REVISTA NACIONAL DE REABILITAÇÃO

REAÇÃO

PESSOA COM DEFICIÊNCIA E DIVERSIDADE ASSISTIVA

ANO XXVIII
ED.161
JULHO
2025

MOBILITY & SHOW + Expo Braille

O SUCESSO DA MOBILITY & SHOW + EXPOBRAILLE 2025

LBI: 10 anos de dignidade

Testamos o BYD Dolphin Mini

POR Rodolfo Sonnewend

O Desafio da Empregabilidade das Pessoas com Deficiência no Brasil

A inclusão de pessoas com deficiência – PcD - no mercado de trabalho continua inserida em um cenário que representa um desafio persistente no Brasil. Apesar de diversos avanços legais e sociais das últimas décadas, o cenário atual aponta para desigualdades importantes entre o discurso "politicamente correto da inclusão" e a realidade das oportunidades, tanto na iniciativa privada quanto nas diversas esferas do poder público.

Lei de Cotas e seus limites

Na iniciativa privada, há 33 anos, a principal ferramenta de promoção da inclusão é a Lei Nº 8.213/1991 - conhecida como Lei de Cotas - que obriga empresas com 100 ou mais empregados a preencher de 2% a 5% dos seus cargos com beneficiários reabilitados ou pessoas com deficiência. Embora essa legislação seja um marco importante, a efetividade na prática ainda enfrenta muitas barreiras.

Um bom exemplo dessas barreiras são as empresas que contratam PcD apenas para cumprir a cota legal, sem promover um ambiente de trabalho verdadeiramente inclusivo, com acessibilidade, capacitação adequada e integração profissional e cultural.

Há também uma dificuldade na contratação de pessoas com deficiência com maior grau de comprometimento funcional, além de uma miríade de políticas sociais que acabam por comprometer este potencial mercado de trabalho ao invés de estimulá-lo.

Recentemente, outro fator está sendo observado nesta equação é o fato de que devemos levar em conta o intenso crescimento horizontal que está e outras medidas de obrigatoriedade promovem no nosso setor industrial e comercial, sendo que este cenário contribuiu para que nosso país tenha o maior número absoluto de micro, pequenas e médias empresas no mundo, com cerca de 21,7 milhões de empresas ativas, 99% estão nestas categorias.

Afinal, além da alta carga tributária incidente em empresas de maior porte, as cotas sociais também colaboram com a inibição de um crescimento vertical, pois as organizações fogem deste cenário, transformando departamentos em novas empresas e aumentando a criação de holdings, o que também coloca o nosso país como tendo o maior número de holdings do mundo, salienta Guilherme Affif Domingos ex-ministro da Secretaria da Micro e Pequena Empresa da Presidência da República entre 2013 e 2015, durante o governo da presidente Dilma Rousseff, e que se especializou neste assunto.

Poder público e contratação temporária

No setor público, a situação apresenta nuances distintas. Embora concursos públicos sejam tradicionalmente um caminho de estabilidade e inclusão para PcD, o número de contratações temporárias tem crescido timidamente em várias esferas, como prefeituras, secretarias estaduais e autarquias.

Em muitos desses contratos temporários, a inclusão de pessoas com deficiência não segue critérios claros nem assegura condições igualitárias de seleção, adaptação e permanência. Há casos em que sequer há reserva de vagas ou adaptações no processo seletivo, ferindo os princípios da acessibilidade e da equidade.

Rodolfo Sonnewend é presidente do Instituto Humanus, entidade do terceiro setor que está desenvolvendo a temática da empregabilidade das Pessoas com deficiência junto ao poder público.
E-mail: contato@institutohumanus.org.br

Foto: Freepik

POR Cadu Arruda

Além disso, órgãos como o Ministério Público e Tribunais de Contas têm começado a se manifestar sobre a necessidade de regulamentar e fiscalizar essas contratações temporárias, exigindo processos seletivos com critérios objetivos e inclusivos para PcD, mesmo fora do modelo de concurso tradicional.

Barreiras estruturais e culturais

Ainda que a legislação avance, a empregabilidade das pessoas com deficiência continua limitada por fatores estruturais, como:

Falta de acessibilidade física, cultural e comunicacional nos ambientes de trabalho;

Preconceito e estigmas persistentes sobre a capacidade produtiva da pessoa com deficiência;

Ausência de políticas públicas contínuas de formação e qualificação profissional inclusiva;

Falta de fiscalização efetiva quanto ao cumprimento das cotas e boas práticas.

Caminhos para a transformação

Para que a inclusão deixe de ser apenas um número em relatórios e se torne realidade, é preciso ir além do cumprimento formal da lei. A empregabilidade de PcD exige uma abordagem intersetorial, com políticas públicas articuladas, envolvimento ativo da sociedade civil, incentivos à qualificação profissional e, acima de tudo, reestruturação da carga tributária incidente, além de um compromisso ético com a diversidade e a equidade.

A valorização do potencial das pessoas com deficiência, em vez de um foco exclusivo em suas limitações, deve ser o centro da estratégia de empregabilidade tanto na iniciativa privada quanto no serviço público, inclusive em contratações temporárias.

Os alunos atípicos serão os típicos?

Vivemos um momento de transformação silenciosa, porém profunda, nas salas de aula de todo o mundo. Uma mudança que, embora ainda não plenamente compreendida, já altera radicalmente o perfil dos estudantes e desafia os modelos educacionais tradicionais: o crescimento exponencial no número de alunos com transtornos de aprendizagem e neurodivergências, como o Transtorno do Espectro Autista (TEA), Transtorno de Déficit de Atenção e Hiperatividade (TDAH), dislexia, entre outros.

Essa tendência não é isolada nem exclusiva de um país. Diversos estudos internacionais apontam para o mesmo fenômeno: a identificação de alunos atípicos cresce em ritmo acelerado. O Centro de Controle e Prevenção de Doenças (CDC), nos Estados Unidos, por exemplo, revela que a incidência de casos de TEA passou de 1 em cada 150 crianças, no início dos anos 2000, para 1 em cada 36, em 2023. No Brasil, embora os dados sejam mais escassos, observa-se movimento semelhante nas redes públicas e privadas.

Mas o que está por trás desse aumento ? Trata-se de um real crescimento nos casos ou de uma melhora nos diagnósticos e na conscientização ? A resposta, ainda em construção, provavelmente é um misto dos dois fatores. O fato é que os sistemas educacionais, historicamente desenhados para uma suposta "média" de aluno — aquele considerado típico — já não refletem a realidade da diversidade presente em sala de aula.

Estamos presenciando a inversão do paradigma educacional. Se antes os estudantes com necessidades educacionais específicas eram exceções, hoje caminham para se tornarem a regra. Em poucas décadas, não será mais raro encontrar turmas com maioria de alunos com perfis atípicos — o que levanta uma provocação central deste artigo: e se os atípicos passarem a ser os típicos ?

Essa mudança de paradigma exige mais do que adaptações pontuais. Ela clama por uma reinvenção completa da escola. Um novo olhar sobre currículo, avaliação, metodologias de ensino e formação docente. O futuro da educação não pode mais se basear na padronização, e sim na personalização e acessibilidade. Não se trata apenas de incluir o aluno atípico, mas de repensar o que é ser "típico" em uma sociedade cada vez mais diversa, complexa e plural.

Iniciativas como a 'inclutech' Plataforma Prova Adaptada, advêm, exatamente desse novo cenário, com a missão de promover instrumentos avaliativos acessíveis, que respeitem diferentes formas de aprender e expressar conhecimento. Afinal, se os modos de aprender são múltiplos, os modos de avaliar também devem ser.

A realidade é clara: o crescimento dos alunos neurodivergentes nas escolas não é uma exceção temporária, é uma tendência estrutural. A escola que não se adaptar, ficará para trás — não apenas no cumprimento da legislação ou de metas educacionais, mas no seu papel mais essencial: formar cidadãos preparados para um mundo em constante transformação.

Neste novo cenário, não é exagero afirmar: os atípicos serão os típicos. E talvez, esse seja o maior convite da nossa era para repensar o que, de fato, é "normal".

Cadu Arruda é advogado e CEO da plataforma Prova Adaptada, solução disruptiva 100% nacional vem se destacando como poderosa ferramenta para escolas e educadores no processo de adaptação pedagógica para estudantes com diferentes perfis de neurodivergência.