INTERFACE TECNOLÓGICA

A IMPORTÂNCIA DA DIVERSIDADE E INCLUSÃO DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIAS (PCDs) NO MERCADO DE TRABALHO BRASILEIRO: benefícios para as empresas e a sociedade

THE IMPORTANCE OF DIVERSITY AND INCLUSION OF PEOPLE WITH DISABILITIES (PWDs) IN THE BRAZILIAN LABOR MARKET: benefits for companies and society

Alex Paulino de Souza – alex.souza64@fatec.sp.gov.br
Faculdade de Tecnologia de São Carlos (FATEC) – São Carlos – SP – Brasil

Andreza Cristini Del Vecchio Sampaio Felix Freire – andreza.sampaio@fatec.sp.gov.br
Faculdade de Tecnologia de São Carlos (FATEC) – São Carlos – SP – Brasil

Claudia Silva da Costa – claudia.costa5@fatec.sp.gov.br
Faculdade de Tecnologia de São Carlos (FATEC) – São Carlos – SP – Brasil

DOI: 10.31510/infa.v20i2.1816
Data de submissão: 06/09/2023
Data do aceite: 16/11/2023
Data da publicação: 20/12/2023

RESUMO

Este artigo abordou a relevância da diversidade e inclusão de Pessoas com Deficiências (PCDs) no mercado de trabalho brasileiro. Tendo como objetivos mostrar a importância da diversidade e inclusão dos PCDs no mercado de trabalho e destacar os benefícios dessas práticas para as empresas e sociedade. Haja vista a pertinência do tema, torna-se essencial a importância da equiparação de oportunidades e interação de pessoas com e sem deficiências. A inclusão de PCD é uma questão que vai além da simples conformidade com leis de acessibilidade, sendo também uma estratégia empresarial inteligente e um passo fundamental em direção a uma sociedade mais justa e igualitária. Para alcançar os objetivos deste artigo, a metodologia utilizada foi uma revisão bibliográfica, de natureza exploratória em obras, publicações acadêmicas, legislação e sites oficiais, sendo feita uma análise e interpretação das informações coletadas. Como resultados e discussão, buscou-se detectar os fatores impeditivos da inclusão de PCD no mercado de trabalho, sendo analisada a Lei de Cotas e verificado que a taxa de participação do PCD no mercado de trabalho é de 28,3%, enquanto a de pessoas sem deficiência é de 66,3%. Pode-se concluir que, apesar dos avanços legais, as políticas inclusivas continuam sendo um grande desafio para as empresas brasileiras, evidenciada pela baixa taxa de ocupação de vagas/cargos, que está aquém do percentual que a lei prevê.

Palavras-chave: Pessoas com Deficiências. Mercado de Trabalho. Inclusão. Leis. Brasil.

INTERFACE TECNOLÓGICA

ABSTRACT

This article dealt with the relevance of diversity and the inclusion of people with disabilities (PWDs) in the Brazilian labour market. Its objectives were to show the importance of diversity and inclusion of disabled people in the labour market and to highlight the benefits of these practices for companies and society. Given the relevance of the topic, the importance of equalising opportunities and interaction between people with and without disabilities is essential. The inclusion of people with disabilities is an issue that goes beyond simple compliance with accessibility laws. It is also an intelligent business strategy and a fundamental step towards a fairer and more equal society. In order to achieve the objectives of this article, the methodology used was an exploratory bibliographical review of works, academic publications, legislation and official websites, analysing and interpreting the information collected. The results and discussion were aimed at detecting the factors that hinder the inclusion of disabled people in the labour market, the Quotas Law was analysed and it was found that the participation rate of disabled people in the labour market is 28.3%, while that of non-disabled people is 66.3%. It can be concluded that, despite legal progress, inclusive policies remain a major challenge for Brazilian companies, as evidenced by the low rate of occupancy of vacancies/positions, which falls short of the percentage required by law.

Keywords: People with disabilities. Labor Market. Inclusion. Laws. Brazil.

1 INTRODUÇÃO

A importância da diversidade e inclusão no mercado de trabalho é um tema que tem ganhado destaque nos últimos anos. Como apontado pelo Valor Econômico (2023), a diversidade é uma força motriz que impulsiona a inovação e o crescimento nas empresas. Nesse contexto, as pessoas com deficiência desempenham um papel crucial. Segundo João Batista Cintra Ribas, autor de obras como "Preconceito contra as pessoas com deficiência: as relações que travamos com o mundo" e "Viva a Diferença", a inclusão das pessoas com deficiência é fundamental para a construção de uma sociedade mais justa e igualitária.

De acordo com a definição do conceito de deficiência dada pelo Decreto 3.298, de 20 de dezembro de 1999, considera-se por Deficiência “[...] toda perda ou anormalidade de uma estrutura ou função psicológica, fisiológica ou anatômica que gere incapacidade para o desempenho de atividade, dentro do padrão considerado normal para o ser humano” (Art. 3, I). Coadunando a este conceito, a Lei 13.146/2015, Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Estatuto da Pessoa com Deficiência), em seu Artigo 2º, considera a pessoa com deficiência aquela que tem impedimento de longo prazo de natureza física, mental, intelectual ou sensorial, o qual, em interação com uma ou mais barreiras, pode obstruir sua participação plena e efetiva na sociedade em igualdade de condições com as demais pessoas.

Segundo dados da Secretaria Nacional dos Direitos da Pessoa com Deficiência (SNDPD), em parceria com o Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), existem 18,6 milhões de pessoas com deficiência no Brasil, que vivenciam o contexto da luta contra o preconceito, discriminação, inacessibilidade pública e das barreiras físicas e/ou sociais que limitam o acesso a serviços e oportunidades no mercado de trabalho.

Apesar da Lei de Cotas ter contribuído para a construção de um mercado de trabalho mais inclusivo, verifica-se que o contexto organizacional ainda se encontra muito voltado para a produtividade, sendo que muitas empresas e gestores não demonstram interesse na contratação de Pessoas com Deficiências (PcD), "taxando-as" pejorativamente de pouco produtivas e incapazes de produzir da mesma forma e qualidade que as pessoas sem deficiências. Assim, torna-se necessário quebrar os paradigmas em relação às Pessoas com Deficiência enraizados dentro da sociedade, para que ocorra o respeito, a inclusão e acessibilidade no âmbito social e laboral. Segundo Pastore (2000, p. 59), a fraca participação de PcD no mercado de trabalho é decorrente:

> (...) não da falta de leis e fiscalização, mas sim de carência de ações, estímulos e instituições que viabilizem, de forma concreta, a formação, habilitação, reabilitação e inserção do deficiente no mercado de trabalho.

Essa discrepância de valores, mostra a verdadeira realidade e as barreiras que PcDs encontram no mercado de trabalho, visto que as empresas ainda não conseguem estabelecer ambientes igualitários de trabalho para esse nicho de colaboradores, mesmo que tenham qualificações adquiridas e comprovadas, não conseguem ingressar em suas especialidades e mostrar o pleno capacitismo profissional, se submetendo, na maioria das vezes, a cargos fora de suas áreas de competência ou formação profissional, somente para obterem o ingresso ao mercado de trabalho e adquirir, ao longo do tempo, a confiança/credibilidade profissional para a conquista de um espaço profissional.

Diante deste contexto, esse trabalho tem como objetivo abordar a importância da inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho e as barreiras a serem superadas, pois mesmo com a criação de leis que asseguram os direitos à Pessoa com Deficiência, torna-se necessário uma profunda mudança social e cultural na sociedade, conforme Sassaki (1997) ressalta: "é a sociedade que deve ser modificada para incluir todas as pessoas" para que ocorra a verdadeira inclusão social e laboral.

INTERFACE TECNOLÓGICA

2 A EVOLUÇÃO DAS LEIS: DA EXCLUSÃO A INCLUSÃO

No que se refere ao contexto da exclusão para a inclusão da Pessoa com Deficiência na sociedade brasileira, verifica-se que houve um avanço significativo nos termos de surgimento de novas legislações para suprir e atender necessidades tão emergentes, sendo que a própria Constituição Federal Brasileira de 1988 (BRASIL,1998), passou a assegurar em seu o artigo 7◦, inciso XXXI, a proibição de qualquer tipo de discriminação no tocante a salário e critérios de admissão do trabalhador deficiente.

Além disso, em julho de 1991, por meio da criação da Lei de nº 8.213, o governo brasileiro aprovou a política nacional de cotas, chamadas popularmente "Lei de Cotas", a qual assegura ao PcD, conforme estabelecido no artigo 93 desta lei, que a empresa com 100 (cem) ou mais empregados estará obrigada a preencher de 2% (dois por cento) a 5% (cinco por cento) dos seus cargos com beneficiários reabilitados ou pessoas com deficiência, habilitadas (Brasil, 1991), podendo incidir em multas o não cumprimento da lei, conforme se vê: "As multas para instituições que descumprirem a legislação podem chegar a R$ 228 mil" (Brasil, 2020).

Tabela 1. - Porcentagem de Vagas

Vagas preenchidas	Porcentagem de reabilitados ou pessoas com deficiência
De 100 a 200 empregados	2%
de 201 a 500 empregados	3%
de 501 a 1.000 empregados	4%
de 1.001 em diante	5%

Fonte: Lei 8213/91

Apesar da Lei de inclusão já está em vigor no Brasil há mais de 20 anos e ter o caráter obrigatório da inclusão de PcD no âmbito das organizações, verifica-se que muitas empresas não a seguem e justificam este posicionamento de não conformidade com a lei, alegando, muitas vezes, a falta de mão de obra qualificada/especializada para os cargos oferecidos, o desinteresse na procura das vagas de trabalho e, até mesmo, a permanência do preconceito e estigmas sociais na contratação da PcD. Assim, acabam preferindo pagar as multas pelo não cumprimento da lei, ao invés de contratarem pessoas com deficiência.

Outras questões impeditivas de contratação de PcD e alegadas pelas organizações são: o difícil ato de avaliar a qualificação profissional; ficar demonstrada a capacidade das pessoas com deficiência para o trabalho; o maior tempo gasto para treinamento do funcionário PcD; custos estruturais para adequação de espaços físicos e equipamentos; além do tempo dispendido para a preparação da equipe que irá trabalhar com PcD.

Diante deste contexto e buscando reforçar a necessidade da inclusão PcD no mercado de trabalho, em 06 de julho de 2015 entrou em vigor a Lei 13.146, que em seu artigo 34, parágrafo 3º, estipula que é expressamente proibido restringir o trabalho de pessoas com deficiência e discriminar qualquer aspecto relacionado à sua condição. Isso abrange todas as fases do processo de emprego, incluindo recrutamento, seleção, contratação, admissão, exames de admissão e periódicos, permanência no emprego, progressão na carreira e reabilitação profissional, além de proibir a exigência de exigência total (BRASIL, 2015).

2.1 Importância da diversidade e inclusão dentro da organização

A diversidade e inclusão de PcD no mercado de trabalho não apenas cumprem obrigações legais, mas também geram benefícios substanciais para as empresas e a sociedade como um todo. É um investimento em igualdade, talento e sucesso a longo prazo.

Quanto à relação entre as pessoas com deficiência e o mercado de trabalho, Sassaki (2006), identifica quatro fases:1) exclusão – as pessoas com deficiência são excluídas do mercado de trabalho devido a preconceitos e estigmas sociais; 2) assistencialismo – as pessoas com deficiência são vistas como objetos de caridade e recebem assistência sem terem acesso a oportunidades reais de emprego; 3) integração – há uma tentativa de incluir as pessoas com deficiência no mercado de trabalho, mas muitas vezes ainda existem barreiras e limitações que dificultam sua plena participação; 4) inclusão – no qual o universo profissional tem a tendência de considerar tanto a perspectiva da pessoa com deficiência quanto a da empresa, que precisam estar preparados para uma nova forma de interação, uma atmosfera de inclusão.

A importância da diversidade e inclusão de pessoas com deficiências (PcD) nas organizações no Brasil é fundamental para promover a igualdade de oportunidades e construir um ambiente de trabalho mais inclusivo e justo. A presença de PcD traz diferentes perspectivas, habilidades e talentos, enriquecendo a equipe e estimulando a criatividade e inovação. Além disso, a inclusão de PcD é um reflexo do respeito aos direitos humanos e promove uma sociedade mais igualitária e justa. No contexto empresarial, empresas inclusivas podem obter diversos benefícios, desde os benefícios tributários, bem como o de proporcionar maior engajamento dos colaboradores, melhor reputação corporativa e acesso a um mercado consumidor mais amplo (Sassaki, 2010).

INTERFACE TECNOLÓGICA

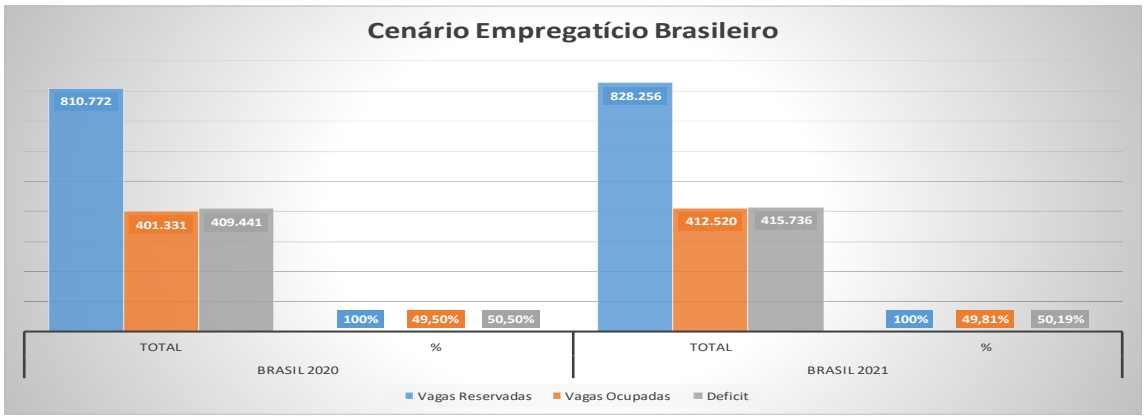
2.2 Empresas não atingem a cota máxima em sua totalidade

Muitas empresas no Brasil ainda não atingiram o percentual exigido pela Lei de Cotas para a contratação de pessoas com deficiência.

Segundo Pimenta (2011), as empresas hoje buscam um funcionário com determinado perfil. Este perfil pode ser resumido como tendo concluído o segundo grau, com experiências anteriores e cursos técnicos, além de possuir habilidade e integração no trabalho em equipe. Contudo, as empresas não garantem que esses requisitos do perfil exigido sejam eficaz e exclusivos para a contratação da pessoa com deficiência. Assim, mesmo que pessoa com deficiência tenha todos os requisitos do perfil procurado pelas organizações, poderá estar sujeita à dor da exclusão, quando se é contratada em seu lugar a pessoa sem deficiência.

De acordo com Maciel (2000), atualmente, no Brasil, muitas pessoas que possuem alguma forma de deficiência, seja está visível ou não visível, sofrem a discriminação e exclusão social e no mercado de trabalho. Ao longo da história, a estrutura da sociedade sempre se tornou a inclusão de indivíduos com deficiência uma tarefa desafiadora, marginalizando-os e negando-lhes oportunidades para se sentirem plenamente integrados, desde frequentar uma escola até a garantir-lhe um emprego, proporcionando a constante sensação de utilidade e falta de capacidade. Deste modo, é perceptível notar que cada tipo de deficiência gera diferentes tipos comportamentos e reações nas pessoas, desde os impactos e aversões imediatas às deficiências físicas de visibilidade evidente, como paralisias e perdas de visão ou de membros, até as deficiências mentais e auditivas, que apesar de menos perceptíveis, também geram impactos nas pessoas refletindo nas reações de exclusão.

Gráfico 1. Baixa ocupação dos PcD no cenário brasileiro



Fonte: Sit Radar (2021)

Nesse sentido, torna-se necessário mudar esse quadro de exclusão para inclusão, em especial, no mercado de trabalho. Verifica-se que o Brasil possui um número significativo de vagas reservado para pessoas com deficiência (PcD), totalizando 828.256 oportunidades. Dessas vagas, 773.618 estão disponíveis em empresas privadas, 33.768 em empresas de economia mista e 20.870 na administração pública. No entanto, apesar da existência dessas vagas, apenas metade delas está atualmente ocupada, de acordo com os dados do Painel de Informações e Estatísticas da Inspeção do Trabalho no Brasil.

Essa discrepância entre as vagas reservadas e as ocupadas destaca-se um desafio importante no processo de inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho. Embora haja um compromisso legal em criar oportunidades para essa parcela da população, é crucial adotar medidas mais eficazes para garantir que essas vagas sejam preenchidas e que os PcD tenham acesso às oportunidades de emprego de forma equitativa. Esse é um passo essencial na busca por um mercado de trabalho mais inclusivo, justo e diversificado, onde todos os indivíduos tenham a chance igualitária de contribuir e prosperar.

2.3 Falta de acessibilidade

Entende-se por acessibilidade, como a fundamental condição de possibilidade/acesso para a transposição de entraves físicos, tecnológicos, atitudinal, informacional, comunicacional, entre outros, que representam barreiras para a efetiva participação social e laboral. Neste sentido, os conceitos de acessibilidade e inclusão social estão intrinsicamente ligados, à medida que a promoção de acessibilidade requer a identificação e eliminação de vários tipos de barreiras/obstáculos que impossibilitam a realização de atividades e funções pelas Pessoas com Deficiência, em condições similares/igualdade com os demais indivíduos. Para Azevedo (2003) “ser acessível é a condição que cumpre um ambiente, espaço ou objeto para ser utilizado por todas as pessoas”.

Conduto, torna-se notável que Pessoas com Deficiências, em especial, as deficiências físicas, enfrentam barreiras, seja na locomoção e no despreparo das organizações, que não possuem instalações estruturais (física, tecnológica, comunicacional etc) adequadas para recebê-las. Destarte, sejam barreiras físicas ou de qualquer outra natureza, as barreiras que mais se destacam são as atitudinais, que consistem em atitudes ou comportamentos que impedem ou prejudicam a efetiva participação da Pessoa com Deficiência em condições de igualdade de oportunidades em relação às demais pessoas. Muitas vezes, barreiras atitudinais, são o reflexo

da base do ensino escolar do indivíduo sobre atitudes e valores inclusivos, que se estende para a vida profissional onde a falta de empatia e reciprocidade, geram preconceitos não dando oportunidades e desvalorizando o potencial profissional da PcD. Lívia Couto Guedes (2007, p.68), afirma:

> Sob a égide da teoria da Inclusão, vemos que uma das maiores barreiras atitudinais apresentadas pelos funcionários de Recursos Humanos durante a contratação de profissionais com deficiência é a crença de que cabe ao profissional com deficiência estar adequado ao posto de trabalho que se deseja que ele assuma.

A acessibilidade de pessoas com deficiência (PcD) dentro das organizações no Brasil é um aspecto crucial para garantir a inclusão efetiva. Isso envolve a adaptação física dos espaços, disponibilização de recursos e tecnologias assistivas, além da promoção de uma cultura organizacional inclusiva. A acessibilidade proporciona igualdade de oportunidades, autonomia e independência para a PcD, permitindo que participem plenamente no ambiente de trabalho e contribuam com suas habilidades e talentos (Santos, Santos e Ribas, 2005).

3 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

Neste estudo, de caráter exploratório, empregamos uma metodologia abrangente para investigar o tema em questão. Inicialmente, coletamos dados de fontes secundárias, incluindo sites oficiais, a Interface Tecnológica (consultado quatro artigos) e a plataforma *Sciello,* (consultado sete artigos), no período de março a setembro 2023, sendo utilizados as seguintes palavras chaves “pessoas com deficiências, mercado de trabalho, inclusão, leis e Brasil” para pesquisa, bem como consultamos a literatura especializada que aborda a temática em análise. Além disso, examinamos as disposições legais da Constituição Brasileira para compreender a dimensão jurídica do assunto e as legislações que versam sobre o tema.

A avaliação da relação entre conceitos e dados estatísticos foi realizada por meio de uma abordagem mista, que incorporou pesquisas qualitativas e quantitativas. Por meio de um processo de coleta de dados, que manteve a integridade e confiabilidade dos resultados, foram analisados e interpretados os dados, proporcionando a exploração do tema e contribuindo para o desenvolvimento do conhecimento sobre a área pesquisada. Além de permitir uma compreensão mais profunda e holística dos aspectos envolvidos na pesquisa.

4 RESULTADOS E DISCUSSÃO

Conforme mencionado previamente, a Lei de Cotas está em vigor há mais de duas décadas, e apesar de amplamente divulgada entre as empresas, muitas delas não a seguem. Empresas justificam essa não conformidade alegando a falta de mão de obra qualificada, desinteresse ou, até mesmo, o preconceito existente. Algumas empresas optam por pagar multas em vez de proporcionar oportunidades de inclusão no mercado de trabalho para Pessoas com Deficiência, priorizando os resultados financeiros em detrimento do valor humano, demonstrando uma abordagem que carece de empatia e responsabilidade social.

Neste sentido, tanto as empresas quanto as cidades continuam a enfrentar desafios significativos na preparação para receber Pessoas com Deficiência. De acordo com a perspectiva de Barros (2019), a inclusão social implica no fornecimento de oportunidades equitativas para o acesso a bens e serviços a todos os indivíduos, independentemente de sua condição física, cor, etnia ou classe social.

A taxa de participação no mercado de trabalho para Pessoas com Deficiência conforme verificou-se é de 28,3%, o que equivale a menos da metade da taxa registrada entre pessoas sem deficiência, que é de 66,3%. Esses dados foram coletados pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) e ilustram as notáveis diferenças na participação das duas populações no mercado de trabalho. Essa disparidade destaca os desafios enfrentados por pessoas com deficiência na busca por oportunidades de emprego no setor formal.

A luta pela inclusão no mercado de trabalho brasileiro e o reconhecimento das habilidades dos profissionais das pessoas com deficiência têm um impacto direto na quantidade de PcD que proporcionam oportunidades nas organizações. De acordo com uma pesquisa realizada pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) em 2019, apenas três em cada dez Pessoas com Deficiência conseguem encontrar emprego. Isso evidencia um problema de desigualdade, especialmente quando se observa a diferença na média salarial: as pessoas com deficiência ganham, em média, R$ 1.639,00 por mês, enquanto aquelas sem deficiência ganham em média R$ 2.619,00. Isso destaca um problema enraizado na sociedade, onde não basta apenas conseguir uma vaga, mas também é necessário provar sua capacidade e competência constantemente (PORTAL G1, 2022).

O principal desafio enfrentado pelas Pessoas com Deficiência são as barreiras impostas pela sociedade. Essa abordagem tem impulsionado a produção científica, que está deixando de

INTERFACE TECNOLÓGICA

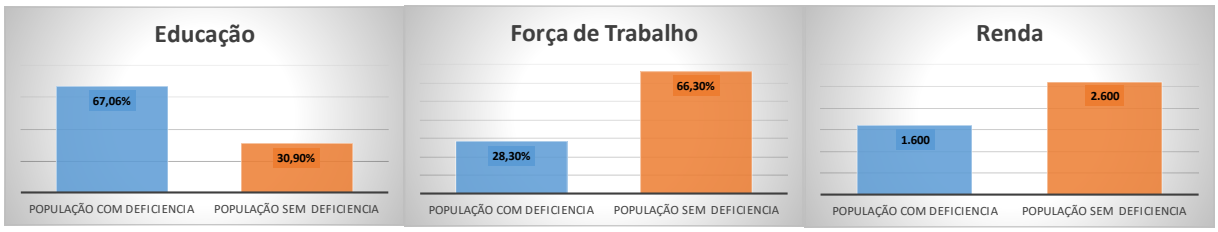
considerar a deficiência como um problema individual e patológico. Em vez disso, está registrando a deficiência como algo neutro, desde que as barreiras sociais sejam eliminadas.

O impacto do panorama educacional pode repercutir de forma substancial na inclusão de PcD no mercado de trabalho, aprofundando ainda mais o quadro de desigualdade.

A questão educacional também surge em outras pesquisas que exploram a trajetória de inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho. Conforme apontado por Shimono (2009), esse processo de inclusão se fundamenta em três dimensões essenciais: o direito à educação, o direito ao emprego e o direito de ser diferente.

A expressão "o direito de ser diferente" está diretamente relacionada à promoção da valorização da diversidade e à rejeição de modelos, padrões e estereótipos preconcebidos. Frequentemente, enfrentar o estigma da inferioridade ou da invalidez é uma realidade diária para muitas pessoas com deficiência. Nesse contexto, reconhecer a si mesmo como alguém capaz e produtivo é um passo fundamental na jornada da inclusão. Além disso, a conscientização da sociedade desempenha um papel crucial, seja na formulação de políticas públicas inclusivas, seja no tratamento cotidiano de grupos considerados "minorias sociais".

Gráfico 2. Panorama da desigualdade



Fonte – Pesquisa Fapesp, Abril, 2023

Educação: parcela da população sem instrução ou com ensino fundamental incompleto.

Força de Trabalho: Pessoas com 14 anos ou mais, ocupadas ou à procura de uma vaga.

Renda: Receita média mensal recebida por pessoas com e sem deficiência.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A inclusão de Pessoas com Deficiência no mercado de trabalho tem ganhado destaque como um tema de estudo relevante e uma área de foco nas políticas públicas. Apesar dos avanços legais, a inclusão profissional de pessoas com deficiência e a promoção da diversidade no ambiente de trabalho continuam a ser desafios significativos para as empresas no Brasil.

A Lei de Cotas, estabelecida pela Lei nº 8.213/91, é fundamental para a criação de oportunidades para Pessoas com Deficiência nas empresas. No entanto, é importante destacar que a obrigatoriedade legal, por si só, não resolve todos os desafios que essa população enfrenta na busca por uma inclusão efetiva no mercado de trabalho brasileiro. Há ainda um longo caminho a ser percorrido para alcançar a igualdade de oportunidades.

Conforme observado por Simonelli e Camarotto (2011), a falta de conhecimento sobre as capacidades das Pessoas com Deficiência, a falta de acessibilidade física nas empresas e o estigma social representam as principais barreiras para a inclusão efetiva. Para superar essas barreiras, é essencial implementar mudanças nas práticas de gestão de pessoas, incluindo ações de sensibilização e adaptação das condições de trabalho. Essas medidas podem transformar a percepção do desempenho diário das Pessoas com Deficiência, contribuindo para um ambiente de trabalho mais inclusivo.

Em última análise, é crucial enfatizar que a inclusão de Pessoas com Deficiência beneficia não apenas as empresas, mas também os próprios colaboradores, colegas de trabalho e a sociedade em geral. Como destacado por Alves e Galeão-Silva (2004), a diversidade nas organizações é vista como um fator de vantagem competitiva, uma vez que as experiências e contribuições desses indivíduos enriquecem as relações interpessoais e contribuem significativamente para melhorias no desenvolvimento das empresas.

REFERÊNCIAS

ALVES, M. A.; GALEÃO-SILVA, L. G. **A crítica da gestão da diversidade nas organizações**. Revista de Administração de Empresas, v. 44, n. 3, p. 20-29, jul./set. 2004.

AZEVEDO, L. de. **Manual para acessibilidade aos prédios residenciais da cidade do Rio de Janeiro**. Rio de Janeiro, 2003. Disponível em: <http://143.107.240.111/publicacoes/Geousp/Geousp15/Artigo2.pdf> Acesso em: 10 set 2023.

BRASIL, **Constituição Da República Federativa de 1988**. Disponível em: <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm>. Acesso em: 11 jun 2023.

BRASIL, **Constituição Da República Federativa de 1999**. Disponível em: <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/d3298.htm>, Acesso em:10 jun 2023.

BRASIL, Conselho Nacional de Justiça de 2022. **Justiça debate inserção de pessoas com deficiência no mercado de trabalho, 26 set. 2022**. Disponível em: <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/d3298.htm>. Acesso em: 10 set. 2023.

BRASIL, **LEI Nº 13.146, DE 6 DE JULHO DE 2015**. Disponível em: <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/l13146.htm>. Acesso em: 09 jun. 2023.

BRASIL, **LEI Nº 8.213, DE 24 DE JULHO DE 1991**. Disponível em: <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8213cons.htm>. Acesso em: 10 de junho de 2023.

BRASIL. Ministério dos Direitos Humanos e da Cidadania. **Inclusão no mercado de trabalho: Lei de cotas para pessoas com deficiência completa 29 anos**. [Brasília]: Ministério da Saúde, 24 jul. 2020. Disponível em: <https://www.gov.br/mdh/pt-br/assuntos/noticias/2020-2/julho/inclusao-no-mercado-de-trabalho-lei-de-cotaspara pessoas-com-deficiencia-completa-29-anos>. Acesso em: 18 jul. 2023.

CATTO, A. **7 em cada 10 pessoas com deficiência estão fora do mercado de trabalho; salário médio dessa população é R$ 1 mil menor, diz IBGE, G1, 2022**. Disponível em: <https://g1.globo.com/economia/noticia/2022/09/21/7-em-cada-10-pessoas-com-deficiencia-estao-fora-do-mercado-de-trabalho-salario-medio-dessa-populacao-e-r-1-mil-menor-diz-ibge.ghtml>. Acesso em: 15 abr. 2023

GUEDES L. C. **Barreiras atitudinais nas instituições de ensino superior: questão de educação e empregabilidade**. Universidade Federal de Pernambuco, 2007.

MACIEL, M. R. C. **Portadores de deficiência: a questão da inclusão social**, 2000. Disponível em: http://www.scielo.br/scielo.php?pid=s0102-88392000000200008. Acesso em: 15 ago. 2023.

PASTORE, J. **Oportunidades de Trabalho para Portadores de Deficiência**. São Paulo: Editora LTR, 2000.

PIMENTA, D. **Como ingressar no Mercado Publicitário: para estudantes e interessados em trabalhar em agências de propaganda. São Caetano do Sul - SP**: Difusão Editora, 2011.

RADAR SIT. **Painel de Informações e Estatísticas da Inspeção do Trabalho no Brasil. Gov.br**, 2019. Disponível em: <https://sit.trabalho.gov.br/radar/>. Acesso em: 21 abr. 2023.

SANTOS A. dos; SANTOS, L. K. S.; RIBAS V. G. **Acessibilidade de habitações de interesse social ao cadeirante: um estudo de caso. Ambiente Construído**, Porto Alegre, v.5, n. 1, p.55-75, jan./mar. 2005. Disponível em:<http://www.antac.org.br/AmbienteConstruido/pdf/revista/artigos/Doc119129.pdf> Acesso em: 06 ago. 2023.

SASSAKI, R. K. **Inclusão: construindo uma sociedade para todos**. 4.ed. Rio de Janeiro: WVA, 2006.

SASSAKI, R. K. **Inclusão: construindo uma sociedade para todos**. 8. ed. Rio de Janeiro: WVA, 2010.

SASSAKI, R. K. **Inclusão: construindo uma sociedade para todos**. Vol. 174. WVA, 1997.

SHIMONO, S. O. **Educação e trabalho: caminhos da inclusão na perspectiva da pessoa com deficiência**. 2009. 118f. Dissertação (Mestrado em Educação) - Universidade de São Paulo, São Paulo, 2009.

SIMONELLI, A. P.; CAMAROTTO, J. A. **Análise de atividades para a inclusão de pessoas com deficiência no trabalho: uma proposta de modelo**. Gest. Prod., v. 18, n. 1, p.13-26, 2011.

VALOR. **A diversidade e o lucro**. Disponível em: <https://valor.globo.com/live/noticia/2023/06/29/a-diversidade-e-o-lucro.ghtml>. Acesso em: 20 set. 2023.