

INCLUSÃO DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA NO MERCADO DE TRABALHO: CENÁRIO E PERSPECTIVA

INCLUSION OF DISABLED PERSONS IN THE LABOR MARKET: SCENARIO AND PERSPECTIVE

DERALDO VINÍCIUS LOPES

Universidade Federal de Minas Gerais (UFMG)
viniciuslopesdd2018@gmail.com
<https://orcid.org/0009-0000-5783-5349>

ANDRÉ LUIZ MENDES ATHAYDE

Universidade Federal de Minas Gerais (UFMG)
andreluizathayde@outlook.com
<http://orcid.org/0000-0002-2109-2130>

R E S U M O

Este estudo objetivou analisar as percepções de trabalhadores com deficiência quanto à sua inclusão no mercado de trabalho na cidade de Montes Claros-MG, Brasil. Como fundamentação teórica, utilizou-se, mormente, o arcabouço legal que regula a inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho em âmbito nacional e internacional, bem como estudos teórico-empíricos. Coletaram-se, por acessibilidade, dados de pessoas com deficiência mediante aplicação de questionário. Os dados foram apresentados em percentuais, bem como foram realizados testes de correlação entre o perfil sociodemográfico dos respondentes e características relativas ao trabalho. Por fim, foram realizados testes de regressão para explorar quais variáveis poderiam explicar parte da variabilidade da satisfação no trabalho de pessoas com deficiência. Dois fatores se mostraram relevantes por influenciarem a satisfação das pessoas com deficiência no trabalho, a saber, a disponibilidade de profissionais capacitados em inclusão nas organizações e a renda. A média de tempo no emprego se mostrou relativamente baixa. Os achados, discutidos à luz da teoria e de estudos empíricos prévios relativos à temática, permitiram caracterizar o cenário de inclusão de pessoas com deficiência no trabalho no universo analisado e levantar perspectivas que podem ser refletidas em maiores proporções para o cenário brasileiro.

P A L A V R A S - C H A V E

Inclusão; Trabalho; Democratização; Acessibilidade; Lei de cotas.

A B S T R A C T

This study aimed to analyze the perceptions of workers with disabilities regarding their inclusion in the job market in the city of Montes Claros-MG, Brazil. As a theoretical framework, we used, mainly, the legal framework that regulates the inclusion of persons with disabilities in the job market at a national and international level, as well as theoretical-empirical studies. For accessibility

reasons, data from persons with disabilities were collected using a questionnaire. The data were presented in percentages, as well as correlation tests were carried out between the sociodemographic profile of the respondents and characteristics related to work. Finally, regression tests were carried out to explore which variables could explain part of the variability in job satisfaction among persons with disabilities. Two factors proved to be relevant for influencing the satisfaction of persons with disabilities at work, namely, the availability of professionals trained in inclusion in organizations and income. The mean for time on the job was relatively low. The findings, discussed in light of theory and previous empirical studies related to the topic, allowed us to characterize the scenario of inclusion of persons with disabilities at work in the analyzed universe and raise perspectives that can be reflected in greater proportions for the Brazilian scenario.

KEYWORDS

Inclusion; Work; Democratization; Accessibility; Quota law.

INTRODUÇÃO

A inclusão de pessoas com deficiência (PcDs) no mercado de trabalho é um processo complexo (Almeida, 2014). Almejando mitigar as dificuldades no exercício do trabalho pelas PcDs, foi promulgada a Lei N° 8.213/91, de 24 de julho de 1991, conhecida como Lei de Cotas, que exige das empresas percentuais mínimos de contratação de pessoas com deficiência de acordo com número total de trabalhadores da organização. Com essa lei, ficou estabelecido que as empresas com 100 trabalhadores ou mais devem cumprir um percentual de 2 a 5% de contratações de pessoas com algum tipo de deficiência ou reabilitadas (Brasil, 1991).

Ademais, no ano de 2015, foi promulgada a Lei N° 13.146/2015, de 06 de julho de 2015, em que foram estabelecidos diversos direitos da pessoa com deficiência, sendo vedados a restrição ao trabalho e quaisquer atos discriminatórios nos critérios de recrutamento, seleção, admissão, exames admissionais e periódicos, permanência no emprego, ascensão de carreira e reabilitação profissional do trabalhador com deficiência (Brasil, 2015).

A legislação brasileira é reconhecida no cenário internacional como grande defensora dos direitos humanos, da igualdade, da dignidade e pelo combate à discriminação. Tais direitos são de todos, mas se faz necessária a proteção de grupos de pessoas mais vulneráveis em relação ao restante da população (Brasil, 2007). Assim, por meio de amplo consenso da Organização das Nações Unidas (ONU), foi assinada, em 2007, a Convenção Internacional sobre os Direitos da Pessoa com Deficiência (CDPD). No Brasil, por meio do Decreto Presidencial N° 6.949, de 25 de agosto de 2009, ficaram estabelecidos os direitos das pessoas com deficiência (Brasil, 2009).

Cerca de 19 milhões de brasileiros apresentam algum tipo de limitação em pelo menos uma das seguintes práticas: caminhar, enxergar, ouvir, subir degraus e deficiências mentais ou intelectuais. Mesmo com o amparo da Constituição Federal de 1988 e da Lei de Cotas, ainda há um número relativamente baixo de pessoas com deficiência no mercado de trabalho. O nível de ocupação

de pessoas com algum grau de deficiência é de 29,2%, o que corresponde a menos da metade da ocupação de pessoas sem deficiências (66,4%) (Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística [IBGE], 2022).

De acordo com Silva e Barbosa (2021), a legislação brasileira que regulamenta o ingresso de pessoas com deficiência no mercado de trabalho vem sendo aperfeiçoada. O desenvolvimento de políticas públicas de inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho contribui não apenas com o bem-estar psicológico, a autoestima e o senso de utilidade do trabalhador, mas, também, com estímulos para as organizações cumprirem a legislação vigente.

A despeito dos avanços legais, de acordo com o Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE, 2022), a taxa de formalização do trabalho de pessoas com deficiência é de 34,3%, e a remuneração média das pessoas com deficiência é de R\$1.639,00 por mês, enquanto a remuneração média das pessoas sem deficiências é de R\$2.619,00 mensais, diferença presente nas mais diversas áreas de atuação.

O desenvolvimento de pesquisas sobre o tema da inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho é necessário, pois trata-se de um processo complexo e repleto de vivências ímpares que podem ser percebidas, muitas vezes, somente no âmbito interno das empresas, o que destaca a relevância de estudos sobre essa temática, permitindo compartilhamento de experiências e percepções sob a ótica de trabalhadores com deficiência (Almeida, 2014). Embora a temática da diversidade seja relativamente recente, as possibilidades de pesquisas são variadas. Assim, novos estudos são bem vindos, contribuindo para o amadurecimento da discussão e para a maior democratização do acesso ao trabalho e diminuição das desigualdades sociais (Carvalho, 2007).

Segundo Adorno Junior e Salvatto (2014), ainda existem lacunas a serem analisadas relativas, por exemplo, ao fato de a Lei de Cotas não alcançar todos os resultados esperados e à existência de conflitos entre a Lei, a sua aceitação e a sua prática, que pode se dar, por exemplo, pela incipiência da educação inclusiva. Nesse cenário, a presente pesquisa norteou-se pela seguinte pergunta: Quais são as percepções de trabalhadores com deficiência quanto à sua inclusão no mercado de trabalho?

Este estudo teve como objetivo geral analisar as percepções de trabalhadores com deficiência quanto à sua inclusão no mercado de trabalho na cidade de Montes Claros, localizada no norte do estado de Minas Gerais, cidade escolhida por questões de acessibilidade dos pesquisadores. Subsidiando o alcance do objetivo geral, estabeleceram-se os seguintes objetivos específicos: caracterizar o perfil das pessoas com deficiência no mercado de trabalho em termos de idade, sexo, cor, estado civil, número de dependentes, nível de escolaridade, nível de renda e tipo de deficiência; descrever as dificuldades de ingresso e permanência das pessoas com deficiência no mercado de trabalho; descrever a inclusão e a acessibilidade das pessoas com deficiência; e verificar o nível de satisfação no trabalho desses indivíduos.

Este estudo é composto por cinco seções. Além desta seção introdutória, em que o tema, o problema e os objetivos foram abordados, será apresentada, a seguir, a fundamentação teórica da pesquisa, aprofundando-se acerca da definição de pessoas com deficiência (PcDs), o amparo legal às PcDs, a sua integração no mercado de trabalho e estudos anteriores relativos à temática principal. Posteriormente, apresentar-se-ão os procedimentos metodológicos adotados no estudo.

Por fim, os resultados empíricos serão apresentados e discutidos à luz da teoria e de estudos prévios relativos à temática, e considerações finais serão tecidas, com a apresentação de sugestões de pesquisas ulteriores.

FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

A concepção da palavra deficiência vem sofrendo variações no decorrer dos anos, tendo sido vista, por muito tempo, como sinônimo de limitação. Porém, a concepção de deficiência como limitação abrange qualquer pessoa, pois todo ser humano possui uma ou mais limitações. Assim, percebe-se que não são apenas as limitações que caracterizam as pessoas com deficiência, mas todos os obstáculos que estas enfrentam e que as classificam como desiguais perante a sociedade (Araújo, 2018).

Atestar uma pessoa com deficiência é algo relativo e complexo, dadas as diversas interpretações que envolvem a temática. Em virtude dessa imprecisão, algumas pessoas com deficiência podem não usufruir de seus direitos legais, bem como outras que não deveriam ser classificadas como tal podem usufruí-los. Diante desse cenário, o Decreto N° 5.296, de 02 de dezembro de 2004, foi promulgado para regulamentar duas importantes leis: a Lei N° 10.048, de 8 de novembro de 2000, que estabelece prioridade de atendimento às pessoas com deficiência, e a Lei N° 10.098, de 19 de dezembro 2000, que determina normas gerais e critérios básicos no intuito de promover acessibilidade das pessoas com deficiência física, auditiva, visual, mental e com mobilidade reduzida (Brasil, 2004).

A convenção sobre os direitos das pessoas com deficiência apresenta o seguinte conceito em seu artigo 1º: “Pessoas com deficiência são aquelas que têm impedimentos de longo prazo de natureza física, mental, intelectual ou sensorial, os quais, em interação com diversas barreiras, podem obstruir sua participação plena e efetiva na sociedade em igualdades de condições com as demais pessoas” (Brasil, 2009). Tendo em vista esse conceito, o que caracteriza uma pessoa com deficiência é exatamente a dificuldade que esta tem em processar ou realizar tarefas na mesma igualdade que outras pessoas (Brasil, 2009).

Em um contexto histórico, as pessoas com deficiência eram excluídas pela sociedade, como se a sua deficiência estivesse ligada a castigos divinos ou demoníacos, como se merecessem a sua condição e precisassem se arrepender de seus pecados (Amaral, 1995 como citado em Pacheco & Alves, 2007, p. 243). Com o tempo, a religião, mais precisamente o Cristianismo, passou a ter uma visão mais amorosa e de cuidado com as pessoas com deficiência. Passou-se a entender que, embora essas pessoas não contribuíssem economicamente, ainda deveriam ser consideradas filhos de Deus, necessitando de proteção, o que deu início ao processo de integração das pessoas com deficiência na sociedade (Pacheco & Alves, 2007). Assim, foi necessário implementar mecanismos de inclusão para que as pessoas com deficiência pudessem exercer, em sua plenitude, os direitos e deveres de um cidadão por meio de leis de inclusão no ambiente escolar e no mercado de trabalho, tornando-os não só integrados, mas também participantes da economia do país e qualificados para exercer variadas funções (Pinheiro & Dellatorre, 2015).

No Brasil, o amparo às pessoas com deficiência tem sido instrumentalizado em diversas leis e decretos federais, estaduais e municipais, a fim de não permitir abusos e preconceitos. A Constituição Federal de 1988, em seu artigo 23, inciso II, trata do “cuidar da saúde e assistência pública, da proteção e garantia das pessoas portadoras de deficiência” (Brasil, 1988). Ainda segundo a Constituição, em seu artigo 24, inciso XIV, é obrigação da União, estados, municípios e distrito federal proteger e garantir a integração social de todas as pessoas portadoras de deficiência. Ficam garantidos, às pessoas com 60 anos ou mais com algum tipo de doença grave ou portadores de deficiência, os pagamentos de débitos de gêneros alimentícios com preferência sobre os demais débitos do país (Brasil, 1988).

A Constituição Federal de 1988, em seu Capítulo 2, que trata dos Direitos Sociais, descreve, em seu artigo 7º, incisos XXXI e XXXII, a proibição de quaisquer discriminações quanto a salários, critérios de admissão de pessoas portadoras de deficiências, bem como distinção de trabalho manual, técnico e intelectual desses trabalhadores (Brasil, 1988). A Lei de Cotas N° 8.213/91, de 24 de julho de 1991, em seu artigo 93, diz que a “empresa com 100 (cem) ou mais empregados está obrigada a preencher de 2% (dois por cento) a 5% (cinco por cento) dos seus cargos com beneficiários reabilitados ou pessoas portadoras de deficiência” (Brasil, 1991). As proporções determinadas por essa Lei estão apresentadas na Tabela I.

Tabela I - Percentual mínimo de vagas para PcDs.

Número de trabalhadores de uma empresa	Percentual de PcD
I - Até 200	2%
II - De 201 a 500	3%
III - De 501 a 1.000	4%
IV - De 1.001 em diante	5%

FONTE: ELABORADA PELOS AUTORES A PARTIR DA LEI N° 8.213/91

Tais proteções e garantias não se restringem apenas à obrigatoriedade de inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho, mas incluem, também, a educação básica e superior. No ano de 1996, já se dispunha em lei (Lei N° 9.394/96, de 20 de dezembro de 1996) o entendimento acerca da chamada “educação especial”, estabelecendo que a modalidade de educação para pessoas com necessidades especiais fosse oferecida, preferencialmente, na rede regular de ensino (Brasil, 1996).

A partir de então, diversas leis e decretos foram regulamentados com mais mecanismos de inserção das pessoas com deficiência nos ambientes de ensino, como tratado, por exemplo, na Lei N° 10.845, de 05 de março de 2004, que dispôs, na figura do Fundo Nacional de Desenvolvimento da Educação (FNDE) e do Programa de Complementação ao Atendimento Educacional Especializado às Pessoas Portadoras de Deficiência (PAED), as garantias de universalização do atendimento às pessoas com deficiência, permitindo a inserção das pessoas com deficiência na educação e dispo

a obrigatoriedade de repasses financeiros da União às entidades privadas sem fins lucrativos que atendam, de forma gratuita, os serviços de educação especial (Brasil, 2004).

O amparo legal de proteção às pessoas com deficiência vem sendo fomentado com o objetivo de alcançar maiores garantias de inclusão e acesso a todas as atividades laborais no contexto social, a exemplo da Lei N° 10.048/2000, de 08 de novembro de 2000, que salienta o direito ao atendimento prioritário, como, também, a Lei N° 10.098/2000, de 19 de dezembro 2000, que traz aspectos quanto à acessibilidade (Brasil, 2000). A Lei N° 13.146/2015, de 06 de julho de 2015, por sua vez, aborda o direito à igualdade e à não discriminação concernente ao atendimento prioritário, direitos fundamentais, habilitação e reabilitação, saúde, educação, moradia, cultura, acessibilidade, mobilidade, comunicação, informação, tecnologia e ciência, vida pública e política, assistência social e trabalho (Brasil, 2015).

O Brasil vem criando maiores oportunidades para pessoas com deficiência (PcDs), sendo uma delas a inclusão no mercado de trabalho. Para que a inserção de pessoas com deficiência nas empresas seja possível, é necessária a implementação da acessibilidade, ou seja, um processo de adaptação por parte das organizações a fim de prover meios que contribuam para a permanência do profissional com deficiência. Cabe ao setor de gestão de pessoas colocar em prática tais ações (Neves-Silva, Prais, & Silveira, 2015).

As políticas e práticas de gestão de pessoas incluem, dentre outras atividades, o recrutamento, a seleção, a recepção, o treinamento, o acompanhamento e a remuneração de pessoal. Tais atividades também precisam levar em conta os trabalhadores com deficiência (Palhares et al., 2020). Segundo Ideias (2019), cabe ao profissional de recursos humanos a contratação de PcDs, devendo analisar as estruturas organizacional e funcional, bem como a identificação de quais deficiências se enquadram nos serviços prestados pela instituição.

A empresa contratante tem o dever de oferecer não somente a segurança, mas também a adaptação do ambiente laboral, evitando possíveis riscos às PcDs na execução de suas atividades, sendo todas elas realizadas de acordo com normas e portarias específicas. Sendo assim, não basta apenas inserir uma pessoa com deficiência no mercado de trabalho, mas também analisar práticas inclusivas, promovendo a igualdade entre os trabalhadores à mercê das atribuições dadas a cada um, independentemente de suas possíveis limitações (Duarte & Freschi, 2013).

A fim de garantir maior inclusão de pessoas com deficiência no ambiente de trabalho, é importante que haja um processo definido de inclusão e pessoas qualificadas responsáveis pela condução dessas pessoas no ambiente organizacional, com acompanhamento contínuo e *feedbacks*, pois esses fatores têm influência direta na sua motivação, produtividade e permanência na organização (Pereira, 2018).

Para Gilla et al. (2020), é necessário perscrutar se há falhas dos empregadores em oferecer melhores ambientes de trabalho às PcDs que favoreçam o pleno desenvolvimento de suas capacidades. Borges e Longen (2019) enfatizam que não basta o cumprimento da legislação de cotas para que a organização se torne efetivamente inclusiva. A fim de que tal inclusão ocorra, é importante que, primeiro, as organizações reconheçam e busquem promover locais de trabalho que considerem a diversidade e que dignifiquem as pessoas com deficiência.

Por outro lado, é salutar que se reflita sobre o fato de que a inclusão traz maior visibilidade à empresa. Uma empresa que volta sua responsabilidade social para a diversidade gera benefícios não só para ela, mas, também, para as pessoas a serem contratadas, atribuindo à empresa uma imagem de valores éticos (Ideias, 2009). Assim, os discursos inclusivos de alguns gestores podem ser questionáveis, pois podem estar imbuídos apenas em um desejo de propagar a imagem ética da empresa e não em um desejo genuíno de inclusão (Pereira, 2018).

Mesmo com todo o amparo legal às pessoas com deficiência, ainda há certo receio dos empregadores para a sua contratação por não considerarem essas pessoas qualificadas o suficiente para exercerem os cargos que lhes são atribuídos (Matos & Raiol, 2018). Sendo assim, empresas que contratam apenas pela obrigatoriedade legal das cotas corroboram a solidificação do estigma de que pessoas com deficiência não possuem a capacidade de competir por cargos, colocando-os como incapazes (Pinheiro & Dellatorre, 2015).

A maior dificuldade das pessoas com deficiência não está na sua limitação física ou intelectual, mas na dificuldade que estas têm em se relacionar. As barreiras criadas pelo preconceito atrapalham a sua real integração no mercado de trabalho e na sociedade como um todo (Ribas, 2011 como citado em Messias, 2018). Assim, tais atitudes trazem impactos negativos para esses indivíduos, como a redução da autoestima, o desânimo e a desmotivação em ingressar no ambiente laboral pelos estigmas e preconceitos criados pela sociedade (Wagner, Lindemayer, Pacheco, & Silva., 2010).

Anteriormente à inserção da pessoa com deficiência no mercado de trabalho, é importante que se reflita acerca da relevância da sua inclusão na rede de ensino. A educação inclusiva tem papel fundamental na preparação de pessoas com deficiência para o mercado de trabalho, contribuindo para o seu processo de socialização na luta contra o preconceito em benefício da cidadania (Sousa, Lopes, & Maia, 2014; Veltrone & Almeida, 2010).

Muitos ainda são os obstáculos a serem vencidos para que se tenha uma atenção inclusiva de maneira coesa e resolutiva às pessoas com deficiência, pois os resultados de estudos têm apontado que, em muitos casos, a própria pessoa com deficiência apresenta uma visão distorcida atrelada às falhas sociais, ambientais e educacionais (Almeida, Vianna, & Souza, 2020). O preconceito, gestões despreparadas e a falta de qualificação das pessoas com deficiência também corroboram as baixas taxas de PcDs em cargos mais elevados e de prestígio, fazendo com que a ascensão desses profissionais seja comprometida. Trabalhadores com deficiência podem ter expectativas diferentes em relação aos demais trabalhadores, fator este que deve ser levado em consideração no desenvolvimento, planejamento e acompanhamento desses trabalhadores, observando suas necessidades, limitações e especificidades (Gilla et al., 2020).

Rodrigues (2011) desenvolveu um estudo com o objetivo de compreender as transformações ocorridas no mundo do trabalho sob a ótica de pessoas com deficiência e sob a ótica dos gestores de empresas. Realizaram-se entrevistas semiestruturadas com PcDs e gestores, as quais foram interpretadas pela técnica qualitativa de análise de conteúdo. Os resultados apontaram necessidades de melhoria quanto à qualificação de PcDs, haja vista que uma minoria acessa o ensino superior. Segundo o autor, a baixa escolaridade tem ligação direta com baixos salários, dependência familiar e dificuldades de acesso ao lazer.

Oliveira et al. (2021), por sua vez, desenvolveram um estudo de caso sobre a inclusão social de pessoas com deficiência no mercado de trabalho, tendo como foco de análise uma empresa no Rio Grande do Sul. Os resultados mostraram que a empresa apresenta equipes qualificadas para realizar o acompanhamento das PcDs contratadas, e que são realizadas palestras de conscientização aos demais trabalhadores. Todavia, a organização estudada não determina vagas de trabalho às PcDs, sendo que os postos de trabalho são oferecidos em ampla concorrência e, posteriormente, as PcDs selecionadas são contratadas pelo regime da Lei de Cotas.

De acordo com Laraia (2009), algumas empresas buscam cumprir a Lei de Cotas de maneira desorganizada e sem nenhum tipo de planejamento para a recepção desses trabalhadores. Segundo a autora, a inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho precisa ir além da mera adequação das organizações à Lei de Cotas, garantindo que, após o ingresso das PcDs na empresa, seja respeitada a dignidade da pessoa humana.

Abordada a fundamentação teórica e alguns estudos anteriores relativos à temática principal deste estudo, serão apresentados, a seguir, os procedimentos metodológicos adotados na pesquisa.

PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

A população de interesse desta pesquisa foram pessoas com deficiência já inseridas no mercado de trabalho na cidade de Montes Claros-MG. Adotou-se a amostragem do tipo não-probabilística por acessibilidade, aquela em que são tomados como amostra os indivíduos mais acessíveis ao pesquisador (Gil, 2008), alcançando-se um total de 47 respondentes com variados tipos de deficiência, abarcando as deficiências física, auditiva, visual, intelectual e múltipla.

Para a coleta de dados, adotou-se um questionário misto composto por 37 questões divididas em quatro seções. A primeira seção, com 13 questões, buscou caracterizar o perfil do profissional com deficiência participante do estudo, abordando dados sociodemográficos, como idade, nível de escolaridade, sexo, cor, estado civil, número de dependentes, tipo de deficiência, senioridade e nível de renda. A segunda seção, com 15 questões, almejou caracterizar o ingresso das pessoas com deficiência no mercado de trabalho, bem como sua permanência. A terceira seção, com quatro questões, buscou caracterizar a inclusão e acessibilidade das PcDs no ambiente de trabalho. Por fim, a quarta seção, com cinco questões, buscou descrever o nível de satisfação destas no trabalho.

A aplicação do questionário se deu de forma eletrônica (*Google Forms*) e presencial e foi precedida pela concordância do respondente com o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE), em que foram apresentados os objetivos da pesquisa, bem como garantido o anonimato dos participantes e de suas empresas de vínculo. O período de coleta de dados foi de 27 de abril a 06 de setembro de 2023. O contato com os respondentes se deu de modo presencial em empresas com prévias autorizações, e por meio eletrônico, sendo utilizados grupos de mensagens do *WhatsApp* pertencentes às associações de pessoas com deficiência na cidade de Montes Claros-MG. Também foram utilizados contatos de PcDs presentes na rede social de currículos online *LinkedIn*, em que as pessoas da área de interesse da pesquisa foram abordadas e convidadas a responderem o questionário eletrônico.

Os dados obtidos foram, inicialmente, exportados para uma planilha Microsoft Excel e, posteriormente, transferidos para o software IBM® SPSS® 20.0 (*Statistical Package for Social Sciences*) para as análises estatísticas. Primeiramente, os dados foram analisados quanto à sua distribuição normal e, em seguida, os resultados foram apresentados em percentuais de respostas. Realizaram-se testes de correlação de Pearson entre variáveis escalares e ordinais e teste qui-quadrado entre variáveis nominais, destacando as correlações estatisticamente significativas (nível de confiança de 95%, $p < 0,05$) entre os dados sociodemográficos dos respondentes e suas características relativas ao trabalho. Ademais, realizaram-se testes de regressão linear múltipla (*stepwise*) a fim de explorar quais fatores poderiam influenciar a satisfação no trabalho de pessoas com deficiência. Por fim, os resultados foram discutidos à luz da teoria e de estudos prévios concernentes à temática, permitindo caracterizar o cenário de inclusão de pessoas com deficiência no trabalho e levantar perspectivas.

RESULTADOS

Perfil sociodemográfico dos participantes da pesquisa

Na Tabela 2, são apresentadas as características sociodemográficas dos participantes da pesquisa quanto ao sexo, idade, estado civil, tipo de deficiência, cor, número de dependentes, faixa salarial e escolaridade.

Tabela 2 - Características sociodemográficas dos participantes

Característica sociodemográfica	Resultados									
Sexo (%)	Masculino					Feminino				
	46,80					53,20				
Idade (%)	< 17	>17 até 20	>20 até 25	>25 até 30	>30 até 35	>35 até 40	>40 até 45	>45 até 50	>50 até 55	>55 anos
	0,0	4,2	12,8	17,0	17,0	17,0	17,0	8,5	4,2	2,3
Estado Civil (%)	Solteiro		Casado			União estável			Divorciado	
	40,4		36,2			8,5			14,9	
Tipo de deficiência (%)	Física		Auditiva		Intelectual/mental		Visual		Múltipla	
	55,3		21,3		6,4		14,9		2,1	
Cor (%)	Negro		Branco			Pardo		Amarelo		
	8,5		29,8			61,7		0,0		

Característica sociodemográfica	Resultados						
	Número de dependentes (%)	0	1	2	3	4	
	55,3	14,9	19,2	4,3	6,3		
Faixa por salários-mínimos (%)	< 1	Até 2	Até 3	Entre 3 e 5	> 5		
	29,8	51,1	10,6	8,5	0,0		
Escolaridade (%)	EFI	EFC	EMI	EMC	ESI	ESC	PG
	4,3	4,3	2,1	40,4	4,3	34,0	10,6

NOTA: EFI – ENSINO FUNDAMENTAL INCOMPLETO; EFC - ENSINO FUNDAMENTAL COMPLETO; EMI - ENSINO MÉDIO INCOMPLETO; EMC - ENSINO MÉDIO COMPLETO; ESI - ENSINO SUPERIOR INCOMPLETO; ESC - ENSINO SUPERIOR COMPLETO; PG – PÓS-GRADUAÇÃO.

Como pode ser observado na Tabela 2, a amostra da pesquisa se compôs, em sua maioria, de pessoas deficientes do sexo feminino (53,2%), com idade entre 25 e 45 anos (68%), solteiros (40,4%), com deficiência física (55,3%), pardos (61,7%), sem dependentes (55,3%), com até dois salários-mínimos (51,1%) e com ensino médio completo como maior nível de escolaridade (40,42%).

O fato de a maioria dos respondentes possuir apenas o ensino médio completo como maior nível de escolaridade mostra-se compatível com o estudo desenvolvido por Rodrigues (2011) cujos resultados apontaram necessidades de melhoria quanto à qualificação de PcDs, haja vista que uma minoria acessa o ensino superior. Segundo o autor, a baixa escolaridade tem ligação direta com baixos salários, dependência familiar e dificuldades de acesso ao lazer. Todavia, como visto na Tabela 2, embora a maioria (40,42%) tenha apenas o ensino médio completo, o segundo maior percentual (34%) foi de pessoas com ensino superior completo, o que pode ser um indicativo de melhorias na qualificação de PcDs.

Ingresso e permanência no mercado de trabalho

A maioria dos respondentes (95,5%) já teve pelo menos uma experiência de trabalho, conforme apresentado na Tabela 3. Duas pessoas com deficiência (4,25%) não adentraram ou não conseguiram adentrar ainda no mercado de trabalho, sendo elas de idade entre 17 e 25 anos e com ensino médio completo. Ademais, 17% dos respondentes estavam desempregados no momento de coleta dos dados. Dos empregados, a média de tempo no emprego atual foi de 3,2 anos. Esses resultados indicam que, embora seja positivo o alto percentual (95,5%) de PcDs que já tiveram ao menos uma experiência no mercado de trabalho, a permanência na empresa é um ponto que merece atenção, haja vista que a média de tempo no emprego é relativamente baixa.

Tabela 3 - Ingresso e permanência no mercado de trabalho

Já trabalhou em algum momento	Trabalha no momento	Tempo no emprego atual
Não 4,25%	Não 17,0%	Média
Sim 95,5%	Sim 83,0%	3,2 anos

Os participantes da pesquisa que estavam trabalhando no momento da coleta de dados também foram questionados sobre como se deu o seu ingresso no emprego atual. Não foram consideradas, nessa análise, as pessoas autônomas e aquelas sem contrato de trabalho. O objetivo era saber a quantidade de pessoas com deficiência que havia ingressado no emprego por meio da Lei de Cotas.

Dos participantes deste estudo que estavam trabalhando no momento da coleta de dados (desconsiderados os autônomos e sem contrato de trabalho), 51,5% ingressaram no emprego sem intermédio da Lei de Cotas, enquanto 48,5% ingressaram por meio dela. Percebe-se, assim, um equilíbrio no tocante à intermediação da Lei de Cotas e o ingresso no mercado de trabalho sem a sua adoção, o que pode ser um indicativo da qualificação das PcDs, permitindo-lhes concorrer e ser aprovados em processos de seleção dentro do público geral.

A Tabela 4 apresenta o número de horas trabalhadas pelas pessoas com deficiência, considerando-se apenas as pessoas que estavam trabalhando no momento da coleta de dados. Predominaram (41%) as pessoas com carga de trabalho semanal entre 30 e 40 horas.

Tabela 4 - Número de horas trabalhadas por semana.

Carga de trabalho
Menos de 20 horas semanais – 0%
Entre 20 e 30 horas semanais – 25,6%
Entre 30 e 40 horas semanais – 41%
Entre 40 e 50 horas semanais – 25,6%
Mais de 50 horas semanais – 7,8%

No tocante aos tipos de contrato de trabalho dos participantes da pesquisa que estavam trabalhando no momento da coleta de dados, destacou-se o contrato por tempo indeterminado (46,1%), seguido do contrato por tempo determinado (12,8%). Também se pode destacar o nível de informalidade, já que 10,1% dos participantes que estavam trabalhando o faziam sem contrato de trabalho. Esses dados se mostraram díspares quanto aos dados gerais do Brasil. De acordo com o Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE, 2022), a taxa de formalização do trabalho de pessoas com deficiência é de 34,3% e, nesta pesquisa, foi de 89,9%. Ademais, 5,3% responderam que atuam como microempreendedores individuais (MEI). Mais detalhes sobre o tipo de contrato são apresentados na Tabela 5.

Tabela 5 - Tipos de contratos de trabalhos dos respondentes

Tipos de contratos de trabalho Resultados obtidos	
Microempreendedor Individual (MEI)	5,3%
Contrato por tempo determinado	12,8%
Contrato por tempo indeterminado	46,1%
Contrato de trabalho eventual	0,0%
Contrato intermitente	2,6%
Contrato de trabalho autônomo	5,2%
Outro tipo de contrato de trabalho	17,9%
Não possui contrato de trabalho	10,1%

As pessoas com deficiência participantes da pesquisa foram questionadas se preferem o emprego formal ao recebimento do Benefício de Prestação Continuada (BPC) e trabalhar informalmente. 80,9% dos respondentes indicaram que preferem o emprego formal, enquanto 19,1% preferem receber o Benefício de Prestação Continuada e trabalhar na informalidade, resultados esses que vão na contramão dos resultados obtidos por Santos (2011), em que a maioria dos respondentes percebe o BPC como mecanismo de segurança de renda e garantia de bens básicos de alimentação, tratamento de saúde e moradia aos deficientes e sua família.

As pessoas com deficiência que preferem o emprego formal ao BPC e à informalidade foram questionadas acerca dos motivos que as influenciam nessa preferência. A escala de respostas para essa parte do questionário variava de 1 (pouca influência) a 5 (muita influência), tendo a resposta 3 como ponto central (indiferente). 55,3% apontaram que a possibilidade de desenvolvimento individual exerce muita influência na sua preferência, enquanto 15,8% responderam que exerce influência, totalizando 71,1% que reconhecem a possibilidade de desenvolvimento individual como influenciador da preferência pelo emprego formal. Para Assunção, Carvalho-Freitas e Oliveira (2015), dois fatores contribuem para a satisfação dos trabalhadores com deficiência: formas de gestão de carreiras adotadas pelo empregador e investimentos do empregador em profissionais com deficiências. A Tabela 6 resume os resultados dos motivos que levam as pessoas com deficiência a preferirem o emprego formal ao Benefício de Prestação Continuada (BPC) e à informalidade. Como se pode perceber, não houve uma influência específica que se destacou na preferência pelo emprego formal frente às demais, sendo todas elas relevantes nessa escolha.

Tabela 6 - Influências na escolha do emprego formal

Influências	1 (pouca)	2	3 (indiferente)	4	5 (muita)
Desenvolvimento individual	2,6%	2,6%	23,7%	15,8%	55,3%
Novos conhecimentos e experiências	0,0%	0,0%	26,3%	18,4%	55,3%
Maior socialização	0,0%	2,6%	26,3%	18,4%	52,7%
Remuneração e segurança financeira	2,6%	0,0%	23,7%	18,4%	55,3%
Autonomia gerada	2,6%	0,0%	31,6%	18,4%	47,4%
Benefícios e gratificações	5,3%	5,3%	18,4%	18,4%	52,6%

Os respondentes da pesquisa também foram questionados se eles participaram de um processo seletivo para ocupação da vaga de emprego atual. Dessa análise, foram excluídos aqueles que, no momento da coleta de dados, estavam desempregados e os microempreendedores individuais (MEI) (autônomos). 60% indicaram que não participaram de um processo seletivo para ocupar a vaga de emprego, enquanto 40% responderam que o fizeram.

Dificuldades enfrentadas no mercado de trabalho

Concernente aos tipos de dificuldades enfrentadas pelas pessoas com deficiência quanto ao ingresso e/ou permanência no mercado de trabalho, destacou-se o baixo nível de formação (escolaridade) dessas pessoas, o que dificulta a sua inserção no mercado de trabalho. 70,2% dos respondentes indicaram que enfrentam alguma ou muita dificuldade quanto a esse quesito. Em seguida, destacou-se o baixo número de vagas disponíveis às PcDs, representado por 68% dos respondentes, somando-se alguma e muita dificuldade.

No que tange às dificuldades e barreiras enfrentadas pelas PcDs, Rodrigues e Pereira (2021) destacam que os maiores impedimentos do ingresso das pessoas com deficiência no mercado de trabalho são a descrença em sua capacidade, a discriminação, o despreparo das próprias organizações quanto à acessibilidade, a baixa escolaridade e pouca qualificação profissional por parte das PcDs. Segundo os autores, embora a Lei de Cotas assegure o direito das PcDs ao trabalho, ela não tem capacidade, por si só, de garantir efetiva inclusão e permanência no trabalho, sendo necessária a existência de capacitação profissional, preparo social e organizacional.

A auto rejeição manifesta pelo medo das PcDs em enfrentarem o mercado de trabalho somou 57,5% para alguma e muita dificuldade. De acordo com Almeida, Vianna e Souza (2020), muitos ainda são os obstáculos a serem vencidos para que se tenha uma atenção inclusiva de maneira coesa e resolutiva às pessoas com deficiência, pois os resultados de estudos têm apontado que, em muitos casos, a própria pessoa com deficiência apresenta uma visão distorcida atrelada às falhas sociais, ambientais e educacionais. Os demais tipos de dificuldades enfrentados pelas PcDs estão sumarizados na Tabela 7.

Tabela 7 - Dificuldades enfrentadas por PcDs no mercado de trabalho

Tipos de dificuldades	1 (nenhuma)	2 (pouca)	3 (indife- rente)	4 (alguma)	5 (muita)
Baixo número de vagas para PcD	12,8%	6,4%	12,8%	17,0%	51,0%
Baixo nível de formação das PcD	6,4%	8,5%	14,9%	14,9%	55,3%
Transporte inadequado	12,8%	8,5%	17,0%	6,4%	55,3%
Preconceito de clientes	10,6%	6,4%	21,3%	10,6%	51,1%
Preconceito de colegas	14,9%	14,9%	14,9%	10,6%	44,7%
Vagas incompatíveis com limitações	10,6%	6,4%	21,3%	8,5%	53,2%
Baixo apoio da família	17,0%	19,1%	19,1%	6,4%	38,4%
Auto rejeição/medo do mercado	14,9%	10,6%	17,0%	6,4%	51,1%

Percepções quanto à inclusão de PcDs no mercado de trabalho

Os respondentes que estavam trabalhando no momento da coleta de dados (excluídos os autônomos) foram questionados acerca de aspectos relacionados à inclusão das PcDs no seu ambiente de trabalho. Primeiramente, no âmbito do desenvolvimento de PcDs no ambiente de trabalho, 64,1% dos participantes responderam que participam de treinamentos ou capacitações frequentemente ou muito frequentemente, sendo que apenas 10,3% nunca participaram, resultado oposto ao encontrado por Assunção, Carvalho-Freitas e Oliveira (2015), em que a maioria dos respondentes tendeu a discordar de que, no seu atual emprego, a empresa envida esforços para o desenvolvimento de pessoas com deficiência em sua carreira.

Os participantes também foram perguntados sobre como avaliam as possibilidades de progressão na carreira dentro da empresa em que atuam, sendo que 33,4% declararam ser excelentes ou muito boas. Mais detalhes são apresentados na Tabela 8.

Tabela 8 - Avaliação das possibilidades de progressão

Oportunidades de progressão	Resultados
Excelentes	23,1%
Muito boas	10,3%
Boas	25,6%
Razoáveis	33,3%
Ruins	7,7%

Ainda no que tange à progressão de carreira entre as pessoas com deficiência no mercado de trabalho, os respondentes deste estudo foram questionados quanto à presença de pessoas com

deficiência em cargos superiores e se já tiveram como chefes de setor pessoas com deficiência. Um número considerável dos respondentes (88,9%) indicou que nunca ou raramente tiveram PcDs como chefes. Resultado consoante foi obtido por Assunção, Carvalho-Freitas e Oliveira (2015), indicando que 80,4% dos respondentes ocupam cargos funcionais, e apenas 35,3% têm preferência por cargos gerenciais.

Tais resultados sugerem que ainda é um desafio, no universo estudado, a presença de PcDs ocupando cargos superiores mais estratégicos, assim como demonstrado por Dutra et al. (2020), os quais destacam que a maioria dos anúncios de vagas destinadas às pessoas com deficiência apresenta baixo detalhamento de informações, sendo predominantes funções que necessitam de pouca qualificação, cargos mais operacionais e que oferecem remunerações mais baixas. Mais detalhes constam na Tabela 9.

Tabela 9 - Frequência de PcDs como chefes no trabalho

Frequência de PCD como chefe	Resultados
Muito frequente	2,3%
Frequente	4,4%
Ocasionalmente	4,4%
Raramente	20,0%
Nunca	68,9%

Os participantes da pesquisa também foram convidados a expressar a sua concordância a respeito da suficiência de vagas destinadas às PcDs no mercado de trabalho, à necessidade de maior qualificação de PcDs para a busca por vagas de emprego e à necessidade de maior participação do poder público para otimizar a capacitação de PcDs no mercado de trabalho. Como apontado na Tabela 10, a maioria dos respondentes (74,5%) discordou com a suficiência de vagas destinadas às PcDs no mercado de trabalho. Para Simonelli e Jackson Filho (2017), o cumprimento da legislação quanto ao número de vagas destinadas às pessoas com deficiência depende de fortes ações de fiscalização. Mais detalhes sobre essas questões estão sumarizados na Tabela 10.

Tabela 10 - Número de vagas, qualificação e participação do poder público

Nível de concordância	O número de vagas é suficiente?	Há necessidade de maior qualificação?	Há necessidade de maior participação do poder público?
Discordo totalmente	53,2%	0,0%	2,1%
Discordo	21,3%	4,3%	0,0%
Indiferente	14,9%	8,5%	6,4%
Concordo	8,5%	25,5%	23,4%
Concordo totalmente	2,1%	61,7%	68,1%

Quanto à inclusão e à acessibilidade de PcDs no ambiente de trabalho, 15,4% dos respondentes apontaram que, na empresa onde trabalham, não existem programas de inclusão, incentivo à interação com PcDs e combate ao preconceito. Já 33,3% deles se mostraram indiferentes quanto a esse item. Por outro lado, a maioria (51,3%) respondeu que essas iniciativas existem em seu ambiente de trabalho. Ademais, para 17,9% dos respondentes, a empresa em que trabalham não é preocupada com a acessibilidade em banheiros, refeitórios e outros espaços do ambiente de trabalho. Já 30,8% se mostraram indiferentes quanto a esse item. Por outro lado, a maioria (51,3%) concorda que a empresa em que trabalham se preocupa com a acessibilidade. A inclusão é possível quando apoiada por políticas e práticas em nível local que possam intermediar e acompanhar todo o processo inclusivo e as adaptações dos ambientes comuns nas empresas (Simonelli & Jackson Filho, 2017).

De acordo com Laraia (2009), algumas empresas buscam cumprir a Lei de Cotas de maneira desorganizada e sem nenhum tipo de planejamento para a recepção desses trabalhadores. Segundo a autora, a inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho precisa ir além da mera adequação das organizações à Lei de Cotas, garantindo que, após o ingresso das PcDs na empresa, seja respeitada a dignidade da pessoa humana. Mais detalhes são apresentados na Tabela II.

Tabela II - Programas de inclusão e preocupação com a acessibilidade

Nível de concordância	Programas de inclusão	Preocupação com a acessibilidade
Discordo totalmente	10,3%	5,1%
Discordo	5,1%	12,8%
Indiferente	33,3%	30,8%
Concordo	25,6%	28,2%
Concordo totalmente	25,7%	23,1%

Por fim, os participantes da pesquisa foram convidados a expressar a sua concordância com as seguintes afirmações: “A empresa em que trabalho sempre dispôs de pessoas capacitadas para auxiliar o processo de inclusão” e “Eu indicaria esta empresa a outras pessoas com deficiência”. Como se pode observar na Tabela 12, com relação à disponibilidade de pessoas capacitadas para auxiliar o processo de inclusão na empresa, houve certo equilíbrio entre discordância (23,1%) e concordância (28,2%), com leve superioridade da concordância, sendo que a maioria (48,7%) se mostrou indiferente. Já com relação à indicação da empresa a outras PcDs, a maioria dos participantes (51,3%) indicaria a empresa, o que pode ser um indicativo de que as PcDs concordam que o ambiente de trabalho é inclusivo e acessível, sendo adequado a outras PcDs, embora o

percentual de respondentes indiferentes também tenha sido considerável (38,5%). Mais detalhes constam na Tabela 12.

Tabela 12 - Pessoas capacitadas e indicação da empresa

Nível de concordância	Disponibilidade de Pessoas capacitadas	Indicação da empresa a outras PcD
Discordo totalmente	7,7%	5,1%
Discordo	15,4%	5,1%
Indiferente	48,7%	38,5%
Concordo	15,4%	28,2%
Concordo totalmente	12,8%	23,1%

A última parte do questionário aplicado nesta pesquisa se dedicou a explorar diferentes facetas da satisfação de pessoas com deficiência no trabalho, as quais serão apresentadas a seguir.

Nível de satisfação no trabalho

Primeiramente, os respondentes que estavam trabalhando no momento da coleta de dados (excluídos os autônomos) foram questionados quanto à sua satisfação com a função exercida, sendo que a maioria (69,3%) respondeu que está satisfeita ou muito satisfeita com a função exercida em seu emprego atual, o que pode indicar uma adequação das funções exercidas com o tipo de deficiência dessas pessoas. Esse resultado se mostrou oposto ao estudo desenvolvido por Assunção, Carvalho-Freitas e Oliveira (2015), em que a maioria dos respondentes não ocupava cargos para os quais se qualificaram e 47,1% desejavam ocupar cargos afins às suas qualificações profissionais. Mais detalhes constam na Tabela 13.

Tabela 13 - Nível de satisfação com a função exercida

Satisfação com a função exercida	Resultados
Muito insatisfeito	5,1%
Insatisfeito	5,1%
Indiferente	20,5%
Satisfeito	43,6%
Muito satisfeito	25,7%

Concernente à satisfação com a inclusão das PcDs na empresa e sua interação com demais trabalhadores, a maioria (79,4%) indicou que está satisfeita ou muito satisfeita com a inclusão das PcDs e sua interação com colegas de trabalho. Esse resultado foi oposto aos achados de

Carvalho (2009). A maior dificuldade das pessoas com deficiência não está na sua limitação física ou intelectual, mas na dificuldade que estes têm em se relacionar. As barreiras criadas pelo preconceito atrapalham a sua real integração no mercado de trabalho e na sociedade como um todo (Ribas, 2011 como citado em Messias, 2018). Assim, tais atitudes trazem impactos negativos para esses indivíduos, como a redução da autoestima, o desânimo e a desmotivação em ingressar no ambiente laboral pelos estigmas e preconceitos criados pela sociedade (Wagner et al., 2010). Mais detalhes constam na Tabela 14.

Tabela 14 - Nível de satisfação com a inclusão e interação

Satisfação com a inclusão e interação	Resultados
Muito insatisfeito	2,6%
Insatisfeito	2,6%
Indiferente	15,4%
Satisfeito	53,8%
Muito satisfeito	25,6%

Quanto à satisfação com a acessibilidade física no atual trabalho, a maioria (51,2%) se mostrou satisfeita ou muito satisfeita, embora um número substancial de pessoas se mostrou indiferente quanto a esse item (43,6%). Para Gilla et al. (2020), é necessário perscrutar se há falhas dos empregadores em oferecer melhores ambientes de trabalho para as PcDs que favoreçam o pleno desenvolvimento de suas capacidades de exercerem tais funções. Borges e Longen (2019) enfatizam que não basta o cumprimento da legislação de cotas para que a organização se torne efetivamente inclusiva. A fim de que tal inclusão ocorra, é importante que, primeiro, as organizações reconheçam e busquem promover locais de trabalho que considerem a diversidade e que dignifiquem as pessoas com deficiência. Mais detalhes constam na Tabela 15.

Tabela 15 - Nível de satisfação com a acessibilidade física

Satisfação com a acessibilidade física	Resultados
Muito insatisfeito	2,6%
Insatisfeito	2,6%
Indiferente	43,6%
Satisfeito	30,7%
Muito satisfeito	20,5%

Por fim, os participantes da pesquisa foram questionados quanto à sua satisfação com a remuneração e com as oportunidades internas de ascensão a cargos superiores. A maioria dos respondentes (56,4%) se mostrou satisfeita ou muito satisfeita com a remuneração, resultados similares aos obtidos por Carvalho-Freitas (2009). Porém, quanto às possibilidades de ascensão, houve um equilíbrio entre aqueles que se mostraram insatisfeitos ou muito insatisfeitos (30,8%) e aqueles

que se mostraram satisfeitos ou muito satisfeitos (30,7%). Nesse quesito, a maioria (38,5%) se mostrou indiferente, resultado consoante ao obtido por Assunção, Carvalho-Freitas e Oliveira (2015), com predominância de respostas intermediárias para essa questão.

Esse número considerável de pessoas indiferentes e o equilíbrio entre satisfação e insatisfação sugerem que as possibilidades de ascensão de pessoas com deficiência a cargos superiores é um ponto que merece ser otimizado pelas empresas no universo analisado. Segundo Gilla et al. (2020), o preconceito, gestões despreparadas e a falta de qualificação das pessoas com deficiência também corroboram as baixas taxas de PcDs em cargos mais elevados e de prestígio, fazendo com que a ascensão desses profissionais seja comprometida. Mais detalhes constam na Tabela 16.

Tabela 16 - Nível de satisfação com remuneração e possibilidades de ascensão

Nível de satisfação	Remuneração	Possibilidades de ascensão
Muito insatisfeito	2,6%	7,7%
Insatisfeito	20,5%	23,1%
Indiferente	20,5%	38,5%
Satisfeito	41,0%	20,5%
Muito satisfeito	15,4%	10,2%

A fim de aprofundar a análise dos resultados, realizaram-se testes de correlação entre as características sociodemográficas dos participantes da pesquisa e as características relativas ao seu trabalho.

Correlações entre características sociodemográficas e o trabalho de PcDs

Identificou-se correlação negativa estatisticamente significativa entre idade e remuneração ($r = -0,327, p < 0,05$) e entre idade e benefícios ($r = -0,347, p < 0,05$) como fatores que influenciam a pessoa com deficiência na busca por um emprego formal. Esses resultados indicam que pessoas com deficiência mais jovens são aquelas mais influenciadas pela remuneração e pelos benefícios associados ao emprego formal.

No tocante à escolaridade, alguns resultados chamaram a atenção. Primeiramente, identificou-se correlação positiva estatisticamente significativa entre escolaridade e busca por novos conhecimentos e experiência ($r = 0,449, p < 0,01$) como fator que influencia a pessoa com deficiência na busca por um emprego formal. Esse resultado aponta que pessoas com deficiência de maior nível de escolaridade são aquelas mais influenciadas por novos conhecimentos e experiência associados ao emprego formal. Também se identificou correlação positiva estatisticamente significativa entre escolaridade e frequência de treinamentos no emprego atual ($r = 0,425, p < 0,01$), o que indica pessoas com deficiência com maior nível de escolaridade são aquelas que mais participam de treinamentos ou capacitações em seu emprego atual. Mesmo que a gestão da diversidade ainda seja uma matéria complicada para muitas empresas, é preciso investir, inovar

e trazer ideias para melhorar a inserção de PcDs no mercado de trabalho, pois o trabalhador com deficiência pode atingir metas e objetivos se disponibilizados os recursos necessários (Maia & Carvalho-Freitas, 2015).

Ademais, os resultados apontaram que as pessoas com deficiência que adentraram na empresa atual por meio da Lei de Cotas são aquelas que menos percebem preconceito e discriminação dos colegas de trabalho ($r = -0,314, p < 0,05$), que mais participam de treinamentos ou capacitações ($r = 0,366, p < 0,05$), que mais percebem a preocupação da empresa com a acessibilidade por meio, por exemplo, de rampas, corrimãos e plataformas elevatórias ($r = 0,419, p < 0,01$) e que mais indicariam a empresa a outras pessoas com deficiência ($r = 0,469, p < 0,001$). Neste ponto, é importante salientar que existe a possibilidade de pessoas com deficiência adentrarem em uma empresa sem a intermediação da Lei de Cotas. Assim, os resultados sugerem que adentrar em uma empresa pela Lei de Cotas pode ser relevante no sentido de que a empresa já direcione esforços para a melhor adaptação da pessoa com deficiência no ambiente de trabalho. Segundo Araújo (2018), apesar de a Lei de Cotas ser genérica e quantitativa, ela tornou-se primordial para a inserção de jovens com deficiência no mercado de trabalho, pois tais jovens seriam naturalmente sucumbidos pela ordem de competitividade na disputa por vagas de emprego.

Por fim, uma variável nomeada de “dificuldade total” foi calculada pela média entre os níveis de dificuldades percebidas pelas pessoas com deficiência participantes da pesquisa, englobando dificuldades com baixo número de vagas disponíveis para pessoas com deficiência, transporte inadequado para deslocamento, preconceito e discriminação por parte de clientes e consumidores, preconceito e discriminação por parte de colegas de trabalho, baixo apoio da família e auto rejeição e medo de encarar o mercado de trabalho. Posteriormente, por meio do teste estatístico qui-quadrado, foi possível identificar que os tipos de deficiência física (53,3%) e auditiva (33,3%) foram aqueles mais fortemente associados a maiores níveis de dificuldades percebidas no ambiente de trabalho ($p < 0,01$, V de Cramer 0,732).

Haja vista que correlações não implicam causalidade, realizaram-se testes de regressão a fim de explorar quais fatores poderiam impactar características das pessoas com deficiência no trabalho, especificamente a sua satisfação.

Análise de fatores que impactam a satisfação da pessoa com deficiência no trabalho

Uma variável nomeada de “satisfação total” foi calculada pela média entre os níveis de satisfação no trabalho das pessoas com deficiência participantes da pesquisa, englobando a satisfação com a função exercida, com a interação com demais trabalhadores, com a acessibilidade física, com a remuneração e com as oportunidades internas de ascensão a cargos superiores. Posteriormente, por meio de testes de regressão linear múltipla (*stepwise*), foi possível explorar quais fatores

exercem alguma influência nessa satisfação total. Os resultados estatisticamente significativos encontrados estão sumarizados na Tabela 17.

Tabela 17 - Fatores que influenciam a satisfação total de PcD no trabalho

Variáveis predictoras (independentes)	Variável predita (dependente)	Sig.	R2 (ajustado)
Disponibilidade de pessoas capacitadas para ajudar na inclusão no trabalho	Satisfação total	0,001	0,194
Renda atual da pessoa com deficiência no trabalho		0,001	0,137
Disponibilidade de pessoas capacitadas para ajudar na inclusão no trabalho + Renda atual da pessoa com deficiência no trabalho		0,001	0,331

A Tabela 17 aponta que a disponibilidade de pessoas capacitadas para ajudar na inclusão é o principal fator que impacta a satisfação de pessoas com deficiência no trabalho, sendo capaz de explicar 19,4% da variabilidade da satisfação total. A fim de garantir maior inclusão de pessoas com deficiência no ambiente de trabalho, é importante que haja um processo definido de inclusão e pessoas qualificadas responsáveis pela condução dessas pessoas no ambiente organizacional, com acompanhamento contínuo e *feedbacks*, pois esses fatores têm influência direta na sua motivação, produtividade e permanência na organização (Pereira, 2018).

A renda atual da pessoa com deficiência, a qual está associada com a remuneração recebida, foi o segundo fator mais relevante e, em conjunto com a disponibilidade de pessoas capacitadas para ajudar na inclusão, explica 33,1% da variabilidade da satisfação no trabalho. As demais variáveis independentes foram excluídas do modelo explicativo por não apresentarem resultados estatisticamente significativos.

Para Marqueze e Moreno (2005), algumas medidas coletivas podem amenizar problemas oriundos da insatisfação no trabalho: adaptação do ambiente de trabalho ao homem, aumento de oportunidades de lazer, esporte, socialização, adequação do salário à função exercida, plano de carreira, cumprir as leis trabalhistas, dentre outras. Tais medidas também se aplicam a pessoas com deficiência.

Analisados como um todo, os resultados deste estudo parecem divergir de estudos teórico-empíricos prévios relativos à temática. Como exemplo, os participantes desta pesquisa demonstraram participar de treinamentos e capacitações com maior frequência, mostraram-se satisfeitos com a função exercida e com a sua interação com colegas de trabalho, bem como apresentaram taxa de formalização do trabalho superior à média brasileira. Nesse sentido, constitui-se oportunidade para futuras pesquisas o entendimento mais aprofundado do universo desta pesquisa e dos

motivos que fazem com que o seu contexto possa ser considerado peculiar quando comparado a outras realidades brasileiras.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

O presente trabalho cumpriu o seu objetivo geral, a saber, analisar as percepções de trabalhadores com deficiência quanto à sua inclusão no mercado de trabalho na cidade de Montes Claros-MG. Ademais, foram cumpridos os objetivos específicos de caracterizar o perfil sociodemográfico das pessoas com deficiência participantes, descrever as suas dificuldades de ingresso e permanência no mercado de trabalho, a inclusão e a acessibilidade dentro das empresas e verificar o seu nível de satisfação no trabalho.

Dentre outros resultados, a maioria dos participantes da pesquisa já teve ao menos uma experiência no mercado de trabalho, porém a permanência na empresa chamou a atenção haja vista que a média de tempo no emprego se mostrou relativamente baixa. Ademais, dois fatores se mostraram relevantes por influenciarem a satisfação das pessoas com deficiência no trabalho, a saber, a disponibilidade de pessoas capacitadas em inclusão nas organizações e a renda. Os resultados foram discutidos à luz da teoria e de estudos empíricos prévios relativos à temática, permitindo caracterizar o cenário de inclusão de pessoas com deficiência no trabalho na cidade e levantar perspectivas.

Espera-se que este estudo redunde em benefícios teóricos, ao aprofundar a discussão da inclusão e integração de pessoas com deficiência no mercado de trabalho, bem como benefícios práticos e gerenciais, haja vista que os resultados aqui apresentados e discutidos podem servir como subsídios para ajustes estratégicos de políticas de inclusão organizacionais e governamentais.

Esta pesquisa apresenta como limitação o baixo número de respondentes, típico de estudos que envolvem pessoas com deficiência. O critério de inclusão específico na amostragem (apresentar deficiência) naturalmente reduz o número de indivíduos aptos a participar do estudo. Como oportunidades para estudos ulteriores, sugere-se a realização de pesquisas em outros municípios, cujos resultados podem ser dialogados com os achados desta pesquisa. Ademais, sugere-se a realização de investigações qualitativas que possam complementar e aprofundar os resultados quantitativos do presente estudo.

REFERÊNCIAS

- Adorno Júnior, H. L. & Salvatto, M. V. (2014). A inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho brasileiro. *Universitas*, 13, 37-62. <https://revistauniversitas.inf.br/index.php/UNIVERSITAS/article/view/169/0>
- Almeida, G. (2014). *O estágio como ferramenta de inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho: desafios e perspectivas*. 2014. 120 f. Dissertação (Mestrado Profissional em Gestão Social, Educação e Desenvolvimento Regional) - Faculdade Vale do Cricaré, São Mateus. <https://repositorio.ivic.br/handle/123456789/718>
- Almeida, E. de, Vianna, D. L., & Souza, F. S. M. de (2020). Inclusão da pessoa com deficiência no trabalho: um estudo transversal. *Brazilian Journal of Health Review*, 3(4), 7766-7779. <https://doi.org/10.34119/bjhrv3n4-046>

- Araújo, T. B. de. (2018). *Avaliação da lei de cotas como instrumento de inserção de jovens com deficiência no mercado de trabalho no Ceará*. 188 f. Dissertação (Mestrado) - Universidade Federal do Ceará, Fortaleza. <https://repositorio.ufc.br/handle/riufc/38781>
- Assunção, R. V., Carvalho-Freitas, M. N. de, & Oliveira, M. S. de (2015). Satisfação no trabalho e oportunidades de desenvolvimento da carreira entre profissionais com deficiência. *Revista Psicologia Organizações e Trabalho*, 15(4), 340-351. <http://dx.doi.org/10.17652/rpot/2015.4.556>
- Becker, K. L. (2019). Deficiência, emprego e salário no mercado de trabalho brasileiro. *Estudos Econômicos*, 49, 39-64. <https://doi.org/10.1590/0101-41614912klb>
- Borges, A. V. & Longen, W. C. (2019). Inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho e as perspectivas de acessibilidade. *Brazilian Journal of Health Review*, 2(6), 5520-5531. <https://doi.org/10.34119/bjhrv2n6-053>
- Brasil (1996). *Lei n. 9.394, de 20 de dezembro de 1996*. Estabelece as diretrizes e bases da educação nacional. Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil, Brasília, DF, 20 dez. 1996. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/L9394.htm Acesso em: 28 mar. 2023.
- Brasil (2004). *Lei n. 10.845, de 05 de março de 2004*. Institui o Programa de Complementação ao Atendimento Educacional Especializado às Pessoas Portadoras de Deficiência, e dá outras providências. Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil, Brasília, DF, 5 mar. 2004. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2004-2006/2004/Lei/L10.845.htm Acesso em: 28 mar. 2023.
- Brasil (1991). *Lei n. 8.213/91, de 24 de julho de 1991*. Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências. Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil, Brasília, DF, 24 jun. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8213cons.htm Acesso em: 20 mai. 2023.
- Brasil (2009). *Decreto n. 6.949, de 25 de agosto de 2009*. Promulga a Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência e seu Protocolo Facultativo, assinado em Nova York, em 30 de março de 2007. Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil, Brasília, DF, 25 ago. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2009/decreto/d6949.htm Acesso em: 05 mai. 2023.
- Brasil (2004). *Decreto n. 5.296, de 2 de dezembro de 2004*. Regulamenta as leis n. 10.048, de 8 de novembro de 2000, que dá prioridade de atendimento às pessoas que especifica, e 10.098, de 19 de dezembro de 2000, que estabelece normas gerais e critérios básicos para a promoção da acessibilidade das pessoas portadoras de deficiência ou com mobilidade reduzida, e dá outras providências. Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil, Brasília, DF, 20 dez. Disponível em: <http://portal.mec.gov.br/seesp/arquivos/pdf/decreto%205296-2004.pdf> Acesso em: 03 abr. 2023.
- Brasil (1993). *Lei n. 8.742, de 7 de dezembro de 1993*. Dispõe sobre a organização da Assistência Social e dá outras providências. Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil, Brasília, DF, 7 dez. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8742compilado.htm Acesso em: 27 out. 2023.
- Brasil (2019). *Benefício de Prestação Continuada (BPC)*. Ministério do Desenvolvimento e Assistência Social, Família e Combate à Fome. Brasília, 25 nov. 2019. Disponível em: <https://www.gov.br/mds/pt-br/acoes-e-programas/assistencia-social/beneficios-assistenciais/beneficio-assistencial-ao-idoso-e-a-pessoa-com-deficiencia-bpc> Acesso em: 27 out. 2023.
- Brasil (2015). *Lei n. 13.146, de 6 de julho de 2015*. Institui a lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Estatuto da Pessoa com Deficiência). Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil, Brasília, DF, 6 jul. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/l13146.htm Acesso em: 06 jul. 2023.
- Brasil (1998). *Constituição da República Federativa do Brasil*. Brasília, DF: Senado federal. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm Acesso em: 08 mai. 2022.
- Brasil (2012). Ministério do Trabalho e Emprego (MTE). *Relação Anual de Informações Sociais (RAIS)*. Resultados Definitivos: 2012. s/d. Disponível em: <http://acesso.mte.gov.br/lumis/portal/file/fileDownload.jsp?fileId=8A7C816A-45B26698014614BEED340AC5> Acesso em: 15 mai. 2022.
- Carvalho, F. M. N. (2007). *A inserção de pessoas com deficiência em empresas brasileiras: Um estudo sobre as relações entre concepções de deficiência, condições de trabalho e qualidade de vida no trabalho*. 314 f. Tese (Doutorado) – Universidade Federal de Minas Gerais, Belo Horizonte. <https://repositorio.ufmg.br/handle/1843/CSPO-72UKVU>
- Carvalho-Freitas, M. N. de (2009). Inserção e gestão do trabalho de pessoas com deficiência: um estudo de caso. *Revista de Administração Contemporânea - RAC*, 13, 121-138. <https://doi.org/10.1590/S1415-65552009000500009>
- Dutra, F. C. M. S. et al (2020). Oportunidade no mercado de trabalho: análise das vagas de emprego disponíveis para pessoas com deficiência. *Cadernos Brasileiros de Terapia Ocupacional*, 28, 147-163. <https://doi.org/10.4322/2526-8910.ctoAO1724>

- Duarte, Y. M. & Freschi, J. (2013). O papel dos recursos humanos na contratação de Pessoas com Deficiência - PcD. *Revista Terceiro Setor & Gestão de Anais-UNG-Ser*, 7(1), 21-30. <https://revistas.ung.br/index.php/3setor/article/view/1912/1508>
- Gil, A. C. (2008). *Métodos e técnicas de pesquisa social*. 6. ed. São Paulo: Atlas.
- Gilla, C. G. et al. (2020). Um estudo sobre a inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho brasileiro. *Interação em Psicologia*, 24(1), 1-11. <https://revistas.ufpr.br/psicologia/article/view/59972>
- Instituto Brasileiro De Geografia E Estatística – IBGE (2022). *Censo Demográfico: pessoas com deficiência têm menor acesso à educação, ao trabalho e a renda*. Rio de Janeiro. Disponível em: <https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-noticias/2012-agencia-de-noticias/noticias/37317-pessoas-com-deficiencia-tem-menor-acesso-a-educacao-ao-trabalho-e-a-renda> Acesso em: 03 set. 2023.
- Ideias, B. M. (2019). *O papel dos serviços de recursos humanos na inclusão de pessoas com deficiência nas empresas*. Dissertação (Mestrado em Sociologia). Departamento de Sociologia. Universidade de Évora, Évora, Portugal. <https://rdpc.uevora.pt/handle/10174/24857>
- Laraia, M. I. F. (2009). *A Pessoa com Deficiência e o Direito ao Trabalho*. 189 f. Dissertação (Mestrado em Direito) - Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, São Paulo. <https://sapientia.pucsp.br/handle/handle/8878>
- Maia, A. M. de C. & Carvalho-Freitas, M. N. de (2015). O trabalhador com deficiência na organização: um estudo sobre o treinamento e desenvolvimento e a adequação das condições de trabalho. *Revista Eletrônica de Administração - REAd*, 21, 689-718. <https://doi.org/10.1590/1413-2311.0722014.54834>
- Marqueze, E. C. & Moreno, C. R. de C. (2005). Satisfação no trabalho - uma breve revisão. *Revista Brasileira de Saúde Ocupacional*, 30, 69-79. <https://doi.org/10.1590/S0303-76572005000200007>
- Matos, H. de N. F. & Raiol, R. W. G. (2018). Pessoas com deficiência e seu direito à inclusão no mercado de trabalho. *Revista Eletrônica do Curso de Direito da UFSM*, 13(3), 927-947. <https://doi.org/10.5902/1981369431468>
- Messias, E. (2018). *Pessoa com deficiência e mercado de trabalho: Um olhar sobre as empresas de Viçosa-MG*. Dissertação (Pós-Graduação em Economia Doméstica) – Curso de Educação - Universidade federal de Viçosa, Minas Gerais. <https://www.locus.ufv.br/bitstream/123456789/21756/1/texto%20completo.pdf>
- Neves-Silva, P., Praes, F. G., & Silveira, A. M. (2015). Inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho em Belo Horizonte, Brasil: cenário e perspectiva. *Ciência & Saúde Coletiva*, 20(8), 2549-2558. <https://doi.org/10.1590/1413-81232015208.17802014>
- Oliveira, J. B., Malheiros, M. B., Deifeld, C. C., Bueno, B. R., & Brandão, N. R. F. (2021). Inclusão Social no Mercado de Trabalho: Um Olhar Sobre a Diversidade de Pessoas com Deficiências na Cotripal de Panambi-RS. *Sinergia*, 25(2), 139-152. <https://periodicos.furg.br/sinergia/article/view/11850>
- Pacheco, K. M. D. B. & Alves, V. L. R. (2007). A história da deficiência, da marginalização à inclusão social: uma mudança de paradigma. *Acta Fisiátr.* 14(4), 242-248. <https://doi.org/10.11606/issn.2317-0190.v14i4a102875>
- Palhares, J. V. et al. (2020). O caráter inclusivo das práticas de recursos humanos nas organizações: um estudo de caso no sul de minas gerais. *Caderno de Administração*, 27(1), 1-18. <https://periodicos.uem.br/ojs/index.php/CadAdm/article/view/50541>
- Pereira, C. V. (2018). *Inclusão de pessoas com deficiência em empresas de São Luís do MA*. 62 f., Dissertação (Mestrado profissional em Administração) – Universidade de Fortaleza – UNIFOR, Fundação Edson Queiroz. https://oasisbr.ibict.br/vufind/Record/UFOR_ebef7500103ee16feca0c5095b96a171
- Pinheiro, L. R. S. & Dellatorre, R. (2015). Desafios da inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho: um estudo sobre a percepção dos envolvidos. *Perspectiva*, 39(148), 95-109. https://www.uricer.edu.br/site/pdfs/perspectiva/148_537.pdf
- Rodrigues, P. S. & Pereira, E. L. (2021). A percepção das pessoas com deficiência sobre o trabalho e a Lei de Cotas: uma revisão da literatura. *Physis: Revista de Saúde Coletiva*, 31, e310114. <https://doi.org/10.1590/S0103-73312021310114>
- Rodrigues, L. C. (2011). *A inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho: um estudo de caso*. Tese (Doutorado) – Universidade Estadual de Campinas, Campinas. https://bdtd.ibict.br/vufind/Record/UNICAMP-30_b92af9c88884c4282b3ed3205e57ecf5
- Santos, W. R. dos. (2011). Deficiência e BPC: o que muda na vida das pessoas atendidas? *Ciência & Saúde Coletiva*, 16, 787-796. <https://doi.org/10.1590/S1413-81232011000700009>
- Silva, M. A. & Barbosa, M. A. C. (2021). Políticas públicas voltadas para inclusão de PcD no mercado de trabalho. *Pensamento & Realidade*, 36(1), 75-89. <https://doi.org/10.23925/2237-4418.2021v36i1p.75-89>

- Simonelli, A. P. & Jackson Filho, J. M. (2017). Análise da inclusão de pessoas com deficiência no trabalho após 25 anos da lei de cotas: uma revisão da literatura. *Cadernos Brasileiros de Terapia Ocupacional*, 25(4), 855-867. <https://doi.org/10.4322/2526-8910.ctoARI078>
- Sousa, A. E. M., Lopes, B. B., & Maia, M. B. P. (2014). Educação inclusiva na educação profissional: um estudo de caso à luz da experiência em uma escola estadual de educação profissional no município de Santa Quitéria-CE. *Revista Brasileira da Educação Profissional e Tecnológica*, 1(7), 107-144. <https://www2.ifrn.edu.br/ojs/index.php/RBEPT/article/view/3561/1414>
- Veltrone, A. A. & Almeida, M. A. (2010). Perfil da pessoa com deficiência no mercado de trabalho na cidade de São Carlos-SP. *Revista Educação Especial*, 23(36), 73-90. <https://doi.org/10.5902/1984686X1434>
- Wagner, L., Lindemayer, C. K., Pacheco, A., & Silva, L. D. A. da (2010). Acessibilidade de pessoas com deficiência: o olhar de uma comunidade da periferia de Porto Alegre. *Ciência em Movimento*, 12(23), 55-68. <https://www.metodista.br/revistas/revistas-ipa/index.php/RS/article/viewFile/94/58>