

# REVISTA TÓPICOS

---

## INCLUSÃO DE PESSOAS DEFICIENTES NO MERCADO DE TRABALHO BRASILEIRO - DIFICULDADES E DESAFIOS

DOI: 10.5281/zenodo.15750482

Eduardo de Lima Silva<sup>1</sup>

Daniela Rodrigues Kobachuk<sup>2</sup>

Enoque Mendes Kobachuk<sup>3</sup>

Marlon Alonso da Silveira<sup>4</sup>

Monique Aparecida Silveira de Avila<sup>5</sup>

### RESUMO

Quando tentamos retratar o assunto inclusão, seja no Brasil ou no mundo, observamos que há ainda uma grande resistência e ignorância por parte de muitos empregadores sobre a importância de contratar portadores de deficiências em suas organizações. Esta pesquisa tomou como linha de pensamento e principalmente como seu objetivo, levantar através de literaturas existentes, uma abordagem aprofundada sobre as questões das dificuldades sobre a inserção de pessoas deficientes dentro do mercado de trabalho. Para isso, toda foi classificada quanto aos seus objetivos, como exploratória, ou seja, porque tem o propósito peculiar de proporcionar uma maior familiaridade com o problema exposto, a fim de torná-los mais explícito, como a questão da dificuldade e possíveis desafios que os

**REVISTA TÓPICOS - ISSN: 2965-6672**

# REVISTA TÓPICOS

---

deficientes no Brasil encontram ao procurar uma oportunidade de trabalho. Foi uma pesquisa envolvida diretamente por um embasamento teórico vindo de revisões de literaturas existentes sobre o tema, seu procedimento técnico, se caracterizou como sendo uma pesquisa bibliográfica, isto porque, toda ela está envolvida por revisões de literaturas já existentes, como livros, artigos, dissertações dentre outras existentes em bases digitais de pesquisa como a Capes e BDTD. Os resultados da pesquisa mostraram que há muito em que se fazer para mudar a opinião e a visão dos empresários, isto porque durante o estudo a descoberta da não inclusão social ficou extremamente evidente e pejorativa, isto porque em alguns casos, empresas até registram os deficientes, mas permitem que eles fiquem em casa sem prestar serviço algum. Como conclusão, ficou claro e triste a necessidade de uma fiscalização aprofundada sobre esta questão, isto porque, a ignorância de muitos empresários ao entender o valioso papel da inclusão dessas pessoas em suas organizações está muito obscura e principalmente muito mau explorada.

Palavras-chave: Inclusão Social. Deficientes em Empresas. Deficientes nas Organizações.

## ABSTRACT

When we try to portray the subject of inclusion, whether in Brazil or worldwide, we observe that there is still great resistance and ignorance on the part of many employers about the importance of hiring people with disabilities in their organizations. This research took as its line of thought and main objective, to raise through existing literature, an in-depth approach to the issues of difficulties in the insertion of disabled people in

# REVISTA TÓPICOS

---

the job market. For this, all of it was classified according to its objectives, as exploratory, that is, because it has the specific purpose of providing greater familiarity with the problem exposed, in order to make them more explicit, such as the issue of the difficulty and possible challenges that disabled people in Brazil encounter when seeking a job opportunity. It was a research directly involved in a theoretical basic coming from reviews of existing literature on the subject, its technical procedure, was characterized as being a bibliographic research, this is because, all of it is involved in reviews of existing literature, such as books, articles, dissertations among others existing in digital research data bases such as Capes and BDTD. The results of the research showed that there is much to be done to change the opinions and views of business owners, because during the study the discovery of the lack of social inclusion was extremely evident and pejorative, because in some cases, companies even register disabled people, but allow them to stay at home without providing any services. As a conclusion, it was clear and sad that there is a need for in-depth monitoring of this issue, because the ignorance of many business owners in understanding the valuable role of including these people in their organizations is very obscure and, above all, very poorly explored.

Keywords: Social Inclusion. People with Disabilities in Companies. People with Disabilities in Organizations.

## 1. Introdução

Quando tentamos retratar o assunto inclusão, seja no Brasil ou no mundo, observamos que há ainda uma grande resistência e ignorância por parte de

# REVISTA TÓPICOS

---

muitos empregadores sobre a importância de contratar portadores de deficiências. A inclusão de pessoas com deficiências diz respeito à forma de como o indivíduo estará incorporado à sociedade, seja no âmbito acadêmico, profissional ou familiar. Existe assim, uma certa urgência em poder prover o sustento de sua própria família, como qualquer cidadão. A inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho vai além do sustento, pois provém de dar a essas pessoas, a dignidade que todo ser humano necessita para viver.

O indivíduo como ser social, necessita estar desenvolvendo atividades para sua integração com outros seres sociais. Ser portador de alguma necessidade especial não exclui esse indivíduo de suas responsabilidades perante a sociedade. As limitações podem ser supridas pelo aperfeiçoamento de suas habilidades ou adquirindo outras.

De acordo com o Censo do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE,2017) de 2010, 24% da população declarou possuir algum tipo de deficiência, cerca de 46 milhões de brasileiros que se encaixam em algum tipo de necessidade, seja motora, mental, visual e auditiva. Segundo o censo, dados sobre a desigualdade de pessoas com deficiência são alarmantes, onde a taxa de escolarização é baixa e grande parte não ocupa nenhum tipo de atividade remunerada.

Dos 24% dos brasileiros que portam alguma deficiência, 18,6% são de pessoas com alguma limitação visual, é o tipo de deficiência com maior índice no país. Depois vem a deficiência motora com 7%, a deficiência auditiva com 5,1% e deficiência mental ou intelectual com 1,4%. Os dados

**REVISTA TÓPICOS - ISSN: 2965-6672**

# REVISTA TÓPICOS

---

fornecidos pelo censo mostram que as deficiências podem ser provenientes de origem genética, ao sere transmitidos de mãe para filho na gestação ou no parto, resultado de doenças transmissíveis ou crônicas, transtornos psíquicos, desnutrição, abusos de drogas, traumas e lesões condicionados por diversos tipos de acidentes. A imprudência no trânsito é a principal responsável, segundo o Departamento Nacional de Trânsito (Denatran), mais de 501 mil brasileiros são vítimas não fatais de acidentes em ruas e estradas todos os anos, muitos deles ficando com lesões permanentes.

Este artigo teve como objetivo principal olhar as legislações que regem o assunto sobre a inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho. E como objetivos específicos, mostrar às empresas com responsabilidade social e qual o aumento da inserção dessas pessoas no meio laboral, quais as dificuldades e como as leis podem protegê-los.

## 2. Classificação Metodológica

A referente pesquisa foi classificada quanto aos seus objetivos, como sendo uma pesquisa exploratória, ou seja, porque tem o propósito peculiar de proporcionar uma maior familiaridade com o problema exposto, a fim de torná-los mais explícito, neste caso, a questão de levantar a dificuldade e possíveis desafios que os deficientes encontram ao procurar uma oportunidade de trabalho. Sendo, portanto, uma pesquisa envolvida diretamente por um embasamento teórico vindo de revisões de literaturas existentes sobre o tema.

# REVISTA TÓPICOS

---

Já seu enquadramento quanto ao procedimento técnico, esta pesquisa se caracteriza como sendo uma pesquisa bibliográfica, isto porque, toda ela está envolvida por revisões de literaturas já existentes, como livros, artigos, dissertações dentre outras. Para os autores, este modelo de procedimento, teve como sua principal vantagem a grande cobertura através de pesquisas, sobre o ambiente proposto.

Mostrar quais as adequações que o empregador deve fazer para se regularizar no âmbito legal e como o Governo trabalha para que o desafio de fiscalizar essas entidades de forma séria e eficaz são outros objetivos deste trabalho.

### 3. A Inclusão de Pessoas no Mercado de Trabalho

O mercado de trabalho é uma relação entre aqueles que procuram trabalho e os que oferecem emprego. É por meio do trabalho onde o homem recebe recompensas externas, dinheiro, e internas, o simples fato de se sentir útil. (BAENAS; CARVALHO, 2011). O cenário atual se encontra em concentração de pessoas nas grandes cidades provocam problemas como o desemprego e salários baixos, e é neste contexto em que o indivíduo com deficiência está inserido também, conta da discriminação que estas pessoas encontram ao buscar ou tentar entrar no mercado de trabalho formal. (BEGALLI, 2015).

Pela Constituição Federal de 1988 no Artigo 5º prevê que “todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no país a inviolabilidade do direito

# REVISTA TÓPICOS

---

à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade”. E em complemento a Lei 13.46, no Artigo 4º diz que “toda pessoa com deficiência tem direito à igualdade de oportunidades com as demais pessoas e não sofrerá nenhuma espécie de discriminação”.

## 3.1 A Deficiência do Trabalhador e as Leis Brasileiras de Inclusão

Para entendermos o contexto social da inclusão de pessoas com deficiência, devemos primeiro compreender seu conceito e como a atual legislação brasileira entende a inclusão dessas pessoas. De acordo com a Lei Nº 13.146/2015, sancionada pela então Presidente, Dilma Rousseff, em 6 de julho do ano corrente, “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)

A inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho mostra as diferentes transformações que vêm ocorrendo no país, com a criação de leis, incentivos às empresas e fiscalizações que mostram o aumento da inclusão social no país. Para Rita de Cássia Tenório Mendonça (2007), a legislação brasileira é considerada uma das mais avançadas no que diz respeito à inclusão social das pessoas com deficiência no mercado de trabalho, possuindo uma base constitucional e um conjunto de princípios legais que asseguram uma vida digna a essas pessoas.

# REVISTA TÓPICOS

---

Mas na prática, as leis precisam se efetivar de forma a garantir a inserção desses indivíduos, garantindo apoio e profissionalização correta, fornecendo ações que possam promover os grupos que necessitam ser cobertos pelas legislações vigentes.

A seguinte lei traz um paradigma social da deficiência, legitimando o Decreto Legislativo Nº 186 de 2008, que aprova o texto da Convenção da Organização das Nações Unidas (ONU) sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência. A lei indica que os tipos de deficiência descritos são limitações funcionais, característica da diversidade do indivíduo. Já a deficiência tem o traço relacional, consistindo no impedimento de se incluir no meio social e ter acesso a direitos igualitários. (BRASIL, 2008).

Tais desigualdades sejam econômicas ou sociais, quando não estão nas possibilidades do indivíduo mudar, tornam-se responsabilidade do Estado de prover condições equivalentes a manutenção do direito de pessoas que tenham alguma limitação funcional de se integrar ao meio social de forma ativa. Assim, o texto traz a compreensão de que toda pessoa com deficiência tem o direito à igualdade de oportunidades, mostrando que a deficiência não afeta a capacidade civil do sujeito.

A lei ainda dispõe sobre os direitos ao trabalho, onde a pessoa com deficiência deve ter a garantia de se incluir no mercado de trabalho em área de sua escolha, podendo concorrer com igualdade e tendo acesso às condições necessárias para exercer a função, tendo as mesmas oportunidades que os demais empregados. Segundo a Lei de Benefícios Previdenciários (Lei nº 8.213/91), mantido pela lei 13.146/2015, empresas

**REVISTA TÓPICOS - ISSN: 2965-6672**

# REVISTA TÓPICOS

---

ou organizações com mais de 100 funcionários tem a obrigatoriedade de se ter reservas de vagas para pessoas com algum tipo de deficiência, tendo a responsabilidade de se contratar de 2% a 5% do quadro de servidores.

No âmbito da legislação ordinária, a Lei nº 7.853/89 estabeleceu as normas gerais que asseguram o pleno exercício dos direitos individuais e sociais das pessoas portadoras de deficiência, e sua efetiva integração social. Essa lei criou a Coordenadoria Nacional para Integração das Pessoas Portadoras de Deficiência (CORDE) e atribuiu ao Poder Público o dever de 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, entre outros. (BRASIL, 1989)

A fundamentação da lei, assim, avalia a admissão de legislação exclusiva que eduque o mercado de trabalho, em favor das pessoas portadoras de deficiência, nas entidades da administração pública e do setor privado.

Sobre as considerações da lei, Ana Silvia Marcatto Begalli escreve em sua dissertação de mestrado intitulada A efetivação do direito ao trabalho da pessoa com deficiência no Brasil: O papel do Estado e das Empresas que “É a ação afirmativa mais simbólica já realizada no Brasil, no sentido de se promover a integração da pessoa com deficiência no mercado de trabalho. os valores que lastreiam a medida em questão estão contidos nos artigos 1º, 3º, 5º e 6º da Constituição brasileira. Asseguram tais normas os princípios da dignidade e cidadania, do valor social do trabalho e da livre iniciativa, e o da igualdade real de todos perante a lei.” (BEGALLI, 2014. p.84)

# REVISTA TÓPICOS

---

Segundo informações do site do Governo, as cotas ajudam, mas falta a inclusão dessas pessoas no sistema trabalhista. Dados do Ministério do Trabalho e Previdência Social (MTPS) indicam que, caso as empresas seguissem a lei, pelo menos 827 mil postos de trabalho estariam disponíveis para essas pessoas, mas os cargos só são criados após a empresa ser multada, a justificativa é que as vagas existentes não se enquadram, porém a lei determina que as vagas devem se enquadrar nas necessidades da pessoa e não o contrário.

Existe ainda, a discriminação dessas pessoas que exercem a mesma função de outras que não possuem limitações, não tendo um ambiente inclusivo e na remuneração, onde há o registro que pessoas com deficiência ganham em média 11,4% a menos para o mesmo cargo. Cabe lembrar que o descumprimento da lei pode acarretar em prisão, mas não traz a obrigatoriedade da empresa, já que a mesma pode alegar desqualificação técnica para a função.

O que nos leva mais uma vez ao descumprimento da lei por parte da empresa e muitas vezes do Estado, já que o texto dita que toda pessoa com deficiência tem o direito à habilitação e reabilitação profissional para o mercado de trabalho, seja pela esfera pública ou privada.

## 3.2. A Inclusão do Deficiente no Mercado de Trabalho Atual

Segundo o Censo (2010), havia no Brasil 45.623.910 pessoas com algum tipo de deficiência, quanto a faixa financeira, esta foi medida com pessoas

# REVISTA TÓPICOS

---

acima de 10 anos, tendo a faixa de 20 milhões de pessoas introduzidas no mercado de trabalho. (BRASIL, 2012)

Para Brasil (2015), informações apresentadas pela RAIS - Relação Anual de Informações Sociais (2005) do Ministério do Trabalho, houve um crescimento de 39,7% de pessoas com deficiências ativas no mercado de trabalho formal, com um aumento de 115 mil empregos, segundo o relatório a geração ocorreu em mais de 43 mil postos.

É indiscutível o valor da inserção de profissionais com deficiência no mercado de trabalho brasileiro. A inclusão dessas pessoas traz a reabilitação social que diminui os danos psicológicos e econômicos da sociedade em que está introduzido. O trabalho traz ao indivíduo um sentido de pertencimento comunitário, onde o exercício de alguma função pode determinar o convívio do mesmo fora do seu ciclo familiar. A inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho tem vários benefícios, não só ao sujeito, mas a empresa e as pessoas que integram o espaço organizacional.

O cumprimento da lei por parte das empresas traz ainda a humanização de seus setores, originando a criação de uma nova reunião de consumidores, excluídos da economia. Isso diz respeito tanto à geração de empregos, que torna a pessoa com deficiência um consumidor, quanto de produção de capital para empresas que passam a investir em novas tecnologias, gerando mais negócios e cada vez mais capital para a empresa. Para a Previdência Social, acarretaria na diminuição de gastos, já que diminuiria o número de beneficiários, trazendo o aumento de contribuintes.

**REVISTA TÓPICOS - ISSN: 2965-6672**

# REVISTA TÓPICOS

---

Decreto nº. 3.298/99 art. 15º, diz: “Os órgãos e as entidades da Administração Pública Federal, prestarão direta ou indiretamente à pessoa portadora de deficiência formação profissional e qualificação para o trabalho”. O Estado é o responsável pela capacitação (ou recapacitação), no entanto, não é o que vem ocorrendo, as empresas é que estão capacitando, através de instituições competentes, seus profissionais com deficiência. (BRASIL, 1999)

O Decreto nº 3.298/99, art. 49, diz que os órgãos administrativos federais devem tomar medidas que viabilizem a qualificação de profissionais para a educação especial. O não cumprimento do Estado em prover capacitação necessária aos portadores de se adequar ao mercado, só tem sido aplicada no que diz respeito as obrigações por parte das empresas. A solução seria a aplicação da educação inclusiva em diversos níveis educacionais.

Prevendo a ação conjunta do Estado e da Sociedade, a lei determina que os serviços de ensino, públicos ou privados, devem reservar vagas para pessoas com deficiência. A determinação vem no artigo 28, § 2º, do Decreto nº 3.298/99. O decreto prevê a garantia de direitos ao ingresso e permanência em instituições, ficando a cargo delas oferecer todas as oportunidades para o desenvolvimento educativo, social e laboral.

Segundo Pastore ( 2000, pág. 87) com a elevação do nível educacional e o advento das novas tecnologias de telecomunicação e informática, aumentam as possibilidades de adaptação do portador de deficiência e sua inclusão nas organizações. Assim, tem havido grande crescimento do ingresso de portadores de deficiência, as instituições que estão aptas a

**REVISTA TÓPICOS - ISSN: 2965-6672**

# REVISTA TÓPICOS

---

receber os futuros alunos são os Sistemas Nacionais de Aprendizagem, escolas técnicas, entidades sem fins lucrativos e instituições de ensino superior, reconhecidas pelo Ministério da Educação (MEC).

O Instituto Brasileiro dos Direitos da Pessoa Com Deficiência (IBDD), também tem trabalhado para assistir o portador com qualificação em diferentes níveis de aptidão, focando a inserção no mercado de trabalho. Mas a defesa desse direito não acontece de forma efetiva, as oportunidades ainda são escassas e a auditoria da lei falha, mesmo a fiscalização do Ministério do Trabalho acontecendo de forma rigorosa em muitos setores.

Alguns aspectos devem ser levados em conta no que diz respeito à inclusão de pessoas com deficiência ao mercado de trabalho. A primeira delas é a garantia de um ambiente não discriminatório, para isso, a legislação coloca em vigência alguns pontos essenciais para a contratação do indivíduo.

Alguns requisitos são descritos na lei para sua correta execução. O Artigo 93 da Lei nº 8.213/91, estabelece a reserva legal de vagas para pessoas com deficiência no mercado de trabalho; as pessoas com deficiência podem entrar em duas categorias, sendo a pessoa portadora de deficiência habilitada, ou seja, a pessoa que não precisa se adequar, estando capacitada para o trabalho. E a pessoa reabilitada, onde o indivíduo passa por processo de reabilitação para ter seu reingresso ao meio social e ao mercado de trabalho. Qualquer das categorias, as empresas devem adequar as vagas, não podendo alocar seus funcionários com deficiência em um mesmo setor, e nem em setores isolados, respeitando assim, a qualificação de cada um e

# REVISTA TÓPICOS

---

permitindo a integração social e mesma possibilidade de crescimento profissional.

Intermediando o acesso das pessoas com deficiência ao mercado de trabalho, por ser raro encontrar quadros capacitados, várias organizações privadas e sem fins lucrativos têm atuado no processo de recrutamento e seleção e, às vezes, até mesmo no treinamento das pessoas com deficiência e na reposição desses funcionários por outros também com deficiência (GIL, 2002; TEODÓSIO et al., 2004; SHIMONO, 2008).

A adequação do trabalho a pessoa portadora de deficiência, também prevê um ambiente acessível e assistido, jornada de trabalho especial com salário proporcional. A dispensa do trabalhador também prevê que a empresa poderá realizar caso contrate alguém com condições semelhantes, para que não haja discriminação por parte dos empregadores.

### 3.3 As Empresas Contratantes de Deficientes no Brasil

Quando se aborda a inclusão da pessoa com deficiência na empresa, deve-se considerar a diferença em relação a sua simples inserção. A inserção requer tão somente práticas simples de recrutamento e seleção. Inclusão, ao contrário, requer planejamento para um programa que percorra todos os processos de gestão de pessoas, promovendo o alinhamento estratégico horizontal entre eles e vertical com os macro objetivos organizacionais, fazendo-se necessário que a área de Recursos Humanos passe a capitanear os processos (CARDOSO e ARAÚJO, 2006), assessorada pela alta

# REVISTA TÓPICOS

---

liderança e por outras áreas da empresa, em vez de ser a única responsável (SCHWARZ e HABER, 2009).

O Governo do Estado de São Paulo, por meio da Secretaria de Estado dos Direitos da Pessoa com Deficiência, criou o Prêmio Melhores Empresas para Trabalhadores com Deficiência. O prêmio contempla as empresas que têm ações ligadas a inclusão de pessoas com deficiência no âmbito profissional, tentando estimular outras entidades a desenvolverem projetos ligados a questão.

Várias organizações se unem para fiscalizar as empresas que precisam contratar pessoas com deficiência, entre elas a ONG Espaço da Cidadania, a Organização Internacional do Trabalho, Câmara Americana de Comércio (AMCHAM) e outras. No ano de 2017, a coordenação recebeu a inscrição de 71 empresas entre grandes empresas, empresas estrangeiras, micro, pequenas e médias empresas e empreendedores com deficiência. Elas empregam 11.192 pessoas portadoras de algum tipo de deficiência

O prêmio avalia a evolução desses profissionais dentro das organizações, aferindo a acessibilidade, o relacionamento com os gestores e demais funcionários, a inclusão e a satisfação dos trabalhadores. Cada característica fornecia aos concorrentes, 6% da nota final dos avaliadores.

Além dessas características, são levados em conta, fatores como;

Quadro 1 – Os Requisitos para a Premiação das Melhores Empresas para Trabalhadores com Deficiência:

**REVISTA TÓPICOS - ISSN: 2965-6672**

# REVISTA TÓPICOS

---

**Acessibilidade:** Uma das características importantes para que uma empresa seja referência em contratação de pessoas com algum tipo de deficiência é a acessibilidade, ambientes acessíveis, espaços adaptados, tecnologias assistivas, profissionais treinados para ajudar em qualquer recurso necessário, assim como cursos e treinamentos.

**Cultura Organizacional:** Mais do que o cumprimento da lei, a inclusão deve estar ligada aos valores da empresa, onde a pessoa com deficiência é tratada como os demais funcionários, garantindo ascensão profissional, e a estrutura necessária para que as etapas sejam realizadas;

**Recrutamento:** A comunicação da empresa com o servidor, e as informações sobre como qualquer profissional deve se portar diante a função oferecida, orientações sobre a política da instituição, são aspectos que são levados em conta na admissão desses funcionários pela empresa. Mais do que oferecer a vaga, devem mostrar a disponibilidade de esclarecer ao profissional portador de deficiência seus direitos e deveres perante o trabalho e seus setores;

Fonte: Prêmio-Melhores empresas para trabalhadores com deficiência (2017)

# REVISTA TÓPICOS

---

Outros aspectos como gestão e protagonismo também são avaliados pelo prêmio, o incentivo, é para mostrar a outras empresas como devem proceder em relação ao cumprimento da lei e mostrar as entidades que a cumprem, onde devem melhorar. No ano de 2017, 15 empresas foram finalistas na premiação nas categorias que avaliaram as boas práticas, entre elas: ADM, do setor de agronegócios; Alfaparf Group da área de cosméticos; Grupo São Martinho, referência em produção de açúcar e etanol; HP Brasil; JLL do setor mobiliário; JSL de transportes e logística; Magazine Luiza, a Martin Brower que trabalha com logística nos setores de alimentícios, McDonald's, Novartis da indústria farmacêutica, Odebrecht Agroindustrial, PwC Brasil de auditorias e consultoria de negócios; Sasazaki, produtora de portas e janelas de aço; o Serviço Nacional de Aprendizagem Comercial (Senac) e Tokio Marine, entre outras. Todas elas têm em comuns projetos sociais e de inclusão que garantem ao mercado a inserção desses profissionais, mostrando boas práticas que outras empresas devem seguir.

Segundo Francisco Paulo de Melo Neto (2004, página 36) a empresa socialmente responsável torna-se cidadã porque disseminam novos valores que restauram a solidariedade social, a coesão social e o compromisso social com a equidade, a dignidade, a liberdade, a democracia e a melhoria da qualidade de vida de todos que vivem na sociedade. A empresa socialmente responsável desenvolve em sua estrutura de competências organizacionais o compromisso de ir além do que exige a legislação, além do que, esse fato é de grande relevância no contexto da gestão pela excelência, pois somam pontos nos casos de certificações, prêmios de

# REVISTA TÓPICOS

---

excelência e colaborando com a organização no sentido de elevar a sua imagem perante seus clientes e a sociedade onde a mesma esta inserida.

## 4. Os Principais Desafios e Dificuldades do Deficiente no Mercado de Trabalho

Um dos principais desafios da contratação de pessoas com deficiência no mercado de trabalho, apresentados durante a pesquisa, foram levantados questões por parte de empresas, onde elas afirmam que estas pessoas muitas ou na maioria das vezes não tem qualificação ou não tiveram durante toda a sua existência algum treinamento para que pudessem ser respaldado e alocado dentro das organizações. Isto porque, segundo os achados levantados e referenciados na pesquisa, apresentaram que a maioria dos deficientes não tem nenhuma qualificação o que acontece também com pessoas que não possuem deficiências. Diante disto, conforme também apresentado na pesquisa, tem a questão da lei, que determina que as instituições sendo elas públicas ou privadas, a obrigação da contratação afirma e apresenta que empresas que possuem acima de 100 funcionários são obrigadas a incluírem em sua folha de pagamento 5%.

Diante de questão relativamente nova, portanto, muitas vezes desconhecida, as empresas ainda encontram dificuldades sobre como proceder e que medidas tomar para que se consigam a inclusão efetiva dessas pessoas, de maneira a tal de maximizar os ganhos com o investimento despendido nos programas de inclusão, como desafio adicional, vale ressaltar principalmente a baixa escolaridade média da

# REVISTA TÓPICOS

---

população com deficiência, conforme descrito nos estudos de (PASTORE, 2000; SHIMONO, 2008)

São pouquíssimas as participações dos portadores de deficiência no mercado de trabalho formal, se comparado com a quantidade de pessoas que não possui nenhum tipo de deficiência, sendo considerado nos tempos atuais como sendo um dos mais graves problemas da nossa sociedade. (Miranda, 2004).

Porém segundo Alexandra Ayach Anache (1996), em seus estudos, voltados à empresários que questionados por não contratarem pessoas com deficientes em seu quadro de funcionários, foi revelado na pesquisa que gostariam de oferecer uma oportunidade de trabalho a essas pessoas, e que principalmente acreditavam que eles teriam uma produção melhor um pouco mais acima da média, ao ponto de compensar sua deficiência, entretanto, no modal da realidade, ambos ao contratarem-se estas pessoas, ambos se decepcionam, pois as expectativas criadas por elas não foram correspondidas, desta forma, acabam criando uma barreira na obediência da lei e na contribuição da melhoria social destes indivíduos.

## 5. Conclusões e Considerações

Não importam as leis que garantem os direitos das pessoas com deficiência serem ativas, se os empregadores não entenderem a indispensabilidade da inclusão desses profissionais nas empresas. Mais que sua inserção como obrigatoriedade legal, o que essas pessoas carecem é de entendimento sobre suas necessidades como ser social, durante a pesquisa por exemplo e

# REVISTA TÓPICOS

---

documentários específicos levantados em bases digitais como o YouTube, foi contatado em cidades com grandes corporações, os empregadores contratam de fato estas pessoas como determina a lei brasileira, mas na realidade estas pessoas nunca trabalharam na empresa de fato, recendo porém todos os benefícios de um funcionário comum.

Desta forma, infelizmente, estes modelos de empresas por não serem tão fiscalizadas, preferem deixar o indivíduo com deficiência em sua casa, ao invés de contribuir na socialização dessas pessoas, valendo ressaltar que esta realidade não é privilégios raros de poucos e sim de muitas empresas espalhadas no Brasil.

A pesquisa revelou uma realidade muito ruim a respeito da fiscalização do trabalho em virtude principalmente pela falta de mão de obra, contudo se não fiscalizam as organizações serão pouco prováveis na contribuição para o social da inclusão e principalmente no cumprimento da lei existente.

Por outro lado, foi também observado nas bases da fundamentação teórica da pesquisa que existem exemplos bons de empresas que fazem seu papel aos serem formadores e participantes na contribuição sociais com os indivíduos com deficiência seja elas, mentais, físicas, visuais e outras. Estas empresas fornecem a estas pessoas, a oportunidade de conviverem com o diferente, tipos de pessoas, que pelas quais participam por ser grande maioria, dos hábitos e ambientes sociais necessários para o desenvolvimento do ser humano.

# REVISTA TÓPICOS

---

Em suma, a trajetória das pessoas que nascem ou adquirem, alguma deficiência ao longo de sua vida, não deve ser definida por suas limitações, mas pelo esforço diário para se moldar as convenções sociais e ao meio em que elas estão introduzidas. Acredita-se que a pesquisa além de ter sido relevante na contribuição de conhecimentos questionáveis a respeito de paradigmas criados por uma sociedade capitalista, também possam induzir através de uma linha de pesquisa um pouco mais aprofundada a indagam e cobrarem dos governos Municipais, Estaduais e Federais, uma postura mais crítica e determinantes na aplicação e na fiscalização da lei em questão.

## REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ANACHE, Alexandra Ayach. "O deficiente e o mercado de trabalho: concessão ou conquista." Revista Brasileira de Educação Especial 2.4 (1996): 119-126.

BAENAS, Jovita; CARVALHO, Rafaela Perez. As práticas adotadas pelas instituições sociais na cidade de Bauru quanto à inclusão dos deficientes no mercado de trabalho. 2011.

BEGALLI, A.S.M. A efetivação do direito ao trabalho da pessoa com deficiência no Brasil: O papel do Estado e das Empresas. 2012

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. A inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho. Brasília: MTE, SIT, DEFIT, 2007.

# REVISTA TÓPICOS

---

BRASIL. Decreto no 3.298, de 20 de dezembro de 1999. Regulamenta a Lei no 7.853, de 24 de outubro de 1989, dispõe sobre a Política Nacional para a Integração da Pessoa Portadora de Deficiência, consolida as normas de proteção, e dá outras providências. Diário Oficial da União, Poder Executivo, Brasília, DF, 21 dez. 1999. Acesso em: ago. 2015.

BRASIL. LEI Nº 7.853, DE 24 DE OUTUBRO DE 1989. Disponível em [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/l7853.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l7853.htm). Acesso: maio/junho. 2025.

BRASIL. LEI 8213/91 - Art. 93. – Lei de Benefícios da Previdência Social.

BRASIL. Lei de cotas para pessoas com deficiência completa 25 anos. 2016.

IBGE. Censo da população declarou possuir algum tipo de deficiência. 2010.

MENDONÇA, R. C. T. Breves comentários sobre os dispositivos legais que subsidiam a política de inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho. 2004. Acesso: maio/junho. 2025..

NETO, Francisco Paulo de Melo; FROES, César. Gestão da Responsabilidade Social Corporativa: O caso Brasileiro. 2ª edição, Rio de Janeiro, Qualitymark, 2000, 227 p.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. Declaração de Direitos das Pessoas Deficientes. Assembléia Geral da Organização das Nações Unidas.

**REVISTA TÓPICOS - ISSN: 2965-6672**

# REVISTA TÓPICOS

---

09 dez 1975.

PASTORE, J. Oportunidades de trabalho para portadores de deficiência. São Paulo: LTr, 2000

Prêmio Melhores Empresas para trabalhadores com deficiência. Disponível em <http://pmetcd.sedpcd.sp.gov.br/pdf/premio2017.pdf>. Acesso: maio/junho. 2025.

SASSAKI, Romeu Kazumi. Inclusão: Construindo uma sociedade para todos - 7ª Edição. Rio de Janeiro: WVA, 2006.

SHIMONO, S.O. Educação e trabalho: caminhos da inclusão na perspectiva da pessoa com deficiência. 2008. Dissertação (Mestrado em Educação) – Faculdade de Educação da Universidade de São Paulo, São Paulo, São Paulo, Brasil, 2008.

TAVARES, C.R..A Inclusão Profissional de Pessoas com Deficiência no Mercado de Trabalho. Acesso: maio/junho. 2025.

TOLDRÁ, R.C. MARQUE, C.B, BRUNELLO, M.I.B. Desafios para a inclusão no mercado de trabalho de pessoas com deficiência intelectual: experiências em construção. Rev. Ter. Ocup. Univ. São Paulo, v. 21, n. 2, p. 158-165. Acesso: maio/junho. 2025.

<sup>1</sup> Orientador. Email: [rdani275@yahoo.com.br](mailto:rdani275@yahoo.com.br)

<sup>2</sup> E-mail: [rdani275@yahoo.com.br](mailto:rdani275@yahoo.com.br)

# REVISTA TÓPICOS

---

<sup>3</sup> E-mail: [enoque1234@gmail.com](mailto:enoque1234@gmail.com)

<sup>4</sup> E-mail: [marlon.silveiraa@hotmail.com](mailto:marlon.silveiraa@hotmail.com)

<sup>5</sup> E-mail: [monique.silveiraa@hotmail.com](mailto:monique.silveiraa@hotmail.com)

REVISTA TÓPICOS - ISSN: 2965-6672