

A INCLUSÃO DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA NO TRABALHO: UMA ANÁLISE SOBRE BARREIRAS E POSSIBILIDADES À LUZ DAS POLÍTICAS PÚBLICAS BRASILEIRAS

Autores

Priscila Blasquez da Costa Leite (Autora Principal):

LEITE, P. B. C.

Programa de Engenharia de Produção da COPPE/UFRJ

1, 2, 3, 4.

Carolina Maria do Carmo Alonso (Coautora):

ALONSO, C. M. C.

Depto. de Terapia Ocupacional da Faculdade de Medicina da UFRJ e Programa de Engenharia de Produção da COPPE/UFRJ

1, 3, 4.

Resumo

A inclusão da pessoa com deficiência (PCD) no trabalho no Brasil é um tema relevante e complexo, envolvendo aspectos sociais, jurídicos, educacionais e econômicos. Apesar do avanço das políticas públicas, a atribuição de direitos nem sempre se traduz em efetiva concretização e inclusão social. Diante disso, este estudo, parte de uma tese de doutorado, investiga a percepção das pessoas com deficiência sobre seu processo de inclusão no trabalho, considerando as políticas públicas brasileiras. A pesquisa, é de natureza mista, quali-quantitativa, exploratória e descritiva, foi realizada entre março e setembro de 2025 e aprovada pelo CEP sob CAAE nº 82965124.5.0000.5257. A metodologia foi dividida em duas etapas de coleta de dados. Na primeira, foi aplicado um questionário online a 29 indivíduos com 18 anos ou mais e com impedimentos de qualquer natureza. Na segunda etapa, 11 desses participantes foram selecionados para entrevistas semiestruturadas. Os dados preliminares indicam que a realidade da inclusão no trabalho ainda está distante da prescrição das políticas brasileiras, visto que a maioria relatou enfrentar barreiras físicas, comunicacionais e atitudinais. Questões relacionadas à falta de acessibilidade, ao capacitismo e à sobrecarga de

responsabilidade recaindo sobre a própria pessoa com deficiência foram recorrentes. O estudo evidencia as lacunas existentes entre as políticas públicas e sua efetiva implementação no contexto do trabalho, reforçando a necessidade de se construir estratégias efetivas que promovam a inclusão real. Os resultados contribuem para orientar gestores, formuladores de políticas e pesquisadores sobre práticas inclusivas e ajustadas às necessidades da população com deficiência.

Palavras-chave: Pessoa com Deficiência, Inclusão no Trabalho, Direitos Humanos, Ergonomia.

Introdução

No Brasil, diversos instrumentos legais apoiam e protegem o direito ao trabalho, contudo, para as pessoas com deficiência (PCD), ingressar e permanecer no mercado de trabalho ainda é um desafio. O cenário atual de empregabilidade da população com deficiência revela profundas desigualdades no acesso ao mercado de trabalho. Dados da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua (PNAD Contínua) de 2022, realizada pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), demonstram essa disparidade: a taxa de participação na força de trabalho para pessoas com deficiência é de apenas 29,2%, menos da metade da taxa de 66,4% para pessoas sem deficiência. A escassez de oportunidades de entrada impede que essas pessoas tenham uma renda mínima para sobreviver (Maior, 2015), além de reforçar a exclusão e a vulnerabilidade social. Apesar do avanço das políticas públicas, como a Lei de Cotas (Lei nº 8.213/1991) e a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (LBI), Lei nº 13.146/2015, a atribuição de direitos não foi acompanhada pela efetiva concretização de uma verdadeira inclusão social. A mera existência de leis não é suficiente para eliminar as barreiras estruturais e atitudinais que persistem no ambiente de trabalho. A LBI, em sintonia com a Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência da ONU (ONU, 2006), adota um modelo social que entende a deficiência como o resultado da interação entre as pessoas e as barreiras que as impedem de participar plenamente na sociedade. Essa perspectiva, que a estabelece como uma questão de direitos humanos (Diniz, 2007), exige que as políticas de inclusão se

concentrem na remoção dessas barreiras e na promoção da acessibilidade universal, indo além da simples conformidade legal e buscando uma transformação cultural profunda.

Metodologia

Trata-se de uma pesquisa de natureza mista, de abordagem quali-quantitativa, exploratória, descritiva e de corte transversal, realizada entre março e setembro de 2025. O estudo integra o projeto "Convergências e Divergências entre o Real e as Políticas Públicas de Inclusão no Trabalho: O que as Pessoas com Deficiência têm a dizer?", aprovado pelo Comitê de Ética em Pesquisa sob o CAAE nº 82965124.5.0000.5257 (parecer nº 7469812, de 27 de março de 2025). Em conformidade com a Resolução CNS nº 466/2012, todos os participantes assinaram o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE) de forma eletrônica antes de iniciar a participação.

A coleta de dados ocorreu em duas etapas. Na primeira, um questionário online via Google Forms foi aplicado para coletar dados sociodemográficos de 29 indivíduos com 18 anos ou mais, que se autodeclararam com impedimentos de natureza física, intelectual, mental ou sensorial. Na segunda etapa, 11 desses participantes foram convidados a realizar uma entrevista semiestruturada, com o objetivo de aprofundar a investigação sobre a percepção da inclusão no trabalho à luz das políticas públicas brasileiras. As entrevistas foram conduzidas de forma remota, sendo que 8 delas ocorreram por videochamada e 3 por meio de conversas escritas (mensagens de texto), de acordo com a preferência e acessibilidade dos participantes.

Os dados quantitativos obtidos foram submetidos à análise descritiva, e os dados qualitativos foram analisados por meio da técnica de análise de conteúdo, conforme Bardin (2011), sendo organizados em categorias temáticas para extrair os principais achados.

Resultados e Discussão

A análise descritiva da amostra revelou um perfil demográfico predominantemente feminino (79,3% mulheres cisgênero), o que está em conformidade com os dados do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), que indicam que a

prevalência de deficiência é maior entre as mulheres, segundo a PNAD Contínua 2022. A maioria das participantes (65,5%) com nível de pós-graduação e a faixa de renda familiar mais representativa (R\$ 10.001,00 a R\$ 20.000,00) indicam um recorte de classe com predominância de rendas média a alta. Esse cenário, que também mostrou baixa representatividade de auxílios governamentais (89,7% não recebem), diverge da realidade da população com deficiência brasileira, que, de acordo com o IBGE, enfrenta rendimentos significativamente inferiores aos da população sem deficiência, o que os torna mais suscetíveis à pobreza e à marginalização. A maior parte dos participantes (60%) reside na Região Sudeste, um importante recorte a ser considerado na interpretação dos resultados. Todos os participantes já possuíram experiência de trabalho, com 51,7% atuando em regime CLT, 44,8% como servidores públicos e 34,5% como autônomos.

No que tange aos tipos de deficiência, houve uma expressiva representatividade de pessoas com Transtorno do Espectro Autista (TEA), correspondendo a 51,9% da amostra, seguidos por pessoas com condições físicas ou crônicas (22,2%) e deficiência auditiva (11,1%). A partir desse perfil, a análise qualitativa revelou que as experiências dos participantes no mercado de trabalho são marcadas por diversas barreiras, em alinhamento com a classificação proposta pela Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (LBI) e pela Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência da ONU (ONU, 2006).

A principal barreira identificada nas entrevistas foi a barreira atitudinal, definida pela LBI como "qualquer atitude ou comportamento que impeça ou prejudique a participação social da pessoa com deficiência". Os participantes expressaram a percepção de que as ações de "diversidade e inclusão" são, na maioria das vezes, apenas "uma questão de marketing", sem uma mudança genuína de cultura. Essa visão, alicerçada no capacitismo, manifesta-se no sentimento de que a inclusão é um ato de caridade ou favor, e não um direito humano, como expresso na fala de um participante: "somos tratados como coitados que precisam de ajuda". Relatos sobre a necessidade de esconder diagnósticos para evitar estigmas e a dificuldade em processos seletivos que avaliam habilidades sociais (em detrimento de competências técnicas) ilustram a profundidade dessa barreira. A sobrecarga de ter que educar o ambiente sobre a própria deficiência, junto ao sentimento de "estar

incomodando", se enquadra nesta categoria, reforçando a relação entre barreiras atitudinais e o adoecimento psíquico. Tal cenário confirma o que Toldrá, Marques e Brunello (2010) já apontavam sobre a persistência das barreiras atitudinais.

As barreiras comunicacionais e arquitetônicas também foram amplamente identificadas. A LBI classifica como barreiras de comunicação os "entraves que limitem ou impeçam o acesso à informação, à compreensão" e como barreiras arquitetônicas os obstáculos em "edifícios públicos e privados". As entrevistas revelaram que a acessibilidade no trabalho é frequentemente mínima, focando no cumprimento da lei, mas falhando em tornar o ambiente, de fato, acessível e adaptado para a atividade real. A falta de adaptações em locais como banheiros e refeitórios, que afetam as Atividades da Vida Diária (AVD), e a dificuldade em compreender as demandas da chefia, que não são claras ou acessíveis, são exemplos de como essa falta de acessibilidade plena afeta a autonomia e a participação dos profissionais. Do ponto de vista da Ergonomia da Atividade, essa desconexão entre o trabalho prescrito (as tarefas a serem feitas) e o trabalho real (a forma como o trabalhador, com sua singularidade, as executa) é o cerne do problema, pois ignora as adaptações e o conhecimento que o próprio trabalhador constrói para desempenhar suas funções.

As dificuldades relatadas se estendem a barreiras programáticas e sociais. Embora a LBI considere as barreiras programáticas como entraves que limitam ou impedem o acesso a programas e atividades, os relatos dos participantes evidenciam que o sistema de produção pautado pela exigência de um ritmo de trabalho acelerado e ininterrupto se manifesta como uma barreira social significativa. Essa exigência leva a um sentimento de não pertencimento e sofrimento, o que contribui para o adoecimento psíquico. A dificuldade de permanência no trabalho, a ausência de fiscalização na aplicação da Lei de Cotas e a falta de oportunidades de crescimento profissional para as PCD, demonstram que as barreiras estruturais persistem e reforçam a marginalização e a pobreza dessa população, um fenômeno já identificado em estudos sobre desigualdade social e deficiência (IBGE, 2023). Como já afirmado por Maior (2015), a inclusão ainda está mais fixada na prescrição legal do que na mudança social almejada.

Considerações Finais

Os resultados do estudo reforçam a tese de que, embora as políticas públicas garantam a inclusão, sua efetivação é limitada pelas diversas barreiras que ainda persistem no mercado de trabalho. Os achados sublinham a necessidade de ir além da mera conformidade legal, promovendo uma mudança de paradigma que trate a inclusão como uma questão de direitos humanos, e não de caridade. A superação dessas barreiras, em todas as suas manifestações, é essencial para que as PCD possam exercer plenamente seu direito ao trabalho e à participação social, conforme preconizado pelas políticas públicas brasileiras. As descobertas sugerem que uma abordagem baseada na Ergonomia da Atividade — que se concentra na análise da demanda e da atividade real do trabalhador, reconhecendo a avaliação biopsicossocial e a escuta ativa do trabalhador como pilares essenciais — pode ser um caminho eficaz para a construção de um trabalho verdadeiramente sustentável e inclusivo. Essa abordagem permite identificar e mitigar os obstáculos de forma personalizada, transformando o ambiente de trabalho e não apenas o trabalhador.

Eixo Temático Prioritário: Eixo 12: Trabalho e Direitos das pessoas com deficiência: experiências e intervenções nos territórios.

Dados de submissão da pesquisa para a Plataforma Brasil/Comitê de Ética em Pesquisa (CEP): Aprovado pelo CEP sob CAAE nº 82965124.5.0000.5257 (parecer nº 7469812, de 27/03/2025).

Conflito de Interesse: As autoras declaram que não há conflito de interesse. A pesquisa foi realizada de forma independente, e os resultados não foram influenciados por qualquer relação financeira ou pessoal que pudesse comprometer a imparcialidade do estudo.

Referências

BARDIN, L. Análise de conteúdo. Lisboa: Edições 70, 2011.

DINIZ, D. O que é deficiência. São Paulo: Brasiliense, 2007.

MAIOR, I. M. L. Lei brasileira de inclusão da pessoa com deficiência e as questões do trabalho. Jusbrasil, 2015. Disponível em:

<https://www.jusbrasil.com.br/artigos/lei-brasileira-de-inclusao-da-pessoa-com-deficiencia-e-as-questoes-do-trabalho/170560205>. Acesso em: 10 set. 2025.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS (ONU). Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência. Nova York: ONU, 2006.

SIMONELLI, A. P. et al. Ergonomia da atividade: contribuições para a inclusão da pessoa com deficiência no trabalho. *Revista Brasileira de Ergonomia*, v. 13, n. 1, p. 1-13, 2020.

TOLDRÁ, R. C.; MARQUES, R. S.; BRUNELLO, M. I. B. Inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho: um panorama das barreiras atitudinais e possibilidades de superação. *Revista Brasileira de Saúde Ocupacional*, v. 35, n. 122, p. 283-290, 2010.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA (IBGE). Pessoas com deficiência têm menor acesso à educação, ao trabalho e à renda. 2023.