FACULDADES MAGSUL

A INTEGRAÇÃO DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA NO MERCADO DE TRABALHO

Elizabeth de Lima Alves[1]
Glauciene Correia dos Santos [2]

RESUMO
Este artigo aborda a inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho, focando nas barreiras enfrentadas das políticas públicas e no papel da capacitação profissional e da tecnologia. Inicialmente, foi apresentado um histórico da inclusão laboral, destacando os avanços proporcionados pela Lei de Cotas (Lei 8.213/91) e pela Lei Brasileira de Inclusão (Lei 13.146/2015), mas também reconhecendo as limitações na aplicação dessas legislações. O estudo explora as barreiras sociais, organizacionais e individuais que dificultam a integração plena dessas pessoas, com ênfase nos estigmas sociais, acessibilidade insuficiente e falta de qualificação adequada. Em seguida, o artigo analisa a efetividade das políticas públicas para a inclusão, revelando que, embora tenham criado oportunidades, ainda há deficiências na implementação prática, especialmente em relação à fiscalização e à conscientização das empresas. O papel da capacitação profissional foi destacado como uma ferramenta fundamental tanto para os profissionais com deficiência quanto para gestores e colaboradores, assegurando um ambiente de trabalho inclusivo e produtivo. Além disso, discute-se a importância da tecnologia e da acessibilidade digital, ressaltando o impacto positivo das tecnologias assistivas na inclusão dessas pessoas no mercado de trabalho. Por fim, conclui-se que, apesar dos avanços legislativos, a inclusão plena das pessoas com deficiência dependia de uma mudança cultural nas organizações e de um compromisso contínuo com a valorização da diversidade e a promoção de um ambiente laboral acessível e inclusivo.
Palavras-chave: Inclusão. Mercado de trabalho. Pessoas com deficiência. Políticas públicas. Capacitação profissional. Acessibilidade. Tecnologia.

ABSTRACT
This article addressed the inclusion of people with disabilities in the labor market, focusing on the barriers faced, the effectiveness of public policies, and the role of professional training and technology. Initially, a history of labor inclusion was presented, highlighting the advances brought by the Quota Law (Law 8.213/91) and the Brazilian Law of Inclusion (Law 13.146/2015), while also recognizing the limitations in the application of these legislations. The study explored the social, organizational, and individual barriers that hindered the full integration of these individuals, emphasizing social stigmas, insufficient accessibility, and the lack of adequate qualifications. Next, the article analyzed the effectiveness of public policies for inclusion, revealing that, although they created opportunities, there were still shortcomings in practical implementation, especially concerning the monitoring and awareness of companies. The role of professional training was highlighted as a fundamental tool for both professionals with disabilities and managers and colleagues, ensuring an inclusive and productive work environment. Additionally, the importance of technology and digital accessibility was discussed, emphasizing the positive impact of assistive technologies on the inclusion of people with disabilities in the labor market. Finally, it was concluded that, despite legislative advances, the full inclusion of people with disabilities depended on a cultural shift in organizations and a continuous commitment to valuing diversity and promoting an accessible and inclusive work environment.
Keywords: Inclusion. Labor market. People with disabilities. Public policies. Professional training. Accessibility. Technology.

[1]Graduanda em Direito pelas Faculdades Magsul – FAMAG. E-mail: elizabethdelimaalves@alu.magsul-ms.com.br. RA: 412241. Telefone: (67) 99263-5820.
[2] Professora orientadora das Faculdades Magsul – FAMAG. Advogada, especialista em Direito Penal (Faculdade Metropolitana) e em metodologia e avaliação para aprendizagem (FAMAG), docente das disciplinas Direito do Trabalho, Direito Processual do Trabalho, Direito previdenciário, Direitos Humanos e Direito civil I e II.

1 **INTRODUÇÃO**

A inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho é uma questão que transcende o âmbito das políticas públicas nas esferas sociais, econômicas e jurídicas. No Brasil, o debate sobre a integração plena dessas pessoas ganhou destaque nas últimas décadas, com a promulgação da Lei de Cotas (8.213/91) e a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Lei nº 13.146/2015), que visa promover a igualdade de oportunidades e a inclusão social. No entanto, apesar desses avanços legais, a efetivação da inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho ainda enfrenta inúmeros desafios, que comprometem a criação e manutenção de um ambiente laboral verdadeiramente acessível e inclusivo.

Este trabalho tem como objetivo principal investigar as barreiras sociais, organizacionais e individuais que dificultam a plena inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho. A análise abrange desde os estigmas e preconceitos enraizados na sociedade, que influenciam diretamente as oportunidades de emprego, até a falta de políticas organizacionais que assegurem a acessibilidade física e digital. Além disso, a pesquisa examina como a falta de capacitação tanto para pessoas com deficiência quanto para os gestores e colegas de trabalho contribui para a perpetuação dessas barreiras.

A inclusão laboral não só promove o desenvolvimento socioeconômico sustentável, como também fortalece o tecido social, ao reduzir estigmas e preconceitos. A relevância deste estudo é evidenciada pela necessidade de se construir um ambiente de trabalho que valorize a diversidade, reconheça as potencialidades das pessoas com deficiência e elimine as barreiras que impedem a sua plena participação.

A pesquisa proposta se fundamenta em uma pesquisa bibliográfica como principal metodologia para compreender as dinâmicas envolvidas na inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho. A análise crítica da literatura permitirá identificar as principais tendências, lacunas e desafios enfrentados tanto pelas pessoas com deficiência quanto pelas organizações que buscam promover a inclusão. O recorte temporal da pesquisa, focado nos últimos cinco anos, assegura a atualidade das informações e reflete as mais recentes discussões e práticas relacionadas ao tema.

O trabalho está estruturado de forma a abordar os aspectos legais e normativos que regulam a inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho brasileiro, com especial atenção à aplicação da Lei de Cotas. Em seguida, serão exploradas as barreiras sociais e organizacionais que persistem mesmo diante do arcabouço jurídico existente. Por fim, o estudo discutirá as estratégias de

capacitação profissional e o papel da tecnologia como facilitadores na promoção de um ambiente laboral mais inclusivo.

A questão central que norteia esta investigação é: "De que forma as políticas públicas e as práticas empresariais podem ser aprimoradas para garantir a inclusão plena e efetiva de pessoas com deficiência no mercado de trabalho brasileiro?". Para responder a essa questão, o estudo se apoia em uma revisão crítica da literatura, que abrange desde as bases teóricas sobre direitos humanos e inclusão social até estudos de caso e experiências práticas que ilustram as complexidades do tema.

A expectativa é que este trabalho não só contribua para o aprofundamento do conhecimento acadêmico sobre a inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho, mas também ofereça subsídios para a formulação de políticas públicas mais para a adoção de práticas empresariais que promovam a diversidade e a equidade no ambiente laboral.

2 HISTÓRICO DA INCLUSÃO DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA NO MERCADO DE TRABALHO

A inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho no Brasil tem sido marcada por uma trajetória de lutas por reconhecimento e direitos. Historicamente, essas pessoas eram excluídas de oportunidades laborais, sendo frequentemente vistas apenas como dependentes de assistência social. No entanto, com o desenvolvimento das legislações e a conscientização social, esse cenário começou a mudar. O marco mais significativo foi a promulgação da Lei de Cotas (Lei 8.213/91), que obrigou empresas com mais de 100 funcionários a reservarem uma porcentagem de suas vagas para pessoas com deficiência. A lei representou um avanço na promoção da igualdade de oportunidades, embora ainda enfrente desafios em sua aplicação prática (Claro; Rodrigues, 2023).

De acordo com Matos (2019), a inclusão de pessoas com deficiência não se limita à inserção no mercado de trabalho, mas envolve um processo de reconhecimento de direitos, amparado pela legislação e por políticas públicas que visam garantir acessibilidade e igualdade de condições. O autor destaca que, além das barreiras físicas, a ausência de políticas de capacitação e adaptação dos ambientes de trabalho continua sendo um dos principais entraves para a efetiva inclusão dessas pessoas no mercado laboral.

> Além disso, a inclusão das pessoas com deficiência passou a ser percebida não apenas como uma questão de assistência social, mas como um direito de cidadania, com reflexos diretos na sua autonomia e no desenvolvimento econômico do país. Nogueira *et al.* (2022) ressaltam que a Lei de Cotas é uma ferramenta importante para garantir

> essa inclusão, mas que seu sucesso depende de um esforço conjunto entre o governo e o setor privado para superar preconceitos e estigmas. Segundo os autores, é necessário investir em campanhas de sensibilização e em políticas que promovam não apenas a contratação, mas também a retenção e o desenvolvimento profissional de pessoas com deficiência (Nogueira; Araújo; Melo, 2022, p. 72).

Nos últimos anos, o Brasil avançou com a promulgação da Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Lei 13.146/2015), que ampliou a proteção aos direitos dessa população e reforçou a importância de ambientes de trabalho acessíveis e inclusivos (Prado; Santos, 2022). No entanto, como aponta Ribeiro (2019), a aplicação dessas leis ainda enfrenta barreiras, especialmente relacionadas à conscientização e capacitação das empresas e dos gestores.

A adoção de novas tecnologias e práticas organizacionais que promovam a inclusão também tem sido discutida como uma solução para superar as dificuldades estruturais encontradas no mercado de trabalho. Claro e Rodrigues (2023) destacam que, embora a legislação tenha aberto novas oportunidades, muitas empresas ainda carecem de políticas de recrutamento e seleção que considerem as habilidades e potencialidades das pessoas com deficiência. Isso reflete a necessidade de uma mudança de paradigma, em que a diversidade e a inclusão não sejam apenas uma obrigação legal, mas um valor intrínseco nas organizações.

3 BARREIRAS ENFRENTADAS PELA PESSOA COM DEFICIÊNCIA

As barreiras sociais são formadas principalmente pelos estigmas e preconceitos que ainda permeiam a sociedade em relação às pessoas com deficiência. Muitas vezes, a capacidade desses indivíduos é subestimada, levando à exclusão de oportunidades de trabalho adequadas. Segundo Matos (2019), o preconceito e a falta de informação sobre as capacidades das pessoas com deficiência perpetuam a marginalização desse grupo no ambiente de trabalho, contribuindo para a manutenção de estereótipos que prejudicam a inclusão.

Além disso, Nogueira, Araújo e Melo (2022) destacam que, embora a Lei de Cotas tenha aberto espaço para uma maior inclusão, muitos ainda enxergam essas contratações apenas como um cumprimento legal, sem um real compromisso com a valorização da diversidade e da capacidade profissional desses indivíduos. Isso cria um ambiente onde as pessoas com deficiência são vistas como "obrigação legal", em vez de serem reconhecidas pelo seu potencial e habilidades.

> As barreiras sociais enfrentadas pelas pessoas com deficiência no mercado de trabalho são sustentadas por uma visão limitada e ultrapassada de suas capacidades, gerando preconceito e dificultando a sua plena integração. Esses estigmas influenciam negativamente as práticas de recrutamento, seleção e progressão de carreira, mantendo essas pessoas em posições de subemprego ou fora do

> mercado (Nogueira; Araújo; Melo, 2022, p. 75).

Dentro das empresas, as barreiras organizacionais se manifestam na falta de políticas inclusivas, na inadequação dos ambientes de trabalho e na ausência de medidas de acessibilidade física e digital. Claro e Rodrigues (2023) afirmam que muitas empresas ainda não implementam práticas para a inclusão de pessoas com deficiência, limitando-se ao cumprimento mínimo das cotas estabelecidas pela legislação, sem oferecer adaptações adequadas no ambiente de trabalho.

A acessibilidade, tanto física quanto digital, também é um problema frequente. De acordo com Prado e Santos (2022), a falta de infraestrutura acessível impede que pessoas com deficiência possam desempenhar suas funções de forma plena, criando barreiras que vão desde a entrada nos edifícios até o uso de tecnologias no ambiente de trabalho. Além disso, os gestores e colegas de trabalho, muitas vezes, não são capacitados para lidar com a diversidade, o que dificulta a criação de um ambiente inclusivo.

As barreiras individuais referem-se à falta de capacitação e à dificuldade de adaptação ao ambiente laboral, tanto para as pessoas com deficiência quanto para os gestores e colegas. A ausência de programas de capacitação adequados que visem desenvolver habilidades específicas para o mercado de trabalho limita as oportunidades dessas pessoas (Ribeiro, 2019).

Além disso, muitos profissionais com deficiência não têm acesso a tecnologias assistivas ou treinamentos adaptados que poderiam ajudá-los a superar as limitações impostas por suas deficiências. Segundo Claro e Rodrigues (2023), a falta de programas de qualificação é um fator que contribui para a perpetuação dessas barreiras, já que o desenvolvimento de habilidades técnicas e sociais é fundamental para a inclusão.

4 EFETIVIDADE DAS POLÍTICAS PÚBLICAS PARA A INCLUSÃO

As políticas públicas desempenham um papel fundamental na promoção da inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho, sendo responsáveis pela criação de condições legais e estruturais que buscam garantir a igualdade de oportunidades. Entre as principais medidas estão a Lei de Cotas (Lei 8.213/91) e a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Lei 13.146/2015), que estabeleceram um marco jurídico importante para a integração dessas pessoas no ambiente laboral.

A Lei de Cotas, promulgada em 1991, obriga empresas com mais de 100 funcionários a destinarem de 2% a 5% de suas vagas para pessoas com deficiência. Segundo Claro e Rodrigues (2023), essa legislação foi um divisor de águas na inclusão laboral, pois

forçou as organizações a contratarem esses profissionais. No entanto, apesar de sua importância, a efetividade da Lei de Cotas ainda encontra desafios na sua aplicação, especialmente pela falta de fiscalização rigorosa e pela resistência de algumas empresas em adotá-la como uma prática inclusiva, indo além do mero cumprimento legal.

Prado e Santos (2022) argumentam que, apesar de a Lei de Cotas ser um avanço na inclusão de pessoas com deficiência, sua eficácia é limitada pela ausência de iniciativas complementares, como incentivos fiscais para empresas que promovem a inclusão e campanhas de conscientização mais amplas. Muitas empresas tratam as contratações como meramente simbólicas, sem se preocupar com a adaptação do ambiente de trabalho ou com o desenvolvimento de políticas de inclusão contínuas.

> A Lei de Cotas foi um grande marco para a inclusão das pessoas com deficiência no Brasil, mas a sua efetividade é questionada quando observamos que muitas empresas contratam esses profissionais apenas para cumprir o percentual exigido, sem se comprometer com a inclusão real no ambiente de trabalho. Além disso, faltam políticas que incentivem as empresas a investirem na formação e capacitação desses profissionais (Prado; Santos, 2022, p. 10).

Outro ponto a ser considerado é a Lei Brasileira de Inclusão, sancionada em 2015, que visa garantir os direitos das pessoas com deficiência em diferentes esferas, incluindo o mercado de trabalho. Ribeiro (2019) ressalta que essa legislação ampliou o conceito de deficiência, contemplando não apenas a acessibilidade física, mas também a digital e a comunicacional, o que tem sido fundamental para a inclusão de pessoas com diferentes tipos de deficiência no ambiente corporativo. No entanto, a efetividade dessa lei também esbarra em questões culturais e organizacionais, como a falta de infraestrutura acessível e a ausência de programas de inclusão nas empresas.

De acordo com Nogueira, Araújo e Melo (2022), para que essas políticas públicas tragam resultados positivos, é necessário que haja uma fiscalização mais ativa e constante por parte dos órgãos governamentais, além da criação de programas que incentivem as empresas a adotar práticas inclusivas de maneira genuína. Além disso, a promoção de capacitação para gestores e colaboradores sobre como lidar com a diversidade no ambiente de trabalho é essencial para garantir que as leis sejam aplicadas de maneira adequada.

Apesar dos avanços proporcionados pelas políticas públicas, a sua efetividade depende da cooperação entre o setor público e privado, da conscientização social e da adaptação das empresas às necessidades das pessoas com deficiência. Portanto, para que a inclusão seja efetiva, é necessário que as leis sejam acompanhadas de políticas de apoio,

educação e fiscalização, promovendo uma cultura organizacional inclusiva e sustentável (Claro; Rodrigues, 2023).

4.1 DA CAPACITAÇÃO PROFISSIONAL

A capacitação profissional desempenha um papel central na inclusão efetiva de pessoas com deficiência no mercado de trabalho. A falta de qualificação adequada é uma das barreiras mais significativas para a plena integração dessas pessoas no ambiente laboral. Segundo Claro e Rodrigues (2023), as pessoas com deficiência muitas vezes enfrentam dificuldades de acesso à educação formal e a programas de capacitação profissional, o que limita suas oportunidades de emprego e reduz a sua competitividade no mercado.

A capacitação é essencial tanto para as pessoas com deficiência quanto para as empresas que as contratam. Matos (2019) destaca que a falta de treinamento para pessoas com deficiência resulta em uma adaptação inadequada ao ambiente de trabalho, o que pode levar à exclusão ou à segregação dessas pessoas em atividades de menor valor. Por outro lado, a oferta de programas de capacitação adaptados às necessidades desses profissionais contribui para o desenvolvimento de habilidades técnicas e socioemocionais, ampliando suas oportunidades de crescimento e desenvolvimento dentro das empresas.

> A capacitação profissional deve ser compreendida como um processo contínuo, que envolve não apenas o treinamento inicial, mas também o acompanhamento e o suporte ao longo da carreira. Isso é particularmente importante para as pessoas com deficiência, que enfrentam desafios adicionais relacionados à acessibilidade e à adaptação ao ambiente de trabalho (Matos, 2019, p. 43).

Além de melhorar as condições de empregabilidade, a capacitação profissional também contribui para o aumento da autonomia e da autoestima das pessoas com deficiência. Nogueira, Araújo e Melo (2022) observam que a capacitação não só melhora o desempenho desses profissionais no ambiente de trabalho, mas também ajuda a desmistificar preconceitos e estigmas associados à deficiência. Quando bem-preparados, esses profissionais podem desempenhar suas funções com excelência, desafiando estereótipos e contribuindo para a construção de um ambiente mais inclusivo.

Para Claro e Rodrigues (2023), as empresas que investem na capacitação de pessoas com deficiência também se beneficiam, pois, a inclusão desses profissionais pode trazer novas perspectivas e ideias para o ambiente organizacional. A diversidade no local de trabalho pode impulsionar a inovação e melhorar a comunicação entre equipes. No entanto, é necessário que a capacitação seja planejada de forma contínua e adaptada às particularidades

de cada deficiência, para que o processo de inclusão sustentável.

Outro ponto importante é a capacitação dos gestores e dos colegas de trabalho para lidar com a diversidade no ambiente corporativo. Ribeiro (2019) afirma que a falta de preparação dos profissionais que interagem com pessoas com deficiência pode gerar dificuldades na comunicação e no relacionamento interpessoal, criando barreiras adicionais para a inclusão. Programas de sensibilização e treinamentos sobre diversidade são essenciais para que os gestores possam identificar as necessidades específicas de cada colaborador e, assim, promover um ambiente mais acolhedor e inclusivo.

4.2 TECNOLOGIA E ACESSIBILIDADE NO AMBIENTE DE TRABALHO

A tecnologia tem sido um aliado fundamental na promoção da acessibilidade e inclusão de pessoas com deficiência no ambiente de trabalho. Ferramentas tecnológicas e dispositivos assistivos desempenham um papel central na eliminação de barreiras físicas e comunicacionais, permitindo que esses profissionais desempenhem suas funções de maneira mais eficiente e autônoma. Segundo Claro e Rodrigues (2023), a acessibilidade digital e física é um requisito básico para a inclusão efetiva, e a tecnologia tem se mostrado uma solução poderosa para superar obstáculos que anteriormente limitavam a participação dessas pessoas no mercado de trabalho.

A acessibilidade digital envolve a adaptação de sistemas, softwares e plataformas para garantir que as pessoas com deficiência possam acessá-los de maneira plena. Matos (2019) aponta que, com o avanço das tecnologias assistivas, como leitores de tela, softwares de reconhecimento de voz e dispositivos de ampliação de texto, o acesso à informação e a execução de tarefas cotidianas no ambiente de trabalho se tornaram mais viáveis para pessoas com deficiência visual, auditiva ou motora. Essas tecnologias não apenas aumentam a produtividade, mas também contribuem para a inclusão desses profissionais em áreas onde antes eles eram sub-representados.

> A utilização de tecnologia assistiva no ambiente de trabalho não apenas promove a inclusão, mas também melhora a qualidade de vida dos profissionais com deficiência. Ela permite que esses trabalhadores tenham uma experiência laboral mais satisfatória e que possam realizar suas atividades de forma mais independente, o que é essencial para a sua autonomia e autoestima (Matos, 2019, p. 52).

A adoção de tecnologias acessíveis também exige uma mudança nas práticas organizacionais. Muitas empresas ainda não oferecem um ambiente de trabalho completamente adaptado para as necessidades das pessoas com deficiência. De acordo com Nogueira, Araújo e Melo (2022), a

implementação de tecnologias assistivas e soluções de acessibilidade é uma exigência legal, mas muitas organizações não sabem como utilizá-las, limitando o potencial de inclusão dessas ferramentas. Isso evidencia a necessidade de um investimento maior em treinamento e na adaptação de processos internos para garantir que a tecnologia seja usada em todo o seu potencial.

Por outro lado, a falta de acessibilidade digital e tecnológica pode representar uma barreira significativa para a inclusão de pessoas com deficiência. Ribeiro (2019) ressalta que, em muitas organizações, a ausência de plataformas acessíveis e de tecnologias assistivas adequadas impede que pessoas com deficiência desempenhem suas funções de maneira eficiente, o que afeta diretamente sua inclusão e permanência no mercado de trabalho. A falta de comprometimento das empresas em adaptar suas tecnologias e ambientes resulta na exclusão desses profissionais, mesmo quando contratados.

Além de promover a inclusão e a acessibilidade, a tecnologia também pode ajudar a quebrar preconceitos e estigmas relacionados à capacidade produtiva de pessoas com deficiência. Claro e Rodrigues (2023) argumentam que o uso de tecnologia no ambiente de trabalho demonstra que as pessoas com deficiência são tão capazes quanto qualquer outro profissional, desde que tenham as ferramentas adequadas para realizar suas tarefas. Isso reforça a importância de investir em inovações tecnológicas que possam criar ambientes de trabalho mais inclusivos e acolhedores.

A acessibilidade digital tem se mostrado uma ferramenta poderosa para a inclusão de pessoas com deficiência no ambiente de trabalho. Com o uso de tecnologias assistivas, como leitores de tela e softwares de reconhecimento de voz, muitas barreiras que antes limitavam a atuação desses profissionais estão sendo superadas. Segundo Claro e Rodrigues (2023), essas tecnologias permitem que pessoas com deficiência realizem suas funções de forma mais autônoma, contribuindo diretamente para sua produtividade e autoestima.

A acessibilidade digital, no entanto, vai além do uso de tecnologias assistivas. Ela envolve a adaptação de sistemas, softwares e plataformas utilizados no ambiente de trabalho, de modo que todos os colaboradores possam acessá-los de maneira plena. Matos (2019) aponta que, apesar dos avanços na área tecnológica, muitas empresas ainda não oferecem plataformas digitais adequadas para pessoas com deficiência, o que acaba criando barreiras adicionais para sua inclusão no mercado de trabalho.

A falta de acessibilidade digital pode impactar negativamente tanto o desempenho quanto a permanência de pessoas com

deficiência no ambiente de trabalho. Nogueira, Araújo e Melo (2022) afirmam que, sem a adaptação de sistemas e tecnologias, esses profissionais ficam limitados em suas funções e têm suas oportunidades de crescimento reduzidas. Isso evidencia a necessidade de um maior comprometimento por parte das empresas na adoção de soluções tecnológicas inclusivas.

As tecnologias assistivas também podem desempenhar um papel importante na inclusão de pessoas com diferentes tipos de deficiência. Claro e Rodrigues (2023) destacam que ferramentas como softwares de ampliação de texto, teclados adaptados e dispositivos de reconhecimento de voz são essenciais para que pessoas com deficiências visuais, auditivas ou motoras possam desempenhar suas funções com eficiência. A implementação dessas tecnologias pode transformar o ambiente de trabalho em um espaço mais inclusivo e acessível para todos.

A adoção de tecnologias acessíveis, no entanto, requer investimentos e planejamento. Matos (2019) observa que muitas empresas hesitam em investir em tecnologias assistivas por desconhecimento ou falta de sensibilização sobre a importância da inclusão. Entretanto, os benefícios são claros: além de aumentar a produtividade, essas tecnologias contribuem para a criação de um ambiente mais diverso e acolhedor, o que pode impactar positivamente a imagem da empresa perante seus clientes e colaboradores.

Outro ponto importante é que a acessibilidade digital não deve ser vista como uma solução isolada, mas como parte de uma estratégia mais ampla de inclusão. Nogueira, Araújo e Melo (2022) defendem que a implementação de tecnologias assistivas deve ser acompanhada de políticas de capacitação e sensibilização para gestores e colaboradores, de modo a garantir que todos compreendam a importância da acessibilidade e saibam como utilizar essas ferramentas no dia a dia.

A acessibilidade digital também promove a igualdade de oportunidades, ao garantir que todos os colaboradores possam realizar suas tarefas com as mesmas condições de trabalho. Claro e Rodrigues (2023) argumentam que, ao adotar tecnologias inclusivas, as empresas ajudam a reduzir as desigualdades no ambiente de trabalho, permitindo que pessoas com deficiência desenvolvam suas habilidades e contribuam plenamente para o sucesso da organização.

Além de promover a inclusão, a acessibilidade digital pode ser vista como uma estratégia de inovação. Matos (2019) ressalta que as empresas que investem em tecnologias acessíveis muitas vezes descobrem novas formas de otimizar processos e melhorar a eficiência no ambiente de trabalho. A diversidade de perspectivas trazida pelas pessoas com deficiência pode contribuir para

a criação de soluções mais criativas e eficazes, impactando positivamente os resultados da empresa.

Por fim, é importante destacar que a acessibilidade digital é um direito das pessoas com deficiência, garantido por leis e regulamentações nacionais e internacionais. Nogueira, Araújo e Melo (2022) afirmam que, ao garantir que seus sistemas e plataformas digitais sejam acessíveis, as empresas não apenas cumprem suas obrigações legais, mas também promovem um ambiente de trabalho mais justo e igualitário, onde todos têm a oportunidade de crescer e se desenvolver profissionalmente.

4.3 DA CULTURA ORGANIZACIONAL NA INCLUSÃO DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA

A cultura organizacional é um fator determinante na efetividade da inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho. Ela define as normas, valores e práticas da empresa, influenciando a forma como a diversidade é tratada. Para que a inclusão seja efetiva, a cultura organizacional precisa promover a aceitação das diferenças e a valorização das habilidades das pessoas com deficiência, indo além das exigências legais. Segundo Claro e Rodrigues (2023), as empresas que possuem uma cultura inclusiva tendem a ter ambientes de trabalho mais produtivos e inovadores, pois a diversidade enriquece a troca de ideias e soluções.

Um dos desafios na criação de uma cultura inclusiva é a superação de preconceitos e estigmas que ainda permeiam o ambiente de trabalho. Matos (2019) argumenta que a percepção equivocada sobre a capacidade de trabalho das pessoas com deficiência impede que elas sejam vistas como potenciais contribuintes para a organização. Essa visão limitada resulta em barreiras, como a segregação em funções de menor responsabilidade ou a falta de oportunidades para desenvolvimento profissional.

Outro ponto importante é o papel da liderança na construção de uma cultura organizacional inclusiva. Gestores e líderes têm a responsabilidade de promover um ambiente de respeito e igualdade de oportunidades para todos os colaboradores, independentemente de suas limitações físicas ou sensoriais. Nogueira, Araújo e Melo (2022) ressaltam que a inclusão não deve ser tratada apenas como uma política de recursos humanos, mas como uma prioridade estratégica para o sucesso e a inovação da organização.

Além disso, a cultura organizacional inclusiva deve incluir a sensibilização de todos os colaboradores, por meio de treinamentos e ações de conscientização sobre a importância da diversidade. Claro e Rodrigues (2023) destacam que essas

iniciativas ajudam a desconstruir preconceitos e a promover a empatia, criando um ambiente mais acolhedor para as pessoas com deficiência. A falta de conhecimento sobre o tema muitas vezes alimenta atitudes discriminatórias, o que pode ser superado com a educação e o diálogo.

O compromisso com a inclusão também deve refletir-se em políticas claras e transparentes de recrutamento e seleção, que garantam igualdade de oportunidades para as pessoas com deficiência. Segundo Matos (2019), muitas empresas ainda tratam a contratação dessas pessoas apenas como um cumprimento legal, sem se preocupar com a adaptação do ambiente de trabalho ou com o desenvolvimento de políticas de inclusão contínua. Isso perpetua a exclusão e reduz as chances de integração plena no mercado de trabalho.

A cultura organizacional inclusiva também passa por uma mudança na forma como se avalia o desempenho e o sucesso profissional das pessoas com deficiência. É importante que as métricas de avaliação levem em consideração as adaptações necessárias e as potencialidades de cada indivíduo, sem subestimar suas capacidades. Nogueira, Araújo e Melo (2022) afirmam que as avaliações inclusivas ajudam a identificar as verdadeiras habilidades dos colaboradores e permitem que eles atinjam seu pleno potencial.

Outro aspecto relevante é o papel das políticas de retenção de talentos. Uma vez contratadas, as pessoas com deficiência devem encontrar um ambiente que ofereça oportunidades de crescimento e desenvolvimento profissional. Claro e Rodrigues (2023) defendem que a retenção dessas pessoas passa pela criação de programas de capacitação continuada e pelo acesso a tecnologias assistivas que facilitem seu desempenho no ambiente de trabalho.

A cultura organizacional inclusiva também precisa ser dinâmica e adaptável às mudanças sociais e tecnológicas. Matos (2019) observa que, com o avanço das tecnologias e das discussões sobre diversidade e inclusão, as empresas precisam revisar constantemente suas práticas para garantir que estejam em sintonia com as demandas contemporâneas. Isso inclui o investimento em ferramentas que promovam a acessibilidade e a igualdade de condições para todos os colaboradores.

5 DESAFIOS NA CAPACITAÇÃO DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA PARA O MERCADO DE TRABALHO

A capacitação profissional é uma das principais ferramentas para garantir a inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho. No entanto, o processo de formação

desses profissionais enfrenta inúmeros desafios, tanto estruturais quanto pedagógicos. Segundo Claro e Rodrigues (2023), a falta de programas de capacitação adequados e adaptados às necessidades específicas dessas pessoas impede que elas desenvolvam plenamente suas habilidades, o que dificulta sua inserção no mercado de trabalho. Essa deficiência no sistema educacional acaba reforçando as barreiras que já enfrentam no ambiente profissional.

A estrutura física dos centros de formação é outro obstáculo relevante. Muitas instituições de ensino e treinamento profissional não possuem instalações adequadas para receber pessoas com deficiência. Isso limita o acesso a cursos de capacitação, contribuindo para a exclusão dessas pessoas de oportunidades importantes para o desenvolvimento de suas carreiras. De acordo com Matos (2019), a falta de acessibilidade física e de materiais didáticos adaptados é uma das maiores dificuldades enfrentadas por pessoas com deficiência que buscam qualificação profissional.

Além da acessibilidade física, a acessibilidade pedagógica também é um fator determinante na capacitação de pessoas com deficiência. A adaptação dos métodos de ensino para atender às necessidades de cada indivíduo é essencial para garantir o aprendizado efetivo. Nogueira, Araújo e Melo (2022) observam que, muitas vezes, os programas de capacitação não levam em conta as especificidades de cada deficiência, resultando em um processo de aprendizagem limitado e ineficiente. A falta de formação de educadores para lidar com essas questões agrava o problema.

Outro desafio enfrentado na capacitação de pessoas com deficiência é a falta de integração entre os setores público e privado. Claro e Rodrigues (2023) defendem que a inclusão dessas pessoas no mercado de trabalho requer uma colaboração efetiva entre o governo, que deve criar políticas públicas de incentivo e apoio, e as empresas, que precisam investir em programas de capacitação e inclusão. No entanto, essa integração ainda é insuficiente, o que compromete o avanço das políticas de inclusão.

As tecnologias assistivas podem ser uma solução importante para superar alguns dos desafios relacionados à capacitação de pessoas com deficiência. Matos (2019) aponta que o uso de tecnologias, como softwares de leitura de tela e dispositivos de ampliação de texto, pode facilitar o aprendizado dessas pessoas e permitir que elas desenvolvam suas habilidades de forma mais eficaz. No entanto, a falta de acesso a essas tecnologias em muitos centros de capacitação ainda é um grande desafio.

A falta de conscientização por parte das empresas sobre a importância da capacitação de pessoas com deficiência

também limita as oportunidades de inclusão. Nogueira, Araújo e Melo (2022) afirmam que muitas organizações não compreendem os benefícios de investir na formação de seus colaboradores com deficiência, o que reduz as chances de progresso desses profissionais dentro das empresas. Essa falta de visão estratégica compromete a diversidade e a inovação no ambiente de trabalho.

A discriminação e o preconceito são outros obstáculos que dificultam a capacitação de pessoas com deficiência. Claro e Rodrigues (2023) destacam que, muitas vezes, essas pessoas são vistas como incapazes de exercer determinadas funções, o que limita suas oportunidades de capacitação. Essa visão limitada reflete um desconhecimento sobre as capacidades das pessoas com deficiência e contribui para a perpetuação de estigmas no ambiente de trabalho.

Além dos desafios externos, as pessoas com deficiência também enfrentam barreiras pessoais na busca por capacitação. Matos (2019) ressalta que a falta de autoestima e confiança muitas vezes impede que essas pessoas busquem novas oportunidades de formação e desenvolvimento profissional. Programas de apoio psicológico e social são fundamentais para ajudar esses indivíduos a superarem as barreiras internas e a se inserirem no mercado de trabalho de forma plena.

6 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho é um processo que vai além do cumprimento legal. Embora políticas públicas como a Lei de Cotas e a Lei Brasileira de Inclusão tenham representado importantes avanços, a efetivação dessa inclusão ainda enfrenta desafios significativos, como barreiras sociais, organizacionais e tecnológicas. É crucial que essas legislações sejam acompanhadas por práticas empresariais comprometidas com a valorização da diversidade e com a criação de ambientes de trabalho acessíveis e inclusivos.

A capacitação profissional surge como uma ferramenta essencial para garantir a inclusão plena, tanto para as pessoas com deficiência quanto para gestores e colegas de trabalho. A formação continuada e adaptada às necessidades específicas dessas pessoas não só promove o desenvolvimento de habilidades técnicas, mas também amplia sua autonomia e autoestima. Da mesma forma, a capacitação de gestores e colaboradores para lidar com a diversidade é fundamental para a criação de um ambiente organizacional acolhedor e produtivo.

A tecnologia tem se mostrado uma grande aliada no processo de inclusão, oferecendo soluções que promovem a acessibilidade e o desempenho profissional de pessoas com deficiência. No entanto, ainda é necessário que as empresas invistam mais em

tecnologias assistivas e adaptação de sistemas, garantindo que esses recursos sejam utilizados em todo o seu potencial. A falta de acessibilidade digital e física continua a ser uma barreira, mas com investimentos adequados e políticas claras, esses obstáculos podem ser superados.

7 REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

CLARO, T. C.; RODRIGUES, L. S. Inclusão da pessoa com deficiência no trabalho: aspectos, perspectivas e dificuldades no processo de recrutamento e seleção. **Revista Interface Tecnológica,** [S. l.], v. 20, n. 1, p. 276–287, 2023. DOI: 10.31510/infa.v 20i1.1610. Disponível em: https://revista.fatectq.edu.br/interfacetecnologica/article/view/1610. Acesso em: 15 maio. 2024.

MATOS, Jenifer Avila Marques. **Direito dos deficientes**: uma análise sob a ótica familiar e jurídica para a proteção integral do trabalho. 2019. Trabalho de Conclusão de Curso. Universidade Federal do Rio Grande do Norte.

NOGUEIRA, Bianca Dos Santos; ARAÚJO, Valdineide dos Santos; MELO, Victoria Puntriano Zuniga de. Lei de cotas: Percepção da pessoa com deficiência em relação à inclusão no mercado de trabalho. **Revista Gestão e Organizações,** [S.l.], v. 7, n. 4, p. 72, dez. 2022. ISSN 2526-2289. Disponível em: <https://periodicos.ifpb.edu.br/index.php/rgo/article/view/50>. Acesso em: 10 maio 2024. doi:http://dx.doi.org/10.18265/2526-2289v7n4p72.

PRADO, V. J. do.; SANTOS, L. R. dos. O sistema de cotas para acesso ao mercado de trabalho para pessoas com deficiência: uma análise qualitativa baseada no direito fundamental à existência máxima. **Pesquisa, Sociedade e Desenvolvimento.** [S. l.], v. 11, n. 4, p. e7011427178, 2022. DOI: 10.33448/rsd-v11i4.27178. Disponível em: https://rsdjournal.org/index.php/rsd/article/view/27178. Acesso em: 15 maio 2024.

RIBEIRO, Cássia Teixeira. **Percurso do reconhecimento dos pacientes renais crônicos como pessoas com deficiência**: implicações para as políticas públicas de inclusão e de mercado de trabalho. 2019. TRENTIN, V. B.;

RAITZ, T. R. Educação Superior, deficiência e trabalho nas pesquisas de pós-graduação no período de 2008 a 2019. **Revista Educação Especial**, [S. l.], v. 34, p. e37/1–19, 2021. DOI: 10.5902/1984686X65766. Disponível em: https://periodicos.ufsm.br/educacaoespecial/article/view/65766. Acesso em: 15 maio. 2024.