

MERCADO DE TRABALHO E INCLUSÃO DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIAS (PCDS): AVANÇOS E RETROCESSOS

LABOR MARKET AND INCLUSION OF PEOPLE WITH DISABILITIES (PWDS): ADVANCES AND SETBACKS

DOI: [HTTP://DX.DOI.ORG/10.13059/RACEF.V16I2.1291](http://dx.doi.org/10.13059/RACEF.V16I2.1291)

Mariane Afonso Silva

marianeafonsosilva@ufu.br

Universidade Federal de Uberlândia - Campus Pontal de Ituiutaba-MG

Edson Arlindo Silva

edsonarlindosilva@gmail.com

Universidade Federal de Uberlândia - Campus Pontal de Ituiutaba-MG

Alessandro Carlos da Silva Júnior

alessandro.ufvadm@gmail.com

Universidade Federal da Fronteira Sul

Odilon José de Oliveira Neto

odilonoliveira@ufu.br

Universidade Federal de Uberlândia - Campus Pontal de Ituiutaba-MG

Data de envio do artigo: 29 de Agosto de 2024.

Data de aceite: 04 de Abril de 2025.

Resumo: A pesquisa foi realizada objetivando analisar o atual cenário do mercado formal de trabalho para Pessoas Com Deficiência (PCDs), trazendo entendimento sobre avanços e retrocessos quando se trata do processo de inserção de PCDs no mercado formal de trabalho. Adicionalmente, buscou-se compreender as ações governamentais e empresariais associadas a inclusão do trabalho para o público PCD. A metodologia adotada foi a técnica de revisão sistemática crítico-reflexiva, utilizada na literatura nacional e internacional, particularmente quando envolve estudos referentes à empregabilidade de PCDs. Os principais resultados encontrados mostram ainda avanços, do ponto de vista da legislação atual, mas também retrocessos quando se pensa no significativo contingente de (PCDs) fora do mercado formal de trabalho. As considerações finais demonstram a relevância social de estudos de casos com (PCDs), por estimular pesquisas sobre esse tema, provocando debates que visam a melhoria da empregabilidade e condições de PCDs no mercado formal de trabalho.

Palavras-chave: PCDs; Mercado de Trabalho. Legislação; Oportunidades; Inclusão.

Abstract: *The research was carried out with the aim of analyzing the current scenario of the formal job market for People with Disabilities (PWDs), bringing understanding about advances and setbacks when it comes to the process of inserting PWDs into the formal job market. Additionally, we sought to understand government and business actions associated with the inclusion of work for the PWD public. The methodology adopted was the critical-reflective systematic review technique, used in national and international literature, particularly when it involves studies relating to the employability of PWDs. The main results found also show advances, from the point of view of current legislation, but also setbacks when thinking about the significant number of (PCDs) outside the formal job market. The final considerations demonstrate the social relevance of case studies with (PCDs), by stimulating research on this topic, provoking debates aimed at improving*

the employability and conditions of PCDs in the formal job market.

Keywords: *PWDs; Job Market; Legislation; Opportunities; Inclusion.*

1 INTRODUÇÃO

O artigo 2º da Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Estatuto da Pessoa com Deficiência), de 6 de julho de 2015 apresenta como definição de pessoa com deficiência aquela que possui algum impedimento de longo prazo, seja de natureza intelectual, mental e/ou sensorial, e devido a estes impedimentos, enfrentam barreiras que causam a obstrução na participação em sociedade com condições iguais aos demais indivíduos (Brasil, 2015).

Historicamente, houve uma grande demora a transformação da visão profissional em relação às PCDs, e no contexto das políticas sociais ocorreu adaptação das leis com relação ao reconhecimento as necessidades específicas em relação a educação, inclusão, profissionalização e emprego de PCDs, sendo necessários estudos e atenção sobre as necessidades específicas e reais de preparação, inserção e inclusão dessas pessoas no ambiente de trabalho (Dutra, et al., 2020).

A Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência foi criada com objetivo de assegurar os direitos de PCDs no Brasil. Seu art. 1º assegura a promoção de condições iguais ao exercício dos direitos e das liberdades fundamentais por pessoa com deficiência, almejando assim a inclusão social e o resgate da cidadania (Brasil, 2015).

A inclusão social e a preocupação com a diversidade são temas que estão em pauta quando se trata em melhorias sociais, sua presença em programas educacionais é evidente, visto que a educação possui um papel transformador. Assim sendo, no universo empresarial não pode ser diferente, pois, existe a necessidade de debates sobre diversidade e adaptação nos departamentos de Recursos Humanos das instituições, proporcionando uma visão geral de melhorias a serem realizadas em todos os ambientes organizacionais. A

contratação de PCDs não envolve somente uma obrigatoriedade prevista por Lei, pois deve-se pensar na qualidade de vida da pessoa com deficiência, tendo como foco a observância de suas reais necessidades cotidianas assegurando qualidade no trabalho, e uma real igualdade de oportunidades.

Dessa forma, como questão norteadora desta pesquisa tem-se o seguinte questionamento e problemática: “Quais são os avanços e os retrocessos no mercado formal de trabalho para Pessoas Com Deficiência (PCDs) no Brasil e em outros países?” Ademais, o objetivo geral desta pesquisa foi analisar o cenário referente ao mercado formal de trabalho para PCDs a partir de revisão sistemática crítico-reflexiva da literatura nacional e internacional. Adicionalmente, buscou-se entender como a legislação atual afeta o mercado de trabalho para PCDs, permitindo identificar as dificuldades inerentes aos colaboradores PCDs quanto a sua inserção no mercado de trabalho e atividades cotidianas no ambiente organizacional, bem como compreender o papel governamental e empresarial no processo de educação, formação, criação de oportunidades, benefícios e adaptação do ambiente de trabalho para o público PCD.

A realização dessa pesquisa se justifica, por ser socialmente relevante para a realização de estudos associados a pessoas com deficiência no ambiente de trabalho, visando proporcionar cada vez mais a inclusão adequada para essas pessoas nas empresas. Esses estudos (Alves; Silva, 2021; Abreu, 2020; Gonçalves, 2019) levam a realização de reflexões e diminui o preconceito com a pessoa com deficiência.

Além disso, o tema foi escolhido devido à necessidade de mudanças sociais para melhorar a qualidade de vida das PDCs no Brasil. Um estudo como o aqui em questão agrega uma nova visão sobre as pessoas com deficiência, a importância legislativa e o apoio governamental no mercado de trabalho público ou privado. Também estimula a realização de novos estudos relacionados ao tema, o que é importante para ter o olhar voltado para melhorias na empregabilidade da pessoa com deficiência.

2 O MERCADO FORMAL DE TRABALHO E OS PCDs NO BRASIL

Para a Organização das Nações Unidas (2006) pessoas com deficiência “são aquelas que têm impedimentos de natureza física, mental, intelectual ou sensorial, os quais, em interações com diversas barreiras, podem obstruir sua participação plena e efetiva na sociedade com as demais pessoas”, sendo esta definição da ONU corroborada, pela consolidação no Brasil, da Lei n. 13.146/15.

Ao analisar historicamente observa-se que este conceito vem se moldando ao longo dos anos, sendo que há algum tempo os portadores de deficiência eram vistos como inválidos tanto para atividades laborais, quanto para atividades da vida pessoal, o que é um olhar preconceituoso que trouxe atraso na inclusão da pessoa com deficiência, pois, pensando dessa maneira não existe igualdade de oportunidade (Soares; Sussai; Sento, 2022).

Dessa forma, existe uma busca no Brasil por uma sociedade mais inclusiva, sendo que incentivos estão sendo realizados para que as pessoas com deficiência tenham mais oportunidades no mercado de trabalho e sejam incluídas no meio social, garantindo o respeito e os direitos de uma vida com qualidade e bem-estar (Felizardo et al., 2016, p. 161).

Conforme dados do IBGE (2022) cerca de 17,3 milhões de brasileiros, com dois anos ou mais de idade, se reconhecem como pessoa com deficiência. O número de pessoas com idade de trabalhar e que estavam ocupadas, ou seja, com 14 anos ou mais inseridas no mercado de trabalho, era de 28,3%. Cerca de 67,6% da população com deficiência não possuíam instrução ou ensino fundamental completo (IBGE, 2022).

Com base nesses resultados, é possível entender que a quantidade de pessoas com deficiência que não possuem o Ensino Fundamental é alta, o que é preocupante, pois, a constituição federal em seu artigo 5º diz que “a educação é um direito de todos e dever do Estado” (CF, 1988). Outra questão que inquieta é que quanto menor o grau de formação dos

indivíduos mais difícil será sua inserção no mercado de trabalho (Castro, et al., 2019).

No âmbito corporativo, é notório que nem todas as instituições estão adaptadas para incluir, pois, as empresas ainda devem articular meios que favoreçam a “gestão da diversidade, adaptando recursos, espaços, mobiliários dentre outros fatores que estabeleça a acessibilidade, propiciando condições para que o deficiente consiga exercer suas funções com autonomia, segurança e qualidade” (Silva, 2019, p. 10).

Incluir pessoas com deficiência no mercado de trabalho é um contínuo processo de aprendizado, pois uma forma de aprendizado é colocar em prática o conhecimento adquirido. Enfrentar desafios que se colocam à frente é uma forma de avançar cada vez mais para um novo estágio em direção da inclusão. Além disso, é importante refletir-se constantemente sobre o estágio em que a inclusão se encontra e quais são os próximos desafios (Schwar; Haber, 2015).

Ao contratar e incluir os PCDs nas empresas é necessário pensar não somente no cumprimento da legislação e sim na construção de uma sociedade cada vez mais justa e igualitária, pois, “as oportunidades de trabalho para as pessoas com deficiência são sempre cercadas de estereótipos, que assumem status de verdade e terminam por constituírem-se como barreiras à consecução destas oportunidades” (Araújo, 2019, p. 83).

Nesse contexto, tem-se que o processo de ensino e aprendizagem é um desafio, uma vez que envolve qualificar pessoas, cada indivíduo possui suas habilidades e consegue desenvolver competências de acordo com o estímulo ao qual é submetido. Assim sendo, as pessoas com deficiência encontram muitas barreiras na formação educacional e profissional.

A dificuldade na educação de Pessoas com Deficiência vem desde a escola, existem algumas escolas de Educação Especial ao qual possui apenas alunos com deficiência, esses são separados, não têm contato com os outros, o que abre margens para preconceitos e exclusões. Outro fator que deve ser levado em consideração é adequar às instituições as necessidades de aprendizado dos PCDs, para que de fato ocorra

uma aprendizagem significativa (Neves-Silva; Prais; Silveira, 2015).

Outro fator agravante é a falta de investimento na formação de profissionais capacitados para ensinar as pessoas com deficiência, seria ideal inserir nas licenciaturas e nos bacharelados maior capacitação neste sentido. Também aumentar os investimentos em materiais didáticos adaptados para as necessidades dessas pessoas de acordo com cada tipo de deficiência, para melhorias no processo de inclusão e garantir que todos tenham acesso à educação, o que é um direito estabelecido por Lei (Neves-Silva; Prais; Silveira, 2015).

Dessa forma, “a falta de acesso à educação prejudica [...] as pessoas com deficiência relacionadas à mobilidade, como os portadores de deficiência física, que são atingidos de forma mais expressiva, levando-os à estagnação” (Gonçalves, 2015, p.20), pois a educação inclusiva estimula as relações sociais da pessoa com deficiência, impulsionando a relação desta com a sociedade (Neves-Silva; Prais; Silveira, 2015).

A formação no espaço escolar deve envolver também a capacitação da pessoa sem deficiência de maneira que esta consiga entender a importância da inclusão, para que possam entender as necessidades de cada PCD e aprender cada vez mais sobre auxiliar essas pessoas no dia-a-dia de trabalho, rompendo barreiras de comunicação e preconceitos.

Atualmente observa-se uma mobilização da escola frente ao novo modelo escolar, que é a inclusão de alunos que apresentam algum tipo de deficiência nas salas de aula do ensino regular. Esse movimento obriga a escola a refletir sobre princípios desse novo paradigma, que vai desde a convivência desses alunos num espaço comum, a reestruturação do trabalho pedagógico da escola como um todo e o investimento na infraestrutura necessária (Gonçalves, p. 21, 2015).

Ademais, conforme reza a Lei nº 13.146 de 06 de julho de 2015 no seu artigo 27 “a educação constitui direito da pessoa com deficiência, assegurado sistema educacional inclusivo em todos os níveis e aprendizado ao longo de toda

a vida” (Brasil, 2015).

Esse artigo da Lei determina e estabelece que o direito da educação da pessoa com deficiência, em todos os níveis e fases da vida e observando as características e necessidades, é dever do Estado, da família e da sociedade, sendo que estes devem garantir uma educação de qualidade e inclusiva para estas pessoas.

Já o artigo 28 da Lei nº 13.146 de 06 de julho de 2015, responsabiliza o Estado a criar, desenvolver, implementar, acompanhar e avaliar os serviços educacionais especializados. É importante ressaltar que o dispositivo legal estabelece um sistema educacional, o qual deve ocorrer em todos os níveis e modalidades, eliminando todas as barreiras e promovendo uma inclusão efetiva. Se faz necessária a determinação de um projeto pedagógico que tenha como objetivo atender às características específicas dos estudantes com deficiência para que seja garantido a oferta de educação bilíngue, sendo a principal em libras e como segunda a língua portuguesa tradicional, devendo todas as escolas se adaptarem a esta dinâmica bilíngue. (Brasil, 2015).

Assim, em síntese, constituem como ferramentas fundamentais para a construção de uma educação inclusiva de pessoas com deficiências: o atendimento educacional especializado, os recursos pedagógicos adaptados às tecnologias, a manutenção e ampliação quantitativa das salas de recursos multifuncionais e a especialização dos profissionais da educação. Estes elementos são de suma importância para o processo de inclusão de PCDs (Siqueira; Santos; Santos, 2023).

Outra ação que auxilia no processo de inclusão é a elaboração de políticas públicas voltadas para a construção de uma escola enquanto espaço social comum a todos, para que de fato possa ser efetivado o direito à educação de uma maneira universal, conforme estabelecido na Constituição Federal da República Federativa do Brasil de 1988.

3 BENEFÍCIOS E INCENTIVOS GOVERNAMENTAIS NO MERCADO DE TRABALHO PARA PCDs NO BRASIL

As políticas públicas são fundamentais para a efetivação dos direitos inerentes a pessoa humana. A formação profissional se inicia nos espaços escolares, que é uma forma de preparar os alunos para o futuro. Também, o atendimento aos alunos com qualquer tipo de necessidade seja ela física ou cognitiva é garantido pela Lei de Diretrizes de Bases (LDB). Lei 9.395/96 de 20 de novembro de 1996, que garante a esses alunos o direito de uma educação de qualidade, com currículos e recursos educacionais específicos para atender as suas necessidades, isso envolve os alunos da educação especial (BRASIL, 1996).

A Base Nacional Comum Curricular, documento que rege a educação básica brasileira, cuja versão em vigência foi aprovada em 2018, tem em seus itinerários formativos uma disciplina que se chama “Projeto de Vida”, a mesma é uma forma de preparação dos jovens para o mercado de trabalho, inclusive a pessoa com deficiência. O fornecimento de subsídios para auxiliar no processo de ensino e aprendizado pelas instituições é importante para que sejam alcançados os objetivos de aprendizados previstos nos currículos de ensino e na Base Nacional Comum Curricular, assim sendo uma das maiores formas de incentivar a inserção de pessoas com deficiência no mercado de trabalho é a partir de investimentos no contexto educacional.

Segundo a Política Nacional de Promoção da Saúde do Brasil, as condições de ingresso no mercado de trabalho para pessoas com deficiência ainda são muito difíceis, mesmo com a legislação, ainda se encontram diversas barreiras. As pessoas com deficiência tendem a receber salários menores do que os empregados sem deficiência e são selecionadas para cargos considerados inferiores, quase sem possibilidade e visão de carreira na empresa (ONU, 2012).

A maioria das empresas contrata pela obrigação legal, onde o responsável pela contratação deverá realizar a sensibilização dos funcionários para com a inserção no ambiente

de trabalho de PCDs. As empresas possuem uma cota de funcionários com deficiência que devem preencher determinados requisitos legais, e o não cumprimento desta cota resulta em multas, que se multiplicam pelo número de cargos que deixaram de ser preenchidos pelos trabalhadores com deficiência.

As empresas que contêm de 100 a 200 funcionários tem o valor mínimo de contratações de funcionários com PCDs que vai de 0 a 20%. Já as empresas que contêm de 201 a 500 funcionários o cálculo é realizado através da multiplicação do número de cargos que deixaram de ser preenchidos por trabalhadores pelo valor mínimo acrescentado de 20 a 30%. Empresas que têm de 501 a 1000 empregados tem o valor mínimo e acrescenta-se de 30% a 40% de pessoas com deficiência, as com mais de 1001 tem o valor mínimo mais o acréscimo de 40 a 50% (Araújo, 2019, p. 84).

Assim sendo, mesmo com a Lei que garante a empregabilidade de pessoas com deficiências há no meio social um significativo número de pessoas com deficiência que não conseguem trabalho, por isso é tão importante à inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho, para garantir que seus direitos fundamentais não sejam negados.

Para entender o direito da pessoa com deficiência é preciso compreender o que é a deficiência, afirma-se que esta é compreendida através de duas abordagens, sendo a primeira chamada de “abordagem médica”, onde essa é centrada no corpo, o qual o entendimento da manifestação da diversidade está relacionado à presença de impedimentos no corpo, esse entendimento é de ordem física e intelectual, mas pode ser também sensorial. A segunda abordagem, entendida como “modelo social da deficiência”, centraliza-se na sociedade não inclusiva, essa sociedade ignora a existência dos corpos com deficiência, o que leva a desigualdade devido a uma sociedade não nivelada (França; Martins, 2019).

Diante dessa constatação, existem as modalidades de deficiência física, mental, intelectual e sensorial. É importante ressaltar que deficiência não é uma doença, mas uma

limitação, e não pode ser tratada como doença, a pessoa com deficiência deve receber um acompanhamento médico e estímulos por meio de uma equipe multiprofissional, mas não deve ser tratada como doente. A deficiência mental envolve uma redução ou comprometimento na capacidade intelectual, que acontece por causa de atrasos no desenvolvimento cognitivo. Nesses casos o funcionamento intelectual da pessoa com deficiência intelectual é inferior à média, enquanto isso, a deficiência intelectual tem como característica as limitações nas habilidades mentais que se associam com a inteligência. Nesse contexto, a deficiência sensorial envolve o não funcionamento total ou parcial de qualquer um dos cinco sentidos, o que resulta na incapacidade de utilizá-los. Entre essas deficiências tem-se a surdez, déficits relacionados ao tato, olfato e/ou paladar (França; Martins, 2019).

Por meio da Constituição Federal de 1988 é assegurado direitos e garantias fundamentais e também construído uma forte base com princípios relacionados à proteção social, ao qual se destaca o Princípio da Dignidade da Pessoa Humana, um pilar da seguridade social que inclui a pessoa com deficiência (Gabriel, 2021, p. 23).

Nesse sentido, o Art. 10º do Estatuto da Pessoa com Deficiência diz que “compete ao poder público garantir a dignidade da pessoa com deficiência ao longo de toda a vida”, enquanto isso, no 4º artigo deste mesmo documento apresenta que a pessoa com deficiência possui igualdade de oportunidade e não pode sofrer nenhuma espécie de discriminação (Brasil, 2015).

Apesar de a inclusão ser um compromisso assumido há mais de duas décadas, ainda é vista com certo estranhamento, pois a diversidade e o rompimento com a padronização estão sendo integrados ao imaginário social processualmente. Como consequência, desafiam [na desconstrução] de concepções e práticas, nem sempre amparados por condições favoráveis em termos de estrutura física [...] (Martins; Chacon, 2020, p. 03).

A inclusão promove o direito de ocupar

lugares no meio social, incluir é não deixar com que o indivíduo seja excluído seja na sala de aula ou no mercado de trabalho, pois não adianta proporcionar espaços de aprendizagens durante a vida escolar e as empresas não recrutarem pessoas com deficiência. “A inclusão é deixar de excluir, entendendo que todos fazem parte de uma comunidade e têm direitos e deveres [...]” (Pinto; Santana, 2020, p. 501). Pinto e Santana (2020), apresentam questões relacionadas a inclusão, que se refere a não privação, isso significa que todos devem ter acesso aos direitos previstos em constituição.

Os desafios que envolvem o processo de inclusão em âmbito social se relacionam com a capacidade de lidar com a diversidade, visto que cada indivíduo possui particularidades que devem ser levadas em consideração quando o assunto é desenvolvimento de habilidades, por isso, precisam ser contratados para cargos que estimulem o desenvolvimento dessas habilidades.

4 CAMINHOS DA METODOLOGIA

A técnica de revisão sistemática crítico-reflexiva de literatura, segundo autores de origem anglo-saxônica, foi criada por Pritchard (1969) como um conjunto de metodologias e de técnicas quantitativas para a gestão de bibliotecas e instituições envolvidas com o tratamento de informação. Assim, os resultados obtidos por essa análise foram considerados importantes para a definição de estratégias de gestão de informação e base de dados.

Nessa direção a metodologia de estudo abordada nesta pesquisa é a bibliométrica com ênfase na análise qualitativa de dados e informações, que busca a sistematização da literatura acadêmica em uma determinada área de conhecimento (Chuceke; Amatuci, 2015), podendo auxiliar na sistematização de pesquisas em artigos, livros, relatórios e em outros meios oficiais (Ferreira, 2011).

O uso do estudo bibliométrico nesta pesquisa justifica-se pela abordagem de investigação delimitada entre artigos científicos e legais, já publicados por outros

pesquisadores(as). Para Du et al. (2013), a pesquisa por meio da aplicação da bibliometria considera um conjunto de métodos de análise tanto quantitativa quanto qualitativa. Porém, ressaltam os autores que a pesquisa bibliométrica busca o estudo de determinado assunto ou teoria, que foi delimitado nesta pesquisa. Tal modelo de estudo poderá colaborar no desenvolvimento gradual do tema em estudo e do conhecimento científico no campo da introdução de Pessoas com Deficiência no mercado de trabalho.

Para a seleção dos artigos, foram adotados os seguintes critérios: inclusão de publicações entre os anos de 2010 e 2023, com foco na inclusão de Pessoas com Deficiência no mercado de trabalho; artigos disponíveis em português, inglês e espanhol; e estudos publicados em periódicos científicos indexados nas bases de dados Scopus, Web of Science, SciELO e Google Scholar. As palavras-chave utilizadas na busca foram: “Inclusão de Pessoas com Deficiência”, “Mercado de Trabalho”, “Acessibilidade” e “Políticas Públicas”.

Ademais, a estratégia de análise consistiu na leitura exploratória, seguida da leitura seletiva e analítica dos artigos selecionados, com o objetivo de identificar as principais abordagens teóricas, políticas e práticas de inclusão de Pessoas com Deficiência. Posteriormente, os dados foram organizados em categorias temáticas, como barreiras de acessibilidade, políticas de inclusão e impactos sociais, para facilitar a discussão crítica e a construção de uma síntese sobre o estado da arte na área estudada.

5 RESULTADOS E DISCUSSÕES

A presente pesquisa se idealiza na realização de um estudo comparativo entre o mercado formal de trabalho para Pessoas com Deficiência (PCDs), optou-se pela realização de um estudo bibliométrico comparativo, ao qual foram selecionados na plataforma Plataforma Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior (CAPES) artigos publicados em línguas portuguesa e inglesa em periódicos

científicos online nacionais que abordava o tema “Pessoas Com Deficiência e Mercado de Trabalho”. Assim, foram selecionados os estudos mais recentes encontrados na plataforma, também, foram selecionados artigos publicados em língua inglesa em periódicos científicos internacionais e o critério principal de escolha foram artigos mais recentes.

Na tabela 1 foram listados os artigos que foram selecionados com base na relevância (melhores indicadores de periódicos científicos e de citações). Sendo 20 artigos utilizados para análise, estes foram lidos e transcritos em uma planilha do Excel, em seguida procedeu a estatística descritiva. Por sua vez, as demais tabelas descritas a seguir contemplam as informações gerais e as análises críticas com relação as características e autores selecionados para este estudo.

Tabela 1 - Características Gerais dos autores e dos Artigos Sobre PCDs

Nº	Título	Autores	Ano de publicação	País	Revista
1	Processos de inclusão e exclusão da pessoa com deficiência visual no mercado de trabalho	Bomfim et. al.	2021	Brasil	Diversitas Journal
2	Transtorno do Espectro Autista (TEA) e a empregabilidade: Entre a formação e a inclusão	Araújo; Dourado	2022	Brasil	Revista de Educação e Sociedade
3	Inclusão de trabalhadores com deficiência: Revisão integrativa	Alves; Bezerra; Torres	2021	Brasil	Psicologia: Teoria e Prática
4	Discriminação salarial de trabalhadores(as) com deficiência no Brasil: uma análise interseccional por gênero e raça/cor	Soares, Sussai Sento	2022	Brasil	CIVITAS Revista de Ciências Sociais Programa de Pós-Graduação em Ciências Sociais
5	Empregabilidade de pessoa com deficiência: Um estudo a partir da percepção dos profissionais de recursos humanos	Magalhães; Silva; Barroso; Júnior; Teixeira	2022	Brasil	Revista Gestão e Organizações
6	Lei de cotas: Percepção da pessoa com deficiência em relação à inclusão no mercado de trabalho	Nogueira; Araújo; melo	2022	Brasil	Revista Gestão e Organizações
7	O bem-estar social e as políticas públicas destinadas à inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho no Brasil e em Portugal	Pase; Santos; Moura; Borges; Parada	2020	Brasil e Portugal	Revista Latino-Americana de Relações Internacionais
8	(Re)Inserção Profissional de Pessoas com Deficiência: Percepções das Medidas Contrato Emprego Inserção e Contrato Emprego Inserção+ por Beneficiários e Promotores	Borges; Pinto	2021	Brasil	Revista Lusófona de Estudos Culturais

Continua na próxima pagina

Continuação da Tabela 1

Nº	Título	Autores	Ano de publicação	País	Revista
9	Oportunidades no mercado de trabalho: análise das vagas de emprego disponíveis para pessoas com deficiência. Cadernos Brasileiros de Terapia Ocupacional	Dutra;Paz; Cavalcante;	2020	Brasil	Cadernos Brasileiros de Terapia Ocupacional
10	A educação, a solidariedade e a fraternidade como garantia de inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho dos países do Mercosul	Bahia; Soares	2020	Países do Mercosul	Revista Videre
11	Job demands and resources related to burn-out symptoms and work engagement in supervisors working with people with severe disabilities in social firms: a cross-sectional study	Kordsmeyer, Efimov; Harth; Mache	2022	Alemanha	BMJ Open: f
12	Job satisfaction dynamics: how do they impact employment mode choice for people with a disability?	Keating; Keramat; Waller; Hasmi	2022	Austrália	Heliyon
13	How has COVID-19 impacted disability employment?	Ne'emam; Maestas,	2022	Estados Unidos	Disability and Health Journal
14	Open Innovation for an Inclusive Labor Market for University Students with Disabilities	Chavarria, Veja, Montesino	2021	Espanha	J. Open Innov. Technol. Mark. Complex.
15	Cherry Picking Disability Rights? Swedish Disability Policy on Employment, Health and Participation	Latif, Qndersson, Marstrom	2020	Suécia	Nordic journal of working life studies
16	Balancing social and economic factors - explorative qualitative analysis of working conditions of supervisors in German social firms	Kordsmeyer; Efimov; Lengen; Flothow; Harth, Mache.	2022	Alemanha	Journal of Occupational Medicine and Toxicology
17	Capturing and analysing the working conditions of employees with disabilities in German social frms using focus groups	Efmov; Lengen; Kordsmeyer; Harth; Mache,	2022	Alemanha	Journal of Occupational Medicine and Toxicology

Continua na próxima pagina

Continuação da Tabela 1

N°	Título	Autores	Ano de publicação	País	Revista
18	Effect of the age of visual impairment onset on employment outcomes in South Korea: analysis of the national survey on persons with disabilities data	Jeon; Koo; Lee; Han,	2022	Coreia do Sul	Journal of Occupational Medicine and Toxicology
19	The working disadvantaged: the role of age, job tenure and disability in precarious work	Jetha; Ginis; Ibrahim; Gignac 2020	2020	Canadá	Journal of Occupational Medicine and Toxicology
20	Workplace Adaptations Promoting the Inclusion of Persons with Disabilities in Mainstream Employment: A Case-Study on Employers' Responses in Norway	Kuznetsova; Bento 2018	2018	Noruega	Social Inclusion

Fonte: Resultados da pesquisa, 2023.

Percebe-se pelos dados apresentados na tabela a seguir que dentre os artigos investigados houve um número maior de produções no ano de 2022, o valor corresponde a metade dos resultados, enquanto isso, no ano de 2020 houve 25% das publicações, em 2021 20% e no ano de 2018 apenas 5%.

Tabela 2 - Anos com maior número de publicações

ANO DE PUBLICAÇÃO	ARTIGOS	%
2018	1	5%
2020	5	25%
2021	4	20%
2022	10	50%

Fonte: Resultados da pesquisa, 2023.

Na Tabela 3 (próxima pagina) é realizada uma investigação sobre a quantidade de citações que são apresentadas nos artigos investigados. Dentre todos os artigos usados no estudo o que possui menos citação foi “Discriminação salarial de trabalhadores(as) com deficiência no Brasil: uma análise interseccional por gênero e raça/cor” com 24, enquanto isso, o artigo que apresentou mais citação foi o O bem-estar social e as políticas públicas destinadas à inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho no Brasil e em Portugal” com 121 citações. Todos os artigos apresentaram citações.

Tabela 3 - Artigos e números de citações

	Título	Autores e Ano de Publicação	Nº de citações
1	Processos de inclusão e exclusão da pessoa com deficiência visual no mercado de trabalho	Bomfim et. al. 2021	35
2	Transtorno do Espectro Autista (TEA) e a empregabilidade: Entre a formação e a inclusão	Araújo; Dourado 2022	39
3	Inclusão de trabalhadores com deficiência: Revisão integrativa	Alves; Bezerra; Torres 2021	66
4	Discriminação salarial de trabalhadores(as) com deficiência no Brasil: uma análise interseccional por gênero e raça/cor	Soares, Sussai Sento 2022	24
5	Empregabilidade de pessoa com deficiência: Um estudo a partir da percepção dos profissionais de recursos humanos	Magalhães; Silva; Barroso; Júnior; Teixeira 2022	58
6	Lei de cotas: Percepção da pessoa com deficiência em relação à inclusão no mercado de trabalho	Nogueira; Araújo; melo 2022	29
7	O bem-estar social e as políticas públicas destinadas à inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho no Brasil e em Portuga	Pase; Santos; Moura; Borges; Parada 2020	121
8	(Re)Inserção Profissional de Pessoas com Deficiência: Percepções das Medidas Contrato Emprego Inserção e Contrato Emprego Inserção+ por Beneficiários e Promotores	Borges; Pinto 2021	37
9	Oportunidades no mercado de trabalho: análise das vagas de emprego disponíveis para pessoas com deficiência. Cadernos Brasileiros de Terapia Ocupacional	Dutra;Paz; Cavalcante; Aramaki; Kosoki 2020	94
10	A educação, a solidariedade e a fraternidade como garantia de inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho dos países do Mercosul	Bahia; Soares 2020	36
11	Job demands and resources related to burn-out symptoms and work engagement in supervisors working with people with severe disabilities in social firms: a cross-sectional study	Kordsmeyer, Efimov; Harth; Mache 2022	86

Continua na próxima pagina

Continuação da Tabela 3

	Título	Autores e Ano de Publicação	Nº de citações
12	Job satisfaction dynamics: how do they impact employment mode choice for people with a disability?	Keating; Keramat; Waller; Hasmi 2022	39
13	How has COVID-19 impacted disability employment?	Ne'eman; Maestas, 2022	29
14	Open Innovation for an Inclusive Labor Market for University Students with Disabilities	Chavarria, Veja, Montesino 2021	61
15	Cherry Picking Disability Rights? Swedish Disability Policy on Employment, Health and Participation	Latif, Qndersson, Marstrom 2020	69
16	Balancing social and economic factors - explorative qualitative analysis of working conditions of supervisors in German social firms	Kordsmeyer; Efimov; Lengen; Flothow; Harth, Mache. 2022	75
17	Capturing and analysing the working conditions of employees with disabilities in German social frms using focus groups	Efmov; Lengen; Kordsmeyer; Harth; Mache, 2022	56
18	Efect of the age of visual impairment onset on employment outcomes in South Korea: analysis of the national survey on persons with disabilities data	Jeon; Koo; Lee; Han, 2022	54
19	The working disadvantaged: the role of age, job tenure and disability in precarious work	Jetha; Ginis; Ibrahim; Gignac 2020	47
20	Workplace Adaptations Promoting the Inclusion of Persons with Disabilities in Mainstream Employment: A Case-Study on Employers' Responses in Norway	Kuznetsova; Bento 2018	54

Fonte: Resultados da pesquisa, 2023.

Com relação a abordagem utilizada nos artigos a qualitativa houve maior predominância com 55%, enquanto isso em segundo lugar tem-se a mista e a menos utilizada nos estudos foi a quantitativa.

Tabela 4 - Tipos de abordagens dos artigos

Tipos de Abordagens	Artigos	%
Qualitativa	11	55%
Mista	6	30%
Quantitativa	3	15%

Fonte: Resultados da pesquisa, 2023.

Com relação as palavras chaves que foram usadas nos artigos as mesmas são apresentadas na tabela 5. A palavra chave que apareceu em maior abundância foi “pessoa com deficiência” a mesma apareceu em 8 dos 20 artigos investigados, a segunda palavra chave em maior abundância foi “inclusão”, a mesma apareceu em 6 artigos, enquanto isso o artigo 11 não apresentou nenhuma palavra-chave.

Tabela 5 - Palavras-chave

Artigo	1°	2°	3°	4°	5°
1	Inclusão	Deficiência Visual	Mercado de Trabalho	–	–
2	Empregabilidade	Inclusão	Transtorno de Espectro autista	–	–
3	Pessoas com deficiência	Inserção no trabalho	Inclusão	Modelo social	Empregabilidade
4	Mercado de Trabalho	Descriminação salarial	Pessoas com deficiência	Gênero	Raça/cor
5	Mercado de trabalho	Empregabilidade	Pessoas com deficiência	–	–
6	Lei de cotas	Pessoas com deficiência	Mercado de Trabalho	–	–
7	Políticas Públicas	Inclusão	Pessoa com deficiência	Mercado de trabalho	–
8	Pessoa com deficiência	Políticas Públicas	(Re) inserção Profissional	–	–
9	Inclusão	Emprego; Terapia Ocupacional	Pessoa com deficiência	Mercado de Trabalho	–

Continua na próxima pagina

Continuação da Tabela 5

Artigo	1°	2°	3°	4°	5°	
10	Dignidade da pessoa humana	Pessoa com deficiência	Inclusão	Mercado de trabalho	–	
			Mercosul			
11	Não tem	Não tem	Não tem	Não tem	Não tem	
12	Job satisfaction dynamics: how do they impact employment mode choice for people with a disability?	Satisfação no trabalho	Incapacidade	Empregado por conta própria	Mercado de trabalho	
13	How has COVID-19 impacted employment?	COVID-19 disability	COVID-19	Emprego para deficientes	Inclusão econômica	Teletrabalho
14	Open Innovation for an Inclusive Labor Market for University Students with Disabilities	Inovação Aberta	Ensino Superior	Incapacidade de Qualidade de Vida no Trabalho	Emprego Maturidade Vocacional	
15	Cherry Picking Disability Rights? Swedish Disability Policy on Employment, Health and Participation	Saúde	Ambiente de Trabalho	Bem-Estar	Emprego e Remuneração	
16	Balancing social and economic factors - explorative qualitative analysis of working conditions of supervisors in German social firms	Demandas de trabalho	Recursos de trabalho	Liderança	Saúde ocupacional	
17	Capturing and analysing the working conditions of employees with disabilities in German social firms using focus groups	Exigências	Recursos de Trabalho	Empresas sociais	Funcionários	
18	Effect of the age of visual impairment onset on employment outcomes in South Korea: analysis of the national survey on persons with disabilities data	Pessoas com deficiência	Pessoas com deficiência visual	Idade de Início	Emprego Coreia do Sul	

Continua na próxima pagina

Continuação da Tabela 5

Artigo	1°	2°	3°	4°	5°
19	The working disadvantaged: the role of age, job tenure and disability in precarious work	Deficiência	Tempo de trabalho	Idade modelagem	Multigrupo Condições precárias de trabalho
20	Workplace Adaptations Promoting the Inclusion of Persons with Disabilities in Mainstream Employment: A Case-Study on Employers' Responses in Norway	Acessibilidade Anti-discriminação	Empresa Incapacidade	Emprego Legislação	Adaptação no local de trabalho

Fonte: Resultados da pesquisa, 2023.

Os resultados obtidos decorrem da análise de 20 artigos científicos (nacionais e internacionais) coletados na base de dados “Plataforma Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior (CAPES)”, sendo escolhidos 10 artigos publicados em português e 10 em inglês. Assim, a presente seção visa demonstrar a análise qualitativa dos estudos escolhidos de maneira a apresentar resumidamente os conteúdos analisados e suas implicações.

5.1 Análise crítico-reflexiva dos artigos em língua portuguesa

Segundo dados do IBGE (2019) cerca de 17,3 milhões de brasileiros, com dois anos ou mais de idade, se reconhecem como pessoa com deficiência. O número de pessoas com idade de trabalhar e que estavam ocupadas, ou seja, com 14 anos ou mais inseridas no mercado de trabalho, era de 28,3%. Cerca de 67,6% da população com deficiência não possuíam instrução ou ensino fundamental completo. O que nos apresenta que 24% da população brasileira possui deficiência e menos de 1% possui emprego no mercado formal. Parte dessa empregabilidade de PCDs no mercado de trabalho no Brasil veio da Influência da Lei de Cotas, criada para garantir a inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho.

As Pessoas com deficiência no Brasil sofrem muitas dificuldades e barreiras de formação desde o ensino fundamental até a graduação e pós-graduação. Sejam elas relacionadas ao ambiente físico não adaptado ou há falta de profissionais da educação qualificados para ensinar essas pessoas de acordo com suas necessidades de aprendizado individuais. Também é notória essa dificuldade na entrada ao mercado de trabalho pela falta de ambientes adaptados e profissionais de RH qualificados para seleção, integração e inclusão de PCDs nas empresas. Esses fatores geram muitas buscas por PCDs ao mercado de trabalho informal.

Realizando uma análise das vagas no Brasil, uma pesquisa realizada em 2015, em Uberaba e Triângulo Sul/MG, mostra que 17,9% das vagas eram para auxiliar administrativo, 10,7% para caixa, recepcionista ou atendente e 6,3% auxiliar de produção. Dentre elas, para 32,2% das vagas havia necessidade de 6 meses de experiência e 14,3% necessitava de conhecimentos prévio.

O Mercado de trabalho para Deficiência Visual: no Brasil, cerca de 6,5 milhões de pessoas possuem deficiência visual (2019). Essa deficiência é a que possui mais difícil contratação e inclusão no mercado de trabalho. São os que mais buscam trabalho informal.

O Mercado de trabalho para Autistas: A Lei no 12.764/12, onde se estabelece que a pessoa com TEA é então reconhecida como PCD, portanto, também possuem as garantias e proteção

previstas na Convenção Internacional sobre os direitos da Pessoa com Deficiência.

Pessoas com TEA podem ser produtivas e perfeccionistas, uma capacidade que pode ser vista como diferencial para atividades com necessidade de maior atenção e organização, por possuírem interesse por coisas muito específicas podem perceber coisas não percebidas por outras pessoas e maior critério de execução e criatividade. Possui maior tendência a necessidade de adaptação das empresas em criação de condições de hipersensibilidade sensorial, como luz, som, ambiente limpo e organizado. No entanto, conhecendo, aderindo e proporcionando meios às dificuldades das pessoas no espectro é completamente possível e viável a inclusão dessas pessoas no mercado de trabalho.

No Brasil as pessoas com deficiência tendem a receber salários menores do que os empregados sem deficiência e são selecionadas para cargos considerados inferiores, quase sem possibilidade e visão de carreira na empresa (ONU, 2012). Os resultados encontrados com análise de dados foi que para as quatro deficiências: Visual, auditiva, motora e mental existe discriminação com relação a empregabilidade e ao salário. Mas para a deficiência visual severa a discriminação é ainda maior. Em segundo lugar tem-se a deficiência físicas, mentais e auditiva. A mulher negra com ou sem deficiência ocupa o primeiro lugar na discriminação salarial no Brasil.

Atualmente foi notória uma mudança na visão sobre Pessoas com Deficiência, que antes eram vistos como inválidos tanto para atividades laborais, quanto para atividades da vida pessoal. Nos últimos anos as empresas estão mudando suas percepções e visualizando as habilidades e competências de PCDs além de suas deficiências e considerando a contratação de PCDs para cargos que tenham compatibilidade com suas habilidades. O tema de diversidade e inclusão está em alta nos tempos atuais o que proporciona mais divulgação de vagas para PCDs e meios de inclusão e adaptação efetiva no mercado de trabalho.

5.2 Análise crítico-reflexiva dos artigos em língua inglesa

Na Alemanha, em 2019, viviam aproximadamente 7,8 milhões de Pessoas com deficiência grave, dessas 57% estavam no mercado de trabalho ou a procura de emprego. O Livro nove do código social Alemão define que pelo menos 30% a 50% da população PCD do país devem ser inseridos no mercado de trabalho. Em 2019, mais de 900 empresas empregavam 13.590 pessoas com deficiências graves diversas como mental, física, sensorial ou múltipla, em diversas áreas como gastronomia, jardinagem, paisagismo, produção industrial e artesanato. As empresas sociais Alemãs são organizações que oferecem empregos para as pessoas com deficiência grave, fornecendo um ambiente de trabalho propício, seja com relação a infraestrutura ou ao ambiente de forma geral, proporcionando grande influência e resultado na contratação de PCDs no mercado de trabalho;

Na Austrália, 18 % da população é PWD (Person With Disability). Em análise aos artigos uma pesquisa com 8.345 PWD, relacionada a satisfação de trabalho, realizada entre trabalhadores autônomos, empregados e empregadores, mostrou que trabalhadores autônomos e empregadores possuem maior flexibilidade e satisfação no trabalho. Em relação a salário, foi notória diferença salarial entre trabalhador autônomo, empregador e empregado. E empregados possuem menos satisfação em salário e horas trabalhadas;

Nos Estados Unidos, a Pesquisa de Tendências de emprego ao longo da recessão da COVID-19. Mostrou que no segundo trimestre de 2020 pessoas com e sem deficiência perderam o emprego, como o mercado de trabalho para PWD é em maioria industrial, tornou-os mais propensos ao desemprego nesse período. Como alternativa houve grande busca por tele trabalho, trabalhos em modo home office, sem necessidade de sair de casa e com utilização de computadores. A partir dessa mudança de modo de emprego notou-se que a taxa de emprego cresceu rapidamente a partir do quarto trimestre de 2021 e os Estados Unidos

chegou ao pós-pandemia com 18% de aumento na taxa de empregabilidade.

Na Espanha, um Estudo de Inovação Aberta para um Mercado de Trabalho Inclusivo para Estudantes Universitários com Deficiência, mostra a parceria de empresas e universidades em projetos e abertura de vagas de estágio para jovens deficientes.

Na Suécia, 62% das pessoas com deficiência possuem emprego. O conceito de deficiência passou a ser relacionado a superação de obstáculos causados por atitudes e pelo ambiente que neutralizam a plena e efetiva participação de pessoas com deficiência na sociedade com igualdade de condições. No país a saúde é a base para o trabalho, devido esse fator há grande busca por políticas para priorização da de alcançar plena participação de adultos com deficiência na sociedade em relação a saúde e bem estar.

Na Coreia do Sul, em 1990 foi lançada de Promoção do Emprego e Reabilitação Profissional pelo Governo Sul Coreano. Impondo uma cota obrigatória para PCDs no mercado de trabalho público e privado. Em 2022 a cota chegou a 3,6% para o setor público e 3,1% para o setor privado, proporcionando empregabilidade. O Programa Pacote de Sucesso no Emprego promovido no país, consiste em serviços de treinamentos pré-carreira a treinamentos para adaptação no ambiente de trabalho, proporcionado estudos para qualificação para o mercado de trabalho e pós contratação. Diante do histórico apresentado anteriormente, particularmente na seção “Resultados e Discussões”, apresenta-se a seguir a Tabela 6 que reforça de maneira resumida a relevância deste estudo não só para as PCDs inseridas no mercado formal de trabalho no Brasil, mas também em outras partes do mundo.

Tabela 6 - Síntese de Pesquisa Literária Sobre “Job Market Person with Disability”

Autoria	Título	Propósito	Local e Ano de Publicação
Aisyah Zahra Maghfirah; Alif Saisa Muhana; Nevin Sandatika.	Realizing a Disability Workforce to be Ready to Compete in Job Market	Indonesia is one of the countries that promote equal rights without any discriminatory behavior. However, in practice, discrimination still often occurs, especially for people with disabilities (PWDs) in entering the labor market. Realizing a disabled workforce to be ready to compete in the labor market is one of the challenges for the workers themselves, the government, and even the world.	Proceedings of International Conference on Manpower and Sustainable Development (IMSIDE) 2022.
Muhd Khaizer Omar, Hanizan Che Mat, Mohd Hazwan Mohd Puad and Mohamad Yaakub	Can we get a job? Employability skills acquisition during educational experience of student with disability	The issues regarding employability have been a major concern and employability for Person With Disability (PWD) is more alarming. Sustainable Development Goal (SDG) noted that PWD is viewed as weak, dependent, and incompetent.	International Journal of Social Science Research. eISSN: 2710-6276 Vol. 4, No. 1, 115-123, 2022 http://myjms.mohe.gov.my/index.php/ijssr (Universiti Putra Malaysia, Serdang, MALAYSIA)
Sue Olney, Alexandra Devine, Pan Karanikolas, Stefanie Dimov, Jennifer Malbon, Georgia Katsikis.	Disability and work in a health and economic crisis: Mitigating the risk of long-term labour market exclusion for Australians with disability through policy coordination	Labour markets around the world are experiencing extraordinary disruption during the COVID-19 pandemic. The gap in the employment rate between Australians with and without disability is likely to widen, given the entrenched disadvantage of people with disability in the job market. For many, it will compound existing health and economic vulnerabilities.	Aust J Publ First Admin. 2022: 81, 163-180. Institute of Public Administration Australian. Published: 23 June 2021 https://doi.org/10.1111/1467-8500.12500

Continuação da Tabela 6

Autoria	Título	Propósito	Local e Ano de Publicação
Maria Berghs & Simon M. Dyson	Intersectionality and employment in the United Kingdom: Where are all the Black disabled people?	This paper begins by giving a description of the relationship between austerity and the neoliberal policy focus on work in the UK, and how this impacts negatively on disabled people.	Journal homepage: www.tandfonline.com/journals/cdso (2020).
Katharina Vornholt, Patrizia Villotti, Beate Muschalla, Jana Bauer, Adrienne Colella, Fred Zijlstra, Gemma Van Ruitenbeek, Sjir Uitdewilligen & Marc Corbière	Disability and employment—overview and highlights	Due to the expected decline in the working-age population, especially in European countries, people with disabilities are now more often recognized as a valuable resource in the workforce and research into disability and employment is more important than ever. This paper outlines the state of affairs of research on disability and employment. We thereby focus on one particular group of people with disabilities, that is to say people with mental disabilities.	European Journal of Work and Organizational Psychology, vol. 27, no. 1, pp. 40–55, 2018.
Tindara Addabbo, Jaya Krishnakumar and Elena Sarti	To What Extent does Disability Discourage from Going on the Job Market? Evidence from Italy	To investigate the extent to which disability discourages an individual from going on the job market, using data from an Italian survey.	Research in Social Science and Disability, Volume 10, 79-123, 2017.
Laura Nota, Sara Santilli, Maria C. Ginevra, Salvatore Soresi	Employer attitudes towards the work inclusion of people with disability	This study examines the importance of work in life of people with disability and then focuses on employer attitudes towards these people. In the light of Stone and Colella's model, the study examines the employer attitudes and the role of variables such as type of disability, employer experience in the hiring of persons with disabilities, the description of hypothetical hirees with disabilities, the ways in which employers evaluate work performance and social acceptability, and the work tasks that they consider appropriate for workers with disability.	JARID – Journal of Applied Research in Intellectual Disabilities, Volume 27, Issue 6, November 2014, Pages 511-520, 2014.
Paga'n-Rodríguez	Disability, training and job satisfaction	This study analyses the effects of participating in further training on the levels of job satisfaction reported by workers without and with disabilities in Germany. Using longitudinal data from the German Socio-Economic Panel which covers the period 1989–2008, we estimate a “Probit Adapted OLS (POLS)” model which allows us to identify the determinants of job satisfaction for people without and with disabilities.	Published (online): Springer Science+Business Media Dordrecht 2014.

Continua na próxima pagina

Continuação da Tabela 6

Autoria	Título	Propósito	Local e Ano de Publicação
Loredana Adriana Tudorache, Ruxandra Folostina Junona Tutunea , Horatiu Sima	Disability as a risk factor on the access to labor market	The study is focused on studying the issue of people with disabilities and their access on the labor market. The research attempts to highlight the experiences of people with disabilities regarding employment, coping with discrimination and how the Romanian labor market is ready to receive these people.	Review of Applied Socio- Economic Research, Volume 5, Issue 1, pp.130, 2013.
VIOLANTE, Rômulo Rodrigues; LEITE, Lúcia Pereira.	Employment of people with disability: An analysis of social inclusion in the job market in the city of Bauru, SP	Based on the precepts of social inclusion, this research objected to examine the employment of people with disability (PWD), according to decree nº 3.298 which establishes hiring quotas for PWD in companies with 100 or more employees. Interviews were made with employees of HR departments in 12 different companies located in the west side of the state of São Paulo, based on a structured script.	Cadernos de Psicologia Social do Trabalho. [online], vol.14, n.1, pp.73-91, 2011.
Louise Humpage	Models of disability, work and welfare in Australia	In discourse around disability there has been a shift away from a 'medical model', which perceives disability as an individual problem to be 'cured' or contained, towards a 'social model'. The latter focuses on the relationship between people with disabilities and their social environment, locating the required interventions within the realm of social policy and institutional practice. Drawing upon a small qualitative study conducted in Melbourne, this article argues that recent plans by the Australian government to introduce mutual obligation requirements for recipients of the Disability Support Pension (DSP) sit in tension with this shift from the medical to the social models of disability	Journal Compilation Blackwell Publishing Ltd, Garsington Road, Oxford OX2Q, UK and Main Street, Malden, MA, USA. In: Social Policy & Administration, Vol. 41, n. 3, June, 2007.
NOTA, Laura; SORESI, Salvatore	Vocational guidance for persons with intellectual disability	Regarding work adaptation, we must consider, as McMahon proposed 20 years ago (1979), a vast array of worker attributes, which are crucial for obtaining and maintaining a job. Among these are: a) behavior skills; b) social-personal skills; work readiness skills. Obviously, McMahon 's model, but also the more recent ones of Hershenson (1981) and Dawis and Lofquist (1984) place special emphasis on analyzing interactions between workers and their work environments.	IRIS Catalogo Ricerca UNIPD 02 CONTRIBUTO IN VOLUME 02.01 - Contributo in volume (Capitolo o Saggio). Padova University Press, 2004.

Fonte: Resultado de Pesquisa Literária, 2025.

A Tabela 6 revela de maneira resumida os trabalhos acadêmico-científicos produzidos na língua inglesa tanto no âmbito internacional quanto nacional a respeito do tema “Pessoas com Deficiência e o Mercado de Trabalho Formal”. São trabalhos que retratam ora a inserção de Pessoas Com Deficiências (PCDs) pela via legal/parcerias empresariais, ora por atos voluntários do empresariado que veem neste público de trabalhadores potencial força de trabalho agregadora.

Casos concretos relatados em ambientes de trabalho formal como os que ocorrem em países como a Indonésia e a Austrália mostram a diversidade de PCDs, que mesmo apresentando deficiências mentais, físicas ou psicomotoras, desenvolvem suas atividades laborais específicas de maneira criativa, eficiente e produtiva. Além de demonstrar capacidade de trabalho de forma autônoma, proativa, solidária e cooperativa, não sendo diferenciadas suas ações laborais dos(as) trabalhadores(as) ditos “normais ou não portadores de deficiências”.

Na Austrália, no ano de 2021 e sob impacto da Pandemia de COVID-19, foi desenvolvida uma pesquisa que mensurava a disparidade na taxa de emprego entre os australianos com e sem deficiência, demonstrando preocupação se os impactos da COVID-19 poderiam interferir nas relações de trabalho em desfavor das Pessoas Com Deficiência (PCDs) no mercado formal de trabalho, podendo agravar ainda mais as vulnerabilidades econômico-financeiras e de saúde existentes entre estas duas classes de trabalhadores.

Por outro lado, há casos concretos em que as PCDs são vistas como trabalhadores(as) fracos, dependentes e incompetentes, não correspondendo com as expectativas laborais de determinado grupo empresarial e sofrendo, em casos pontuais, de preconceitos, discriminações e falta de oportunidades, levando certos governos, como é o caso do governo brasileiro, a criar políticas públicas e legislações especiais com intuito de sanar tais percepções enviesadas de determinados grupos empresariais.

No Brasil tal iniciativa encontra correspondência na Lei 12.008/2009 que tratam as PCDs com prioridade quando da inclusão em postos de trabalhos formais, seja em organizações públicas ou privadas. Além disso esta Lei concede prioridade as PCDs que por ventura necessitem de tratamentos de saúde urgentes e também concede vagas específicas em casos de inclusão de PCDs em instituições públicas de ensino e em concursos públicos. Essa prerrogativa legal se torna um direito fundamental para as PCDs, assegurando-lhes oportunidades e tratamento isonômico quando

se pensa na ocupação de vagas de trabalho e emprego.

6 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Analisando os artigos em língua portuguesa e em língua inglesa, nota-se que tanto no Brasil quanto em outros países os trabalhos desenvolvidos por Pessoas Com Deficiências (PCDs) são semelhantes aos de não PCDs e que como a acessibilidade e treinamentos adequados favorecem a empregabilidade e a maturidade vocacional dessas pessoas. Também nota-se que os empregadores de PCDs e não PCDs possuem as mesmas dificuldades relacionadas aos empregados e motivações. Nesse sentido, a pesquisa produzida evidencia que, apesar das semelhanças entre os trabalhos de “Pessoas Com Deficiências” e de “Pessoas Sem Deficiências”, mostram que no contexto brasileiro e também em outras partes do mundo, ainda enfrentam desafios significativos em termos de inclusão no mercado de trabalho.

A literatura predominante sobre esta temática, aponta para a obrigatoriedade legal para contratação e a falta de preparo profissional, aspectos estes que emergem como principais obstáculos no cenário atual e que precisam ser superados. Enquanto outros países avançam com programas concretos de diversidade e inclusão, o Brasil ainda está em um estágio inicial nesse processo.

No entanto, é possível perceber que o Brasil comparado aos demais países em análise ainda possui uma visão e estudos muito teóricos. A contratação por obrigatoriedade legal e despreparo profissional para qualificação e ingresso no mercado de trabalho ainda está muito presente. E atualmente está começando a se falar mais em diversidade e inclusão. Em termos de políticas públicas de inclusão de PCDs no mercado de trabalho esta pesquisa traz as seguintes recomendações a saber: i) Promover o aprimoramento da Legislação existente para garantir que as políticas de inclusão sejam mais efetivas e que as empresas sejam responsabilizadas por sua implementação. ii) Criar novos Incentivos Fiscais, estimulando as

empresas a contratarem mais PCDs, promovendo a inclusão no mercado de trabalho; iii) Apoiar Programas de Capacitação e Treinamento voltados para PCDs, em parceria com instituições de ensino, Sistema “S” como o SEBRAE e empresas, para preparar esses profissionais para o mercado; iv) Elaboração de Campanhas de Conscientização sobre a importância da diversidade e inclusão, visando mudar a percepção da sociedade, particularmente a sociedade empresarial, em relação às PCDs; v) Por fim, incentivar o desenvolvimento de pesquisas, especialmente nas áreas de Gestão de Pessoas e Psicologia Organizacional, sobre a inclusão de PCDs no mercado de trabalho, com foco em práticas empresariais e resultados, para embasar futuras políticas públicas.

Paralelamente, existem recomendações que podem ser adotadas pelas empresas de modo geral no intuito de reforçar e complementar as iniciativas governamentais como: i) Criar vagas específicas para PCDs, considerando suas habilidades e potencialidades, além de adaptar os processos seletivos para garantir acessibilidade deste público-alvo; ii) Desenvolver e implementar programas específicos de inclusão que promovam a diversidade no ambiente de trabalho, com foco em PCDs, fomentando ao mesmo tempo parcerias com organizações que atuam na capacitação e inserção de PCDs no mercado; iii) Realização de treinamentos regulares para todos os colaboradores, especialmente para equipes de recursos humanos, sobre a importância da inclusão e como lidar com as especificidades de PCDs no ambiente de trabalho. iv) Incentivar o trabalho remoto como uma alternativa viável para PCDs, garantindo que as ferramentas e tecnologias utilizadas sejam acessíveis para este fim; v) Promover a Avaliação Contínua, estabelecendo parâmetros métricos para avaliar a eficácia das iniciativas de inclusão e diversidade, ajustando as estratégias conforme necessário para garantir resultados desejados.

Casos concretos expostos nesta pesquisa mostram que nos outros países (Alemanha, Austrália, Indonésia, Malásia, dentre outros) são realizados programas pelas empresas e

universidades de incentivo, treinamento e abertura de vagas para PCDs, criação de novos meios de trabalho, influência do trabalho remoto, principalmente no contexto durante e pós-pandemia. No geral, fica visível uma preocupação em gerar de fato meios e ambientes de trabalho alternativos e inclusivos para PCDs.

De modo geral, este estudo trouxe na apresentação dos artigos analisados dados referentes à realidade da pessoa com deficiência no mercado de trabalho, uma realidade cercada de desafios e superações. Não obstante, ainda existem muitos avanços a serem alcançados para que de fato a inclusão ocorra no mercado de trabalho, o que pode ser realizado por meio da conscientização da população e de treinamentos com os profissionais de recursos humanos para a construção de uma sociedade cada vez mais justa e igualitária e de incentivo governamental além de leis e benefícios para contratação, mais ações ligadas à inclusão e mudanças no ambiente de trabalho garantindo condições igualitárias para as atividades cotidianas das Pessoas com Deficiência.

Como sugestão para novos trabalhos ficam estudar futuramente o resultado dessa mudança de pensamento de diversidade e inclusão, em questões de vagas e contratações. E estudos relacionados a práticas do mercado de trabalho para PCDs no Brasil, deixando a parte histórica e cultural, mas sim apresentando relações de práticas empresariais e estatísticas de resultados.

Devido ao trabalho se incluir no tema mercado de trabalho para PCDs, buscando uma visão prática nacional e internacional do mercado, foram encontradas grandes dificuldades em acesso a literatura no tema e muitos artigos inabilitados para utilização como referência.

Como sugestão para as empresas brasileiras, buscar inspiração nas práticas de empregabilidade de PCDs internacionais, bem como programas de estágios, cursos e treinamentos de qualificação, e se necessário, a criação de novos mercados e vagas que atendem essas pessoas de maneira efetiva proporcionando ampla participação em sociedade e qualidade de vida.

REFERÊNCIAS

ABREU, Tatiane Oliveira Santos Pereira. Caminhos Legislativos e Educacionais Inclusivos Percorridos Por Pessoas Com Deficiência No Brasil. SSN 1807-6211 n° 35. **Revista Aleph**. 2020. Disponível em: <https://periodicos.uff.br/revistaleph/article/view/45697/27817>. Acesso em: 06 mar. 2023.

ADDABBO, Tindara; KRISHNAKUMAR, Jaya; SARTI, Elena. To what extent does disability discourage from going on the job market? Evidence from Italy. **Research in Social Science and Disability**, v. 10, p. 79-123, 2017.

ALVES, Ana Paula Ribeiro; SILVA, Nilson Rogério da. Que Contribuiu Para O Meu Ingresso No Mercado De Trabalho? Relatos De Uma Pessoa Com Deficiência Intelectual e de Sua Família. **Rev. Educação Ciência e Cultura**. 2021. Disponível em <https://revistas.unilasalle.edu.br/index.php/Educacao/article/view/7628>. Acesso em: 07 mar. 2023.

ALVES, Pedro Paulo Honorato; BEZERRA, Pedro Paulo Honorato Alves; TORRES, Tatiana de Lucena. Inclusão de Trabalhadores com Deficiência: Revisão Integrativa. **Psicologia: Teoria e Prática**. São Paulo, 2022. Disponível em: <https://editorarevistas.mackenzie.br/index.php/ptp/article/view/13655>. Acesso: 19 de mai. 2023.

ARAÚJO, Adriana Silvino de; DOURADO, Jakson Luis Galdino Dourado. Transtorno do Espectro Autista (TEA) e a empregabilidade: Entre a formação e a inclusão. **Perspectivas em Diálogo** v. 09, n. 20, 2022. Disponível em: https://www.researchgate.net/publication/361979982_Transtorno_do_Espectro_Autista_TEA_e_a_empregabilidade_entre_a_formacao_e_a_inclusao Acesso: 19 de mai. 2023.

BERGHS, Maria; DYSON, Simon M. Intersectionality and employment in the United Kingdom: Where are all the Black disabled people? **Journal of Disability Studies**, 2020. Disponível em: www.tandfonline.com/journals/cdso. Acesso em: 22 fev. 2025.

BORGES, Aline Vieira; LONGEN, Willians Cassiano. Inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho e as perspectivas de acessibilidade. **Brazilian Journal of Health Review**. 2019. Disponível em: <https://www.proceedings.blucher.com.br/article-details/a-acessibilidade-nas-empresas-percepes-sobre-a-incluso-de-pessoas-com-deficincia-no-mercado-de-trabalho-25812> Acesso em: 09 mar. 2023.

BORGES, Neuza Cardoso; PINTO, Paula Campos. (Re)Inserção Profissional de Pessoas com Deficiência: Percepções das Medidas Contrato Emprego Inserção e Contrato Emprego Inserção+ por Beneficiários e Promotores. **Revista Lusófona de Estudos Culturais** Vol. 8, N.º 2, 2021. Disponível em: <https://rlec.pt/index.php/rlec/article/view/3532> Acesso: 22 de mai. 2023.

BRASIL. Lei nº 13.146/15. **Estatuto da Pessoa com Deficiência**. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/l13146.htm. Acesso em: 05 mar. 2023.

CHAVARRIA, Rosa Espada; VEJA, Miriam Diaz; MONTESINO, Rayco H. González. Open Innovation for an Inclusive Labor Market for University Students with Disabilities. **J. Open Innov. Technol. Mark. Complex**. Volume 7, Edição 4, 2021. Disponível em: <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S2199853122001573> Acesso: 28 de mai. 2023.

DU, H.; WEI, L.; BROWN, M. A.; WANG, Y.; SHI, Z. A bibliometric analysis of recente energy efficiency literatures: an expanding and shifting focus. **Energy Efficiency**, v. 6, n. 1, p. 177-190, 2013.

DUTRA, Fabiana Caetano Martins; PAZ, Isadora Teixeira Mendes; CALCALCANTI, Alessandra; ARAMAKI, Alberto Luiz; KOSOKI, Edinara. Oportunidades no mercado de trabalho: análise das vagas de emprego disponíveis para pessoas com deficiência. **Cadernos Brasileiros de Terapia Ocupacional**. 2020. Disponível em: <https://doi.org/10.4322/2526-8910.ctoAO1724> Acesso: 22 de mai. 2023.

EFMOV, Ilona; LENGEN, Julia C.; KORDSMEYER, Ann-Christin; HARTH, Volker; MACHE, Stefanie. Capturing and analysing the working conditions of employees with disabilities in German social frms using focus groups. **Efmov et al. BMC Public Health**, 2022. Disponível em: <https://bmcpublichealth.biomedcentral.com/articles/10.1186/s12889-022-12689-w> Acesso: 04 de jun. 2023.

HASHIZUME, Cristina Miyuki. “MEC-Brasil, Decreto 10.502. Política Nacional De Educação Especial: Equitativa, Inclusiva e com Aprendizado ao Longo da Vida. **Revista Científica**. 2020. Disponível em: <https://periodicos.uninove.br/eccos/article/view/18627> Acesso em: 06 mar. 2023.

HUMPAGE, Louise. Models of disability, work and welfare in Australia. *Social Policy & Administration*, v. 41, n. 3, p. 67-89, jun. 2007. **Journal Compilation Blackwell Publishing Ltd**, Garsington Road, Oxford OX2D, UK and Main Street, Malden, MA, USA.

IBGE. Instituto Brasileiro De Geografia E Estatística. **Um em cada quatro idosos tinha algum tipo de deficiência em 2019**. 2019. Disponível em: [.\(https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-noticias/2012-agencia-de-noticias/noticias/31447-um-em-cadaquatro-idosos-tinha-algum-tipo-de-deficiencia-em-2019\)](https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-noticias/2012-agencia-de-noticias/noticias/31447-um-em-cadaquatro-idosos-tinha-algum-tipo-de-deficiencia-em-2019). Acesso em: 28 mar. 2023.

JETHA, Arif; GINIS, Kathleen A. Martin; IBRAHIM, Selahadin; GIGNAC, Monique A. M. The working disadvantaged: the role of age, job tenure and disability in precarious work. **BMC Public Health**, 2020. Disponível em: <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/33302930/> Acesso: 15 de jun. 2023.

JEON, Boyoung; KOO, Heejo, LEE, Hye-Jae; HAN, Euna Han. Effect of the age of visual impairment onset on employment outcomes in South Korea: analysis of the national survey on persons with disabilities data. **BMC Public Health**, 2022. Disponível em: <https://bmcpublichealth.biomedcentral.com/articles/10.1186/s12889-022-13747-z> Acesso: 06 de jun. 2023.

KEATING, Byron W.; KERAMAT, Syed Afroz; WALLER, Jain; HASMI, Rubayyat. Job satisfaction dynamics: how do they impact employment mode choice for people with a disability? **Science Direct**, Volume 8, Edição 10, 2022. Disponível em: <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S2405844022023647> Acesso: 27 de mai. 2023.

KUZNETSOVA, Yuliya; BENTO, João Paulo Cerdeira. Workplace Adaptations Promoting the Inclusion of Persons with Disabilities in Mainstream Employment: A Case-Study on Employers’ Responses in Norway. **Social Inclusion**, 2018, <https://www.cogitatiopress.com/socialinclusion/article/view/1332> Acesso: 17 de jun. 2023.

LATIF, Faten Nouf; QNDERSSON, Katarina; MARSTROM, Urban. Cherry Picking Disability Rights? Swedish Disability Policy on Employment, Health and Participation. **Nordic journal of working life**.

2020. Disponível em: <https://tidsskrift.dk/njwls/article/view/121844/169313>. Acesso: 30 de mai. 2023.

MAGALHÃES, Bianca Silva; SILVA, Laíse Do Nascimento, BARROSO, Elane dos Santos Silva; OLIVEIRA, Marcos Antônio Cavalcante de; TEIXEIRA. Empregabilidade de Pessoas Com Deficiência: Um Estudo a Partir da Percepção dos Profissionais de Recursos Humanos. **Revista Gestão e Organizações**, v. 07, n. 04, 2022. Disponível em: https://www.researchgate.net/publication/366716005_Empregabilidade_de_pessoas_com_deficiencia_um_estudo_a_partir_da_percepcao_dos_profissionais_de_recursos_humanos Acesso: 20 de mai. 2023.

MAGHFIRAH, Aisyah Zahra; MUHANA, Alif Saisa; SANDATIKA, Nevin. **Realizing a Disability Workforce to be Ready to Compete in Job Market**. In: PROCEEDINGS OF INTERNATIONAL CONFERENCE ON MANPOWER AND SUSTAINABLE DEVELOPMENT (IMSIDE), 2022.

NE'EMAN, Ari; MAESTAS, Nicole. How has COVID-19 impacted disability employment? **Disability and Health Journal**, 2023. Disponível em: <https://www.nber.org/papers/w30640> Acesso: 21 dez. 2023.

NOTA, Laura; SANTILLI, Sara; GINEVRA, Maria C.; SORESI, Salvatore. **Employer attitudes towards the work inclusion of people with disability**. JARID – Journal of Applied Research in Intellectual Disabilities, v. 27, n. 6, p. 511-520, nov. 2014.

NOTA, Laura; SORESI, Salvatore. **Vocational guidance for persons with intellectual disability**. In: IRIS Catalogo Ricerca UNIPD. Padova University Press, 2004.

OLNEY, Sue; DEVINE, Alexandra; KARANIKOLAS, Pan; DIMOV, Stefanie; MALBON, Jennifer; KATSIKIS, Georgia. **Disability and work in a health and economic crisis: Mitigating the risk of long-term labour market exclusion for Australians with disability through policy coordination**. Aust J Publ First Admin, v. 81, p. 163-180, 2022. Institute of Public Administration Australian. Publicado em: 23 jun. 2021. Disponível em: <https://doi.org/10.1111/1467-8500.12500>. Acesso em: 26 fev. 2025.

OMAR, Muhd Khaizer; CHE MAT, Hanizan; PUAD, Mohd Hazwan Mohd; YAAKUB, Mohamad. Can we get a job? Employability skills acquisition during educational experience of student with disability. **International Journal of Social Science Research**, v. 4, n. 1, p. 115-123, 2022. Disponível em: <<http://myjms.mohe.gov.my/index.php/ijssr>>. Acesso em: 26 fev. 2025.

ONU. Organização das Nações Unidas. **Inclusão Social e os Direitos das Pessoas com Deficiência no Brasil: Uma agenda de desenvolvimento pós 2015**. 2013. Disponível em: RETURN FAX: (55-61) 3038-9209 (un.org). Acesso em: 02 abri. 2023.

PAGA'N-RODRI'GUEZ, Ricardo. Disability, training and job satisfaction. **Springer Science+Business Media Dordrecht**, 2014.

SCHWARZ, Andreia; HABER, Jaques. Mercado de trabalho para pessoas com deficiência. **Instituto Ethos**. 2015. Disponível em: https://www.ethos.org.br/cedoc/ethos-direitos-humanos_mercado-de-trabalho-para-pessoas-com-deficiencia/. Acesso em: 02 out. 2023.

SILVA, Wellington Nunes. Melhorias no processo de inclusão do deficiente físico no contexto de trabalho. 2019. **Trabalho de Conclusão de Curso** (Especialização em Engenharia de Segurança do

Trabalho) - Universidade Tecnológica Federal do Paraná, Curitiba, 2019. Disponível em: <https://repositorio.utfpr.edu.br/jspui/handle/1/17525> Acesso em: 29 mar. 2023.

SIQUEIRA, Dirceu Pereira; SANTOS, Marcel Ferreira dos; Auxílio Inclusão à Luz da Dignidade das Pessoas Humanas Benefício de Prestação Continuada à Pessoa com Deficiência e a Lei 14.176/2021. **Revista Jurídica**. Disponível em: <https://periodicos.unicesumar.edu.br/index.php/revjuridica/article/view/10695>. Acesso em: 15 mar. 2023.

SOARES, Jadir; SUSSAI, Maira Crove; SENTO, Isadora Viana. Discriminação salarial de trabalhadores(as) com deficiência no Brasil: uma análise interseccional por gênero e raça/cor. **Revista de Ciências Sociais**, 2022. Disponível em: Vista do Discriminação salarial de trabalhadores(as) com deficiência no Brasil (pucrs.br) Acesso: 19 de mai. 2023.

TUDORACHE, Loredana Adriana; TUTUNEA, Ruxandra Folostina Junona; SIMA, Horatiu. Disability as a risk factor on the access to labor market. **Review of Applied Socio-Economic Research**, v. 5, n. 1, p. 130, 2013.

VIOLANTE, Rômulo Rodrigues; LEITE, Lúcia Pereira. Employment of people with disability: an analysis of social inclusion in the job market in the city of Bauru, SP. **Cadernos de Psicologia Social do Trabalho**, v. 14, n. 1, p. 73-91, 2011.

VORNHOLT, Katharina et al. Disability and employment: overview and highlights. **European Journal of Work and Organizational Psychology**, v. 27, n. 1, p. 40–55, 2018.