

ACESSIBILIDADE NO MERCADO DE TRABALHO PARA PESSOAS COM DEFICIÊNCIA EM JEQUIÉ-BA: DESAFIOS E PERSPECTIVAS

ACCESSIBILITY IN THE LABOR MARKET FOR PEOPLE WITH DISABILITIES IN JEQUIÉ-BA: CHALLENGES AND PERSPECTIVES

Ciléia Sousa Ignácio ¹
Ketellen Katren Almeida de Jesus ²
Camila de Mattos Lima Andrade ³
Antônio Henrique Souto de Almeida ⁴

RESUMO

Este estudo aborda os desafios e as perspectivas da inclusão de pessoas com deficiência (PcD) no mercado de trabalho no município de Jequié-BA, destacando aspectos estruturais, culturais e legislativos. Com uma abordagem qualitativa e exploratória, foram realizadas entrevistas com 11 representantes de empresas locais dos setores secundário e terciário, associadas à análise documental da legislação vigente. A pesquisa revelou que, embora a Lei nº 8.213/1991, que institui cotas para PcD, tenha promovido avanços, ainda existem barreiras significativas. Entre elas, destacam-se as dificuldades em realizar adaptações estruturais, custos elevados, resistências culturais e falta de programas de capacitação para PcD e sensibilização de equipes. Os resultados indicam que a inclusão muitas vezes se limita ao cumprimento legal mínimo, sem gerar um ambiente verdadeiramente inclusivo e humanizado. Apesar disso, algumas empresas já implementam adaptações e políticas específicas, representando avanços importantes. O estudo aponta que incentivos fiscais, ampliação de programas de capacitação e uma abordagem estratégica e ética podem transformar o cenário atual. Além disso, a colaboração entre governo, empresas e sociedade é essencial para enfrentar os desafios e promover, alinhadas às necessidades das PcD, o cumprimento legal para práticas inclusivas e transformadoras. Este trabalho oferece uma análise regional aprofundada e propõe soluções que podem servir de referência para localidades com características socioeconômicas semelhantes.

Palavras chave: Empregabilidade de PcD. Capacitação profissional. Responsabilidade social corporativa. Lei de Cotas.

¹ Discente do curso de Direito da Faculdade de Excelência Unex de Jequié (UNEX/JEQUIÉ), e-mail: ketellenk@gmail.com.

² Discente do curso de Direito da Faculdade de Excelência Unex de Jequié (UNEX/JEQUIÉ), e-mail: cileias.ignacio@gmail.com.

³ Professora Orientadora do curso de Direito da Faculdade de Excelência Unex de Jequié (UNEX/JEQUIÉ), Mestre em Propriedade Intelectual e Transferência de Inovação Tecnológica, e-mail: candrade.jeq@ftc.edu.br.

⁴ Professor Orientador do curso de Direito da Faculdade de Excelência Unex de Jequié (UNEX/JEQUIÉ), especialização em Direito Material e Processual do Trabalho (Advocacia Trabalhista), e-mail: souto.almeida@ftc.edu.br.

ABSTRACT

This study addresses the challenges and prospects for the inclusion of people with disabilities (PwD) in the labor market in the city of Jequié-BA, highlighting structural, cultural, and legislative aspects. Using a qualitative and exploratory approach, interviews were conducted with 11 representatives of local companies from the secondary and tertiary sectors, associated with a documentary analysis of current legislation. The research revealed that, although Law No. 8,213/1991, which establishes quotas for PwD, has promoted progress, significant barriers still exist. Among these, the difficulties in making structural adaptations, high costs, cultural resistance, and the lack of training programs for PwD and team awareness-raising stand out. The results indicate that inclusion is often limited to minimum legal compliance, without generating a truly inclusive and humanized environment. Despite this, some companies have already implemented specific adaptations and policies, representing important advances. The study indicates that tax incentives, expansion of training programs, and a strategic and ethical approach can transform the current scenario. Furthermore, collaboration between government, companies and society is essential to face the challenges and promote, aligned with the needs of PwD, legal compliance for inclusive and transformative practices. This paper offers an in-depth regional analysis and proposes solutions that can serve as a reference for locations with similar socioeconomic characteristics.

Keywords: Employability of PwD. Professional training. Corporate social responsibility. Quota Law.

1 INTRODUÇÃO

A inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho é crucial, não apenas do ponto de vista econômico, mas também social. Garantir a inclusão reflete um compromisso com a igualdade de oportunidades e a justiça social, promovendo cidadania e respeito à diversidade. Tratando sobre o tema da evolução histórica do termo “Pessoa com Deficiência” e o Ordenamento Jurídico nacional, a Emenda Constitucional nº 1, de 1969 usou a palavra “deficiente”. Posteriormente, a Emenda Constitucional nº 12/1978, buscando dar efetividade aos direitos das pessoas com deficiência, tratou da garantia de acesso aos espaços públicos, além de proibir os preconceitos e as discriminações. A Constituição Brasileira de 1988 junto às suas alterações (emendas constitucionais), modificou o termo “deficiente” para a expressão “pessoa portadora de deficiência”. Esta, por sua vez, mais tarde foi adequada para “pessoa com deficiência”, expressão usada até os dias atuais. Sob essa perspectiva, a relevância acadêmica reside na discussão da eficácia das políticas públicas locais e no impacto das legislações vigentes sobre a inclusão no trabalho.

Outrossim, o enfoque local no município de Jequié-BA, proporciona uma compreensão aprofundada das particularidades regionais, possibilitando que os

resultados sirvam como referência metodológica e prática para outras localidades com características socioeconômicas semelhantes.

A Lei nº 13.146, de 6 de julho de 2015, institui a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência, que define, em seu artigo 2º, que considera pessoa com deficiência aquela que tem impedimentos de longo prazo de natureza física, mental, intelectual ou sensorial. Esses impedimentos, quando combinados com barreiras de diversas formas, como arquitetônicas, urbanísticas, de comunicação, de transporte, atitudinais (como preconceito e estigmas) e tecnológicas, podem dificultar ou até impedir a participação plena e igualitária da pessoa com deficiência na sociedade.

A expressão pessoas com deficiência foi adotada oficialmente pela Assembleia Geral das Nações Unidas a partir da Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência, de 13 de dezembro de 2006, a qual entrou em vigor em 3 de maio de 2008, subscrita e ratificada por vários países, dentre os quais o Brasil. Em nosso país, a referida expressão veio a substituir, a partir dos anos 1990, outros termos como “pessoa deficiente”, “pessoas portadoras de deficiência”, constantes ainda em várias passagens da Constituição Federal de 1988, de acordo com Silva (2021).

Conforme análise realizada por Freitas (2015) *apud* Amâncio e Mendes (2023), em um contexto permeado por exclusão no trabalho e no meio social, as pessoas com deficiência (PcD) foram historicamente submetidas a condições paternalistas e “tutelares” impostas pela sociedade, além de situações de preconceito e de discriminação.

À luz do exposto, Freitas *et al.* (2024) destacam que a Lei nº 8.213/1991, ou Lei de Cotas, é um marco legislativo que obriga empresas com mais de 100 funcionários a reservar um percentual de suas vagas para pessoas com deficiência (PcD). Embora essa legislação garanta acesso a oportunidades de emprego e enfatize a responsabilidade social corporativa, sua efetividade ainda enfrenta desafios. Muitas empresas mostram-se relutantes em realizar as adaptações necessárias para integrar PcDs, refletindo uma resistência cultural que compromete a inclusão genuína.

Nos últimos anos, a conscientização sobre a inclusão e acessibilidade para pessoas com deficiência tem crescido em diversos setores da sociedade. A inserção dessas pessoas no mercado de trabalho é um tema relevante e desafiador, especialmente em contextos regionais, como o município de Jequié-BA.

Diante desse contexto, questiona-se: Quais são os principais desafios estruturais e culturais que dificultam a plena inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho no município de Jequié - Bahia?

Este estudo, portanto, tem como objetivo examinar a aplicabilidade da legislação brasileira relacionada à inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho, com ênfase nas políticas e diretrizes do município de Jequié - Bahia. Para isso, serão identificados os principais desafios e barreiras estruturais que as empresas enfrentam para integrar PcDs, avaliadas as práticas de inclusão existentes nas empresas locais quanto à sua eficácia e impacto, e promovida a conscientização e engajamento das empresas em criar um ambiente de trabalho mais diversificado e justo, indo além do simples cumprimento das obrigações legais.

2 METODOLOGIA

Com o intuito de investigar a acessibilidade no mercado de trabalho para pessoas com deficiência no Município de Jequié-BA e identificar os entraves estruturais que dificultam sua inserção plena e igualitária no ambiente profissional, optamos por uma abordagem qualitativa básica e exploratória. A escolha pela abordagem qualitativa se justifica pela necessidade de compreender as percepções, opiniões e experiências dos participantes em relação à acessibilidade no mercado de trabalho para pessoas com deficiência no município de Jequié-BA. Além disso, a pesquisa possui um caráter exploratório, que, conforme Gil (2002), visa proporcionar maior familiaridade com o problema para torná-lo mais explícito ou construir hipóteses.

Trata-se de estudo que associa procedimentos metodológicos de pesquisa de campo com aplicação de entrevistas e análise documental da legislação vigente, uma vez que se investiga um contexto específico — o município de Jequié-BA — com o intuito de explorar as barreiras estruturais que dificultam a inclusão de pessoas com deficiência no ambiente profissional, permite uma análise detalhada de uma realidade delimitada, focando em um grupo particular, o que o torna adequado para esta investigação.

As entrevistas realizadas com representantes de empresas locais reforçam o caráter exploratório e específico dessa metodologia, permitindo uma investigação profunda das práticas e desafios enfrentados em um contexto regional.

O estudo foi realizado no município de Jequié, no sudoeste da Bahia, Brasil. Nesse sentido, foram entrevistados 11 (onze) representantes de empresas locais, que aceitaram participar de forma voluntária. Tais empresas fazem parte dos setores secundário e terciário.

Foi fixado o critério de entrevistar pessoas pertencentes a empresas com alto quantitativo de funcionários, sendo a maioria composta por mais de 100 funcionários, o que as enquadra na obrigatoriedade de cumprir a Lei nº 8.213/1991 (Lei de Cotas). A referida legislação determina a reserva de um percentual de vagas para pessoas com deficiência (PcD). Utilizou-se para o mapeamento das empresas a serem entrevistadas as informações disponíveis no site Econodata⁵, onde são fornecidos dados sobre empresas brasileiras, incluindo seu porte, área de atuação e dados de contato.

Os sujeitos do estudo são os gestores e representantes de recursos humanos das empresas selecionadas. A escolha desses sujeitos se justifica pela relevância de suas percepções e experiências em relação à inclusão de PcD no ambiente de trabalho, além de serem responsáveis pelas práticas de contratação e adaptação às necessidades das pessoas com deficiência. A coleta de dados foi realizada por meio de entrevista realizada *in loco*, em seguida, os dados foram lançados e tabulados através da plataforma Google Forms, para que fossem gerados gráficos, visando garantir que as empresas pudessem responder de forma voluntária e anônima. Outrossim, as entrevistas foram conduzidas de forma estruturada, permitindo uma análise qualitativa e quantitativa mais aprofundada sobre as estratégias adotadas pelas empresas, os entraves percebidos na contratação de PcD, bem como as perspectivas na adaptação do ambiente de trabalho. As entrevistas ocorreram nas dependências das empresas, possuindo uma duração média de 15 minutos.

Por conseguinte, a partir das visitas às empresas locais de Jequié-BA, permitiu-se uma coleta de dados robusta e representativa, essencial para avançarmos no entendimento e na promoção da inclusão no mercado de trabalho para pessoas com deficiência em Jequié-BA.

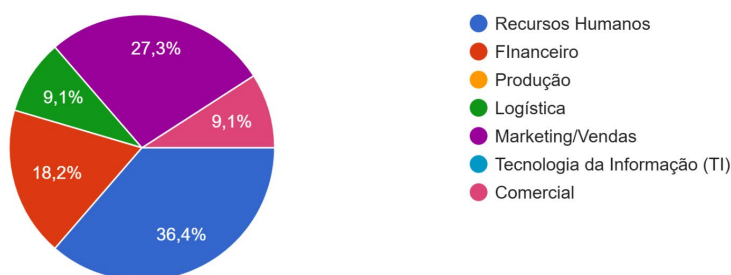
O perfil das perguntas realizadas foi estruturado de forma a captar informações sobre a empresa, o cargo ocupado do entrevistado, quadro de funcionários, os desafios enfrentados para a integração de profissionais PcD e as políticas implementadas pelas empresas sobre as estratégias de recrutamento, a adequação das estruturas físicas, como também as ofertas de treinamentos.

⁵ O Econodata é uma plataforma online que compila informações detalhadas sobre diversas empresas no Brasil, e por meio deste, tornou-se possível selecionar empresas que atendem aos critérios da pesquisa e que são relevantes para o estudo, refletindo a diversidade do mercado local. Link de acesso: <https://www.econodata.com.br/empresas/ba-jequie/manufatura/mais-de-100-funcionarios>.

3 RESULTADOS E DISCUSSÃO

A presente seção expõe os resultados obtidos a partir das entrevistas realizadas com 11 (onze) empresas localizadas no município de Jequié-BA, com o objetivo de analisar as práticas adotadas em relação à inclusão de pessoas com deficiência (PcD). Os dados obtidos nas entrevistas revelam que a maioria dos entrevistados ocupa cargos diretamente ligados à gestão de pessoas e à tomada de decisões organizacionais, com 36,4% atuando na área administrativa, no setor de Recursos Humanos, e 27,3% ocupando posições gerenciais, especialmente nas áreas de marketing e vendas, de acordo com o Gráfico 1 apresentado abaixo:

Gráfico 01: Setor ou Departamento atuante pelos entrevistados



Fonte: Google Forms

Os dados indicam que os profissionais responsáveis pela inclusão e gestão de recursos humanos estão amplamente representados na amostra, com destaque para os 36,3% que ocupam cargos de supervisão ou coordenação. Essa representatividade ressalta a centralidade desses agentes no desenvolvimento e execução de políticas de inclusão nas empresas, evidenciando que as decisões sobre a contratação, capacitação e adaptação de processos são frequentemente tomadas por indivíduos que têm um papel estratégico na organização. O envolvimento direto de gestores na promoção da inclusão permite que cada decisão seja mais consciente, considerando não apenas os aspectos técnicos, mas também as implicações sociais e humanas da contratação de PcD. No entanto, é preciso destacar que essa humanização no processo depende significativamente da capacitação e conscientização desses profissionais.

Conforme Lorenzo e Silva (2017) apontam, a ausência de uma formação adequada pode levar à adoção de práticas baseadas em preconceitos ou no senso

comum, como a priorização de deficiências que demandam menos adaptações. Esse comportamento, mesmo que involuntário, reduz a efetividade da inclusão ao reforçar desigualdades e estigmas.

Por outro lado, os profissionais de recursos humanos que desenvolvem um olhar mais atento às necessidades específicas das PcD podem transformar desafios em oportunidades. Ao se dedicarem a compreender a realidade desses trabalhadores, eles não apenas garantem que os direitos legais sejam respeitados, mas também promovem um ambiente organizacional mais inclusivo e cooperativo. O olhar humano desses profissionais é, portanto, um catalisador para a construção de uma cultura organizacional pautada na diversidade e na equidade.

Entretanto, os desafios enfrentados pelas PcD vão além do ambiente corporativo, exigindo um esforço integrado entre as organizações, o poder público e a sociedade. A partir disso, enfatizou-se acerca da necessidade da inclusão ser percebida não como um processo isolado, mas dependente de uma rede de apoio, iniciada antes do ingresso no mercado de trabalho.

“Melhorias de forma geral, não apenas na infraestrutura urbana, mas um apoio governamental e familiar no diagnóstico desde a infância, para possuírem autonomia e exercerem os cargos. Também deveriam ser disponibilizados cursos de Libras.” (Entrevistado 11).

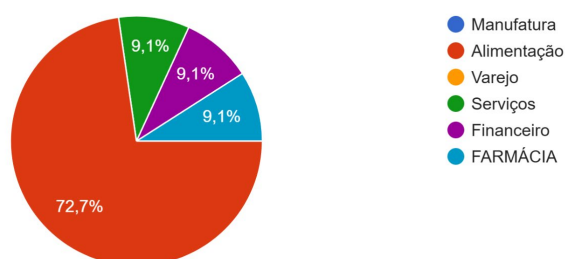
O olhar humano dos profissionais de recursos humanos desempenha um papel fundamental nesse contexto. Eles não apenas implementam políticas de inclusão, mas também têm o potencial de influenciar positivamente a cultura organizacional ao promover um ambiente acolhedor e equitativo. Ao compreender as dificuldades enfrentadas pelas PcD desde a infância — incluindo barreiras no diagnóstico e no acesso a recursos essenciais —, esses gestores podem atuar de forma mais empática, buscando não apenas cumprir metas organizacionais, mas também transformar o ambiente de trabalho em um espaço verdadeiramente inclusivo.

Assim, os resultados reforçam a importância de uma formação contínua e humanizada para os gestores de recursos humanos, com o objetivo de alinhar práticas organizacionais às necessidades das PcD. Essa formação deve enfatizar não apenas os aspectos técnicos da inclusão, mas também a empatia e a sensibilidade, elementos indispensáveis para uma gestão verdadeiramente inclusiva e transformadora.

Embora o setor terciário seja o mais adequado para a distribuição de tarefas para pessoas com deficiência, devido à menor exposição a riscos físicos em

comparação com os setores primário e secundário, em Jequié-BA, sua representatividade é limitada. A amostra de empresas entrevistadas revela uma predominância de organizações pertencentes ao setor secundário, com 72,7% das empresas atuando no ramo de alimentos, enquanto apenas 27,3% pertencem ao setor terciário, abrangendo serviços e atividades financeiras. Essa distribuição reflete um desafio para a inclusão de PcD, já que o setor terciário é geralmente mais flexível para a adaptação de tarefas e ambientes, conforme consta no gráfico abaixo:

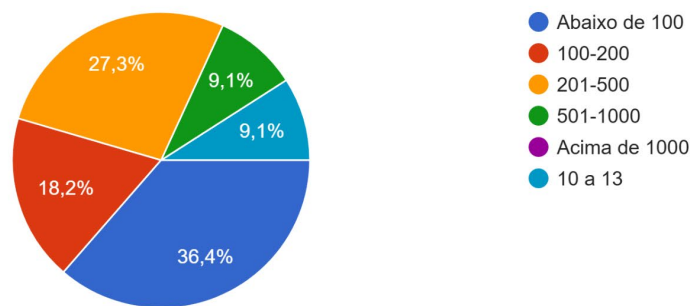
Gráfico 02: Segmento principal de atuação da empresa



Fonte: Google Forms

Além disso, a legislação estabelecida pela Lei nº 8.213/1991, que exige que empresas com 100 (cem) ou mais empregados preencham de 2% (dois por cento) a 5% (cinco por cento) de suas vagas com PcD, limita as possibilidades de inserção no mercado de trabalho local. A escassez de empresas qualificadas no setor terciário agrava as dificuldades enfrentadas por esses profissionais em busca de oportunidades formais.

Tal contexto reflete-se em outras regiões do país, como no Piauí, onde o setor terciário também se destaca por sua relevância econômica e participação na geração de empregos. Vargas e Araújo (2024) demonstram que, no estado piauiense, as atividades do setor de serviços representaram, em média, 79% da ocupação de vagas por PcD nos anos analisados, evidenciando sua importância na inclusão desses profissionais. Entretanto, essa predominância também está atrelada à menor disponibilidade de empregos nos setores industrial e agropecuário, que geralmente oferecem salários e produtividades mais altos.

Gráfico 03: Quadro de funcionários das empresas

Fonte: Google Forms

Consoante demonstrado no gráfico 03, os dados obtidos nas entrevistas revelam que 72,8% das empresas estão obrigadas a cumprir a legislação prevista pela Lei nº 8.213/1991, que estabelece a inclusão de pessoas com deficiência (PcDs) no mercado de trabalho. Dentro dessa porcentagem, 27,3% das empresas empregam mais de 10 PcD, enquanto 45,5% mantêm entre 1 e 5 profissionais com deficiência em seus quadros. Embora esses números indiquem um cumprimento substancial da legislação, surgem questionamentos sobre a efetividade dessas contratações em promover uma inclusão plena e significativa no ambiente de trabalho.

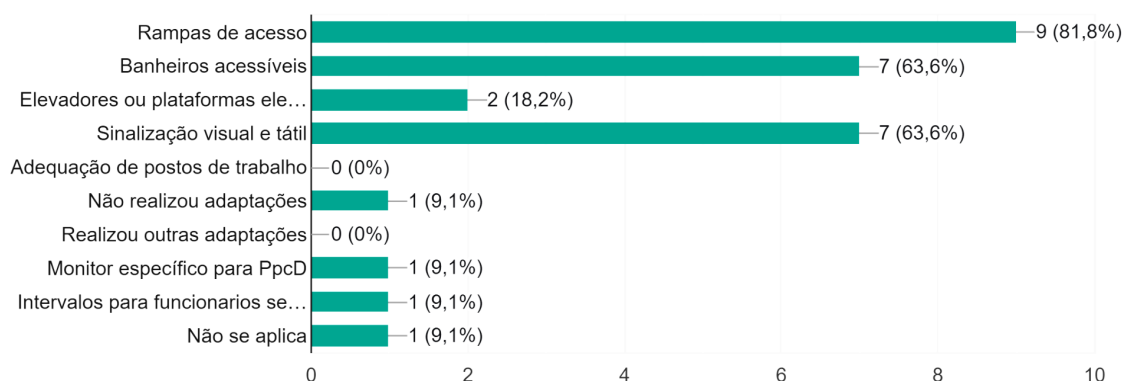
O cumprimento da lei por uma parcela significativa das empresas é, sem dúvida, um avanço, mostrando que muitas organizações estão alinhadas às exigências legais. No entanto, o foco não deve se limitar apenas ao cumprimento formal da legislação, mas sim à criação de um ambiente de trabalho verdadeiramente acessível e inclusivo. A concentração de empresas que empregam apenas 1 a 5 PcD sugere que, em muitos casos, as contratações podem ser mais simbólicas do que realmente eficazes, cumprindo a obrigatoriedade de forma mínima, sem transformar a organização em um espaço inclusivo que valorize as capacidades dessas pessoas.

Nesse contexto, Bahia (2010, p. 445) apresenta três abordagens distintas que explicam a inserção de PcDs nas organizações: a abordagem ética ou normativa, onde a empresa adota uma postura inclusiva com base em princípios morais, assumindo a inclusão como um dever ético; a abordagem contratual, em que as empresas incorporam PcD por exigência legal, para cumprir obrigações contratuais ou responder a pressões sociais; e a abordagem estratégica ou gerencial, onde a inclusão é vista como uma oportunidade de gerar vantagens competitivas, melhorar a diversidade organizacional e alinhar a empresa às demandas da sociedade.

Essas abordagens mostram que a motivação para a inclusão pode variar significativamente entre as empresas, desde uma atitude voltada ao cumprimento legal até uma visão mais estratégica, que valoriza a diversidade como uma vantagem competitiva. No entanto, o desafio continua sendo a transição de uma inclusão puramente formal para um modelo que promova a verdadeira integração e valorização dos profissionais com deficiência no ambiente de trabalho.

Outro dado analisado foi o de 63,6%, que afirmaram possuir políticas específicas para a inclusão de PcD, incluindo a realização de adaptações estruturais no ambiente de trabalho para melhorar a acessibilidade. Essas adaptações envolvem desde a modificação de espaços físicos, como rampas de acesso e banheiros adaptados, até a implementação de tecnologias assistivas (conjunto de recursos e serviços criados com o intuito de promover mais acessibilidade e autonomia para as pessoas com deficiência), que são essenciais para garantir que PcD possam desempenhar suas funções com autonomia e segurança, conforme analisado no gráfico 04 abaixo:

Gráfico 04: Adaptações implementadas pelas empresas



Fonte: Google Forms

Insta salientar que das empresas entrevistadas, 45,5% oferecem treinamentos direcionados a pessoas com deficiência e programas de sensibilização para todos os funcionários. Isso demonstra um esforço para não apenas cumprir a legislação, mas também promover a preparação e a integração de PcD no ambiente de trabalho, abordando tanto habilidades técnicas quanto atitudinais. No entanto, 36,4% das empresas não realizam nenhum treinamento para PcD, o que pode limitar seu desenvolvimento profissional e dificultar sua adaptação. A falta de sensibilização

também pode perpetuar barreiras atitudinais, prejudicando a verdadeira inclusão. A discrepância entre as empresas que investem em capacitação e aquelas que não o fazem destaca a necessidade de uma abordagem mais abrangente e contínua para garantir uma inclusão efetiva, como defendido por Passerino e Pereira (2014).

Quando questionados os principais desafios enfrentados pela empresa para a contratação de PcDs 54,5% dos entrevistados não sabiam informar de maneira precisa, contudo salientaram acerca dos custos de adaptações, bem como do baixo número de PcD na procura por vagas, uma vez dispõe de benefícios assistenciais, não os interessando por uma inserção no mercado de trabalho formal. Sob esse prisma, uma instituição específica mencionou que as adesões de PcD ocorrem por meio de concursos públicos, sem haver critérios específicos para contratação direta, tornando as oportunidades concorridas entre os candidatos com deficiência

Outro ponto argumentado pelos participantes, revela-se a partir de um aspecto importante sobre a acessibilidade no mercado de trabalho para os PcD no setor industrial, ao apontarem que por lidarem com grandes máquinas e equipamentos, apresenta-se um desafio real de adequação para a execução de determinadas atividades desenvolvidas pela empresa, em virtude dessas requerem habilidades específicas e interação com equipamentos potencialmente perigosos, tal afirmação, ratifica a análise realizada por Claro e Rodrigues (2023) onde afirmam que a contratação dos PCD são efetuadas dentre os que consigam atender às necessidades e às demandas da empresa.

Frisa-se acerca da questão crucial no processo de inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho, pelo qual foram reveladas respostas diversificadas pelos participantes, refletindo na percepção de cada um sobre as necessidades específicas da sua empresa, sendo algo natural dado que diferentes setores e tipos de empresa enfrentam desafios distintos. Todavia, duas sugestões se destacaram como mais recorrentes: a ampliação dos incentivos fiscais e a oferta de programas de capacitação gratuitos para os PcD, bem como cursos para incentivar a inclusão no ambiente de trabalho.

Conforme ressaltado por Souza *et al.* (2023), observa-se que as políticas de incentivos são essenciais para estimular a inclusão de PcD, haja vista permitirem que as empresas adotem práticas mais inclusivas. Dessa forma, os incentivos fiscais, programas de capacitação e os cursos de sensibilização formam um conjunto de estratégias fundamentais para enfrentar os desafios da inclusão e promover a igualdade de oportunidades no mercado de trabalho.

Outrossim, um participante propôs a criação de uma regulamentação que exija a emissão de um documento oficial para PcD, indicando sua aptidão para ocupar cargos específicos. Esse documento, emitido após a conclusão de programas de capacitação oferecidos pelo governo, serviria como uma certificação das habilidades do PcD para atuar em setores onde sua formação e competências são melhor aproveitadas. Tal medida auxiliaria as empresas na contratação, assegurando que o funcionário PcD esteja capacitado para desempenhar funções específicas e seja alocado em áreas onde possa contribuir plenamente, essa leitura da entrevista, valida o entendimento de Lorenzo e Silva (2017), quando atribui à baixa escolaridade é um obstáculo na contratação do PcD, tendo em vista que grande parte de PcD não concluíram o ensino médio.

Nesse mesmo sentido, concluiu Lira (2019) que uma efetiva implementação de cursos profissionalizantes voltados para PcD, respeitando a peculiaridade de cada deficiência e habilidade de cada um, apresenta-se como uma solução para uma das dificuldades enfrentadas na inserção do PcD no mercado de trabalho. Corroborando com essa ideia, Junior (2023) destaca que oferecer qualificação profissional e suporte adequado às pessoas com deficiência é essencial para promover sua inserção no mercado de trabalho.

Deste modo, percebe-se que não basta apenas a capacitação das pessoas com deficiência, mas também, faz-se necessária a qualificação dos profissionais de recursos humanos, na perspectiva de se disseminar informações sobre as deficiências, potencialidades e capacidades das pessoas. Logo, a atitude de implementar a capacitação profissional das pessoas com deficiência, representa por parte das empresas, a atuação dos direitos fundamentais em sua dimensão objetiva, ou seja, entre particulares.

Entre as sugestões opcionais apresentadas pelos participantes ao final das entrevistas, destaca-se uma que aborda a necessidade de maior humanidade e respeito nas relações profissionais:

“Que as pessoas de maneira geral sejam mais humanas a respeitarem, principalmente os PcDs que estão trabalhando ativamente, tendo em vista que estes já enfrentam as suas dificuldades internas, barreiras psicológicas para a sua própria aceitação.” (entrevistado 2).

Nesse hiato, reflete-se que para além das adaptações físicas e estruturais, muitos PcD enfrentam barreiras psicológicas significativas, que podem envolver a auto aceitação e a superação de estigmas sociais relacionados à sua deficiência.

Portanto, promover um ambiente de trabalho humanizado, no qual as diferenças sejam respeitadas e as dificuldades enfrentadas pelos PcD sejam compreendidas, contribui não apenas para o bem-estar desses profissionais, mas também para o fortalecimento de uma cultura organizacional inclusiva. Ao adotar uma postura mais solidária e compreensiva, as organizações podem ajudar a superar essas barreiras emocionais e psicológicas, favorecendo o sucesso tanto individual quanto coletivo na jornada de inclusão de PcD no mercado de trabalho.

4 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Este estudo permitiu identificar os desafios e as perspectivas relacionadas à inclusão de pessoas com deficiência (PcD) no mercado de trabalho no município de Jequié-BA, destacando aspectos estruturais, culturais e legislativos que impactam diretamente a efetividade dessa inclusão. A análise evidenciou que, embora exista um progresso significativo no cumprimento da legislação, como a Lei nº 8.213/1991, a inclusão plena e significativa ainda enfrenta entraves importantes.

Entre os principais desafios encontrados, observou-se que algumas empresas limitam suas práticas inclusivas ao cumprimento mínimo exigido por lei, sem adotar uma abordagem estratégica ou ética que valorize a diversidade como um ativo organizacional.

Ademais, a predominância de empresas do setor secundário na amostra revela uma barreira adicional, já que o setor terciário tende a oferecer condições mais favoráveis para a inclusão de PcD devido à flexibilidade de tarefas e menor exposição a riscos. Essa realidade reflete a necessidade de maior incentivo para que as empresas do setor secundário e outras áreas menos adaptadas também participem ativamente do processo inclusivo.

Por outro lado, foi constatado que a implementação de políticas específicas e adaptações estruturais por uma parcela das empresas representa avanços relevantes. No entanto, a lacuna na oferta de treinamentos direcionados e programas de sensibilização para funcionários ainda compromete a inclusão efetiva, reforçando a necessidade de uma abordagem mais abrangente.

Soluções como incentivos fiscais, ampliação de programas de capacitação gratuitos para PcD e treinamentos contínuos para gestores e colaboradores foram apontadas como estratégias cruciais para enfrentar esses desafios. Além disso, políticas públicas mais integradas e o fortalecimento de uma rede de apoio social que

inclua famílias, escolas e o setor público são essenciais para que a inclusão no mercado de trabalho se torne uma realidade sustentável.

Por fim, este estudo reforça a importância de um esforço conjunto entre empresas, governo e sociedade para garantir a plena inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho. Em Jequié-BA, os dados obtidos podem servir como referência para o desenvolvimento de práticas mais inclusivas e como estímulo para outras localidades que compartilhem características socioeconômicas semelhantes. Acredita-se que, com conscientização, investimento em capacitação e compromisso ético, será possível superar as barreiras existentes e promover um ambiente de trabalho verdadeiramente diversificado e inclusivo.

REFERÊNCIAS

AMÂNCIO, D. L. P., MENDES, D. C., **PESSOAS COM DEFICIÊNCIA E AMBIENTE DE TRABALHO: UMA REVISÃO SISTEMÁTICA, REVISÃO DE LITERATURA.**

Rev. bras. educ. espec. 29, 2023. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/1980-54702023v29e0140>. Acesso em: 23/04/2024.

BAHIA, M. S.; SCHOMMER, P. C. **Inserção profissional de pessoas com deficiência nas empresas: Responsabilidades, práticas e caminhos.** Revista O&S, Salvador, vol. 17, n. 54, p. 439-461, 2010. Disponível em:

<https://doi.org/10.1590/S1984-92302010000300003>. Acesso em: 10/11/2024.

BRASIL. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil:** promulgada em 5 de outubro de 1988. Disponível em:

https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 23/04/2024.

BRASIL. **LEI 8.213 de 24/07/1991** – Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências. Disponível em:

https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8213cons.htm.

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).

Disponível em: L13146 (planalto.gov.br). Acesso em: 23/04/2024.

CLARO, Thais Cristina; RODRIGUES, Lilian Segnini. Inclusão da pessoa com deficiência no trabalho: aspectos, perspectivas e dificuldades no processo de recrutamento e seleção. **Interface Tecnológica.** 2023. Disponível em:

<https://revista.fatectq.edu.br/interfacetecnologica/article/view/1610/897>. Acesso em: 10/11/2024.

DE SOUZA, A. P.; FREIRE, A. C. D. V. S. F.; DA COSTA, C. S. A IMPORTÂNCIA DA DIVERSIDADE E INCLUSÃO DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIAS (PCDs) NO MERCADO DE TRABALHO BRASILEIRO: benefícios para as empresas e a sociedade. **Revista Interface Tecnológica, [S. l.]**, v. 20, n. 2, p. 504–516, 2023.

DOI: 10.31510/infa.v20i2.1816. Disponível em:
<https://revista.fatectq.edu.br/interfacetecnologica/article/view/1816>. Acesso em:
23/04/2024.

FREITAS, Gabriel Júlio Rodriguez de, et al. **Inclusão no mercado de trabalho: as dificuldades diante a adaptação e inserção de PCD'S dentro de empresas**. 2024. Disponível em: <https://ric.cps.sp.gov.br/handle/123456789/20666>. Acesso em: 20/10/2024.

FREITAS, M. E. de. (2015). Contexto, políticas públicas e práticas empresariais no tratamento da diversidade no Brasil. **Revista Interdisciplinar de Gestão Social**, 4(3), 87-135. Disponível em:
<https://doi.org/10.9771/23172428rigs.v4i3.13362>. Acesso em: 20/04/2024.

GIL, A. C. **Como elaborar projetos de pesquisa**. 2002. 4ª. ed. São Paulo: Atlas S/A. Disponível em:
https://files.cercomp.ufg.br/weby/up/150/o/Anexo_C1_como_elaborar_projeto_de_pesquisa_-_antonio_carlos_gil.pdf. Acesso em: 23/04/2024.

JUNIOR, João Bosco Rodrigues. Uma abordagem sobre a inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho e seus desafios na isonomia constitucional. **Revista Ibero-Americana de Humanidades, Ciências e Educação**, v. 9, n. 5, p. 4141-4154, 2023. Disponível em:
<https://periodicorease.pro.br/rease/article/view/10257>. Acesso em: 20/04/2024.

LIRA, Adriana do Nascimento. **Inclusão da pessoa com deficiência (PcD) no mercado de trabalho: Lutas e conquistas**. Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação) - Universidade Estadual da Paraíba. Disponível em:
<https://dspace.bc.uepb.edu.br/jspui/bitstream/123456789/19792/1/PDF%20-%20Adriana%20do%20Nascimento%20Lira.pdf>. Acesso em: 10/11/2024.

LORENZO, Suelen Moraes; SILVA, Nilson Rogério. Contratação de pessoas com deficiência nas empresas na perspectiva dos profissionais de recursos humanos. **Revista Brasileira de Educação Especial**, v. 23, p. 345-360, 2017. Disponível em:
<https://www.scielo.br/j/rbee/a/6wFvTLyWvZCC9y9CZDGQpqb/?lang=pt&format=html>. Acesso em: 10/11/2024.

PASSERINO, L. e Pereira, A. (2014). **Educação, inclusão e trabalho: Um debate necessário** [Sessão temática: Educação especial]. Educação e Realidade. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/edreal/a/4X5NCmXk4V8xxgkhY67ySDk/>. Acesso em: 20/04/2024.

SILVA, Sidney Pessoa Madruga D. **Pessoas com deficiência e direitos humanos: ótica da diferença e ações afirmativas**. Disponível em: Minha Biblioteca, (4th edição). Editora Saraiva, 2021.

VARGAS, Juliano; ARAÚJO, Leina Iade. INSERÇÃO DAS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA (PCD) NO MERCADO DE TRABALHO FORMAL DO PIAUÍ: UMA ANÁLISE POR SETORES, ATIVIDADES ECONÔMICAS E TIPOS (2000-2019). **Revista Econômica do Nordeste**, v. 55, n. 2, p. 104-124, 2024. Disponível em:
<https://bnb.gov.br/revista/ren/article/view/1498>. Acesso em: 10/11/2024.