

## ANÁLISE DA INCLUSÃO DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA NO MERCADO DE TRABALHO NO SUL DE MINAS: ESTUDO OBSERVACIONAL ANALÍTICO

### ANALYSIS OF THE INCLUSION OF PEOPLE WITH DISABILITIES IN THE LABOR MARKET IN SOUTHERN MINAS: AN ANALYTICAL OBSERVATIONAL STUDY

<sup>1</sup>Maria Eduarda de Souza, <sup>2</sup>Lívia Maria Ribeiro Rosário

<sup>1</sup>Centro Universitário do Sul de Minas, Varginha, Minas Gerais,  
[maria.souza20@alunos.unis.edu.br](mailto:maria.souza20@alunos.unis.edu.br), ORCID: 0009-0000-6084-7826

<sup>2</sup>Centro Universitário do Sul de Minas, Varginha, Minas Gerais,  
[livia.rosario@professor.unis.edu.br](mailto:livia.rosario@professor.unis.edu.br), ORCID: 0000-0002-9119-1281

## 1 INTRODUÇÃO

De acordo com dados do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), provenientes do Censo Demográfico de 2022, cerca de 8,9% da população brasileira declarou possuir algum tipo de deficiência, o que representa aproximadamente 18,6 milhões de pessoas no país (IBGE, 2022). Conforme o Decreto nº 3.289/99, deficiência é caracterizada como qualquer perda ou alteração de uma estrutura ou função psicológica, fisiológica ou anatômica, que gera incapacidade, seja parcial ou total, impedindo a pessoa de atender, de forma independente, às suas necessidades em uma vida normal, tanto individual quanto social (RODRIGUES, 2023)

No caso das PcD, o Brasil, seguindo preceitos internacionais, contempla, desde fins dos anos 80, uma série de normas e leis que estabelecem e orientam critérios para a inclusão, dentre elas sendo a mais representativa a “Lei de Cotas”. A mesma determina que empresas com mais de 100 empregados devam ter de 2 a 5% do seu corpo funcional preenchido por pessoas com deficiência. Apesar disso, esse grupo aparentemente tem permanecido invisível, tanto nas estatísticas oficiais quanto em cargos relevantes no mercado de trabalho (JÚNIOR; GELINSKI, 2025).

Empresas que não promovem um ambiente inclusivo, com acessibilidade arquitetônica, atitudinal e comunicacional, acabam por perpetuar barreiras que comprometem o desempenho e o bem-estar desses trabalhadores (RODRIGUES; NASCIMENTO; LIMA; FERNANDES, 2025).

Diante do exposto, o presente estudo busca responder à seguinte questão: Qual é a realidade da inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho no Sul de Minas?

O Objetivo Geral do trabalho é analisar o panorama da inclusão da Pessoa com Deficiência (PcD) no mercado de trabalho na microrregião do Sul de Minas, identificando o perfil de empregabilidade e os fatores (setor, porte da empresa e município) associados à sua inserção e permanência nas empresas delimitadas.

Para atingir o objetivo geral, o estudo se propõe a caracterizar o perfil socioeconômico e profissional (setor, função e remuneração) das pessoas com deficiência (PcD) com vínculos empregatícios formais nos municípios de Varginha, Elói Mendes, Três Pontas, Três Corações e Monsenhor Paulo, e a analisar a correlação entre as variáveis empresariais (porte e setor de atividade) e as variáveis de vínculo (faixa salarial e tempo de permanência no emprego), a fim de determinar os fatores associados à qualidade e à estabilidade da inclusão da PcD na microrregião do Sul de Minas.

As razões que apontam para a necessidade de explorar o sentido do trabalho de pessoas com deficiência são justificadas pelos efeitos que o trabalho provoca na vida dessas pessoas, uma vez que elas saem da condição de isolamento social e da dependência de outros para criar seus próprios vínculos em outros espaços, com outras pessoas e desempenhando outras atividades.

## **2 REFERENCIAL TEÓRICO**

### **2.1 Fundamentos conceituais, legais e a não discriminação no trabalho**

A legislação nacional, por meio da Lei Brasileira de Inclusão (LBI), adota uma perspectiva alinhada aos direitos humanos e ao modelo social, ao determinar que a deficiência é o resultado da interação de impedimentos de longo prazo (físicos, mentais, intelectuais ou sensoriais) com as barreiras impostas pelo meio, o que impede a participação plena e equitativa do indivíduo na sociedade (BRASIL, 2015).

A LBI também garante a toda pessoa com deficiência o direito fundamental à igualdade de oportunidades e a não ser submetida a qualquer forma de discriminação. A lei define essa discriminação como toda ação ou omissão que resulte em distinção, restrição ou exclusão, com o propósito ou efeito de anular ou prejudicar o exercício dos direitos e liberdades de uma pessoa com deficiência.

Para a efetivação da igualdade no mercado de trabalho, a legislação assegura o direito ao trabalho de livre escolha, em ambiente acessível e inclusivo. A lei impõe a todas as pessoas jurídicas a obrigação de garantir tais ambientes e veda expressamente qualquer forma de restrição ou discriminação em todas as fases da relação de emprego—do recrutamento à ascensão profissional—e proíbe a exigência de aptidão plena. Nesse contexto, a recusa por parte das organizações em fornecer adaptações razoáveis e tecnologias assistivas no ambiente laboral configura uma forma explícita de discriminação (BRASIL, 2015), o que contribui diretamente para a exclusão e a ineficácia da inclusão das PcD nas empresas. Por fim, as políticas públicas têm como finalidade primordial promover e garantir as condições de acesso e permanência da PcD no trabalho (BRASIL, 2015, Art. 34 e 35).

## **2.2 Desafios e fatores estruturais da exclusão no trabalho**

Segundo Garcia e Maia (2014), as Pessoas com Deficiência e limitações funcionais carregam um longo histórico de marginalização, invisibilidade e exclusão social. Apesar de terem conquistado a emancipação social como cidadãos detentores de direitos e deveres, ainda persistem sequelas dessa trajetória, manifestadas tanto na vulnerabilidade socioeconômica quanto nas formas mais precárias de inserção no mercado de trabalho.

A baixa inserção de PCD no mercado de trabalho formal pode ser reflexo de múltiplos fatores, não apenas da falta de comprometimento dos empregadores em exercer o que está previsto na Lei nº 8.213 de 1991, a chamada “lei de cotas”. Um desses fatores é a baixa escolaridade das PCD, que parece estar intimamente ligada à diminuição da probabilidade de as mesmas exercerem suas atividades laborais (MARQUES *et al.*, 2024).

## **2.3 Mercado de trabalho da PcD no Brasil**

A análise dos indicadores mais recentes revela a profundidade da exclusão da Pessoa com Deficiência (PcD) no mercado de trabalho brasileiro, demonstrando que os

desafios vão além do desemprego. Segundo a Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD) Contínua de 2022, a Taxa de Participação da PcD na força de trabalho é de apenas 29,2%, contra 66,4% da população sem deficiência, indicando que a maioria (cerca de 70%) está fora do mercado. Além da baixa participação, a Taxa de Desocupação (8,5%) é maior que a da população sem deficiência (6,2%), e a informalidade atinge 55,0% das PcD ocupadas. Esses dados confirmam que a baixa escolaridade (apenas 25,6% concluíram o Ensino Médio) e a desigualdade salarial – com rendimento médio mensal 30% menor – são fatores estruturais que contribuem para a vulnerabilidade deste grupo (IBGE, 2023).

### **3 MATERIAIS E MÉTODOS**

#### **3.1 Tipo de estudo**

Pesquisa de caráter documental, observacional e analítico, com abordagem quantitativa. O objetivo é analisar o panorama da inclusão da Pessoa com Deficiência (PcD) no mercado de trabalho no Sul de Minas Gerais, por meio da análise de dados secundários de fontes oficiais para avaliar o cumprimento da Lei de Cotas.

#### **3.2 Local de estudo**

A pesquisa foca na análise de dados secundários dos municípios de Varginha, Elói Mendes, Três Pontas, Três Corações e Monsenhor Paulo (Sul de Minas Gerais). As informações serão obtidas nas bases administrativas oficiais do Ministério do Trabalho e Emprego (MTE): RAIS (Relação Anual de Informações Sociais) e CAGED (Cadastro Geral de Empregados e Desempregados), visando analisar a inclusão formal da PcD na microrregião.

#### **3.3 Critérios de inclusão e exclusão**

Serão incluídos na pesquisa os registros de vínculos empregatícios formais de Pessoas com Deficiência (PcD), extraídos das bases RAIS/CAGED. Tais registros devem pertencer a empresas localizadas nos cinco municípios delimitados para o estudo e que possuam porte obrigatório para o cumprimento da Lei de Cotas (Lei nº 8.213/91).

Por outro lado, serão excluídos os registros de empresas situadas fora dos cinco municípios e os vínculos de empresas não obrigadas legalmente ao cumprimento da cota. Serão igualmente descartados quaisquer dados que não permitam a identificação clara da

condição ou tipo/grau de deficiência, ou que se apresentem como incompletos ou inconsistentes.

### **3.4 Amostra**

A amostra é censitária e documental, composta pela totalidade dos registros de Pessoas com Deficiência (PcD) com vínculos formais que satisfaçam os critérios de inclusão. Serão utilizados os dados secundários de empresas e empregados das bases RAIS e CAGED do MTE, abrangendo todos os vínculos formais de PcD identificados nos cinco municípios delimitados (Varginha, Elói Mendes, Três Pontas, Três Corações e Monsenhor Paulo).

### **3.5 Aspectos Éticos e esclarecimentos sobre o estudo**

O estudo utiliza dados secundários, agregados e anônimos (RAIS/CAGED) do MTE, dispensando o TCLE (Termo de Consentimento Livre e Esclarecido) por não haver intervenção em seres humanos. Para minimizar o risco de identificação indireta de empresas, as análises terão sigilo e rigor estatístico, e os resultados serão apresentados agregados por município ou porte de empresa. O trabalho segue a Resolução CNS n° 466/2012, priorizando a confidencialidade e integridade dos dados, com benefício social e acadêmico ao subsidiar políticas de inclusão.

### **3.6 Avaliações**

A avaliação será feita com dados secundários das bases RAIS e CAGED do MTE. Serão analisados os vínculos de PcD nos municípios delimitados, considerando setor de atividade, porte da empresa e número de empregados com deficiência. A coleta será organizada em planilhas eletrônicas de forma anônima. A análise será quantitativa, utilizando estatística descritiva (para o panorama) e estatística analítica (para testar associações e diferenças entre municípios).

### **3.7 Avaliações estatísticas**

Os dados serão coletados, inseridos em planilha de Excel do Windows® e comparações serão realizadas por meio de ANOVA e analisadas por meio do pacote estatístico SPSS®, versão 8.0, utilizando-se estatística descritiva para determinação dos valores médios e percentuais.

#### **4 RESULTADOS ESPERADOS**

O presente estudo, por meio da análise dos dados secundários do Ministério do Trabalho, espera contribuir significativamente para o conhecimento da dinâmica de inclusão da Pessoa com Deficiência (PcD) no mercado de trabalho formal na região delimitada do Sul de Minas Gerais. Espera-se que a análise estatística descritiva mapeie o perfil sociodemográfico e profissional das PcD formalmente empregadas nos municípios de Varginha e suas cidades vizinhas, identificando as faixas etárias, os níveis de escolaridade e os tipos de deficiência com maior e menor representatividade no mercado formal.

Além disso, espera-se que a análise analítica identifique associações significativas entre o porte da empresa ou o setor econômico e a taxa de empregabilidade e retenção de PcD, evidenciando quais setores estão mais alinhados com a inclusão produtiva. No que tange à legislação, o trabalho deverá fornecer um panorama detalhado sobre o cumprimento da Lei de Cotas (Lei nº 8.213/91) na microrregião, quantificando o percentual de empresas que cumprem a obrigação legal, o número de vagas reservadas *versus* as vagas efetivamente preenchidas e, se possível, o impacto das autuações de fiscalização.

Por fim, os resultados esperados servirão como um diagnóstico técnico e regionalizado, oferecendo subsídios concretos para que gestores públicos, entidades de classe e empresas do Sul de Minas Gerais possam elaborar e implementar políticas públicas e práticas empresariais mais eficazes e direcionadas à superação das barreiras e à promoção de uma inclusão laboral plena e sustentável para a Pessoa com Deficiência.

#### **REFERÊNCIAS**

BRASIL. **Lei nº 13.146, de 6 de julho de 2015.** Institui a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Estatuto da Pessoa com Deficiência). Diário Oficial da União: seção 1, Brasília, DF, ano 152, n. 127, p. 2, 7 jul. 2015.

GARCIA, Vinicius Gaspar; MAIA, Alexandre Gori. Características da participação das pessoas com deficiência e/ou limitação funcional no mercado de trabalho

brasileiro. **Revista Brasileira de Estudos de População**, [S.L.], v. 31, n. 2, p. 395-418, dez. 2014. FapUNIFESP (SciELO). <http://dx.doi.org/10.1590/s0102-30982014000200008>.

GELINSKI JÚNIOR, Francisco; GELINSKI, Carmen Rosario Ortiz Gutierrez. Inclusão de Pessoas com Deficiência (PcD) no mercado de trabalho: ficção ou realidade?. **Revista Catarinense de Economia**, [S.L.], v. 9, p. 2-2, 18 set. 2025. Associação de Pesquisadores em Economia Catarinense. <http://dx.doi.org/10.54805/rce.2527-1180.v9.e09002>.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA (IBGE). *Censo Demográfico 2022: características gerais da população, religião e pessoas com deficiência*. Rio de Janeiro: IBGE, 2023. <https://censo2022.ibge.gov.br/>

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA (IBGE). **Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua: Pessoas com Deficiência - 2022**. Rio de Janeiro: IBGE, 2023. <https://biblioteca.ibge.gov.br/index.php/biblioteca-catalogo?view=detalhes&id=2102013>

LIMA, Michelle Pinto de; TAVARES, Nathália Vasconcelos; BRITO, Mozar José; CAPPELLE, Mônica Carvalho Alves. O sentido do trabalho para pessoas com deficiência. **Ram. Revista de Administração Mackenzie**, [S.L.], v. 14, n. 2, p. 42-68, abr. 2013. FapUNIFESP (SciELO). <http://dx.doi.org/10.1590/s1678-69712013000200003>.

MARQUES, João Paulo Carneiro *et al.* Pessoas com deficiência e sua inserção no mercado de trabalho: estudo ecológico de séries temporais. **Cadernos Saúde Coletiva**, [S.L.], v. 32, n. 4, p. 1-9, 01 jan. 2024. FapUNIFESP (SciELO). <http://dx.doi.org/10.1590/1414-462x202432040275>.

RODRIGUES, Adriely Evely Gabriel; NASCIMENTO, Amanda Natielle da Conceição; LIMA, Larissa Silva; FERNANDES, Leonardo Camisassa. INCLUSÃO DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA NO MERCADO DE TRABALHO: uma revisão sistemática da literatura. Revista Ft, [S.L.], v. 29, n. 146, p. 12-13, 27 maio 2025. Revista ft Ltda. <http://dx.doi.org/10.69849/revistaft/cs10202505271612>.

RODRIGUES, Alisson Nunes. A inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho. 2023. 24 f. Trabalho de Conclusão de curso (Bacharel em Administração) – Unidade Universitária de Luziânia, Universidade Estadual de Goiás, 2023.