



## A INCLUSÃO DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA NO MERCADO DE TRABALHO EM CIDADES DO ESTADO DE SÃO PAULO

### *THE INCLUSION OF PEOPLE WITH DISABILITIES IN THE LABOR MARKET IN CITIES IN THE STATE OF SÃO PAULO*

Solange Pereira dos Santos Farah<sup>I</sup>  
 Dilma Marques Kodama<sup>II</sup>  
 Diogo Martins Gomes<sup>III</sup>  
 Joelma Martins Alves de Jesus<sup>IV</sup>  
 Sueli Marques<sup>V</sup>

#### RESUMO

O emprego das pessoas com deficiência no Brasil está garantido pela Lei 8.213/91, conhecida como Lei de Cotas para Pessoas com Deficiência (PCD). Mesmo com a lei, elas encontram dificuldades e não conseguem trabalho formal. Apenas metade das PCD que tem ensino superior consegue vaga no mercado de trabalho. A condição de deficiência pode limitar a capacidade de um indivíduo para realizar atividades diárias, precisam passar por um processo seletivo diferente para determinada vaga, mas não são incapazes. O objetivo desse trabalho foi buscar compreender a situação das pessoas com deficiência no mercado de trabalho. Além disso, sondar a percepção da sociedade, dentro de um grupo de trabalhadores, sobre o assunto. Foi realizada uma pesquisa conduzida por procedimentos de revisões bibliográficas de artigos, leis, entrevistas, livros, revistas e notícias relevantes ao tema e aplicação de um questionário online, para averiguar se esse grupo acredita que as PCD têm os mesmos direitos dentro do local de trabalho, se acham importante a inclusão e se as empresas contratam apenas para atender a cota estabelecida por lei, sem se importar com a PCD, além de questionar se elas têm conhecimento da lei de cotas e se já ouviram falar ou têm conhecimento do significado da sigla PCD. As respostas revelaram que a maioria tem boa informação sobre essa problemática e que Lei de Cotas é a garantidora dos direitos de PCD. Sem ela, provavelmente não haveria inclusão, revelando que a sociedade ainda não está preparada para lidar com situações discriminatórias.

**Palavras-chave:** emprego; condição; lei; sociedade.

#### ABSTRACT

The employment of people with disabilities in Brazil is guaranteed by Law 8.213/91, known as the Law of Quotas for People with Disabilities (PWD). Even with the law, they encounter difficulties and cannot get formal work, only half of the PWD who have higher education get

<sup>I</sup> Mestre, Docente da Fatec Sertãozinho e do curso de Gestão Empresarial EaD da Fatec solange.farah@fatec.sp.gov.br

<sup>II</sup> Graduanda do curso de Gestão Empresarial EaD da Fatec dilmakodama@gmail.com

<sup>III</sup> Graduanda do curso de Gestão Empresarial EaD da Fatec diogomartinsgomes2001@gmail.com

<sup>IV</sup> Graduanda do curso de Gestão Empresarial EaD da Fatec joelma1010@gmail.com

<sup>V</sup> Graduanda do curso de Gestão Empresarial EaD da Fatec suhmarques2009@hotmail.com



a place in the labor market. The condition of disability may limit an individual's ability to perform daily activities, they need to go through a different selection process for a certain vacancy, but they are not incapable. The objective of this study was to understand the situation of people with disabilities in the labor market. In addition, to probe the perception of society, within a group of workers, on the subject. A research was conducted by procedures of bibliographic reviews of articles, laws, interviews, books, magazines and news relevant to the theme and application of an online questionnaire, to find out if this group believes that PWD have the same rights within the workplace, if they think inclusion is important and if companies hire only to meet the quota established by law without caring about PWD, in addition to questioning whether they are aware of the quota law and if they have heard of or are aware of the meaning of the acronym PWD. The answers revealed that most of them have good information about this problem and that the Quota Law is the guarantor of the rights of PWD, without it there would probably be no inclusion, revealing that society is not yet prepared to deal with discriminatory situations.

**Keywords:** employment; condition; law; society.

Data de submissão do artigo: 15/07/2024.

Data de aprovação do artigo: 04/09/2024.

DOI: 10.33635/sitefa.v7i1.303

## 1 INTRODUÇÃO

Conforme o avanço da sociedade, colocou-se em discussão e buscou-se compreender a situação das pessoas com deficiência (PCD) no mercado de trabalho, com isso foi possível perceber que não se trata apenas do indivíduo, mas também da sociedade que, por sua vez, exclui os cidadãos PCD por causa de suas limitações (Linha Do Tempo, 2023).

Uma grande questão é como as pessoas com deficiência são inseridas no mercado de trabalho sabendo que elas têm limitações, mas não são incapazes e precisam passar por um processo seletivo diferente para determinada vaga ou, devido à natureza de sua deficiência, poderá ter o trabalho limitado em certa área. Outro ponto que pode ser destacado é como é feita a integração dos PCD no ambiente corporativo (Ser Mais, 2023).

A condição de deficiência pode limitar a capacidade de um indivíduo para realizar atividades diárias. Essa condição pode ser inata ou adquirida devido a um acidente ou doença que cause sequelas significativas. De acordo com as estatísticas do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA - IBGE, 2023), estima-se que aproximadamente 8,9% dos brasileiros com faixa etária de 2 anos ou mais seja composto por pessoas portadoras de deficiência (BRASIL, 2023).

Conforme as informações fornecidas pelo IBGE (2023), a distribuição das deficiências no Brasil é a seguinte: 2% das pessoas apresentam deficiências físicas, 0,7% visual, 1,3% auditiva, 5% intelectual e 1% tem múltiplas deficiências.

O emprego das pessoas com deficiência no Brasil está garantido pela Lei 8.213/91, conhecida como Lei de Cotas para Pessoas com Deficiência. De acordo com a legislação as empresas devem direcionar vagas para pessoas com deficiência de acordo com a quantidade de funcionários; de 100 a 200, 2% das vagas devem ser direcionadas para PCD ou pessoas



reabilitadas pelo INSS; de 201 a 500, 3%; de 501 a 1000, 4 % e com mais de 1001 funcionários 5% das vagas. A empresa está sujeita a pagar multa, caso descumpra a legislação, por sua culpa (Ministério dos Direitos Humanos e da Cidadania, 2020).

Mesmo com a lei, as pessoas com deficiência encontram dificuldades e não conseguem trabalho formal, apenas metade das PCD que têm ensino superior consegue vaga no mercado de trabalho, a grande maioria opta pelo trabalho informal devido à falta de oportunidade (Abdala, 2023).

Um estudo realizado pelo Centro de Estudos Sindicais e Economia do Trabalho do Instituto de Economia da Unicamp constatou que, em 2019, 82,4% das empresas paulistas não cumpriram a norma que obriga a inclusão de pessoas com deficiência em seu quadro de funcionários. Esse estudo poderá ser utilizado pelo Ministério Público do Trabalho para planejar ações que possibilitem o cumprimento da lei de Cotas pelas empresas (Ministério Público do Trabalho – MPT, 2022).

Uma comunidade acolhedora do futuro deverá abraçar todos os indivíduos, honrando suas particularidades, diferenças e limitações. Entretanto, muitas sociedades ainda não estão devidamente preparadas para lidar com a diversidade, o que perpetua a discriminação. O estigma e a desigualdade se mostram como obstáculos significativos à aceitação, já que alimentam o estigma e perpetuam estereótipos, tornando mais desafiadora a inclusão de trabalhadores com limitações físicas pelas corporações. Algumas organizações perceberão essas diferenças como um desafio na conexão com os clientes (Sasaki, 2010).

O processo de inclusão das pessoas com deficiência nas empresas, conforme o Instituto Ethos (2002), envolve a possibilidade de serem contratadas por meio de processos seletivos regulares, nos quais suas habilidades e qualificações para as vagas disponíveis são consideradas. Além disso, existem políticas de inclusão que incentivam a contratação de pessoas com deficiência, como a reserva de vagas e a adaptação do ambiente de trabalho para atender às necessidades específicas de cada indivíduo com deficiência (Brasil, 1991).

No Brasil, a inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho é regida por um conjunto de normas que abrange não apenas a Lei de Cotas, mas também a Lei Brasileira de Inclusão (Brasil, 2015) e a Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência (CDPD) da ONU, que foi ratificada com status de norma constitucional. Esses marcos legais são fundamentais para promover ação afirmativa e emprego apoiado, mas ainda não garantem uma inclusão completa.

O objetivo do trabalho foi buscar compreender a situação das pessoas com deficiência no mercado de trabalho. Além disso, sondar a percepção da sociedade, dentro de um grupo de trabalhadores, quanto à legitimidade nas contratações de Pessoas com Deficiências e com isso identificar suas dúvidas e frustrações, para assim sugerir possíveis alternativas no enfrentamento das dificuldades de PCD.

## 2 METODOLOGIA DA PESQUISA

Essa pesquisa foi descritiva com abordagem qualitativa, conduzida por procedimentos de revisões bibliográficas de artigos, leis, entrevistas, livros, revistas, notícias relevantes ao tema e aplicação de um questionário online contendo 09 perguntas fechadas sobre o conhecimento e a aplicação da Lei de Cotas (Lei nº 8.213/91), além de questões que exploravam a percepção dos funcionários sobre a análise dos dados coletados. Foi realizada utilizando o Google Forms. Esse processo permitiu uma avaliação detalhada e sistemática das



respostas, fornecendo uma base sólida para as conclusões da pesquisa. A análise buscou identificar padrões e correlações significativas, o que auxiliou na formulação de recomendações práticas para melhorar as políticas de inclusão nas empresas, sendo uma empresa na área de construção civil, em Guaratinguetá SP, uma empresa na área de locação de veículos situada em Mogi das Cruzes SP, uma empresa na área da saúde situada em Marília SP e uma empresa na área da tecnologia situada em São Paulo SP, obtendo um retorno de 113 pessoas. A escolha dessas empresas foi motivada por serem de fácil acesso aos integrantes desse trabalho.

O questionário foi aplicado nas empresas no período de 16 a 20 de abril/2024. O formulário foi elaborado com 9 perguntas sendo:

- 1 pergunta para identificar o gênero;
- 1 pergunta para faixa etária;
- 7 para questionamento sobre as PCDs;

O intuito das 7 perguntas foi definir se os funcionários das quatro empresas selecionadas tinham algum conhecimento sobre PCDs, lei de inclusão e suas opiniões sobre a capacitação e oportunidades dentro do mercado de trabalho.

Devido à criação de um único formulário para as quatro empresas foi decidido separar por faixa etária e gênero.

## 2.1 Perguntas Utilizadas

1. Gênero
2. Você se enquadra em qual faixa etária?
3. Você possui algum conhecimento sobre o que significa a sigla PCD?
4. Para você é importante a inclusão de pessoas portadoras de deficiência nas organizações?
5. Você conhece ou já ouviu falar na Lei 8.213/91 (Lei de Cotas para Pessoas com Deficiência)?
6. Se não houvesse a Lei 8.213/91, poderia haver a inclusão de PCDs nas organizações?
7. Você acredita que a inclusão de PCDs nas organizações é apenas para atender à cota, sem se importar com o colaborador PCD?
8. A empresa para a qual trabalha está adequada para receber um funcionário PCD?
9. Você acredita que as PCDs tenham a mesma oportunidade de construir uma carreira dentro da organização que os demais colegas?

## 3 RESULTADOS E DISCUSSÃO

Com base no formulário enviado às empresas foi possível obter as informações necessárias para chegar aos resultados propostos pelo objetivo desse trabalho que foi analisar se os funcionários das quatro empresas pesquisadas acreditam que as PCDs têm os mesmos direitos dentro do local de trabalho, se acham importante a inclusão das PCD nas empresas, se as empresas contratam apenas para atender a cota estabelecida por lei sem se importar com a PCD, além de questionar se eles têm conhecimento da lei de cotas para PCD, e se já ouviram falar ou têm conhecimento do significado da sigla PCD.



A separação dos resultados foi feita por gênero e faixa etária e pode-se averiguar que o número de mulheres e homens foi muito próximo, conforme a Tabela 1.

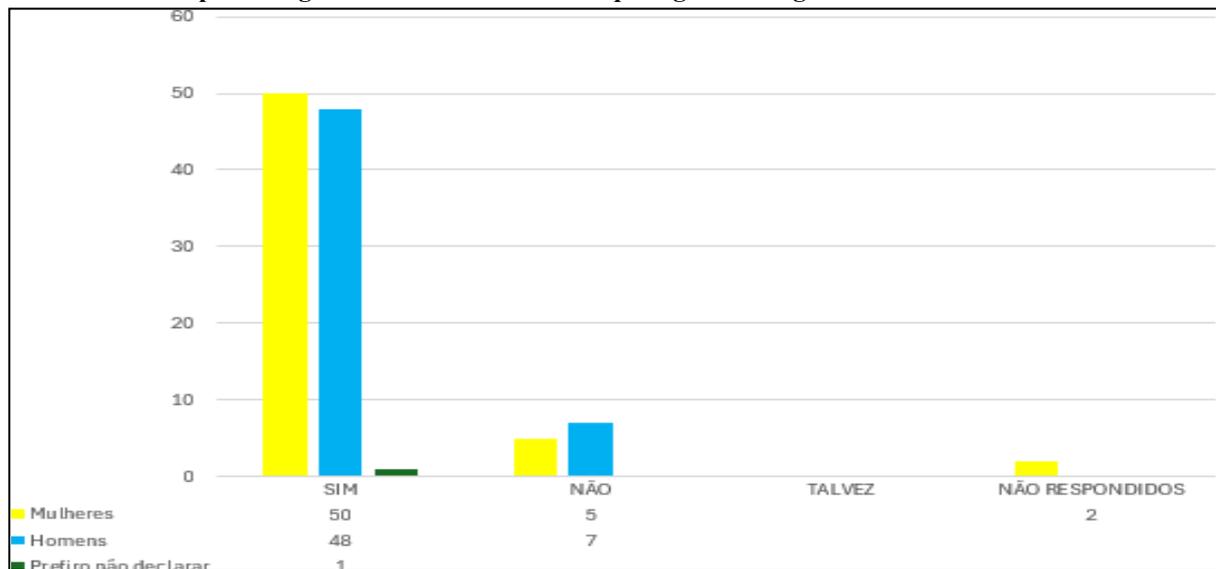
**Tabela 1 - Gênero e Faixa Etária**

Gênero	Faixa Etária				Total Gênero
	Acima de 41anos	De 31 a 40 anos	21 a 30 anos	18 a 20 anos	
<b>Masculino</b>	28	10	12	5	55
<b>Feminino</b>	28	16	11	2	57
<b>Prefiro não declarar</b>			1		1
Total (idade)	56	26	24	7	113

Fonte: os autores (2024)

Uma das principais questões a serem respondidas era se os funcionários dessas empresas conheciam o significado da sigla PCD (Pessoa com deficiência) e conforme apresentado no Gráfico 1, a maior parte dos funcionários indicaram que possuíam o conhecimento da sigla.

**Gráfico 1 - Você possui algum conhecimento sobre o que significa a sigla PCD**

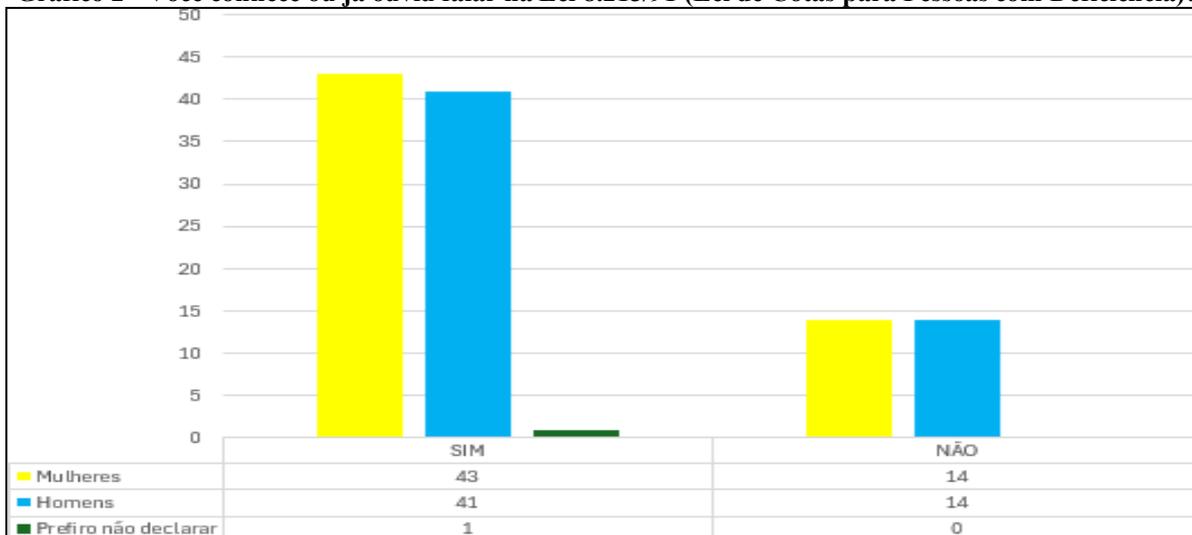


Fonte: os autores (2024)

Uma grande parte dos entrevistados (75%) conhece a Lei de Cotas (Lei 8.213/91), já (25%) não tem conhecimento. O que se pode concluir é que a disseminação do conhecimento da Lei de Cotas precisaria ser implantada até mesmo em ambientes escolares, visto que a porcentagem é significativa de entrevistados que não têm conhecimento sobre a Lei de cotas, conforme o Gráfico 2.



**Gráfico 2 - Você conhece ou já ouviu falar na Lei 8.213/91 (Lei de Cotas para Pessoas com Deficiência)?**

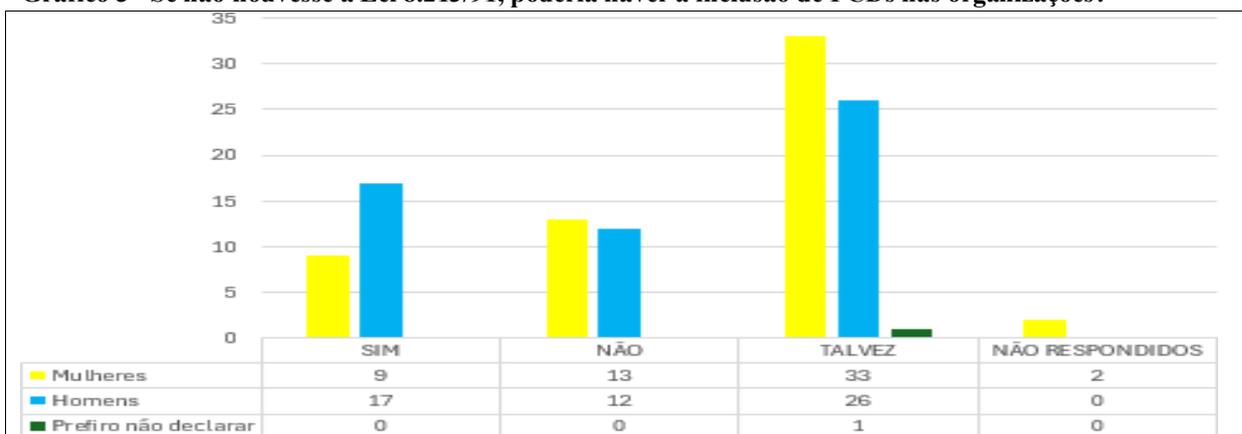


Fonte: os autores (2024)

Quando questionados sobre a importância da inclusão de pessoas PCDs nas organizações, em sua grande maioria (99%), retornaram com uma resposta positiva.

Quando questionados com a pergunta “se não houvesse a Lei 8.213/91, poderia haver a inclusão de PCDs?” as respostas foram as mais variadas dentro de toda a pesquisa se comparadas com as demais, conforme Gráfico 3. A Lei é muito importante para garantir a inclusão das PCDs e a diversidade nas empresas.

**Gráfico 3 - Se não houvesse a Lei 8.213/91, poderia haver a inclusão de PCDs nas organizações?**

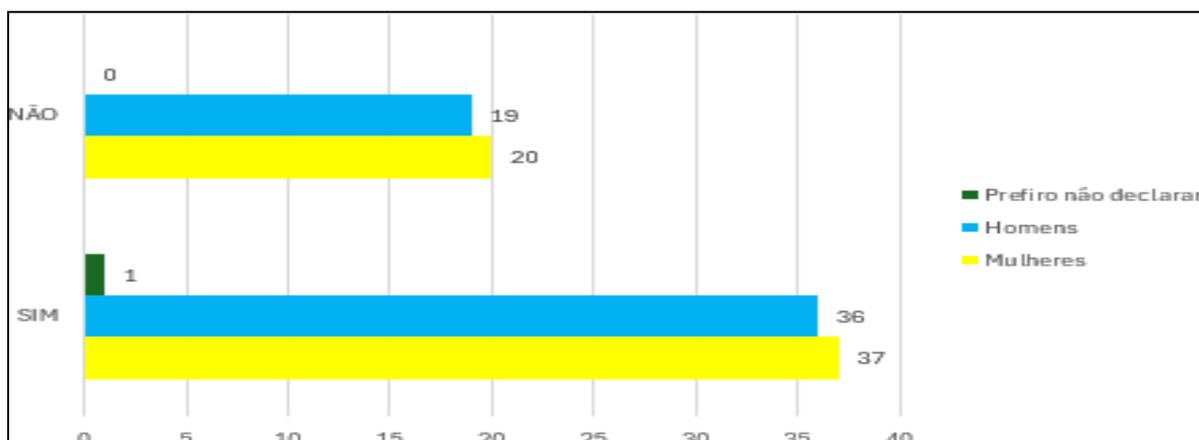


Fonte: os autores (2024)

Quando questionados se não existisse a Lei de Cotas (Lei 8.213/91), mais da metade dos entrevistados (53%) responderam não ter certeza se haveria inclusão, a outra parte ficou dividida entre, sim (24%); não (22%) e (1%) não responderam. Nesse quesito as mulheres demonstraram ser mais céticas com relação à inclusão de PCDs caso não houvesse a obrigatoriedade por lei (Gráfico 4).



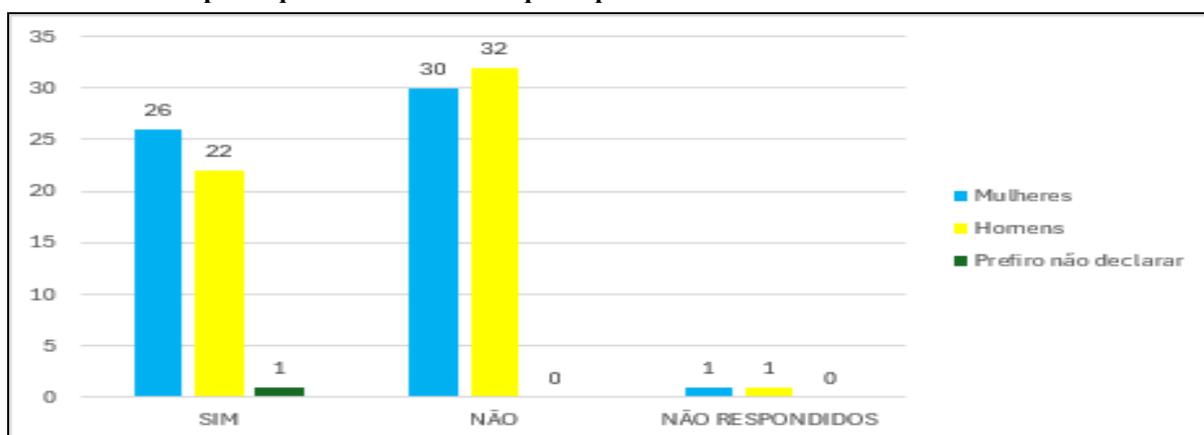
**Gráfico 4 - Você acredita que a inclusão de PCDs nas organizações é apenas para atender à cota, sem se importar com o colaborador PCD?**



Fonte: os autores (2024)

Ao avaliarem se a empresa na qual trabalham está adequada para receber um PCD, 43% afirmaram que sim; 55% apontam que não está e 2% não responderam (Gráfico 5).

**Gráfico 5 - A empresa que trabalha está adequada para receber um funcionário PCD?**

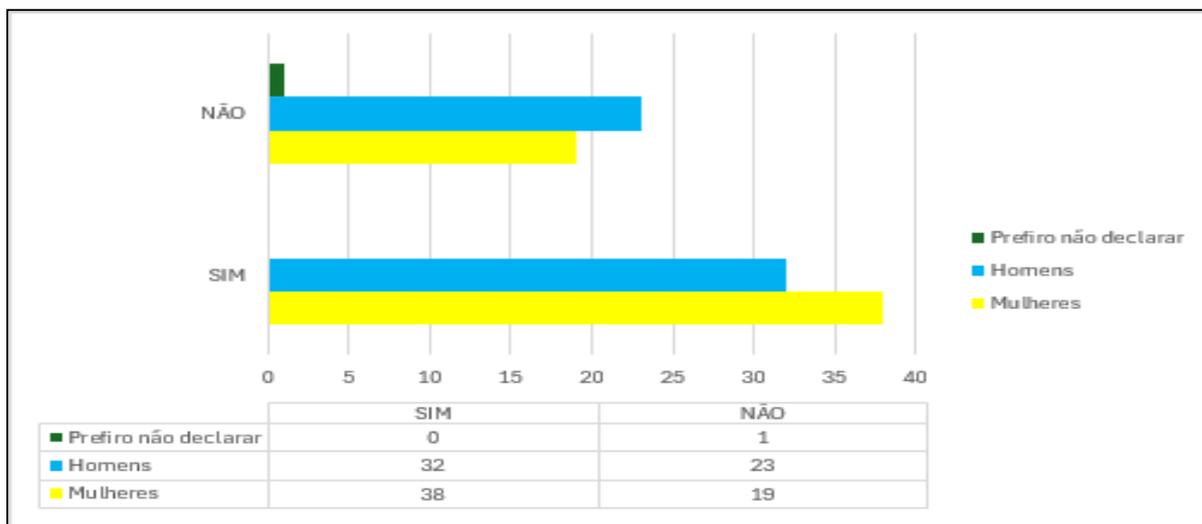


Fonte: os autores (2024)

Para 62% dos entrevistados as PCDs têm a mesma oportunidade que os demais colegas para construir uma carreira profissional dentro das organizações, porém parte significativa, 38% acreditam que não. A maior parte dos entrevistados avalia que as empresas não estão preparadas fisicamente para receber PCD, porém acredita que elas têm as mesmas oportunidades. Esse número pode indicar que há contratações apenas de pessoas com baixo grau de deficiência, o que não exige grandes adaptações (Gráfico 6).



**Gráfico 6 - Você acredita que as PCDs tenham a mesma oportunidade de construir uma carreira dentro da organização que os demais colegas?**



Fonte: os autores (2024)

## 5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A pesquisa realizada demonstrou que na opinião dos entrevistados, as empresas contratam as PCDs, mas existe uma certa desconfiança quanto à capacidade de realizar tarefas, sendo assim, contrata-se para cumprir a lei. Isso corrobora a pesquisa bibliográfica, algumas com mais de vinte anos. Essa barreira é refutada pelas pessoas entrevistadas, reconhecendo a importância da inclusão e da equidade de oportunidades. A opinião entre homens e mulheres diverge em vários aspectos, mas pelas respostas, ambos, concordam que as empresas ainda não estão adequadas para receber um funcionário PCD. Concluiu-se então que a condição da PCD, sua inclusão e acolhimento, caminham, mais vagarosamente, o que permite assegurar a importância da conscientização da sociedade em cobrar o cumprimento da lei.

Observando-se as dificuldades enfrentadas, tanto do lado do contratante de PCD como da pessoa com deficiência em busca de trabalho, os autores desse grupo de pesquisa sugerem o contato com a empresa iSocial através dos endereços: [www.isocial.com.br](http://www.isocial.com.br); Facebook: [www.facebook.com/inclusaosocial](https://www.facebook.com/inclusaosocial); LinkedIn: [www.linkedin.com/company/i.social-solucoes-em-inclusao-social](https://www.linkedin.com/company/i.social-solucoes-em-inclusao-social); Blog: [www.isocialrh.blogspot.com](http://www.isocialrh.blogspot.com). A iSocial conta com uma equipe de consultores experientes e especializados em auxiliar as empresas a contratar PCDs, apresentando soluções customizadas para a realidade de cada empresa, com foco na inclusão social e econômica de pessoas com deficiência no mercado de trabalho.

## REFERÊNCIAS

ABDALA, V. Mesmo com escolaridade, pessoas com deficiência têm menos empregos. **Agência Brasil**. Rio de Janeiro, 2023. Disponível em: <https://agenciabrasil.ebc.com.br/educacao/noticia/2023-07/mesmo-com-escolaridade-pessoas-com-deficiencia-tem-menos-empregos>. Acesso em: 02 nov. 2023.



BRASIL. Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991. Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, 24 jul. 1991. Seção 1, p. 10220.

\_\_\_\_\_. Lei nº 13.146, de 6 de julho de 2015. Institui o Estatuto da Pessoa com Deficiência e dá outras providências. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, 7 jul. 2015. Seção 1, p. 1.

\_\_\_\_\_. **Pessoas com deficiência. Brasil tem 18,6 milhões de pessoas com deficiência, indica pesquisa divulgada pelo IBGE e MDHC**. 2023. Disponível em: <https://www.gov.br/mdh/pt-br/assuntos/noticias/2023/julho/brasil-tem-18-6-milhoes-de-pessoas-com-deficiencia-indica-pesquisa-divulgada-pelo-ibge-e-mdhc#:~:text=Brasil%20tem%2018%2C6%20milh%C3%B5es,Direitos%20Humanos%20e%20da%20Cidadania>. Acesso em: 02 nov. 2023.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA (IBGE). **Conheça o Brasil – População pessoas com deficiência**. IBGE, 2023. Disponível em: <https://educa.ibge.gov.br/jovens/conheca-o-brasil/populacao/20551-pessoas-com-deficiencia.html#:~:text=De%20acordo%20com%20o%20Censo%202010%2C%20quase%20046,subir%20degraus%29%2C%20ou%20possuir%20defici%C3%Aancia%20mental%20%2F%20intelectual>. Acesso em: 28 out. 2023.

INSTITUTO ETHOS. **O que as empresas podem fazer pela inclusão das pessoas com deficiência**. São Paulo, SP, 2002. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/pcp/a/zSt94MWTdrLyQsXHq6PnyB/>. Acesso em: 13 nov. 2023.

LINHA DO TEMPO. **Pessoas com deficiência: luta por direitos**. Disponível em: [https://fundacaoohc.org.br/linhasdotempo/pessoas-com-deficiencia/?gad\\_source=1&gclid=CjwKCAiA04arBhAkEiwAuNOsImUt-MdX0lso09hpb0NaGONGxIfj1t2BNtv96C90tBlnLAHXZLyRoC4l0QAvD\\_BwE](https://fundacaoohc.org.br/linhasdotempo/pessoas-com-deficiencia/?gad_source=1&gclid=CjwKCAiA04arBhAkEiwAuNOsImUt-MdX0lso09hpb0NaGONGxIfj1t2BNtv96C90tBlnLAHXZLyRoC4l0QAvD_BwE). Acesso em: 24 nov. 2023.

MINISTÉRIO DOS DIREITOS HUMANOS E DA CIDADANIA. **Pessoas com deficiência. Brasil tem 18,6 milhões de pessoas com deficiência, indica pesquisa divulgada pelo IBGE e MDHC**. Ministério dos Direitos Humanos e da Cidadania, 2023. Disponível em: <https://www.gov.br/mdh/pt-br/assuntos/noticias/2023/julho/brasil-tem-18-6-milhoes-de-pessoas-com-deficiencia-indica-pesquisa-divulgada-pelo-ibge-e-dhc#:~:text=Brasil%20tem%2018%2C6%20milh%C3%B5es,Direitos%20Humanos%20e%20da%20Cidadania>. Acesso em: 02 nov. 2023.

MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO - MPT. **Mais de 80% das empresas paulistas descumpriram a cota para contratação de pessoas com deficiência**. Jornal da UNICAMP, Secretaria Executiva de Comunicação, Cidade Universitária, Campinas – SP, 30 set. 2022. Disponível em: <https://www.unicamp.br/unicamp/ju/noticias/2022/09/30/mais-de-80-das-empresas-paulistas-descumpriram-cota-para-contratacao-de>. Acesso em: 02 nov. 2023.



SASSAKI, R. K. **Inclusão: construindo uma sociedade para todos**. Rio de Janeiro: WVA, 2010. Disponível em: <https://idoc.pub/documents/construindo-uma-sociedade-para-todos-livro-sasaki-1pdf-3no07ogxvgn>. Acesso em: 28 out. 2023.

SER MAIS. **Pessoas com deficiência e a inclusão no mercado de trabalho**. Disponível em: <https://sermais.org.br/pessoas-com-deficiencia-e-a-inclusao-no-mercado-de-trabalho/>. Acesso em: 20 nov. 2023.