

UNIVERSIDADE DO GRANDE RIO “PROFESSOR JOSÉ DE SOUZA
HERDY”

ESCOLA DE CIÊNCIAS SOCIAIS APLICADAS

PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO

CURSO DE MESTRADO ACADÊMICO EM ADMINISTRAÇÃO

A INCLUSÃO SOCIAL DE PROFISSIONAIS COM DEFICIÊNCIA NO MERCADO DE
TRABALHO: EXISTEM EFEITOS DO CAPACITISMO?

JACKSON ANDRE DE ARAUJO

ORIENTADOR: PROFESSOR DSC. MARCO AURÉLIO CARINO BOUZADA
CO-ORIENTADORA: ANA CAROLINA MOTTA DE GOUVEA DANTAS MOTTA

RIO DE JANEIRO - RJ

2024

JACKSON ANDRE DE ARAUJO

A INCLUSÃO SOCIAL DE PROFISSIONAIS COM DEFICIÊNCIA NO MERCADO DE
TRABALHO: EXISTEM EFEITOS DO CAPACITISMO?

Dissertação apresentada ao Curso de Pós-Graduação *stricto sensu* em Administração, da Universidade do Grande Rio “Professor José de Souza Herdy” (UNIGRANRIO), como requisito parcial para a obtenção do grau de Mestre em Administração.

Orientador: Prof. Dr. Marco Aurélio Carino Bouzada

Coorientadora: Prof.^a Dra. Ana Carolina de Gouvea Dantas Motta

RIO DE JANEIRO – RJ

2024

Jackson André de Araújo

"Panorama dos deficientes no mercado de trabalho brasileiro: existe capacitismo?"

Dissertação apresentada à Universidade do Grande Rio "Prof. José de Souza Herdy", como parte dos requisitos parciais para obtenção do grau de Mestre em Administração.

Área de Concentração:
Gestão Organizacional.

Aprovada em ___29___ de ___fevereiro___ de ___2024___.

Banca Examinadora

Documento assinado digitalmente
gov.br MARCO AURELIO CARINO BOUZADA
Data: 10/02/2025 14:57:37-0300
Verifique em <https://validar.it.gov.br>

Prof. Dr. Marco Aurelio Carino Bouzada
Universidade do Grande Rio - UNIGRANRIO

Documento assinado digitalmente
gov.br ANA CAROLINA DE GOUVEA DANTAS MOTTA
Data: 17/02/2025 10:47:57-0300
Verifique em <https://validar.it.gov.br>

Profa. Dra. Ana Carolina de Gouvêa Dantas Motta
Universidade do Grande Rio - UNIGRANRIO

Documento assinado digitalmente
gov.br REJANE PREVOT NASCIMENTO
Data: 10/02/2025 17:38:32-0300
Verifique em <https://validar.it.gov.br>

Profa. Dra. Rejane Prevot Nascimento
Universidade do Grande Rio - UNIGRANRIO



Profa. Dra. Veranise Jacobowski Correia Dubeux
Escola Superior de Propaganda e Marketing -
ESPM

APRESENTAÇÃO

Decidi por fazer esta apresentação por sugestão da minha coorientadora, que salientou que esta seção traria um maior peso em minha pesquisa. Não que eu entenda que o tema abordado precise um peso, através de uma história pessoal, para ter maior importância para a sociedade, mas ainda assim, acredito que possa ajudar a mostrar que diversos fatores envolvidos neste tema são tão importantes, que no decorrer das atividades diárias não nos damos conta, assim como diversos outros temas.

Pulando toda uma história inicial que vai da infância ao começo da juventude, ingressei no mercado de trabalho logo cedo, aos 15 anos de idade. Desde que comecei a trabalhar, sempre tive um foco muito grande no aprendizado, em observar detalhadamente as ações e comportamento das pessoas. No meu primeiro local de trabalho, diariamente observava atividades que não eram da minha responsabilidade, mas que eu queria fazer, em pouco tempo de preferência. Observava cuidadosamente como as pessoas desempenhavam suas atividades; procurava oportunidades para perguntar e na primeira chance, lá estava eu fazendo aquela atividade que eu tinha como alvo. Alcançado este objetivo, era o momento de entrar em outro degrau e observar qual seria a próxima atividade que eu colocaria como foco e assim entrava novamente na mesma rotina: observar, esperar a oportunidade e alcançar o objetivo. E por aí foi em diversas fases da minha vida profissional.

Mas apesar do foco bem definido dos objetivos profissionais e quase sempre conseguir alcançá-los, subindo alguns níveis na carreira profissional, migrei de áreas operacionais, onde a rotina e as diretrizes eram bem definidas, para funções mais voltadas para análise e gestão. Neste momento, comecei a enfrentar situações que para mim eram desconfortáveis e até certo ponto incompreensíveis, como por exemplo, o motivo de muitas pessoas não conseguirem pensar de forma objetiva, lógica e racional em situações que para eles eram complicadíssimas, mas para mim possuíam soluções óbvias. Em muitas ocasiões, expressava opiniões e pontos de vistas, entrando em discordância de muitos que estavam envolvidos em um determinado tema. Em alguns momentos, percebia que as pessoas eram levadas pela emoção, tanto em tomada de decisões, quanto confrontadas com uma opinião

contrária e em alguns casos, se tratava de gestores imediatos. Em outras oportunidades, visões pragmáticas me fizeram descontinuar as atividades em determinadas empresas, mesmo que os gestores imediatos não concordassem com minha saída, mas para mim, como não havia uma lógica em determinadas situações, não fazia sentido eu permanecer mesmo sendo beneficiado, afinal o benefício também era ilógico para mim, então, não seria por esse motivo que minha opinião mudaria.

Com estes conflitos racionais, segui boa parte da minha vida, gerando algumas situações corriqueiras, por conta da racionalidade e lógica excessiva, sem levar em conta que as outras pessoas não tinham a mesma lógica ou o fator emocional. A ausência de diretrizes claras; sim ou não; é ou não é; uma pergunta, onde se esperava uma interação, eram fatores complicados que eu não conseguia assimilar. A necessidade de demonstração de empatia, não apenas ser empático, no meu entendimento de forma racional, mas de demonstrar uma empatia, acompanhada de sentimentos. Como isso era angustiante! Por que precisar associar o sentimento na empatia, se era claro a necessidade de ajudar alguém ou dar algum apoio diante de uma dificuldade? Para mim era óbvio! Se alguém precisa de algum apoio, era necessário apenas dar o apoio, mesmo que não expressasse nenhum sentimento.

Depois de muitos anos, já na idade adulta, então as coisas passaram a fazer sentido, quando através de incentivo da minha esposa, que percebeu diversas características, que para mim eram normais até então e para outros, apenas características de antipatia, perfil antissocial ou falta de sensibilidade, por conta de franqueza excessiva, fui a alguns especialistas e então fui diagnosticado tardiamente com TEA, por volta de 40 anos de idade. Óbvio que racionalmente, fui em mais de um especialista e foi unânime o diagnóstico, mesmo sem nenhum envolvimento entre estes especialistas. As características mais predominantes no meu diagnóstico? Foco em determinados objetivos, visão muito analítica e frieza comportamental.

Eu só não digo que, conforme diz a música: “Meu mundo caiu”, porque não é verdade e lógico que, com o diagnóstico, nada mudou de imediato em minha vida, apenas me deu um entendimento das diversas situações que passei em minha vida, tanto pessoal quanto profissional, me fazendo voltar como que rebobinando um filme em minha cabeça, lembrando o porquê de eu ter tido determinada atitude em algumas situações e como eu poderia ter feito diferente, se tivesse ciência que não

era simplesmente o fator “eu discordando por discordar”, mas o fator “funcionamento comportamental”, que as vezes se sobrepunha a minha vontade ou o que a maioria consideraria como lógico. Obviamente muitas situações poderiam ter sido evitadas com um diagnóstico antecipado, mas não se abordava tanto este tema na minha infância e juventude, logo, havia um déficit claro de informações.

Após o diagnóstico, houve então a fase de libertação, por entender, ainda de forma racional, como deveria ser o meu comportamento em algumas situações ou como eu imaginava que uma pessoa que não é neuroatípica deveria agir. Com esta associação, consegui ultrapassar alguns limites da minha vida profissional, chegando a níveis profissionais executivos em algumas empresas, pois passei a entender como eu deveria agir em algumas situações, como se eu sempre tivesse duas profissões: a que eu estava desempenhando enquanto contratado de uma empresa e a outra de ator, onde eu utilizava para criar uma *persona*¹, que era a aceitável pelas pessoas.

Por este motivo o tema da minha pesquisa, pois passei a questionar o motivo de as pessoas terem que se adaptar às outras, sem que houvesse uma reciprocidade neste sentido. Além disso, me questionava também se muitos que ainda não possuem o diagnóstico, não passam pelo mesmo problema. Então, ampliei minha visão para outras deficiências e percebi que dificilmente eu encontrava pessoas com deficiência ocupando posições de liderança e me perguntava se não era por conta de uma associação involuntária da palavra deficiente para a palavra incapaz, pois diversas vezes, quando recebi algum feedback de algum gestor, sempre ouvia quais eram as minhas “deficiências”. Então se um ponto de melhoria era considerado deficiência, não poderia ser um motivo para eu conhecer tão poucos deficientes, com responsabilidades de tomada de decisões? Poderia a deficiência ser associada à incapacidade, impedindo de ocupar posições de liderança?

Então, tomei a decisão de desenvolver uma pesquisa para identificar a possibilidade da ocorrência do capacitismo, mesmo diante de políticas de inclusão sociais existentes nas empresas.

¹ Persona: é a instância psíquica responsável pela interação entre o ser e a comunidade de forma geral. Ela é constituída em paralelo com o ego e com a sombra, desde o início da vida. Na psicologia analítica de Jung, é "uma espécie de máscara projetada, por um lado, para fazer uma impressão definitiva sobre os outros, e por outro, dissimular a verdadeira natureza do indivíduo", a face social que o indivíduo apresenta ao mundo. [Wikipédia](#)

DEDICATÓRIA

Dedico este trabalho à todas as pessoas com deficiência, que não possuem as oportunidades e amparo suficiente para serem reconhecidas como pessoas capazes de viver e sonhar com seus objetivos, como demonstração que eles são capazes de alcançar todos os objetivos que possuem, independente das dificuldades.

AGRADECIMENTOS

Como todos os nossos agradecimentos, primeiramente devemos agradecer a Deus, pela vida e saúde necessárias para cumprir qualquer objetivo. Podemos chegar ao nível mais alto de conhecimento em nossas vidas, mas temos plena ciência que se trata de um conhecimento limitado e concedido por ele.

À minha esposa, Renata da Silva Antunes que sempre me incentivou a persistir e continuar a trabalhar constantemente para alcançar este objetivo. Agradeço o incentivo, por todo o carinho e paciência nos diversos dias em que foi necessária abdicar, para que eu pudesse manter o foco no curso e elaboração da dissertação deste mestrado.

Agradeço também oportunamente à minha mãe, apesar das circunstâncias atuais, proporcionou tanto a mim quanto à minha irmã, a possibilidade de termos uma educação de base, que nos trouxesse até este ponto em nossa vida, mesmo diante de todas as dificuldades desde nossa infância até nossa juventude, que até então não tínhamos consciência do grau de severidade, às vezes cruzando pela madrugada, entre diversos ônibus, desde Villar dos Telles até Inhaúma, para termos melhores condições de estudo. Tenho plena consciência que essa base me permitiu, gradativamente ingressar em novos níveis educacionais até chegar neste mestrado.

Agradeço ao meu padrasto, Fernando da Rocha Alves, que esteve presente desde a minha infância; que tantas vezes estudava comigo e minha irmã, em épocas de prova; que sempre me apoiou nos diversos problemas comportamentais que tive na escola; sempre incentivou e ensinou valores éticos e morais.

Aos meus amigos Pedro Henrique Fonseca Pereira e Danielle Vilar Goulart dos Santos, que sempre me incentivaram e apoiaram a ingressar neste mestrado, quando vez por outra me sentia desanimado ou cansado em conciliar as atividades do curso com o trabalho.

Agradeço ao professor Arody de Souza Herdy, que abriu as portas da Universidade do Grande Rio “José de Souza Herdy”, para que eu pudesse desempenhar minhas atividades profissionais e em consequência disto, a oportunidade de realizar este mestrado.

Ao professor Denis Lopes, que também confiou e colaborou para que eu pudesse ingressar neste mestrado e proporcionou que eu tivesse a oportunidade de subir mais este degrau em minha vida.

Agradeço ao Professor João Felipe Sauerbronn e a professora Rejane Prevot Nascimento, que confiaram no tema do meu trabalho e contribuíram em forma de apoio, para que eu pudesse dissertar sobre este tema tão importante para a sociedade.

Ao meu orientador professor Marco Aurélio Carino Bouzada que aceitou este desafio, em abordar um tema totalmente diferente de sua linha de atuação, mas que com certeza, me ajudou a alcançar uma amplitude ainda maior fornecendo seu apoio na orientação quanto às análises estatísticas dos dados. Sou grato pelo apoio em limitar as abordagens da pesquisa, priorizando o foco em uma abordagem mais objetiva, possibilitando uma ampliação da discussão do tema, futuramente em um possível doutorado.

Por último, e não menos importante, agradeço a professora Ana Carolina de Gouvêa Dantas Motta, que também aceitou o desafio para ser minha coorientadora nesta reta final, contribuindo fortemente com sua experiência e conhecimento em temas sociais e que com certeza, me ajudou muito na evolução da abordagem em diversos pontos desta dissertação.

RESUMO

A inclusão social tem sido um tema bastante abordado na atualidade, sendo inclusive uma bandeira social levantada por diversas empresas no mercado de trabalho, que utilizam esta abordagem como uma forma de demonstrar sua preocupação social em meio a um ambiente corporativo cada vez mais competitivo. Por outro lado há uma preocupação também destas empresas, quanto ao cumprimento da legislação, mais especificamente sobre a lei de cotas, que prevê a inclusão de profissionais deficientes no quadro funcional das empresas, de acordo com a quantidade de funcionários existentes. Diante deste cenário, a presente pesquisa objetivou analisar diversos cenários no âmbito da inclusão social, desde sua base histórica, os primeiros movimentos, legislação envolvendo obrigações tanto públicas quanto privadas. Além disso, esta pesquisa utilizou dados públicos, para identificar a distribuição de profissionais com deficiência em diversas categorias, contraponto a remuneração entre pessoas com deficiência e não deficientes, demonstrando através de dados quantitativos, se há evidências de capacitismo no processo de inclusão social, sendo estas ações das empresas um real processo de inclusão ou apenas um possível cumprimento legal, que não se equipara às demais. Os resultados da pesquisa foram segmentados em 3 categorias principais, de nível de escolaridade e subcategorias como raça, gênero, região geográfica, categoria profissional e faixa etária, fazendo o comparativo de remuneração entre os grupos de deficientes e não deficientes. Com base nestas informações, foram calculadas medias e desvio padrão para cada uma das situações, traçando uma visão sobre os resultados.

Palavras-chaves: Inclusão social; Capacitismo; PcD.

ABSTRACT

The social inclusion has been a subject quite covered today, has been inclusive the social flag covered to many companies in the job market that use this approach as a way to demonstrating their social concern in the midst of an increasingly competitive corporate environment. On the other hand, there is also a concern among these companies regarding compliance with legislation, more specifically about the quota law, which provides for the inclusion of disabled professionals in the companies' workforce, according to the number of existing employees. Given this scenario, this research aimed to analyze different scenarios within the scope of social inclusion, from its historical basis, the first movements, legislation involving both public and private obligations. Furthermore, this research used public data from RAIS, to identify the distribution of professionals with disabilities in different categories, as opposed to remuneration between people with disabilities and non-disabled people, demonstrating through quantitative data, whether there is evidence of ableism in the process of social inclusion., these company actions being a real inclusion process or just a possible legal compliance, which is not comparable to the others. The research results were segmented into 3 main categories, education level and subcategories such as race, sex, geographic region, professional category and age group, making a comparison of remuneration between the disabled and non-disabled groups. Based on this information, averages and standard deviations were calculated for each of the situations, providing a view of the results.

Keywords: Social inclusion; Ableism; PwD.

LISTA DE FIGURAS

Figura 1 - Porcentagem da população por tipo, grau de dificuldade e deficiência.....	29
Figura 2 - Tela do sistema Dosvox.....	45
Figura 3 - Tela do sistema Hand Talk, para tradução para Libras.	46
Figura 4 - Teclados utilizados para pessoas com baixa visão.	46
Figura 5 - Display braille ou linha, utilizado para pessoas com surdo cegueira.	47
Figura 6 - Pranchas de comunicação impressa e com players de áudio.	47
Figura 7 - Mouses de botão.....	48
Figura 8 - Cálculo de valor p, de profissionais deficientes, não deficientes e analfabetos.....	74
Figura 9 - Tabela com sumarização de resultados para análise de proporção de analfabetos na população e na amostra.....	78
Figura 10 - Cálculo de valor p, de profissionais deficientes, não deficientes e analfabetos.	92
Figura 11 - Cálculo de valor p, de profissionais deficientes e não deficientes, analfabetos, da área de gestão.....	92
Figura 12 - Cálculo de valor p, de profissionais deficientes e não deficientes, analfabetos, da área operacional.....	92
Figura 13 - Cálculo de valor p, de profissionais deficientes e não deficientes, analfabetos, do sexo masculino.	93
Figura 14 - Cálculo de valor p, de profissionais deficientes e não deficientes, analfabetos, do sexo feminino.	93
Figura 15 - Cálculo de valor p, de profissionais deficientes e não deficientes, analfabetos, da raça branca.....	93
Figura 16 - Cálculo de valor p, de profissionais deficientes e não deficientes, analfabetos, da raça parda.	94
Figura 17 - Cálculo de valor p, de profissionais deficientes e não deficientes, analfabetos, da raça negra.	94
Figura 18 - Cálculo de valor p, de profissionais deficientes e não deficientes, analfabetos, da raça amarela.....	94
Figura 19 - Cálculo de valor p, de profissionais deficientes e não deficientes, analfabetos, da raça indígena.....	95
Figura 20 - Cálculo de valor p, de profissionais deficientes e não deficientes, analfabetos, na faixa etária até 24 anos.....	95
Figura 21 - Cálculo de valor p, de profissionais deficientes e não deficientes, analfabetos, na faixa etária entre 25 e 64 anos.....	95
Figura 22 - Cálculo de valor p, de profissionais deficientes e não deficientes, analfabetos, na faixa etária de 65 anos em diante.	96
Figura 23 - Cálculo de valor p, de profissionais deficientes e não deficientes, analfabetos, da região Norte.....	96
Figura 24 - Cálculo de valor p, de profissionais deficientes e não deficientes, analfabetos, da região Nordeste.....	96

Figura 25 - Cálculo de valor p, de profissionais deficientes e não deficientes, analfabetos, da região Centro-Oeste	97
Figura 26 - Cálculo de valor p, de profissionais deficientes e não deficientes, analfabetos, da região Sudeste.....	97
Figura 27 - Cálculo de valor p, de profissionais deficientes e não deficientes, analfabetos, da região Sul.....	97
Figura 28 - Cálculo de valor p, de profissionais deficientes e não deficientes, de nível fundamental.....	98
Figura 29 - Cálculo de valor p, de profissionais deficientes e não deficientes, de nível fundamental, da área de gestão.....	98
Figura 30 - Cálculo de valor p, de profissionais deficientes e não deficientes, de nível fundamental, da área operacional.....	98
Figura 31 - Cálculo de valor p, de profissionais deficientes e não deficientes, de nível fundamental, do sexo masculino.....	99
Figura 32 - Cálculo de valor p, de profissionais deficientes e não deficientes, de nível fundamental, do sexo feminino.....	99
Figura 33 - Cálculo de valor p, de profissionais deficientes e não deficientes, de nível fundamental, da raça branca.....	99
Figura 34 - Cálculo de valor p, de profissionais deficientes e não deficientes, de nível fundamental, da raça parda.....	100
Figura 35 - Cálculo de valor p, de profissionais deficientes e não deficientes, de nível fundamental, da raça negra.....	100
Figura 36 - Cálculo de valor p, de profissionais deficientes e não deficientes, de nível fundamental, da raça amarela.....	100
Figura 37 - Cálculo de valor p, de profissionais deficientes e não deficientes, de nível fundamental, da raça indígena.....	101
Figura 38 - Cálculo de valor p, de profissionais deficientes e não deficientes, de nível fundamental, na faixa etária até 24 anos.....	101
Figura 39 - Cálculo de valor p, de profissionais deficientes e não deficientes, de nível fundamental, na faixa etária entre 25 e 64 anos.....	101
Figura 40 - Cálculo de valor p, de profissionais deficientes e não deficientes, de nível fundamental, na faixa etária de 65 anos em diante.....	102
Figura 41 - Cálculo de valor p, de profissionais deficientes e não deficientes, de nível fundamental, da região Norte.....	102
Figura 42 - Cálculo de valor p, de profissionais deficientes e não deficientes, de nível fundamental, da região Nordeste.....	102
Figura 43 - Cálculo de valor p, de profissionais deficientes e não deficientes, de nível fundamental, da região Centro-Oeste.....	103
Figura 44 - Cálculo de valor p, de profissionais deficientes e não deficientes, de nível fundamental, da região Sudeste.....	103
Figura 45 - Cálculo de valor p, de profissionais deficientes e não deficientes, de nível fundamental, da região Sul.....	103
Figura 46 - Cálculo de valor p, de profissionais deficientes e não deficientes, de nível superior.....	104

Figura 47 - Cálculo de valor p, de profissionais deficientes e não deficientes, de nível superior, na área de gestão.....	104
Figura 48 - Cálculo de valor p, de profissionais deficientes e não deficientes, de nível superior, na área operacional.....	104
Figura 49 - Cálculo de valor p, de profissionais deficientes e não deficientes, de nível superior, na área de gestão, do sexo masculino.....	105
Figura 50 - Cálculo de valor p, de profissionais deficientes e não deficientes, de nível superior, na área de gestão, do sexo feminino.....	105
Figura 51 - Cálculo de valor p, de profissionais deficientes e não deficientes, de nível superior, na área de gestão, da raça branca.	105
Figura 52 - Cálculo de valor p, de profissionais deficientes e não deficientes, de nível superior, na área de gestão, da raça parda.....	106
Figura 53 - Cálculo de valor p, de profissionais deficientes e não deficientes, de nível superior, na área de gestão, da raça negra.....	106
Figura 54 - Cálculo de valor p, de profissionais deficientes e não deficientes, de nível superior, na área de gestão, da raça amarela.	106
Figura 55 - Cálculo de valor p, de profissionais deficientes e não deficientes, de nível superior, na área de gestão, da raça indígena.	107
Figura 56 - Cálculo de valor p, de profissionais deficientes e não deficientes, de nível superior, na área de gestão, na faixa etária até 24 anos.	107
Figura 57 - Cálculo de valor p, de profissionais deficientes e não deficientes, de nível superior, na área de gestão, na faixa etária entre 25 e 64 anos.	107
Figura 58 - Cálculo de valor p, de profissionais deficientes e não deficientes, de nível superior, na área de gestão, na faixa etária de 65 anos em diante.....	108
Figura 59 - Cálculo de valor p, de profissionais deficientes e não deficientes, de nível superior, na área de gestão, da região Norte.	108
Figura 60 - Cálculo de valor p, de profissionais deficientes e não deficientes, de nível superior, na área de gestão, da região Nordeste.	108
Figura 61 - Cálculo de valor p, de profissionais deficientes e não deficientes, de nível superior, na área de gestão, da região Centro-Oeste.	109
Figura 62 - Cálculo de valor p, de profissionais deficientes e não deficientes, de nível superior, na área de gestão, da região Sudeste.	109
Figura 63 - Cálculo de valor p, de profissionais deficientes e não deficientes, de nível superior, na área de gestão, da região Sul.	109
Figura 64 - Proporção de deficientes analfabetos pelos analfabetos no Brasil.....	110
Figura 65 - Proporção de deficientes analfabetos, na área de gestão, pelos analfabetos no Brasil.....	110
Figura 66 - Proporção de deficientes analfabetos, na área de operacional, pelos analfabetos no Brasil	110
Figura 67 – Proporção de deficientes analfabetos, do gênero masculino, pelos analfabetos no Brasil	110
Figura 68 – Proporção de deficientes analfabetos, do gênero feminino, pelos analfabetos no Brasil	111
Figura 69 – Proporção de deficientes analfabetos, da raça branca, pelos analfabetos no Brasil.....	111

Figura 70 – Proporção de deficientes analfabetos, da raça parda, pelos analfabetos no Brasil.....	111
Figura 71 – Proporção de deficientes analfabetos da raça negra, pelos analfabetos no Brasil.....	111
Figura 72 – Proporção de deficientes analfabetos da raça amarela, pelos analfabetos no Brasil.....	112
Figura 73 – Proporção de deficientes analfabetos da raça indígena, pelos analfabetos no Brasil.....	112
Figura 74 - Proporção de deficientes analfabetos na faixa etária até 24 anos, pelos analfabetos no Brasil.	112
Figura 75 - Proporção de deficientes analfabetos na faixa etária de 25 a 64 anos, pelos analfabetos no Brasil.	112
Figura 76 - Proporção de deficientes analfabetos na faixa etária de 65 anos em diante, pelos analfabetos no Brasil.....	113
Figura 77 – Proporção de deficientes analfabetos na região Norte, pelos analfabetos no Brasil.....	113
Figura 78 – Proporção de deficientes analfabetos na região Nordeste, pelos analfabetos no Brasil.	113
Figura 79 - Proporção de deficientes analfabetos na região Centro-Oeste, pelos analfabetos no Brasil.	113
Figura 80 – Proporção de deficientes analfabetos na região Sudeste, pelos analfabetos no Brasil.	114
Figura 81 – Proporção de deficientes analfabetos na região Sul, pelos analfabetos no Brasil.....	114
Figura 82 - Proporção de deficientes com ensino médio, pela população com ensino médio no Brasil.....	114
Figura 83 – Proporção de deficientes com ensino médio na área de gestão, pela população com ensino médio no Brasil.	114
Figura 84 – Proporção de deficientes com ensino médio na área operacional, pela população com ensino médio no Brasil.	115
Figura 85 – Proporção de deficientes com ensino médio do sexo masculino, pela população com ensino médio no Brasil.	115
Figura 86 – Proporção de deficientes com ensino médio do sexo feminino, pela população com ensino médio no Brasil.	115
Figura 87 – Proporção de deficientes com ensino médio da raça branca, pela população com ensino médio no Brasil.	115
Figura 88 – Proporção de deficientes com ensino médio da raça parda, pela população com ensino médio no Brasil.	116
Figura 89 – Proporção de deficientes com ensino médio da raça negra, pela população com ensino médio no Brasil.	116
Figura 90 – Proporção de deficientes com ensino médio da raça amarela, pela população com ensino médio no Brasil.	116
Figura 91 – Proporção de deficientes com ensino médio da raça indígena, pela população com ensino médio no Brasil.	116

Figura 92 - Proporção de deficientes com ensino médio na faixa etária até 24 anos, pela população com ensino médio no Brasil.	117
Figura 93 - Proporção de deficientes com ensino médio na faixa etária entre 25 e 64 anos, pela população com ensino médio no Brasil.	117
Figura 94 - Proporção de deficientes com ensino médio na faixa etária de 65 anos em diante, pela população com ensino médio no Brasil.	117
Figura 95 - Proporção de deficientes com ensino médio da região Norte, pela população com ensino médio no Brasil.	117
Figura 96 - Proporção de deficientes com ensino médio da região Nordeste, pela população com ensino médio no Brasil.	118
Figura 97 - Proporção de deficientes com ensino médio da região Centro-Oeste, pela população com ensino médio no Brasil.	118
Figura 98 - Proporção de deficientes com ensino médio da região Sudeste, pela população com ensino médio no Brasil.	118
Figura 99 - Proporção de deficientes com ensino médio da região Sul, pela população com ensino médio no Brasil.	118
Figura 100 - Proporção de deficientes com ensino superior, pela população com ensino superior no Brasil.	119
Figura 101 – Proporção de deficientes com ensino superior na área de gestão, pela população com ensino superior no Brasil.	119
Figura 102 – Proporção de deficientes com ensino superior na área operacional, pela população com ensino superior no Brasil.	119
Figura 103 – Proporção de deficientes com ensino superior do sexo masculino, pela população com ensino superior no Brasil.	119
Figura 104 – Proporção de deficientes com ensino superior do sexo feminino, pela população com ensino superior no Brasil.	120
Figura 105 – Proporção de deficientes com ensino superior da raça branca, pela população com ensino superior no Brasil.	120
Figura 106 – Proporção de deficientes com ensino superior da raça parda, pela população com ensino superior no Brasil.	120
Figura 107 – Proporção de deficientes com ensino superior da raça negra, pela população com ensino superior no Brasil.	120
Figura 108 – Proporção de deficientes com ensino superior da raça amarela, pela população com ensino superior no Brasil.	121
Figura 109 – Proporção de deficientes com ensino superior da raça indígena, pela população com ensino superior no Brasil.	121
Figura 110 - Proporção de deficientes com ensino superior na faixa etária até 24 anos, pela população com ensino superior no Brasil.	121
Figura 111 - Proporção de deficientes com ensino superior na faixa etária entre 25 e 64 anos, pela população com ensino superior no Brasil.	121
Figura 112 - Proporção de deficientes com ensino superior na faixa etária de 65 anos em diante, pela população com ensino superior no Brasil.	122
Figura 113 – Proporção de deficientes com ensino superior da região Norte, pela população com ensino superior no Brasil.	122

Figura 114 – Proporção de deficientes com ensino superior da região Nordeste, pela população com ensino superior no Brasil.	122
Figura 115 - Proporção de deficientes com ensino superior da região Centro-Oeste, pela população com ensino superior no Brasil.	123
Figura 116 – Proporção de deficientes com ensino superior da região Sudeste, pela população com ensino superior no Brasil.	123
Figura 117 - Proporção de deficientes com ensino superior da região Sul, pela população com ensino superior no Brasil.	123

LISTA DE TABELAS

Tabela 1 - Políticas e práticas relativas à inclusão no trabalho de PcD.....	61
Tabela 2 - Obstáculos à inclusão de profissionais PcD no mercado de trabalho	65
Tabela 3 - Levantamento de teses e dissertações indexadas nas plataformas da CAPES e IBICT.....	66
Tabela 4 - Levantamento de artigos na plataforma SPELL.....	66
Tabela 5 - Artigos encontrados na plataforma SPELL com a palavra-chave “deficiência”.....	67
Tabela 6 - Artigos encontrados na plataforma SPELL com a palavra-chave “capacitismo”.....	68
Tabela 7 - Tabela com sumarização de resultados para profissionais analfabetos, deficientes e não deficientes.	75
Tabela 8 - Tabela com sumarização de resultados para ensino médio.....	76
Tabela 9 - Tabela com sumarização de resultados para ensino superior	76
Tabela 10 - Tabela com sumarização de resultados para análise de proporção de analfabetos na população de analfabetos e na amostra.....	78
Tabela 11 - Tabela com sumarização de resultados para análise de proporção de deficientes no ensino médio na população e na amostra.	79
Tabela 12 - Tabela com sumarização de resultados para análise de proporção de deficientes no ensino superior na população e na amostra.	79

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

ABDEF - Associação Brasileira de Deficientes Físicos;
ABEC - Associação Brasileira de Empregados Cegos;
ABEM - Associação Brasileira de Esclerose Múltipla;
ABO - Associação Brasileira de Ostromizados;
ABPC - Associação Brasileira de Paralisia Cerebral;
ADF-RJ - Associação de Deficientes Físicos do Estado do Rio de Janeiro;
dB – Decibéis;
FBASD - Federação Brasileira das Associações de Síndrome de Down;
INEP - Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira;
JAWS - *Job Access With Speech*;
LARAMARA - Associação Brasileira de Assistência ao Deficiente Visual;
Libras - Língua Brasileira de Sinais
LGBTQIAP+ - Lésbicas, gays, bissexuais, transexuais, transgêneros, travestis, queer, intersexo, assexual, pansexual, +;
MNCPD - Movimento Nacional de Luta pela Cidadania Plena das Pessoas com Deficiência;
MPT – Ministério Público do Trabalho;
MTE – Ministério do Trabalho e Emprego;
MUNIC - Pesquisa de Informações Básicas Municipais
NVDA - NonVisual Desktop Access;
ONU – Organização das Nações Unidas;
PcD – Pessoa com deficiência;
PNE - Portadores de Necessidades Especiais;
PPD - Pessoa Portadora de Deficiência;
SPELL - Scientific Periodicals Electronic Library
SciELO - Scientific Electronic Library Online

SUMÁRIO

1.	INTRODUÇÃO	21
1.1.	OBJETIVOS	26
1.1.1.	OBJETIVO GERAL	26
1.1.2.	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	26
1.1.3.	OBJETIVOS SECUNDÁRIOS	26
1.2.	DELIMITAÇÃO	27
1.3.	RELEVÂNCIA	28
1.4.	ORGANIZAÇÃO GERAL DO TRABALHO	32
2.	REFERENCIAL TEÓRICO	33
2.1.	CLASSIFICAÇÕES E GRUPOS DE DEFICIÊNCIAS	33
2.2.	ACESSIBILIDADE, INCLUSÃO, BARREIRAS E FERRAMENTAS DE APOIO	38
2.2.1.	ACESSIBILIDADE ARQUITETÔNICA E URBANÍSTICA	39
2.2.2.	O ACESSO À EDUCAÇÃO DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA	40
2.2.3.	TRANSPORTES ACESSÍVEIS PARA PESSOAS COM DEFICIÊNCIA	41
2.2.4.	TECNOLOGIAS ASSISTIVAS PARA PESSOAS COM DEFICIÊNCIAS	42
2.3.	MOVIMENTOS SOCIAIS E A HISTÓRIA POLÍTICA	49
2.4.	LEIS SOBRE OS DIREITOS DAS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA	52
2.5.	A INSERÇÃO DO PCD NO MERCADO DE TRABALHO	58
2.6.	CAPACITISMO NO MERCADO DE TRABALHO	62
2.6.1.	MAPEAMENTO DE PESQUISAS SOBRE CAPACITISMO E DEFICIÊNCIAS	65
3.	METODOLOGIA	69
3.1.	CLASSIFICAÇÃO DA PESQUISA	69
3.2.	COLETA DOS DADOS	70
3.3.	TRATAMENTO DOS DADOS	71
4.	ANÁLISE E INTERPRETAÇÃO DOS DADOS	74
5.	CONCLUSÃO	81
6.	REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS	86

1. INTRODUÇÃO

A inclusão social é um conceito que se refere à participação plena e igualitária de todas as pessoas, independentemente de suas características, como raça, gênero, orientação sexual, idade ou condição econômica, em todas as esferas da sociedade, incluindo o acesso a recursos e oportunidades. A inclusão social visa reduzir as desigualdades sociais e promover a justiça e a equidade para todas as pessoas.

A origem da inclusão social remonta às primeiras sociedades humanas, onde a necessidade de integração e convivência harmônica entre os membros era fundamental para a sobrevivência e bem-estar da comunidade. No entanto, ao longo da história, surgiram diferenças sociais, econômicas e políticas, que levaram à exclusão de certos indivíduos ou grupos da sociedade.

A partir do século XVIII, surgiu a Revolução Industrial e com ela, a consolidação da sociedade capitalista, marcada por desigualdades sociais e econômicas cada vez mais acentuadas. Nesse contexto, pensadores e filósofos começaram a debater sobre a importância da inclusão social e da igualdade de direitos para todos os cidadãos.

No século XX, a inclusão social tornou-se uma preocupação cada vez mais presente na agenda política e social, com a consolidação de movimentos sociais em defesa dos direitos humanos e da igualdade, e o surgimento de políticas públicas voltadas à inclusão de grupos vulneráveis, como idosos, pessoas com deficiência, negros, entre outros.

Atualmente, a inclusão social é vista como um direito humano fundamental e uma responsabilidade de toda a sociedade, e é objeto de intensos debates e esforços políticos, sociais e econômicos para garantir a integração e participação de todos os indivíduos na vida social, econômica e política.

A origem exata do termo "Inclusão Social" é controversa, mas ele começou a ser amplamente utilizado a partir da década de 1980 em relação à promoção da igualdade de oportunidades e acesso às condições sociais, econômicas e políticas para pessoas com necessidades especiais e grupos marginalizados.

Não há uma pessoa ou grupo específico que possa ser identificado como o "iniciador" do processo de inclusão social no mundo. A luta pela inclusão social tem raízes históricas e é resultado de muitos movimentos sociais, políticos e culturais que buscam promover a igualdade de oportunidades e combater a discriminação e

exclusão social. Movimentos como o direito à voto, o direito à educação, o movimento dos direitos das pessoas com deficiência e o movimento pelos direitos LGBTQIAP+ são exemplos de lutas que têm como objetivo a inclusão social. A inclusão social é um processo contínuo e em constante evolução, e é alcançada através da colaboração de indivíduos, grupos e instituições em todo o mundo.

No campo educacional, houve uma maior ênfase no movimento de inclusão a partir dos anos 90, conforme enfatizado por Garcia e Michels (2011, p.106):

A Educação Especial tinha como orientação o documento intitulado Política Nacional de Educação Especial (1994), o qual apresentava como fundamentos a Constituição Federal (1988), a Lei de Diretrizes e Bases da Educação (Lei 4.024/61), o Plano Decenal de Educação para Todos (1993) e o Estatuto da Criança e do Adolescente (1990).

O processo de inclusão social no Brasil é resultado de esforços conjuntos de vários indivíduos, grupos e instituições ao longo do tempo. Alguns dos marcos históricos importantes na luta pela inclusão social no Brasil incluem:

- A constituição de 1988 (BRASIL, 1988), que assegura a igualdade de direitos para todos e garante o acesso à educação, saúde, trabalho e outros serviços públicos para todos os cidadãos:

Art. 5º - Todos são iguais perante a Lei, sem distinção de qualquer natureza garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade (...);

- A criação do Ministério da Integração Nacional, em 2003, para coordenar políticas de inclusão social e combater a exclusão e a pobreza no país;
- O Plano Nacional de Educação, de 2014, que estabelece metas para aprimorar a qualidade e a equidade da educação no Brasil; e
- A Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência, de 2015, que garante direitos e acessibilidade para pessoas com necessidades especiais (BRASIL, 2015).

Estes são apenas alguns exemplos de iniciativas que contribuíram para o processo de inclusão social no Brasil. A inclusão social é um processo contínuo e requer a colaboração de toda a sociedade para garantir a igualdade de oportunidades para todos.

Atualmente, a inclusão social no mercado de trabalho ainda é um desafio significativo, especialmente para grupos marginalizados, como pessoas com deficiência, mulheres, minorias étnicas e LGBTQIAP+. Um dos grupos que estão inseridos entre àqueles que são identificados como Pessoas com Deficiências (PcD) são pessoas com Transtorno do Espectro Autista (TEA), que ainda possuem uma quantidade expressiva populacional ainda não estipuladas, em virtude da dificuldade de identificação (NUNES; AZEVEDO; SCHMIDT, 2013).

Algumas barreiras que impedem a inclusão de destes grupos são discriminação no local de trabalho, falta de acessibilidade e recursos para pessoas com deficiência, que afetam as oportunidades de emprego e promoção. Além disso, a falta de políticas públicas eficazes e acesso limitado à educação e treinamento também contribuem para a exclusão desses grupos.

No entanto, há esforços em andamento para melhorar a inclusão social no mercado de trabalho, incluindo a promoção da diversidade e da igualdade de oportunidades no local de trabalho, bem como o desenvolvimento de políticas e programas que apoiem a inclusão de grupos marginalizados. Além disso, a conscientização crescente sobre a importância da diversidade e da inclusão no local de trabalho está ajudando a mudar a cultura e a promover a igualdade de oportunidades para todos.

Em períodos distintos, percebe-se a mudança de definições e siglas, para a identificação destes profissionais, sendo chamados de Pessoa Portadora de Deficiência (PPD), sendo modificado posteriormente a pedido destes próprios profissionais, para Portadores de Necessidades Especiais (PNE) e, mais recentemente alterado para PcD.

Com a política de inclusão social, obrigatórias para grandes empresas, conforme Lei 8213 (BRASIL, 1991), são exigidos entre 2% e 5% de profissionais com deficiência em seu quadro funcional, de acordo com a quantidade existente. Para esta associação, são exigidos 2% para empresas que possuem em seu quadro funcional

entre 100 e 200 profissionais; 3% para empresas que possuem em seu quadro funcional entre 201 a 500 profissionais; 4% para empresas que possuem em seu quadro funcional entre 501 a 1.000 profissionais e; 5% para empresas que possuem em seu quadro funcional a partir de 1.001 profissionais. De acordo com a Lei supracitada, as multas podem variar também de acordo com a quantidade de profissionais que compõem o quadro funcional.

Os desafios são constantes, para que haja um processo de inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho, como a falta de acessibilidade, barreiras atitudinais, falta de preparo dos empregadores para atender às necessidades dessas pessoas, como também a possibilidade de habilitação destes.

A pessoa com deficiência habilitada, de acordo com Decreto 3.298 é:

Aquela que concluiu curso de educação profissional de nível básico, técnico ou tecnológico, ou curso superior, com certificação ou diplomação expedida por instituição pública ou privada, legalmente credenciada pelo Ministério da Educação ou órgão equivalente, ou aquela com certificado de conclusão de processo de habilitação ou reabilitação profissional fornecido pelo INSS. Considera-se, também, pessoa portadora de deficiência habilitada aquela que, não tendo se submetido a processo de habilitação ou reabilitação, esteja capacitada para o exercício da função (art. 36, §§ 2º e 3º, do Decreto nº 3.298/99).

É importante que as empresas adotem políticas inclusivas e invistam em capacitação para superar esses obstáculos e garantir a inclusão efetiva de pessoas com deficiência no mercado de trabalho. Além disso, é necessário ampliar a oferta de programas de treinamento e qualificação profissional para pessoas com deficiência, a fim de ampliar suas oportunidades de emprego e inclusão social.

Além disso, apesar desta aparente melhora no processo de inclusão de profissionais com deficiência, há a necessidade de evoluir neste processo, para chegar ao momento em que o cumprimento da lei de cotas não seja o principal fator determinante para a abertura de vagas para estes profissionais. Para isto, um dos fatores necessários, pode-se dizer que é a mudança cultural da sociedade, que ainda pode ser influenciada por um pré-julgamento quanto às diversas deficiências de candidatos, além de possíveis ausências de informações aos profissionais das áreas de Recursos Humanos (RH) para o desenvolvimento de processos seletivos com maior isonomia, tendo em vista que nem todas as condições de um processo atingem

todos os públicos, faltando ainda qualificações para desenvolverem formatos alternativos acessíveis, como sistemas de escritas táteis para pessoas cegas ou com baixa visão, mais conhecido como braile; áudios ou exibições de letras grandes ou lupas de acessibilidade; locais de fácil acesso para processos seletivos presenciais; e ausência de suposições negativas diante de um profissional com uma deficiência.

A deficiência pode atingir diferentes níveis, exigindo esforços individuais de cada indivíduo. Estes diferentes níveis em alguns casos, podem tornar-se impeditivos para o desenvolvimento de qualquer atividade, tendo em vista que pode haver uma dependência de terceiros na execução de atividades naturais básicas, neste caso, não há de se contemplar estas pessoas, tendo em vista que a abordagem para sua subsistência não se encontra no mercado de trabalho, mas em programas sociais ou do governo, para seu sustento.

Mesmo com a obrigatoriedade imposta pela Lei de Cotas, verifica-se a necessidade de identificar se há a opção de muitas empresas não cumprirem a legislação, apesar de serem penalizadas com multas, tendo em vista a dificuldade encontrada desde o processo de contratação até as diversas adequações de infraestrutura que talvez se façam necessárias, pois há de se implantar desde políticas de inclusão, adequação de normas morais e também instalações físicas adequadas, para alguns tipos específicos de deficiências.

Diante disto, pode-se considerar se não é mais benéfico para estas empresas abdicar de estar regular segundo à legislação face ao custo envolvido para manterem-se adequados. No entanto, diversas empresas podem perceber os benefícios em investir em políticas de acessibilidade e contratação de profissionais com deficiência, pois o reflexo na imagem da empresa junto ao mercado é explicitado, como uma empresa que dá oportunidades a todos, sem nenhum tipo de preconceito. Além disso, aperfeiçoar a acessibilidade, pode trazer uma ampliação de espectro talvez não notado anteriormente para os produtos ou serviços prestados pela empresa, uma vez que estas empresas podem ou prestam serviços ou comercializam produtos, para outras pessoas que talvez tenham algum tipo de deficiência, logo, há uma abrangência na capacidade de aplicar empatia ao produto da empresa aos seus clientes.

Tendo em vista o que foi colocado acima, entende-se que faz sentido indagar se as empresas consideram que os deficientes são aptos para o trabalho ou se elas estão apenas cumprindo a lei de cotas e praticando o capacitismo², termo este conhecido como discriminação ou preconceito social com pessoas com deficiência.

1.1. OBJETIVOS

1.1.1. OBJETIVO GERAL

Verificar se existem evidências que as empresas praticam o capacitismo, apesar da existência das ações de inclusão social.

1.1.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Identificar a diferença entre profissionais deficientes e não deficientes, por faixa etária.
- Identificar a diferença entre profissionais deficientes e não deficientes, por gênero.
- Identificar a diferença entre profissionais deficientes e não deficientes, por região geográfica.
- Identificar a diferença entre profissionais deficientes e não deficientes, por categoria profissional.
- Identificar a diferença entre profissionais deficientes e não deficientes, por raça.

1.1.3. OBJETIVOS SECUNDÁRIOS

O estudo buscou identificar as vantagens que a inclusão desses grupos pode trazer para as empresas, para os trabalhadores e para a sociedade como um todo. A

² A palavra “capacitismo” significa a discriminação de pessoas com deficiência, sua tradução para o inglês é *ableism*. O termo é pautado na construção social de um corpo padrão, sem deficiência, denominado como “normal” e da subestimação da capacidade e aptidão de pessoas em virtude de suas deficiências.

dissertação avaliou, ainda, os impactos das políticas públicas e práticas empresariais na inclusão social no mercado de trabalho, buscando identificar pontos fortes e oportunidades de melhoria, como também a importância da inclusão social no mercado de trabalho para o desenvolvimento econômico e social do país, apontando as vantagens e benefícios que a inclusão traz para a sociedade como um todo. Foi destacado, ainda, o papel das empresas na promoção da inclusão social e a importância da colaboração entre empresas, governos e sociedade para o alcance deste objetivo.

Outro objetivo importante da dissertação é identificar e compreender as barreiras e desafios enfrentados pelos grupos mencionados no acesso ao mercado de trabalho, bem como na manutenção de empregos de qualidade. Além disso, o estudo buscará identificar e avaliar as boas práticas e modelos exitosos de inclusão social no mercado de trabalho brasileiro, destacando aqueles que podem ser replicados em outros setores e regiões.

O estudo também explorou as leis e regulamentos que regem a inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho no Brasil, avaliando sua adequação e efetividade na garantia dos direitos desses trabalhadores.

1.2. DELIMITAÇÃO

No contexto desta pesquisa, profissionais com deficiência incluem desde aqueles que possuem deficiência motora, auditiva, visual, intelectual ou psicossocial.

A delimitação da dissertação sobre inclusão social no mercado de trabalho no Brasil abrangeu a análise da situação atual e das políticas públicas implementadas no país visando a promoção da inclusão de pessoas com deficiência, conforme legislação vigente no país. Por se tratar de uma pesquisa com abrangência de todo o mercado de trabalho, serão considerados todos os setores produtivos registrados na Relação Anuais de Informações Sociais (RAIS³), com funcionários informados aos órgãos competentes, de todas as regiões do Brasil. Foram consideradas informações

³ RAIS - Relação Anual de Informações Sociais - A Relação Anual de Informações Sociais é um relatório de informações socioeconômicas solicitado pelo Ministério do Trabalho e Emprego brasileiro às pessoas jurídicas e outros empregadores anualmente. Foi instituída pelo Decreto nº 76.900, de 23 de dezembro de 1975. [Wikipédia](#)

publicadas no último ano, especificamente de 2021, com enfoque nas ações e iniciativas tomadas pelo governo federal e setores empresariais, para avaliar sua efetividade na garantia da igualdade de oportunidades e acesso a empregos de qualidade.

A dissertação também explorou a importância da inclusão social no mercado de trabalho para o desenvolvimento econômico e social do país, destacando as vantagens para as empresas, os trabalhadores e a sociedade como um todo. Foram avaliados os impactos das políticas públicas e das práticas empresariais na inclusão social no mercado de trabalho, identificando pontos fortes e oportunidades de melhoria.

A pesquisa se concentrou nas principais barreiras e desafios enfrentados pelos grupos mencionados, bem como na identificação de boas práticas e modelos exitosos de inclusão social no mercado de trabalho brasileiro. Isso incluiu uma análise de leis e regulamentos que regem a inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho, bem como a avaliação de programas de apoio e incentivos destinados a empresas e trabalhadores.

A delimitação excluirá a análise de questões relacionadas à inclusão social em outros países e a avaliação de programas sociais não diretamente relacionados ao mercado de trabalho, como benefícios assistenciais e programas de renda mínima. Além disso, a dissertação se concentrou exclusivamente na inclusão de pessoas com deficiência, não incluídas outras minorias étnicas, mulheres e outros grupos historicamente discriminados, excluindo outros grupos marginalizados como imigrantes, populações indígenas, entre outros.

Em resumo, a delimitação da dissertação sobre inclusão social no mercado de trabalho no Brasil se concentrará em avaliar as políticas públicas e práticas empresariais implementadas nos últimos anos para promover a inclusão de pessoas com deficiência.

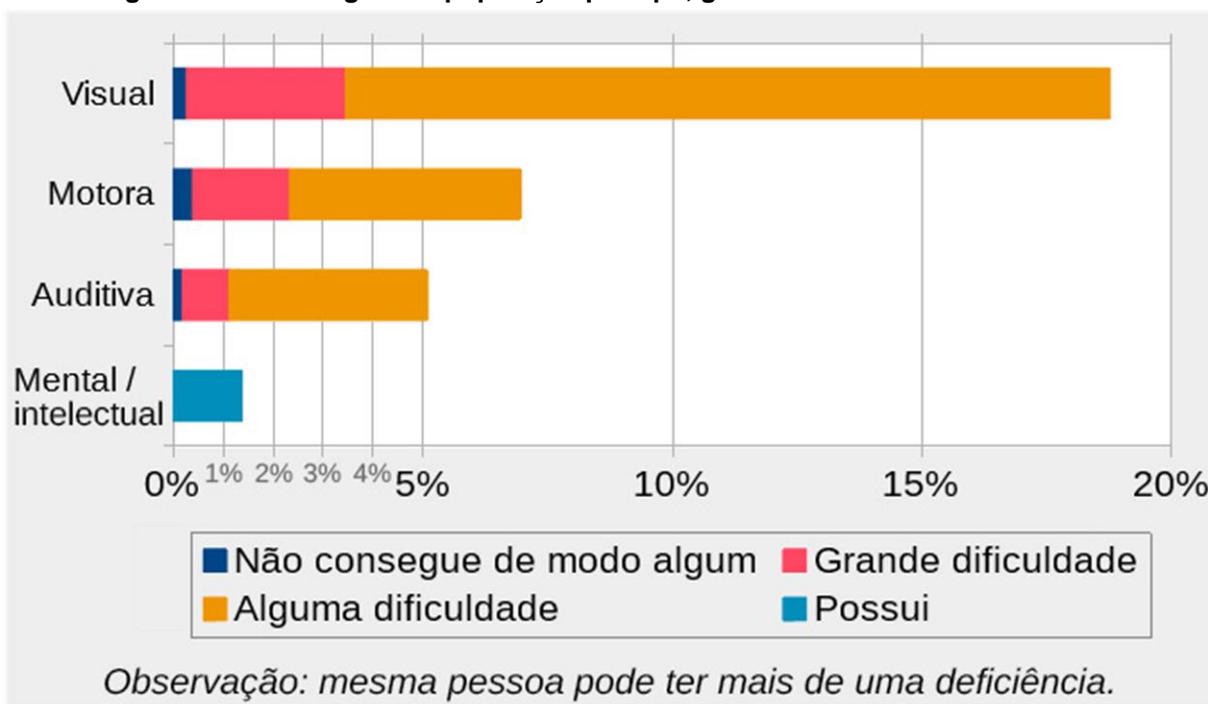
1.3. RELEVÂNCIA

Uma das contribuições deste trabalho é destacar a importância da inclusão social no mercado de trabalho para o desenvolvimento econômico e social do Brasil.

O objetivo da abordagem do tema inclusão social no mercado de trabalho no Brasil é compreender e analisar a situação atual e as políticas públicas implementadas para a inclusão de pessoas com deficiência, que se estende nas devidas proporções e circunstâncias, aos grupos historicamente discriminados no mercado de trabalho. Este estudo busca avaliar a efetividade dessas ações e iniciativas na garantia da igualdade de oportunidades e acesso a empregos de qualidade, considerando os últimos anos.

De acordo com o Censo de 2010, cerca de 46 milhões de brasileiros, cerca de 24% da população no Brasil, informaram algum nível de dificuldade na visão, audição, caminhar ou algum tipo de deficiência mental/intelectual. Se forem considerados apenas pessoas com dificuldade muito elevada ou perda total de alguma habilidade, incluindo aqueles declarados com deficiência mental ou intelectual, temos uma correspondência de cerca de 6,7% da população, contabilizando mais de 12,5 milhões de brasileiros, conforme demonstrado na Figura 1 (PESSOAS..., 2023).

Figura 1 - Porcentagem da população por tipo, grau de dificuldade e deficiência



Fonte: PESSOAS... (2023)

Segundo o Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) através da Pesquisa Nacional de Saúde, existiam aproximadamente 17,3 milhões de pessoas

com algum tipo de deficiência no Brasil, sendo 10,5 milhões de mulheres e 6,7 milhões, homens; 7,8 milhões de pardas (8,5%), 7,1 milhões, brancas (8%), e 2,1 milhões, pretas (9,7%) (GANDRA, 2021). A pesquisa demonstrou também que a remuneração era em média R\$ 1.639,00 mensais, enquanto pessoas que não possuíam deficiência, possuíam uma remuneração média mensal de R\$ 2.619,00, sendo a diferença da média salarial presente em todos os grupos de atividades econômicas. (CAMPOS, 2023)

Em relação à linha da pobreza, pessoas com deficiência constituíam um percentual de 18,2%, contra 22% de pessoas que não possuíam nenhuma deficiência. Considerando a paridade do percentual, contrapondo com o número da população da mesma época, constata-se uma diferença considerável, tendo 7 a cada 10 pessoas com deficiência, fora do mercado de trabalho.

Também foram abordados os conceitos de deficiência e trabalho, de forma que possamos identificar como estes fatores estão relacionados, além dos tópicos da legislação, para evidenciar a obrigatoriedade do cumprimento legal por parte das empresas e demonstrar as penalidades envolvidas no não cumprimento dos deveres. Como a legislação que visa a inclusão de profissionais deficientes é relativamente jovem, o objetivo é fomentar discussões sobre a associação do conceito de deficiência ao de limitação, se esta é ou não um dos motivos para o direcionamento destes profissionais para ações que não exijam um grau de intelectualidade ou capacidade de tomada de decisão. Também, através da identificação do grau de escolaridade desses profissionais com deficiência em comparação com os demais profissionais em posições de tomada de decisão nas empresas, considerarem se há um processo de igualdade ou a possibilidade de capacitismo nas empresas, onde a possível ausência destes profissionais não se deve ao fato da associação da deficiência à incapacidade, inclusive para tomada de decisões.

A relevância deste tema tem sido amplamente discutida em diversos meios sociais e acadêmicos. Primeiramente, a inclusão social no mercado de trabalho é fundamental para garantir a igualdade de oportunidades e o desenvolvimento econômico e social do país. Quando as pessoas são incluídas no mercado de trabalho, elas têm acesso a melhores oportunidades e condições de vida, o que

contribuiu para a redução das desigualdades sociais e para o desenvolvimento econômico do país.

Pudemos também identificar barreiras e desafios enfrentados pelos profissionais incluídos no mercado de trabalho, o que é fundamental para o desenvolvimento de estratégias e soluções eficazes para promover a inclusão. Além disso, foi possível avaliar o papel das empresas na promoção da inclusão social, identificando práticas inclusivas já adotadas e avaliando seu impacto na redução das desigualdades sociais e no aumento da diversidade na força de trabalho.

Ainda mais importante, foi possível fornecer mais informações em prol da sensibilização da sociedade para a importância da inclusão social no mercado de trabalho. Quando a sociedade entende a importância da inclusão, ela passa a ser mais sensível às questões relacionadas à igualdade de oportunidades, à proteção dos direitos humanos e ao desenvolvimento econômico do país. Isso pode resultar em mudanças nas atitudes e comportamentos da sociedade em relação à inclusão, o que é fundamental para a promoção da igualdade de oportunidades e para o enfrentamento das desigualdades sociais.

Além disso, observamos que a discussão e abordagem deste tema, com o viés levantado nesta pesquisa é escasso, em função da pouca abordagem em materiais de pesquisa, onde foi comprovado, através do levantamento no banco de dissertações e teses, nas bases da *Scientific Periodicals Eletronic Library (Spell)* e *Scientific Eletronic Library Online (Scielo)*, que foi evidenciado em mais detalhes, no Referencial Teórico desta pesquisa.

O intuito do trabalho foi também contribuir para a formação de profissionais mais conscientes e capacitados para lidar com questões relacionadas à inclusão social no mercado de trabalho. Isso pode resultar em uma força de trabalho mais diversa e inclusiva, o que será positivo para as empresas e para a sociedade como um todo. Permitiu a identificação de boas práticas e estratégias de sucesso para promover a inclusão social no mercado de trabalho. Isso será importante para as empresas, que poderão adaptar e implementar essas estratégias em suas próprias organizações, o que será positivo para a inclusão e para a diversidade na força de trabalho.

1.4. ORGANIZAÇÃO GERAL DO TRABALHO

Neste trabalho constaram além da Introdução; a Delimitação, onde apontou o perfil e o cenário realizado na pesquisa; a Relevância da pesquisa, onde apresentou como o trabalho pode impactar positivamente a sociedade; o Referencial Teórico, que explorou o conteúdo literário, jurídico e acadêmico dos assuntos relacionados ao tema, como: os tipos de deficiência, barreiras existentes para as pessoas com deficiência no mercado de trabalho, além do suporte existente, que viabiliza a execução das atividades destes; a acessibilidade, o processo de inclusão, ferramentas de apoio aos deficientes; a estrutura arquitetônica e urbanística necessárias para a inserção das pessoas com deficiência no mercado de trabalho; a inclusão na área educacional, transportes e tecnologias; os movimentos sociais e história política que fomentaram a discussão sobre o tema; explanação sobre legislações que visam a inclusão, a fiscalização e orientações sobre o mercado de trabalho e pessoas com deficiência. Também foi abordado a metodologia da pesquisa, dividindo em classificação, coleta e tratamento dos dados. Por fim, foram apresentadas as considerações sobre os resultados obtidos na pesquisa.

2. REFERENCIAL TEÓRICO

No contexto deste referencial teórico, serão abordados leis e decretos existentes na legislação brasileira, que definem classificações e grupos de deficiências, protegidos pela lei, além de questões abrangentes sobre acessibilidade, inclusão e os mecanismos existentes para auxiliar as pessoas com deficiência a superar as barreiras que enfrentam para se integrarem de forma igualitária na sociedade. Além disso, considera também o papel dos movimentos sociais na fomentação do processo para criação de leis e decretos em favor das pessoas com deficiência, como também as primeiras legislações originadas a partir desses movimentos. São consideradas também as leis que obrigam a inserção de pessoas com deficiência no mercado de trabalho, qualificando os diferentes tipos de deficiências e penalidades pelo descumprimento da legislação. Por fim, serão abordados conceitos de capacitismo e como afetam aqueles que possuem deficiências.

2.1. CLASSIFICAÇÕES E GRUPOS DE DEFICIÊNCIAS

Nesta seção trataremos quais tipos de deficiências são identificados e legalmente amparados pela legislação, além de definições teóricas para as deficiências existentes.

No ano de 1989, foi emitido o Decreto nº 3.298, de 20 de dezembro, que regulamentava a Lei nº. 7853 de 24 de outubro de 1989. Essa legislação regulamentava a política nacional para a integração de pessoas portadoras de deficiência e consolidava as normas de proteção para estes membros da sociedade.

De acordo com o art. 3º, eram consideradas 3 classificações de deficiência sendo:

I - Deficiência – toda perda ou anormalidade de uma estrutura ou função psicológica, fisiológica ou anatômica que gere incapacidade para o desempenho de atividade, dentro do padrão considerado normal para o ser humano;

II - Deficiência permanente – aquela que ocorreu ou se estabilizou durante um período de tempo suficiente para não permitir recuperação ou ter probabilidade de que se altere, apesar de novos tratamentos; e

III - Incapacidade – uma redução efetiva e acentuada da capacidade de integração social, com necessidade de equipamentos, adaptações, meios ou recursos especiais para que a pessoa portadora de deficiência possa receber ou transmitir informações necessárias ao seu bem-estar pessoal e ao desempenho de função ou atividade a ser exercida. (BRASIL, 1999)

Além disso no art. 4º, foram especificadas categorias para enquadramento de pessoas com deficiência:

I - Deficiência física - alteração completa ou parcial de um ou mais segmentos do corpo humano, acarretando o comprometimento da função física, apresentando-se sob a forma de paraplegia, paraparesia, monoplegia, monoparesia, tetraplegia, tetraparesia, triplegia, triparesia, hemiplegia, hemiparesia, ostomia, amputação ou ausência de membro, paralisia cerebral, nanismo, membros com deformidade congênita ou adquirida, exceto as deformidades estéticas e as que não produzam dificuldades para o desempenho de funções;

II - Deficiência auditiva - perda bilateral, parcial ou total, de quarenta e um decibéis (dB) ou mais, aferida por audiograma nas frequências de 500HZ, 1.000HZ, 2.000HZ e 3.000HZ;

III - Deficiência visual - cegueira, na qual a acuidade visual é igual ou menor que 0,05 no melhor olho, com a melhor correção óptica; a baixa visão, que significa acuidade visual entre 0,3 e 0,05 no melhor olho, com a melhor correção óptica; os casos nos quais a somatória da medida do campo visual em ambos os olhos for igual ou menor que 60º; ou a ocorrência simultânea de quaisquer das condições anteriores;

IV - Deficiência mental – funcionamento intelectual significativamente inferior à média, com manifestação antes dos dezoito anos e limitações associadas a duas ou mais áreas de habilidades adaptativas, tais como:

- a) comunicação;
- b) cuidado pessoal;
- c) habilidades sociais;
- d) utilização dos recursos da comunidade;
- e) saúde e segurança;
- f) habilidades acadêmicas;
- g) lazer; e
- h) trabalho;

V - Deficiência múltipla – associação de duas ou mais deficiências. (BRASIL, 1999)

Para identificar deficiência física, Schirmer (2007) cita o documento “Salas de Recursos Multifuncionais. Espaço do Atendimento Educacional Especializado”, onde afirma que:

A deficiência física se refere ao comprometimento do aparelho locomotor que compreende o sistema Osteoarticular, o Sistema Muscular e o Sistema Nervoso. As doenças ou lesões que afetam quaisquer desses sistemas, isoladamente ou em conjunto, podem produzir grandes limitações físicas de grau e gravidades variáveis, segundo os segmentos corporais afetados e o tipo de lesão ocorrida. (BRASIL, 2006, p. 28)

De acordo com o documento acima citado, entende-se que uma pessoa com deficiência física, pode ser identificada seja com condições congênitas, paralisia cerebral, adquirida, como também lesões medulares. Abrange uma variedade de condições nas quais há comprometimento total ou parcial de uma ou mais partes do corpo humano, resultando em disfunção física. Exemplos dessas condições incluem paraplegia, tetraplegia, amputação ou falta de pernas, nanismo e paralisia cerebral, entre outros. Além das pessoas com deficiência física, as pessoas com mobilidade limitada, ou seja, pessoas com problemas temporários ou permanentes de mobilidade, também podem enfrentar obstáculos no ambiente digital (BRASIL, 1989).

A deficiência visual refere-se a alterações na visão que impossibilitam ou limitam o desempenho de atividades cotidianas. Pode incluir cegueira total ou parcial, bem como outras condições que afetam a acuidade visual ou o campo de visão (BRASIL, 1989).

As pessoas com deficiência visual precisam adquirir novas habilidades para independência em sua locomoção. Isso inclui o desenvolvimento da orientação e do movimento, conceito básico que inclui a capacidade de se organizar no espaço para se movimentar. Para estabelecer uma direção, é necessário que a pessoa que vê saiba sua posição atual, para onde está indo e o caminho a seguir. O desenho e movimento inclui métodos e orientações que contribuem para a formação ou educação dessas pessoas, utilizando todos os restantes elementos. (GABRILLI, 2023)

As medidas de proteção individual, as condições de espaço e segurança no deslocamento em via pública, com recurso a bengalas longas, a possibilidade de utilização de transportes públicos para trabalhar em estabelecimentos comerciais e agências bancárias, permitem a clientes deficientes conquistarem gradualmente a sua independência e liberdade, procurando inserir-se na sociedade como uma pessoa completa (BRASIL, 2007).

Segundo o documento elaborado pelo Benjamin Constant (ORIENTAÇÕES..., 2013), as pessoas muitas vezes sentem-se inseguras em como agir com pessoas portadoras de deficiências visuais, porém, há algumas orientações que podem ser seguidas, com a finalidade de minimizar efeitos dos preconceitos existentes, muitas vezes por conta de desinformação, entre elas:

[...] 1 - Não trate as pessoas cegas como seres diferentes somente porque não podem ver. Saiba que elas estão sempre interessadas no que você gosta de ver, de ler, de ouvir e falar;

2 - Procure não limitar a pessoa cega mais do que a própria cegueira o faz, impedindo-a de realizar o que sabe, pode e deve fazer sozinha; [...]

5 - Não fale com a pessoa cega como se ela fosse surda; o fato de não ver não significa que não ouça bem;

6 - Não manifeste pena nem exagerada solidariedade pela pessoa cega; ela deve ser compreendida e aceita com igualdade; [...]

10 - Não modifique a linguagem para evitar a palavra ver e substituí-la por ouvir; conversando sobre a cegueira com quem não vê, use a palavra cego sem rodeios; [...]

15 - Não deixe portas e janelas entreabertas onde haja alguma pessoa cega; conserve-as sempre fechadas ou bem encostadas à parede, quando abertas; as portas e janelas meio abertas constituem obstáculos perigosos; [...]

21 - Não deixe de se anunciar ao entrar no recinto onde haja pessoas cegas; isso auxilia a sua identificação;

25 - Não deixe de apresentar o seu visitante cego a todas as pessoas presentes em um determinado ambiente; assim procedendo, você facilitará a possível integração dele ao grupo; [...]

28 - Ao conduzir uma pessoa cega a um ambiente que lhe é desconhecido; oriente-a de modo que possa locomover-se com maior autonomia; [...]

33 - Não tenha constrangimento ou desconfiança em receber ajuda, aceitar colaboração por parte de alguma pessoa cega; tenha sempre em mente que o potencial de conhecimento, é inerente a todos. [...] (ORIENTAÇÕES..., 2013)

A deficiência física abrange uma variedade de condições nas quais há comprometimento total ou parcial de uma ou mais partes do corpo humano, resultando em disfunção física. Exemplos dessas condições incluem paraplegia, tetraplegia, amputação ou falta de pernas, nanismo e paralisia cerebral, entre outros. Além das pessoas com deficiência física, as pessoas com mobilidade limitada, ou seja, pessoas com problemas temporários ou permanentes de mobilidade, também podem enfrentar

obstáculos no ambiente digital. Embora essas pessoas não concordem plenamente com o conceito de deficiência, suas limitações de deslocamento podem impactar em suas oportunidades de participar do ambiente digital. A natureza e o grau de restrição determinam o tipo de desafio enfrentado. (GABRILLI, 2023)

A perda auditiva é uma condição que afeta a capacidade de detectar o som, resultando em perda parcial ou total em graus variados. De acordo com a legislação brasileira, a deficiência auditiva é definida como a perda bilateral, parcial ou total de quarenta e um decibéis ou mais, medida por audiograma (BRASIL, 1989). É importante considerar que existem diferentes níveis de perda auditiva, o que afeta a forma como as pessoas entendem a fala e a comunicação em ambientes ruidosos. Algumas pessoas podem ter dificuldade em entender a fala e o ruído, enquanto outras podem ouvir certos sons e não conseguir reconhecer as palavras. Por outro lado, existem pessoas que não conseguem ouvir nenhum som, o que é chamado de surdo. (GABRILLI, 2023)

No grupo dos deficientes auditivos, há pessoas que não aprenderam a falar e se comunicar principalmente por meio da Língua Brasileira de Sinais (Libras). Por outro lado, existem pessoas que utilizam alguma forma de comunicação oral, leitura labial e/ou utilizam leitura e escrita. Essas pessoas podem ou não usar bem a Libras, dependendo de seus interesses e necessidades. (GABRILLI, 2023)

A deficiência intelectual é caracterizada por baixa função cognitiva, manifestando-se antes dos dezoito anos e apresentando limitações em muitas áreas das artes. Essas habilidades adaptativas incluem comunicação, autocuidado, habilidades sociais, habilidades acadêmicas e muito mais. Como resultado, o lado intelectual é afetado, o que pode levar a dificuldades de atenção, concentração, percepção, distração, memória visual, memória e pensamento (AMERICAN PSYCHIATRIC ASSOCIATION, 2013).

Conforme abordado por GABRILLI (2023), no Manual de Convivência, pessoas com deficiência intelectual podem apresentar diferentes graus de deficiência nessas áreas, o que afeta sua capacidade de aprendizado, interação social e independência. Por exemplo, algumas pessoas podem ter dificuldade em falar ou escrever, enquanto outras podem ter dificuldade em realizar tarefas cotidianas, como cuidar de si mesmas ou lidar com situações sociais. Além disso, as habilidades de aprendizagem podem

ser afetadas, tornando o processo de aprendizagem mais complexo. É importante enfatizar que a deficiência intelectual é uma condição mutável e que cada pessoa tem características e necessidades diferentes. O apoio integral e o acesso a programas educativos e terapêuticos podem contribuir para reduzir as dificuldades que enfrentam, promovendo o seu desenvolvimento e bem-estar.

2.2. ACESSIBILIDADE, INCLUSÃO, BARREIRAS E FERRAMENTAS DE APOIO

Para o dicionário da língua portuguesa (FERREIRA, 1986), inclusão refere-se a “ato ou efeito de incluir”, compreender, inserir. Associada ao adjetivo “social” (da sociedade ou relativa a ela), significa processos que levariam pessoas ou grupos postos ou deixados ao largo de dinâmicas societárias, a serem “incluídos” em tais dinâmicas, tornando acessíveis todos os meios necessários para sua convivência de forma independente na sociedade.

No artigo publicado por Mazzota e D’Antino (2001), a inclusão social também é entendida como uma participação ativa em grupos de convivência social e deficiência, como uma perda ou anormalidade de uma estrutura ou função corporal (ORGANIZAÇÃO PAN-AMERICANA..., 2003), que inclui também funções psicológicas.

A este respeito, Mantoan (1997, p. 139) afirma que:

A inclusão pode ser um processo profundamente perturbador, pois desafia nossas noções nunca refletidas do que realmente significa “normal” e “comum”. Nossos valores escondidos de repente são passados em revista, em ação e reação. Muitos deles são muito desconfortantes. As questões tornam-se muito pessoais.

Conforme a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência, nº 13.146 (BRASIL, 2015), art. 3º:

Acessibilidade é a possibilidade e condição de alcance para utilização, com segurança e autonomia, de espaços, mobiliários, equipamentos urbanos, edificações, transportes, informação e comunicação, inclusive seus sistemas e tecnologias, bem como de outros serviços e instalações abertos ao público, de uso público ou privados de uso coletivo, tanto na zona urbana como na rural, por pessoa com deficiência ou com mobilidade reduzida.

A acessibilidade tornou-se um tema recorrente nas questões sobre abordagens urbanas. Claramente, a palavra "acessibilidade", que se refere à capacidade de acesso e mobilidade, ganhou grande importância em diversos campos, entre eles, tecnologia, arquitetura e urbanismo, bem como na política de Inclusão social. Graças a serviços organizados profissionalmente, pessoas com deficiência física ou visual ou pessoas com mobilidade limitada podem exercer seus direitos de circular livremente em espaços públicos, acesso à informações e tecnologias, sobrepondo barreiras que possam obstruir suas participações plenas e em igualdades efetivas, como as demais pessoas que não são possuem deficiências. (GODOY, 2022)

O conceito de mobilidade reduzida foi ampliado para incluir idosos, gestantes e obesos, foi incluída na revisão de 2015, da NBR 9050 (2020). Isso tem levado empresas e governos estaduais a buscar formas de promover a participação da comunidade. Atualmente a norma encontra-se na quarta edição, tendo sua última revisão no ano de 2020.

Algumas das barreiras existentes, citadas anteriormente são: arquitetônicas, urbanísticas, educação, transportes, comunicação e informação; atitudinais e tecnologias, que serão abordadas nos capítulos seguintes.

2.2.1. ACESSIBILIDADE ARQUITETÔNICA E URBANÍSTICA

As estruturas físicas ainda são consideradas enormes barreiras para a inclusão de pessoas com deficiência à sociedade. Segundo Tokarnia (2023), “de acordo com dados do Censo, apenas 38,6% das escolas públicas de ensino fundamental e 55,6% das privadas, possuem banheiros para pessoas com deficiência. Além disso, também no ensino fundamental, 28% das escolas públicas e 44,7% das particulares têm dependências adequadas para pessoas com necessidades especiais”.

Já no ensino médio, ainda segundo Tokarnia (2023), “60% das escolas públicas e 68,7% das escolas particulares dispõem de banheiro especial e 44,3% das públicas e 52,7% das privadas têm dependências adequadas”.

No que diz respeito ao campo da Arquitetura e Urbanismo, para entender o conceito de acessibilidade e construção, é útil lembrar a necessidade de esforços necessários para mudanças, de acordo com as regras de acessibilidade, seguindo

padrões da ABNT. Por exemplo, é importante que os usuários de cadeira de rodas e outras pessoas com deficiência tenham acesso livre a lugares altos, por meio de rampas, corrimãos e outras coisas especiais construídas no edifício. Em alguns casos, a instalação de um elevador é outra possibilidade. (NBR 9050)

2.2.2. O ACESSO À EDUCAÇÃO DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA

De acordo com Tokarnia (2019), “[...] de 2014 a 2018, o número de matrículas de estudantes com necessidades especiais cresceu 33,2% em todo o país, segundo dados do Censo Escolar, divulgados pelo Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira (INEP) [...]”. Além disso, “[...] em 2014, eram 886.815 os alunos com deficiência [...]. Em 2018, chegou a cerca de 1,2 milhão. Entre 2017 e 2018, houve aumento de aproximadamente 10,8% nas matrículas”.

Através da Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional (BRASIL, 1961), houve a primeira tentativa em possibilitar pessoas com deficiência comparecerem em escolas regulares, lei esta que fundamentava a educação para estas pessoas:

Art. 88. A educação de excepcionais, deve, no que for possível, enquadrar-se no sistema geral de educação, a fim de integrá-los na comunidade; e

Art. 89. Toda iniciativa privada considerada eficiente pelos conselhos estaduais de educação, e relativa à educação de excepcionais, receberá dos poderes públicos tratamento especial mediante bolsas de estudo, empréstimos e subvenções.

De acordo com GODOY (2022), um ambiente escolar inclusivo deve ser projetado para apoiar não apenas o acesso físico, mas também a participação plena em todas as atividades escolares, incluindo alunos, professores, famílias e funcionários. As características do espaço e do mobiliário podem criar dificuldades que conduzam à situação de afastamento, por não seguirem as normas existentes. Por exemplo, um simples passo pode impedir que um aluno em cadeira de rodas entre na sala de aula. Porém, ao instalar uma rampa com inclinação adequada, essa barreira física é removida, permitindo a movimentação do aluno. Além disso, colocar sinalização adequada ao longo da rampa, permite que um aluno cego navegue com segurança pela escola. Portanto, fica claro que a remoção de barreiras físicas e o estabelecimento de oportunidades de acesso contribuem para a inclusão e

participação dos alunos. Para promover a participação e o aprendizado efetivos, é importante primeiro identificar os pontos fortes e fracos de cada aluno. A partir desse reconhecimento, será possível identificar as necessidades relacionadas aos recursos educacionais e acessibilidade relacionados às características físicas do ambiente escolar. (NBR 9050)

Além da estrutura arquitetônica, diversas outras barreiras podem ser apresentadas às pessoas com deficiência, como barreiras para locomoção ou barreiras tecnológicas.

2.2.3. TRANSPORTES ACESSÍVEIS PARA PESSOAS COM DEFICIÊNCIA

Conforme informado por Saragiotto (2021) citando como fonte o IBGE, entre os 1.679 municípios que dispunham de serviço de transporte coletivo por ônibus intermunicipal, 11,7% estavam com a frota totalmente adaptada para a acessibilidade de pessoas com deficiência ou com mobilidade reduzida, enquanto 48,8% possuíam frota parcialmente adaptada.

Alguns dos estados do Brasil que se destacam neste sentido, conforme Saragiotto (2021) são: Curitiba (PR), onde “[...] até dezembro de 2019, quase 98% da capital eram adaptados, com elevadores nos veículos ou embarque em níveis das estações, além de possuírem espaços reservados para cadeirantes ou pessoas acompanhadas de cão-guia [...]”; Maceió (AL), onde “[...] 99% da frota dos ônibus do transporte público da capital é acessível a cadeirantes [...]”; e Uberlândia (MG) que “[...] foi a primeira no Brasil a ter 100% de sua frota de ônibus adaptada, contabilizando 288 veículos, no total. [...] Por isso, a cidade recebeu o Certificado de Boas Práticas em Transporte, da ONU Habitat, em 2012, da Organização das Nações Unidas [...]”.

Além dos mencionados acima, existem outros recursos disponíveis que permitem a locomoção de pessoas com deficiências físicas, como nivelamento de embarque e desembarque de plataformas de transportes; rampas de acessos a plataformas e pontos de ônibus; pisos táteis para locomoção; mapa tátil para localização e informações, conforme NBR 9050 (ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DE NORMAS TÉCNICAS, 2020) e NBR 15599 (ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DE NORMAS TÉCNICAS, 2008).

2.2.4. TECNOLOGIAS ASSISTIVAS PARA PESSOAS COM DEFICIÊNCIAS

A tecnologia desempenha um papel importante na promoção da participação e na melhoria da qualidade de vida de pessoas com deficiência física ou mobilidade reduzida. Graças a equipamentos desenvolvidos para facilitar a inclusão de pessoas deficientes à sociedade, como movimento do teclado, mouses adicionais e várias outras tecnologias, essas pessoas podem superar barreiras físicas e de comunicação, realizar tarefas diárias de forma independente e participar ativamente da sociedade digital. Estes sistemas técnicos são pensados para ir ao encontro das necessidades de cada indivíduo, proporcionando oportunidades e igualdade de oportunidades em diversas áreas, desde a comunicação, educação à mobilidade e trabalho cotidiano. (GODOY, 2022)

Segundo Bersch (2017), a tecnologia assistiva (TA) inclui muitos equipamentos e serviços cujo objetivo é melhorar a capacidade de trabalho, independência e participação na sociedade, de pessoas com deficiência. O autor se baseia em um estudo recente de uma agência governamental, que produziu uma nova definição de tecnologia assistiva em 2007. Esta definição reconhece a importância de equipamentos e ferramentas técnicas para ajudar as pessoas com deficiência a superar suas fraquezas e participar plenamente das várias atividades da vida diária.

Pessoas com deficiência física ou mobilidade limitada possuem mais dificuldades ao usar computadores e navegar na Internet. No entanto, com os avanços da tecnologia assistiva, muitos recursos estão disponíveis para capacitar e capacitar essas pessoas a usar essas ferramentas de maneira eficaz. Várias iniciativas de tecnologia assistiva foram desenvolvidas para atender a essas necessidades específicas (GABRILLI, 2023?).

Por exemplo, algumas pessoas podem querer um mouse que seja controlado pelos pés, permitindo que façam movimentos precisos e pressionem botões rapidamente. Outros podem se beneficiar de um mouse portátil para controlar e acessar a tela do computador. Há também a opção de teclado personalizado, que pode incluir teclas grandes, iluminação por toque ou até mesmo controles de movimento dos olhos. Essas iniciativas de tecnologia assistiva são projetadas para

oferecer suporte ao acesso ao computador e à web, permitindo que pessoas com deficiências físicas ou mobilidade reduzida usem esses dispositivos de forma eficaz e independente. Ao oferecer diferentes opções e soluções adaptadas às necessidades individuais, a tecnologia assistiva desempenha um papel importante na promoção da inclusão digital e na garantia da igualdade de acesso às tecnologias de informação e comunicação. (BERSCH, 2017)

A tecnologia assistiva, de acordo com Godoy (2022), foi projetada para ajudar pessoas com deficiência física ou mobilidade reduzida a superar obstáculos e realizar tarefas diárias de forma independente. Além de outros gestos de teclado e mouse, existem outros tipos de tecnologia assistiva disponíveis. Um aspecto importante da tecnologia assistiva é a comunicação e promoção alternativas. Estas tecnologias destinam-se a pessoas com problemas de comunicação oral, proporcionando uma forma alternativa de expressar os seus pensamentos, necessidades e sentimentos. Isso pode ser feito por meio de um dispositivo eletrônico que produz voz integrada, uma placa de comunicação com um sinal ou um dispositivo de comunicação em um telefone ou tablet.

Outra área de interesse é a tecnologia assistiva para deficientes visuais. Há recursos como leitores de tela, que traduzem texto em voz ou Braille, permitindo que deficientes visuais acessem informações em livros, sites e aplicativos (BERSCH, 2017). Além disso, existem dispositivos como espelhos eletrônicos e sistemas de navegação GPS projetados para auxiliar na navegação e orientação em ambiente externo. A tecnologia assistiva também inclui soluções para perda auditiva. Os aparelhos auditivos são um exemplo comum desse tipo, amplificando o som e facilitando a audição de pessoas com perda auditiva. Além disso, existe um sistema visual que converte os sinais sonoros em estímulos visuais, permitindo que os ouvintes reconheçam um alarme, chamada telefônica ou campainha.

Outros exemplos de tecnologia assistiva incluem próteses e órteses para auxiliar o movimento e a atividade física, dispositivos de controle ambiental para permitir que pessoas com deficiência operem dispositivos e aparelhos eletrônicos e software de computador e aplicativos específicos para ajudar a planejar, organizar e executar tarefas diárias (BERSCH, 2017). É importante enfatizar que a tecnologia assistiva é projetada para atender às necessidades de cada pessoa com deficiência.

Por isso, é importante levar em consideração as características e preferências de cada usuário na hora de escolher a melhor solução tecnológica. O objetivo final é promover a inclusão, a independência e a plena participação das pessoas com deficiência em todas as áreas da vida.

No Decreto 3.298 de 1999, art. 19, especifica o direito de pessoas com deficiências à Ajudas Técnicas:

“Consideram-se ajudas técnicas, para os efeitos deste Decreto, os elementos que permitem compensar uma ou mais limitações funcionais motoras, sensoriais ou mentais da pessoa portadora de deficiência, com o objetivo de permitir-lhe superar as barreiras da comunicação e da mobilidade e de possibilitar sua plena inclusão social.

Parágrafo único. São ajudas técnicas:

I - próteses auditivas, visuais e físicas;

II - órteses que favoreçam a adequação funcional;

III - equipamentos e elementos necessários à terapia e reabilitação da pessoa portadora de deficiência;

IV - equipamentos, maquinarias e utensílios de trabalho especialmente desenhados ou adaptados para uso por pessoa portadora de deficiência;

V - elementos de mobilidade, cuidado e higiene pessoal necessários para facilitar a autonomia e a segurança da pessoa portadora de deficiência;

VI - elementos especiais para facilitar a comunicação, a informação e a sinalização para pessoa portadora de deficiência;

VII - equipamentos e material pedagógico especial para educação, capacitação e recreação da pessoa portadora de deficiência;

VIII - adaptações ambientais e outras que garantam o acesso, a melhoria funcional e a autonomia pessoal; e

IX - bolsas coletoras para os portadores de ostomia." (BRASIL,1999)

Em anos mais recentes, foi promulgada também a Lei 13.146, onde consta no art. 74:

"É garantido à pessoa com deficiência acesso a produtos, recursos, estratégias, práticas, processos, métodos e serviços de tecnologia assistiva que maximizem sua autonomia, mobilidade pessoal e qualidade de vida." (BRASIL, 2015)

Dentre as diversas soluções disponíveis, destacam-se os leitores de tela, programas destinados a transcrever conteúdos textuais exibidos em dispositivos eletrônicos, como computadores, celulares e tablets, para a linguagem falada. Algumas destas soluções tecnológicas têm sido usadas em muitos lugares para permitir que pessoas com deficiência, acessem informações e desempenhem suas atividades. Algumas mais utilizadas são:

- NVDA: Leitor de tela que permite operar o sistema Windows e realizar atividades pedagógicas, navegar na internet, produzir trabalhos para transcrição em braille e executar rotinas administrativas. (SALTON et Al., 2017)
- JAWS: Apesar de muito utilizado no Brasil, é um software desenvolvido nos Estados Unidos. Sua utilização é conhecida mundialmente. Possui uma ampla gama de recursos e ferramentas com tradução para vários idiomas, incluindo o português. (SALTON et Al., 2017)
- DOSVOX: Sistema operacional desenvolvido pela Universidade Federal do Rio de Janeiro, que conta com um conjunto de ferramentas e aplicativos próprios, além de agendas, chat e jogos interativos, conforme Figura 2. O DOSVOX possui um sintetizador de voz, auxiliando a pessoa com deficiência visual no uso do computador. (RODRIGUES, 2023)

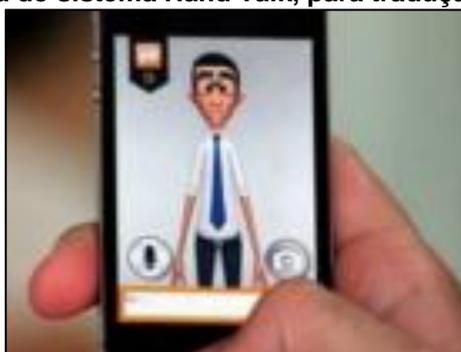
Figura 2 - Tela do sistema Dosvox.



Fonte: RODRIGUES (2023)

- Hand Talk: Plataforma que traduz simultaneamente conteúdos em português para a língua brasileira de sinais (Libras) e tem por objetivo a inclusão social de pessoas surdas, criada por Ronaldo Tenório, Carlos Wanderlan e Thadeu Luz e lançada em julho de 2013, conforme exibido na Figura 3. Outras ferramentas com a mesma finalidade são Suite VLibras, Rybená e ProDeaf. (SOUZA, 2013).

Figura 3 - Tela do sistema Hand Talk, para tradução para Libras.



Fonte: BERSCH, R. (2017)

- LUPA Windows: Ferramenta para as pessoas com baixa visão verem textos e imagens. A lupa possui atalhos que facilitam seu uso, elas podem ser usadas de diferentes maneiras, como tela inteira onde toda a tela será ampliada, porém não é possível vê-la na íntegra, necessitando mover a tela para ver passo a passo. (GODOY, 2022)
- Teclados para baixa visão: teclados com adaptações que permitem a melhor visualização das teclas, como as teclas maiores, cores contrastantes (teclas amarelas com letras pretas ou teclas coloridas com fundo preto, por exemplo), partes específicas do teclado divididas por cores, dentre outros, conforme exibido na Figura 4. (SCHIRMER, et. Al, 2007)

Figura 4 - Teclados utilizados para pessoas com baixa visão.



Fonte: BERSCH, R. (2017)

- Linha ou Display Braille: dispositivo com pinos para cima e para baixo que representam, por meio de caracteres em braille, informações em um computador ou em uma tela, conforme demonstrado na Figura 5. Pode trabalhar em conjunto com um leitor de tela, exibindo informações visuais na tela em braille. Devido às linhas braille, o conteúdo textual, que agora é convertido em áudio por um leitor de tela, torna-se uma mensagem tátil. As pessoas usam esse recurso de tecnologia assistiva normalmente quando possuem surdo cegueira. (SALTON et Al., 2017)

Figura 5 - Display braille ou linha, utilizado para pessoas com surdo cegueira.



Fonte: SALTON et Al. (2017)

- CAA - Comunicação Aumentativa e Alternativa: A Comunicação Aumentada e Alternativa (CAA) é um método que visa atender às necessidades de comunicação de pessoas com problemas de fala, escrita ou compreensão. Utilizando equipamentos como pranchas de comunicação impressa (SCHIRMER, et. Al, 2007), vocalizadores de mensagens (SCHIRMER, et. Al, 2007), pranchas de comunicação com players de áudio e softwares específicos, a AAC ajuda essas pessoas a se expressarem de forma mais eficaz e eficiente, conforme exibido na
-
- Figura 6. (SCHIRMER, et. Al, 2007)

Figura 6 - Pranchas de comunicação impressa e com players de áudio.



Fonte: BERSCH, R. (2017)

- Mouse de botão - Uma alternativa ao mouse tradicional é o mouse flexível, que possui configuração com quatro botões para controlar o cursor na tela ou Mouser Over (SCHIRMER, et. Al, 2007), conforme exibido na Figura 7. Além dos botões esquerdo e direito, existe um botão de avanço, que serve para selecionar ou mover um item, e outro botão para uma função secundária. Esses mouses ajustáveis podem ser usados com gatilhos dedicados para cada tarefa, proporcionando uma interface personalizada e acessível para pessoas com necessidades especiais.

Figura 7 - Mouses de botão.



Fonte: BERSCH, R. (2017)

- Software de detecção de movimentos da cabeça: Software desenvolvido para pessoas com limitação de voz e movimentação da cabeça, como os tetraplégicos, permite controlar o cursor da tela com os movimentos da cabeça (SCHIRMER, et. Al, 2007). Esses dispositivos detectam o movimento da cabeça do usuário e o traduzem em movimento do cursor, eliminando a necessidade de usar as mãos. Um exemplo desse tipo de software é o Câmera Mouse.

Além de diversas tecnologias assistivas existentes, podem-se destacar diversas iniciativas existentes, entre elas o #PraCegoVer, promovendo interpretação precisa e interpretação de conteúdos visuais em plataformas digitais (SANTOS, 2021). Essa conscientização é um fator-chave que incentiva os provedores de conteúdo a adicionar mais detalhes às suas páginas e aplicativos, permitindo que os leitores de tela capturem e transmitam essas informações de maneira eficaz.

Em termos de tecnologia assistiva, também existem outras soluções importantes, como outros dispositivos de entrada, incluindo mouses projetados para serem controlados por movimentos do pé, *joysticks* ou mesmo comandos de voz. Além disso, existem softwares de reconhecimento de voz, como o *Dragon NaturallySpeaking* e o *Google Speech-to-Text*, que permitem a digitação de texto, em benefício de pessoas com deficiência motora. (BERSCH, 2017)

Apesar de toda a contextualização de cenários que proporcionam a inserção das pessoas com deficiência à sociedade, nada seria possível caso não tenham ocorrido iniciativas que proporcionassem esses avanços. No capítulo seguinte abordaremos algumas dessas iniciativas e o esforço inicial em prol destas pessoas.

2.3. MOVIMENTOS SOCIAIS E A HISTÓRIA POLÍTICA

Nesta seção abordaremos sobre os primeiros movimentos sociais que fomentaram a criação de legislações que fornecessem suporte às pessoas com deficiências.

Na década de 70 e 80, diversas entidades se uniram em prol da luta por direitos e uma maior inclusão na sociedade brasileira, realizando movimentos, eventos, seminários e manifestações com o intuito de discutir temas relacionados à inclusão de pessoas com deficiência e através desses movimentos, buscavam reivindicar políticas públicas que atendessem essas necessidades. Muitos destes movimentos foram cobertos por jornais e outros meios de comunicação. (FILHO e FERREIRA, 2013; CARDOZO, 2017)

Em 1981, foi realizado um congresso nacional de pessoas com deficiência, onde estiveram presentes mais de 600 pessoas. Este evento teve como um dos

principais propósitos, o estabelecimento de fundamentos para exercer pressão para reivindicações de alterações no sistema de assistência às pessoas com deficiência. Outros encontros realizados no Recife tiveram sinergias nas proposições dos movimentos realizado em outros estados, como São Paulo. Propostas como formação de um órgão de natureza intersecretarial, com representações de entidades relacionadas a pessoas com deficiência, com foco em assuntos como educação, prevenção, emprego, conscientização, remoção de obstáculos, entre outros. (CARDOZO, 2017 cita SILVA, 1987).

No ano seguinte, houve a realização de vários eventos, com destaque para o estado de São Paulo, onde foram realizadas manifestações no Metrô, gerando repercussão na mídia durante um bom tempo, entre elas, a matéria no jornalista Carlos Eduardo Faria, no Jornal da Tarde, intitulada “Deficientes protestam em frente ao Metrô, relatando a manifestação realizada por diversas entidades de pessoas portadoras de deficiência, onde reivindicavam mais acessibilidade no transporte público. No ano seguinte, a Folha de São Paulo, no seu editorial de 17 de janeiro de 1988, sob o tema “Deficientes Visuais querem facilitar o acesso a ônibus” (Mayrink, José Maria), relatou a luta da Associação Brasileira de Assistência ao Deficiente Visual (LARAMARA), buscando um maior acesso das pessoas com deficiência visual ao transporte público. Em 1989, mais duas matérias foram publicadas na Revista Veja e novamente no Jornal da Tarde, intituladas “A inclusão social dos deficientes”, escrita por Celso Lungaretti e “Deficientes se unem para exigir mais direitos”, escrita por Luiz Roberto Marinho. A primeira matéria abordou dificuldades enfrentadas por pessoas portadoras de deficiências para se integrarem na sociedade e a importância da criação de políticas públicas para garantir a inclusão destes. A segunda matéria considerou sobre a criação do Movimento Nacional de Luta pela Cidadania Plena das Pessoas com Deficiência (MNCPD), bem como as reivindicações por uma maior inclusão social e acessibilidade. (CARDOZO, 2017)

Algumas entidades e organizações foram criadas ou se uniram na luta pelos direitos de inclusão das pessoas com deficiência no Brasil, tendo ações diretas em discussões, acarretando evoluções acerca de direitos deste grupo. (CARDOZO, 2017; FILHO e FERREIRA, 2013). Algumas identificadas eram:

- Associação Brasileira de Assistência ao Deficiente Visual - LARAMARA;
- Associação Brasileira de Deficientes Físicos - ABDEF;
- Associação Brasileira de Empregados Cegos - ABEC;
- Organização Nacional de Entidades de Deficientes Físicos – ONEDEF;
- Associação Brasileira de Esclerose Múltipla - ABEM;
- Coordenadoria Nacional para Integração da Pessoa Portadora de Deficiência (CORDE);
- Associação Brasileira de Ostomizados (ABO);
- Conselho Brasileiro de Entidades de Pessoas Deficientes;
- Associação Brasileira de Paralisia Cerebral - ABPC;
- Associação de Deficientes Físicos do Estado do Rio de Janeiro - ADF-RJ;
- Federação Brasileira de Entidades de Cegos – FEBEC;
- Federação Nacional de Educação e Integração de Surdos - Feneis;
- Federação Brasileira das Associações de Síndrome de Down - FBASD;
- e
- Movimento Nacional de Luta pela Cidadania Plena das Pessoas com Deficiência - MNCPD.

No ano de 2006, o Brasil tornou-se signatário da Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência, aprovada pela ONU neste mesmo ano. Essa convenção reconhece as pessoas com deficiência como sujeitos de direitos e estabelece diretrizes para garantir a sua inclusão plena e efetiva na sociedade. O Brasil ratificou a Convenção em 2008, o que significa que o país se comprometeu a adotar medidas para garantir os direitos das pessoas com deficiência em conformidade com os princípios estabelecidos pela convenção, sendo promulgado posteriormente através de Decreto (BRASIL, 2007, 2009). Em 2015, alguns anos depois, foi proposta pela Organização das Nações Unidas (ONU), a Agenda 2030, composta de 17 Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS), que buscava assegurar direitos humanos, acabar com a pobreza, luta contra desigualdade e injustiça, alcançar a igualdade de gênero e o empoderamento de mulheres e meninas,

agir contra as mudanças climáticas, bem como enfrentar outros dos maiores desafios de nossos tempos.

Diante de tais movimentos, foram criadas diversas leis e decretos, com o intuito de fornecer medidas, deveres e sanções, para os diversos tipos de acessos para as pessoas com deficiências. (BRASIL, 2000, 2009, 2004, 1989, 1999)

Todos estes movimentos sociais deram origem ou motivaram a discussão e criação de uma legislação que incluíssem pessoas com deficiência.

2.4. LEIS SOBRE OS DIREITOS DAS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA

Como resultado desses movimentos realizados e organizações, houve o surgimento da proposição da criação da Lei 7.853, promulgada pelo então presidente José Sarney, em 24 de outubro de 1989, onde foram estabelecidas medidas para garantir a inclusão das pessoas com deficiência em todos os aspectos da vida social, incluindo acesso à educação, trabalho, saúde, cultura e lazer, conforme artigo 1º e 2º:

Art. 1º Ficam estabelecidas normas gerais que asseguram o pleno exercício dos direitos individuais e sociais das pessoas portadoras de deficiências, e sua efetiva integração social, nos termos desta Lei.

§ 1º Na aplicação e interpretação desta Lei, serão considerados os valores básicos da igualdade de tratamento e oportunidade, da justiça social, do respeito à dignidade da pessoa humana, do bem-estar, e outros, indicados na Constituição ou justificados pelos princípios gerais de direito.

§ 2º As normas desta Lei visam garantir às pessoas portadoras de deficiência as ações governamentais necessárias ao seu cumprimento e das demais disposições constitucionais e legais que lhes concernem, afastadas as discriminações e os preconceitos de qualquer espécie, e entendida a matéria como obrigação nacional a cargo do Poder Público e da sociedade.

Art. 2º Ao Poder Público e seus órgãos cabe assegurar às pessoas portadoras de deficiência o pleno exercício de seus direitos básicos, inclusive dos direitos à educação, à saúde, ao trabalho, ao lazer, à previdência social, ao amparo à infância e à maternidade, e de outros que, decorrentes da Constituição e das leis, propiciem seu bem-estar pessoal, social e econômico. (BRASIL, 1989)

O art. 8º da Constituição (1988), prevê crime punível com reclusão de 2 (dois) a 5 (cinco) anos e multa no seguinte caso abaixo, dentre outros:

II - obstar inscrição em concurso público ou acesso de alguém a qualquer cargo ou emprego público, em razão de sua deficiência;

III - negar ou obstar emprego, trabalho ou promoção à pessoa em razão de sua deficiência;

O poder público tem a obrigação de garantir à pessoa com deficiência o exercício de seus direitos legais; o direito de participar de forma igualitária e autônoma em todos os processos trabalhistas, políticos e eleitorais. Estas leis, assim como as demais existentes, devem ser aplicadas no ambiente corporativo, com o intuito de promover a inclusão e igualdade de oportunidades para todos os trabalhadores, independentemente de sua capacidade. (CONSTITUIÇÃO, 1988)

Caso a legislação que garantem os direitos e a acessibilidade das pessoas com deficiência não sejam cumpridas, isso configura uma violação dos direitos fundamentais desses indivíduos, contrariando o art. 2º do Decreto nº 3.298 (BRASIL, 1989):

Art. 2º Cabe aos órgãos e às entidades do Poder Público assegurar à pessoa portadora de deficiência o pleno exercício de seus direitos básicos, inclusive dos direitos à educação, à saúde, ao trabalho, ao desporto, ao turismo, ao lazer, à previdência social, à assistência social, ao transporte, à edificação pública, à habitação, à cultura, ao amparo à infância e à maternidade, e de outros que, decorrentes da Constituição e das leis, propiciem seu bem-estar pessoal, social e econômico.

No ano de 2006, na sede das Nações Unidas em Nova York, foi adotada a Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência e seu Protocolo Facultativo (BRASIL, 2007). Esta convenção de acordo com o art. 2 trazem os seguintes propósitos:

“Comunicação” abrange as línguas, a visualização de textos, o braille, a comunicação tátil, os caracteres ampliados, os dispositivos de multimídia acessível, assim como a linguagem simples, escrita e oral, os sistemas auditivos e os meios de voz digitalizada e os modos, meios e formatos aumentativos e alternativos de comunicação, inclusive a tecnologia da informação e comunicação acessíveis;

“Língua” abrange as línguas faladas e de sinais e outras formas de comunicação não-falada;

“Discriminação por motivo de deficiência” significa qualquer diferenciação, exclusão ou restrição baseada em deficiência, com o propósito ou efeito de impedir ou impossibilitar o reconhecimento, o desfrute ou o exercício, em igualdade de oportunidades com as demais pessoas, de todos os direitos humanos e liberdades fundamentais nos âmbitos político, econômico, social, cultural, civil ou qualquer outro. Abrange todas as formas de discriminação, inclusive a recusa de adaptação razoável;

“Adaptação razoável” significa as modificações e os ajustes necessários e adequados que não acarretem ônus desproporcional ou indevido, quando requeridos em cada caso, a fim de assegurar que as pessoas com deficiência possam gozar ou exercer, em igualdade de oportunidades com as demais pessoas, todos os direitos humanos e liberdades fundamentais;

“Desenho universal” significa a concepção de produtos, ambientes, programas e serviços a serem usados, na maior medida possível, por todas as pessoas, sem necessidade de adaptação ou projeto específico. O “desenho universal” não excluirá as ajudas técnicas para grupos específicos de pessoas com deficiência, quando necessárias. (BRASIL, 2016 p.21,22)

Os princípios desta convenção salientavam o respeito pela dignidade; autonomia individual; independência das pessoas; não-discriminação; plena e efetiva participação e inclusão na sociedade; respeito pelas diferenças e aceitação de pessoas com deficiência como parte da diversidade humana; igualdade de oportunidades; acessibilidade; igualdade entre homens e mulheres; e respeito pelo desenvolvimento de crianças com deficiência e direito de preservarem suas identidades. (BRASIL, 2016).

Em suma, para evitar o descumprimento das leis de garantia dos direitos políticos e da acessibilidade das pessoas com deficiência, é necessário promover a responsabilização legal, fortalecer a fiscalização, conscientizar a sociedade, envolver a sociedade civil e realizar investimentos adequados na infraestrutura acessível. Assim, podemos construir uma sociedade mais inclusiva e respeitadora dos direitos de todos os cidadãos. Como formas de evitar que ocorram violação dos direitos de indivíduos portadores de deficiência, há base legal para penalizações em caso de descumprimento:

- Constituição Federal (1988): Principal lei do país e estabelece os direitos e obrigações dos cidadãos. Muitos artigos da constituição são importantes para casos relacionados aos direitos das pessoas, que incluem pessoas com deficiência, como:

“A República Federativa do Brasil, formada pela união indissolúvel dos Estados e Municípios e do Distrito Federal, constitui-se em Estado Democrático de Direito e tem como fundamentos: [...]

III - a dignidade da pessoa humana”; (CONSTITUIÇÃO, 1988, Art.1)

“Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, nos termos seguintes: [...]

XIII - é livre o exercício de qualquer trabalho, ofício ou profissão, atendidas as qualificações profissionais que a lei estabelecer”; (CONSTITUIÇÃO, 1988, Art.5)

“São direitos sociais a educação, a saúde, a alimentação, o trabalho, a moradia, o transporte, o lazer, a segurança, a previdência social, a proteção à maternidade e à infância, a assistência aos desamparados, na forma desta Constituição”; (CONSTITUIÇÃO, 1988, Art.5)

“São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:

[...]

I - relação de emprego protegida contra despedida arbitrária ou sem justa causa, nos termos de lei complementar, que preverá indenização compensatória, dentre outros direitos...”; (CONSTITUIÇÃO, 1988, Art.5)

“A assistência social será prestada a quem dela necessitar, independentemente de contribuição à seguridade social, e tem por objetivos...”. (CONSTITUIÇÃO, 1988, Art.203)

- Lei Brasileira de Inclusão de Pessoas com Deficiência (Lei 13.146/2015): Marco legal que estabelece princípios e normas para promover os direitos das pessoas com deficiência em vários setores, incluindo educação, trabalho, acesso, saúde, entre outros. Contém elementos de acesso, adaptação razoável, igualdade de oportunidades e não discriminação. (BRASIL, 2015)
- Lei da pessoa com deficiência (Lei 8.213/1991): Determina que as empresas com um determinado número de funcionários devem reservar um percentual de acesso para pessoas com deficiência. Se uma empresa não cumprir este dever, as penalidades podem ser impostas por lei. (BRASIL, 1991)
- Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência: Convenção, da qual o Brasil é signatário, sendo um acordo internacional que estabelece os direitos fundamentais das pessoas com deficiência. Pode ser usado como referência para interpretação e aplicação das leis locais. (BRASIL, 2009)

Além dos direitos civis, foram incluídas em leis que tratavam de direitos previdenciários, as pessoas com deficiência, como a Lei nº. 8.213 de 24 de julho de 1.991. No art. 26 (BRASIL, 1991), garantiu-se a aposentadoria por invalidez ou auxílio

doenças àquelas pessoas que adquiriram alguma deficiência proveniente de acidente de trabalho:

II - auxílio-doença e aposentadoria por invalidez nos casos de acidente de qualquer natureza ou causa e de doença profissional ou do trabalho, bem como nos casos de segurado que, após filiar-se ao RGPS, for acometido de alguma das doenças e afecções especificadas em lista elaborada pelos Ministérios da Saúde e da Previdência Social, atualizada a cada 3 (três) anos, de acordo com os critérios de estigma, deformação, mutilação, deficiência ou outro fator que lhe confira especificidade e gravidade que mereçam tratamento particularizado;

Em relação à garantia de empregabilidade de pessoas com deficiência, o art.93 (BRASIL, 1991) prevê que:

A empresa com 100 (cem) ou mais empregados está obrigada a preencher de 2% (dois por cento) a 5% (cinco por cento) dos seus cargos com beneficiários reabilitados ou pessoas portadoras de deficiência, habilitadas, na seguinte proporção:

I - até 200 empregados.....	2%;
II - de 201 a 500.....	3%;
III - de 501 a 1.000.....	4%;
IV - de 1.001 em diante.	5%.

No entanto, a possibilidade de ser inserido no mercado de trabalho, por si só, não pode ser considerada benéfico, caso as pessoas com deficiência não tenham possibilidade de se deslocar ou terem condições de acesso, seja físico ou digital à sua atividade laboral. Para atender esta necessidade foi sancionada a Lei nº 10.098 (BRASIL, 2000), que “Estabelece normas gerais e critérios básicos para a promoção da acessibilidade das pessoas portadoras de deficiência ou com mobilidade reduzida, e dá outras providências” e estabelece definições em relação à acessibilidade e barreiras existentes conforme item II do artigo 2º:

II - barreiras: qualquer entrave, obstáculo, atitude ou comportamento que limite ou impeça a participação social da pessoa, bem como o gozo, a fruição e o exercício de seus direitos à acessibilidade, à liberdade de movimento e de expressão, à comunicação, ao acesso à informação, à compreensão, à circulação com segurança, entre outros, classificadas em:

- a) barreiras urbanísticas: as existentes nas vias e nos espaços públicos e privados abertos ao público ou de uso coletivo;
- b) barreiras arquitetônicas: as existentes nos edifícios públicos e privados;

c) barreiras nos transportes: as existentes nos sistemas e meios de transportes;

d) barreiras nas comunicações e na informação: qualquer entrave, obstáculo, atitude ou comportamento que dificulte ou impossibilite a expressão ou o recebimento de mensagens e de informações por intermédio de sistemas de comunicação e de tecnologia da informação;

III - pessoa com deficiência: aquela que tem impedimento de longo prazo de natureza física, mental, intelectual ou sensorial, o qual, em interação com uma ou mais barreiras, pode obstruir sua participação plena e efetiva na sociedade em igualdade de condições com as demais pessoas;

IV - pessoa com mobilidade reduzida: aquela que tenha, por qualquer motivo, dificuldade de movimentação, permanente ou temporária, gerando redução efetiva da mobilidade, da flexibilidade, da coordenação motora ou da percepção, incluindo idoso, gestante, lactante, pessoa com criança de colo e obeso;

V - acompanhante: aquele que acompanha a pessoa com deficiência, podendo ou não desempenhar as funções de atendente pessoal;

VI - elemento de urbanização: quaisquer componentes de obras de urbanização, tais como os referentes a pavimentação, saneamento, encanamento para esgotos, distribuição de energia elétrica e de gás, iluminação pública, serviços de comunicação, abastecimento e distribuição de água, paisagismo e os que materializam as indicações do planejamento urbanístico;

VII - mobiliário urbano: conjunto de objetos existentes nas vias e nos espaços públicos, superpostos ou adicionados aos elementos de urbanização ou de edificação, de forma que sua modificação ou seu traslado não provoque alterações substanciais nesses elementos, tais como semáforos, postes de sinalização e similares, terminais e pontos de acesso coletivo às telecomunicações, fontes de água, lixeiras, toldos, marquises, bancos, quiosques e quaisquer outros de natureza análoga;

VIII - tecnologia assistiva ou ajuda técnica: produtos, equipamentos, dispositivos, recursos, metodologias, estratégias, práticas e serviços que objetivem promover a funcionalidade, relacionada à atividade e à participação da pessoa com deficiência ou com mobilidade reduzida, visando à sua autonomia, independência, qualidade de vida e inclusão social;

IX - comunicação: forma de interação dos cidadãos que abrange, entre outras opções, as línguas, inclusive a Língua Brasileira de Sinais (Libras), a visualização de textos, o Braille, o sistema de sinalização ou de comunicação tátil, os caracteres ampliados, os dispositivos multimídia, assim como a linguagem simples, escrita e oral, os sistemas auditivos e os meios de voz digitalizados e os modos, meios e formatos aumentativos e alternativos de comunicação, incluindo as tecnologias da informação e das comunicações;

X - desenho universal: concepção de produtos, ambientes, programas e serviços a serem usados por todas as pessoas, sem necessidade de adaptação ou de projeto específico, incluindo os recursos de tecnologia assistiva. (BRASIL, 2000)

Através da legislação vigente, criada para possibilitar a inserção no mercado de trabalho, também para fiscalização do cumprimento das cotas de pessoas com deficiência, além de fornecer orientações para as diversas barreiras existentes, possibilita a abertura das portas ao mercado de trabalho para estas pessoas, no intuito de inseri-las na sociedade.

2.5. A INSERÇÃO DO PCD NO MERCADO DE TRABALHO

Além disso, uma das formas de prover igualdade às pessoas com deficiência é possibilitar a livre locomoção destas pessoas para a execução de suas atividades profissionais. Com base nesta premissa, a Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência também destacou a importância de possibilitar a independência destas pessoas, definindo responsabilidades aos Estados na adoção de medidas que tornassem igualitárias as oportunidades a meios de transportes, acesso às informações, tecnologias e serviços em instituições públicas, tanto nas zonas urbanas quanto rurais (BRASIL, 2008).

De forma mais específica, tratando sobre a inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho, a Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência (BRASIL, 2009) definiu como responsabilidade do Estado em salvaguardar direitos e tomar medidas, conforme artigo 27, para:

- a) proibir a discriminação baseada na deficiência com respeito a todas as questões relacionadas com as formas de emprego, inclusive condições de recrutamento, contratação e admissão, permanência no emprego, ascensão profissional e condições seguras e salubres de trabalho;
- b) proteger os direitos das pessoas com deficiência, em condições de igualdade com as demais pessoas, às condições justas e favoráveis de trabalho, incluindo iguais oportunidades e igual remuneração por trabalho de igual valor, condições seguras e salubres de trabalho, além de reparação de injustiças e proteção contra o assédio no trabalho;
- c) assegurar que as pessoas com deficiência possam exercer seus direitos trabalhistas e sindicais, em condições de igualdade com as demais pessoas;
- d) possibilitar às pessoas com deficiência o acesso efetivo a programas de orientação técnica e profissional e a serviços de colocação no trabalho e de treinamento profissional e continuado;
- e) promover oportunidades de emprego e ascensão profissional para pessoas com deficiência no mercado de trabalho, bem como assistência na procura, obtenção e manutenção do emprego e no retorno ao emprego;

- f) promover oportunidades de trabalho autônomo, empreendedorismo, desenvolvimento de cooperativas e estabelecimento de negócio próprio;
- g) empregar pessoas com deficiência no setor público;
- h) promover o emprego de pessoas com deficiência no setor privado, mediante políticas e medidas apropriadas, que poderão incluir programas de ação afirmativa, incentivos e outras medidas;
- i) assegurar que adaptações razoáveis sejam feitas para pessoas com deficiência no local de trabalho;
- j) promover a aquisição de experiência de trabalho por pessoas com deficiência no mercado aberto de trabalho;
- k) promover reabilitação profissional, manutenção do emprego e programas de retorno ao trabalho para pessoas com deficiência.

Esta convenção aprovada pela ONU em 2006, que tinha por finalidade a proteção dos direitos e dignidade de pessoas com deficiência, foi então promulgada pelo Decreto nº 6949, da Presidência da República, tornando obrigatória a necessidade de promover, proteger e assegurar o exercício dos direitos humanos das pessoas com deficiência e de assegurar que estes pudessem gozar de plena igualdade perante a lei. (BRASIL, 2009)

Ainda no sentido de fomento ao acesso ao trabalho, para pessoas com deficiência, ficou estabelecido através do art.35 do Decreto 3.298 (BRASIL, 1999), algumas das modalidades de inserção laboral de pessoas com deficiência:

I - colocação competitiva: processo de contratação regular, nos termos da legislação trabalhista e previdenciária, que independe da adoção de procedimentos especiais para sua concretização, não sendo excluída a possibilidade de utilização de apoios especiais;

II - colocação seletiva: processo de contratação regular, nos termos da legislação trabalhista e previdenciária, que depende da adoção de procedimentos e apoios especiais para sua concretização; e

III - promoção do trabalho por conta própria: processo de fomento da ação de uma ou mais pessoas, mediante trabalho autônomo, cooperativado ou em regime de economia familiar, com vista à emancipação econômica e pessoal.

§ 1º As entidades beneficentes de assistência social, na forma da lei, poderão intermediar a modalidade de inserção laboral de que tratam os incisos II e III, nos seguintes casos:

I - na contratação para prestação de serviços, por entidade pública ou privada, da pessoa portadora de deficiência física, mental ou sensorial; e

II - na comercialização de bens e serviços decorrentes de programas de habilitação profissional de adolescente e adulto portador de deficiência em oficina protegida de produção ou terapêutica.

§ 2º Consideram-se procedimentos especiais os meios utilizados para a contratação de pessoa que, devido ao seu grau de deficiência, transitória ou

permanente, exija condições especiais, tais como jornada variável, horário flexível, proporcionalidade de salário, ambiente de trabalho adequado às suas especificidades, entre outros.

§ 3º Consideram-se apoios especiais a orientação, a supervisão e as ajudas técnicas entre outros elementos que auxiliem ou permitam compensar uma ou mais limitações funcionais motoras, sensoriais ou mentais da pessoa portadora de deficiência, de modo a superar as barreiras da mobilidade e da comunicação, possibilitando a plena utilização de suas capacidades em condições de normalidade.

§ 4º Considera-se oficina protegida de produção a unidade que funciona em relação de dependência com entidade pública ou beneficente de assistência social, que tem por objetivo desenvolver programa de habilitação profissional para adolescente e adulto portador de deficiência, provendo-o com trabalho remunerado, com vista à emancipação econômica e pessoal relativa.

§ 5º Considera-se oficina protegida terapêutica a unidade que funciona em relação de dependência com entidade pública ou beneficente de assistência social, que tem por objetivo a integração social por meio de atividades de adaptação e capacitação para o trabalho de adolescente e adulto que devido ao seu grau de deficiência, transitória ou permanente, não possa desempenhar atividade laboral no mercado competitivo de trabalho ou em oficina protegida de produção.

§ 6º O período de adaptação e capacitação para o trabalho de adolescente e adulto portador de deficiência em oficina protegida terapêutica não caracteriza vínculo empregatício e está condicionado a processo de avaliação individual que considere o desenvolvimento biopsicosocial da pessoa.

§ 7º A prestação de serviços será feita mediante celebração de convênio ou contrato formal, entre a entidade beneficente de assistência social e o tomador de serviços, no qual constará a relação nominal dos trabalhadores portadores de deficiência colocados à disposição do tomador.

§ 8º A entidade que se utilizar do processo de colocação seletiva deverá promover, em parceria com o tomador de serviços, programas de prevenção de doenças profissionais e de redução da capacidade laboral, bem assim programas de reabilitação caso ocorram patologias ou se manifestem outras incapacidades.

O processo de inclusão de profissionais com deficiência é algo que não está condicionado apenas ao território brasileiro, mas é uma tendência no ambiente corporativo global (SEAMAN; CANNELLA-MALONE, 2016; SMITH et al., 2015; BUESCHER et al., 2014; BURGESS; CIMERA, 2014; ROUX et al., 2013; BURKE et al., 2010; HENDRICKS; WEHMAN, 2009).

Considerando as necessidades de pessoas com deficiência, Leopoldino (2015) apresentou dimensões de políticas públicas e práticas/políticas associadas, com objetivo de estimular a inserção destes profissionais no mercado de trabalho, conforme observado na Tabela 1:

Tabela 1 - Políticas e práticas relativas à inclusão no trabalho de PcD

Dimensão	Práticas/ Políticas
Preparação para a atuação profissional	Ensino técnico profissionalizante inclusivo Preparo vocacional individualizado Incentivos ao estágio e ao primeiro emprego Acompanhamento de assistentes sociais e psicólogos
Incentivo à contratação	Incentivo financeiro a estágios e à contratação em organizações privadas Abertura de vagas de estágio e emprego em organizações públicas Programas de formação de mentores, gestores e empregadores Programas de conscientização de empregadores e gestores/ líderes Incentivo ao empreendedorismo, voluntariado e cooperativismo
Fomento à produção científica	Promoção da Criação de Grupos de Pesquisas Promoção da Realização de Eventos Estímulos à Pesquisa e à Publicação Estímulos à Extensão Universitária
Aquisição de informações precisas	Criação de cadastro nacional de autistas Censo socioeconômico dos autistas Censo de inclusão dos autistas no mercado de trabalho Ampla divulgação dos dados obtidos, com incentivo à sua pesquisa

Fonte: Adaptado de Leopoldino (2015, p.864)

No que diz respeito ao preenchimento de vagas nas empresas, conforme citado anteriormente, também foi previsto o critério para demissão, caso a empresa não esteja enquadrada no art.36º do Decreto 3.298 (BRASIL, 1999), ficando estabelecido que:

A dispensa de empregado na condição estabelecida neste artigo, quando se tratar de contrato por prazo determinado, superior a noventa dias, e a dispensa imotivada, no contrato por prazo indeterminado, somente poderá ocorrer após a contratação de substituto em condições semelhantes

As empresas com uma quantidade até 100 ou 200 profissionais, aplicar-se-á a multa equivalente de R\$ 2.331,32 multiplicado à quantidade faltante para completar o número mínimo exigido, acrescido de 0% a 20%; para empresas de 201 a 500 profissionais, aplicar-se-á a multa equivalente de R\$ 2.331,32 multiplicado à quantidade faltante para completar o número mínimo exigido, acrescido de 20% a 30%; para empresas de 501 a 1.000 profissionais, aplicar-se-á a multa equivalente de R\$ 2.331,32 multiplicado à quantidade faltante para completar o número mínimo exigido, acrescido de 30% a 40%; para empresas acima de 1.001 profissionais, aplicar-se-á a multa equivalente de R\$ 2.331,32 multiplicado à quantidade faltante para completar o número mínimo exigido, acrescido de 40% a 50%; Estes valores estão limitados ao teto de R\$ 233.120,50, conforme art. 8º, IV, da Portaria

Interministerial MF nº 15 (BRASIL, 2018). A descontinuidade do contrato de trabalho de um colaborador portador de deficiência também é permitida por lei, desde que ocorra a contratação de outro profissional em condições semelhantes. Esta distribuição é fiscalizada por profissionais auditores tanto do Ministério Público do Trabalho (MPT), quanto do Ministério do Trabalho e Emprego (TEM), sendo os responsáveis pela aplicação das respectivas multas, pelo não cumprimento do percentual exigido. Porém, mesmo com o cumprimento deste percentual, há ainda que se identificar como estão distribuídos estes profissionais nos diversos setores das empresas:

E como é só para cumprir a lei mesmo, geralmente colocam os deficientes em cargos inferiores, com baixa complexidade e baixos salários. Quando vejo isso, me parece mais caridade do que contratação de uma pessoa com potencial de crescer e contribuir para a empresa como qualquer outro funcionário. (LUIZ; NUERNBERG, 2013, p. 199)

Para Martins e Barsaglini (2011), muitas das pessoas com deficiência expressaram preocupações, demonstrando vergonha por estarem em público, sendo estes portadores de alguma deficiência visível, uma vez que o sentimento de estarem sendo julgadas, sendo observadas de forma diferente das demais é algo comum:

[...] não tem coisa pior que você estar na rua e ficar todo mundo olhando, sentindo "dó". A coisa que mais odeio é chegar ao ponto de ônibus e ter que esperar todos os ônibus passarem, para esperar o ônibus adaptado pra que ninguém me pegue no colo pra por dentro do ônibus, porque sei que ficam todos olhando com "dó" da gente". (Icaro, 19 anos, paraplegia) (MARTINS e BARSAGNLIN 2011, p. 116).

No ambiente de trabalho, a atitude de estigmatizar as pessoas com deficiência, pode estar diretamente relacionado ao preconceito através de ações ou palavras, onde muitas vezes pode ser percebido pelas pessoas com deficiência, gerando um efeito de não inclusão, mas pelo contrário, trazendo um prejuízo ao processo de inclusão.

2.6. CAPACITISMO NO MERCADO DE TRABALHO

Apesar de todos os esforços dos diversos movimentos sociais já citados e da legislação em prol do processo de inclusão, há ainda o capacitismo existente, que muitas vezes pode ser observado de forma mais direta ou até mesmo indiretamente, tendo em vista que muitos podem desconhecer tanto o termo, quanto suas práticas. Além disso, não apenas aqueles identificados com deficiência de nascença, mas também aqueles que adquiriram algum tipo de deficiência decorrentes de acidentes no ambiente de trabalho eram impactados pelo capacitismo, uma vez que muitos destes eram demitidos de suas empresas, sendo impedidos de realizarem suas atividades, muito comum no período da Revolução Industrial. (SOUZA, 2022)

Mello (2014) entende o capacitismo como sendo o preconceito percebido através de atitudes, que definem uma categoria de acordo com sua capacidade funcional, como também um padrão específico de beleza. Isso pode ser percebido no meio social, que muitas vezes é responsável por definir como desiguais, pessoas com alguma deficiência, até mesmo atribuindo-lhes inaptidão ou incapacidade em conduzirem suas vidas em sociedade. Desta forma, pessoas capacitistas, entendem que as pessoas deficientes são menos capazes, enquanto seres humanos. Apesar de não declarado abertamente, vê-se um preconceito velado, onde podemos observar uma construção universal de opressão sobre o entendimento da deficiência. (DIAS, 2013)

A palavra capacitismo vem traduzida da palavra inglesa *ableism*, que denota “discriminação por motivo de deficiência” (DIAS, 2014, p. 5). Esta mesma referência é apoiada pela professora sênior na Escola de Educação e Serviço Social da Universidade de Dundee na Escócia, Fiona Kumari Campbell. De acordo com ela, isto está relacionado à “temática do corpo por uma ideia de padrão corporal perfeito; também sugere um afastamento de capacidade e aptidão dos seres humanos, em virtude da sua condição de deficiência” (CERTEZA, 2019). Fazendo referência a si própria, Certeza (2019) prossegue:

“Eu também aprendi que em sociedades capacitistas, a ausência de qualquer deficiência é vista como o ‘normal’ e pessoas com deficiência (seja física, visual, intelectual, auditiva, mental, múltipla ou surdocegueira) são entendidas como exceções. Isto acontece porque a condição de deficiência é erroneamente vista como algo a ser ‘superado’ ou ‘corrigido’, e se possível por intervenção médica; ou que deve ser realizado pela própria pessoa com deficiência, se ‘adaptando’ ao mundo que não foi criado para respeitar as diferenças, e sim para excluí-las todos os dias”.

Ainda sobre a referência ao capacitismo, pode ser tratado como a “capacidade de ser e fazer que é reiteradamente negada às pessoas com deficiência em diversas esferas da vida social” (MELLO, 2014, p. 56). Também podemos observar sua descrição, de acordo com o glossário de acessibilidade da Câmara dos Deputados:

ato de discriminação, preconceito ou opressão contra pessoa com deficiência. É barreira atitudinal. Em geral, ocorre quando alguém considera uma pessoa incapaz, por conta de diferenças e impedimentos corporais. O capacitismo está focalizado nas supostas ‘capacidades das pessoas sem deficiência’ como referência para mostrar as supostas ‘limitações das pessoas com deficiência’. No capacitismo, a ênfase é colocada nas supostas ‘pessoas capazes’, as quais constituem a maioria da população e são supostamente consideradas ‘normais’ (BRASIL, 2023).

Ainda segundo (SOUZA, 2022), há de se reconhecer que as pessoas com deficiência também demonstram mesmo que de forma inconsciente, um discurso capacitista. Essa visão mostra a ideia de que eles não querem ou não podem encontrar outros meios, como o uso de tecnologia assistiva, que lhes permitiria realizar essas tarefas de maneiras diferentes. No entanto, é importante entender que a impossibilidade de uma pessoa com deficiência em realizar determinada tarefa, mesmo com o apoio de tecnologia assistiva, não é uma definição para caracterizar como sendo inferior ou incapaz:

[...], mas sei que as pessoas ficam olhando para minha perna. Tem pessoa que não está preparada para viver junto! É o preconceito, porque tem pessoa que olha do jeito normal para a gente e a gente percebe quando a pessoa olha pra você diferente”, (Íris, 23 anos, amputação) (MARTINS e BARSAGLINI, 2011, p. 115).

Independente da deficiência, o preconceito existente tem sido um dos grandes responsáveis pela ausência de reconhecimento da capacidade profissional de muitas destas pessoas, seja de forma explícita ou implícita (ORSMOND et al., 2013; HENDRICKS, 2010), impondo muitas vezes diversos obstáculos no processo de inclusão, caracterizando práticas de capacitismo, conforme Tabela 2, elaborado por Leopoldino e Coelho (2017), que elencaram alguns destes obstáculos que se apresentam a pessoas com TEA, que fazem parte do grupo de PcD:

Tabela 2 - Obstáculos à inclusão de profissionais PcD no mercado de trabalho

Obstáculo	Descrição	Referências
Preconceito de potenciais empregadores	Percepção negativa sobre o profissional, considerando a contratação como uma obrigação legal que pode gerar o aumento de custos.	Robertson (2009), Wieren, Reid e McMahon (2008) e Silva (2013)
Falta de suporte/adaptação no trabalho	A satisfação e a produtividade de alguns profissionais com deficiência, dependem da adaptação de condições ambientais no trabalho – como a intensidade dos ruídos – e do suporte dos colegas de trabalho.	Parr e Hunter (2014) e Orsmond et al. (2013)
Oferta de vagas de baixa qualidade	Remuneração de alguns profissionais com deficiência é em média menor do que a de trabalhadores que não possuem as deficiências, a quantidade de horas trabalhadas é menor e não há panorama de crescimento profissional.	Seaman, Cannella - Malone (2016), Silva (2013), Roux et al. (2013)
Falta de formação técnica/profissional	Lacunas na formação técnica que foram originadas em certos casos por falhas na inclusão prévia dos indivíduos com TEA no sistema educacional.	Gracioli e Bianchi (2014) e Toldrá (2009)
Falta de efetividade da lei de cotas	Preferência dos potenciais empregadores em contratar trabalhadores com outras deficiências	Dos Anjos et al. (2016), Silva (2013), Ribeiro e Carneiro (2009)

Fonte: Adaptado de Leopoldino e Coelho (2017, p.147)

2.6.1. MAPEAMENTO DE PESQUISAS SOBRE CAPACITISMO E DEFICIÊNCIAS

Atualmente, temos disponíveis diversas instituições de ensino superior que oferecem programas acadêmicos, com diversos repositórios institucionais dedicados a catalogarem suas produções científicas e intelectuais. Tais repositórios são sistemas de dados que reúnem, organizarem e disseminarem conhecimento através de conteúdos científicos gerados através destas instituições. Existem também diversas plataformas que têm facilitam o acesso às teses, artigos e dissertações produzidas em todo território nacional. A CAPES por exemplo, disponibiliza uma plataforma digital integrada à diversas instituições de ensino superior, realizada anteriormente pela plataforma Sucupira. Além desta, o Instituto Brasileiro de Informação em Ciência e Tecnologia (IBICT) também disponibiliza a Biblioteca Digital de Teses e Dissertações (BDTD). (CAPES, 2019; IBICT, 2019)

Como forma de acentuar a relevância deste trabalho acadêmico, foi realizado buscas em ambas as plataformas citadas acima, CAPES e IBICT, apresentando o resultado na Tabela 3 abaixo:

Tabela 3 - Levantamento de teses e dissertações indexadas nas plataformas da CAPES e IBICT.

Catálogos	Descritores	Área de conhecimento		
		Todas as demais		Administração
		Dissertações	Teses	Dissertações
BDTD / IBICT	"Capacitismo" and "PcD"	4	2	0
	"Capacitismo" and "deficiência"	1	0	1
	"Capacitismo" and "gestão"	0	0	0
CAPES	"Capacitismo" and "PcD"	0	0	0
	"Capacitismo" and "deficiência"	0	0	0
	"Capacitismo" and "gestão"	0	0	0

Fonte: elaborado pelo autor (2024)

Conforme Tabela 3, foram utilizados os descritores “Capacitismo” and “PcD” e através desta busca, não foi encontrado nenhuma tese ou dissertação na área de Administração, porém, em outras áreas de conhecimento foram encontrados 6 trabalhos, sendo 4 dissertações e 2 teses. Utilizando os descritores “Capacitismo” and “deficiência”, foram encontrados 2 trabalhos, sendo 1 dissertação na área de Administração e 1 em outra área de conhecimento. Utilizando os descritores “Capacitismo” and “gestão”, não foram encontrados trabalhos em nenhuma área. Na plataforma da CAPES, a utilização dos mesmos descritores utilizados no IBICT, não trouxeram resultados na pesquisa.

Foram também realizadas pesquisas da produção de artigos na área da Administração na plataforma SPELL. Foram utilizadas palavras chaves “deficiência”, “capacitismo”, “capacitismo” and “deficiência”, “Capacitismo” and “PcD”, “Capacitismo” and “gestão”, Gestão e deficiência e, Gestão e PcD, trazendo resultados exibidos na Tabela 4:

Tabela 4 - Levantamento de artigos na plataforma SPELL.

Palavra-Chave	Total	Anos	Tipo
deficiência	9	2021, 2019, 2013, 2011 e 2009	Artigo
capacitismo	1	2020	Artigo
"Capacitismo" and "gestão"	0	-	-
"Capacitismo" and "deficiência"	0	-	-
"Capacitismo" and "PcD"	0	-	-
Gestão e deficiência	0	-	-
Gestão e PcD	0	-	-

Fonte: elaborado pelo autor (2024)

Após a pesquisa realizada na plataforma SPELL, verificou-se que na área da Administração foram publicados um total de 10 artigos desde o ano 2000 em diante,

sendo 9 artigos utilizando a palavra-chave “deficiência”, conforme Tabela 5 e 1 artigo utilizando a palavra-chave “capacitismo”, conforme Tabela 6, trazendo as seguintes produções:

Tabela 5 - Artigos encontrados na plataforma SPELL com a palavra-chave “deficiência”.

Palavra-chave: Deficiência	
Ano/Título	2021 - O Trabalho para as Pessoas com Deficiência: a Visão de Empresas do Agreste Meridional de Pernambuco
Autoria	Virgínia Spinassé de Melo, Maria Izabel Pereira de Souza Correia, Ricardo Severino de Oliveira.
Fonte	Journal of Perspectives in Management, v. 5, n. 2021, p. 124-136, Jan-Dez, 2021. 13 página(s).
Objetivo	Analisar as dificuldades da gestão de pessoas na ampliação e melhoria da inclusão de deficientes nas empresas privadas do Agreste Meridional Pernambucano
Ano/Título	2019 - Política de Inserção de Servidores com Deficiência na Universidade: O Olhar dos Gestores
Autoria	Evelise Santos Sousa, Carla Cristina Dutra Burigo
Fonte	NAVUS - Revista de Gestão e Tecnologia, v. 9, n. 3, p. 156-172, Jul-Set, 2019. 17 página(s).
Objetivo	Compreender como se desenvolve, no olhar dos gestores, a política de inserção dos servidores técnico-administrativos em educação, com deficiência, na Universidade de Santa Catarina, visto que, do ponto de vista dos servidores, ainda existem lacunas a serem preenchidas no sentido de mudar a cultura de inclusão da pessoa com deficiência.
Ano/Título	2016 - Conviver e Perceber a Deficiência: Relação e Influência nas Concepções de uma Amostra de Discentes de Administração
Autoria	Joelma Soares da Silva, Francisco Roberto Pinto.
Fonte	Gestão & Regionalidade, v. 32, n. 96, p. 71-91, Set-Dez, 2016. 21 página(s).
Objetivo	Identificar a influência do convívio com pessoas com deficiência nas concepções de deficiência de uma amostra de discentes de Administração.
Ano/Título	2015 - O Trabalhador com Deficiência na Organização: um Estudo sobre o Treinamento e Desenvolvimento e a Adequação das Condições de Trabalho
Autoria	Andréia Maria de Carvalho Maia, Maria Nivalda de Carvalho-Freitas.
Fonte	REAd. Revista Eletrônica de Administração, v. 21, n. 3, p. 689-718, Set-Dez, 2015. 30 página(s).
Objetivo	Investigar o processo de inclusão das PcD nas organizações, focando as práticas de treinamento e desenvolvimento (T&D), além dos recursos de adequação e adaptação utilizados nesses processos.
Ano/Título	2013 - A gestão de pessoas e o desafio da inclusão das pessoas com deficiência: uma visão antropológica da deficiência
Autoria	Luiz Fernando Lara.
Fonte	Revista Capital Científico - Eletrônica, v. 11, n. 3, p. 121-142, Set-Dez, 2013. 22 página(s).
Objetivo	Explorar a questão da deficiência a partir de sua consideração como doença (modelo médico) e de sua construção como um fenômeno cultural.
Ano/Título	2013 - O sentido do trabalho para pessoas com deficiência
Autoria	Michelle Pinto de Lima, Nathália Vasconcelos Tavares, Mozar José de Brito, Mônica Carvalho Alves Cappelle

Fonte	Revista de Administração Mackenzie, v. 14, n. 2, p. 42-68, Mar-Abr, 2013. 27 página(s).
Objetivo	Analisar o sentido do trabalho para as pessoas com deficiência (PcD).
Ano/Título	2012 - Pessoa com deficiência = pessoa incapaz? Um estudo acerca do estereótipo e do papel da pessoa com deficiência nas organizações
Autoria	Autoria: Vanessa Silva Perez.
Fonte	Fonte: Cadernos EBAPE.BR, v. 10, n. 4, p. 883-893, Out-Dez, 2012. 11 página(s).
Objetivo	Atrelar à realidade da pessoa com deficiência à Teoria dos Papéis Sociais, de Jacob Moreno, em sua aceitação do papel de incapacidade conferido pelos estereótipos que a sociedade traz.
Ano/Título	2011 - Inclusão do estudante com deficiência no ensino superior: algumas reflexões
Autoria	Ivone Braga Albino, Francisco Ricardo Lins Vieira de Melo.
Fonte	Cadernos EBAPE.BR, v. 10, n. 4, p. 883-893, Out-Dez, 2012. 11 página(s).
Objetivo	Analisar o processo de inclusão das pessoas portadoras de deficiência no ensino superior. Especificamente, espera-se apontar questões no campo educativo, procurando compreender o papel reservado para este grupo social, dentro do espaço e da vida escolar, em especial, no ensino superior.
Ano/Título	2009 - A inclusão indesejada: as empresas brasileiras face à lei de cotas para pessoas com deficiência no mercado de trabalho.
Autoria	Marco Antônio Ribeiro, Ricardo Carneiro.
Fonte	Organizações & Sociedade, v. 16, n. 50, p. 545-564, Jul-Set, 2009. 20 página(s).
Objetivo	Discutir a lei de cotas empregatícias para portadores de deficiência no mercado de trabalho brasileiro, enfatizando, na abordagem, sua baixa receptividade ou adesão junto às empresas implicadas no processo, o que se evidencia, em particular, no âmbito da ação fiscalizatória do poder público, a cargo do Ministério Público do Trabalho (MPT).

Fonte: elaborado pelo autor (2024)

Tabela 6 - Artigos encontrados na plataforma SPELL com a palavra-chave “capacitismo”.

Palavra-chave: Capacitismo	
Ano/Título	2020 - 'Há Muita Mulher Dentro Dele': O Feminino como um Desvio da Norma
Autoria	Renan Gomes de Moura, Rejane Prevot Nascimento, Denise Franca Barros.
Fonte	Organizações & Sociedade, v. 27, n. 95, p. 620-643, Out-Dez, 2020. 24 página(s).
Objetivo	Compreender como a feminilidade é entendida pelas organizações a partir da perspectiva dos homossexuais masculinos, com enfoque especial no conceito de ableism (capacitismo).

Fonte: elaborado pelo autor (2024)

Com base nas pesquisas realizadas acima, verificou-se que a carência de produções científicas abordagem a relação entre os descritores, que foram utilizados no tema de nossa pesquisa.

3. METODOLOGIA

3.1. CLASSIFICAÇÃO DA PESQUISA

A classificação da pesquisa é um aspecto fundamental no desenvolvimento de uma dissertação de mestrado. Neste estudo, a pesquisa foi classificada como quantitativa descritiva, o que significa que o objetivo foi descrever e analisar características e fenômenos presentes em um determinado contexto, por meio da coleta e análise de dados numéricos. Optou-se por uma abordagem quantitativa para permitir a análise e comparação dos dados relativos ao mercado de trabalho de profissionais com deficiência em relação aos sem deficiência. Esta abordagem permitiu obter informação objetiva e mensurável, que pode ser objeto de análise estatística, além de demonstrar a relação entre diferentes variáveis, neste caso, deficiência e escolaridade dos profissionais relacionados ao mercado de trabalho. Para isso, foram utilizados dados coletados de fontes confiáveis, como RAIS e CAGED. Nesse processo, métodos estatísticos foram usados para resumir e interpretar os dados coletados, visando identificar padrões, tendências e relacionamentos importantes. Ao contrário da pesquisa qualitativa, que busca entender os significados e temas dos indivíduos, a pesquisa quantitativa descritiva se concentra em dados objetivos e mensuráveis.

A pesquisa quantitativa neste caso, tende a responder a perguntas como "Por quê?", "Onde?", sobre o que está sendo estudado. Por exemplo, nesta pesquisa, a análise de estatísticas descritivas teve como objetivo descrever o número de profissionais com deficiência no mercado de trabalho, levando em consideração sua posição entre categorias profissionais, gênero, faixa etária, raça e região, usando como comparativo a média salarial entre estas diversas categorias. Também apresentou algumas vantagens, como a possibilidade de generalizar os resultados para a população estudada, devido à utilização de uma amostra representativa. Além disso, os métodos descritivos não buscam descrever relações causais entre variáveis, mas explicá-las. Em suma, a análise quantitativa descritiva é um método que busca descrever e analisar eventos por meio da coleta e análise de dados quantitativos.

A utilização da pesquisa telematizada foi a estratégia adotada para a coleta de dados. Ela consiste em um método de coleta de dados que usa tecnologia de

comunicação e informação para obter informações relacionadas à pesquisa. Baseia-se no uso de dispositivos eletrônicos e redes de comunicação para acessar e coletar dados remotamente, sem a necessidade de interação direta com os participantes da pesquisa.

Essa abordagem permitiu que fossem acessados os dados de maneira fácil, eficiente e abrangente, superando as limitações geográficas e físicas. É especialmente útil em levantamentos envolvendo grandes populações ou áreas geograficamente dispersas. No caso desta pesquisa, a pesquisa telematizada incluiu o acesso a bases de dados online da RAIS. Este tipo de abordagem oferece vantagens como a velocidade de acesso aos dados, a facilidade de acesso a novas informações e a possibilidade de processar grandes quantidades de dados. No entanto, é importante ressaltar que a pesquisa telematizada também apresenta algumas limitações. Por exemplo, a disponibilidade e a qualidade dos dados podem variar dependendo da fonte utilizada, garantindo a confiabilidade e autenticidade dos dados coletados, confirmando sua origem e qualidade. No caso desta pesquisa, o acesso foi feito diretamente em uma base confiável, sem intermediações.

3.2. COLETA DOS DADOS

Em termos de pesquisas específicas, nesta pesquisa incluímos o acesso a fontes de dados confiáveis, como os relatórios do RAIS e CAGED. Dessas fontes, foram extraídas informações relacionadas ao mercado de trabalho, como dados demográficos, informações sobre emprego, salários e prática de participação de profissionais com deficiência.

A seleção dessas fontes de dados justificou-se por sua relevância e confiabilidade. O CAGED e a RAIS, fornecem informações detalhadas sobre o mercado de trabalho, incluindo emprego e remuneração. Os dados recolhidos foram tratados de forma agregada e anônima, garantindo-se assim a privacidade dos participantes. No tratamento dos dados foi utilizado o método descritivo. Foram calculados métodos e valores padrão para avaliar o salário, nas diversas categorias, em ambos os grupos.

A coleta de dados foi conduzida para descobrir, no mercado de trabalho brasileiro, o número de profissionais com e sem deficiência, além de suas respectivas médias salariais, dividindo-os em dois grupos (operacional e gestão). A análise da amostra também foi realizada de acordo com o gênero, raça, faixa etária e nível de escolaridade dos profissionais.

A coleta de dados regionais foi feita tendo em mente as diferentes regiões do país. Foram selecionadas empresas de diferentes regiões, como Norte, Nordeste, Centro-Oeste, Sudeste e Sul, com o objetivo de captar detalhes regionais e a participação de profissionais com deficiência no mercado.

A coleta de dados de idade levou em consideração as diferentes faixas etárias dos profissionais que atuam. Idade como até 24 anos, 25 a 64 anos e 65 em diante, foram estabelecidas para analisar as diferenças de entrada e oportunidades de emprego para profissionais com deficiência em diferentes fases da vida.

Os resultados obtidos contribuíram para o conhecimento acadêmico na área e para compreensão do panorama de inserção no mercado de trabalho. Desta forma, podem ajudar o desenvolvimento de políticas públicas e boas práticas que promovam a igualdade de oportunidades, a inclusão e a utilização do pleno potencial dos profissionais com deficiência.

3.3. TRATAMENTO DOS DADOS

Uma vez que os dados foram coletados, eles foram organizados e tabulados para facilitar a análise estatística. Técnicas descritivas foram usadas para resumir e descrever as características e relacionamentos presentes nos dados.

A análise estatística identificou diferenças ou semelhanças entre os grupos. Testes com 1% de nível de significância foram usados para verificar se as diferenças observadas são estatisticamente significativas.

Foram realizados testes estatísticos unicaudais de comparação entre médias – amostras independentes – para verificar se os salários dos não deficientes são maiores que os dos deficientes.

Também foram realizados testes estatísticos unicaudais para a proporção para verificar se a frequência relativa de deficientes empregados é menor que a proporção populacional de deficientes no Brasil, de 9,16% (ALVES, 2023).

Para evitar distorções, estas comparações foram feitas de forma independente, para cada grupo com níveis de escolaridade similares, segmentando entre analfabetos, compreendendo àqueles que não possuem nenhum grau de escolaridade; ensino médio completo; nível superior completo, considerando o equivalente de cada grupo de instrução da população (IBGE, 2024). Para cada segmento, foram realizados cortes por:

- faixa etária;
- gênero;
- categoria profissional;
- região geográfica; e
- cor/raça.

Foi feita uma comparação entre o número de profissionais com e sem deficiência que atuam no mercado brasileiro, considerando a população total (IBGE, 2024). Os dados foram coletados para permitir o cálculo da proporção de profissionais com deficiência no total de funcionários e para identificar diferenças significativas entre esses grupos.

Adicionalmente, foram avaliados os salários médios dos profissionais e das pessoas com deficiência, dividindo-os nas diversas categorias citadas, para verificar se havia diferenças salariais entre os grupos analisados.

Essas mesmas análises foram realizadas levando em consideração a faixa etária dos profissionais: primeiro considerando apenas os com idade até 24 anos, depois entre 25 e 64 e, finalmente, a partir de 65. Esta análise foi replicada para os dois gêneros (masculino e feminino), a categoria profissional (gestão e operacional), as cinco regiões geográficas em que as empresas estão inseridas e a raça dos profissionais (branca, amarela, parda, negra e indígena).

Os resultados destes testes estatísticos contribuíram para o atendimento do objetivo principal da pesquisa – verificar se as empresas apresentam um tratamento igualitário aos profissionais deficientes, demonstrando um real processo de inclusão

social ou se estão apenas cumprindo a lei, sem aplicar igualdade social, demonstrando assim uma prática de capacitismo.

Este processo de recolhimento de dados permitiu uma análise abrangente e comparativa das várias características relacionadas com a inclusão de profissionais com deficiência, tendo em conta a geografia, idade, salário, tipo de profissional, raça, gênero e nível de escolaridade.

Dessa forma, entendeu-se o cumprimento do segundo objetivo secundário – identificar, compreender barreiras e desafios enfrentados pelos grupos mencionados no acesso ao mercado de trabalho.

Após a obtenção dos resultados, eles foram discutidos à luz do primeiro objetivo secundário - identificar as vantagens que a inclusão desses grupos pode trazer para as empresas, para os trabalhadores e para a sociedade como um todo.

4. ANÁLISE E INTERPRETAÇÃO DOS DADOS

Considerando os objetivos da listados na pesquisa, e após a realização da organização dos dados através de tabulação, com o apoio dos softwares Power BI e Excel, foi possível identificar diferentes cenários com percepções distintas, segmentando os dados em 3 níveis principais de escolaridade.

Foram filtrados os profissionais analfabetos, de nível médio e de nível superior, considerando os salários dos tanto os profissionais não deficientes e como também os deficientes, considerando os grupos de deficiência citados no art.4º (BRASIL, 1999), como deficiência física, auditiva, visual, mental e múltipla; a média salarial; o desvio-padrão e; indicada sua contagem (n), para a realização do teste de comparação entre médias, amostras independentes, verificando se havia evidência estatística a favor da hipótese alternativa, de que os salários dos não deficientes, são, em média, maiores que os dos deficientes, com o mesmo nível de escolaridade.

Na Figura 8, o valor P resultante foi de 0,00%, portanto H0 foi rejeitado, demonstrando estatisticamente que há uma diferença significativa entre a média salarial dos profissionais deficientes e não deficientes.

Figura 8 - Cálculo de valor p, de profissionais deficientes, não deficientes e analfabetos

	Deficientes	Não deficientes		
n	4766	253669		
média	1331	1558		
dp	730	1356		
Numerador do sp	2.539.268.500	466.428.483.648		
SP	1.347,09			
Alfa	1%	H0: diferença entre as médias populacionais =		0
Diferença entre as médias amostrais	227	H1: diferença entre as médias populacionais >		0
Erro-padrão	19,70			
Z	11,53			
Valor p	0,00%	H0 É Rejeitado, então há uma diferença estatisticamente significativa entre deficientes e não deficientes		
Como o valor p é menor do que alfa, H0 é rejeitada.				

Fonte: elaborado pelo autor (2024)

Conforme abordado por Godoy (2022), muitos dos deficientes físicos podem ser impedidos de terem acesso à educação, devido as diversas barreiras que impedem o processo de inclusão social, o que pode impedir que ocorra a participação e o aprendizado igualitário, de forma efetiva, sendo este um dos motivos da possibilidade do resultado do resultado estatísticos entre a média salarial dos profissionais analfabetos com deficiência e sem deficiências. Também de acordo com

Bersch (2017), a utilização da tecnologia assistiva foi identificada como de grande importância, para ajudar as pessoas a terem uma participação plena das atividades diárias, como por exemplo, ter independência para estudarem e participarem da sociedade, mesmo em seu processo de capacitação, muitas vezes sendo necessárias os auxílios dessas tecnologias (GABRILLI, 2023?).

Conforme mencionado na seção 3.3, o mesmo teste foi replicado para cada nível de escolaridade (analfabetos, ensino médio e ensino superior) e para cada corte de cada um dos critérios (gênero, faixa etária, categoria profissional, região geográfica e raça) e os resultados dos testes estão apresentados no Apêndice.

A Tabela 7 a seguir, sumariza os resultados destes testes realizados entre os deficientes e não deficientes, analfabetos:

Tabela 7 - Tabela com sumarização de resultados para profissionais analfabetos, deficientes e não deficientes.

		Salário Médio				
		Deficientes	Não Deficientes	Valor P	Diferença	
Analfabeto	Geral	1331	1558	0,00%	Estatisticamente significativa	
	Categoria	Gestão	2741	3352	26,49%	Estatisticamente não significativa
		Operação	1328	1511	0,00%	Estatisticamente significativa
	Sexo	Masculino	1374	1570	0,00%	Estatisticamente significativa
		Feminino	1172	1524	0,00%	Estatisticamente significativa
	Raça	Branca	1362	1651	0,00%	Estatisticamente significativa
		Parda	1288	1396	0,00%	Estatisticamente significativa
		Negra	1315	1502	0,00%	Estatisticamente significativa
		Amarela	1171	1664	9,23%	Estatisticamente não significativa
	Faixa etária	Índigena	1502	1507	49,29%	Estatisticamente não significativa
		Até 24 anos	1068	1340	0,00%	Estatisticamente significativa
		Entre 25 e 64 anos	1355	1587	0,00%	Estatisticamente significativa
	Região	Acima de 65 anos	1215	1345	21,33%	Estatisticamente não significativa
		Norte	1348	1452	9,83%	Estatisticamente não significativa
		Nordeste	1202	1331	0,00%	Estatisticamente significativa
		Centro-Oeste	1451	1631	0,21%	Estatisticamente significativa
	Sul	1414	1606	0,00%	Estatisticamente significativa	
	Sudeste	1340	1707	0,00%	Estatisticamente significativa	

Fonte: elaborado pelo autor (2024)

Conforme demonstrado na Tabela 7, não houve uma diferença estatisticamente significativa entre a média salarial dos profissionais deficientes e não deficientes analfabetos em cargo de gestão; para os profissionais deficientes e não deficientes analfabetos das raças amarela e indígena; entre os profissionais deficientes e não deficientes analfabetos na faixa etária acima de 65 anos e; entre os profissionais deficientes e não deficientes analfabetos da região Norte. Conforme a Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência (BRASIL, 2009), o Estado tem o direito de salvaguardar medidas que possibilitem a inclusão de pessoas com deficiência, inclusive através de programas de orientação e serviços sociais, o que pode ter influência nos resultados apresentados, tendo em vista a existência de

diversos programas do governo voltados aos povos indígenas, que em grande parte encontram-se na região Norte, podendo este ser um fator influenciador da ausência de diferença significativa no resultado estatístico para a região.

A Tabela 8 e Tabela 9 a seguir, sumariza os resultados destes testes realizados para os deficientes de ensino médio e ensino superior, respectivamente:

Tabela 8 - Tabela com sumarização de resultados para ensino médio

		Salário Médio				
		Deficientes	Não Deficientes	Valor P	Diferença	
Ensino Médio	Geral	1903	1877	100,00%	Estatisticamente não significativa	
	Categoria					
		Gestão	4173	3289	100,00%	Estatisticamente não significativa
		Operação	1849	1805	100,00%	Estatisticamente não significativa
	Sexo					
		Masculino	1374	2046	0,00%	Estatisticamente significativa
		Feminino	1587	1602	0,00%	Estatisticamente significativa
	Raça					
		Branca	2084	1956	100,00%	Estatisticamente não significativa
		Parda	1697	1706	0,20%	Estatisticamente significativa
		Negra	1742	1753	7,87%	Estatisticamente não significativa
		Amarela	1824	1843	26,87%	Estatisticamente não significativa
		Indígena	1848	1683	99,98%	Estatisticamente não significativa
	Faixa etária					
		Até 24 anos	1332	1323	99,56%	Estatisticamente não significativa
		Entre 25 e 64 anos	1968	2005	0,00%	Estatisticamente significativa
		Acima de 65 anos	2082	2250	0,00%	Estatisticamente significativa
	Região					
		Norte	2042	1676	92,61%	Estatisticamente não significativa
		Nordeste	1702	1672	61,14%	Estatisticamente não significativa
	Centro-Oeste	115	1571	99,99%	Estatisticamente não significativa	
	Sul	1667	1531	96,51%	Estatisticamente não significativa	
	Sudeste	2001	1840	97,47%	Estatisticamente não significativa	

Fonte: elaborado pelo autor (2024)

Na Tabela 8, houve diferenças significativas na média salarial entre os deficientes e não deficientes, com ensino médio, nos gêneros masculino e feminino; para os deficientes e não deficientes, com ensino médio, da raça parda; entre os deficientes e não deficientes, com ensino médio, nas faixas etárias entre 25 e 64 anos e acima de 65 anos.

Tabela 9 - Tabela com sumarização de resultados para ensino superior

		Salário Médio				
		Deficientes	Não Deficientes	Valor P	Diferença	
Ensino Superior	Geral	5159	5196	1,04%	Estatisticamente não significativa	
	Categoria					
		Gestão	9067	8185	100,00%	Estatisticamente não significativa
		Operação	4523	4594	0,00%	Estatisticamente significativa
	Sexo					
		Masculino	5962	6452	0,00%	Estatisticamente significativa
		Feminino	4296	4321	7,67%	Estatisticamente não significativa
	Raça					
		Branca	5104	5534	0,00%	Estatisticamente significativa
		Parda	3761	3855	0,01%	Estatisticamente significativa
		Negra	3572	3678	2,08%	Estatisticamente não significativa
		Amarela	5775	7031	0,00%	Estatisticamente significativa
		Indígena	4532	5060	7,40%	Estatisticamente não significativa
	Faixa etária					
		Até 24 anos	1964	1975	27,37%	Estatisticamente não significativa
		Entre 25 e 64 anos	5227	5398	0,00%	Estatisticamente significativa
		Acima de 65 anos	8940	8511	99,28%	Estatisticamente não significativa
	Região					
		Norte	4685	4887	0,25%	Estatisticamente significativa
		Nordeste	4581	4387	100,00%	Estatisticamente não significativa
	Centro-Oeste	6866	5865	100,00%	Estatisticamente não significativa	
	Sul	4649	4545	99,97%	Estatisticamente não significativa	
	Sudeste	5178	5659	0,00%	Estatisticamente significativa	

Fonte: elaborado pelo autor (2024)

Na Tabela 9 houve diferenças significativas na média salarial entre os deficientes e não deficientes, com ensino superior que atuavam na categoria operacional; entre os deficientes e não deficientes, com nível superior do sexo masculino; entre os deficientes e não deficientes, com nível superior, das raças branca, parda e amarela; entre os deficientes e não deficientes, com nível superior na faixa etária entre 25 e 64 anos; e entre os deficientes e não deficientes, com nível superior nas regiões Norte e Sudeste.

Tais diferenças entre as médias salariais nos diversos grupos apresentados, pode levantar o questionamento quanto a se há realmente uma correlação entre a deficiência e uma associação a uma incapacidade, como abordado por Luiz e Nuernberg (2013), sendo apenas uma obrigatoriedade pelo cumprimento da legislação.

Ainda segundo a Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência (BRASIL, 2009), no artigo 27, nota-se a proibição de discriminação baseada em diferenças de condições de contratação de pessoas deficientes, sendo protegido seus direitos de condições de igualdade com as demais pessoas, com condições justas, o que inclui igual remuneração por trabalhos de iguais valores e condições.

Além da verificação de diferenças de médias salariais, verificou-se também a proporção de deficientes empregados – em cada nível de escolaridade e em cada corte dos critérios estudados foram realizados testes para a proporção, comparando-a com a proporção populacional do Brasil de acordo com os respectivos graus de escolaridade.

Inicialmente, foram filtrados apenas os analfabetos e sem nenhum corte. O valor P resultante foi de 0,00%, portanto H0 foi rejeitado, demonstrando que estatisticamente há uma diferença significativa entre a proporção de analfabetos deficientes empregados e a proporção geral de analfabetos no Brasil, conforme Figura 8.

Figura 9 - Tabela com sumarização de resultados para análise de proporção de analfabetos na população e na amostra

H0	p =	29,77%		
H1	p <	29,77%		
alfa	1%			
Amostra				
n		258435		
sucessos		4766		
proporção amostral		1,84%		
Probabilidade de achar 4766 ou menos pessoas deficientes (valor p)				0,00%
Como o valor p é menor do que alfa, rejeito H0.				

Fonte: elaborado pelo autor (2024)

Conforme mencionado na seção 3.3, o mesmo teste foi replicado para cada nível de escolaridade (analfabetos, ensino médio e ensino superior) e para cada corte de cada um dos critérios (gênero, faixa etária, categoria profissional, região geográfica e raça) e os resultados dos testes estão apresentados no Apêndice.

As Tabela 7 a seguir, sumariza os resultados destes testes realizados para os deficientes analfabetos no mercado de trabalho:

Tabela 10 - Tabela com sumarização de resultados para análise de proporção de analfabetos na população de analfabetos e na amostra.

		Proporção de deficientes				
		Na população de analfabetos	Na amostra	Valor P	Diferença	
Analfabeto	Geral	29,77%	1,84%	0,00%	Estatisticamente significativo	
	Categoria	Gestão	29,77%	0,32%	0,00%	Estatisticamente significativo
		Operação	29,77%	1,89%	0,00%	Estatisticamente significativo
	Sexo	Masculino	29,77%	1,92%	0,00%	Estatisticamente significativo
		Feminino	29,77%	1,63%	0,00%	Estatisticamente significativo
	Raça	Branca	29,77%	3,06%	0,00%	Estatisticamente significativo
		Parda	29,77%	1,81%	0,00%	Estatisticamente significativo
		Negra	29,77%	1,98%	0,00%	Estatisticamente significativo
		Amarela	29,77%	2,10%	0,00%	Estatisticamente significativo
		Indígena	29,77%	1,24%	0,00%	Estatisticamente significativo
	Faixa etária	Até 24 anos	29,77%	1,63%	0,00%	Estatisticamente significativo
		Entre 25 e 64 anos	29,77%	1,88%	0,00%	Estatisticamente significativo
		Acima de 65 anos	29,77%	1,55%	0,00%	Estatisticamente significativo
	Região	Norte	29,77%	0,86%	0,00%	Estatisticamente significativo
		Nordeste	29,77%	1,41%	0,00%	Estatisticamente significativo
		Centro-Oeste	29,77%	1,33%	0,00%	Estatisticamente significativo
Sul		29,77%	3,00%	0,00%	Estatisticamente significativo	
Sudeste		29,77%	2,01%	0,00%	Estatisticamente significativo	

Fonte: elaborado pelo autor (2024)

Conforme observado na Tabela 10, todos os resultados apresentados foram considerados estatisticamente significativos.

A tabela 11 sumariza os resultados destes testes realizados para os deficientes no mercado de trabalho com formação até o ensino médio:

Tabela 11 - Tabela com sumarização de resultados para análise de proporção de deficientes no ensino médio na população e na amostra.

		Proporção de deficientes				
		Na população de Ensino Médio	Na amostra	Valor P	Diferença	
Ensino Médio	Geral	3,13%	0,95%	0,00%	Estatisticamente significativo	
	Categoria	Gestão	3,13%	0,46%	0,00%	Estatisticamente significativo
		Operação	3,13%	0,98%	0,00%	Estatisticamente significativo
	Sexo	Masculino	3,13%	1,02%	0,00%	Estatisticamente significativo
		Feminino	3,13%	0,84%	0,00%	Estatisticamente significativo
	Raça	Branca	3,13%	1,15%	0,00%	Estatisticamente significativo
		Parda	3,13%	1,10%	0,00%	Estatisticamente significativo
		Negra	3,13%	1,22%	0,00%	Estatisticamente significativo
		Amarela	3,13%	1,32%	0,00%	Estatisticamente significativo
		Indígena	3,13%	1,00%	0,00%	Estatisticamente significativo
	Faixa etária	Até 24 anos	3,13%	0,52%	0,00%	Estatisticamente significativo
		Entre 25 e 64 anos	3,13%	1,05%	0,00%	Estatisticamente significativo
		Acima de 65 anos	3,13%	1,31%	0,00%	Estatisticamente significativo
	Região	Norte	3,13%	0,82%	0,00%	Estatisticamente significativo
		Nordeste	3,13%	1,34%	0,00%	Estatisticamente significativo
		Centro-Oeste	3,13%	0,63%	0,00%	Estatisticamente significativo
		Sul	3,13%	0,77%	0,00%	Estatisticamente significativo
		Sudeste	3,13%	1,13%	0,00%	Estatisticamente significativo

Fonte: elaborado pelo autor (2024)

Na Tabela 11, todos os resultados apresentados foram considerados estatisticamente significativos.

A tabela 12 a seguir, sumariza os resultados destes testes realizados para os deficientes no mercado de trabalho com formação a partir do ensino superior:

Tabela 12 - Tabela com sumarização de resultados para análise de proporção de deficientes no ensino superior na população e na amostra.

		Proporção de deficientes				
		Na população de Ensino Superior	Na amostra	Valor P	Diferença	
Ensino Superior	Geral	3,34%	0,88%	0,00%	Estatisticamente significativo	
	Categoria	Gestão	3,34%	0,73%	0,00%	Estatisticamente significativo
		Operação	3,34%	0,91%	0,00%	Estatisticamente significativo
	Sexo	Masculino	3,34%	1,10%	0,00%	Estatisticamente significativo
		Feminino	3,34%	0,72%	0,00%	Estatisticamente significativo
	Raça	Branca	3,34%	1,12%	0,00%	Estatisticamente significativo
		Parda	3,34%	1,12%	0,00%	Estatisticamente significativo
		Negra	3,34%	1,37%	0,00%	Estatisticamente significativo
		Amarela	3,34%	1,09%	0,00%	Estatisticamente significativo
		Indígena	3,34%	1,26%	0,00%	Estatisticamente significativo
	Faixa etária	Até 24 anos	3,34%	0,52%	0,00%	Estatisticamente significativo
		Entre 25 e 64 anos	3,34%	0,90%	0,00%	Estatisticamente significativo
		Acima de 65 anos	3,34%	1,03%	0,00%	Estatisticamente significativo
	Região	Norte	3,34%	0,57%	0,00%	Estatisticamente significativo
		Nordeste	3,34%	0,70%	0,00%	Estatisticamente significativo
		Centro-Oeste	3,34%	0,99%	0,00%	Estatisticamente significativo
		Sul	3,34%	0,89%	0,00%	Estatisticamente significativo
		Sudeste	3,34%	0,93%	0,00%	Estatisticamente significativo

Fonte: elaborado pelo autor (2024)

Conforme observado na Tabela 12, todos os resultados apresentados na proporção da amostra, foram estatisticamente significativos.

Os resultados apresentados entre a proporção de profissionais empregados com deficiência e sem deficiência, conforme Osmond et al. (2013) e Hendricks (2010),

podem ser caracterizados como uma forma de capacitismo, uma vez que há uma clara ausência de reconhecimento da capacidade destes profissionais exercerem suas atividades de forma igualitárias. Além disso, caracteriza-se também um ato de discriminação, criando uma barreira atitudinal, podendo a deficiência ser considerada uma incapacidade de exercer as atividades profissionais (BRASIL, 2023). Também, segundo a Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência (BRASIL, 2009), há a necessidade de se assegurar aos profissionais com deficiência, serviços de colocação no mercado de trabalho, a promoção de empregos, assistência na procura, obtenção, manutenção no emprego e através dos resultados apresentados, nota-se que não há um cumprimento destas obrigações legais, em virtude da diferença significativa dos profissionais deficientes empregados, em todas as categorias analisadas.

No que diz respeito ao cumprimento da legislação, também pode-se notar que esta diferença significativa encontrada nos testes, também evidencia o descumprimento da garantia da empregabilidade, da Lei de Cotas, no art.93 (BRASIL, 1991), onde torna-se obrigatório a contratação de um percentual de profissionais com deficiência para determinadas quantidades de profissionais na empresa, resultando automaticamente no descumprimento também do art.1 da Constituição (1988), que prevê direitos fundamentais como dignidade humana e de acordo com o art.5, considerando a igualdade entre todos perante a lei, garantindo seus direitos sociais, educação, trabalho, entre outros.

Outros fatores que também podem contribuir para esta diferença significativas, podem ser algumas das barreiras apresentadas, seja de acessibilidade arquitetônica, que vai desde à educação, dada a ausência de acessibilidades nas escolas, segundo Tokarnia (2023), até à urbanística; também a ausência de transportes acessíveis às pessoas com deficiência ou à falta de tecnologias assistivas no mercado de trabalho, apesar das diversas soluções desenvolvidas, para atender estas necessidades (GABRILLI, 2023?).

5. CONCLUSÃO

A pesquisa analisou a integração social de trabalhadores com necessidades especiais no ambiente profissional, um tema cada vez mais relevante nos dias de hoje. Foram discutidos aspectos como os obstáculos enfrentados por esses profissionais, as estratégias implementadas pelas empresas para fomentar a inclusão e as consequências sociais e econômicas desse processo.

Um dos pontos principais discutidos no estudo foi a identificação e exploração das várias dificuldades que impediram a entrada e avanço profissional de pessoas com deficiência. Essas dificuldades foram divididas em diferentes categorias, abrangendo desde questões estruturais, como acessibilidade física e tecnológica, até aspectos sociais, como estigma e preconceito. Dessa forma, a análise das dificuldades teve um papel fundamental, destacando a complicação e a variedade de desafios que afetaram a carreira desses indivíduos.

O estudo também examinou as estratégias e políticas organizacionais usadas para aumentar a inclusão de profissionais com deficiência. Para garantir o desenvolvimento profissional e condições de trabalho justas, essas estratégias incluíram a implementação de políticas de contratação e seleção inclusivas e a mudança dos ambientes físicos e culturais. A fim de diminuir as disparidades e permitir que os profissionais com deficiência participem e contribuam plenamente no mercado de trabalho, foram promulgadas diversas legislações que buscaram fornecer apoios no processo de inclusão das pessoas com deficiências.

Além disso, o estudo pretendia investigar as consequências sociais e econômicas resultantes da inclusão de indivíduos com deficiência no mercado de trabalho. A inclusão laboral foi um imperativo moral e teve um impacto significativo no desenvolvimento socioeconômico, ajudando a construir uma sociedade mais justa e inclusiva. As empresas ganharam uma força de trabalho mais qualificada e comprometida por meio da promoção da diversidade e da valorização da diversidade de talentos e habilidades. Eles também desempenharam um papel catalisador na promoção da igualdade de oportunidades e na redução das desigualdades sociais.

Esta pesquisa teve como objetivo principal verificar se havia evidências de práticas de capacitismo nas empresas, mesmo com a implementação de políticas e

ações de inclusão social. Foram traçados objetivos específicos, para identificar a existência de diferenças entre os profissionais deficientes e não deficientes, realizando a análise através de critérios relevantes como faixa etária, gênero, região geográfica, categoria profissional e raça. Além disso, como objetivos secundários, esta pesquisa buscou avaliar os impactos das políticas públicas e práticas empresariais na inclusão social no mercado de trabalho, identificando a importância deste processo de inclusão no desenvolvimento do país, tanto no lado econômico, quanto social, destacando também o papel tanto das empresas, quanto governos e sociedade para promoverem essas políticas e ações. A pesquisa também buscou identificar as diversas barreiras existentes, além dos desafios enfrentados pelos profissionais com deficiência, para ingressarem no mercado de trabalho. E por último, a pesquisa abordou explorar a legislação e regulamentos que norteiam o processo de inclusão de pessoas com deficiências no mercado de trabalho no Brasil.

Para atender estes objetivos foi realizada a pesquisa através da base de dados da RAIS, com os dados demonstrados nas tabelas sumarizadas no capítulo 4, separando por níveis acadêmicos como profissionais analfabetos, profissionais com ensino médio e profissionais com ensino superior, realizando a análise de diferenças de médias salariais entre os deficientes e não deficientes, como também a proporção estatística.

Esta pesquisa fez várias descobertas importantes sobre a inclusão de profissionais com deficiência no mercado de trabalho moderno. Para começar, é importante ressaltar os obstáculos significativos que esses profissionais enfrentam ao tentar se integrar plenamente no ambiente de trabalho. Estas barreiras incluem uma variedade de problemas, incluindo problemas estruturais como a falta de acessibilidade arquitetônica e urbanística, problemas para acessar a escola, transporte inadequado e falta de tecnologias assistivas. Para entender as dificuldades enfrentadas por profissionais com deficiência e ajudar na criação de políticas e estratégias de inclusão mais eficazes, é fundamental identificar essas barreiras.

Além disso, descobriu-se que os movimentos sociais desempenham um papel significativo na promoção da inclusão de pessoas com deficiência. Os governos e instituições têm sido pressionados por organizações civis e ativistas, promovendo discussões e petições por maior acessibilidade e igualdade de oportunidades. Nesses

movimentos, o acesso a transporte público adequado foi uma pauta frequente. Eles destacam o papel da mobilização social na promoção de mudanças estruturais e políticas que favoreçam a inclusão.

Foi também observado que governos e instituições fizeram um grande progresso na criação e implementação de políticas e práticas de inclusão. A implementação de leis específicas, como a Lei de Cotas, tem sido um meio significativo de proteger os direitos dos profissionais com deficiência e promover a inclusão social deles. Essas políticas aumentam a conscientização das organizações e a adoção de ações concretas estabelecendo exigências mínimas e punições para o não cumprimento.

Os resultados desta pesquisa têm implicações significativas na visibilidade do cenário do processo de inclusão de trabalhadores com deficiência, indicando que se trata de uma situação complexa e multifacetada. A análise das dificuldades enfrentadas, o papel dos movimentos sociais e como as políticas de inclusão evoluíram são elementos essenciais para compreender os desafios e as oportunidades relacionadas a este assunto e trabalhar para melhorar a sociedade.

Além disso, contribui para fomentar a visibilidade pelas empresas, que o processo de inclusão eficaz de funcionários com deficiência no local de trabalho pode trazer benefícios financeiros significativos para o ambiente corporativo, além de promover a igualdade social. Ao incentivar a diversidade e a inclusão, as empresas poderão experimentar um aumento da inovação e da criatividade, bem como melhorias no clima organizacional. O trabalho com profissionais com deficiência pode também contribuir para o ambiente de trabalho e melhorar o desempenho da empresa.

Esta pesquisa pode contribuir para gerar um impacto significativo nas políticas de recursos humanos e nos métodos de gestão que as organizações implementam. Eles destacaram a importância de adotar abordagens mais inclusivas e adaptativas, indo além do cumprimento de obrigações legais. Ficou claro que a inclusão efetiva não se limita à conformidade com as leis; em vez disso, representava um compromisso com o desenvolvimento de uma sociedade mais equitativa.

As organizações podem ser incentivadas a adotar políticas e práticas que fomentam a diversidade e a inclusão em todos os níveis, desde a contratação e seleção até o desenvolvimento e retenção de talentos. Isso pode incluir a

implementação de políticas que incentivem a contratação e promoção de profissionais com deficiência, a implementação de programas de treinamento e conscientização, e a adaptação de ambientes físicos e tecnológicos. As organizações não apenas poderão cumprir seu papel social ao adotar uma abordagem mais inclusiva, mas também ganharam os benefícios diretos de um ambiente de trabalho diversificado e acolhedor.

No âmbito teórico, esta pesquisa poderá contribuir para o meio acadêmico, tendo em vista o baixo volume de pesquisas na área da administração acerca deste tema, conforme apresentado no levantamento de teses e dissertações indexadas nas plataformas da CAPES e IBICT, conforme apresentado na Tabela 3.

Esta pesquisa estudo, possui limitações que podem ser revisitadas posteriormente, como a abordagem metodológica, tendo em vista a utilização de dados comparativos abrangente, apenas pelos níveis de escolaridade, sem abranger ao nível da proporcionalidade de cada uma das categorias apresentadas, que poderiam fornecer dados estatísticos mais direcionados para cada uma destas, em virtude da restrição ao acesso de informações em níveis mais detalhados. Além disso, a constante mudança e ajustes de políticas de inclusão pode tornar alguns entendimentos obsoletos, exigindo atualizações constantes na pesquisa.

No âmbito profissional, esta pesquisa esclareceu e corroborou com minha percepção em relação à presença dos profissionais deficientes no mercado de trabalho, uma vez que, na minha trajetória profissional em diversas empresas, nos últimos 30 anos, foi notória a ausência de profissionais deficientes em posições de lideranças, sendo muitas vezes considerados apenas para cumprimentos de cotas, devido a obrigatoriedade da legislação, porém, relegados em sua maioria das vezes a atividades consideradas menos nobres. Além disso, acompanhei em diversos momentos, profissionais julgados de forma capacitista, devido a alguma deficiência e em alguns casos, descartados dos processos seletivos apenas por este motivo.

Além disso, a proporcionalidade demonstrada através dos diferentes níveis de educação também se mostrou em concordância com minha análise prévia, antecedente a realização desta pesquisa, que a maioria dos profissionais deficientes, se não estavam alocados em atividades operacionais, encontravam-se em atividades dentro de setores de tecnologia, uma vez que neste segmento, a busca de tecnologias

assistivas assistivas já é algo comum para as pessoas com deficiência e por conta disto, muitos transcorrem seu estudos utilizando de meios tecnológicos, demonstrando mais interesse neste segmento.

Para futuras pesquisas, recomenda-se a exploração de estudos, considerando as proporções específicas em cada segmento, para identificar se há diferenças significativas, considerando atividades específicas de atuação. Além disto, em virtude da evidência de diferença em todos os níveis educacionais, na proporção de deficientes do mercado de trabalho em relação aos não deficientes, há claramente uma diferença de oportunidades ao acesso à educação, podendo ser um dos motivos para esta diferença a ausência de tecnologias assistivas nas instituições de ensino ou fácil acesso a estes ambientes, seja por barreiras de transportes ou arquitetônicas, explorando esta lacuna. Há ainda a possibilidade de explorar esta análise, considerando diferentes setores, que podem fornecer descobertas quanto a relação entre os setores mais inclusivos para estes profissionais.

6. REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ALVES, Tatiana. **Brasil tem mais de 18 milhões de pessoas com deficiência.**

Agência Brasil. Rio de Janeiro, 2023. Disponível em:

<https://agenciabrasil.ebc.com.br/radioagencia-nacional/economia/audio/2023-07/brasil-tem-mais-de-18-milhoes-de-pessoas-com-deficiencia#:~:text=Publicado%20em%2007%2F07%2F2023,anos%20ou%20mais%20de%20idade.>

ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DE NORMAS TÉCNICAS. **NBR 9050: Acessibilidade a edificações, mobiliário, espaços e equipamentos urbanos.** Rio de Janeiro, 2020. 147 p.

ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DE NORMAS TÉCNICAS. **NBR 15599:**

Acessibilidade a edificações, mobiliário, espaços e equipamentos urbanos. Rio de Janeiro, 2008. 39 p.

AMERICAN PSYCHIATRIC ASSOCIATION. **Diagnostic and Statistical Manual of Mental Disorders (DSM-5).** 5th ed. Washington, DC: Association, 2013.

BERSCH, R. **Introdução à tecnologia assistida. Assistiva Tecnologia e Educação.** Porto Alegre, 2017.

BRASIL. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil.**

Brasília, DF: Centro Gráfico, 1988. Disponível em:

https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 27 junho 2023.

BRASIL. **Decreto nº 3.298**, de 20 de dezembro de 1999. Regulamenta a Lei no 7.853, de 24 de outubro de 1989, dispõe sobre a Política Nacional para a Integração da Pessoa Portadora de Deficiência, consolida as normas de proteção, e dá outras providências. Disponível em:

https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/d3298.htm. Acesso em: 27 junho 2023.

BRASIL. **Decreto nº 5.296**, de 2 de dezembro de 2004. Regulamenta as Leis nos 10.048, de 8 de novembro de 2000, que dá prioridade de atendimento às pessoas que especifica, e 10.098, de 19 de dezembro de 2000, que estabelece normas gerais e critérios básicos para a promoção da acessibilidade das pessoas portadoras de deficiência ou com mobilidade reduzida. Disponível em:

https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2004-2006/2004/decreto/d5296.htm. Acesso em: 27 junho 2023.

BRASIL. **Decreto nº 6.949**, de 25 de agosto de 2009. Promulga a Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência e seu Protocolo Facultativo, assinados em Nova York, em 30 de março de 2007. Disponível em:

http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2009/decreto/d6949.htm. Acesso em: 27 junho 2023.

BRASIL. **Lei nº 4.024**, de 20 de dezembro de 1961. Fixa as Diretrizes e Bases da Educação Nacional. Disponível em:

https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L4024.htm. Acesso em: 27 junho 2023.

BRASIL. **Lei nº 7.853**, de 24 de outubro de 1989. Dispõe sobre o apoio às pessoas portadoras de deficiência, sua integração social, sobre a Coordenadoria Nacional para Integração da Pessoa Portadora de Deficiência - Corde, institui a tutela jurisdicional de interesses coletivos ou difusos dessas pessoas, disciplina a atuação do Ministério Público, define crimes. Disponível em:

https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l7853.htm. Acesso em: 27 junho 2023.

BRASIL. **Lei nº 8.213**, de 24 de julho de 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. Acesso em: 27 junho 2023.

BRASIL. **Lei nº 10.098**, de 19 de julho de 2000. Estabelece normas gerais e critérios básicos para a promoção da acessibilidade das pessoas portadoras de deficiência ou com mobilidade reduzida. Disponível em:

https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l10098.htm. Acesso em: 27 junho 2023.

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:

https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/l13146.htm. Acesso em 27 junho 2023.

BRASIL. **Portaria Interministerial MF nº 15**, de 15 de janeiro de 2018. Dispõe sobre o reajuste dos benefícios pagos pelo Instituto Nacional do Seguro Social - INSS e dos demais valores constantes do Regulamento da Previdência Social - RPS.

Disponível em:

<http://normas.receita.fazenda.gov.br/sijut2consulta/link.action?idAto=89503>. Acesso em: 28 junho 2023.

BRASIL: Ministério da Educação. Secretaria de Educação Especial. **Sala de recursos multifuncionais: espaços para o atendimento educacional especializado**. Brasília: MEC/SEESP, 2006.

BRASIL: Secretaria Especial dos Direitos Humanos. **Convenção sobre os direitos das pessoas com deficiência - Protocolo facultativo à convenção sobre os direitos das pessoas com deficiência**, 2007.

BRASIL: Secretaria Especial dos Direitos Humanos. **Convenção sobre os direitos das pessoas com**, 2016. Disponível em:

<https://www.mds.gov.br/webarquivos/Oficina%20PCF/JUSTI%C3%87A%20E%20CIDADANIA/convencao-e-lbi-pdf.pdf>. Acesso em: 06 junho 2023.

BRASIL: Secretaria Especial dos Direitos Humanos. **A Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência Comentada**, 2008. Disponível em:

<https://www.gov.br/governodigital/pt-br/acessibilidade-digital/convencao-direitos-pessoas-deficiencia-comentada.pdf>. Acesso em: 06 junho 2023.

BRASIL. **Glossário de acessibilidade**. Câmara dos Deputados, [2023]. Disponível em: <https://www2.camara.leg.br/a-camara/estruturaadm/gestao-na-camara-dos-deputados/responsabilidade-social-e-ambiental/acessibilidade/glossarios/glossario.html>. Acesso em: 06 junho 2023.

BUESCHER, A. V. S. et al. Costs of autism spectrum disorders in the United Kingdom and the United States. *JAMA pediatrics*, v. 168, n. 8, p. 721-728, 2014.

BURGESS, S.; CIMERA, R. E. Employment outcomes of transition - aged adults with autism spectrum disorders: A state of the states report. **American journal on intellectual and developmental disabilities**, v. 119, n. 1, p. 64 - 83, 2014.

BURKE, R. V. et al. Evaluation of two instruction methods to increase employment options for young adults with autism spectrum disorders. **Research in developmental disabilities**, v. 31, n. 6, p. 1223 - 1233, 2010

CAMPOS, A. C. **Índice de pessoas com deficiência no mercado de trabalho é de 28,3%**. Agência Brasil. Rio de Janeiro, 2022. Disponível em: <https://agenciabrasil.ebc.com.br/economia/noticia/2022-09/indice-de-pessoas-com-deficiencia-no-mercado-de-trabalho-e-de-283>. Acesso em: 06 junho 2023.

CARDOZO, P. S. **Pessoas com deficiência e o protagonismo nos movimentos sociais**. Criciúma: Revista de Iniciação Científica, v. 15, n. 1, 2017.

CERTEZA, Leandra M. **O que é capacitismo?** Revista Azmina, 2019. Disponível em: <https://azmina.com.br/colunas/o-que-e-capacitismo>. Acessado em: 27 jul. 2023.

DIAS, Adriana. **Por uma genealogia do capacitismo: da eugenia estatal a narrativa capacitista social**. In: SIMPÓSIO INTERNACIONAL DE ESTUDOS SOBRE A DEFICIÊNCIA, 1., 2013, São Paulo. Anais [...] São Paulo: USP, 2013. p. 1-14.

DIAS, Gleice Noronha. **Barreiras atitudinais e o processo de socialização organizacional das pessoas com deficiência**. 2014. Dissertação (Mestrado em Psicologia) - Departamento de Psicologia, Universidade Federal de São João del-Rei, São João del-Rei.

DOS ANJOS, M. C. G. et al. **A Pessoa com Deficiência no Mercado de Trabalho e suas Implicações**. Id on Line Revista de Psicologia, v. 10, n. 29, p. 51-70, 2016.

FERREIRA, A. B. H. **Novo dicionário da língua portuguesa**. 2. ed. Rio de Janeiro: Nova Fronteira, 1986.

FILHO, A. V. C., FERREIRA, G. **Movimentos sociais e o protagonismo das pessoas com deficiência**. Brasília: SER Social, v. 15, n. 32, P. 93-116, 2013

GABRILLI, M. **Manual de Convivência – Pessoas com deficiência e mobilidade reduzida**. Brasil: Seped, [2023?].

GARCIA, R. M. C. ; MICHELS, M. H. **A política de educação especial no Brasil (1991-2011): uma análise da produção do GT15 – Educação Especial da ANPEd**. Revista Brasileira de Educação Especial, v. 17, p. 105-123, 2011.

GANDRA, A. **Pessoas com deficiência em 2019 eram 17,3 milhões**. Agência Brasil. Rio de Janeiro, 2021. Disponível em: <https://agenciabrasil.ebc.com.br/saude/noticia/2021-08/pessoas-com-deficiencia-em-2019-eram-173-milhoes>. Acesso em: 22 junho 2023.

GODOY, D. A. V. **Guia de Orientação para Inclusão de Alunos com Deficiência Visual**. Instituto Federal Santa Catarina. Florianópolis: PROFEPT, 2022.

GRACIOLI, M. M.; BIANCHI, R. C. **Educação do autista no ensino regular: um desafio à prática pedagógica**. Nucleus, v. 11, n. 2, p. 125-138, 2014.

HENDRICKS, D. R.; WEHMAN, P. Transition from school to adulthood for Youth with autism spectrum disorders: review and recommendations. **Focus on Autism and Other Developmental Disabilities**, 2009

HILLIER, A. et al. **Two-year evaluation of a vocational support program for adults on the autism spectrum**. Career Development for Exceptional Individuals, v. 30, n. 1, p. 35-47, 2007.

IBGE. Coordenadas dos endereços. Censo 2022 Panorama. Disponível em: https://censo2022.ibge.gov.br/panorama/?utm_source=ibge&utm_medium=home&utm_campaign=portal. Acesso em: 10 janeiro 2024.

IBGE. IBGE educa jovens. Disponível em: <https://educa.ibge.gov.br/jovens/conheca-o-brasil/populacao/18317-educacao.html#:~:text=N%C3%ADvel%20de%20Instru%C3%A7%C3%A3o&text=No%20Brasil%2C%2053%2C%25,%2C%25%20no%20mesmo%20ano>. Acesso em: 10 janeiro 2024.

LUIZ, K. G., NUERNBERG, A. H. **Modos de vida e identidade em blogs de pessoas com deficiência. Informática na Educação: teoria e prática**. Porto Alegre, v. 16, n. 1, 2013

LEOPOLDINO, C. B. **Inclusão de autistas no mercado de trabalho: uma nova questão de pesquisa para os brasileiros**. Gestão e Sociedade, v. 9, n. 22, p. 853 - 868, 2015.

MARTINS, J. A.; BARSAGLINI, R. A. **Aspectos da identidade na experiência da deficiência física: um olhar socioantropológico**. Interface - Comunic., Saúde, Educ., v.15, n.36, p.109-21, 2011.

MELLO, Anahí Guedes de. **Deficiência, incapacidade e vulnerabilidade: do capacitismo ou a preeminência capacitista e biomédica do Comitê de Ética em Pesquisa da UFSC**. Ciênc. saúde coletiva, Rio de Janeiro, v. 21, n. 10, p. 3265-3276, 2016.

MANTOAN, M. T. E. **A integração de pessoas com deficiência: contribuições para uma reflexão sobre o tema.** São Paulo: Memnon, 1997.

MAZZOTA, M. J. da S.; D'ANTINO M. E. F. **Inclusão social de pessoas com deficiências e necessidades especiais: cultura, educação e lazer.** Faculdade de Saúde Pública, Universidade de São Paulo.

NUNES, D. R. de P.; AZEVEDO, M. Q. O. de; SCHMIDT, C. **Inclusão educacional de pessoas com autismo no Brasil: uma revisão da literatura.** Revista Educação Especial, v. 26, n. 47, p. 557-572, 2013.

ORIENTAÇÕES gerais para o relacionamento com pessoas cegas. Instituto Benjamin Constant, 2013. Disponível em: <https://www.gov.br/ibc/pt-br/centrais-de-conteudos/fique-por-dentro/orientacoes-gerais-para-o-relacionamento-com-pessoas-cegas>. Acesso em: 06 junho 2023.

ORGANIZAÇÃO PAN-AMERICANA DA SAÚDE; ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DA SAÚDE; UNIVERSIDADE DE SÃO PAULO. Faculdade de Saúde Pública. Classificação Internacional de Funcionalidade, Incapacidade e Saúde - CIF São Paulo: EDUSP, 2003.

ORSMOND, G. I. et al. **Social participation among young adults with autism spectrum disorder.** Journal of autism and developmental disorders, v. 43, n. 11, p. 2710-2719, 2013.

PESSOAS com deficiência. IBGE EDUCA. IBGE - Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística, 2023. Disponível em: <https://educa.ibge.gov.br/jovens/conheca-o-brasil/populacao/20551-pessoas-com-deficiencia.html>. Acesso em: 09 junho 2023.

PARR, A. D.; HUNTER, S. T. **Enhancing work outcomes of employees with autism spectrum disorder through leadership: Leadership for employees with autism spectrum disorder.** Autism, v. 18, n. 5, p. 545-554, 2014.

RODRIGUES, L. **Como utilizar DOSVOX em sala de aula prática para professores.** Instituto Itard Cursos de Educação Superior, 2017. Disponível em: <https://institutoitard.com.br/como-utilizar-o-dosvox-em-sala-de-aula-pratica-para-professores/>. Acesso em: 18 junho 2023.

ROBERTSON, S. M. **Neurodiversity, quality of life, and autistic adults: shifting research and professional focuses onto real-life challenges.** Disability Studies Quarterly, v. 30, n. 1, 2009.

ROUX, A. M. et al. **Postsecondary employment experiences among young adults with an autism spectrum disorder.** Journal of the American Academy of Child & Adolescent Psychiatry, v. 52, n. 9, p. 931-939, 2013.

RIBEIRO, M. A.; CARNEIRO, R. **A inclusão indesejada: as empresas brasileiras face à lei de cotas para pessoas com deficiência no mercado de trabalho.** Organizações e Sociedade, v. 16, n. 50, 2009.

SCHIRMER, C. R. et Al. **Atendimento Educacional Especializado**. SEESP/SEED/MEC. Brasília, 2007.

SARAGIOTTO, Daniela. **Transporte público para PcDs precisa melhorar**. Estadão, 2021. Disponível em: <https://mobilidade.estadao.com.br/mobilidade-para-que/transporte-publico-para-PcD-precisa-melhorar/>. Acesso em: 11 junho 2023.

SOUZA, N. **Aplicativo alagoano Hand Talk é eleito o melhor do mundo em concurso**. Globo.com. Alagoas, 2013. Disponível em: <https://g1.globo.com/al/alagoas/noticia/2013/02/aplicativo-alagoano-hand-talk-e-eleito-o-melhor-do-mundo-em-concurso.html>. Acesso em: 09 junho 2023.

SALTON, B. et Al. **Manual de Acessibilidade em Documentos Digitais**. Bento Gonçalves, RS: Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Rio Grande do Sul – IFRS, 2017.

SANTOS, G. **#PraCegoVer: a importância da descrição de imagens**. NEDESP – Núcleo de Educação Especial. Universidade Federal da Paraíba. Paraíba, 2019. Disponível em: <http://www.ce.ufpb.br/nedesp/contents/noticias/pracegover-a-importancia-da-descricao-de-imagens-2>. Acesso em: 28 junho 2023.

SOUZA, J. F. **Pessoas com deficiência no Mercado de trabalho: Limites e possibilidades do emprego apoiado como referência de política pública anticapacitista**, 2022.

SEAMAN, R. L.; CANNELLA-MALONE, H. I. **Vocational skills interventions for adults with autism spectrum disorder: a review of the literature**. Journal of Developmental and Physical Disabilities, v. 28, n. 3, p. 479-494, 2016.

SILVA, A. C. M. da. **Autismo: o acesso ao trabalho como efetivação dos direitos humanos**. 2013. 203 f. Dissertação (Mestrado em Direito) – Recife, UNICAP – Universidade Católica de Pernambuco, Recife.

SMITH, M, J. et al. Brief report: Vocational outcomes for young adults with autism spectrum disorders at six months after virtual reality job interview training. **Journal of autism and developmental disorders**, v. 45, n. 10, p. 3364 - 3369, 2015.

TOKARNIA, M. **Cresce o número de estudantes com necessidades especiais**. Agência Brasil. Rio de Janeiro, 2019. Disponível em: <https://agenciabrasil.ebc.com.br/educacao/noticia/2019-01/cresce-o-numero-de-estudantes-com-necessidades-especiais>. Acesso em: 09 junho 2023.

TOLDRÁ, R. C. **Políticas afirmativas: opinião das pessoas com deficiência acerca da legislação de reserva de vagas no mercado de trabalho**. Revista de Terapia Ocupacional da Universidade de São Paulo, v. 20, n. 2, p. 110-117, 2009.

VAN WIEREN, T. A.; REID, C. A.; MCMAHON, B. T. **Workplace discrimination and autism spectrum disorders: the national EEOC americans with disabilities act research project**. Work, v. 31, n. 3, p. 299-308, 2008.

APÊNDICE – RESULTADO DE TODOS OS TESTES ESTATÍSTICOS

Figura 10 - Cálculo de valor p, de profissionais deficientes, não deficientes e analfabetos.

	Deficientes	Não deficientes	
n	4766	253669	
média	1331	1558	
dp	730	1356	
Numerador do sp	2.539.268.500	466.428.483.648	
SP	1.347,09		
Alfa	1%	H0: diferença entre as médias populacionais =	0
Diferença entre as médias amostrais	227	H1: diferença entre as médias populacionais >	0
Erro-padrão	19,70		
Z	11,53		
Valor p	0,00%	H0 É Rejeitado, então estatisticamente há uma diferença considerável entre deficientes e não deficientes	
Como o valor p é menor do que alfa, H0 é rejeitada.			

Fonte: elaborado pelo autor (2024)

Figura 11 - Cálculo de valor p, de profissionais deficientes e não deficientes, analfabetos, da área de gestão.

	Deficientes	Não deficientes	
n	23	7133	
média	2741	3352	
dp	2151	4661	
numerador do sp	101.789.622	154.942.136.572	
sp	4.655,36		
Alfa	1%	H0: diferença entre as médias populacionais =	0
diferença entre as médias amostrais	611	H1: diferença entre as médias populacionais >	0
erro-padrão	972,27		
Z	0,63		
valor p	26,49%	H0 é aceitável, então não há diferença considerável	
Como o valor p é maior do que alfa, H0 é aceitável.			

Fonte: elaborado pelo autor (2024)

Figura 12 - Cálculo de valor p, de profissionais deficientes e não deficientes, analfabetos, da área operacional.

	Deficientes	Não deficientes	
n	4727	245817	
média	1328	1511	
dp	706	1079	
numerador do sp	2.355.608.536	286.189.065.656	
sp	1.073,16		
Alfa	1%	H0: diferença entre as médias populacionais =	0
diferença entre as médias amostrais	183	H1: diferença entre as médias populacionais >	0
erro-padrão	15,76		
Z	11,61		
valor p	0,00%	H0 É Rejeitado, então estatisticamente há uma diferença considerável entre deficientes e não deficientes	
Como o valor p é menor do que alfa, H0 é rejeitada.			

Fonte: elaborado pelo autor (2024)

Figura 13 - Cálculo de valor p, de profissionais deficientes e não deficientes, analfabetos, do sexo masculino.

	Deficientes	Não deficientes	
n	3737	191367	
média	1374	1570	
dp	745	1363	
numerador do sp	2.073.573.400	355.513.822.454	
sp	1.353,82		
Alfa	1%	H0: diferença entre as médias populacionais =	0
diferença entre as médias amostrais	198	H1: diferença entre as médias populacionais >	0
erro-padrão	22,36		
Z	8,77		
valor p	0,00%	H0 É Rejeitado, então estatisticamente há uma diferença considerável entre deficientes e não deficientes	
Como o valor p é menor do que alfa, H0 é rejeitada.			

Fonte: elaborado pelo autor (2024)

Figura 14 - Cálculo de valor p, de profissionais deficientes e não deficientes, analfabetos, do sexo feminino.

	Deficientes	Não deficientes	
n	1031	62302	
média	1172	1524	
dp	645	1336	
numerador do sp	428.505.750	111.200.805.696	
sp	1.327,64		
Alfa	1%	H0: diferença entre as médias populacionais =	0
diferença entre as médias amostrais	352	H1: diferença entre as médias populacionais >	0
erro-padrão	41,69		
Z	8,44		
valor p	0,00%	H0 É Rejeitado, então estatisticamente há uma diferença considerável entre deficientes e não deficientes	
Como o valor p é menor do que alfa, H0 é rejeitada.			

Fonte: elaborado pelo autor (2024)

Figura 15 - Cálculo de valor p, de profissionais deficientes e não deficientes, analfabetos, da raça branca.

	Deficientes	Não deficientes	
n	2049	64887	
média	1362	1651	
dp	767	1814	
numerador do sp	1.204.815.872	213.513.612.056	
sp	1.791,06		
Alfa	1%	H0: diferença entre as médias populacionais =	0
diferença entre as médias amostrais	289	H1: diferença entre as médias populacionais >	0
erro-padrão	40,19		
Z	7,19		
valor p	0,00%	H0 É Rejeitado, então estatisticamente há uma diferença considerável entre deficientes e não deficientes	
Como o valor p é menor do que alfa, H0 é rejeitada.			

Fonte: elaborado pelo autor (2024)

Figura 16 - Cálculo de valor p, de profissionais deficientes e não deficientes, analfabetos, da raça parda.

	Deficientes	Não deficientes	
n	1807	98053	
média	1288	1396	
dp	695	1015	
numerador do sp	872.343.150	101.015.621.700	
sp	1.010,11		
Alfa	1%	H0: diferença entre as médias populacionais	0
diferença entre as médias amostrais	108	H1: diferença entre as médias populacionais	0
erro-padrão	23,98		
Z	4,50		
valor p	0,00%	H0 É Rejeitado, então estatisticamente há uma diferença considerável entre deficientes e não deficientes	
Como o valor p é menor do que alfa, H0 é rejeitada.			

Fonte: elaborado pelo autor (2024)

Figura 17 - Cálculo de valor p, de profissionais deficientes e não deficientes, analfabetos, da raça negra.

	Deficientes	Não deficientes	
n	513	25376	
média	1315	1502	
dp	668	746	
numerador do sp	228.466.688	14.121.593.500	
sp	744,54		
Alfa	1%	H0: diferença entre as médias populacionais	0
diferença entre as médias amostrais	187	H1: diferença entre as médias populacionais	0
erro-padrão	33,20		
Z	5,63		
valor p	0,00%	H0 É Rejeitado, então estatisticamente há uma diferença considerável entre deficientes e não deficientes	
Como o valor p é menor do que alfa, H0 é rejeitada.			

Fonte: elaborado pelo autor (2024)

Figura 18 - Cálculo de valor p, de profissionais deficientes e não deficientes, analfabetos, da raça amarela.

	Deficientes	Não deficientes	
n	34	1582	
média	1171	1664	
dp	528	2165	
numerador do sp	9.199.872	7.410.502.725	
sp	2.144,08		
Alfa	1%	H0: diferença entre as médias populacionais	0
diferença entre as médias amostrais	493	H1: diferença entre as médias populacionais	0
erro-padrão	371,64		
Z	1,33		
valor p	9,23%	H0 é aceitável, então não há diferença considerável	
Como o valor p é maior do que alfa, H0 é aceitável.			

Fonte: elaborado pelo autor (2024)

Figura 19 - Cálculo de valor p, de profissionais deficientes e não deficientes, analfabetos, da raça indígena.

	Deficientes	Não deficientes	
n	14	1116	
média	1502	1507	
dp	587	1053	
numerador do s_p	4.479.397	1.236.322.035	
s_p	1.048,81		
Alfa	1%	H0: diferença entre as médias populacion	0
diferença entre as médias amostrais	5	H1: diferença entre as médias populacion	0
erro-padrão	282,06		
t	0,02		
valor p	49,29%	H0 é aceitável, então não há diferença considerável	
Como o valor p é maior do que alfa, H0 é aceitável.			

Fonte: elaborado pelo autor (2024)

Figura 20 - Cálculo de valor p, de profissionais deficientes e não deficientes, analfabetos, na faixa etária até 24 anos.

	Deficientes	Não deficientes	
n	316	19058	
média	1068	1340	
dp	515	654	
numerador do s_p	83.545.875	8.150.983.812	
s_p	651,98		
Alfa	1%	H0: diferença entre as médias populacionais =	
diferença entre as médias amostrais	272	H1: diferença entre as médias populacionais >	
erro-padrão	36,98		
Z	7,36		
valor p	0,00%	H0 É Rejeitado, então estatisticamente há uma diferença considerável entre deficientes e não deficientes	
Como o valor p é menor do que alfa, H0 é rejeitada.			

Fonte: elaborado pelo autor (2024)

Figura 21 - Cálculo de valor p, de profissionais deficientes e não deficientes, analfabetos, na faixa etária entre 25 e 64 anos.

	Deficientes	Não deficientes	
n	4278	223708	
média	1355	1587	
dp	727	1349	
numerador do s_p	2.260.518.533	407.102.222.307	
s_p	1.339,99		
Alfa	1%	H0: diferença entre as médias populacionais =	0
diferença entre as médias amostrais	232	H1: diferença entre as médias populacionais >	0
erro-padrão	20,68		
Z	11,22		
valor p	0,00%	H0 É Rejeitado, então estatisticamente há uma diferença considerável entre deficientes e não deficientes	
Como o valor p é menor do que alfa, H0 é rejeitada.			

Fonte: elaborado pelo autor (2024)

Figura 22 - Cálculo de valor p, de profissionais deficientes e não deficientes, analfabetos, na faixa etária de 65 anos em diante.

	Deficientes	Não deficientes	
n	172	10900	
média	1215	1345	
dp	979	2141	
numerador do sp	163.893.411	49.959.719.019	
sp	2.127,88		
Alfa	1%	H0: diferença entre as médias populacionais =	0
diferença entre as médias amostrais	130	H1: diferença entre as médias populacionais >	0
erro-padrão	163,52		
Z	0,79		
valor p	21,33%	H0 é aceitável, então não há diferença considerável	
Como o valor p é maior do que alfa, H0 é aceitável.			

Fonte: elaborado pelo autor (2024)

Figura 23 - Cálculo de valor p, de profissionais deficientes e não deficientes, analfabetos, da região Norte.

	Deficientes	Não deficientes	
n	122	14109	
média	1348	1452	
dp	754	887	
numerador do sp	68.790.436	11.099.737.052	
sp	885,95		
Alfa	1%	H0: diferença entre as médias populacionais	0
diferença entre as médias amostrais	104	H1: diferença entre as médias populacionais	0
erro-padrão	80,56		
Z	1,29		
valor p	9,83%	H0 é aceitável, então não há diferença considerável	
Como o valor p é maior do que alfa, H0 é aceitável.			

Fonte: elaborado pelo autor (2024)

Figura 24 - Cálculo de valor p, de profissionais deficientes e não deficientes, analfabetos, da região Nordeste.

	Deficientes	Não deficientes	
n	1143	79909	
média	1202	1331	
dp	627	858	
numerador do sp	448.953.318	58.825.392.912	
sp	855,18		
Alfa	1%	H0: diferença entre as médias populacionais =	0
diferença entre as médias amostrais	129	H1: diferença entre as médias populacionais >	0
erro-padrão	25,48		
Z	5,06		
valor p	0,00%	H0 É Rejeitado, então estatisticamente há uma diferença considerável entre deficientes e não deficientes	
Como o valor p é menor do que alfa, H0 é rejeitada.			

Fonte: elaborado pelo autor (2024)

Figura 25 - Cálculo de valor p, de profissionais deficientes e não deficientes, analfabetos, da região Centro-Oeste

	Deficientes	Não deficientes	
n	330	24419	
média	1451	1631	
dp	823	1138	
numerador do sp	222.841.241	31.622.384.392	
sp	1.134,39		
Alfa	1%	H0: diferença entre as médias populacionais =	0
diferença entre as médias amostrais	180	H1: diferença entre as médias populacionais >	0
erro-padrão	62,87		
Z	2,86		
valor p	0,21%	H0 É Rejeitado, então estatisticamente há uma diferença considerável entre deficientes e não deficientes	
Como o valor p é menor do que alfa, H0 é rejeitada.			

Fonte: elaborado pelo autor (2024)

Figura 26 - Cálculo de valor p, de profissionais deficientes e não deficientes, analfabetos, da região Sudeste.

	Deficientes	Não deficientes	
n	1851	90368	
média	1340	1707	
dp	785	1789	
numerador do sp	1.140.016.250	289.221.481.207	
sp	1.774,45		
Alfa	1%	H0: diferença entre as médias populacionais	0
diferença entre as médias amostrais	367	H1: diferença entre as médias populacionais	0
erro-padrão	41,66		
Z	8,81		
valor p	0,00%	H0 É Rejeitado, então estatisticamente há uma diferença considerável entre deficientes e não deficientes	
Como o valor p é menor do que alfa, H0 é rejeitada.			

Fonte: elaborado pelo autor (2024)

Figura 27 - Cálculo de valor p, de profissionais deficientes e não deficientes, analfabetos, da região Sul.

	Deficientes	Não deficientes	
n	1302	42118	
média	1414	1606	
dp	668	1036	
numerador do sp	580.537.424	45.204.007.632	
sp	1.026,89		
Alfa	1%	H0: diferença entre as médias populacionais	0
diferença entre as médias amostrais	192	H1: diferença entre as médias populacionais	0
erro-padrão	28,90		
Z	6,64		
valor p	0,00%	H0 É Rejeitado, então estatisticamente há uma diferença considerável entre deficientes e não deficientes	
Como o valor p é menor do que alfa, H0 é rejeitada.			

Fonte: elaborado pelo autor (2024)

Figura 28 - Cálculo de valor p, de profissionais deficientes e não deficientes, de nível fundamental.

	Deficientes	Não deficientes	
n	501327	52334201	
média	1903	1877	
dp	1722	1663	
numerador do sp	1.488.573.968.584	144.733.841.159.800	
sp	1.663,57		
Alfa	1%	H0: diferença entre as médias populacionais =	0
diferença entre as médias amostrais	-26	H1: diferença entre as médias populacionais >	0
erro-padrão	2,36		
Z	(11,01)		
valor p	100,00%	H0 é aceitável, então não há diferença considerável	
Como o valor p é maior do que alfa, H0 é aceitável.			

Fonte: elaborado pelo autor (2024)

Figura 29 - Cálculo de valor p, de profissionais deficientes e não deficientes, de nível fundamental, da área de gestão.

	Deficientes	Não deficientes	
n	12839	2763676	
média	4173	3289	
dp	3924	3093	
numerador do sp	187.729.765.888	26.439.108.675.075	
sp	3.096,78		
Alfa	1%	H0: diferença entre as médias populacionais =	0
diferença entre as médias amostrais	-884	H1: diferença entre as médias populacionais >	0
erro-padrão	27,39		
Z	(32,27)		
valor p	100,00%	H0 é aceitável, então não há diferença considerável	
Como o valor p é maior do que alfa, H0 é aceitável.			

Fonte: elaborado pelo autor (2024)

Figura 30 - Cálculo de valor p, de profissionais deficientes e não deficientes, de nível fundamental, da área operacional.

	Deficientes	Não deficientes	
n	486853	49377474	
média	1849	1805	
dp	1587	1506	
numerador do sp	1.226.170.354.788	111.989.886.353.028	
sp	1.506,81		
Alfa	1%	H0: diferença entre as médias populacionais =	0
diferença entre as médias amostrais	-44	H1: diferença entre as médias populacionais >	0
erro-padrão	2,17		
Z	(20,28)		
valor p	100,00%	H0 é aceitável, então não há diferença considerável	
Como o valor p é maior do que alfa, H0 é aceitável.			

Fonte: elaborado pelo autor (2024)

Figura 31 - Cálculo de valor p, de profissionais deficientes e não deficientes, de nível fundamental, do sexo masculino.

	Deficientes	Não deficientes	
n	332178	32376653	
média	1374	2046	
dp	745	1868	
numerador do sp	184.385.429.375	112.975.868.528.448	
sp	1.860,01		
Alfa	1%	H0: diferença entre as médias populacionais =	0
diferença entre as médias amostrais	672	H1: diferença entre as médias populacionais >	0
erro-padrão	3,24		
Z	207,17		
valor p	0,00%	H0 É Rejeitado, então estatisticamente há uma diferença considerável entre deficientes e não deficientes	
Como o valor p é menor do que alfa, H0 é rejeitada.			

Fonte: elaborado pelo autor (2024)

Figura 32 - Cálculo de valor p, de profissionais deficientes e não deficientes, de nível fundamental, do sexo feminino.

	Deficientes	Não deficientes	
n	169151	19957548	
média	1587	1602	
dp	1163	1215	
numerador do sp	228.787.046.350	29.461.829.820.075	
sp	1.214,57		
Alfa	1%	H0: diferença entre as médias populacionais	0
diferença entre as médias amostrais	15	H1: diferença entre as médias populacionais	0
erro-padrão	2,97		
Z	5,06		
valor p	0,00%	H0 É Rejeitado, então estatisticamente há uma diferença considerável entre deficientes e não deficientes	
Como o valor p é menor do que alfa, H0 é rejeitada.			

Fonte: elaborado pelo autor (2024)

Figura 33 - Cálculo de valor p, de profissionais deficientes e não deficientes, de nível fundamental, da raça branca.

	Deficientes	Não deficientes	
n	215255	18454138	
média	2084	1956	
dp	1983	1738	
numerador do sp	846.440.936.406	55.743.378.204.228	
sp	1.741,02		
Alfa	1%	H0: diferença entre as médias populacionais	0
diferença entre as médias amostrais	-128	H1: diferença entre as médias populacionais	0
erro-padrão	3,77		
Z	(33,91)		
valor p	100,00%	H0 é aceitável, então não há diferença considerável	
Como o valor p é maior do que alfa, H0 é aceitável.			

Fonte: elaborado pelo autor (2024)

Figura 34 - Cálculo de valor p, de profissionais deficientes e não deficientes, de nível fundamental, da raça parda.

	Deficientes	Não deficientes	
n	190705	17138398	
média	1697	1706	
dp	1375	1358	
numerador do sp	360.549.750.000	31.606.014.765.108	
sp	1.358,19		
Alfa	1%	H0: diferenca entre as médias populacionais =	0
diferença entre as médias amostrais	9	H1: diferenca entre as médias populacionais >	0
erro-padrão	3,13		
Z	2,88		
valor p	0,20%	H0 É Rejeitado, então estatisticamente há uma diferença consideravel entre deficientes e não deficientes	
Como o valor p é menor do que alfa, H0 é rejeitada.			

Fonte: elaborado pelo autor (2024)

Figura 35 - Cálculo de valor p, de profissionais deficientes e não deficientes, de nível fundamental, da raça negra.

	Deficientes	Não deficientes	
n	35883	2897116	
média	1742	1753	
dp	1260	1467	
numerador do sp	56.966.263.200	6.234.849.323.235	
sp	1.464,64		
Alfa	1%	H0: diferenca entre as médias populacionais =	0
diferença entre as médias amostrais	11	H1: diferenca entre as médias populacionais >	0
erro-padrão	7,78		
Z	1,41		
valor p	7,87%	H0 é aceitável, então não há diferença considerável	
Como o valor p é maior do que alfa, H0 é aceitável.			

Fonte: elaborado pelo autor (2024)

Figura 36 - Cálculo de valor p, de profissionais deficientes e não deficientes, de nível fundamental, da raça amarela.

	Deficientes	Não deficientes	
n	3283	246134	
média	1824	1843	
dp	1550	1756	
numerador do sp	7.885.005.000	758.959.966.288	
sp	1.753,45		
Alfa	1%	H0: diferenca entre as médias populacionais =	0
diferença entre as médias amostrais	19	H1: diferenca entre as médias populacionais >	0
erro-padrão	30,81		
Z	0,62		
valor p	26,87%	H0 é aceitável, então não há diferença considerável	
Como o valor p é maior do que alfa, H0 é aceitável.			

Fonte: elaborado pelo autor (2024)

Figura 37 - Cálculo de valor p, de profissionais deficientes e não deficientes, de nível fundamental, da raça indígena.

	Deficientes	Não deficientes	
n	1011	100573	
média	1848	1683	
dp	1441	1472	
numerador do sp	2.097.245.810	217.917.800.448	
sp	1.471,69		
Alfa	1%	H0: diferença entre as médias populacionais =	0
diferença entre as médias amostrais	-165	H1: diferença entre as médias populacionais >	0
erro-padrão	46,52		
Z	(3,55)		
valor p	99,98%	H0 é aceitável, então não há diferença considerável	
Como o valor p é maior do que alfa, H0 é aceitável.			

Fonte: elaborado pelo autor (2024)

Figura 38 - Cálculo de valor p, de profissionais deficientes e não deficientes, de nível fundamental, na faixa etária até 24 anos.

	Deficientes	Não deficientes	
n	53174	10105441	
média	1332	1323	
dp	598	792	
numerador do sp	19.014.877.492	6.338.778.716.160	
sp	791,11		
Alfa	1%	H0: diferença entre as médias populacionais =	0
diferença entre as médias amostrais	-9	H1: diferença entre as médias populacionais >	0
erro-padrão	3,44		
Z	(2,62)		
valor p	99,56%	H0 é aceitável, então não há diferença considerável	
Como o valor p é maior do que alfa, H0 é aceitável.			

Fonte: elaborado pelo autor (2024)

Figura 39 - Cálculo de valor p, de profissionais deficientes e não deficientes, de nível fundamental, na faixa etária entre 25 e 64 anos.

	Deficientes	Não deficientes	
n	438307	41489531	
média	1968	2005	
dp	1772	1757	
numerador do sp	1.376.273.827.10	128.080.212.096.970	
sp	1.757,16		
Alfa	1%	H0: diferença entre as médias populacionais =	0
diferença entre as médias amostrais	37	H1: diferença entre as médias populacionais >	0
erro-padrão	2,67		
Z	13,87		
valor p	0,00%	H0 É Rejeitado, então estatisticamente há uma diferença considerável entre deficientes e não deficientes	
Como o valor p é maior do que alfa, H0 é aceitável.			

Fonte: elaborado pelo autor (2024)

Figura 40 - Cálculo de valor p, de profissionais deficientes e não deficientes, de nível fundamental, na faixa etária de 65 anos em diante.

	Deficientes	Não deficientes	
n	9846	739147	
média	2082	2250	
dp	2708	2975	
numerador do sp	72.195.984.080	6.541.904.066.250	
sp	2.971.65		
Alfa	1%	H0: diferença entre as médias populacionais =	0
diferença entre as médias amostrais	168	H1: diferença entre as médias populacionais >	0
erro-padrão	30,15		
Z	5,57		
valor p	0,00%	H0 E Rejeitado, então estatisticamente há uma diferença considerável entre deficientes e não deficientes	
Como o valor p é maior do que alfa, H0 é aceitável.			

Fonte: elaborado pelo autor (2024)

Figura 41 - Cálculo de valor p, de profissionais deficientes e não deficientes, de nível fundamental, da região Norte.

	Deficientes	Não deficientes	
n	46	5541	
média	2042	1676	
dp	1922	1706	
numerador do sp	166.233.780	16.123.815.440	
sp	1.707,85		
Alfa	1%	H0: diferença entre as médias populacionais	0
diferença entre as médias amostrais	-366	H1: diferença entre as médias populacionais	0
erro-padrão	252,85		
Z	(1,45)		
valor p	92,81%	H0 é aceitável, então não há diferença considerável	
Como o valor p é maior do que alfa, H0 é aceitável.			

Fonte: elaborado pelo autor (2024)

Figura 42 - Cálculo de valor p, de profissionais deficientes e não deficientes, de nível fundamental, da região Nordeste.

	Deficientes	Não deficientes	
n	245	17990	
média	1702	1672	
dp	1311	1653	
numerador do sp	419.367.924	49.153.305.501	
sp	1.648,89		
Alfa	1%	H0: diferença entre as médias populacionais	0
diferença entre as médias amostrais	-30	H1: diferença entre as médias populacionais	0
erro-padrão	106,06		
Z	(0,28)		
valor p	61,14%	H0 é aceitável, então não há diferença considerável	
Como o valor p é maior do que alfa, H0 é aceitável.			

Fonte: elaborado pelo autor (2024)

Figura 43 - Cálculo de valor p, de profissionais deficientes e não deficientes, de nível fundamental, da região Centro-Oeste.

	Deficientes	Não deficientes	
n	115	18225	
média	1966	1571	
dp	1712	1124	
numerador do sp	334.127.616	23.023.764.224	
sp	1.128,60		
Alfa	1%	H0: diferença entre as médias populacionais =	0
diferença entre as médias amostrais	-395	H1: diferença entre as médias populacionais >	0
erro-padrão	105,57		
Z	(3,74)		
valor p	99,99%	H0 é aceitável, então não há diferença considerável	
Como o valor p é maior do que alfa, H0 é aceitável.			

Fonte: elaborado pelo autor (2024)

Figura 44 - Cálculo de valor p, de profissionais deficientes e não deficientes, de nível fundamental, da região Sudeste.

	Deficientes	Não deficientes	
n	441	38648	
média	2001	1840	
dp	1553	1722	
numerador do sp	1.061.195.960	114.599.330.748	
sp	1.720,19		
Alfa	1%	H0: diferença entre as médias populacionais	0
diferença entre as médias amostrais	-161	H1: diferença entre as médias populacionais	0
erro-padrão	82,38		
Z	(1,95)		
valor p	97,47%	H0 é aceitável, então não há diferença considerável	
Como o valor p é maior do que alfa, H0 é aceitável.			

Fonte: elaborado pelo autor (2024)

Figura 45 - Cálculo de valor p, de profissionais deficientes e não deficientes, de nível fundamental, da região Sul.

	Deficientes	Não deficientes	
n	167	21492	
média	1667	1531	
dp	998	965	
numerador do sp	165.336.664	20.012.956.475	
sp	965,26		
Alfa	1%	H0: diferença entre as médias populacionais =	0
diferença entre as médias amostrais	-136	H1: diferença entre as médias populacionais >	0
erro-padrão	74,98		
Z	(1,81)		
valor p	96,51%	H0 é aceitável, então não há diferença considerável	
Como o valor p é maior do que alfa, H0 é aceitável.			

Fonte: elaborado pelo autor (2024)

Figura 46 - Cálculo de valor p, de profissionais deficientes e não deficientes, de nível superior.

	Deficientes	Não deficientes	
n	152626	17275392	
média	5159	5196	
dp	5803	6227	
numerador do sp	5.139.617.723.625	669.862.424.706.839	
sp	6.223,41		
Alfa	1%	H0: diferença entre as médias populacionais =	0
diferença entre as médias amostrais	37	H1: diferença entre as médias populacionais >	0
erro-padrão	16,00		
Z	2,31		
valor p	1,04%	H0 é aceitável, então não há diferença considerável	
Como o valor p é maior do que alfa, H0 é aceitável.			

Fonte: elaborado pelo autor (2024)

Figura 47 - Cálculo de valor p, de profissionais deficientes e não deficientes, de nível superior, na área de gestão.

	Deficientes	Não deficientes	
n	21744	2970023	
média	9067	8185	
dp	9067	9704	
numerador do sp	1.787.502.662.327	279.679.891.207.552	
sp	9.699,52		
Alfa	1%	H0: diferença entre as médias populacionais =	0
diferença entre as médias amostrais	-882	H1: diferença entre as médias populacionais >	0
erro-padrão	66,02		
Z	(13,36)		
valor p	100,00%	H0 é aceitável, então não há diferença considerável	
Como o valor p é maior do que alfa, H0 é aceitável.			

Fonte: elaborado pelo autor (2024)

Figura 48 - Cálculo de valor p, de profissionais deficientes e não deficientes, de nível superior, na área operacional.

	Deficientes	Não deficientes	
n	130520	14248020	
média	4523	4594	
dp	4760	5005	
numerador do sp	2.957.247.294.400	356.913.232.150.475	
sp	5.002,83		
Alfa	1%	H0: diferença entre as médias populacionais =	0
diferença entre as médias amostrais	71	H1: diferença entre as médias populacionais >	0
erro-padrão	13,91		
Z	5,10		
valor p	0,00%	H0 É Rejeitado, então estatisticamente há uma diferença considerável entre deficientes e não deficientes	
Como o valor p é menor do que alfa, H0 é rejeitada.			

Fonte: elaborado pelo autor (2024)

Figura 49 - Cálculo de valor p, de profissionais deficientes e não deficientes, de nível superior, na área de gestão, do sexo masculino.

	Deficientes	Não deficientes	
n	79128	7098018	
média	5962	6452	
dp	6733	7721	
numerador do sp	3.587.087.158.703	423.020.829.171.297	
sp	7.710,79		
Alfa	1%	H0: diferença entre as médias populacionais =	0
diferença entre as médias amostrais	490	H1: diferença entre as médias populacionais >	0
erro-padrão	27,56		
Z	17,78		
valor p	0,00%	H0 É Rejeitado, então estatisticamente há uma diferença considerável entre deficientes e não deficientes	
Como o valor p é menor do que alfa, H0 é rejeitada.			

Fonte: elaborado pelo autor (2024)

Figura 50 - Cálculo de valor p, de profissionais deficientes e não deficientes, de nível superior, na área de gestão, do sexo feminino.

	Deficientes	Não deficientes	
n	73498	10179374	
média	4296	4321	
dp	4437	4732	
numerador do sp	1.446.933.160.56	227.934.728.646.352	
sp	4.729,95		
Alfa	1%	H0: diferença entre as médias populacionais	0
diferença entre as médias amostrais	25	H1: diferença entre as médias populacionais	0
erro-padrão	17,51		
Z	1,43		
valor p	7,67%	H0 é aceitável, então não há diferença considerável	
Como o valor p é maior do que alfa, H0 é aceitável.			

Fonte: elaborado pelo autor (2024)

Figura 51 - Cálculo de valor p, de profissionais deficientes e não deficientes, de nível superior, na área de gestão, da raça branca.

	Deficientes	Não deficientes	
n	74691	6607749	
média	5104	5534	
dp	5987	7110	
numerador do sp	2.677.200.982.6	334.035.537.670.800	
sp	7.098,43		
Alfa	1%	H0: diferença entre as médias populacionais	0
diferença entre as médias amostrais	430	H1: diferença entre as médias populacionais	0
erro-padrão	26,12		
Z	16,46		
valor p	0,00%	H0 É Rejeitado, então estatisticamente há uma diferença considerável entre deficientes e não deficientes	
Como o valor p é menor do que alfa, H0 é rejeitada.			

Fonte: elaborado pelo autor (2024)

Figura 52 - Cálculo de valor p, de profissionais deficientes e não deficientes, de nível superior, na área de gestão, da raça parda.

	Deficientes	Não deficientes	
n	34078	3001196	
média	3761	3855	
dp	4116	4566	
numerador do sp	577.313.996.112	62.569.981.785.420	
sp	4.561,19		
Alfa	1%	H0: diferenca entre as médias populacionais =	0
diferença entre as médias amostrais	94	H1: diferenca entre as médias populacionais >	0
erro-padrão	24,85		
Z	3,78		
valor p	0,01%	H0 É Rejeitado, então estatisticamente há uma diferença consideravel entre deficientes e não deficientes	
Como o valor p é menor do que alfa, H0 é rejeitada.			

Fonte: elaborado pelo autor (2024)

Figura 53 - Cálculo de valor p, de profissionais deficientes e não deficientes, de nível superior, na área de gestão, da raça negra.

	Deficientes	Não deficientes	
n	6410	460436	
média	3572	3678	
dp	3475	4144	
numerador do sp	77.392.680.625	7.906.928.700.160	
sp	4.135,55		
Alfa	1%	H0: diferenca entre as médias populacionais =	0
diferença entre as médias amostrais	106	H1: diferenca entre as médias populacionais >	0
erro-padrão	52,01		
Z	2,04		
valor p	2,08%	H0 é aceitável, então não há diferença considerável	
Como o valor p é maior do que alfa, H0 é aceitavel.			

Fonte: elaborado pelo autor (2024)

Figura 54 - Cálculo de valor p, de profissionais deficientes e não deficientes, de nível superior, na área de gestão, da raça amarela.

	Deficientes	Não deficientes	
n	1358	123580	
média	5775	7031	
dp	6403	8584	
numerador do sp	55.634.841.013	9.105.925.535.424	
sp	8.563,30		
Alfa	1%	H0: diferenca entre as médias populacionais =	0
diferença entre as médias amostrais	1256	H1: diferenca entre as médias populacionais >	0
erro-padrão	233,65		
Z	5,38		
valor p	0,00%	H0 É Rejeitado, então estatisticamente há uma diferença consideravel entre deficientes e não deficientes	
Como o valor p é menor do que alfa, H0 é rejeitada.			

Fonte: elaborado pelo autor (2024)

Figura 55 - Cálculo de valor p, de profissionais deficientes e não deficientes, de nível superior, na área de gestão, da raça indígena.

	Deficientes	Não deficientes	
n	297	23245	
média	4532	5060	
dp	4612	6269	
numerador do sp	6.296.081.024	913.497.591.084	
sp	6.250,89		
Alfa	1%	H0: diferença entre as médias populacionais =	0
diferença entre as médias amostrais	528	H1: diferença entre as médias populacionais >	0
erro-padrão	365,02		
Z	1,45		
valor p	7,40%	H0 é aceitável, então não há diferença considerável	
Como o valor p é maior do que alfa, H0 é aceitável.			

Fonte: elaborado pelo autor (2024)

Figura 56 - Cálculo de valor p, de profissionais deficientes e não deficientes, de nível superior, na área de gestão, na faixa etária até 24 anos.

	Deficientes	Não deficientes	
n	6667	1287220	
média	1964	1975	
dp	1225	1490	
numerador do sp	10.003.166.250	2.857.754.901.900	
sp	1.488,76		
Alfa	1%	H0: diferença entre as médias populacionais =	0
diferença entre as médias amostrais	11	H1: diferença entre as médias populacionais >	0
erro-padrão	18,28		
Z	0,60		
valor p	27,37%	H0 é aceitável, então não há diferença considerável	
Como o valor p é maior do que alfa, H0 é aceitável.			

Fonte: elaborado pelo autor (2024)

Figura 57 - Cálculo de valor p, de profissionais deficientes e não deficientes, de nível superior, na área de gestão, na faixa etária entre 25 e 64 anos.

	Deficientes	Não deficientes	
n	142880	15691551	
média	5227	5398	
dp	5722	6296	
numerador do sp	4.678.041.916.63	622.007.016.444.800	
sp	6.291,05		
Alfa	1%	H0: diferença entre as médias populacionais =	0
diferença entre as médias amostrais	171	H1: diferença entre as médias populacionais >	0
erro-padrão	16,72		
Z	10,23		
valor p	0,00%	H0 É Rejeitado, então estatisticamente há uma diferença considerável entre deficientes e não deficientes	
Como o valor p é menor do que alfa, H0 é rejeitada.			

Fonte: elaborado pelo autor (2024)

Figura 58 - Cálculo de valor p, de profissionais deficientes e não deficientes, de nível superior, na área de gestão, na faixa etária de 65 anos em diante.

	Deficientes	Não deficientes	
n	3079	296594	
média	8940	8511	
dp	10495	9677	
numerador do sp	339.026.386.950	27.774.252.471.097	
sp	9.685,75		
Alfa	1%	H0: diferença entre as médias populacionais =	0
diferença entre as médias amostrais	-429	H1: diferença entre as médias populacionais >	0
erro-padrão	175,46		
Z	(2,45)		
valor p	99,28%	H0 é aceitável, então não há diferença considerável	
Como o valor p é maior do que alfa, H0 é aceitável.			

Fonte: elaborado pelo autor (2024)

Figura 59 - Cálculo de valor p, de profissionais deficientes e não deficientes, de nível superior, na área de gestão, da região Norte.

	Deficientes	Não deficientes	
n	5485	954467	
média	4685	4887	
dp	5567	5311	
numerador do sp	169.957.325.676	26.922.356.165.986	
sp	5.312,50		
Alfa	1%	H0: diferença entre as médias populacionais =	0
diferença entre as médias amostrais	202	H1: diferença entre as médias populacionais >	0
erro-padrão	71,94		
Z	2,81		
valor p	0,25%	H0 É Rejeitado, então estatisticamente há uma diferença considerável entre deficientes e não deficientes	
Como o valor p é menor do que alfa, H0 é rejeitada.			

Fonte: elaborado pelo autor (2024)

Figura 60 - Cálculo de valor p, de profissionais deficientes e não deficientes, de nível superior, na área de gestão, da região Nordeste.

	Deficientes	Não deficientes	
n	21737	3078383	
média	4581	4387	
dp	5103	5024	
numerador do sp	566.018.677.224	77.700.134.828.032	
sp	5.024,56		
Alfa	1%	H0: diferença entre as médias populacionais =	0
diferença entre as médias amostrais	-194	H1: diferença entre as médias populacionais >	0
erro-padrão	34,20		
Z	(5,67)		
valor p	100,00%	H0 é aceitável, então não há diferença considerável	
Como o valor p é maior do que alfa, H0 é aceitável.			

Fonte: elaborado pelo autor (2024)

Figura 61 - Cálculo de valor p, de profissionais deficientes e não deficientes, de nível superior, na área de gestão, da região Centro-Oeste.

	Deficientes	Não deficientes	
n	16310	1628756	
média	6866	5865	
dp	7355	6802	
numerador do sp	882.252.071.725	75.357.939.851.020	
sp	6.807,70		
Alfa	1%	H0: diferença entre as médias populacionais =	0
diferença entre as médias amostrais	-1001	H1: diferença entre as médias populacionais >	0
erro-padrão	53,57		
Z	(18,69)		
valor p	100,00%	H0 é aceitável, então não há diferença considerável	
Como o valor p é maior do que alfa, H0 é aceitável.			

Fonte: elaborado pelo autor (2024)

Figura 62 - Cálculo de valor p, de profissionais deficientes e não deficientes, de nível superior, na área de gestão, da região Sudeste.

	Deficientes	Não deficientes	
n	81065	8600428	
média	5178	5659	
dp	5805	6903	
numerador do sp	2.731.696.698.60	409.822.464.551.643	
sp	6.893,56		
Alfa	1%	H0: diferença entre as médias populacionais =	0
diferença entre as médias amostrais	481	H1: diferença entre as médias populacionais >	0
erro-padrão	24,33		
Z	19,77		
valor p	0,00%	H0 É Rejeitado, então estatisticamente há uma diferença considerável entre deficientes e não deficientes	
Como o valor p é menor do que alfa, H0 é rejeitada.			

Fonte: elaborado pelo autor (2024)

Figura 63 - Cálculo de valor p, de profissionais deficientes e não deficientes, de nível superior, na área de gestão, da região Sul.

	Deficientes	Não deficientes	
n	28150	3141866	
média	4649	4545	
dp	5140	5016	
numerador do sp	743.685.320.400	79.050.127.717.440	
sp	5.017,11		
Alfa	1%	H0: diferença entre as médias populacionais =	0
diferença entre as médias amostrais	-104	H1: diferença entre as médias populacionais >	0
erro-padrão	30,04		
Z	(3,46)		
valor p	99,97%	H0 é aceitável, então não há diferença considerável	
Como o valor p é maior do que alfa, H0 é aceitável.			

Fonte: elaborado pelo autor (2024)

Figura 64 - Proporção de deficientes analfabetos pelos analfabetos no Brasil

H0	p =	29,77%		
H1	p <	29,77%		
alfa		1%		
Amostra				
n		258435		
sucessos		4766		
proporção amostral		1,84%		
Probabilidade de achar 4766 ou menos pessoas deficientes (valor p)				0,00%
Como o valor p é menor do que alfa, rejeito H0.				

Fonte: elaborado pelo autor (2024)

Figura 65 - Proporção de deficientes analfabetos, na área de gestão, pelos analfabetos no Brasil

H0	p =	29,77%		
H1	p <	29,77%		
alfa		1%		
Amostra				
n		7156		
sucessos		23		
proporção amostral		0,32%		
Probabilidade de achar 23 ou menos pessoas deficientes (valor p)				0,00%
Como o valor p é menor do que alfa, rejeito H0.				

Fonte: elaborado pelo autor (2024)

Figura 66 - Proporção de deficientes analfabetos, na área de operacional, pelos analfabetos no Brasil

H0	p =	29,77%		
H1	p <	29,77%		
alfa		1%		
Amostra				
n		250544		
sucessos		4727		
proporção amostral		1,89%		
Probabilidade de achar 4727 ou menos pessoas deficientes (valor p)				0,00%
Como o valor p é menor do que alfa, rejeito H0.				

Fonte: elaborado pelo autor (2024)

Figura 67 – Proporção de deficientes analfabetos, do gênero masculino, pelos analfabetos no Brasil

H0	p =	29,77%		
H1	p <	29,77%		
alfa		1%		
Amostra				
n		195104		
sucessos		3737		
proporção amostral		1,92%		
Probabilidade de achar 3737 ou menos pessoas deficientes (valor p)				0,00%
Como o valor p é menor do que alfa, rejeito H0.				

Fonte: elaborado pelo autor (2024)

Figura 68 – Proporção de deficientes analfabetos, do gênero feminino, pelos analfabetos no Brasil

H0	p =	29,77%	
H1	p <	29,77%	
alfa	1%		
Amostra			
n		63333	
sucessos		1031	
proporção amostral		1,63%	
Probabilidade de achar 1031 ou menos pessoas deficientes (valor p)			0,00%
Como o valor p é menor do que alfa, rejeito H0.			

Fonte: elaborado pelo autor (2024)

Figura 69 – Proporção de deficientes analfabetos, da raça branca, pelos analfabetos no Brasil

H0	p =	29,77%	
H1	p <	29,77%	
alfa	1%		
Amostra			
n		66936	
sucessos		2049	
proporção amostral		3,06%	
Probabilidade de achar 2049 ou menos pessoas deficientes (valor p)			0,00%
Como o valor p é menor do que alfa, rejeito H0.			

Fonte: elaborado pelo autor (2024)

Figura 70 – Proporção de deficientes analfabetos, da raça parda, pelos analfabetos no Brasil

H0	p =	29,77%	
H1	p <	29,77%	
alfa	1%		
Amostra			
n		99860	
sucessos		1807	
proporção amostral		1,81%	
Probabilidade de achar 1807 ou menos pessoas deficientes (valor p)			0,00%
Como o valor p é menor do que alfa, rejeito H0.			

Fonte: elaborado pelo autor (2024)

Figura 71 – Proporção de deficientes analfabetos da raça negra, pelos analfabetos no Brasil

H0	p =	29,77%	
H1	p <	29,77%	
alfa	1%		
Amostra			
n		25889	
sucessos		513	
proporção amostral		1,98%	
Probabilidade de achar 513 ou menos pessoas deficientes (valor p)			0,00%
Como o valor p é menor do que alfa, rejeito H0.			

Fonte: elaborado pelo autor (2024)

Figura 72 – Proporção de deficientes analfabetos da raça amarela, pelos analfabetos no Brasil

H0	p =	29,77%	
H1	p <	29,77%	
alfa		1%	
Amostra			
n		1616	
sucessos		34	
proporção amostral		2,10%	
Probabilidade de achar 34 ou menos pessoas deficientes (valor p)			0,00%
Como o valor p é menor do que alfa, rejeito H0.			

Fonte: elaborado pelo autor (2024)

Figura 73 – Proporção de deficientes analfabetos da raça indígena, pelos analfabetos no Brasil

H0	p =	29,77%	
H1	p <	29,77%	
alfa		1%	
Amostra			
n		1130	
sucessos		14	
proporção amostral		1,24%	
Probabilidade de achar 14 ou menos pessoas deficientes (valor p)			0,00%
Como o valor p é menor do que alfa, rejeito H0.			

Fonte: elaborado pelo autor (2024)

Figura 74 - Proporção de deficientes analfabetos na faixa etária até 24 anos, pelos analfabetos no Brasil.

H0	p =	29,77%	
H1	p <	29,77%	
alfa		1%	
Amostra			
n		19374	
sucessos		316	
proporção amostral		1,63%	
Probabilidade de achar 316 ou menos pessoas deficientes (valor p)			0,00%
Como o valor p é menor do que alfa, rejeito H0.			

Fonte: elaborado pelo autor (2024)

Figura 75 - Proporção de deficientes analfabetos na faixa etária de 25 a 64 anos, pelos analfabetos no Brasil.

H0	p =	29,77%	
H1	p <	29,77%	
alfa		1%	
Amostra			
n		227986	
sucessos		4278	
proporção amostral		1,88%	
Probabilidade de achar 4278 ou menos pessoas deficientes (valor p)			0,00%
Como o valor p é menor do que alfa, rejeito H0.			

Fonte: elaborado pelo autor (2024)

Figura 76 - Proporção de deficientes analfabetos na faixa etária de 65 anos em diante, pelos analfabetos no Brasil.

H0	p =	29,77%		
H1	p <	29,77%		
alfa	1%			
Amostra				
n		11072		
sucessos		172		
proporção amostral		1,55%		
Probabilidade de achar 172 ou menos pessoas deficientes (valor p)				0,00%
Como o valor p é menor do que alfa, rejeito H0.				

Fonte: elaborado pelo autor (2024)

Figura 77 – Proporção de deficientes analfabetos na região Norte, pelos analfabetos no Brasil.

H0	p =	29,77%		
H1	p <	29,77%		
alfa	1%			
Amostra				
n		14231		
sucessos		122		
proporção amostral		0,86%		
Probabilidade de achar 122 ou menos pessoas deficientes (valor p)				0,00%
Como o valor p é menor do que alfa, rejeito H0.				

Fonte: elaborado pelo autor (2024)

Figura 78 – Proporção de deficientes analfabetos na região Nordeste, pelos analfabetos no Brasil.

H0	p =	29,77%		
H1	p <	29,77%		
alfa	1%			
Amostra				
n		81052		
sucessos		1143		
proporção amostral		1,41%		
Probabilidade de achar 1143 ou menos pessoas deficientes (valor p)				0,00%
Como o valor p é menor do que alfa, rejeito H0.				

Fonte: elaborado pelo autor (2024)

Figura 79 - Proporção de deficientes analfabetos na região Centro-Oeste, pelos analfabetos no Brasil.

H0	p =	29,77%		
H1	p <	29,77%		
alfa	1%			
Amostra				
n		24749		
sucessos		330		
proporção amostral		1,33%		
Probabilidade de achar 330 ou menos pessoas deficientes (valor p)				0,00%
Como o valor p é menor do que alfa, rejeito H0.				

Fonte: elaborado pelo autor (2024)

Figura 80 – Proporção de deficientes analfabetos na região Sudeste, pelos analfabetos no Brasil.

H0	p =	29,77%		
H1	p <	29,77%		
alfa	1%			
Amostra				
n		92219		
sucessos		1851		
proporção amostral		2,01%		
Probabilidade de achar 1851 ou menos pessoas deficientes (valor p)				0,00%
Como o valor p é menor do que alfa, rejeito H0.				

Fonte: elaborado pelo autor (2024)

Figura 81 – Proporção de deficientes analfabetos na região Sul, pelos analfabetos no Brasil.

H0	p =	29,77%		
H1	p <	29,77%		
alfa	1%			
Amostra				
n		43420		
sucessos		1302		
proporção amostral		3,00%		
Probabilidade de achar 1302 ou menos pessoas deficientes (valor p)				0,00%
Como o valor p é menor do que alfa, rejeito H0.				

Fonte: elaborado pelo autor (2024)

Figura 82 - Proporção de deficientes com ensino médio, pela população com ensino médio no Brasil.

H0	p =	3,13%		
H1	p <	3,13%		
alfa	1%			
Amostra				
n		52835528		
sucessos		501327		
proporção amostral		0,95%		
Probabilidade de achar 501327 ou menos pessoas deficientes (valor p)				0,00%
Como o valor p é menor do que alfa, rejeito H0.				

Fonte: elaborado pelo autor (2024)

Figura 83 – Proporção de deficientes com ensino médio na área de gestão, pela população com ensino médio no Brasil.

H0	p =	3,13%		
H1	p <	3,13%		
alfa	1%			
Amostra				
n		2776515		
sucessos		12839		
proporção amostral		0,46%		
Probabilidade de achar 12839 ou menos pessoas deficientes (valor p)				0,00%
Como o valor p é menor do que alfa, rejeito H0.				

Fonte: elaborado pelo autor (2024)

Figura 84 – Proporção de deficientes com ensino médio na área operacional, pela população com ensino médio no Brasil.

H0	p =	3,13%	
H1	p <	3,13%	
alfa	1%		
Amostra			
n		49864327	
sucessos		486853	
proporção amostral		0,98%	
Probabilidade de achar 486853 ou menos pessoas deficientes (valor p)			0,00%
Como o valor p é menor do que alfa, rejeito H0.			

Fonte: elaborado pelo autor (2024)

Figura 85 – Proporção de deficientes com ensino médio do sexo masculino, pela população com ensino médio no Brasil.

H0	p =	3,13%	
H1	p <	3,13%	
alfa	1%		
Amostra			
n		32708829	
sucessos		332176	
proporção amostral		1,02%	
Probabilidade de achar 332176 ou menos pessoas deficientes (valor p)			0,00%
Como o valor p é menor do que alfa, rejeito H0.			

Fonte: elaborado pelo autor (2024)

Figura 86 – Proporção de deficientes com ensino médio do sexo feminino, pela população com ensino médio no Brasil.

H0	p =	3,13%	
H1	p <	3,13%	
alfa	1%		
Amostra			
n		20126699	
sucessos		169151	
proporção amostral		0,84%	
Probabilidade de achar 169151 ou menos pessoas deficientes (valor p)			0,00%
Como o valor p é menor do que alfa, rejeito H0.			

Fonte: elaborado pelo autor (2024)

Figura 87 – Proporção de deficientes com ensino médio da raça branca, pela população com ensino médio no Brasil.

H0	p =	3,13%	
H1	p <	3,13%	
alfa	1%		
Amostra			
n		18669393	
sucessos		215255	
proporção amostral		1,15%	
Probabilidade de achar 215255 ou menos pessoas deficientes (valor p)			0,00%
Como o valor p é menor do que alfa, rejeito H0.			

Fonte: elaborado pelo autor (2024)

Figura 88 – Proporção de deficientes com ensino médio da raça parda, pela população com ensino médio no Brasil.

H0	p =	3,13%	
H1	p <	3,13%	
alfa	1%		
Amostra			
n	17329103		
sucessos	190705		
proporção amostral	1,10%		
Probabilidade de achar 190705 ou menos pessoas deficientes (valor p)			0,00%
Como o valor p é menor do que alfa, rejeito H0.			

Fonte: elaborado pelo autor (2024)

Figura 89 – Proporção de deficientes com ensino médio da raça negra, pela população com ensino médio no Brasil.

H0	p =	3,13%	
H1	p <	3,13%	
alfa	1%		
Amostra			
n	2932999		
sucessos	35883		
proporção amostral	1,22%		
Probabilidade de achar 35883 ou menos pessoas deficientes (valor p)			0,00%
Como o valor p é menor do que alfa, rejeito H0.			

Fonte: elaborado pelo autor (2024)

Figura 90 – Proporção de deficientes com ensino médio da raça amarela, pela população com ensino médio no Brasil.

H0	p =	3,13%	
H1	p <	3,13%	
alfa	1%		
Amostra			
n	249417		
sucessos	3283		
proporção amostral	1,32%		
Probabilidade de achar 3283 ou menos pessoas deficientes (valor p)			0,00%
Como o valor p é menor do que alfa, rejeito H0.			

Fonte: elaborado pelo autor (2024)

Figura 91 – Proporção de deficientes com ensino médio da raça indígena, pela população com ensino médio no Brasil.

H0	p =	3,13%	
H1	p <	3,13%	
alfa	1%		
Amostra			
n	101584		
sucessos	1011		
proporção amostral	1,00%		
Probabilidade de achar 1011 ou menos pessoas deficientes (valor p)			0,00%
Como o valor p é menor do que alfa, rejeito H0.			

Fonte: elaborado pelo autor (2024)

Figura 92 - Proporção de deficientes com ensino médio na faixa etária até 24 anos, pela população com ensino médio no Brasil.

H0	p =	3,13%	
H1	p <	3,13%	
alfa	1%		
Amostra			
n		10158615	
sucessos		53174	
proporção amostral		0,52%	
Probabilidade de achar 53174 ou menos pessoas deficientes (valor p)			0,00%
Como o valor p é menor do que alfa, rejeito H0.			

Fonte: elaborado pelo autor (2024)

Figura 93 - Proporção de deficientes com ensino médio na faixa etária entre 25 e 64 anos, pela população com ensino médio no Brasil.

H0	p =	3,13%	
H1	p <	3,13%	
alfa	1%		
Amostra			
n		41927838	
sucessos		438307	
proporção amostral		1,05%	
Probabilidade de achar 438307 ou menos pessoas deficientes (valor p)			0,00%
Como o valor p é menor do que alfa, rejeito H0.			

Fonte: elaborado pelo autor (2024)

Figura 94 - Proporção de deficientes com ensino médio na faixa etária de 65 anos em diante, pela população com ensino médio no Brasil.

H0	p =	3,13%	
H1	p <	3,13%	
alfa	1%		
Amostra			
n		748993	
sucessos		9846	
proporção amostral		1,31%	
Probabilidade de achar 9846 ou menos pessoas deficientes (valor p)			0,00%
Como o valor p é menor do que alfa, rejeito H0.			

Fonte: elaborado pelo autor (2024)

Figura 95 - Proporção de deficientes com ensino médio da região Norte, pela população com ensino médio no Brasil.

H0	p =	3,13%	
H1	p <	3,13%	
alfa	1%		
Amostra			
n		5587	
sucessos		46	
proporção amostral		0,82%	
Probabilidade de achar 46 ou menos pessoas deficientes (valor p)			0,00%
Como o valor p é menor do que alfa, rejeito H0.			

Fonte: elaborado pelo autor (2024)

Figura 96 - Proporção de deficientes com ensino médio da região Nordeste, pela população com ensino médio no Brasil.

H0	p =	3,13%	
H1	p <	3,13%	
alfa		1%	
Amostra			
n		18235	
sucessos		245	
proporção amostral		1,34%	
Probabilidade de achar 245 ou menos pessoas deficientes (valor p)			0,00%
Como o valor p é menor do que alfa, rejeito H0.			

Fonte: elaborado pelo autor (2024)

Figura 97 - Proporção de deficientes com ensino médio da região Centro-Oeste, pela população com ensino médio no Brasil.

H0	p =	3,13%	
H1	p <	3,13%	
alfa		1%	
Amostra			
n		18340	
sucessos		115	
proporção amostral		0,63%	
Probabilidade de achar 115 ou menos pessoas deficientes (valor p)			0,00%
Como o valor p é menor do que alfa, rejeito H0.			

Fonte: elaborado pelo autor (2024)

Figura 98 - Proporção de deficientes com ensino médio da região Sudeste, pela população com ensino médio no Brasil.

H0	p =	3,13%	
H1	p <	3,13%	
alfa		1%	
Amostra			
n		39089	
sucessos		441	
proporção amostral		1,13%	
Probabilidade de achar 441 ou menos pessoas deficientes (valor p)			0,00%
Como o valor p é menor do que alfa, rejeito H0.			

Fonte: elaborado pelo autor (2024)

Figura 99 - Proporção de deficientes com ensino médio da região Sul, pela população com ensino médio no Brasil.

H0	p =	3,13%	
H1	p <	3,13%	
alfa		1%	
Amostra			
n		21659	
sucessos		167	
proporção amostral		0,77%	
Probabilidade de achar 167 ou menos pessoas deficientes (valor p)			0,00%
Como o valor p é menor do que alfa, rejeito H0.			

Fonte: elaborado pelo autor (2024)

Figura 100 - Proporção de deficientes com ensino superior, pela população com ensino superior no Brasil.

H0	p =	3,34%	
H1	p <	3,34%	
alfa		1%	
Amostra			
n		17428018	
sucessos		152626	
proporção amostral		0,88%	
Probabilidade de achar 152626 ou menos pessoas deficientes (valor p)			0,00%
Como o valor p é menor do que alfa, rejeito H0.			

Fonte: elaborado pelo autor (2024)

Figura 101 – Proporção de deficientes com ensino superior na área de gestão, pela população com ensino superior no Brasil.

H0	p =	3,34%	
H1	p <	3,34%	
alfa		1%	
Amostra			
n		2991767	
sucessos		21744	
proporção amostral		0,73%	
Probabilidade de achar 21744 ou menos pessoas deficientes (valor p)			0,00%
Como o valor p é menor do que alfa, rejeito H0.			

Fonte: elaborado pelo autor (2024)

Figura 102 – Proporção de deficientes com ensino superior na área operacional, pela população com ensino superior no Brasil.

H0	p =	3,34%	
H1	p <	3,34%	
alfa		1%	
Amostra			
n		14378540	
sucessos		130520	
proporção amostral		0,91%	
Probabilidade de achar 130520 ou menos pessoas deficientes (valor p)			0,00%
Como o valor p é menor do que alfa, rejeito H0.			

Fonte: elaborado pelo autor (2024)

Figura 103 – Proporção de deficientes com ensino superior do sexo masculino, pela população com ensino superior no Brasil.

H0	p =	3,34%	
H1	p <	3,34%	
alfa		1%	
Amostra			
n		7175146	
sucessos		79128	
proporção amostral		1,10%	
Probabilidade de achar 79128 ou menos pessoas deficientes (valor p)			0,00%
Como o valor p é menor do que alfa, rejeito H0.			

Fonte: elaborado pelo autor (2024)

Figura 104 – Proporção de deficientes com ensino superior do sexo feminino, pela população com ensino superior no Brasil.

H0	p =	3,34%		
H1	p <	3,34%		
alfa		1%		
Amostra				
n		10252872		
sucessos		73498		
proporção amostral		0,72%		
Probabilidade de achar 73498 ou menos pessoas deficientes (valor p)				0,00%
Como o valor p é menor do que alfa, rejeito H0.				

Fonte: elaborado pelo autor (2024)

Figura 105 – Proporção de deficientes com ensino superior da raça branca, pela população com ensino superior no Brasil.

H0	p =	3,34%		
H1	p <	3,34%		
alfa		1%		
Amostra				
n		6682440		
sucessos		74691		
proporção amostral		1,12%		
Probabilidade de achar 74691 ou menos pessoas deficientes (valor p)				0,00%
Como o valor p é menor do que alfa, rejeito H0.				

Fonte: elaborado pelo autor (2024)

Figura 106 – Proporção de deficientes com ensino superior da raça parda, pela população com ensino superior no Brasil.

H0	p =	3,34%		
H1	p <	3,34%		
alfa		1%		
Amostra				
n		3035274		
sucessos		34078		
proporção amostral		1,12%		
Probabilidade de achar 34078 ou menos pessoas deficientes (valor p)				0,00%
Como o valor p é menor do que alfa, rejeito H0.				

Fonte: elaborado pelo autor (2024)

Figura 107 – Proporção de deficientes com ensino superior da raça negra, pela população com ensino superior no Brasil.

H0	p =	3,34%		
H1	p <	3,34%		
alfa		1%		
Amostra				
n		466846		
sucessos		6410		
proporção amostral		1,37%		
Probabilidade de achar 6410 ou menos pessoas deficientes (valor p)				0,00%
Como o valor p é menor do que alfa, rejeito H0.				

Fonte: elaborado pelo autor (2024)

Figura 108 – Proporção de deficientes com ensino superior da raça amarela, pela população com ensino superior no Brasil.

H0	p =	3,34%		
H1	p <	3,34%		
alfa	1%			
Amostra				
n		124938		
sucessos		1358		
proporção amostral		1,09%		
Probabilidade de achar 1358 ou menos pessoas deficientes (valor p)				0,00%
Como o valor p é menor do que alfa, rejeito H0.				

Fonte: elaborado pelo autor (2024)

Figura 109 – Proporção de deficientes com ensino superior da raça indígena, pela população com ensino superior no Brasil.

H0	p =	3,34%		
H1	p <	3,34%		
alfa	1%			
Amostra				
n		23542		
sucessos		297		
proporção amostral		1,26%		
Probabilidade de achar 297 ou menos pessoas deficientes (valor p)				0,00%
Como o valor p é menor do que alfa, rejeito H0.				

Fonte: elaborado pelo autor (2024)

Figura 110 - Proporção de deficientes com ensino superior na faixa etária até 24 anos, pela população com ensino superior no Brasil.

H0	p =	3,34%		
H1	p <	3,34%		
alfa	1%			
Amostra				
n		1293887		
sucessos		6667		
proporção amostral		0,52%		
Probabilidade de achar 6667 ou menos pessoas deficientes (valor p)				0,00%
Como o valor p é menor do que alfa, rejeito H0.				

Fonte: elaborado pelo autor (2024)

Figura 111 - Proporção de deficientes com ensino superior na faixa etária entre 25 e 64 anos, pela população com ensino superior no Brasil.

H0	p =	3,34%		
H1	p <	3,34%		
alfa	1%			
Amostra				
n		15834431		
sucessos		142880		
proporção amostral		0,90%		
Probabilidade de achar 142880 ou menos pessoas deficientes (valor p)				0,00%
Como o valor p é menor do que alfa, rejeito H0.				

Fonte: elaborado pelo autor (2024)

Figura 112 - Proporção de deficientes com ensino superior na faixa etária de 65 anos em diante, pela população com ensino superior no Brasil.

H0	p =	3,34%		
H1	p <	3,34%		
alfa	1%			
Amostra				
n		299673		
sucessos		3079		
proporção amostral		1,03%		
Probabilidade de achar 3079 ou menos pessoas deficientes (valor p)				0,00%
Como o valor p é menor do que alfa, rejeito H0.				

Fonte: elaborado pelo autor (2024)

Figura 113 – Proporção de deficientes com ensino superior da região Norte, pela população com ensino superior no Brasil.

H0	p =	3,34%		
H1	p <	3,34%		
alfa	1%			
Amostra				
n		959952		
sucessos		5485		
proporção amostral		0,57%		
Probabilidade de achar 5485 ou menos pessoas deficientes (valor p)				0,00%
Como o valor p é menor do que alfa, rejeito H0.				

Fonte: elaborado pelo autor (2024)

Figura 114 – Proporção de deficientes com ensino superior da região Nordeste, pela população com ensino superior no Brasil.

H0	p =	3,34%		
H1	p <	3,34%		
alfa	1%			
Amostra				
n		3100120		
sucessos		21737		
proporção amostral		0,70%		
Probabilidade de achar 21737 ou menos pessoas deficientes (valor p)				0,00%
Como o valor p é menor do que alfa, rejeito H0.				

Fonte: elaborado pelo autor (2024)

Figura 115 - Proporção de deficientes com ensino superior da região Centro-Oeste, pela população com ensino superior no Brasil.

H0	p =	3,34%		
H1	p <	3,34%		
alfa	1%			
Amostra				
n		1645066		
sucessos		16310		
proporção amostral		0,99%		
Probabilidade de achar 16310 ou menos pessoas deficientes (valor p)				0,00%
Como o valor p é menor do que alfa, rejeito H0.				

Fonte: elaborado pelo autor (2024)

Figura 116 – Proporção de deficientes com ensino superior da região Sudeste, pela população com ensino superior no Brasil.

H0	p =	3,34%		
H1	p <	3,34%		
alfa	1%			
Amostra				
n		8681493		
sucessos		81065		
proporção amostral		0,93%		
Probabilidade de achar 81065 ou menos pessoas deficientes (valor p)				0,00%
Como o valor p é menor do que alfa, rejeito H0.				

Fonte: elaborado pelo autor (2024)

Figura 117 - Proporção de deficientes com ensino superior da região Sul, pela população com ensino superior no Brasil.

H0	p =	3,34%		
H1	p <	3,34%		
alfa	1%			
Amostra				
n		3170016		
sucessos		28150		
proporção amostral		0,89%		
Probabilidade de achar 28150 ou menos pessoas deficientes (valor p)				0,00%
Como o valor p é menor do que alfa, rejeito H0.				

Fonte: elaborado pelo autor (2024)