

DESAFIOS E PERSPECTIVAS DA INCLUSÃO DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA NO MERCADO DE TRABALHO: UM ESTUDO SOBRE AS EXPERIÊNCIAS PROFISSIONAIS

CHALLENGES AND PERSPECTIVES ON THE INCLUSION OF PEOPLE WITH DI- SABILITIES IN THE LABOR MARKET: A STUDY ON PROFESSIONAL EXPERIEN- CES

Gabriela Ishikawa Boniholi¹

Karina Garcia Padilha²

Luiz Fernando de Oriani e Paulillo³

RESUMO

O presente trabalho analisa a inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho formal, destacando desafios e avanços neste setor. Apesar do aumento de vínculos empregatícios, apenas 2,9% da população com deficiência está empregada formalmente. As funções ocupadas abrangem atividades administrativas, produção e atendimento ao cliente, predominando no setor varejista. Participaram da pesquisa 93 pessoas com deficiência, sendo a maioria com diagnóstico de deficiência intelectual, com média de idade de 35 anos e 38,71% com Ensino Médio completo. Identificaram-se lacunas no treinamento, com maioria dos programas ocorrendo de forma informal e sem continuidade, o que impacta na integração e no desempenho do colaborador. O suporte interpessoal foi essencial para a adaptação, mas a ausência de estratégias estruturadas evidencia a necessidade de maior investimento em acessibilidade e treinamento. Além disso, 87,67% dos participantes demonstraram interesse em continuar os estudos, mas destacaram barreiras como falta de tempo e dificuldades com Português e Matemática. A pesquisa reforça a importância de políticas públicas inclusivas, qualificações acessíveis e suporte contínuo no ambiente laboral, alinhando-se à legislação vigente, para ampliar a participação de pessoas com deficiência no mercado de trabalho

Palavras-chave: Pessoas com deficiência. Trabalho Formal. Mercado de Trabalho. Rotina de trabalho.

ABSTRACT

This study analyzes the inclusion of people with disabilities in the formal labor market, highlighting challenges and progress. Although employment opportunities have increased, only 2.9% of the population with disabilities is formally employed. The jobs held are primarily in administration, production, and customer service, predominantly in retail. The research involved 93 individuals with disabilities, most of whom were diagnosed with intellectual disabilities, with an average age of 35 years and 38.71% of them having finished high school. Significant

1 Universidade Federal de São Carlos. Aluna de Pós-Graduação, Mestranda em Administração e Sociedade.
E-mail: gabrielaboniholi@estudante.ufscar.br

2 Universidade Federal de São Carlos. Aluna de Pós-Graduação, Mestranda em Administração e Sociedade.
E-mail: karinapadilha@estudante.ufscar.br

3 Universidade Federal de São Carlos. Professor Titular do Departamento de Engenharia de Produção da Universidade Federal de São Carlos. E-mail: dlfp@ufscar.br

gaps in training were identified, as most programs were informal and lacked continuity, affecting workplace integration and performance. Interpersonal support was essential for adaptation, but the absence of structured strategies highlights the need for greater investment in accessibility and professional training. Additionally, 87.67% of participants expressed interest in continuing their studies but cited obstacles such as time constraints and difficulties in subjects like Portuguese and Mathematics. The research emphasizes the importance of inclusive public policies, accessible training, and consistent workplace support, aligned with current legislation, to increase the participation of people with disabilities in the labor market.

Keywords: People with disabilities. Formal employment. Labor market. Work routine.

INTRODUÇÃO

O direito ao trabalho é garantido por lei para pessoas com deficiência no Brasil. A Lei nº 8.213/1991 estabelece cotas de contratação para empresas com mais de 100 funcionários, reservando um percentual mínimo de vagas. A Lei nº 13.146/2015, conhecida como o Estatuto da Pessoa com Deficiência, reforça a igualdade de oportunidades e proíbe discriminações, garantindo condições de trabalho dignas e acessíveis.

No entanto, dados do Dieese (2019) demonstram que apenas 1,1% dos vínculos empregatícios formais eram ocupados por pessoas com deficiência. A maioria desses vínculos era para deficiência física, auditiva e visual, enquanto as deficiências intelectual e múltipla tinham taxas de empregabilidade muito baixas.

De acordo com o IBGE (2023), 8,9% da população brasileira declara ter algum tipo de deficiência, totalizando 18,6 milhões de pessoas. A Secretaria de Inspeção do Trabalho (SIT) do Ministério do Trabalho e Emprego (Brasil, 2024) realizou um levantamento com informações do eSocial⁴ sobre pessoas com deficiência e reabilitados do INSS no mercado formal de trabalho, incluindo perfil demográfico, salarial e educacional. A pesquisa evidencia que, embora a presença de pessoas com deficiência no mercado formal de trabalho tenha avançado, com 545.940 indivíduos empregados em janeiro de 2024, isso representa apenas uma fração dos 18,6 milhões de brasileiros com deficiência, segundo o IBGE (2023).

Esse número equivale a, aproximadamente, 2,9% da população com deficiência, demonstrando que o Brasil ainda enfrenta desafios para cumprir a Lei de Cotas e alcançar maior inclusão. Além disso, as desigualdades de gênero e raça são evidentes. Homens com deficiência ocupam mais postos de trabalho (341.392) do que mulheres (204.548). Ademais, trabalhadores brancos são mais contratados (102.026) do que negros (86.159).

Disparidades salariais também refletem desigualdades, com mulheres e homens com deficiência recebendo, respectivamente, 21,2% e 14% a menos do que os seus pares sem deficiência. Predominam vínculos empregatícios de pessoas com deficiência física, auditiva e visual, sendo a maioria com Ensino Médio completo, o que evidencia a necessidade de políticas mais inclusivas, tanto para equilibrar essas desigualdades quanto para ampliar a participação de pessoas com deficiência no mercado de trabalho formal (Brasil, 2024).

Entre as justificativas apresentadas pelas empresas para o não cumprimento das cotas, estão alegações como a falta de qualificação específica entre as pessoas com deficiência, dificuldades em encontrar candidatos aptos, supostas limitações biológicas e a percepção de que a inclusão seria uma responsabilidade exclusiva do Estado (Silva; Helal, 2017).

A Convenção da ONU (Organização das Nações Unidas) sobre os direitos das pessoas com deficiência, define a pessoa com deficiência como “[...] aquelas que têm impedimentos

⁴ Sistema do Governo Federal do Brasil que visa centralizar as informações trabalhistas.

de longo prazo de natureza física, mental, intelectual ou sensorial, os quais, em interação com diversas barreiras, podem obstruir sua participação plena e efetiva na sociedade em igualdades de condições com as demais pessoas” (ONU, 2008).

Sobre o Transtorno do Espectro Autista (TEA), a ONU estima que cerca de 1% da população global tenha autismo. No Brasil, o Censo de 2020 deveria incluir perguntas sobre autismo, conforme a Lei n. 13.861/19, mas os dados ainda não foram divulgados. O TEA é definido como um transtorno do neurodesenvolvimento, que se manifesta de diversas formas. Este transtorno é identificado pela presença de distúrbios comportamentais desde uma idade precoce, apresentando uma variedade de níveis de afetação e deficiências associadas (Lazzarini; Elias, 2022). No Brasil, o autismo é considerado uma deficiência para assegurar direitos específicos para indivíduos com este diagnóstico, de acordo com a Lei de nº 12.764/2012 (Brasil, 2012).

Segundo Silva (2013), a inclusão de pessoas com deficiência/TEA no mercado de trabalho oferece muitos benefícios. Entre eles estão uma melhor qualidade de vida, o desenvolvimento de habilidades, o acesso a espaços públicos de cultura, educação e lazer, bem como a promoção da interação social. Além disso, o trabalho é importante para atingir metas pessoais, como a independência financeira e a satisfação pessoal, contribuindo para o desenvolvimento dos direitos de cidadania, o aumento da autoestima e o reconhecimento social. Isso leva à aceitação e valorização das capacidades desses indivíduos, que são vistos como capazes e produtivos (Silva, 2013; Cardoso; Castilho, 2024).

Em relação ao desempenho de pessoas com deficiência empregadas, o estudo de Garbin et al. (2022) revela que todos os participantes relataram que não conseguem realizar todas as atividades delegadas, apontando razões como “medo de errar”, “medo de falar”, “dificuldade de socialização” e “falta de suporte”. Os principais problemas identificados foram a falta de preparo, dificuldades para conseguir e manter empregos, o que coloca, frequentemente, pessoas com autismo em situações de dependência financeira de instituições, governo ou parentes, mesmo que tenham formação e capacidade para trabalhar. O estudo também sugere que essas dificuldades podem estar relacionadas à necessidade de adaptações específicas no ambiente de trabalho, como flexibilidade nos horários, materiais de trabalho, vestuário, espaço físico e formas de comunicação (Leopoldino, 2015; Garbin et al., 2022).

De acordo com Leopoldino (2015), a dificuldade que as pessoas com TEA enfrentam para se inserir no mercado de trabalho é um indicador de uma realidade excludente. O estudo de Bontempo (2009 apud Leopoldino, 2015), focado exclusivamente em pessoas com autismo, revelou que cerca de 50% dos entrevistados já tiveram algum emprego, mas poucos conseguiram manter uma experiência de emprego sustentável, evidenciando as dificuldades enfrentadas.

O suporte adequado no ambiente de trabalho é essencial para viabilizar o acesso ao emprego para pessoas com deficiência, mitigando as dificuldades (Leopoldino, 2015). O desenvolvimento de ambientes de trabalho amigáveis para pessoas com autismo, bem como a avaliação do impacto positivo das adaptações ambientais e da satisfação desses indivíduos é um campo ainda em crescimento. As pesquisas indicam que investimentos em treinamento e adequação ambiental podem melhorar o desempenho e a qualidade de vida desses indivíduos.

Segundo o mesmo autor, a organização do trabalho pode facilitar a inclusão e aumentar a produtividade (Leopoldino, 2015).

Coelho, Sampaio e Mancini (2014), no seu estudo sobre a vivência do trabalho da pessoa com deficiência, destacam que o trabalho é fundamental para organizar a rotina das relações sociais e dos projetos de vida, sendo um determinante central na formação da identidade. As relações cotidianas, facilitadas pelo trabalho, permitem a construção da identidade pessoal e social, pelas trocas materiais e afetivas. Os autores reforçam que para indivíduos com deficiência, o trabalho é uma atividade social crucial, que organiza a vida e estrutura a identidade dos indivíduos, mesmo quando é precário. O seu significado vai além do aspecto técnico e fi-

nanceiro, influenciando a estrutura socioeconômica, a cultura, os valores e a subjetividade dos trabalhadores.

Alguns ajustes nas condições ambientais, como iluminação e ruído, bem como a organização das tarefas são essenciais para que pessoas com deficiência trabalhem com produtividade e satisfação. O suporte psicossocial da chefia, colegas ou coach é vital para a retenção desses trabalhadores (Leopoldino; Coelho, 2017). O processo inclusivo envolve, além da preparação e o encaminhamento ao mercado, o ajuste do ambiente laboral e um acompanhamento detalhado, com o objetivo de explorar as potencialidades das pessoas com deficiência, para que, assim, seja possível amenizar esses entraves, beneficiando trabalhadores, empregadores e a sociedade como um todo (Leopoldino; Coelho, 2017; Saad et al., 2023).

Diante desse contexto, o presente trabalho teve como objetivo investigar e analisar as funções, experiências e rotinas de trabalho desempenhadas por pessoas com deficiência/TEA, além de explorar como se deu a dinâmica do treinamento inicial e o interesse desses indivíduos em continuar estudando

METODOLOGIA

Este trabalho é um recorte de um projeto mais abrangente intitulado “Efetividade e Coesão social dos Programas e Projetos das Apaes Voltados à Inclusão de Pessoas com Deficiência no Mercado de Trabalho”, o qual teve como objetivo principal apresentar e testar a aplicação de uma metodologia para avaliar a eficácia do Programa de Empregabilidade para Pessoas com Deficiência em seis Apaes, que foram selecionadas pelo seu alto número de inserções no mercado de trabalho em 2022. Participaram do estudo pessoas com deficiência, seus familiares, as empresas contratantes e os profissionais das Apaes envolvidos nesse processo. A pesquisa recebeu aprovação do Comitê de Ética da UFSCar (CAEE: 69869723.3.0000.5504).

Para coleta de dados, foram utilizados quatro roteiros de entrevista semiestruturados de natureza qualitativa. Esses roteiros foram desenhados para explorar os impactos e os desafios organizacionais e institucionais dentro do contexto estudado, adaptados pelos pesquisadores de uma metodologia desenvolvida por Paulillo et al. (2009), para a avaliação de programas e projetos.

O trabalho adotou a abordagem qualitativa, exploratória e descritiva, visando revelar diferentes aspectos de um fenômeno específico. Conforme Vilelas (2009, p. 43), esse método “engloba o estudo dos meios pelos quais se entendem todos os fenômenos e se ordenam os conhecimentos”. Após a transcrição, os dados foram analisados de forma crítica, priorizando as interpretações dos participantes sobre a situação estudada, de maneira subjetiva. A análise foi conduzida com flexibilidade para abordar “[...] situações complexas que não permitem a definição exata e prévia dos caminhos que a pesquisa irá seguir [...]” (Vilelas, 2009, p. 53).

O presente trabalho se configura como uma amostragem das respostas de pessoas com deficiência, o qual teve como objetivo investigar e analisar suas funções, experiências e rotinas de trabalho desempenhadas, além de expor como foi a dinâmica de treinamento no início do trabalho e o interesse desses indivíduos em continuar estudando.

Participaram 93 pessoas com deficiência, incluindo aquelas com deficiência intelectual (a mais prevalente), TEA, deficiência física, auditiva, visual e múltipla, além de pessoas com outros transtornos, como TDAH e dislexia. Em relação à escolarização, apenas 38,71% dos participantes possuem Ensino Médio completo e a média de idade dos participantes é de 35 anos de idade.

RESULTADOS

Sobre a função e a rotina de trabalho, as atividades foram classificadas em 18 tipos distintos, analisados com base nas respostas dos participantes. O Quadro 1 apresenta a quantidade de pessoas com deficiência em cada função e inclui exemplos extraídos dos relatos dos participantes, com o objetivo de ilustrar a rotina geral descrita.

Quadro 1: Tipos de trabalho e atividades de acordo com as rotinas dos participantes

Tipo de Trabalho e Atividades	Quantidade de Pessoas	Rotinas verbalizadas pelos participantes
Empacotador	18	<i>É bom, no começo eu tinha dificuldade de empacotar, de fazer pronta entrega, hoje faço tudo isso, pego cestinha, pego carrinho quando mandam, e é bom, eu me dou com todo mundo lá do mercado [...]</i>
Auxiliar Administrativo/ Escritório	15	<i>Bom a minha rotina, primeiro, eu chego lá, eu chego um pouco mais cedo, umas 7h e pouco, bato o ponto 8h, e vou direto pra sala, é uma sala do RH, do administrativo, às vezes eles falam pra eu organizar as coisas, de transferir as pastas, mas eu to gostando muito de lá, é uma experiência boa, meus chefes são muito gente boa, sabem meu ritmo</i>
Plantio ⁵	10	<i>Sou auxiliar de produção, ajudo no plantio, faço mudas, ajudo em todas as fases do plantio, desde a semente até virar muda</i>
Repositor	9	<i>[...] como repositor, eu trabalho de repor as mercadorias nas prateleiras, ver a data de validade, atender os clientes ajudando a encontrar as coisas no corredor certo</i>
Limpeza	5	<i>É uma rotina tranquila, eu chego de manhã e faço o que eu tenho que fazer, de manhã eu limpo o corredor, depois a tarde quando volto do almoço das 12h eu limpo as salas e mais tardar quando os pais vêm buscar os alunos eu levo o lixo</i>
Chapeiro/ Montador de Lanches	4	<i>É bem cansativa. Por que eles chamam muito minha atenção, ficam fazendo perguntas que eu não consigo responder, eu fico meio perdida. Eu faço, ajudo eles a montar o sanduiche, limpar o chão, arrumar as coisas, as coisas pra deixar pros meninos da noite</i>
Serviços gerais	5	<i>É bem cansativa né, eu faço muitas coisas, não paro só em um serviço, sempre ajudo com tudo aquilo que eu consigo, para mostrar que eu tenho capacidade, e subir o mais alto que eu posso na empresa</i>
Auxiliar de Limpeza/Cozinha	3	<i>[...] eu sou auxiliar de apoio, eu faço tudo, o que precisar, levo água nas copas, ajudo um colega que está com dificuldade, lavo a bandeja, eu que mexo na máquina, eu mexo só onde é a máquina [...] mas não faço nada na cozinha, só se pedem pra ajudar, mas não é minha função, mas eu ajudo</i>
Estoque	3	<i>Eu trabalho em estoque, carregando peso de alimentos que chega no hospital. Eu acabo ficando com dor no corpo, na coluna, de carregar peso</i>
Auxiliar/ Atendente de Padaria	2	<i>Lavo a louça, levo os pedidos para os clientes, tiro o pedido do cliente, agora estou aprendendo os números das mesas, levo os pães para colocar na cesta, na frente, faço café, expresso, curto, duplo, na máquina de fazer café, na padoca é muita correria, tem muito cliente indo e vindo para tomar café</i>

Auxiliar de Produção	2	<i>[...] trabalho como auxiliar geral [...] a rotina é um paraíso, mas até o ano passado não era, sofri uma lesão nas costas por um excesso de carga que tive que carregar na produção. Antes tinha um gestor que cuidava do setor que não era bom, e isso desvalorizava muito o trabalho e a rotina. Antes eu tinha uma sobrecarga muito grande, ainda tem, mas hoje já é bem menos problemática. Eu trabalho na parte de produção de fios, não tem contato direto com cliente e pessoas e isso torna o trabalho muito bom</i>
Montador de caixas de papelão	2	<i>Chego às 8h30, fico até 12h30, sou montador de caixa, organiza as caixas, limpeza do local de trabalho, recolho o lixo.</i>
Reprografia	1	<i>Imprimo materiais, tritura os materiais que sobram e preciso jogar fora. Chego e me arrumo, essas coisas básicas que tenho no trabalho. O local de trabalho é na reprografia, e entregar os materiais dentro da sala de aula.</i>
Cuidador/Auxiliar Escolar	1	<i>É com as crianças então é muito trabalho, eu ajudo a cuidar de pessoa autista, ficar acompanhando, eu ajudo eles com o trabalho de sala de aula. É a parte educacional mesmo, são duas turmas [...]</i>
Operador de caixa	1	<i>Eu entro, não tenho horário fixo, uma semana trabalho de manhã e outra semana a tarde, mas horários diferentes. Eu chego, guardo minhas coisas, vou no caixa, abre o caixa, conta as moedas, sou operadora de caixa. E lá tem o rodízio de passar pano de noite principalmente, eu só não lavo os panos porque tem uma escadaria que não consigo subir.</i>
Vendedor	1	<i>Bato ponto, tem dias que tem reunião e outros não. Depois vou trabalhar. Sou vendedor de tinta.</i>
Auxiliar de Advocacia	1	<i>Eu trabalho de segunda a sexta, começo às 08:00 e vou até às 18:00 h. Minha função é auxiliar de monitoramento dos processos. Dou apoio para os advogados. Fica acompanhando os processos e demais documentos em andamento. Registro também todos os documentos dos clientes e arquivo eles.</i>
Serviços gerais na APAE ⁶	10	<i>Trabalho na instituição, chego 13h e fico até 17:10, e vou embora com o ônibus da escola. Eu chego com o ônibus, entro na sala, guardo a bolsa dentro do armário, coloca o jaleco. Trabalho fazendo talvez na horta, bijuteria, artesanato, depois limpamos as coisas na oficina antes de ir embora (porque não pode ficar sujo). Todo mundo faz o trabalho em conjunto, é tudo em um tempo limitado, temos hora para fazer as atividades, todo mundo está junto nas atividades.</i>

Fonte: Elaboração própria (2024)

5 O serviço de plantio foi criado e faz parte de um projeto de uma empresa no setor da agricultura com uma das APAEs pesquisada, no qual foi construído um setor de plantio para as pessoas com deficiência trabalharem como auxiliares de produção. O projeto conta com a atuação dos funcionários da empresa e com o apoio da instituição.

6 Na pesquisa, foi identificado que algumas empresas contratam pessoas com deficiência, mas as mantêm realizando apenas serviços gerais dentro da própria instituição. A justificativa apresentada pela empresa é a falta de demanda para inseri-las em funções mais diversificadas e especializadas dentro da empresa.

As respostas dos participantes revelam uma ampla diversidade nas funções e rotinas de trabalho. Cada pessoa desempenha um papel específico, que varia desde atividades administrativas e de suporte até funções de produção e atendimento ao cliente. Essa diversidade é refletida nas diferentes rotinas, que vão de tarefas físicas intensas, como carregar peso, até responsabilidades administrativas e educacionais.

A adaptação ao ambiente de trabalho é uma constante nos relatos, com muitos participantes indicando que conseguiram se integrar bem e ajustar suas funções ao longo do tempo. No entanto, também foram apontados desafios significativos, como sobrecarga de trabalho, dores físicas e dificuldades em responder a perguntas específicas. Esses achados corroboram com as discussões realizadas pelos atores Silva (2013); Leopoldino (2015); Leopoldino e Coelho (2017); Garbin et al. (2022); Saad et al. (2023) e Cardoso e Castilho (2024), ao relatarem as dificuldades de inserção e permanência de pessoas com deficiência/TEA no ambiente de trabalho.

Os relatos também destacam a importância do ambiente de trabalho, mencionando a influência das relações interpessoais, a qualidade dos gestores e as condições físicas do local. A satisfação dos participantes está fortemente ligada à adequação das condições de trabalho e ao suporte recebido.

A maioria dos entrevistados (90,14%) relataram entender completamente as suas funções no trabalho, sem enfrentar dificuldades. Alguns mencionam que, em caso de dúvida, procuram a ajuda de algum colega de trabalho ou supervisor. Alguns indicaram receber apoio da equipe para as poucas tarefas que não compreendem totalmente.

O restante dos entrevistados (9,86%) relatou dificuldades com tarefas específicas, como organizar as caixas com produtos e colocar etiqueta nos alimentos adequadamente, devido à complexidade ou falta de clareza nas instruções. Alguns mencionam dificuldades relacionadas a funções que exigem leitura ou interpretação de documentos, outros enfrentam desafios, devido ao uso de medicamentos que afetam sua concentração e desempenho. Portanto, a falta de acompanhamento adequado e a necessidade de auxílio contínuo são questões recorrentes e significativas para pessoas com deficiência.

A pesquisa de Silva e Helal (2017) enfatiza a necessidade de um esforço conjunto da sociedade, das empresas e do governo, por ações de sensibilização, treinamentos, adaptações nos locais de trabalho e investimentos em acessibilidade. As empresas desempenham um papel central nesse processo, sendo fundamental que adotem práticas de gestão de pessoas voltadas à inclusão, como a oferta de qualificação profissional, criação de mecanismos de apoio e acompanhamento, bem como a garantia de acessibilidade em todos os níveis organizacionais.

Quanto aos treinamentos para executar a função de trabalho, 86,36% alegaram ter recebido algum tipo de treinamento antes ou quando iniciou na vaga de emprego. Entre os principais comentários esteve a orientação mensal, observação inicial de outra pessoa executando e o treinamento prático com acompanhamento. No entanto, a maioria dos treinamentos foram na primeira semana de trabalho e não houve continuidade para melhores resultados. Além disso, observou-se a escassez de treinamentos formais. Uma trabalhadora expõe:

Não teve nenhum treinamento, fiquei meio dia com uma operadora de caixa, nos outros três dias já fiquei sozinha com uma pessoa auxiliando, falando sobre os códigos de cada coisa, do pão, da batata... não teve um treinamento para operadora, agora 1 ano depois me deram um livrinho com instruções, mas agora não adianta, eu já aprendi, eles deveriam ter dado isso antes quando eu entrei, eu estou lendo e é legal, mas já aprendi tudo (mulher, operadora de caixa).

Apesar da falta de treinamento, o suporte da colega de trabalho foi eficaz e satisfatório para a aprendizagem das atividades de trabalho, ação ocorrida na maioria dos exemplos obtidos. Campos, Vasconcellos e Kruglianskas (2012) discutem que, frequentemente, os treinamentos para funcionários com deficiência são realizados “em serviço”, ou seja, enquanto a pessoa já está desempenhando as suas funções, e não por programas formais e específicos. Essa prática é consistente com os dados obtidos nessa pesquisa, que indicam que, embora o treinamento inicial possa ter ocorrido, a falta de continuidade e a ausência de programas formais são comuns.

Campos, Vasconcellos e Kruglianskas (2012) mencionam ainda que, embora os funcionários com deficiência tenham a possibilidade de participar dos mesmos treinamentos que os demais, a falta de recursos e acessibilidade pode limitar essa participação, o que pode ser um reflexo das dificuldades observadas na prática.

Sobre a informação de continuar estudando, 87,67% gostariam de continuar estudando, enquanto 12,33% não têm essa pretensão. O desejo de continuar os estudos varia entre ingressar em cursos superiores, cursos profissionalizantes envolvendo a área de atuação na empresa ou não (dança, arte, automaquiagem, dentre outros aspectos), como também o desejo por terminar o ensino médio e aprender a ler e escrever.

Para os exemplos dos entrevistados que responderam não ter interesse em continuar estudando, isso se dá devido à dificuldade com Português e Matemática, falta de tempo devido ao trabalho e/ou filhos, bem como o fato de já estar empregado ou formado e isso já ser o suficiente - de acordo com o exposto pelos próprios indivíduos.

A falta de formação técnica e profissional em muitas pessoas com deficiência limita seu acesso a profissões que exigem maior qualificação (Leopoldino; Coelho, 2017). Para superar essa barreira, é essencial garantir a inclusão desses indivíduos no sistema educacional, algo que ainda não acontece de forma universal. No Brasil, a exigência de formação secundária e técnica para pessoas com deficiência cria obstáculos à sua contratação, impedindo a sua participação em processos seletivos, sem gerar passivo legal.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Os dados analisados evidenciaram uma ampla diversidade nas funções e rotinas laborais desempenhadas pelos 93 participantes com deficiência. As atividades abrangeram desde tarefas administrativas até funções relacionadas à produção e ao atendimento ao cliente. Destaca-se a predominância de contratações no setor varejista, com os cargos de empacotador e repositor sendo os mais ocupados por pessoas com deficiência intelectual.

Apesar dessa variedade de funções, os relatos apontaram a falta de treinamento formal e contínuo como um desafio recorrente. Embora a maioria dos participantes tenha recebido algum tipo de capacitação inicial, a continuidade e a sistematização desses treinamentos foram limitadas. Isso confirma as observações de Campos, Vasconcellos e Kruglianskas (2012), que destacam a prática comum de treinamentos informais realizados “em serviço” e a ausência de programas específicos.

Outro aspecto relevante foi a importância da adaptação ao ambiente de trabalho e do suporte oferecido pelos colegas para a integração e o desempenho dos participantes. Contudo, a carência de acompanhamento adequado e a necessidade de assistência contínua foram identificadas como desafios significativos, evidenciando a demanda por estratégias de suporte mais estruturadas e acessíveis.

Além disso, 87,67% dos participantes expressaram interesse em continuar os estudos, seja por cursos superiores, profissionalizantes ou em outras áreas de interesse. Entre aqueles que não têm intenção de seguir estudando, destacaram-se dificuldades relacionadas ao Portu-

guês e à Matemática, além da falta de tempo devido a compromissos pessoais. Vale ressaltar que apenas 38,71% dos participantes possuem o Ensino Médio completo.

Esses resultados reforçam a urgência de uma inclusão profissional mais efetiva e de políticas públicas que enfrentem as barreiras relacionadas à formação técnica e profissional para pessoas com deficiência. Conforme apontado por Leopoldino e Coelho (2017), é fundamental garantir uma formação adequada e acessível, permitindo que esses indivíduos tenham condições de ocupar cargos que exijam maior qualificação e de participar de processos seletivos sem enfrentarem obstáculos legais. A implementação de programas de treinamento mais consistentes e a promoção de uma cultura inclusiva são passos essenciais para melhorar a integração e o desenvolvimento profissional das pessoas com deficiência no mercado de trabalho.

AGRADECIMENTOS

Agradecemos à Faculdade APAE Brasil, pelo financiamento desta pesquisa e a oportunidade de investigar a temática, contribuindo com o desenvolvimento do conhecimento sobre a inclusão laboral das pessoas com deficiência.

REFERÊNCIAS

BRASIL. Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991. Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 25 jul. 1991. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8213cons.htm. Acesso em: 5 ago. 2024

BRASIL. Lei nº 12.764, de 27 de dezembro de 2012. Institui a Política Nacional de Proteção dos Direitos da Pessoa com Transtorno do Espectro Autista e dá outras providências. Diário Oficial da União, Seção 1, Brasília, DF, p. 1, 28 dez. 2012. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2012/lei/l12764.htm. Acesso em: 5 ago. 2024.

BRASIL. Lei nº 13.146, de 6 de julho de 2015. Institui o Estatuto da Pessoa com Deficiência e dá outras providências. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 7 jul. 2015. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/Lei/L13146.htm. Acesso em: 5 ago. 2024.

CAMPOS, J. G. F. de; VASCONCELLOS, E. P. G. de; KRUGLIANSKAS, G. Incluindo pessoas com deficiência na empresa: estudo de caso de uma multinacional brasileira. Revista Administração, São Paulo, v. 48, n. 3, p. 560-573, jul./ago./set. 2013. Disponível em: https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S008021071630293X?ref=pdf_download&fr=R-R-2&rr=8ae679a4783b7deb. Acesso em: 5 ago. 2024.

CARDOSO, L. T. de A.; CASTILHO, A. G. de. O mercado de trabalho das pessoas com transtorno do espectro autista (TEA). Revista Gestão e Organizações, João Pessoa-PB, v. 9, n. 2, p. 65-78, abr./jun. 2024. Disponível em: <https://periodicos.ifpb.edu.br/index.php/rgo/article/view/8492>. Acesso em: 5 ago. 2024.

COELHO, C. M.; SAMPAIO, R. F.; MANCINI, M. C. Trabalhadores com deficiência: vivências de prazer e sofrimento. Revista Psicologia e Sociedade, Recife-PE, v. 26, n. 1, p. 214-223, mai. 2014. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/psoc/a/R88vX6nhmchL3sysXqrfKx/?format=pdf&lang=pt>. Acesso em: 5 ago. 2024.

GARBIN, A. P. et al. Autismo e os entraves no mercado de trabalho em um município de grande porte. *Research, Society and Development*, Vargem Grande Paulista-SP, v. 11, n. 14, e566111436598, nov. 2022. Disponível em: <https://rsdjournal.org/index.php/rsd/article/view/36598/30662>. Acesso em: 5 ago. 2024.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA - IBGE. Pesquisa nacional por amostra de domicílios: Pessoas com Deficiência 2022 - Divulgação dos Dados Gerais. DPE, Grupo de Trabalho de Deficiência. Brasília: IBGE, 2023. Disponível em: https://agencia-denoticias.ibge.gov.br/media/com_mediaibge/arquivos/0a9afaed04d79830f73a16136dba23b9.pdf. Acesso em: 5 ago. 2024.

LAZZARINI, F. S.; ELIAS, N. C. História Social™ e Autismo: uma Revisão de Literatura. *Revista Brasileira de Educação Especial*, Corumbá, v. 28, e0017, p. 349-364, mai. 2022. Disponível em: <http://educa.fcc.org.br/pdf/rbee/v28/1413-6538-rbee-28-e0017.pdf>. Acesso em: 5 ago. 2024.

LEOPOLDINO, C. B. Inclusão de autistas no mercado de trabalho: uma nova questão de pesquisa para os brasileiros. *Gestão e Sociedade*, Belo Horizonte-MG, v. 9, n. 22, p. 853-868, jan/abr. 2016. Disponível em: <https://ges.face.ufmg.br/index.php/gestaoesociedade/article/view/2033>. Acesso em: 5 ago. 2024.

LEOPOLDINO, C. B.; COELHO, P. F. da C. O processo de inclusão de autistas no mercado de trabalho. *E&G Economia e Gestão*, Belo Horizonte, v. 17, n. 48, p. 107–124, set./dez. 2017. Disponível em: <https://periodicos.pucminas.br/index.php/economiaegestao/article/view/15660/13069>. Acesso em: 5 ago. 2024.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS (ONU). Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência. Adotada em 13 dez. 2006. Publicada em 2008. Disponível em: <https://www.un.org/esa/socdev/enable/documents/tccconvs.pdf>. Acesso em: 5 ago. 2024.

SAAD, J. S. et al. Reflexões sobre o direito das pessoas com transtorno do espectro do autismo, a qualidade de vida e o acesso ao mercado de trabalho. *Revista Auditorium*, Rio de Janeiro, v. 27, n. 57, p. 71-84, mar./jun. 2023. Disponível em: <http://lexcultccjf.trf2.jus.br/index.php/revistasjrj/article/view/693/442>. Acesso em: 5 de ago. 2024.

SILVA, A. C. M. da. Autismo: o acesso ao trabalho como efetivação dos direitos humanos. Orientador: Profa. Dra. Virgínia Colares. 2013. 138 f. Dissertação (Mestrado em Direito) – Universidade Católica de Pernambuco, Recife, 2013. Disponível em: http://tede2.unicap.br:8080/bitstream/tede/509/1/alessandra_cabral_meireles_silva.pdf. Acesso em: 5 ago. 2024.

SILVA, A. G. C. da; HELAL, D. H. A inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho brasileiro: perspectivas e desafios. *Revista FSA*, Teresina, v. 14, n. 5, art. 2, p. 32-54, set./out. 2017. Disponível em: <http://www4.unifsa.com.br/revista/index.php/fsa/article/view/1427/1311>. Acesso em: 4 dez. 2024.