

MERCADO: INCLUSÃO DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA NO TRABALHO AINDA ENFRENTA RESISTÊNCIA DE EMPRESAS



Mundo corporativo precisa superar barreiras estruturais para inserção efetiva de pessoas com deficiência em sua rotina.

Inclusão ainda é um debate que perpassa vários níveis de discussão no Brasil, sendo necessário pensar constantemente em novas atitudes inclusivas e não excludentes para pessoas com deficiência. Mas, apesar de avanços significativos, ainda nos deparamos com uma barreira preocupante: a resistência de empresas em relação ao cumprimento de cotas legais para esses trabalhadores.

Nosso país conta com mais de 17 milhões de pessoas com deficiência, isto é, 8,4% da população acima de dois anos, segundo uma pesquisa realizada pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), em 2019. Assim, conforme o art. 93, da Lei Federal n.º 8.213/91, empresas com cem ou mais empregados devem preencher de 2% a 5% dos cargos com pessoas com deficiência habilitadas ou beneficiários reabilitados.

No entanto, algumas empresas têm apresentado "dificuldade" no cumprimento dessa cota. Ao exigir experiência nas funções, domínio e conhecimento em atividades específicas, conhecimento em outras línguas, disponibilidade para trabalhar em turnos, entre outros requisitos, que acabam desqualificando a maioria dos trabalhadores com deficiência e dificultam a inclusão social. Ainda temos, talvez, a ideologia de incapacidade desses trabalhadores, uma barreira ainda mais crítica.

Dificuldade em estabelecer quais as vagas para pessoas com deficiência (assim como a baixa atratividade em função da qualidade "ruim" das vagas para pessoas com deficiência), resistência dos gestores e pouco apoio da liderança para a contratação do perfil, são algumas das situações encontradas nas rotinas das empresas.

Além disso, com o intuito de afastar a sua obrigação, muitas empresas realizam a divulgação de vagas na tentativa de preencher a cota ou justificar que não há mão de obra suficiente no mercado de trabalho. Indo além da mera divulgação das vagas, algumas empresas demonstram complicações na identificação e mapeamento interno sobre as suas atividades e o que o mercado pode oferecer, sendo que a dificuldade no cumprimento da cota está enraizada como um problema estrutural no mundo corporativo.

Pensando nisso, o Ministério Público do Trabalho e a Justiça do Trabalho vêm atuando incisivamente para impor às empresas o cumprimento efetivo da cota, considerando a "resistência" de alguns empregadores.

Além da aplicação de multa por descumprimento do empregador —podendo ser de R\$ 3.100,06 até R\$ 310.004,70 por profissional não contratado—, a Justiça do Trabalho também aplica multas a título de dano moral coletivo.

Ademais, sob a forma da lei, a Instrução Normativa n.º 98/2012 garante o acesso às etapas de recrutamento, seleção, contratação e admissão, capacitação e ascensão profissional, sem ocorrência de exclusões com base na deficiência ou na condição de reabilitado, tendo como parâmetro as reais potencialidades individuais e as habilidades requeridas para a atividade.

Isto posto, é importante ressaltar um elemento em alta no processo de inclusão de pessoas com deficiência em empresas: a adoção de uma postura atitudinal ativa. Imprescindível para consolidar a inclusão, empresas devem adotar medidas efetivas com a intenção de reduzir as barreiras de exclusão enfrentadas por pessoas com deficiência para trabalhar, além da adequação do meio ambiente do trabalho, com uma mudança de paradigma e adaptações para acessibilidade desses profissionais.

Não estamos afirmando que o descumprimento da cota é uma culpa exclusiva da empresa, já isto é resultado de uma sociedade historicamente estruturada pelo capacitismo, exclusão e segregação, contudo, há a necessidade de comprovar que a empresa está se adequando para sua função social. Aprimorar os processos e criar um ambiente acessível é importante, mas transformar a visão e a cultura organizacional dentro das empresas para que todos entendam o potencial das pessoas com deficiência é essencial.

Existem inúmeras formas de empresas cumprirem a cota, como a avaliação interna ou criação de projetos e parcerias, no entanto, esse deveria ser apenas um mero detalhe e não o elemento que motiva a contratação da pessoa com deficiência. Inclusão social da pessoa com deficiência é um tema sensível e que precisa de atenção, sendo cada vez mais oneroso para a empresa a não contratação desses trabalhadores.

Foto: Divulgação

<https://jornalpanfletus.com.br/noticia/4771/mercado-inclusao-de-pessoas-com-deficiencia-no-trabalho-ainda-enfrenta-resistencia-de-empresas-em-19/06/2026-22:37>