	PÓS	VALE DO TAQUARI	PSICÓLOGA ORGANIZACIONAL	N/A
EG 2	39	F	PÓS	VALE DO TAQUARI	PSICÓLOGA DO SERVIÇO DE ACOLHIMENTO	N/A
EG 3	49	F	PÓS	REGIÃO METROPOLITANA	ANALISTA DE RESPONSABILIDADE SOCIAL	N/A
EG 4	35	F	PÓS	VALE DO TAQUARI	ANALISTA DE RH	N/A
MINISTÉRIO DO TRABALHO						
ECM	37	M	PÓS	REGIÃO METROPOLITANA	COORDENADOR NACIONAL DA INCLUSÃO DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA NA SECRETARIA DO TRABALHO	VISUAL

EP – Entrevistado PcD; EG – entrevistado gestor; ECM – entrevistado do Ministério do Trabalho; EMC – ensino médio completo; EFI – ensino fundamental incompleto; POS – pós-graduação completa.

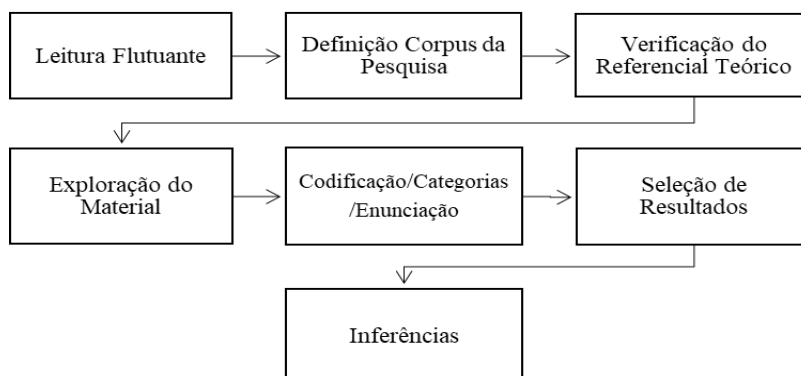
Fonte: Elaborado pelas autoras.

A coleta de dados foi realizada por meio de entrevistas com os sujeitos da pesquisa e alguns documentos sobre inclusão profissional. Após a coleta, os dados foram preparados para análise através de transcrição, organização e categorização, permitindo a identificação de

padrões que podem oferecer insights sobre a experiência das pessoas com deficiência no mercado de trabalho. O roteiro de entrevista foi elaborado a partir dos temas “experiência de inclusão no mercado de trabalho na visão da pessoa com deficiência”, “inclusão de PcDs no ambiente de trabalho pelas empresas” e “políticas e regulamentação de inclusão de PcDs no mercado de trabalho no Brasil”, baseando-se nos conceitos de Bahia, Schommer (2010), Bodart, Romano e Chagas (2016), Sasaki (1997), Ribeiro e Carneiro (2009), Ferraz e Araújo (2010) e Brasil (2015).

A Figura 1 descreve os procedimentos analíticos adotados no estudo, iniciando com a leitura flutuante, ponto de partida da análise, permitindo uma imersão inicial nos dados. Essa abordagem não busca categorias específicas a priori, mas visa familiarizar-se com o conteúdo, identificar padrões emergentes e conceitos-chave. O corpus da pesquisa, é criteriosamente definido, delineando os limites do material a ser analisado. Antes de iniciar a análise, uma revisão detalhada do referencial teórico foi realizada, fornecendo um contexto conceitual para a identificação de temas relevantes e fundamentando as interpretações subsequentes. A abordagem não a priori, adotada na codificação, significa que as categorias são derivadas diretamente dos dados. Com base nas categorias identificadas e nos resultados selecionados, inferências são feitas, proporcionando uma compreensão mais profunda das ciências estudadas (BARDIN, 2010).

Figura 1 - Procedimentos analíticos do Estudo



Fonte: Elaborado pelas autoras, a partir de Bardin (2010).

A análise das entrevistas resultou na identificação de oito temas recorrentes nas falas dos entrevistados, os quais serviram como categorias iniciais. A partir dessas categorias iniciais, foram derivadas quatro categorias intermediárias e, por fim, duas categorias finais. Essas categorias iniciais, intermediárias e finais serão apresentadas no Quadro 2.

Quadro 2 – Processo de derivação das categorias iniciais, intermediárias e finais

<b>Categorias Iniciais</b>	<b>Categorias Intermediárias</b>	<b>Categorias finais</b>
Desafios Estruturais e Atitudinais	Superando Barreiras no Trabalho Empresas modelo e lideranças que apoiam	Empresas inclusivas
Adaptação e Suporte		
Papel da liderança		
Empresas como Agentes de Transformação		
Experiências Positivas	Cultura da Inclusão	Visão de um futuro inclusivo
Diversidade	Potencial Diversificado	
Persistência Transformadora no Recrutamento		
Mercado de trabalho Acessível		

Fonte: Elaborado pela autora

## 4 RESULTADOS E DISCUSSÕES

### 4.1 Descrição das categorias iniciais

O Quadro 3 traz as categorias iniciais que emergiram da análise das entrevistas realizadas e foram submetidas a processos de derivação que resultaram em categorias intermediárias e finais.

Quadro 3 – Categorias iniciais

<b>Desafios Estruturais e Atitudinais</b>	
<b>Descrição</b>	<b>Trechos das entrevistas que elucidam a categoria</b>
<p>A categoria Desafios Estruturais e Atitudinais, reflete barreiras tanto físicas quanto sociais enfrentadas por pessoas com deficiência no ambiente de trabalho. As barreiras sociais, embora não sejam explicitamente discriminatórias, são perceptíveis de forma velada, evidenciando a existência de preconceitos subjacentes. A entrada de pessoas com deficiência no mercado de trabalho é frequentemente impulsionada mais por imposições legais de cotas do que por uma inclusão e igualdade entre os trabalhadores. Os relatos destacam a necessidade de adaptações estruturais nos locais de trabalho para garantir a acessibilidade, mas o desafio principal não reside apenas nas questões físicas e sim nas atitudes. As empresas, muitas vezes, não estão preparadas para receber indivíduos com deficiência e, ao tentarem cumprir as cotas, tendem a escolher pessoas com deficiências mais leves, o que evidencia a necessidade de mudanças, não apenas estruturais, mas também organizacionais e atitudinais para efetivar a inclusão real e não apenas cumprimento de critérios legais.</p>	<p>“É desafiador. Tanto pelas barreiras físicas quanto pelas barreiras sociais, discriminatórias né? Eu não uso discriminatória de uma forma pejorativa, mas elas existem de uma forma velada, porém existem também consciência de uma parte da sociedade que entende isso. A entrada do mercado de trabalho das PCDs se dá muito mais por uma imposição legal, ou seja, de uma legislação que exige que as empresas contratem do que necessariamente uma inclusão em termos de igualdade entre as pessoas”. (EP 3)</p> <p>“Estamos em um prédio antigo, com mais de 40 anos, então tivemos que fazer algumas adaptações, inclusive de plataforma elevatória em um dos prédios, no outro não temos ainda, mas esse ainda não é o desafio. Para mim o maior desafio são as pessoas, é a questão de atitude, de aceitação, de dar a oportunidade”. (EG 3)</p> <p>“Essas empresas muitas vezes não estão aptas a receber pessoas com deficiência, então elas vão buscar inicialmente só as pessoas com deficiência mais leve e isso tem que ter toda uma mudança não só da estrutura física da empresa, mas organizacional, metodológica e até de atitudes por parte da empresa, para compreender que para cumprir a lei de cotas, elas têm que contratar”. (ECM)</p>
<b>Adaptação e Suporte</b>	
<b>Descrição</b>	<b>Trechos das entrevistas que elucidam a categoria</b>
<p>A categoria Adaptação e Suporte refere-se à abordagem de apoio e assistência oferecida aos funcionários com necessidades específicas no ambiente de trabalho, garantindo que eles possam realizar suas tarefas de forma eficaz e produtiva. De acordo com os trechos das entrevistas, esse apoio se manifesta de diversas maneiras, considerando tanto a preparação de materiais quanto o ambiente físico e as necessidades individuais de cada funcionário. Isso demonstra um compromisso em garantir a inclusão e a eficiência de todos os funcionários, independentemente de suas limitações.</p>	<p>“Apoio é sempre né, por exemplo, eu ganho apresentação, tipo slides é feito maior para me incluir, se tem algum panfleto que estão distribuindo ou alguma coisa assim, eles estão me passando, se eu não consigo ler eles leem para mim, e o apoio para me desenvolver é total”. (EP1)</p> <p>“quando a pessoa começa a trabalhar na empresa, a gente já marca com a consultoria, que tem um técnico de segurança do trabalho, para que seja feita toda uma avaliação desse posto de trabalho, para a gente entender se está na altura, as vezes a pessoa tem baixa visão e a maneira que ela senta posicionada em relação a janela, pode interferir, se tem mais ou menos luz, se o teclado está adequado, então se faz toda uma avaliação do posto de trabalho para essa pessoa e também das dependências em comum, aí gera um relatório, onde consta todas as</p>

	informações do funcionário, setor, as demandas operacionais e indica quais as melhorias e acomodações devem ser feitas para que essa pessoa tenha um melhor desempenho e elas são muito diferentes, para pessoas com nanismo, com baixa visão, para pessoas cegas, então são demandas diferentes, aí junto com o técnico de segurança e muitas vezes com a área da saúde, recebemos esse laudo e olhamos ele detalhe a detalhe”. (EG 3)
--	---

### Papel da liderança

Descrição	Trechos das entrevistas que elucidam a categoria
<p>A categoria papel da liderança fica delineada pela importância da liderança na promoção da inclusão de pessoas com deficiência nas organizações, de acordo com os relatos, a liderança desempenha um papel crucial, para o sucesso do empreendimento. Uma liderança com mente aberta, compreendendo o verdadeiro propósito da presença do PcD na empresa, tem a capacidade de transmitir essa compreensão para a equipe e para aqueles que irão receber essas pessoas. A alta administração e a alta gestão são fundamentais para o sucesso da inclusão de pessoas com deficiência nas empresas, uma vez que a liderança de níveis mais elevados pode direcionar os recursos e o compromisso necessário para alcançar esse objetivo.</p>	<p>“É fundamental e eu diria que ele é 70% do sucesso do PCD, eu diria que a direção com uma mente aberta né, entendendo qual é o real objetivo daquela pessoa estar lá, ele é fundamental, porque ai ele tem a capacidade de passar isso pra equipe ou para as pessoas que vão recebê-lo, é fundamental”. (EP 3)</p> <p>“Quem determinou que tem que dar certo, digamos assim, foi a reitoria, que na nossa hierarquia, quer dizer a presidência da empresa. Então, os professores reitores que determinaram que os gestores precisariam se esforçar para isso, então é meio que: “Vocês precisam mesmo”. Então acho que é bem importante, porque quando a coisa vem de uma forma que “tem que ser feito”, do RH ou de um advogado, é uma coisa. Mas quando a reitoria da universidade fala que isso é importante para a universidade, aí muda o tom da responsabilidade”. (EG 1)</p>

### Empresas como Agentes de Transformação

Descrição	Trechos das entrevistas que elucidam a categoria
<p>A categoria Empresas como Agentes de Transformação destaca a importância da mesma, indo além das cotas e evitando qualquer forma de segregação. Eles devem demonstrar disposição em adotar práticas inclusivas, buscando conhecimento, estabelecendo parcerias com organizações de pessoas com deficiência e designando lideranças para essas causas, como a criação de um Núcleo de Inclusão. Além disso, as empresas podem desempenhar um papel inspirador ao promover espaços, treinamentos e diálogos que sensibilizam tanto seu público interno quanto a sociedade em geral. O objetivo é despertar o desejo de agir, seja dentro da empresa, na comunidade ou em outros ambientes em que atuem, impulsionando a busca por uma sociedade mais inclusiva.</p>	<p>“O papel das empresas é o principal. Elas precisam estar dispostas a colocar isso não só pelas cotas, mas esse papel vai ter que ser diferente na hora de incluir, porque senão vira segregação. Então, elas têm que buscar conhecimento, ter vontade, fazer parcerias com organizações de deficientes, para entender como incluir essas pessoas, tem que ter alguém da empresa a frente disso”. (EP 5)</p> <p>“Quando a gente promove espaços, treinamentos, falas, a gente mexe tanto com o público que a gente está lidando que saímos com a vontade de fazer alguma coisa, seja na empresa, na sociedade, nos ambientes onde convivo. Os eventos que a gente promove são para isso, para que a plateia saia com vontade de fazer algo”. (EG 4)</p>

### Experiências Positivas

Descrição	Trechos das entrevistas que elucidam a categoria
<p>Diferente da categoria Desafios Estruturais e Atitudinais, que destaca os desafios enfrentados pelas pessoas com deficiência ao se inserirem no mercado de trabalho, a categoria experiências positivas destaca empresas fora do comum, que possuem um compromisso com a inclusão. Essas</p>	<p>“Eu acho que posso dizer que sou uma exceção à regra, a inserção no mercado de trabalho não foi difícil por um lado, mas por outro lado, eu vejo o quanto as empresas não estão preparadas para receber PcDs, eu tenho sorte de estar trabalhando na Universidade Y, por ser uma empresa que olha para a gente e questiona: “O que falta, o que precisa</p>

<p>empresas não apenas acolhem funcionários com deficiência, mas também fazem esforços significativos para capacitá-los e adaptar o ambiente de trabalho às suas necessidades específicas, essas experiências demonstram que, embora muitos desafios persistam para as pessoas com deficiência no mercado de trabalho, existem casos de organizações que são exceção à regra, que estão dispostas a quebrar barreiras e criar um ambiente verdadeiramente inclusivo.</p>	<p>para tua melhor adaptação?” (EP 5)</p> <p>“Um lugar fora da curva, porque é uma academia, a gente lida com a maior parcela das pessoas com uma compreensão maior dos processos, sobre o indivíduo. Então, já são pessoas que estão acostumadas com um ambiente onde as pessoas estão para aprender. Na Universidade Y é muito mais tranquilo, porque as pessoas estão dispostas a conversar, estão dispostas a compreender. Há muitas capacitações para os estores. Então, hoje eu me sinto privilegiada de estar no ambiente onde eu estou”. (EG 1)</p>
--	---

### Diversidade

Descrição	Trechos das entrevistas que elucidam a categoria
<p>A categoria diversidade destaca a perspectiva da convivência com pessoas com deficiência e como isso proporciona uma oportunidade potencial para desenvolver sensibilidade e empatia. Inicialmente, pode ser desconfortável, pois as interações podem ser incertas, mas equipes diversas demonstram um desempenho superior, destacando-se na resiliência, capacidade de adaptação e compreensão mútua. A inclusão no mercado de trabalho, apesar de benéfica, é regulamentada pelo Ministério do Trabalho e depende da fiscalização adequada das cotas, pois os números revelam que a inclusão só se torna realidade quando devidamente monitorada. Portanto, a diversidade e inclusão não apenas enriquecem as equipes, mas também promovem empatia e respeito pelas diferenças e deveria ser feita de forma voluntária.</p>	<p>“As pessoas acabam não tendo noção de como é ser uma pessoa com deficiência, não importa se é visual, mental ou física. A partir do momento que as pessoas convivem com pessoas com algum grau de dificuldade, algum grau de deficiência, elas acabam tendo mais sensibilidade, tendo mais empatia com outras pessoas”. (EP 1)</p> <p>“Eu acho que em um primeiro momento desconforta, porque as pessoas não sabem o que vão fazer. Eu percebo que neste momento que a gente está vivendo, as pessoas também têm muito medo de como elas vão falar com as pessoas. Mas eu acho que equipes que são diversas têm um desempenho melhor, na resiliência, na capacidade de se adaptar, de entender o outro, de entender as pessoas, eu acho que equipes com diversidade, só tem a ganhar, então eu acho que são equipes bem mais empáticas com os problemas dos outros”. (EG 1)</p> <p>“O ministério do trabalho é responsável por fiscalizar a lei de cotas, através dos auditores fiscais no trabalho, já posso pontuar que claramente se não há essa fiscalização, não há inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho, lamentavelmente, é o que os números mostram”. (ECM)</p>

### Persistência Transformadora no Recrutamento

Descrição	Trechos das entrevistas que elucidam a categoria
<p>A Persistência Transformadora no recrutamento de pessoas com deficiência é um processo multifacetado que exige persistência, suporte e conscientização. É fundamental não desistir diante dos primeiros obstáculos, como expresso na importância de perseverar mesmo diante de vários "nãos" em um processo seletivo. A inclusão desses profissionais no ambiente de trabalho requer um suporte abrangente, desde a fase de recrutamento até a integração com os gestores e colegas. As empresas procuram atender às cotas definidas por legislações específicas, como a lei 8.213/91 e o decreto 3298/99, que estabelecem a obrigatoriedade de garantir oportunidades para pessoas com deficiência. Este processo é uma oportunidade não só para pessoas com deficiência ingressarem</p>	<p>“O conselho é de não desistir no primeiro não, não desistir no segundo não, não desistir no terceiro não, não desistir no quarto, não desistir no décimo não, esse é o meu conselho, porque se tu desistires em algum deles, não tem sentido nenhum”. (EP 3)</p> <p>“A gente tem uma consultoria que nos apoia, ela é focada em diversidade e inclusão, para que a gente também tenha candidatos, nos apoia nesse processo. Eu sou a pessoa que ajuda nesse processo mais final das seleções, depois também em relação ao gestor, porque por muitas vezes o gestor não se sente preparado para receber uma pessoa com deficiência. Então, sempre nos colocamos a disposição para apoiar nesse início, até a equipe, porque existem muitas vezes alguns questionamentos em relação as necessidades e limitações específicas de algumas deficiências, por exemplo com colaboradores cegos, nós</p>

<p>no mercado de trabalho, mas também para as empresas ampliarem sua visão, promovendo ambientes mais inclusivos e diversas práticas.</p>	<p>somos uma empresa de tecnologia, então as dúvidas são em relação as adaptações aos sistemas, então damos todo esse suporte ao gestor e também aos colegas, porque muitas vezes também é novidade para equipe ter uma pessoa com deficiência integrada, então também é algo muito novo”. (EG 3)</p> <p>“Na iniciativa privada, a gente tem principalmente a lei 8.213 de 1991, em especial o artigo 93, parágrafo 1º, que é só um artigo da lei, da previdência social, mas ficou conhecido como a lei de cotas, esse artigo sozinho por ser tão importante, depois nós temos o decreto 3298 de 1999, que ele vem pela primeira vez definir o que é a pessoa com deficiência, então a gente tem uma lei de 1991, obrigando as empresas a cumprirem a cota de pessoas com deficiência”. (ECM)</p>
---	--

**Mercado de Trabalho Acessível**

<b>Descrição</b>	<b>Trechos das entrevistas que elucidam a categoria</b>
<p>A categoria Mercado de Trabalho Acessível prevê as oportunidades para a inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho, percebe-se que estas estão ligadas ao avanço da tecnologia e à conscientização das empresas sobre o potencial desse grupo de profissionais. A tecnologia desempenha um papel crucial ao criar novas perspectivas, como o trabalho remoto, que elimina barreiras de deslocamento e acessibilidade. Essa abordagem não apenas melhora a acessibilidade, mas também permite que indivíduos com deficiência contribuam com suas habilidades, seja por meio de boas habilidades motoras ou dicção. Além disso, as oportunidades futuras se baseiam na ideia de que as empresas podem transformar a inclusão em um diferencial de negócios, isso implica em tornar todos os sistemas e programas consumidores acessíveis, o que não só atende às necessidades das pessoas com deficiência, mas também se traduz em um mercado mais amplo, pois essas pessoas também têm necessidades e poder de compra. Portanto, a inclusão não é apenas uma questão social, mas também uma estratégia de negócios inteligente. Além disso, as iniciativas governamentais, como o programa “Viver sem Limites II”, apontam para um futuro mais inclusivo, com ações que visam qualificar pessoas com deficiência, formar profissionais especializados em inclusão laboral e criar oportunidades reais para a contratação de um grande número de pessoas com deficiência, essas ações prometem um futuro mais inclusivo e igualitário.</p>	<p>“Acho que a tecnologia é um fator importante, que vai dar muito mais oportunidades para os PCD’s, e a tecnologia eu digo é desenvolver alguma atividade Home Office né, às vezes não precisa sair de casa para desenvolver alguma coisa, se ele tem mobilidade boas nas mãos né, ou ele tem uma dicção boa, ele consegue falar bem, então eu acho que a tecnologia, ela vem para melhorar a condição de mercado de trabalho para pessoa com deficiência, porque daí, tem um outro problema que é a questão social de relações interpessoais com as pessoas, mas na questão em si de trabalho eu acho que vem pra melhorar, porque tira esse problema grande que tem que é o deslocamento e da acessibilidade em muitas empresas”. (EP 3)</p> <p>“é inserir no negócio, vou dar um exemplos de pessoas cegas, no Brasil é um número muito grande de pessoas cegas, eu acho que a empresa, não entendeu que isso pode ser um baita negócio, eu sempre tento falar sobre isso, disseminar isso, do quanto ela acessibilizar todos os sistemas, todos os programas, claro que não temos programas que são só nossos, temos programas de terceiros, mas a gente tem poder de cobrar deste terceiro uma adequação, se a gente se posicionar em relação a isso, a gente pode ter um baita diferencial, porque como eu disse antes, as pessoas com deficiência consomem, elas compram, elas tem necessidades, então porque elas compram de um e não do outro, então quando as empresas entenderem que isso pode ser um diferencial, aí eu estou falando de um ganha e ganha”. (EG 3)</p>

Fonte: Elaborado pelas autoras

## 4.2 Descrição das categorias intermediárias

As oito categorias iniciais passaram por um processo adicional de análise, onde foram identificadas e derivadas quatro novas categorias. Essas novas categorias são mais amplas, resultado da inferência das relações entre as declarações dos entrevistados e são apresentadas no Quadro 4.

Quadro 4 – Categorias intermediárias

<b>Superando Barreiras no Trabalho</b>
<p>As categorias Desafios Estruturais e Atitudinais, Adaptação e Suporte relacionam-se de forma complementar, criando uma categoria intermediária chamada Superando Barreiras no Trabalho. Essa nova categoria destaca a interação entre os obstáculos enfrentados por pessoas com deficiência no mercado de trabalho e as maneiras como algumas empresas superam esses desafios para criar ambientes de trabalho inclusivos. Superando Barreiras no Trabalho destaca a dinâmica complexa entre as barreiras que as pessoas com deficiência enfrentam no mercado de trabalho e as abordagens bem-sucedidas que algumas empresas adotam para superá-las. Os desafios são múltiplos e envolvem tantas barreiras físicas quanto sociais. Pessoas com deficiência frequentemente enfrentam dificuldades devido a preconceitos velados e à falta de igualdade de oportunidades. Por outro lado, as experiências positivas mostram que algumas empresas estão dispostas a desafiar a norma. Eles não apenas acolhem funcionários com deficiência, mas também investem em adaptações estruturais, treinamento e mudanças organizacionais para criar ambientes de trabalho realmente inclusivos. Essas empresas se destacam ao demonstrar uma compreensão mais profunda das necessidades das pessoas com deficiência e ao promover uma cultura de acesso e apoio. A categoria desafios e como superá-los confirma a existência dos obstáculos, mas também enfatiza a importância de consideração e celebra as empresas que estão comprometidas em superá-los. Ela destaca que a superação dos desafios não se limita apenas às questões estruturais, mas envolve uma mudança de mentalidade, atitudes e cultura organizacional. Ao compartilhar maneiras efetivas de adaptação, a categoria busca inspirar outras empresas a adotar práticas mais inclusivas e, assim, contribuir para um mercado de trabalho mais equitativo e diversificado para pessoas com deficiência.</p>
<b>Trechos das entrevistas que elucidam a categoria</b>
<p>“As principais foram a impossibilidade de sair da minha casa e chegar até o meu trabalho de uma forma segura e autônoma, hoje e desde o meu acidente eu não consigo sair da minha casa e andar 500 metros, de uma forma autônoma ou seja com autonomia, mesmo na cadeira de rodas motorizada e com segurança ou seja, na segunda quadra eu já tenho que andar no asfalto disputando espaço com os veículos, porque a calçada de passeio, que deveria ser a via de locomoção das pessoas com deficiência, dos pedestres enfim ela não dá condição, então nesse sentido essa é uma das maiores barreiras, porque tu imagina que eu, com uma cadeira motorizada tenho essa dificuldade, uma pessoa que não tem uma cadeira motorizada, e aí eu falo especificamente das pessoas que andam de cadeira de rodas”. (EP 3)</p> <p>“teve uma questão de uma pessoa que foi acomodada em um setor, na verdade ela foi trocada de setor, é uma pessoa tetraplégica, ela usa sonda de alívio, ela precisa ser sondada, ela não fica com a sonda sempre, ela também não tem o movimento das mãos, então ela precisa de ajuda para isso e no setor onde ela estava, isso não poderia ser feito, porque o setor onde ela estava era perto somente do setor de técnicos em enfermagem, então o que fizemos: Conversamos com ela, conversamos com outros setores e transferimos ela para UBS (Unidade Básica de Saúde), que é onde tem enfermeiros e médicos, então essas pessoas podem manipular essa sonda e fazer esse procedimento, então a qualidade de vida dela melhorou, e quando a gente fez essa troca, o NTI (Núcleo de Tecnologia da Informação), percebeu que foi feito as avessas, primeiro foi colocado ela em um setor e depois foi solicitado a troca da mesa, isso mexe em estrutura de cabeamento, em internet, telefone... Então agora, recentemente a gente fez uma mudança no processo, então hoje, quando eu recebo um candidato PCD, eu tenho que fazer a entrevista dele, fazer toda a avaliação, pegar o laudo dele, encaminhar para o médico, fazer a avaliação sair quadrada, conversar com ele e entender suas limitações, se anda em uma cadeira de rodas, com muleta, andador, se não pode subir e descer em escadas e antes da pessoa entrar, a gente faz uma reunião com todas as áreas envolvidas, engenharia, NTI, local de trabalho”. (EG 1)</p>
<b>Empresas modelo e lideranças que apoiam</b>
<p>As categorias papel da liderança e Empresas como Agentes de Transformação se complementam para criar uma</p>

nova categoria chamada Empresas Modelo e Lideranças que apoiam. Esta nova categoria destaca a importância da liderança nas organizações e como as empresas que possuem líderes comprometidos com a inclusão de pessoas com deficiência se tornam modelos de sucesso. Enfoca as organizações que se destacam ao criar ambientes de trabalho inclusivos e as lideranças que desempenham um papel crucial nesse processo. A categoria papel da liderança ressalta o quanto a liderança é fundamental para o sucesso da inclusão de pessoas com deficiência nas empresas. Uma liderança com uma mentalidade aberta, que compreende o propósito da presença das pessoas com deficiência na organização, desempenha um papel fundamental ao transmitir essa compreensão para a equipe e para aqueles que interagem com os profissionais com deficiência. Essa categoria enfatiza a importância de importância e destaca as empresas que estão dispostas a quebrar barreiras e criar ambientes verdadeiramente inclusivos, bem como o papel crítico da liderança no sucesso da inclusão de pessoas com deficiência nas organizações. Ela destaca que a liderança comprometida e exemplar é um fator-chave na transformação das empresas em modelos de inclusão e na promoção de igualdade de oportunidades no mercado de trabalho para pessoas com deficiência.

#### **Trechos das entrevistas que elucidam a categoria**

“a gente enquanto RH, a gente sugere as pessoas, as colegas de seleção indicam candidatos, mas quem faz a contratação de fato, é o gestor. Nós temos gestores muito jovens, as vezes não é por mal, eles só não tem esse olhar, não entendem essa necessidade, essa importância, as vezes nunca passaram por alguma situação na família, nunca viveram isso, esses gestores podem até entrevistar e achar ok, mas por termos muitas metas e objetivos, eles colocam na balança, se tem um candidato que tem deficiência e ele pode render um pouco menos, quando tem outro sem nenhuma necessidade especial, pra eles é mais fácil optar pelo outro, então esse ainda o maior desafio, esses gestores comprados com o RH”. (EG 3)

“uma vez eu fiscalizei uma empresa que tinha uma cota muito grande a cumprir, e eu ofereci pra eles um termo de compromisso, onde eu concederia prazo se eles qualificassem pessoas com deficiência, eu dei pra eles um prazo de uns 3 meses para eles decidirem se assinariam o termo de compromisso e quando eles retornaram, eles estavam com a cota completa, claro que eu fui verificar depois se essas pessoas continuaram após o contrato de experiência, não é só contratar para fiscalização e depois ir embora, depois mandar a pessoa embora, mas me chocou a quantidade né, porque eu já estou acostumado e eles cumpriram uma coisa que eu achava que seria muito difícil e eu perguntei pra eles né: “Nossa, me conta, o que vocês fizeram? “. E eles me falaram: “Olha, virou uma meta para os vice-presidentes da empresa”, tem três vice-presidentes na empresa, é uma grande empresa de programação, se no final do semestre a cota não estivesse completa, os vice-presidentes não receberiam o bônus no pró-labore deles, não receberiam o valor e eles fizeram acontecer. Então o que eu estou querendo dizer com isso, se é uma vontade política da empresa, lá da alta gestão, demandando que isso seja realizado, isso acontece, então sem a alta administração, a alta gestão né”. (ECM)

#### **Cultura da Inclusão**

A categoria intermediária cultura da inclusão emerge a partir das perspectivas das categorias Experiências positivas e diversidade. Essa cultura de inclusão se refere à transformação profunda dos valores, atitudes e práticas dentro de uma empresa, buscando criar um ambiente onde a diversidade, em particular a inclusão de pessoas com deficiência, seja não apenas aceitação, mas também valorizada e promovida de maneira genuína. Ela é uma evolução além do simples cumprimento das cotas ou políticas de inclusão, indo muito além do que é exigido legalmente. As experiências positivas revelam que algumas empresas estão dispostas a fazer treinamentos específicos para acolher funcionários com deficiência, adaptando o ambiente de trabalho e investindo na capacitação desses profissionais. Essa cultura envolve o comprometimento das empresas em adquirir conhecimento sobre como incluir pessoas com deficiência de forma óbvia, estabelecendo parcerias com organizações especializadas e designando lideranças específicas para liderar essas iniciativas, como a criação de um Núcleo de Inclusão. Além disso, a empresa desempenha um papel inspirador na promoção de espaços de aprendizagem, treinamentos e diálogos que não apenas sensibilizam seu público interno, mas também motivam todos os envolvidos a agir em prol de uma sociedade mais inclusiva.

#### **Trechos das entrevistas que elucidam a categoria**

“Acredito que hoje, na visão da empresa, a inclusão das pessoas com deficiência é necessária, tem a questões das cotas e legislação, mas hoje está também inserida na cultura da empresa. No início, em 2016, quando iniciamos esse processo mais ativo, ele foi muito mais por legislação, hoje não entendo que seja mais dessa forma, hoje já entendo que está inserido na cultura da empresa, uma expressão que eu sempre uso é que “estamos no caminho”, um caminho que nunca deixamos de trilhar, não estamos no passo que eu gostaria, que eu entendo que poderia ser, mas também não está parado, então é desta forma que eu consigo denominar um pouco o momento que a empresa está vivendo nessa questão”. (EG 3).

“A lei de cotas não funcionava, se decidiu que o ministério do trabalho fiscalizaria, continuou não funcionando,

se criou uma multa e continuou não funcionando, mas quando se criou as fiscalizações sistemáticas, a partir de 2008, a gente vê um “boom”, por isso temos mais pessoas com deficiência entrando no mercado de trabalho em relação as pessoas sem deficiência, nesse período. Legislação ainda, falando da legislação, a gente tem a lei 13.146 que é a lei brasileira de inclusão, que embora ela não muda a ação afirmativa da inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho, ela esclarece outros dispositivos como o direito a acessibilidade e o dever das empresas a se tornarem acessíveis para as pessoas com deficiência, isso certamente também apoia no processo da inclusão de pessoas com deficiência”. (ECM)

### Potencial Diversificado

A categoria intermediária Potencial Diversificado representa um horizonte promissor no recrutamento e inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho. Este cenário é moldado pelo avanço tecnológico e pela crescente conscientização das empresas sobre o potencial desses profissionais. A tecnologia desempenha um papel central para criar novas perspectivas, como o trabalho remoto, que elimina barreiras de acessibilidade e deslocamento. Essas mudanças não apenas melhoraram a inclusão, mas também capacitaram indivíduos com deficiência a contribuir com suas habilidades de forma significativa. Além disso, as empresas estão enxergando a importância de tornar seus sistemas e programas acessíveis, não apenas para atender às necessidades das pessoas com deficiência, mas também para expandir seus mercados, uma vez que essas pessoas representam um segmento com poder de compra. A inclusão, portanto, não é apenas uma questão social, mas também uma estratégia de negócios inteligente. Além disso, iniciativas governamentais, como o programa “Viver sem Limites II”, prometem um futuro mais inclusivo, com a formação de profissionais especializados em inclusão laboral e oportunidades reais para a contratação de um grande número de pessoas com deficiência. Essas ações apontam para um futuro mais igualitário e inclusivo no mercado de trabalho.

#### Trechos das entrevistas que elucidam a categoria

“É um plano que eu tenho um esboço de capacitação para pessoas com deficiência entrarem no mercado de trabalho, mas é um projeto maior, vai precisar de empresas ajudando, mas eu preciso de longo prazo pra realizá-lo”. (EP 5)

“Acho que isso deveria começar lá na educação básica, porque a gente fala de PCD quando a gente vai para o mercado de trabalho, aí a gente se depara com um colega de trabalho, com uma pessoa da equipe quando a gente é gestor, mas assim, efetivamente, eu não sei, eu estou a tempo fora da educação básica, mas eu não vejo uma conversa na base de constituir o ser humano, eu não vejo a gente aprendendo no colégio que, existem pessoas com deficiência, os deficientes comumente não estão inseridos nas escolas regulares, hoje tem aluno com laudo e aluno sem laudo, eu acho horrível esse termo, mas essa é a denominação que se dá hoje, mas acho que ainda é muito pouco a inclusão que a gente tem na base da formação do ser humano”. (EG 1)

Fonte: Elaborado pelas autoras

### 4.3 Descrição das categorias finais

As categorias finais são o estágio final do processo final de derivação, decorrente das categorias intermediárias. As categorias finais foram delineadas como “Empresas Inclusivas” e “Visão de um futuro inclusivo” e são apresentadas no Quadro 5.

Quadro 5 – Categorias finais

#### Empresas Inclusivas

A categoria final, intitulada "Empresas Inclusivas", é o resultado da derivação das categorias "Superando Barreiras no Trabalho" e "Empresas Modelo e Lideranças que Apoiam." Ela se destaca como organizações que demonstram um compromisso genuíno com a inclusão e igualdade de oportunidades. Empresas inclusivas se destacam por sua capacidade de criar ambientes de trabalho verdadeiramente inclusivos, onde os obstáculos físicos e sociais são estratégicos de forma eficaz, e onde os líderes desempenham um papel fundamental na promoção de uma cultura de acesso e apoio. Essas empresas não pretendem a inclusão como uma mera conformidade com cotas, mas como uma parte essencial de sua missão e valores. Eles investem em treinamento, adaptações estruturais e mudanças organizacionais para acomodar as necessidades das pessoas com deficiência. Além disso, a liderança dessas organizações desempenha um papel ativo na defesa da inclusão, incentivando a contratação e retenção de funcionários com deficiência e estabelecendo metas claras de inclusão.

<b>Trechos das entrevistas que elucidam a categoria</b>
<p>“Desenvolver um Núcleo, assim como o da Universidade, para ter pessoas direcionadas que olhem para isso, porque a diretoria está ocupada com outras demandas, muitas vezes, elas precisam dessas pessoas a frente para levar as ideias até os superiores. Desenvolver treinamentos dentro da empresa para os funcionários, começar a mudar a mentalidade das pessoas. As pessoas têm que se preparar para isso, para auxiliar as PcDs, apesar de existir uma logística maior por trás disso. Senão voltamos para um mundo onde essas pessoas ficavam escondidas dentro de casa, as pessoas precisam se reeducar para isso e isso começa em pequenas atitudes, essas atitudes podem começar nas empresas, começando a levar esses conhecimentos para comunidade”. (EP 5)</p> <p>“Um programa chamado “Inlogers”, que é um programa de aprendizagem que abrange aprendizes com e sem deficiência, a gente entendeu que a aprendizagem é uma porta de entrada na empresa. Então, entendemos que se a gente tivesse aprendizes com deficiência, eles teriam a oportunidade de se experimentar nos setores e dizer para os gestores que é possível. Na nossa primeira turma em 2020, tínhamos somente aprendizes com deficiência e com 4 dias de aula veio a pandemia, foi um período bem complicado. Na próxima turma, a gente entendeu que seria melhor turmas mistas, para que a inclusão acontecesse de fato. Desde 2021, nós temos aprendizes com e sem deficiência. Quando pensamos em aprendizes, a gente pensa em um certo limite de idade, mas quando falamos em aprendizes com deficiência, não existe um limite, por exemplo na turma atual, temos um aprendiz de 59 anos, então desde 16 a 59, esse é um projeto bem especial para mim, que eu entendo que é uma oportunidade, para os aprendizes de inserção no mercado de trabalho e para os aprendizes mais maduros, 40+, é uma reinserção”. (EG 3)</p> <p>“Eu sugiro que as vezes a empresa pode contratar uma consultoria de inclusão, eles não são obrigados, mas elas já vem com esse pacote pronto do conhecimento, eles podem sim capacitar algum colega para ser responsável por isso, ou por sorte ter alguém que já é da área, que já fez esse trabalho em outras empresas, ou eles podem contratar um trabalhador específico para encabeçar esse programa, porque tu vai ter sim que captar as pessoas com deficiência, mas também acompanhar a entrada desses colegas, o desenvolvimento desses colegas, para que eles não saiam, se eles não estiverem em um ambiente agradável, se eles não tiverem um trabalho com um significado produtivo, essas pessoas não vão ficar na empresa, então eles não vão solucionar o problema deles, então a partir daí tu tem que fazer toda uma estratégia de como conversar também com o pessoal do “chão de fábrica”, não adianta tu contratar 20 pessoas com síndrome de Down, fazer um projeto super legal com a APAE local, capacita e tal e daí chega aqueles 20 colegas com síndrome de Down no posto de trabalho e os colegas de setor não foram sensibilizados, não foram capacitados, não compreendem que eventualmente aquele colega não vai fazer todas as atribuições, mas vai ter direito ao mesmo salário, porque tu cobra da pessoa o que ela consegue fazer, não o que ela não consegue, então tu tem que passar por tudo isso, começa lá na alta gestão, ela tem que comprar e vender pra toda a empresa isso, isso é fundamental, tu ter um pessoal no RH ou na saúde e segurança do trabalho que seja qualificado e com disponibilidade de tempo para gerir o programa e daí tu conseguir transmitir isso para todos os colegas”. (ECM)</p>
<b>Análise</b>
<p>A categoria “Empresas Inclusivas” representa um modelo a ser seguido, inspirando outras organizações a adotarem práticas mais inclusivas e a contribuir para a construção de um mercado de trabalho mais equitativo e diversificado para pessoas com deficiência. Ela reforça a importância de uma liderança comprometida e de empresas que não apenas superam os desafios, mas também transformam em oportunidades para promover a inclusão e a igualdade de oportunidades no mercado de trabalho.</p>
<b>Visão de um futuro inclusivo</b>
<p>A categoria final de " Visão de um futuro inclusivo e uma sociedade justa e equitativa" surge a partir das perspectivas abordadas nas categorias de "Cultura da Inclusão" e " Potencial Diversificado". Essa categoria representa uma visão promissora e inovadora para o recrutamento e inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho. Empresas inclusivas não se limitam a cumprir as cotas ou políticas de inclusão por obrigações legais, elas transcenderam essa abordagem para adotar uma cultura de inclusão genuína.</p>
<b>Trechos das entrevistas que elucidam a categoria</b>
<p>“Uma consultoria que fizemos recentemente nos provocou a pensar sobre esse teu questionamento, onde a empresa está, hoje eu enxergo a organização querendo conversar, mas em alguns momentos existe a oportunidade de falar um pouco mais sobre, as vezes eu sinto uma certa indiferença, existem alguns questionamentos em relação a estarmos indo pelo caminho certo e a gente como recursos humanos e principalmente na figura da analista de responsabilidade social, estamos muito ativos e provocativos, buscando debater o assunto, vamos fazer bate-papos com outras empresas e vamos entender o que o mercado está provocando nesse sentido, então minha resposta seria sim, estamos no caminho, mas buscando um movimento junto, de toda organização”. (EG 4)</p>

“vai sair agora o plano “Viver sem Limites II”, houve o “Viver sem Limites I” no governo Dilma, agora no governo Lula, ele cria o programa “Viver sem Limites II”, que é um programa, vamos dizer assim, organizado com vários ministérios, para objetivar a inclusão das pessoas com deficiência, para a inclusão no trabalho das pessoas com deficiência, o que o ministério do trabalho está se propondo, são várias ações, uma dessas ações e esse programa ainda não foi lançado, então eu estou te antecipando coisas que vão sair, que é cadastrar se não me engano umas 200 entidades formadoras de aprendizagem profissional e entidades de pessoas com deficiência, justamente visando, através da aprendizagem profissional qualificar pessoas com deficiência, formar pelo menos 2000 profissionais tecnólogos, acho que tecnólogos ou não, mas profissionais formados em inclusão laboral de pessoas com deficiência, para desenvolver técnicas, até para apoiar nas empresas, serem contratados pelas empresas e coisas assim e a gente da fiscalização do trabalho, e isso eu posso dizer, porque eu já tenho falado isso publicamente né, eu assumi a coordenação recentemente e a gente se compromete de nos próximos 4 anos, contratar pelo menos 120 mil pessoas com deficiência. É um baita número”. (ECM)

#### **Análise**

Portanto, as empresas inclusivas não apenas aderem à inclusão como um requisito, mas envolvem-se na diversidade como um motor para um futuro mais equitativo e próspero. Essas empresas estão no caminho para estabelecer uma nova norma no ambiente corporativo, onde a inclusão não é apenas um dever, mas uma oportunidade para um crescimento autêntico, impulsionando não apenas o sucesso empresarial, mas também uma sociedade mais justa e empática.

Fonte: Elaborado pelas autoras

## **5 CONSIDERAÇÕES FINAIS**

O presente estudo se dedicou a analisar os fatores que constituem a inclusão profissional de pessoas com deficiência. Um dos desafios centrais identificados na inclusão profissional de pessoas com deficiência diz respeito às várias barreiras que permeiam esse processo. Essas barreiras englobam não apenas obstáculos físicos, mas também desafios sociais e atitudinais. Questões de acessibilidade nas instalações, preconceitos enraizados na sociedade e a falta de compreensão das necessidades específicas das pessoas com deficiência foram apontadas como obstáculos específicos. Constatou-se que muitos gestores e equipes de trabalho carecem de conhecimento e sensibilidade para lidar com essa diversidade e implementar as adaptações necessárias.

No entanto, as entrevistas também revelaram um cenário de novas oportunidades para a inclusão, políticas públicas, programas de capacitação, incentivos fiscais e ações de sensibilização destacam-se como iniciativas promissórias nesse contexto. Empresas que adotam práticas inclusivas, com resultados positivos, surgem como modelos inspiradores, demonstrando que a inclusão não é uma mera obrigação legal, mas uma oportunidade de crescimento genuíno, equipes diversas mostram resultados extraordinário, além da contribuição para a construção de uma sociedade mais justa e empática.

Nesse sentido, o estudo enfatiza que a inclusão profissional de pessoas com deficiência transcende as simples exigências legais, pois se apresenta como um campo de transformação e desenvolvimento. A cultura de inclusão e o engajamento de lideranças se mostraram fundamentais para a construção de ambientes de trabalho genuinamente inclusivos, onde a diversidade não é apenas aceita, mas valorizada.

Uma das principais limitações do estudo foi a dificuldade na comunicação com deficientes auditivos, tendo em vista o desconhecimento da pesquisadora em relação linguagem de libras e a falta de acesso a um interprete habilitado. Seguindo por esta mesma linha, seria mais proveitosa a fala do entrevistado com deficiência intelectual, se a entrevista fosse acompanhada por um profissional capacitado que tivesse habilidade de explicar os questionamentos feitos pela pesquisadora.

Futuramente, existe a possibilidade de realizar um estudo direcionado as dificuldades enfrentadas por pessoas com deficiência já na educação básica, que refletem posteriormente

no seu conhecimento e dificultam ainda mais sua inserção no mercado de trabalho, além de provocar um certo desconforto e desconhecimento em pessoas sem deficiência, pois não são habituadas a uma convivência com PcD's desde sua primeira experiência em grupos coletivos, o que provoca a cultura do preconceito enraizado na sociedade. Pesquisas quantitativas, com amostras maiores também são uma possibilidade de estudo futuro e permitiriam a generalização dos dados coletados, o que não é o caso do presente estudo.

## REFERÊNCIAS

AGÊNCIA DE NOTÍCIAS IBGE. **Desemprego e informalidade são maiores entre as pessoas com deficiência.** Agência de Notícias IBGE, Editoria: Estatísticas Sociais, 21 set. 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: 25 jun. 2025.

AGÊNCIA DE NOTÍCIAS IBGE. **PNS 2019: país tem 17,3 milhões de pessoas com algum tipo de deficiência.** Editoria: Estatísticas Sociais, 26 ago. 2021. Disponível em: <https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-sala-de-imprensa/2013-agencia-de-noticias/releases/31445-pns-2019-pais-tem-17-3-milhoes-de-pessoas-com-algum-tipo-de-deficiencia>. Acesso em: 25 jun. 2025.

BAHIA, M. S.; SCHOMMER, P. C. Inserção profissional de pessoas com deficiência nas empresas: responsabilidades. **Revista de Administração Pública**, v. 3, p. 597-616, 2010.

BARDIN, L. **Análise de conteúdo.** Lisboa, Portugal: Edições 70, 2010.

BRASIL. **Lei Nº 8.213**, de 24 de julho de 1991. Título I - Da Finalidade e dos Princípios Básicos da Previdência Social. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/18213cons.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/18213cons.htm). Acesso em: 25 jun. 2025.

BRASIL. **Lei Nº 13.146**, de 6 de julho de 2015. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2015-2018/2015/lei/113146.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/113146.htm). Acesso em: 25 jun. 2025.

BODART, C. N.; ROMANO, E. P.; CHAGAS, O. A. Inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho: legislação e perspectivas de profissionais que atuam como selecionados, fiscalizadores e apoiadores. **Revista Foco: Cadernos Técnicos da Faculdade FOCO**, v. 1, dez. 2016.

DE MELO, A. B.; MORAIS, F. A. B. Uma análise da inclusão no mercado de trabalho das pessoas com deficiências: desafios e tendências. **Revista Foco**, v. 16, n. 11, p. e3313-e3313, 2023.

FERRAZ, F. B.; ARAÚJO, E. A. B. S. O conceito de pessoa com deficiência e seu impacto nas ações afirmativas brasileiras no mercado de trabalho. In: **CONPEDI**, XIX Encontro Nacional do. Anais... Fortaleza, CE, 09-12 jun. 2010. p. 8841-8859. Disponível em: <http://www.repositorio.ufc.br/handle/riufc/541>. Acesso em: 20 jun. 2025.

GIBBS, G. **Análise de Dados Qualitativos.** 1ª edição, 2009.

GIL, A. C. **Métodos e técnicas de pesquisa social**. 6ª edição, São Paulo: Atlas, 2008.

GOMES, I. **Pessoas com deficiência têm menor acesso à educação, ao trabalho e à renda**. Disponível em: <https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-noticias/2012-agencia-de-noticias/noticias/37317-pessoas-com-deficiencia-tem-menor-acesso-a-educacao-ao-trabalho-e-a-renda>. Acesso em: 15 jun. 2025.

RELAÇÃO ANUAL DE INFORMAÇÕES SOCIAIS (RAIS). Disponível em: <https://sit.trabalho.gov.br/radar/>. Acesso em: 12 mai. 2025.

RIBEIRO, M. A.; CARNEIRO, R. A inclusão indesejada: as empresas brasileiras face à lei de cotas para pessoas com deficiência no mercado de trabalho. **Organizações & Sociedade**, v. 16, n. 50, art. 8, p. 545-564, 2009.

RODRIGUES, A. E. G.; NASCIMENTO, A. N.; LIMA, L. S. **Inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho: uma revisão sistemática da literatura**. 2025. Disponível em: <http://repositorio.cesg.edu.br/handle/CESG/68>. Acesso em 15 jun. 2025.

SASSAKI, R. K. **Construindo uma Sociedade para Todos**. Rio de Janeiro: WVA Editora e Distribuidora Ltda., 1997. Disponível em: <https://pdfcoffee.com/qdownload/56632330-construindo-uma-sociedade-para-todos-livro-sasaki-1-pdf-free.html>. Acesso em: 18 mai. 2025.

SILVA, D. B. Barreiras na inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho. **Revista Científica Multidisciplinar Núcleo do Conhecimento**, v. 10, n. 07, p. 123-136, jul. 2021.

TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO (TST). **Direitos das Pessoas com Deficiência**. Disponível em: <https://www.tst.jus.br/direitos-das-pessoas-com-deficiencia>. Acesso em: 20 jun. 2025.