



## Os Principais Desafios e Conquistas para a Inclusão de Pessoas com Deficiência no Mercado de Trabalho

*Sarah Jardim Rodrigues Barros<sup>1</sup>; Rogerio Sales Silva<sup>2</sup>*

**Resumo:** O mercado de trabalho pode se apresentar de forma instável em muitos momentos, pois interage diretamente com diversos fatores externos. O mesmo mercado tem as suas peculiaridades diretamente ligadas as pessoas com deficiência. Sabendo disso, a pesquisa em questão teve como objetivo geral refletir sobre os principais desafios e conquistas para a inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho. A metodologia empregada para execução desta pesquisa deu-se através da abordagem qualitativa, sendo a sua finalidade explicativa e por meio de pesquisa bibliográfica. Por fim, concluiu-se que, qualquer indivíduo, especialmente aqueles que não possuem suas regularidades normais, têm a capacidade de mostrar o que faz de melhor, assim contribuindo para a melhoria no seu ramo de trabalho.

**Palavras-chave:** Desafios. Mercado. Pessoas com Deficiência.

## The Main Challenges and Achievements for the Inclusion of People with Disabilities into the Labor Market

**Abstract:** The job market can be unstable at many times, as it interacts directly with several external factors. The same market has its peculiarities directly linked to people with disabilities. Knowing this, the research in question had the general objective of reflecting on the main challenges and achievements for the inclusion of people with disabilities in the job market. The methodology used to carry out this research was through a qualitative approach, with its explanatory purpose and through bibliographical research. Finally, it was concluded that any individual, especially those who do not have their normal regularities, have the ability to show what they do best, thus contributing to the improvement in their line of work.

**Keywords:** Challenges. Market. Disabled people.

<sup>1</sup> Instituto de Ensino Superior do Sul do Maranhão – UNISULMA.

<sup>2</sup> Mestre em Educação pela Universidade Federal do Maranhão - UFMA, Especialista em Metodologia do Ensino Superior pela Universidade Estadual do Maranhão - UEMA, MBA em Gestão de Instituições Educacionais, Licenciado em Pedagogia pela Faculdade Estácio de Sá, Bacharel em Administração pelo Instituto de Ensino Superior do Sul do Maranhão - UNISULMA. Professor na UNISULMA/IESMA. [rogerio.silva@unisulma.edu.br](mailto:rogerio.silva@unisulma.edu.br).

## **Introdução**

Pessoa com deficiência, é um termo reformulado, que já passou por diversas evoluções de acordo com a concepção da sociedade, sendo o seu uso considerado recente, e também pode se dar através da sigla PCD ou PCD's, no plural. A inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho, tem sido uma temática bastante abordada nos últimos tempos, e os desafios têm sido cada vez mais complexos. Contudo, ao longo do tempo, com tantos obstáculos, essa pauta tem sido marcada por várias conquistas importantes que merecem destaque. No entanto, problemas como o preconceito, a discriminação, alta taxa de desemprego, falta de acesso físico, entre outros tem sido ainda uma realidade no cotidiano de pessoas com deficiência. Porém, é justo informar um marco significativo, sendo ela a lei brasileira que foi instituída em 2015, e o acesso aos direitos básicos, como a saúde, moradia, educação, trabalho e acessibilidade.

A escolha dessa temática se deu em virtude de que, em pleno século XXI, o acesso de pessoas com deficiência ao mercado de trabalho ainda seja dificultoso, mesmo sabendo que essas pessoas podem produzir tão bem quanto as demais. Avanços tem acontecido, mas ainda não sobrepõem os problemas. Muitas pessoas com deficiência sofrem com o isolamento e rejeição, tanto para acessar, quanto para se manterem no ambiente de trabalho, e até mesmo dificuldade em conseguir uma promoção, tendo em vista que são constantemente subestimadas devido a sua deficiência.

Devido a temática desenvolvida neste trabalho, levantou-se o seguinte problema: quais os principais desafios e conquistas para a inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho?

De modo a responder a questão acima, a pesquisa em questão adotou como objetivo geral refletir sobre os principais desafios e conquistas para a inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho. Além disso, foram levantados três objetivos específicos, a saber: conhecer as definições sobre o mercado de trabalho e pessoa com deficiência; levantar informações sobre os principais desafios para inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho; pesquisar as interferências da legislação que implicaram em conquistas para pessoas com deficiências.

Sobre a metodologia adotada, é importante ressaltar que este artigo foi desenvolvido através de pesquisa bibliográfica, levando em consideração fontes, como livros e arquivos científicos.

A pesquisa em questão está estruturada da seguinte forma: primeiramente, no desenvolvimento aborda-se a respeito o mercado de trabalho e a empregabilidade. Na sequência, é relado sobre a pessoa com deficiência, mais adiante fala-se sobre a inclusão social e o mercado de trabalho, em seguida sobre legislação sobre o mercado de trabalho para pcds, por fim, metodologia e as considerações finais.

## **O Mercado de Trabalho e a Empregabilidade**

O trabalho consiste em um dos caminhos onde indivíduo aplica seus esforços, conhecimentos e experiências adquiridas ao longo do tempo. Além disso, o trabalho também pode funcionar como uma troca de esforços mútuos ou uma permuta de favores, com o objetivo de atender as necessidades pessoais ou as de um grupo. Neste sentido, o trabalho pode ainda ser uma prestação de serviço concedida a outra pessoa ou empresa onde resulta numa recompensa por este serviço, que pode ser material ou financeira (BORGES, et al., 2023).

Mercado de trabalho é um termo que trata das formas existentes de trabalho, podendo ser oferecidas de forma manual ou intelectual, ou seja, as pessoas ofertam a sua mão de obra/experiência em troca de um salário e/ou benefício. Sua funcionalidade é essencial para sobrevivência do ser humano (IPEA, 2020).

Muitos trabalhadores e empresas são introduzidos no mercado de trabalho com interesses contrários, trabalhadores ofertam seus serviços quando o salário for alto, mas poucas empresas abrem oportunidade para empregá-los. Por outro lado, poucos trabalhadores estarão dispostos a ofertar seus serviços quando os salários estiverem baixos, e as empresas estão em busca de trabalhadores, à medida que os trabalhadores procuram empregos, e as empresas, trabalhadores, esses desejos conflitantes acabam sendo colocados em uma balança e o mercado de trabalho busca estabelecer um equilíbrio. Portanto, o mercado de trabalho é algo que se altera constantemente, pois, depende de suas variáveis que interferem na economia do país (SILVA, et al., 2023).

Lena (2010, p.35) Diz que, “Empregabilidade é a capacidade do indivíduo de conseguir novas oportunidades de emprego, manter-se empregado e também de conseguir promoções, por

meio de seus conhecimentos, habilidades e atitudes”. Ou seja, pessoas com maiores chances de conseguir empregos e se manter neles, devido a suas atribuições, ações que facilitam o trabalho e desempenham um papel de desenvolvimento para o empregador, lhes trazendo confiança em relação ao empregado e assim lhe garantindo uma certa estabilidade, isso se dá pelo fato de ambos se relacionarem profissionalmente de forma implícita e correta. Portanto, conseguir emprego e manter-se empregado exige habilidades que serão responsáveis pelo crescimento da empresa e/ou entidade empregatícia.

Segundo MARRAS (2010), para que um trabalhador seja melhor que os demais, obrigatoriamente terá que correr atrás de seus próprios conhecimentos/formação ou especialização e não depender somente da empresa.

Almeida (2009) Diz que, trabalhadores com muito tempo de empresa passaram a ser escassos. A maior parte dos profissionais mudam de organizações com maior frequência.

De acordo com Araújo, Albuquerque e Silva (2009), com a chegada de grandes tecnologias e inovações para o mercado de trabalho, a empresa exige mais do profissional, exigindo assim, mais competência do mesmo.

Em relação a estimativas, algumas podem ser levadas em consideração, pois foram realizadas com base nos dados por trimestre móvel da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua (PNAD Contínua) – apontando para o mercado de trabalho brasileiro voltando a surpreender positivamente em dezembro, destacando a queda da desocupação mais forte que a prevista, beneficiada por causa de um incremento maior da população ocupada (IPEA, 2024).

Diante disso, em dezembro de 2023, a população ocupada (PO) no país chegava a números de aproximadamente 101,1 milhões de pessoas, avançando 2,7% na comparação com o mesmo período de 2022. No que concerne a termos dessazonalizados, em dezembro, a População Ocupada mostrou um crescimento de 0,8% em relação ao observado em novembro. Nota-se, no entanto, que essa aceleração da ocupação vem sendo acompanhada de um movimento interessante da força de trabalho, ajudando a bloquear uma queda ainda mais consistente da taxa de desocupação (IPEA, 2024).

Como resultado desse comportamento da força de trabalho, a taxa de participação no mercado de trabalho brasileiro chegou a 62,1% em dezembro de 2023, ou seja, 0,4 ponto percentual (p.p.) números maiores que os observados no mesmo período do ano anterior.

Comparando com novembro, a taxa de participação manteve estabilidade, passando de 61,8% para 61,9% (IPEA, 2024).

Por fim, o mercado de trabalho sempre apresenta oscilações constantes em sua oferta e procura, desta forma, a competitividade é vista como um dos principais motivos para busca pela capacitação e desenvolvimento profissional.

### **A pessoa com deficiência**

Desde os primórdios, a pessoa com deficiência já sofria consequências pela sua condição, pois considerava-se que não estava apto para servir o Estado de alguma forma, sendo assim, descartado como objeto, e morto na maioria das vezes pelo seu pai. A evolução da humanidade é marcada pelo caminho da busca pela igualdade. Mas nem sempre foi assim. Mesmo com as várias tentativas de inclusão da pessoa com deficiência no meio social, o período histórico é conhecido pelo seu grande índice de descaso com aquele que possuía algum tipo de necessidade especial (MAZZOTTA, 2001).

A Lei no 13.146/2015 em seu artigo 2º, define pessoa com deficiência como:

Art. 2º Considera-se pessoa com deficiência aquela que tem impedimento de longo prazo de natureza física, mental, intelectual ou sensorial, o qual, em interação com uma ou mais barreiras, pode obstruir sua participação plena e efetiva na sociedade em igualdade de condições com as demais pessoas (BRASIL, 2015).

Portanto, a expressão “pessoa com deficiência” é traduzida como uma verdade, que é a de se ter uma deficiência, relacionada ao fato de que essa deficiência é de uma pessoa. Dessa forma, pessoas com deficiência, alunos com deficiência, trabalhadores com deficiência é o termo que é utilizado pelas pessoas que de alguma forma tem interesse pelo assunto ou por seu conceito.

Quando se fala em deficiência logo se associa a um indivíduo limitado, incapaz de realizar as mesmas atividades que uma pessoa julgada normal, que por não conseguir alcançar o mesmo ritmo de vida da sociedade em que vive, acaba sendo excluído desta.

Para Mazzotta (2001) coisas e situações diferentes causam temor nos indivíduos, em razão disto, a falta de conhecimento em relação às deficiências fez com que as pessoas com algum tipo de deficiência, por serem diferentes, fossem marginalizadas e ignoradas.

O indivíduo pode ainda adquirir algum tipo de deficiência ao longo de sua vida, através de fatores como acidente ou doença. As duas guerras mundiais, por exemplo, foram

responsáveis por um aumento significativo no número de pessoas com deficiências no mundo. No entanto, no Brasil um dos fatores de aumento no número de deficientes deve-se ao grande número de acidentes de trânsito, a carência alimentar e a falta de condições de higiene (BRUNE, 2018).

A deficiência possui graus de classificação que vai desde pequenas limitações até uma dependência total por parte do indivíduo. Podendo ainda ser temporária ou permanente. É certo que as deficiências tendem a limitar de alguma forma a vida das pessoas, tornando necessário que se compreenda que limitações são estas, e até que ponto elas podem influenciar na construção de uma vida humana em condições dignas, sendo assegurados a todos seus direitos e garantias fundamentais.

O artigo 3º do Decreto nº 3.298/99 em seus incisos traz as seguintes definições:

- I - Deficiência – toda perda ou anormalidade de uma estrutura ou função psicológica, fisiológica ou anatômica que gere incapacidade para o desempenho de atividade, dentro do padrão considerado normal para o ser humano;
- II - Deficiência permanente – aquela que ocorreu ou se estabilizou durante um período de tempo suficiente para não permitir recuperação ou ter probabilidade de que se altere, apesar de novos tratamentos; e
- III - incapacidade – uma redução efetiva e acentuada da capacidade de integração social, com necessidade de equipamentos, adaptações, meios ou recursos especiais para que a pessoa portadora de deficiência possa receber ou transmitir informações necessárias ao seu bem-estar pessoal e ao desempenho de função ou atividade a ser exercida (BRASIL, 1999).

De acordo com a Classificação Internacional de Funcionalidade, Incapacidade e Saúde (CIF), deficiências —são problemas nas funções ou nas estruturas do corpo, tais como, um desvio importante ou uma perda.

Para a Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência, considera-se que:

Pessoas com deficiência são aquelas que têm impedimentos de longo prazo de natureza física, mental, intelectual ou sensorial, os quais, em interação com diversas barreiras, podem obstruir sua participação plena e efetiva na sociedade em igualdades de condições com as demais pessoas (BRASIL, 2012).

Nota-se nesta última definição que a expressão “diversas barreiras” nos traz a ideia de que além de limitações físicas há limitações externas ao indivíduo, tais como as barreiras sociais que complementam o conceito de deficiência.

## Inclusão e Mercado de Trabalho

Ainda há uma parte da sociedade brasileira que mesmo indiretamente exerce uma certa inclusão sobre as pessoas com deficiência. Isso se dá no cotidiano da vida, através do relacionamento interpessoal, mas ocorre também nas relações profissionais, tendo a pessoa com deficiência, ainda, dificuldades para acessar o mercado de trabalho.

Medidas tem sido tomadas desde décadas atrás para combater os problemas relacionados a inclusão social das pessoas com deficiência no mercado de trabalho. A exemplo disso, podemos citar a lei 7.853/89, que trata sobre a temática, tendo como principais pontos o seguinte:

Art. 2º Ao Poder Público e a seus órgãos cabem assegurar às pessoas portadoras de deficiência o pleno exercício de seus direitos básicos, inclusive dos direitos à educação, à saúde, ao trabalho, ao lazer, à previdência social, ao amparo à infância e à maternidade, e de outros que, decorrentes da Constituição e das leis, propiciem seu bem-estar pessoal, social e econômico. Parágrafo único. Para o fim estabelecido no caput deste artigo, os órgãos e entidades da administração direta e indireta devem dispensar, no âmbito de sua competência e finalidade, aos assuntos objetos desta Lei, tratamento prioritário e adequado, tendente a viabilizar, sem prejuízo de outras, as seguintes medidas:

III – na área da formação profissional e do trabalho:

- a) o apoio governamental à formação profissional e a garantia de acesso aos serviços concernentes, inclusive aos cursos regulares voltados à formação profissional;
- b) o empenho do Poder Público quanto ao surgimento e à manutenção de empregos, inclusive de tempo parcial, destinados às pessoas portadoras de deficiência que não tenham acesso aos empregos comuns;
- c) a promoção de ações eficazes que propiciem a inserção, nos setores público e privado, de pessoas portadoras de deficiência;
- d) a adoção de legislação específica que discipline a reserva de mercado de trabalho, em favor das pessoas portadoras de deficiência, nas entidades da Administração Pública e do setor privado, e que regulamente a organização de oficinas e congêneres integradas ao mercado de trabalho e a situação, nelas, das pessoas portadoras de deficiência.

Infelizmente, no contexto geral, a grande maioria das pessoas com deficiência, sejam aquelas que já nascem com essa condição ou adquirem ao longo da vida, passam por dificuldades em diversos campos, e isso inclui o contexto profissional, sendo discriminadas, tendo assim, as suas oportunidades reduzidas, seja no cotidiano de suas rotinas como atividades relacionadas ao lazer, seja no acesso ao trabalho.

É importante, e até necessário que o processo de inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho inicie bem antes, especificamente na educação básica, pois o que se percebe, é que as pessoas com deficiência estão mais vulneráveis a evasão escolar, pois a escola é um ambiente onde também ocorre a discriminação.



O ideal seria que o poder público, através de suas secretarias de educação, pudesse discutir essa temática de forma mais ampla, com a finalidade de educar inclusive as pessoas que não possuem nenhuma deficiência, reduzindo assim, as possibilidades de incidência de discriminação, e consequentemente, evasões.

### **A Legislação sobre o Mercado de Trabalho para PCD's**

O Brasil é considerado um dos países que mais tem se destacado positivamente no que diz respeito à legislação para as pessoas com algum tipo de deficiência – física, auditiva, visual ou intelectual. Ao todo, o Brasil acumula 40 leis, três normas constitucionais, uma lei complementar e 29 decretos, além de quatro portarias que regulamentam as regras e procedimentos (COSTA, 2012).

O mercado de trabalho para pessoas com deficiência foi notado com um avanço significativo nos últimos anos, porém, muito disso ocorreu devido a força das leis voltadas para esse segmento, assim como pela fiscalização por parte do Ministério do Trabalho, porém, também ocorreu pela visão mais inclusiva de empresas que enxergam na inclusão uma oportunidade de desenvolvimento tanto para o profissional com deficiência quanto para toda a organização.

De acordo com dados mais recentes da Rais (Relação Anual de Informações Sociais) o Brasil tem aproximadamente 403,2 mil trabalhadores com deficiência ocupando vagas de empregos formais. Ainda há muito a ser conquistado, mas as leis existentes servem como um grande impulso para que os candidatos encontrem uma oportunidade de emprego e sejam inseridos no mercado de trabalho (COSTA, 2012).

Importante constatar logo em seguida as principais leis e decretos para pessoas com deficiência no que se relaciona ao mercado de trabalho:

A Lei de Cotas é uma das leis mais importantes para a inserção desta parcela de pessoas com deficiência ao mercado de trabalho. Além disso, essa lei é vista como o principal instrumento de inclusão. A Lei nº 8.213 foi implantada em 24 de julho de 1991 e teve sua regulamentação depois de nove anos, mesmo período em que a fiscalização de seu cumprimento ficou mais relevante e de fato entrou dentro das organizações (GOLDFARB, 2009).

O objetivo da Lei de Cotas é promover a inclusão, fazendo valer a reserva de 2% a 5% das vagas de emprego para pessoas com deficiência ou usuários reabilitados pela Previdência



Social nas empresas com 100 ou mais funcionários. Todavia, o preenchimento pode variar de acordo com a proporção descrita a seguir e o seu não-cumprimento é punível com multa:

- Até 200 funcionários: 2%
- De 201 a 500 funcionários: 3%
- De 501 a 1000 funcionários: 4%
- De 1001 em diante funcionários: 5%

A fiscalização da Lei de Cotas é feita por auditores fiscais do Ministério do Trabalho e Emprego (MTE) e do Ministério Público do Trabalho (MPT), quando estes identificam que a mesma não foi cumprida é aplicada multa. Uma vez que é identificado que a empresa não cumpre essa cota de maneira correta, é emitido um aviso para que o cumprimento que essa cota seja preenchida em até 90 dias, porém, se isso não ocorrer, a empresa é imediatamente autuada (GOLDFARB, 2009).

O principal papel da Lei de Cotas e da fiscalização é funcionar como instrumento de conscientização para as organizações, mesmo porque já existe, mediante lei, a obrigatoriedade de contratar pessoas com deficiência e principalmente, que ajuda na criação de um mercado de trabalho inclusivo e democrático, pensado para todos.

Logo no início de 2016, para ser mais preciso, em 2 de janeiro, a Lei de Cotas acabou ganhando força e sendo beneficiada, através a aprovação e sanção da Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência, originalmente chamada de Estatuto da Pessoa com Deficiência (BRASIL, 2019).

A Lei Brasileira de Inclusão foi um avanço importante na conquista e garantia dos direitos das pessoas com deficiência, inclusive dando suporte aos trabalhadores com deficiência, que antes não eram contemplados amplamente. Dessa forma, a Lei 13.146/2015, garantiu alguns direitos importantes, dentre eles, podemos citar:

Art. 34. A pessoa com deficiência tem direito ao trabalho de sua livre escolha e aceitação, em ambiente acessível e inclusivo, em igualdade de oportunidades com as demais pessoas.

1º As pessoas jurídicas de direito público, privado ou de qualquer natureza são obrigadas a garantir ambientes de trabalho acessíveis e inclusivos.

2º A pessoa com deficiência tem direito, em igualdade de oportunidades com as demais pessoas, a condições justas e favoráveis de trabalho, incluindo igual remuneração por trabalho de igual valor.

3º É vedada restrição ao trabalho da pessoa com deficiência e qualquer discriminação em razão de sua condição, inclusive nas etapas de recrutamento, seleção, contratação, admissão, exames admissional e periódico, permanência no emprego, ascensão profissional e reabilitação profissional, bem como exigência de aptidão plena.

4º A pessoa com deficiência tem direito à participação e ao acesso a cursos, treinamentos, educação continuada, planos de carreira, promoções, bonificações e incentivos profissionais oferecidos pelo empregador, em igualdade de oportunidades com os demais empregados.

5º É garantida aos trabalhadores com deficiência acessibilidade em cursos de formação e de capacitação.

Art. 35. É finalidade primordial das políticas públicas de trabalho e emprego promover e garantir condições de acesso e de permanência da pessoa com deficiência no campo de trabalho.

Parágrafo único. Os programas de estímulo ao empreendedorismo e ao trabalho autônomo, incluídos o cooperativismo e o associativismo, devem prever a participação da pessoa com deficiência e a disponibilização de linhas de crédito, quando necessárias (BRASIL, 2015).

O Decreto 5.296/2004 regulamentou duas leis federais:

Lei nº 10.048/2000 – garante atendimento prioritário às pessoas com deficiência ou com mobilidade reduzida;

Lei nº 10.098/2000 – estabelece normas e critérios para a promoção da acessibilidade às pessoas com deficiência (BRASIL, 2004).

Para o mercado de trabalho, o Decreto serviu para especificar melhor os tipos de deficiência contemplados pela Lei de Cotas. Até mesmo porque, até então, as empresas buscavam por candidatos com deficiências que não fosse grave para preencher a cota legal em seu quadro de funcionários e eliminar maiores preocupações (FRIEDRICH, 2016).

Uma das redefinições mais importantes foi o enfoque na questão da inclusão de pessoas com deficiências consideradas mais severas nas empresas, além da inserção do nanismo, uma conquista importante e determinada pela primeira vez na legislação. Dessa forma, profissionais com deficiência visual em apenas um olho ou com deficiência auditiva também em apenas um ouvido, já não serão mais contemplados pela cota. O mesmo se aplica a trabalhadores com perdas leves de audição.

Ao promover alterações na Lei 13.146/2015 de Inclusão das pessoas com Deficiência, o Brasil reconhece a necessidade da mudança de comportamento em relação ao respeito e a inclusão social da pessoa com deficiência, especialmente no mercado de trabalho. Entretanto, o reconhecimento apenas, não é o suficiente para que as desigualdades sejam efetivamente superadas, é preciso atitude.

Por fim, com base na Lei 13.146 de 06 de julho de 2015, no seu art. 34, a pessoa com deficiência tem direito ao trabalho de sua livre escolha e aceitação, onde ofereça um ambiente acessível e inclusivo, em igualdade de oportunidades com os demais componentes da organização e o § 3º relatada que é vedada restrição ao trabalho da pessoa com deficiência e

qualquer discriminação em razão de sua condição, inclusive nas etapas de recrutamento, seleção, contratação, admissão, exames admissionais e periódicos, permanência no emprego, ascensão profissional e reabilitação profissional, bem como exigência de aptidão plena.

## **Metodologia**

Tendo em vista o contexto envolvido nesta obra, e considerando a temática aqui discutida, pode-se afirmar que quanto a natureza da pesquisa a mesma ocorreu de forma básica. No entanto, ao partir para sua caracterização, a pesquisa segue os princípios e especificidades da abordagem qualitativa. A pesquisa qualitativa permite ao pesquisador a apropriação e junção de diversos instrumentos no processo de coleta de dados, permitindo também, um maior envolvimento da sua parte em relação ao que de fato está sendo pesquisado e coletado, verificando os fatos a partir dos pontos de vista disponíveis (LUDKE e ANDRÉ, 2016).

Quanto a sua finalidade, pode-se afirmar que esta pesquisa se deu de forma explicativa, pois buscou refletir sobre os principais desafios e conquistas para a inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho.

Já em relação aos meios, a pesquisa aconteceu de maneira bibliográfica. A respeito disso, Lakatos e Marconi (2003, p. 183): “[...] a pesquisa bibliográfica não é mera repetição do que já foi dito ou escrito sobre certo assunto, mas propicia o exame de um tema sob novo enfoque ou abordagem, chegando a conclusões inovadoras”.

Por fim, em virtude da pesquisa bibliográfica, foram levantadas obras de autores renomados que versam sobre a temática, sendo utilizadas como fontes livros e artigos científicos. Além disso, recorreu-se a legislações do âmbito nacional brasileiro e a um instituto ligado diretamente ao Governo Federal.

## **Conclusão**

De acordo com os autores aqui citados, pessoas com deficiência já sofriam rejeição da sociedade há bastante tempo, sendo assim muitas das vezes descartados pelas mesmas. Dessa forma, percebe-se que historicamente existem barreiras criadas pela própria sociedade em relação a aceitação das pessoas com deficiência.

Por conta de todo o contexto apresentado, quanto a contratação de PCDs, é notável que ainda existem grandes dificuldades por parte das empresas, pois a visão tradicional e arcaica de muitos gestores, estabelecidas pelo conhecimento empírico, fazem que a sociedade acredite que por ter uma vaga reservada para pessoas com deficiência, já pode ser contabilizado como uma inclusão social, entretanto, reservar vagas para PCDs é apenas o primeiro passo para a inclusão.

Porém, existem vários outros meios dessas pessoas se sentirem de dentro da empresa, incluídas e aceitas, sendo que uma das principais é a empresa estar disposta a se adaptar a eles, com respeito, companheirismo, empatia, até mesmo adaptações a respeito da acessibilidade. Sabe-se que essas as pessoas com deficiência são amparadas por uma lei e de acordo com a mesma, elas têm direito ao trabalho de sua livre escolha, seja qual for o tipo de trabalho, mas é notável que nem toda organização está apta a cumprir a lei, conforme o estabelecido, apesar da obrigatoriedade.

O objetivo geral da pesquisa em questão foi o de se realizar uma reflexão a respeito dos desafios e conquistas para a inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho. Tal objetivo, foi cumprido em sua totalidade, pois tudo o que fora abordado, seja relacionado a desafios ou conquistas conduziu o leitor ao pensamento crítico entre o que existe através de legislações e acordos e o que vem realmente sendo praticado pelas empresas e a sociedade em geral.

Os objetivos específicos, citados anteriormente na introdução desta obra também foram atendidos, demonstrando com eficácia o que foi proposto.

Apesar de ser um trabalho baseado em uma conclusão de curso, este ainda poderá servir de base para novas aprendizagens e consequentemente outros dados poderão vir após a sua publicação, ou seja, esta pesquisa pode abrir caminho para investigações mais detalhadas no futuro, possibilitando a obtenção de informações adicionais.

É importante também ressaltar, que mesmo inserindo muitas informações e dados recentes, o campo estudado é complexo e modifica-se constantemente, inclusive de acordo com os acontecimentos e concepções da própria sociedade.

## Referências

BORGES, Gustavo de Azevedo, et al. Mercado de trabalho, empregabilidade e suas variações. **Artigo**. Campus Avançado Ipameri. 2023.

BRASIL. Estatuto da Pessoa com Deficiência. **Conteúdo: Lei no 13.146/2015**. – 3. ed. – Brasília: Senado Federal, Coordenação de Edições Técnicas, 2019.

BRASIL. **Decreto nº 3.298, de 20 de dezembro de 1999**. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto/d3298.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/d3298.htm). Acesso em: 06/03/2024.

BRASIL. **Decreto nº 5.296, de 2 de dezembro de 2004**. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2004-2006/2004/decreto/d5296.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2004-2006/2004/decreto/d5296.htm). Acesso em: 06/03/2024.

BRASIL. Lei 7.853/1989 de 24 de Outubro de 1989. Dispõe sobre o apoio às pessoas portadoras de deficiência. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/17853.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/17853.htm). Acesso em 25 abr. 2012.

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: 06/03/24.

BRASIL. Ministério da Saúde. **“Soluções transformadoras para o desenvolvimento inclusivo”: 03/12 – Dia Internacional das Pessoas com Deficiência (2012)**. Disponível em: <https://bvsm.s.saude.gov.br/solucoes-transformadoras-para-o-desenvolvimento-inclusivo-03-12-dia-internacional-das-pessoas-com-deficiencia/>. Acesso em: 06/03/2024.

BRASIL. Senado Federal. Estatuto da Pessoa com Deficiência. – 3. ed. – Brasília : Senado Federal, Coordenação de Edições Técnicas, 2019. 50 p. Disponível em: [https://www2.senado.leg.br/bdsf/bitstream/handle/id/554329/estatuto\\_da\\_pessoa\\_com\\_deficiencia\\_3ed.pdf](https://www2.senado.leg.br/bdsf/bitstream/handle/id/554329/estatuto_da_pessoa_com_deficiencia_3ed.pdf). Acesso em: 25 abr. 2024.

BRUNE, Thiago. **Qual é o termo correto para se referir a uma pessoa com deficiência?** Disponível em: <https://cafebatepapoecultura.wordpress.com/2017/03/07/qual-e-o-termo-correto-para-se-referir-a-uma-pessoa-com-deficiencia/>. Acesso em: 06/03/2024.

COSTA, Fernanda Pereira. **A inserção da pessoa portadora de deficiência no mercado de trabalho**. In: Âmbito Jurídico, Rio Grande, XV, n. 103, ago 2012. Disponível em: [http://www.ambito-juridico.com.br/site/?n\\_link=revista\\_artigos\\_%20leitura&artigo\\_id=12085](http://www.ambito-juridico.com.br/site/?n_link=revista_artigos_%20leitura&artigo_id=12085). Acesso em março 2024.

FRIEDRICH, Ricardo Werner. **Pessoa com deficiência no mercado de trabalho: dificuldades na inclusão**. XIII Seminário Internacional Demandas Sociais e Políticas Públicas na Sociedade Contemporânea, 2016.

GOLDFARB, Cibelle Linero. **Pessoas portadoras de deficiência e relação de emprego: o sistema de cotas no Brasil**. Curitiba: Juruá, 2009.

IPEA. Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada. **Mercado de trabalho: conjuntura e análise** / Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada; Ministério do Trabalho. – v.1, n.0, (mar. 1996) - Brasília: Ipea: Ministério do Trabalho, 1996. ANO 26 | setembro de 2020.

IPEA. Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada. **Indicadores mensais do mercado de trabalho - dezembro de 2023**. CARTA DE CONJUNTURA NÚMERO 62 — NOTA DE CONJUNTURA 10 — 1º TRIMESTRE DE 2024.

LAKATOS, Eva Maria; MARCONI, Marina de Andrade. **Fundamentos de metodologia científica**. São Paulo: Atlas, 2003.

LÜDKE, M. ANDRÉ, M. E. D. A. de. **Pesquisa em educação: abordagens qualitativas**. São Paulo: E.P.U. 2016.

MALHEIROS, M. B. et al. Diversidade e inclusão social: estudo de caso em filial de uma rede de farmácias. **Revista Unifeso–Humanas e Sociais**, v. 6, n. 6, p. 38-52, 2020b.

MAZZOTA, Marcos José Silveira. **Educação especial no Brasil: História e políticas públicas**/. Marcos José Silveira Mazzotta - 3. ed. - São Paulo: Cortez, 2001.

MORAIS, D.C.S. **Pessoas com deficiência no mercado de trabalho**. Tcc Apresentado a Universidade Cearense-Fac, Fortaleza,CE, 2013.

SILVA, Sandro Pereira; LAMEIRAS, Maria Andreia Parente; CARVALHO, Sandro Sacchet de; RAMOS, Lauro Roberto Albrecht; FERNANDES, Leo Veríssimo. **Conjuntura do mercado de trabalho no Brasil: análise dos dados até o primeiro trimestre de 2023**. Brasília, DF: Ipea, set. 2023.



Como citar este artigo (Formato ABNT):

BARROS, Sarah Jardim Rodrigues; Silva, Rogerio Sales. Os Principais Desafios e Conquistas para a Inclusão de Pessoas com Deficiência no Mercado de Trabalho. **Id on Line Rev. Psic.**, Maio/2024, vol.18, n.71, p. 315-328, ISSN: 1981-1179.

Recebido: 17/04/2024; Aceito 25/04/2024; Publicado em: 31/05/2024.