

**A INCLUSÃO DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA EM CARGOS DE LIDERANÇA:
um panorama do serviço público federal**

***THE INCLUSION OF PEOPLE WITH DISABILITIES IN LEADERSHIP POSITIONS:
an overview of the federal public service***

Maria Cássia Cardoso de Souza – maria.souza56@fatec.sp.gov.br
Faculdade de Tecnologia de São Carlos (Fatec) – São Carlos – SP – Brasil

Gerusa dos Santos Silva – gerusa.silva@fatec.sp.gov.br
Faculdade de Tecnologia de São Carlos (Fatec) – São Carlos – SP – Brasil

Lilian Segnini Rodrigues – lilian.rodrigues3@fatec.sp.gov.br
Faculdade de Tecnologia de São Carlos (Fatec) – São Carlos – SP – Brasil

DOI: 10.31510/infra.v19i2.1464

Data de submissão: 01/09/2022

Data do aceite: 28/11/2022

Data da publicação: 20/12/2022

RESUMO

Este artigo tem como objetivo analisar a inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho no contexto da administração pública federal e, a partir deste ingresso, sua inclusão em cargos de liderança. Para isso, foi feito um levantamento em órgãos públicos federais através da plataforma Fala BR da Controladoria Geral da União, onde foram enviadas questões que abordam tanto o ingresso da PCD no serviço público quanto a inclusão dessas pessoas em cargos de liderança. As respostas dos órgãos públicos federais foram tabuladas e analisadas à luz do debate teórico sobre o tema. Parte-se da hipótese de que o percentual de PCD nos órgãos públicos é muito inferior ao quantitativo de servidores desses órgãos e que o percentual de PCD em cargos de liderança é quase nulo. Os resultados comprovam a hipótese previamente levantada. O percentual de PCDs no serviço público federal não chega a 2% e o percentual desses em cargos de liderança é de 0,29%, comparado com o total de servidores da amostra de órgãos públicos.

Palavras-chave: Pessoa com Deficiência. Inclusão de Pessoas com Deficiência. Liderança.

ABSTRACT

This paper aims to analyze the inclusion of people with disabilities in the labor market in the context of the federal public administration and, from this entry, their inclusion in leadership positions. For this, a survey was carried out in federal public agencies through the Fala BR platform of the Comptroller General of the Union, where questions were sent that address both the entry of the PCD into the public service and the inclusion of these people in leadership positions. The responses of federal public agencies were tabulated and analyzed in the light of the theoretical debate on the subject. It starts from the hypothesis that the percentage of PWD in public agencies is much lower than the number of civil servants in these bodies and that the

percentage of PWD in leadership positions is almost nil. The results confirm the hypothesis previously raised. The percentage of PWDs in the federal public service does not reach 2% and the percentage of these in leadership positions is 0.29%, compared to the total number of employees in the sample of public agencies.

Keywords: Person with Disabilities. Inclusion of Person with Disabilities. Decree No. 9,546/2018. Leadership.

1 INTRODUÇÃO

O mercado de trabalho de modo geral, está cada vez mais em busca de inovação e adequação e, tendo em vista a competitividade e o dinamismo do mundo corporativo, o mercado de trabalho está em constante mudança e busca por profissionais qualificados e preparados para suas carreiras, que possam se transformar em talentos para as organizações.

Essa busca incessante por profissionais capacitados não pode, no entanto, fechar os olhos para a questão da diversidade e inclusão. Nas organizações, a diversidade e inclusão das pessoas sempre foi um desafio, seja pelo gênero, etnia, raça ou deficiência. Especificamente no caso das Pessoas com Deficiência (PCD), é imprescindível que as organizações deem oportunidades, inserindo e incluindo essas pessoas.

Para garantir direitos fundamentais das PCD, a legislação interveio tornando obrigatório a inclusão destas pessoas no mercado de trabalho. No Brasil, a Lei para inclusão de PCDs no mercado de trabalho existe há mais de 20 anos, desde 1991, porém, só a partir de 1999 as empresas foram incluindo essas pessoas no mercado. A legislação prevê que empresas com 100 ou mais funcionários contratem entre 2% e 5% de trabalhadores com deficiência, no entanto, três décadas se passaram desde a implementação e esse percentual nunca efetivamente passou de 1% (PEDUZZI, 2019; MARTINS; MOREIRA, 2020).

Não apenas no setor privado existe legislação que garante o direito do PCD ser incluída nas organizações, mas também no setor público. Neste sentido o decreto nº 9.508/2018 reserva às pessoas com deficiência um percentual de cargos e de empregos públicos ofertados em concursos públicos e em processos seletivos no âmbito da administração pública federal direta e indireta. O Decreto estabelece que pelo menos 5% das vagas sejam destinadas a PCD, podendo esse percentual chegar a 20% e, em caso de número fracionado, o valor deve ser arredondado para cima.

No entanto, em que pese a importância da reserva de vagas para PCD em concursos públicos e processos seletivos da administração pública federal, é relevante discutir os problemas que essas pessoas enfrentam após ser inseridas no serviço público federal. Santos Júnior (2020, p. 3) afirma que, na elaboração de leis e decretos que tratam da inclusão da PCD no mercado de trabalho, “o legislador impõe uma série de normas, a fim de garantir uma igualdade material para as pessoas com deficiência; porém, na realidade, ao ponto que são contempladas garantias estabelecidas pelo Estado, o próprio Estado, por outro lado, permite a perpetuação das desigualdades”. Um exemplo disso é a dificuldade que as PCD têm para galgar cargos de liderança nas organizações públicas.

Desta forma, esse artigo se justifica por debater um tema tão atual e importante para as empresas, a sociedade e, sobretudo, às pessoas com deficiência. Ademais, procuramos contribuir com a literatura brasileira que trata de inclusão da PCD no mercado de trabalho, dando foco na (im)possibilidade que essas pessoas têm em assumir cargos de liderança.

Assim, o objetivo desta pesquisa é analisar a inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho no contexto da administração pública federal e, a partir deste ingresso, sua inclusão em cargos de liderança. Para isso, foi feito um levantamento em órgãos públicos federais através da plataforma Fala BR da Controladoria Geral da União, onde foram enviadas questões que abordam tanto o ingresso da PCD no serviço público quanto a inclusão dessas pessoas em cargos de liderança. As respostas dos órgãos públicos federais foram tabuladas e analisadas à luz do debate teórico sobre o tema. Parte-se da hipótese de que o percentual de PCD nos órgãos públicos é muito inferior ao quantitativo de servidores desses órgãos e que o percentual de PCD em cargos de liderança é quase nulo.

O artigo está dividido em cinco seções, sendo esta introdução sua primeira seção. Na seção 2 são debatidos teoricamente os principais conceitos e problemáticas envolvidas neste artigo. Na seção 3 apresenta-se os procedimentos metodológicos, seguidos pela seção 4, onde são apresentados e analisados os resultados da pesquisa. Por fim, apresenta-se as considerações finais na seção 5.

2 A INCLUSÃO DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA NO MERCADO DE TRABALHO

A Lei nº 13.146, de 6 de julho de 2015, que instituiu o Estatuto da Pessoa com Deficiência, garante os direitos fundamentais dessas pessoas, incluindo, em seu Art. 34, o direito ao trabalho em igualdade com as outras pessoas, podendo ter livre escolha e um ambiente

incluso e acessível (BRASIL, 2015). Para além de garantir direito ao trabalho, a inclusão das PCD no mercado de trabalho visa garantir também o crescimento profissional e a dignidade dessas pessoas, tendo em vista que a inclusão é uma oportunidade para mostrarem na prática suas qualificações profissionais, por anos colocadas em xeque pela sociedade.

Essa inclusão pode ser realizada por meio de outros meios legais (as leis de cotas), políticas de inclusão social (empresas que vinculam sua imagem ao compromisso social) ou por intermédio de entidades que indicam ou encaminham PCD às vagas disponíveis e compatíveis com suas limitações (GIL, 2002). Apesar disso, a inclusão de PCD nas organizações muitas vezes não passa do papel.

Silva, Silva e Resende (2018) revelam que desde o ano de 2007 até 2017, o percentual de PCD no mercado de trabalho não ultrapassou 1%, chegando ao mínimo de 0,69% dos anos de 2010 e 2012, alcançando 0,95% em 2017, o que demonstra que o acesso dessas pessoas ao mercado de trabalho é muito baixo. Os autores concluem que uma das causas para esse baixo percentual de PCD no mercado de trabalho é fruto das próprio sistema de encaminhamento das agências estatais de emprego da rede do Serviço Nacional de Emprego (SINE), que não encaminha essas pessoas para as vagas.

Em que pese a relevância dos mecanismos brasileiros de inclusão da PCD no mercado de trabalho, como as leis de reservas de vagas no ensino superior e organizações públicas e privadas, que, inclusive, são consideradas mais avançados em relação a outros países, o aparato legal brasileiro pode garantir a contratação, no entanto, há de se concordar que ele não é capaz de garantir de fato a inclusão das PCD (VIOLANTE; LEITE, 2011).

Para Castro, Oliveira e Freitas (2020, p. 3), “embora haja muitos anos garantidos pela lei, a contratação de pessoas com deficiência ainda se revela seletiva e preconceituosa, contribuindo para a manutenção da ordem estabelecida, mantendo a desigualdade e a exclusão”. É importante destacar que a inserção dessas pessoas no mercado de trabalho não precisa ser baseada apenas em números para cumprir a lei. As organizações precisam adotar ações que tragam mudanças, não apenas em termos de acessibilidade por meio da remoção de barreiras físicas, mas também em termos de quebra de estereótipos estabelecidos sobre como a sociedade vê as pessoas com deficiência e a adequação do trabalho às suas circunstâncias (BORGES; LONGEN, 2019).

Schwarz e Haber (2015) afirmam que um paradigma essencial que deve ser superado consistentemente em relação ao papel das empresas no processo de inclusão é a ênfase no cumprimento das cotas, que muitas vezes caminha para resultados puramente quantitativos.

Para os autores, é preciso avançar, percebendo oportunidades da PCD que vão além das funções operacionais, mas que potencialmente podem se posicionar estrategicamente no mercado com espaço para crescimento e desenvolvimento intelectual.

A contratação de PCD por uma organização é apenas o primeiro passo para a inclusão dessas pessoas no mercado de trabalho; a continuidade do emprego exige outras medidas significativas. Para que haja um verdadeiro processo de inclusão, é fundamental que as pessoas com deficiência não sejam excluídas do convívio com os demais colaboradores da empresa e não fiquem isoladas em seções especiais destinadas a pessoas com deficiência (MIRANDA; SOUZA, 2020).

2.1 A inclusão das pessoas com deficiência no serviço público federal

Na década de 1940, o Brasil teve sua primeira legislação de proteção e inclusão da pessoa com deficiência na administração pública. Assinado pelo presidente Getúlio Vargas, o Decreto-Lei nº 5.895, de 20 de outubro de 1943, autorizava o aproveitamento de pessoas com alguma capacidade reduzida no serviço público. Santana e Santana (2019) ressaltam, no entanto, que esse decreto-lei evidenciava o fato de que as pessoas com algum tipo de deficiência eram consideradas incapazes para ingressarem no serviço público brasileiro.

Essa noção de que a PCD é incapaz de assumir um cargo público foi aos poucos cedendo espaço para a concepção de garantia de direitos a essas pessoas, ou seja, há a reserva de vagas para PCD em concursos públicos, mas essas pessoas devem competir em igualdade de condições com os demais candidatos. Um dos marcos desta concepção é a Constituição Federal de 1988, que, em seu art. 37, inciso VIII, determina que haja uma reserva de cargos públicos para PCD (BRASIL, 1988).

Em 1990 é sancionada a Lei Federal nº. 8.112, que dispõe sobre o regime jurídico dos servidores públicos civis da União, das autarquias e das fundações públicas federais, na qual foi definido um primeiro texto legal mais incisivo sobre as reservas. No parágrafo 2.º do artigo 5.º a lei impõe que:

Às pessoas portadoras de deficiência é assegurado o direito de se inscrever em concurso público para provimento de cargo cujas atribuições sejam compatíveis com a deficiência de que são portadoras; para tais pessoas serão reservadas até 20% (vinte por cento) das vagas oferecidas no concurso (BRASIL, 1990).

Em 2018, revogando artigos do Decreto nº 3.298, de 20 de dezembro de 1999, entra em vigor o Decreto nº 9.508/2018, que “reserva às pessoas com deficiência percentual de cargos e de empregos públicos ofertados em concursos públicos e em processos seletivos no âmbito da Administração Pública federal direta e indireta”, que se encontra vigente até hoje (BRASIL, 2018). O decreto, no entanto, fere os direitos das PCD ao excluir a possibilidade de adaptação das provas físicas para essas pessoas e, “estabelece que os critérios de aprovação dessas provas poderão seguir os mesmos critérios aplicados aos demais candidatos” (SANTOS JÚNIOR, 2020, p. 20).

Ao ignorar a deficiência do candidato, o Decreto 9.546/2018 cria uma situação de concorrência desleal ao adotar os mesmos critérios para pessoas com e sem deficiência. O Decreto 9.546/2018, assim, abstrai o direito ao acesso e viola as normas da Convenção sobre os Direitos da Pessoa com Deficiência, que possui status de norma constitucional e contraria a Lei Brasileira de Inclusão. Cada retrocesso aumenta a exclusão, a marginalização e a invisibilidade das pessoas com deficiência. Cada retrocesso, não fere apenas as pessoas com deficiência, fere a todos enquanto humanidade (SANTOS JÚNIOR, 2020, p. 21).

Assim, apesar de o Decreto nº 9.546/2018 garantir um percentual de 5% a 20% de reserva de vagas para PCD, acaba cerceando o direito dessas pessoas em certa medida, o que dificulta ainda mais a inserção delas no serviço público federal.

2.2 A inclusão de pessoas com deficiência em cargos de liderança

Segundo Chiavenato (2014), liderança é um fenômeno tipicamente social, pois ocorre especificamente em grupos e nas organizações, sendo exercida como uma influência interpessoal em uma situação, e conduzida através da comunicação, processo esse que levará à consecução de um ou mais objetivos específicos. Para o autor, o papel da liderança é de suma importância, pois os líderes deverão estar presentes em diversos níveis na organização, abrangendo o institucional, intermediário e operacional.

Assim, os cargos de liderança são fundamentais para as organizações, uma vez que o líder pode influenciar seus liderados a ajudarem a organização no alcance dos seus objetivos, mas dificilmente esses são ocupados por PCD. Estudos apontam que existe um preconceito nas empresas com as PCD (BARKOKÉBAS, 2018; BERGAMO et al., 2019), e esse é um dos motivos para que essas pessoas não sejam escolhidas para ocuparem cargos de liderança. Barboza (2021) levanta essa questão em sua pesquisa, na qual entrevistou algumas PCD, que

relataram que se sentem desvalorizados e que não têm oportunidades de crescimento profissional nas empresas. Alguns deles afirmam que as empresas os acham incapazes de assumir cargos de liderança.

Viana (2010), analisando a inserção da pessoa surda no mercado de trabalho, aponta dois tipos de problemas. O primeiro é o número muito baixo de vagas disponíveis para essas pessoas e, o segundo, mais sistêmico, é o fato de as vagas para elas serem apenas de níveis operacionais. Para o autor

Em alguns casos, o número de deficiente contratado, inclusive o surdo, ainda está aquém do percentual que a lei prevê. Além disso, por outro lado, muitos que estão empregados tem-se ocupado apenas em funções de natureza simples e que não exigem uma formação profissional específica (VIANA, 2010, p. 155).

Ainda nesse contexto, Melati (2010) em uma pesquisa realizada com grandes empresas do setor metalmecânico, da região metropolitana de Porto Alegre, afirma que os cargos menos ocupados por PCD nas empresas são os cargos de liderança. O que se pode afirmar a partir desses estudos é que, além de o número de PCD nas organizações ser consideravelmente menor do que os percentuais exigidos pelas leis de cotas (no setor público e privado), há uma tendência de que esse número seja ainda menor quando se trata de cargos de liderança.

3 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

Esta é uma pesquisa descritiva, com abordagem qualitativa. Com relação aos procedimentos técnicos, trata-se de um levantamento realizado em órgãos públicos federais através da plataforma Fala BR, que é uma plataforma integrada de ouvidoria e acesso à informação do Governo Federal, de propriedade da Controladoria Geral da União. Através dela podem ser feitas consultas aos órgãos públicos federais por meio do menu Acesso à Informação.

Assim, através da Fala BR, foram enviadas três questões que abordam tanto o ingresso da PCD no serviço público quanto a inclusão dessas pessoas em cargos de liderança. As respostas dos órgãos públicos federais foram tabuladas e analisadas à luz do debate teórico sobre o tema e de dados estatísticos nacionais.

No total, foram enviadas as questões há 25 órgãos públicos federais, de todas as regiões do Brasil, que responderam no prazo estipulado pela Lei nº 12.527/2011. Esses órgãos fazem parte do Sistema de Informações Organizacionais do Governo Federal (SIORG), normatizado pelo Decreto nº 9.739/2019. De acordo com o Ministério da Economia (2022), o SIORG é “um

sistema estruturante das atividades de desenvolvimento organizacional dos órgãos e entidades da administração direta, autárquica e fundacional do Poder Executivo Federal”.

Os 25 pedidos de acesso à informação aos órgãos públicos federais foram cadastrados na plataforma Fala BR no dia 26 de agosto de 2022. Os órgãos tinham até o dia 19 de setembro para responder. A relação dos órgãos participantes e a discussão dos resultados estão na seção 4.

4 RESULTADOS E DISCUSSÃO

A pesquisa com os órgãos públicos federais foi realizada durante os meses de agosto e setembro de 2022. Ao todo, participaram 25 órgãos, cuja relação se encontra no Quadro 1. Nesta relação classifica-se os órgãos com relação a seu tipo (administração direta, indireta, autárquica e fundacional) e a sua unidade federativa (UF) e região.

Quadro 1 - Órgãos públicos federais participantes da pesquisa

Órgão	Tipo	UF	Região
ENAP - Fundação Escola Nacional de Administração Pública	Direta	DF	Centro Oeste
ME - Ministério da Economia	Direta	DF	Centro Oeste
CGU - Controladoria-Geral da União	Direta	DF	Centro Oeste
IFG - Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Goiás	Fundacional	GO	Centro Oeste
MMFDH - Ministério da Mulher, da Família e dos Direitos Humanos	Direta	DF	Centro Oeste
UFCAT - Universidade Federal de Catalão	Fundacional	GO	Centro Oeste
UFMS – Fundação Universidade Federal de Mato Grosso do Sul	Fundacional	MS	Centro Oeste
IFBA - Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia da Bahia	Fundacional	BA	Nordeste
IFCE - Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Ceará	Fundacional	CE	Nordeste
IFPB - Instituto Federal da Paraíba	Fundacional	PB	Nordeste
UFS – Universidade Federal do Sergipe	Fundacional	SE	Nordeste
UNIR - Fundação Universidade Federal de Rondônia	Fundacional	RO	Norte
IFAC - Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Acre	Fundacional	AC	Norte
FIOCRUZ – Fundação Oswaldo Cruz	Fundacional	RJ	Sudeste
IFES - Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecn. do Espírito Santo	Fundacional	ES	Sudeste
IFSP - Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de São Paulo	Fundacional	SP	Sudeste
IFMG - Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecn. de Minas Gerais	Fundacional	MG	Sudeste
UFABC - Fundação Universidade Federal do ABC	Fundacional	SP	Sudeste
UFF - Universidade Federal Fluminense	Fundacional	RJ	Sudeste
IFSC - Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecn. de Santa Catarina	Fundacional	SC	Sul
RFB – Receita Federal do Brasil	Direta	*	*
INSS - Instituto Nacional do Seguro Social	Autárquica	*	*
BB - Banco do Brasil S.A.	Indireta	*	*
ANVISA - Agência Nacional de Vigilância Sanitária	Autárquica	*	*
IBGE – Fundação Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística	Fundacional	*	*
*Presente em todos os estados e/ou regiões brasileiras			

Fonte: Desenvolvido pelas autoras (2022)

4.1 Apresentação dos resultados da pesquisa com os órgãos públicos federais

A Tabela 1 traz os resultados das três questões enviadas aos órgãos públicos federais. As três perguntas se resumem em: (1) Número total de servidores (efetivos e comissionados); (2) Número total de servidores com deficiência (efetivos e comissionados); (3) Número total de servidores com deficiência da ENAP que exercem alguma função de liderança/chefia (efetivos e comissionados).

Tabela 1 - Panorama dos servidores PCD dos órgãos e inclusão em cargos de liderança

Órgão	Número Total de Servidores	Número Total de PCD	PCD em Cargos de Liderança
ENAP - Fundação Escola Nacional de Administração Pública	357	4	1
ME - Ministério da Economia	28.340	353	36
CGU - Controladoria-Geral da União	2.208	41	3
IFG - Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Goiás	2.000	18	0
MMFDH - Ministério da Mulher, da Família e dos Direitos Humanos	445	10	3
UFCAT - Universidade Federal de Catalão	465	8	4
UFMS – Fundação Universidade Federal de Mato Grosso do Sul	3.123	54	1
IFBA - Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia da Bahia	2.667	23	6
IFCE - Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Ceará	3.568	53	11
IFPB - Instituto Federal da Paraíba	2.349	66	14
UFS – Universidade Federal do Sergipe	3.103	47	4
UNIR - Fundação Universidade Federal de Rondônia	1.288	19	2
IFAC - Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Acre	775	12	2
FIOCRUZ – Fundação Oswaldo Cruz	4.626	35	2
IFES - Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecn. do ES	2.755	22	7
IFSP - Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de SP	5.033	50	4
IFMG - Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecn. de MG	1.857	13	3
UFABC - Fundação Universidade Federal do ABC	1.579	17	0
UFF - Universidade Federal Fluminense	7.118	5	0
IFSC - Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecn. de SC	2.581	64	22
RFB – Receita Federal do Brasil	16.946	234	22
INSS - Instituto Nacional do Seguro Social	19.413	654	106
BB - Banco do Brasil S.A.	84.597	1.567	307
ANVISA - Agência Nacional de Vigilância Sanitária	1.551	36	4
IBGE – Fundação Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística	4.082	123	29
Total	202.826	3.528	593

Fonte: Desenvolvido pelas autoras (2022)

4.2 Discussão dos resultados

Analisando os dados da Tabela 1, nota-se que a discrepância entre o número de servidores totais e a quantidade de vagas ocupadas por PCD. O Decreto nº 9.508/2018 estabelece que pelo menos 5% das vagas do serviço público federal sejam destinadas a pessoas

com deficiência podendo esse percentual chegar a até 20%. Na amostra de órgãos selecionados para a pesquisa, esse percentual não chegou à 2%, ficando num total de 1,73% de PCD comparado com o número total de servidores do órgão.

Nota-se que dos 25 órgãos da amostra, todos apresentaram percentuais menores do que está previsto no Decreto nº 9.508/2018. Ressalta-se que essa análise é referente a ocupação do PCD, entretanto, em cargos de liderança, a situação fica ainda pior, já que apenas 16,8% das PCD que fazem parte do quadro de servidores ocupa algum cargo de liderança e, se comparados com o número total de servidores, esse percentual é de apenas 0,29%. Ou seja, em relação ao número total de servidores, o percentual de PCD que ocupa cargos de liderança é totalmente irrisório.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Por muito tempo a PCD era vista como incapaz de trabalhar plenamente e esse preconceito permeia o mundo corporativo até hoje. Observa-se que, nas últimas décadas, existe uma movimentação do poder público para realizar ações que fomentam a inserção das pessoas com deficiência no ambiente laboral. Essa movimentação vem contribuindo para a redução da desigualdade que existe entre PCDs e não PCDs no mercado de trabalho, mas ainda há muito a ser feito já que a desigualdade ainda é muito grande. É essa desigualdade que demonstramos com essa pesquisa. Assim, a hipótese previamente levantada foi confirmada neste artigo.

Apesar das dificuldades que os PCDs enfrentam no mercado de trabalho, seja no ingresso ou na sua inclusão no ambiente de trabalho, não podemos deixar de enfatizar o avanço que as leis brasileiras trouxeram até o momento. As leis garantem direitos das PCD, o que acaba conscientizando as pessoas, inclusive um fator importante para amenizar o preconceito que eles sofrem. No entanto, falta do Estado uma fiscalização e cobrança maior para que as leis sejam cumpridas.

É importante frisar que a contratação das PCD deve ser feita pela capacidade e potencial que elas possuem, e não apenas por uma imposição da lei. Assim, deve-se falar em inclusão dessas pessoas, e não a mera inserção delas no mercado de trabalho. Mas para isso, precisamos incluí-las desde a escola. Enquanto as PCDs não forem incluídas nas escolas, sempre irão existir essas barreiras e, como consequência, elas não terão as mesmas oportunidades que têm as pessoas que não possuem deficiência.

REFERÊNCIAS

- BARBOZA, B. N. S. **Lei de Cotas**: percepção da pessoa com deficiência em relação à inclusão no mercado de trabalho. Monografia (Bacharel em Ciências Contábeis). Universidade Federal da Paraíba - João Pessoa, 2021.
- BARKOKÉBAS, MARINA ALVES. **Qualificação e inserção da pessoa com deficiência no Mercado de trabalho de João Pessoa** – PB. 2018. Trabalho de conclusão de Curso (Bacharel em Administração) - Universidade Federal da Paraíba, João Pessoa, 2018. Disponível em: <https://repositorio.ufpb.br/jspui/handle/123456789/16461>. Acesso em 19 de setembro de 2022.
- BERGAMO, F. V. DE M.; LOXE, E. G.; FERNANDES, J. M.; DA SILVA, W. R. B. A INCLUSÃO DO SURDO NO MERCADO DE TRABALHO FORMAL. **Revista Formadores**, v. 12, n. 1, p. 52, 15 abr. 2019.
- BRASIL. **Decreto-Lei n.º 5.895 de 20 de outubro de 1943**. Autoriza o aproveitamento de indivíduos de capacidade reduzida. Brasília, DF, 1943. Disponível em: <https://www2.camara.leg.br/legin/fed/declei/1940-1949/decreto-lei-5895-20-outubro-1943-415866-publicacaooriginal-1-pe.html>. Acesso em: 29 nov. 2019.
- BRASIL. Presidência da República. Casa Civil. **Lei n. 8.112 de 11 de dezembro de 1990**. Dispõe sobre o regime jurídico dos servidores públicos civis da União, das autarquias e das fundações públicas federais. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8112cons.htm. Acesso em: 29 nov. 2019.
- BRASIL. Presidência da República. Casa Civil. **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). Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/l13146.htm. Acesso em: 29 nov. 2019.
- BRASIL. **Decreto nº 9.508, de 24 de set. de 2018**. Reserva às pessoas com deficiência percentual de cargos e de empregos públicos ofertados em concursos públicos e em processos seletivos no âmbito da administração pública federal direta e indireta. Brasília, DF, set 2018. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2018/Decreto/D9508.htm Acesso em: 10 nov. 2019.
- BORGES, A. V. Inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho e as perspectivas de acessibilidade. **Braz. J. Hea. Rev.**, Curitiba, v. 2, n. 6, p. 5520-5531 nov./dec. 2019.
- Institui a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Estatuto da Pessoa com Deficiência). Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/Lei/L13146.htm. Acesso em: 16 de setembro de 2022.
- CASTRO, C.; OLIVEIRA, P. T; FREITAS, F. A. C. Inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho: conceitos e paradigmas. **Apae Ciência**, [S. l.], v. 14, n. 2, p. 3–15, 2020.

CHIAVENATO, Idalberto. **Administração nos novos tempos: os novos horizontes em administração**, 3 ed. Barueri-SP: Manole, 2014.

GIL, Marta (Coord.). **O que as empresas podem fazer pela inclusão das pessoas com deficiência**. São Paulo: Instituto Ethos, 2002. Disponível em < [Manual Educação ETHOS FINAL](#)> Acesso em: 18 de outubro de 2016.

MARTINS, N. M.; MOREIRA, R. B. R. A inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho. **Anais...** 16º Mostra de Iniciação Científica – Congrega, pp. 286-291, 2020.

MELATI, C. **As empresas de grande porte do setor metalmeccânico da região metropolitana de Porto Alegre e a lei de pessoa com deficiência (PCD)**. Trabalho de Conclusão de Curso (Bacharelado em Administração). Universidade Federal do Rio Grande do Sul. Porto Alegre, 2010.

MINISTÉRIO DA ECONOMIA. **Estruturas Organizacionais**. 2022. Disponível em: <https://www.gov.br/economia/pt-br/assuntos/gestao/estruturas-organizacionais/>. Acesso em: 21 de setembro de 2022.

MIRANDA, E. X.; SOUZA, C. S. Dificuldades da inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho. **Revista Multidisciplinar do Nordeste Mineiro**, v. 1. 2020/01

PEDUZZI, P. **Lei de Cotas para Deficientes completa hoje 28 anos**. 2019. Disponível em: <https://agenciabrasil.ebc.com.br/geral/noticia/2019-07/lei-de-cotas-para-deficientes-completa-hoje-28-anos>. Acesso em: 15 de setembro de 2022.

SCHWARZ, A.; HABER, J. Instituto Ethos. **Mercado de trabalho para pessoas com deficiência**. 2015. Disponível em: <https://www3.ethos.org.br/cedoc/ethos-direitos-humanos_mercado-de-trabalho-para-pessoas-com-deficiencia/#.WDxS6dUrLIU>. Acesso em 16 de setembro de 2022.

SANTOS JÚNIOR, C. D. G. **RESERVA DE VAGAS PARA PESSOAS COM DEFICIÊNCIA NOS CONCURSOS PÚBLICOS COM ÊNFASE NO DECRETO Nº 9.546/2018: promoção da igualdade material ou discriminação?** Trabalho de Conclusão (Bacharel em Direito). Centro Universitário Tabosa de Almeida. Caruaru, 2020.

SILVA, L. A. M. G.; SILVA, S. V. M e; RESENDE, E. A. A Inclusão da Pessoa com Deficiência no Mercado do Trabalho no Brasil: Em Busca da Efetividade das Agências do Sistema Nacional de Emprego. **Revista Jurídica**, [S.l.], v. 3, n. 52, p. 306 - 325, set. 2018.

VIANA, A. S. A inserção dos Surdos no mercado de trabalho: Políticas públicas, práticas organizacionais e realidades subjetivas; Rio de Janeiro, Tese de Mestrado, 2010.

VIOLANTE, R. R.; LEITE, L. P. A empregabilidade das pessoas com deficiência: uma análise da inclusão social no mercado de trabalho do município de Bauru, SP. **Cad. psicol. soc. trab.**, São Paulo, v. 14, n. 1, p. 73-91, jun. 2011.