

**Ministério da Educação
Universidade Federal de Itajubá - UNIFEI
Programa de Pós-Graduação em Desenvolvimento, Tecnologias e Sociedade**

Klercia Cristiane Costa Fonseca

**INCLUSÃO DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA NO MERCADO DE TRABALHO:
ANÁLISE EM UMA CIDADE DO INTERIOR DE MINAS GERAIS**

**ITAJUBÁ - MG
2025**

Ministério da Educação
Universidade Federal de Itajubá - UNIFEI
Programa de Pós-Graduação em Desenvolvimento, Tecnologias e Sociedade

Klercia Cristiane Costa Fonseca

**INCLUSÃO DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA NO MERCADO DE TRABALHO:
ANÁLISE EM UMA CIDADE DO INTERIOR DE MINAS GERAIS**

Dissertação submetida à Defesa no Programa de Pós-Graduação em Desenvolvimento, Tecnologias e Sociedade, na Universidade Federal de Itajubá - UNIFEI.

Área de Concentração:
Desenvolvimento, Tecnologias e Sociedade

Linha de Pesquisa: Desenvolvimento e Sociedade

Orientador: Prof. Dr. Geraldo Fabiano de Souza Moraes

ITAJUBÁ - MG
2025

Ficha catalográfica elaborada pela Biblioteca Mauá
e Seção Técnica de Informática, ICMC/USP,
com os dados inseridos pelo(a) autor(a)

F676i Fonseca, Klercia Cristiane Costa
Inclusão de Pessoas com Deficiência no mercado de
trabalho: análise em uma cidade do interior de Minas
Gerais / Klercia Cristiane Costa Fonseca; orientador
Geraldo Fabiano de Souza Moraes. -- Itajubá, 2025.
112 p.

Dissertação (Mestrado - Programa de Pós-Graduação
em Desenvolvimento, Tecnologias e Sociedade) --
Universidade Federal de Itajubá, 2025.

1. Pessoas com Deficiência (PCD). 2. Barreiras.
3. Inclusão. 4. Mercado de trabalho. I. Moraes,
Geraldo Fabiano de Souza, orient. II. Título.

UNIVERSIDADE FEDERAL DE ITAJUBÁ

Klercia Cristiane Costa Fonseca

**INCLUSÃO DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA NO MERCADO DE TRABALHO:
ANÁLISE EM UMA CIDADE DO INTERIOR DE MINAS GERAIS**

Essa Dissertação foi julgada e aprovada para obtenção do título de mestre, no Programa de Pós-Graduação em Desenvolvimento, Tecnologias e Sociedade na Universidade Federal de Itajubá - UNIFEI.

Itajubá, 05 de dezembro de 2025.

BANCA EXAMINADORA

Profª Dra. Sirley Aparecida Araújo Dias
Avaliador externo

Profº Dr. Davidson Passos Mendes
Avaliador interno

Prof. Dr. Geraldo Fabiano de Souza Moraes
Orientador

Dedico este trabalho às PCD participantes desta pesquisa, cuja determinação e perseverança representam um exemplo inspirador de superação e de luta constante pelo reconhecimento de seus direitos e de seu valor profissional. A vocês, minha admiração e respeito.

AGRADECIMENTOS

A Deus, por estar comigo todos os dias e por me conceder esta oportunidade, me fortalecendo nos momentos difíceis para nunca desistir dos meus sonhos.

Aos meus familiares, José Antônio e Rafael, que durante este percurso que tiveram paciência e souberam entender o meu distanciamento para concentrar-me nos estudos.

Ao meu orientador, Prof. Dr. Geraldo Fabiano de Souza Moraes, pelos muitos ensinamentos, disponibilidade, compreensão e parceria. Sua dedicação, profissionalismo e incentivo foram fundamentais em todas as etapas deste percurso acadêmico.

Aos professores doutores membros da banca, Dra. Sirley Aparecida Araújo e Dr. Davidson Passos Mendes, pelas importantes observações, críticas e sugestões que contribuíram significativamente para aprimoramento deste estudo.

À UNIFEI pela oportunidade de formação acadêmica e pelo suporte oferecido durante o desenvolvimento desta pesquisa.

Aos docentes do Programa de Pós-Graduação DTECS, pelos ensinamentos que contribuíram para minha formação acadêmica. Aos colegas de mestrado, por compartilharem experiências e conhecimentos.

Às PCD e gestores que participaram desta pesquisa, agradeço de coração pela confiança e pela generosidade em compartilhar suas vivências. Cada palavra e experiência compartilhada deram sentido e propósito a este estudo.

Aos colegas da querida instituição FUSPER, expresse minha sincera gratidão pela parceria, pelo apoio e pelas palavras de incentivo ao longo desta jornada. A convivência diária e o espírito de colaboração contribuíram imensamente para o meu crescimento pessoal e profissional.

A todos que, direta ou indiretamente, contribuíram durante esta jornada, meus sinceros agradecimentos. Em especial, à minha querida amiga Cristiane Lopes Bueno Vilela, que me inspirou a ingressar no mundo da pesquisa e esteve sempre ao meu lado.

Gratidão a todos vocês!

RESUMO

Este estudo teve por objetivo analisar se as Pessoas com Deficiência (PCD) em idade ativa estão inseridas no mercado de trabalho em cargos correlacionados à sua área de formação, buscando compreender em que medidas as políticas públicas e as práticas empresariais promovem a efetiva inclusão profissional dessa população. Apesar do arcabouço jurídico consolidado no Brasil, observa-se que a efetivação da inclusão laboral, ainda, enfrenta desafios relacionados ao preconceito, à falta de acessibilidade e às barreiras organizacionais e sociais. Trata-se de uma pesquisa qualitativa, de caráter exploratório e descritivo, realizada entre outubro de 2024 a outubro de 2025, que por meio de análises descritivas e da análise de conteúdo foram feitas as análises e interpretação dos dados obtidos. A coleta de informações foi realizada por meio de entrevistas semiestruturadas aplicadas a quatorze PCD inclusas e não inclusas no mercado de trabalho, de idades entre 18 e 60 anos, e a dois gestores de Recursos Humanos de empresas que se ofereceram para participar do estudo. A seleção dos participantes se deu por amostragem não probabilística em cadeia do tipo “bola de neve”. Na etapa de análise dos dados, as entrevistas com PCD inclusas e não inclusas no mercado de trabalho, assim como com gestores de recursos humanos, foram fundamentais para compreender a realidade investigada. A utilização da técnica de análise de conteúdo possibilitou organizar os sentidos e significados das narrativas em dois eixos principais e quatro categorias: Eixo 1 - Processos de relações atitudinais excludentes e culturais discriminatórias, com as categorias: “Barreiras e acessibilidade” e “Preconceito e capacitismo” e Eixo 2 - Relações de identidade sociais e organizacionais, com as categorias: “Relações interpessoais” e “Autonomia e experiências de pertencimento”. Essa sistematização permitiu identificar barreiras, lacunas institucionais e possibilidades de aprimoramento das práticas de inclusão laboral, revelando tanto os desafios persistentes quanto os caminhos potenciais para a consolidação de uma cultura organizacional inclusiva. As análises mostram que a inclusão de PCD no mercado de trabalho e em diferentes contextos sociais ainda é fortemente afetada por atitudes excludentes e culturas discriminatórias. Superar essas barreiras, especialmente as atitudinais e culturais, é essencial para que organizações e sociedade avancem para uma cultura verdadeiramente inclusiva, garantindo condições equitativas, dignidade e oportunidades reais de autonomia às PCD.

PALAVRAS-CHAVE: Pessoas com Deficiência (PCD); Barreiras; Inclusão; Mercado de Trabalho.

ABSTRACT

This study aimed to analyze whether People with Disabilities (PWD) of working age are integrated into the labor market in positions related to their field of training, seeking to understand to what extent public policies and business practices promote the effective professional inclusion of this population. Despite the established legal framework in Brazil, it is observed that the implementation of labor inclusion still faces challenges related to prejudice, lack of accessibility, and organizational and social barriers. This is a qualitative, exploratory, and descriptive research conducted between October 2024 and October 2025. Through descriptive analyses and content analysis, the interpretation of the obtained data was carried out. Information was gathered through semi-structured interviews administered to fourteen persons with disabilities (PWD), both employed and unemployed, aged between 18 and 60 years, and to two Human Resources managers from companies that volunteered to participate in the study. Participant selection was done through non-probabilistic chain sampling of the "snowball" type. In the data analysis stage, the interviews with both included and excluded PWD in the labor market, as well as with Human Resources managers, were fundamental to understanding the investigated reality. The use of content analysis allowed for organizing the meanings and significances of the narratives into two main axes and four categories: Axis 1 - Processes of Exclusionary Attitudinal Relations and Discriminatory Cultures, with the categories: "Barriers and Accessibility" and "Prejudice and Ableism." Axis 2 - Social and Organizational Identity Relations, with the categories: "Interpersonal Relations" and "Autonomy and Experiences of Belonging." This systematization enabled the identification of barriers, institutional gaps, and possibilities for improving labor inclusion practices, revealing both persistent challenges and potential pathways for the consolidation of an inclusive organizational culture. The analyses show that the inclusion of PWD in the labor market and in different social contexts is still strongly affected by exclusionary attitudes and discriminatory cultures. Overcoming these barriers, especially the attitudinal and cultural ones, is essential for organizations and society to advance toward a truly inclusive culture, ensuring equitable conditions, dignity, and real opportunities for autonomy for PWD.

KEY WORDS: People with Disabilities (PWD); Barriers; Inclusion; Labor Market.

LISTA DE ILUSTRAÇÕES

Figura 1 – Pirâmide etária coletada no Censo 2022	45
Figura 2 – Cadastro Central de Empresas Ano 2022	46
Figura 3 – Certificado de reabilitação profissional	63

LISTA DE TABELAS

Tabela 1 - Perfil sociodemográfico das PCD participantes da pesquisa	54
Tabela 2 - Perfil socioeconômico das PCD participantes da pesquisa	55
Tabela 3 - Especificidades das deficiências das PCD participantes da pesquisa	57
Tabela 4 - Perfil ocupacional das PCD participantes da pesquisa	58
Tabela 5 - Informações sobre o clima organizacional do atual emprego	59
Tabela 6 - Deficiências decorrentes de acidente de trabalho	61
Tabela 7 - Especialidades médicas e terapêuticas das consultas periódicas	64
Tabela 8 - Percepção das PCD sobre políticas públicas de inclusão	66

LISTA DE QUADROS

Quadro 1 – Tipo e características das deficiências relatadas pelas PCD	55
Quadro 2 – Percepção dos gestores de RH sobre a inclusão de PCD.....	69
Quadro 3 – Percepção das PCD sobre barreiras de inclusão	72

LISTA DE SIGLAS

ABNT - Associação Brasileira de Normas Técnicas
Art. - Artigo
BPC - Benefício de Prestação Continuada
CEP - Comitê de Ética em Pesquisa
EPI – Equipamento de proteção individual
IBGE - Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística
INSS - Instituto Nacional de Seguridade Social
LOAS - Lei Orgânica de Assistência Social
LGPD - Lei Geral de Proteção de Dados
nº - Número
PCD - Pessoa com Deficiência
PCDI - Pessoa com Deficiência Intelectual
PCDV - Pessoa com Deficiência Visual
RH - Recursos Humanos
TCLE - Termo de Consentimento Livre e Esclarecido
TEA - Transtorno do Espectro Autista
TIC - Tecnologias da Informação e Comunicação

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	13
1.1 Justificativa	13
1.2 Objetivos	14
1.3 Estrutura da dissertação	15
2 REFERENCIAL TEÓRICO	16
2.1 Fundamentos Conceituais e normativos sobre a deficiência	18
2.1.1 Tipos de deficiência.....	19
2.2 Políticas públicas de inclusão da PCD no mercado de trabalho	21
2.2.1 Constituição Federal de 1988.....	23
2.2.2 Lei nº 8.213/1991 (Lei de Cotas) e seus impactos na empregabilidade	24
2.2.3 Lei nº 10.098/2000 – marco dos critérios da acessibilidade	26
2.2.4 Lei nº 13.146/2015 Estatuto da Pessoa com Deficiência.....	27
2.2.5 ABNT NBR 9050/2015 – normas de acessibilidade	27
2.3 Pessoas com deficiência e o mercado de trabalho	28
2.3.1 Principais grupos de PCD presentes nas organizações.....	32
2.3.1.1 Pessoas com deficiência auditiva.....	33
2.3.1.2 Pessoas com deficiência visual	34
2.3.1.3 Pessoas com deficiência intelectual	34
2.3.2 Barreiras: impeditivos à inclusão	36
2.3.2.1 Barreiras físicas e arquitetônicas	38
2.3.2.2 Barreiras atitudinais	39
2.3.2.3 Barreiras organizacionais	40
2.3.2.4 Barreiras tecnológicas	40
2.3.3 Papel do empregador e gestores de Recursos Humanos	41
3 METODOLOGIA	45
3.1 Cenário da pesquisa	45
3.2 Delineamento do estudo e amostra	46
3.3 Instrumentos	47
3.3.1 Entrevista com PCD inclusas e não inclusas no mercado de trabalho	48
3.3.2 Entrevista com gestores de Recursos Humanos	49
3.4 Procedimentos	50
3.5 Análise de Dados	51
3.6 Aspectos éticos da pesquisa	52
4 RESULTADOS	53
4.1 Resultados das entrevistas com PCD inclusas e não inclusas no mercado de trabalho	53
4.2 Resultados das entrevistas com Gestores de Recursos Humanos	68
5 DISCUSSÃO	71
5.1 Processos de relações atitudinais excludentes e culturais discriminatórias	71
5.1.1 Barreiras e acessibilidade	71
5.1.2 Preconceito e capacitismo.....	75
5.2 Relações de identidade sociais e organizacionais	79
5.2.1 Relações interpessoais	79
5.2.2 Autonomia e experiências de pertencimento	81
6 CONCLUSÃO	85
REFERÊNCIAS	88

APÊNDICES	98
APÊNDICE A - Cronograma de atividades do Plano de Trabalho	98
APÊNDICE B - Carta de Apresentação da Pesquisa ao Gestor de RH	99
APÊNDICE C - Instrumento de entrevista às PCD.....	100
APÊNDICE D - Instrumento de entrevista aos Gestores	102
APÊNDICE E - Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE)	105
APÊNDICE F - Parecer do Comitê de Ética	109

1 INTRODUÇÃO

A inclusão de Pessoas com Deficiência (PCD) no mercado de trabalho constitui um tema central nas discussões sobre equidade e cidadania no Brasil. Apesar de avanços significativos no campo legal, como a Lei nº 8.213/1991 (Brasil, 1991) conhecida como Lei de Cotas e a Lei nº 13.146/2015 (Brasil, 2015) conhecida como Lei Brasileira de inclusão da Pessoas com Deficiência, ainda se observam práticas que priorizam o cumprimento formal da legislação em detrimento de uma inclusão efetiva e sustentável. Muitas empresas contratam PCD apenas para atender às exigências legais, sem promover as adaptações necessárias ou reconhecer suas competências profissionais (Velho et. al, 2014; Silva Neto et al., 2022).

Garantir condições equitativas é fundamental dialogar com diversos aspectos de forma interdisciplinar como saúde, educação, acessibilidade, direitos humanos e inclusão social. Para a solução do problema apresentado a pesquisa irá interagir com áreas de formação em medicina, psicologia, educação especial, direito, engenharia, arquitetura, administração e RH no intuito de desenvolver abordagens eficazes e políticas inclusivas que venham corroborar com uma compreensão mais abrangente das necessidades e desafios enfrentados pelas PCD no desenvolvimento de sua atividade laboral.

Portanto, o processo de inclusão de PCD no mercado de trabalho é um tema que vem sendo debatido em diversos ambientes que reverberam a necessidade da ampliação do diálogo com diversos atores sociais incluindo, inclusive, as PCD. As singularidades inerentes ao processo de diversidade funcional fazem com que haja a necessidade de um diálogo multidirecional com os diversos saberes no entorno do tempo, para uma construção em nível da interdisciplinaridade, que visa a plenitude de uma abordagem situada capaz de reverter as mazelas sociais e as iniquidades inseridas no processo de inclusão.

1.1 Justificativa

A escolha desse tema não foi aleatória, mas está diretamente relacionada à minha trajetória pessoal e profissional. Sou graduada em Administração, tenho 45 anos e sou uma pessoa com deficiência, com visão monocular. Ao longo dos anos, participei de diversos concursos públicos e observei que os editais reservavam vagas

para Pessoas com Deficiência (PCD), no entanto nunca me inscrevi nessas vagas por acreditar possuir condições de competir em igualdade com os demais candidatos. Essa postura começou a ser repensada à medida que percebi a dificuldade de inserção no serviço público e a escassez de oportunidades também no mercado privado.

Graduada em Administração e em cargos de gestão, ora na indústria ora na área da saúde, participava de reuniões com a liderança que possibilitou novos olhares voltados para humanização e pude acompanhar de perto processos de contratação que possibilitou observar práticas contrastantes. Em algumas instituições, a inclusão é acompanhada da contratação à jornada laboral, o que reflete um compromisso genuíno com a acessibilidade e o desempenho das PCD; em outras, a contratação ocorre apenas para o cumprimento de cota legal, sem adaptações ou condições adequadas, cobrando-se das PCD o mesmo desempenho das pessoas que não apresentam limitações.

Essas vivências despertaram questionamentos sobre a autenticidade das políticas de inclusão e sobre o impacto real das leis que as sustentam. Além disso, ao observar a atuação de diferentes instituições, foi possível notar que algumas acompanham o processo de inclusão e garantem o suporte necessário à PCD, enquanto outras apenas oferecem vagas sem qualquer acompanhamento posterior.

A busca por respostas quanto às principais dificuldades encontradas por empresas na contratação de PCD, as dificuldades em manter esses profissionais envolvidos em processos produtivos diversos e na implementação de adaptações de infraestrutura necessárias, servem de balizadores para divulgação de prestação de serviços que esses profissionais podem oferecer à sociedade, bem como demonstrar sua capacidade de engajamento em contextos produtivos e sociais diversos. Denota-se, a partir daí, a seguinte pergunta norteadora: “As PCD, em idade ativa, estão sendo contratadas para cargos correlacionados à sua área de formação profissional?”

1.2 Objetivos

Como objetivo geral, este estudo propõe a analisar se as Pessoas com Deficiência (PCD) em idade ativa estão inseridas no mercado de trabalho em cargos correlacionados à sua área de formação, buscando compreender em que medidas as

políticas públicas e as práticas empresariais promovem a efetiva inclusão profissional dessa população.

Como objetivos específicos, este estudo propõe: (i) analisar e discutir os normativos e a legislação pertinentes ao tema, à luz da literatura; (ii) identificar o perfil socioeconômico e ocupacional das PCD participantes da pesquisa; e (iii) analisar os fatores que dificultam o acesso e a permanência das PCD no mercado de trabalho formal.

1.3 Estrutura da dissertação

Essa dissertação está organizada em cinco capítulos, além das referências e apêndices. Cada capítulo foi estruturado de modo a conduzir o leitor por uma trajetória lógica e metodológica da pesquisa, desde a contextualização do problema até a apresentação das conclusões e contribuições do estudo.

O primeiro capítulo apresenta a introdução do tema, destacando o contexto histórico e social da inclusão de Pessoas com Deficiência (PCD) no mercado de trabalho, o objetivo geral e objetivos específicos, bem como a justificativa que motivou o desenvolvimento deste estudo.

O segundo capítulo contempla o referencial teórico, reunindo discussões conceituais e normativos sobre deficiência, políticas públicas de inclusão laboral, principais grupos de PCD presentes nas organizações, barreiras impeditivas à inclusão e o papel dos gestores de RH voltadas à empregabilidade dessa população.

O terceiro capítulo descreve a metodologia empregada na pesquisa, detalhando o cenário da pesquisa, delineamento do estudo e amostra, os instrumentos de pesquisa utilizados (aplicados às PCD e aos gestores de RH), os procedimentos de coleta e análise de dados, e os critérios éticos seguidos durante o processo investigativo.

O quarto capítulo apresenta a análise dos resultados, na qual são interpretadas as informações obtidas a partir das entrevistas junto às PCD e gestores de Recursos Humanos. Participaram do estudo 14 PCD, sendo seis não inseridas no mercado de trabalho e oito já incluídas, além de gestores de duas empresas, sendo uma da área de saúde e outra do setor industrial de autopeças.

O quinto capítulo apresenta as discussões que evidenciam as principais barreiras, percepções e experiências relatadas, relacionando-as com os conceitos teóricos e as políticas públicas analisadas.

Por fim, a conclusão, sintetizando os principais achados da pesquisa, suas contribuições teóricas e práticas, bem como sugestões para estudos futuros e para o aprimoramento das ações de inclusão profissional das PCD.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

O processo de inclusão de Pessoas com Deficiência (PCD) no mercado de trabalho é um tema que vem sendo debatido em diversos ambientes que reverberam a necessidade da ampliação do diálogo com diversos atores sociais incluindo, inclusive, as PCD. As singularidades inerentes ao processo de diversidade funcional fazem com que haja a necessidade de um diálogo multidirecional com os diversos saberes no entorno do tempo, para uma construção em nível da interdisciplinaridade, que visa a plenitude de uma abordagem situada capaz de reverter as mazelas sociais e as iniquidades inseridas no processo de inclusão.

Quando se aborda o tema da inclusão, se faz necessário colocar a pessoa antes de qualquer deficiência. Infelizmente, isso não acontece, e condutas que parecem inofensivas acabam naturalizando preconceitos e discriminação. No contexto do mercado de trabalho, desenvolver políticas públicas inclusivas vai além da simples implementação de cotas. É essencial adotar um conjunto abrangente de medidas que promovam a inclusão desde a educação, incentivem a formação profissional e ampliem as práticas de responsabilidade social, conforme exigido pela legislação (Almeida, 2024).

Para o autor, apesar das leis vigentes, o mercado de trabalho para PCD continua desigual e resistente à inclusão. Isso se deve, em parte, à visão preconceituosa que associa deficiência à dependência e baixa produtividade, impactando negativamente o desempenho financeiro das empresas.

A sociedade inclusiva deve oferecer uma ampla gama de serviços especializados para atender todas as especificidades dos indivíduos com deficiência, pois somente assim poder-se-ão reduzir as desigualdades de oportunidades decorrentes das condições adversas em que se encontram algumas pessoas (Violante; Leite, 2011).

O número de PCD tende a aumentar em função do envelhecimento da população, de doenças crônicas, cardiovasculares, câncer e distúrbios mentais, além de outras condicionantes como acidentes no trabalho ou automobilísticos, desastres naturais e guerras (Silva, 2021). Diante desse cenário de crescimento do número de PCD, torna-se essencial que políticas públicas e práticas organizacionais estejam preparadas para promover sua efetiva inclusão no mercado de trabalho.

A inclusão da PCD no mercado de trabalho deve ocorrer mediante um processo de apoio ao trabalho. Sendo assim, deve ser constituída por diferentes atividades, sejam de educação, qualificação profissional, assistência médica, habilitação e reabilitação para o trabalho, mecanismos legais, estímulos aos empresários, subsídios às PCD, serviços de colocação, campanhas antidiscriminação (Pastore, 2000).

Malheiros et al. (2020) comentam que trabalhar com PCD não deixa de ser uma forma inclusão, mas a organização em estudo deveria levar também em consideração que diversidade vai muito além e que deveria ser mais explorado nesse ponto para com seus colaboradores. Uma equipe com novas ideias remete a aspectos de inovação e criatividade, sendo estas umas das maiores vantagens apresentada pela prática da gestão da diversidade de pessoas no contexto organizacional.

O processo de inclusão das PCD, seja em empresas públicas ou privadas, é essencial para fortalecer as relações sociais tanto para os empregados quanto para o empregador (Bassotto; Ronquini, 2023).

A inclusão laboral diz respeito às empresas estatais e privadas, às entidades públicas e aos órgãos governamentais, o que torna necessário o esforço de todos esses segmentos para tornar possível a inclusão social de PCD. A história da inclusão social é muito recente comparada com a exclusão social, pois em determinados períodos históricos as PCD, muitas vezes, chegaram a ser excluídas (Carvalho, 2012).

Pastore (2000) defende que a inclusão ou retenção de PCD no mercado de trabalho depende de programas e estímulos para que empresas e órgãos públicos cumpram seu papel, provendo meios para viverem de forma digna e produtiva. A deficiência não deve ser base para tratamentos diferenciados no mercado de trabalho. Qualquer pessoa qualificada e capaz de realizar o trabalho deve ser contratada. Assim, ainda que o Brasil conte com leis que asseguram o direito à dignidade e à inclusão das pessoas com deficiência, é imprescindível que esses princípios se

traduzam em políticas e práticas que efetivamente promovam sua inserção e permanência no mercado de trabalho.

2.1 Fundamentos conceituais e normativos sobre a Deficiência

Nos últimos anos, tem-se observado a existência de diferentes conceitos de deficiência comparados ao ponto de vista médico e social. Para a medicina, a incapacidade se dá por conta da deficiência da pessoa (seja física, motora, mental, visual, auditiva, de linguagem) fazendo-se necessário um acompanhamento de pessoa do convívio familiar para que a pessoa consiga realizar algo. Para a sociedade, a deficiência é caracterizada pela falta de recursos associada à incapacidade da pessoa em realizar algo (Pastore, 2000; Oliveira, 2015; Wensing, 2019).

Esses impedimentos, quando aliados a uma ou mais barreiras, podem dificultar a participação plena e efetiva das Pessoas com Deficiência (PCD) na sociedade em igualdade de condições com as demais pessoas (Amâncio; Mendes, 2023).

Para Soledade (2024), existem condições denominadas invisíveis, que não possuem caráter incapacitante nem se enquadram na concepção de pessoa inapta, exceto quando analisadas sob o prisma do modelo biomédico, ainda adotado em perícias médicas e exames admissionais. Nesse sentido, o conceito de deficiência tem sido ampliado e reinterpretado ao longo do tempo, deslocando-se de uma perspectiva estritamente médica para uma abordagem social e inclusiva, que reconhece a diversidade das manifestações da incapacidade e suas implicações na vida cotidiana. Como destacam Torres et al. (2024), a deficiência é uma condição que pode afetar diferentes aspectos da vida de uma pessoa, limitando determinadas habilidades em comparação à média da população.

A deficiência é uma redução efetiva e acentuada da capacidade de integração social, que leva a pessoa a usar equipamentos, adaptações, meios e recursos especiais a fim de receber ou transmitir informações necessárias ao desempenho de funções: podem ser congênitas ou adquiridas. Clemente (2003), conceitua PCD como pessoa que apresenta, em caráter permanente, perdas ou reduções de sua estrutura ou função anatômica, fisiológica, psicológica ou mental, que gerem capacidade para certas atividades, dentro do padrão considerado normal para o ser humano.

A deficiência, muitas vezes associada à limitação e incapacidade de realizar atividades consideradas "normais", leva à exclusão social. No entanto, é importante

entender que as deficiências variam em grau, podendo ser temporárias ou permanentes, e que estas limitações não devem impedir a construção de uma vida digna, com todos os direitos e garantias assegurados (Barros; Silva, 2023).

Para Pastore (2000), há dois grupos de PCD no mercado de trabalho: aquelas com limitações desde o nascimento e aquelas que se tornaram deficientes em função de doenças ou acidentes. Ele observa que o primeiro grupo sofre maior discriminação e busca acesso à educação e ao emprego, enquanto o segundo prioriza a reabilitação e a adaptação ao trabalho.

O Estatuto da Pessoa com Deficiência amparado pela Lei nº 13.146/2015, em seu Art. 2º conceitua 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” (Brasil, 2015).

2.1.1 Tipos de deficiência

Ao longo dos anos, muitas expressões foram usadas para se referir a Pessoas com Deficiência (PCD): inválidos, incapacitados, incapazes, deficientes, excepcionais, pessoas deficientes, portadores de deficiência, pessoas com deficiência, portadores de necessidades especiais, pessoas com necessidades especiais, pessoas especiais, portadores de direitos especiais, entre outras (Wensing, 2019).

Segundo o mesmo autor, há uma preocupação social e governamental com a terminologia usada, visando garantir a dignidade de todas as pessoas, independentemente de suas limitações ou outras características individuais e sociais.

Para efeitos do contexto desse trabalho utilizaremos os conceitos para pessoa portadora de deficiência e as categorias que elas se enquadram de acordo com as considerações do Artigo 5º do Decreto nº 5.296 (Brasil, 2004):

Art. 5º; § 1º : Considera-se, para os efeitos deste Decreto:

I - pessoa portadora de deficiência, além daquelas previstas na Lei nº 10.690, de 16 de junho de 2003, a que possui limitação ou incapacidade para o desempenho de atividade e se enquadra nas seguintes categorias:

a) 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;

b) 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;

c) 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 60°; ou a ocorrência simultânea de quaisquer das condições anteriores;

d) 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: comunicação; cuidado pessoal; habilidades sociais; utilização dos recursos da comunidade; saúde e segurança; habilidades acadêmicas; lazer; e trabalho;

e) deficiência múltipla - associação de duas ou mais deficiências;

Dentro do grupo de grupo de deficiência mental, incluímos o Transtorno do Espectro Autista (TEA) oficialmente reconhecido como deficiência desde a Lei nº 12.764/2012. E, o Transtorno do Déficit de Atenção e Hiperatividade (TDAH) que embora não está incluído na Lei nº 13.146/2015 ou no Decreto nº 3.298/1999 é citado pela Organização Mundial da Saúde como um transtorno do neurodesenvolvimento.

Ainda faltam oportunidades para PCD e o preconceito, especialmente contra as pessoas que possuem deficiência mental, é presente nas empresas. No entanto, parece que as empresas estão tentando se ajustar para incluí-las de forma mais eficaz, com ideias e iniciativas voltadas para combater o preconceito no ambiente de trabalho (Rodrigues; Bernadino; Moreira, 2022; Claro; Rodrigues, 2023).

Muitas pessoas que sofreram acidentes de trabalho continuam enfrentando problemas como discriminação e consequências sociais dos acidentes. Para qualquer pessoa, é extremamente difícil aceitar a perda de um membro, sendo ainda mais desafiador lidar com a incompreensão social, a fragilização da identidade profissional e as barreiras institucionais que dificultam uma reabilitação plena e eficaz. Nesse contexto, o retorno ao trabalho torna-se um processo complexo, marcado por limitações físicas, emocionais e organizacionais, que impactam diretamente a reinserção profissional e a autonomia do trabalhador (Clemente, 2003).

Considerando os diferentes tipos de deficiência, é possível entender que a acessibilidade valoriza o uso dos espaços físicos em sua totalidade. Além disso, a acessibilidade é um processo extremamente importante na vida social de uma pessoa com deficiência e é uma condição fundamental para sua inclusão (Bragança; Ferreira, 2022).

2.2 Políticas públicas de inclusão de PCD no mercado de trabalho

Antes da revolução industrial, a responsabilidade pelos deficientes recaía sobre a família, igreja e comunidade. No século XX, passou a ser também do Estado e das empresas por meio de políticas públicas: instrumentos pelos quais o Estado responde às demandas da sociedade, estabelecendo direitos e garantias, demonstrando o seu compromisso com a ação pública. Diversas leis foram aprovadas, atribuindo aos governos e empregadores a obrigação de apoiar e reter Pessoas com Deficiência (PCD) no mercado de trabalho com remuneração adequada, desenvolvimento profissional, benefícios e um ambiente de trabalho motivador, mantendo o foco no principal objetivo: o bem-estar social (Wensing, 2019; Silva; Barbosa, 2021; Santos; Capucho; Gonçalves, 2023).

É papel do Estado implementar ações governamentais afirmativas que assegurem a proteção e o respeito às desigualdades, promovendo a inclusão das pessoas com deficiência (PCD) no mercado de trabalho (Pereira; Belmonte, 2021). Isso envolve a articulação de programas de capacitação e ações de sensibilização da população em geral, com o objetivo de combater o preconceito e fortalecer a diversidade e a inclusão plena (Santos; Capucho; Gonçalves, 2023). Para ampliar o desenvolvimento pessoal e profissional das PCD, é essencial que Estado e empresas atuem de forma conjunta na formulação de políticas que incentivem e sustentem sua permanência no mercado de trabalho (Bassotto; Ronquini, 2023).

A legislação brasileira busca oferecer maior segurança às PCD e reabilitados, especialmente por meio da Constituição Federal, da Lei 8.213/91, da Lei 10.098/2000, o Decreto 5296/2004, e Lei 13.146/2015 e o Estatuto da Pessoa com Deficiência. Conjuntamente, essas normas formam uma estrutura de proteção legal que contribui para a superação dos obstáculos à inclusão social e profissional das PCD (Silva; Barbosa, 2021).

Segundo Pastore (2000), o Instituto Nacional do Seguro Social (INSS) tende a concentrar seus esforços de reabilitação em trabalhadores que já estavam empregados e sofreram acidentes, deixando em segundo plano aqueles que nunca ingressaram no mercado e precisam de formação para atuar profissionalmente. Essa lógica, além de gerar desigualdades, mantém muitas pessoas com deficiência dependentes da previdência, o que implica alto custo social e financeiro. As

dificuldades de retorno ao trabalho também se relacionam às limitações físicas, sensoriais e mentais, que tornam o deslocamento e a rotina laboral mais complexos.

Essa realidade demonstra que, mesmo diante dos avanços legais e do reconhecimento de que as pessoas com deficiência têm o direito e a capacidade para o trabalho, a inclusão efetiva ainda está distante (Santos; Capucho; Gonçalves, 2023). Embora o número de autos de infração tenha aumentado nos últimos anos, muitas vagas reservadas a esse público permanecem não preenchidas. Para que o cenário mude, é necessário que o Estado adote uma postura mais rigorosa, não aceitando a falta de profissionais qualificados como justificativa, e que as empresas promovam adaptações estruturais e culturais que tornem o ambiente de trabalho verdadeiramente inclusivo (Wensing, 2019; Bassotto; Ronquini, 2023).

Nesse contexto, observa-se que, embora diversas políticas públicas tenham sido criadas para garantir os direitos das pessoas com deficiência, ainda persiste um descompasso entre o que é legalmente previsto e o que é efetivamente aplicado. Essa lacuna evidencia a dificuldade de articulação entre formulação, conhecimento e prática das políticas inclusivas (Pinheiro et al., 2020), revelando que a inclusão permanece mais no campo normativo do que na realidade concreta.

Para que a inclusão laboral se concretize de forma efetiva, é necessário que as organizações desenvolvam políticas internas de diversidade, invistam em programas de capacitação e fomentem o reconhecimento das potencialidades individuais (Rodrigues; Pereira, 2021). Tais medidas devem ser acompanhadas por políticas públicas amplas, voltadas à formação educacional e profissional inclusiva, o que requer articulação interinstitucional e comprometimento político (Teixeira et al., 2021).

O ordenamento jurídico brasileiro tenha avançado no reconhecimento da capacidade legal das pessoas com deficiência, ainda predomina uma concepção biomédica, centrada no diagnóstico e nas limitações individuais. Em contraposição, o modelo social compreende a deficiência como um fenômeno relacional, resultado das barreiras impostas pelo meio físico, organizacional e atitudinal. Para Teixeira et al. (2021), superar esse paradigma exige não apenas leis inclusivas, mas também transformações culturais que valorizem a diversidade humana. O autor destaca, ainda, que os avanços alcançados na construção das políticas inclusivas decorreram da mobilização social e do protagonismo das próprias pessoas com deficiência, que desempenham papel fundamental no fortalecimento das políticas públicas.

A análise de Marques, Tavares e Bastos (2025) complementa esse debate ao apontar que, embora o arcabouço legislativo brasileiro seja robusto, ainda existem barreiras significativas à sua implementação. Segundo o autor, a ausência de monitoramento, o despreparo institucional e a fragilidade na articulação intersetorial comprometem os resultados esperados. Uma política pública verdadeiramente inclusiva, portanto, deve considerar tanto a dimensão material como infraestrutura, recursos e acessibilidade, quanto a dimensão imaterial, relacionada à cultura, ao respeito à diversidade e à valorização das singularidades humanas.

Nesse sentido, a consolidação de políticas públicas inclusivas depende tanto de uma gestão pública comprometida e fiscalizadora quanto do engajamento das instituições privadas em promover ambientes acessíveis, acolhedores e livres de preconceito, capazes de transformar o discurso de inclusão em prática efetiva e sustentável.

2.2.1 Constituição Federal de 1988

A Constituição Federal (Brasil, 1988) constitui um marco jurídico primordial na proteção e promoção dos direitos das Pessoas com Deficiência (PCD) no Brasil. Fundamentada nos princípios da dignidade humana, da dignidade e cidadania, a Carta Magna assegura a todos os cidadãos o direito à inclusão social, à acessibilidade e à participação plena na vida em sociedade:

- direitos sociais, ao que couber a educação, a saúde, a alimentação, o trabalho, a moradia, o transporte, o lazer, a segurança, a previdência social (Art. 6º)
- mercado de trabalho, proíbe qualquer tipo de discriminação por critérios de admissão ou salários do trabalhador com deficiência (Art. 7º)
- proteção e garantia das PCD, no que se refere a saúde e assistência pública (Art. 23, Inciso II);
- reserva de percentual de contratações, no que se refere a provimento de cargos e empregos públicos (Art. 37, Inciso VIII);
- assistência social, no caso de habilitação e reabilitação das PCD e a promoção de sua integração à vida comunitária, inclusive com garantia de

salário-mínimo para aquelas que não possuem meios de prover sua manutenção (Art. 2023);

- acessibilidade, quanto a adaptação dos logradouros, dos edifícios de uso público e dos veículos de transporte coletivo a fim de garantir o acesso adequado às pessoas com deficiência (Art. 244).

2.2.2 Lei nº 8.213/1991 (Lei de Cotas) e seus impactos na empregabilidade

Para assegurar a inclusão de Pessoas com Deficiência (PCD), foi criada a Lei nº 8.213/91, que garante a essas pessoas o direito de ingressar no mercado de trabalho e em diferentes setores sociais (Soares, 2021). O Artigo 93 da referida lei, regulamentado pelo Decreto nº 3.298/99, tornou-se um marco na promoção da inclusão social da PCD, pois, além de promover maior autonomia, incluindo a financeira dessas pessoas, uma vez que estabelece a reserva obrigatória de vagas nas empresas com mais de cem empregados (Brasil, 1991; Brasil, 1999).

De acordo com a legislação, as empresas com 100 a 200 empregados devem reservar 2% de suas vagas para PCD; de 201 a 500, 3%; de 501 a 1.000, 4%; e acima de 1.001, 5% e o descumprimento está sujeito a multas que variam de R\$3 a R\$321 mil aproximadamente por colaborador não contratado (Brasil, 1991). Embora a norma represente um avanço significativo, ela ainda gera distorções: muitas empresas, ao buscar cumprir apenas a exigência legal, acabam contratando PCD para cargos operacionais, sem considerar a sua formação ou potencial profissional, o que pode gerar desmotivação e limitar seu desenvolvimento (Oliveira, 2015).

Estudos apontam que a inclusão por meio da Lei de Cotas, embora reconhecida socialmente, muitas vezes não se traduz em efetiva integração no ambiente de trabalho. Diversas organizações contratam PCD apenas para atender à obrigação legal, sem desenvolver ações de inclusão real, acessibilidade ou sensibilização interna (Velho et al., 2014). Clemente (2003) complementa que a lei alcança apenas uma parcela reduzida das pessoas com deficiência em idade laboral, e que sua efetividade depende de vontade política e responsabilidade social das empresas. Assim, como observa Almeida (2024), a simples contratação não é suficiente: é indispensável investir em capacitação e adaptação dos ambientes de trabalho para que a inclusão seja plena.

No mesmo sentido, Muniz (2020) observa que grande parte das organizações ainda realiza contratações apenas para cumprir a exigência legal, sem garantir oportunidades reais de desenvolvimento profissional, o que mantém estruturas organizacionais pouco flexíveis e uma cultura ainda hostil ou indiferente à diferença. Renner e Gomes (2020) reforçam essa perspectiva ao afirmar que o preconceito contra as PCD está institucionalizado nas estruturas empresariais e, portanto, não pode ser superado apenas por meio de ações pontuais. Para esses autores, políticas afirmativas consistentes e reformas estruturais são necessárias para transformar os processos de recrutamento e gestão de pessoas, incorporando a diversidade como princípio ético e competitivo.

Dessa forma, os estudos de Muniz (2020) e Renner e Gomes (2020) convergem ao apontar que a inclusão promovida pela Lei de Cotas ainda ocorre de forma mais normativa do que efetiva, e que a superação desse quadro requer uma mudança de mentalidade organizacional, aliada à revisão das práticas de gestão e à consolidação de políticas públicas mais abrangentes.

Nem todos os países adotam políticas de cotas. Em nações como Estados Unidos, Canadá, Austrália, Holanda, Suécia e Dinamarca, a inclusão é tratada por meio de legislações antidiscriminatórias e ações judiciais (Pastore, 2000). Já em outros países, como Portugal (2%), França (6%), Espanha (2%), Itália (7%), Alemanha (6%) e Áustria (4%), há reservas legais semelhantes às do Brasil (Ferraz; Araújo, 2010). No contexto nacional, a Lei de Cotas se articula com outros dispositivos legais, como a Lei nº 7.853/1989, que define punições à discriminação, e a Lei nº 10.098/2000, que estabelece critérios básicos de acessibilidade (Pagliuca; Aragão; Almeida, 2007). Juntas, essas normas reforçam o princípio de inclusão defendido por Hammes e Nuernberg (2015), ampliando o alcance dos direitos sociais e trabalhistas das PCD.

Apesar de sua relevância, a Lei de Cotas ainda enfrenta desafios quanto à fiscalização, à formação profissional das PCD e à conscientização das empresas (Souza et al., 2017):

A Lei de Cotas é considerada um dos principais elementos para a promoção da inclusão social de PCD, já que promove uma maior autonomia, inclusive financeira, com importantes efeitos na autoestima dessas pessoas (BRASIL, 1991). Apesar disso, apenas em 2006 foi que a reserva de vagas de trabalho em empresas privadas começou a ser efetivamente implantada, quando o Ministério Público do Trabalho e Emprego começou a fiscalizar de forma

efetiva as empresas e aplicar punições àquelas que descumpriam a lei (Souza et al., 2017, p. 4).

Segundo Santos Neto (2020), a efetividade da inclusão está diretamente relacionada ao aumento das ações fiscalizatórias do Estado e ao fortalecimento do Estatuto da Pessoa com Deficiência como instrumento complementar. Pastore (2000) ressalta que a inclusão e retenção de PCD exigem preparo técnico e sensibilização tanto dos empregadores quanto da sociedade, destacando que a integração plena depende do investimento conjunto em reabilitação, prevenção e políticas públicas estruturadas.

No contexto do mercado de trabalho, os autores Mendes, Costa e Denari (2022) observam que, embora a Lei de Cotas assegure a empregabilidade das pessoas com deficiência, a inclusão efetiva ainda é limitada. Muitas empresas realizam contratações apenas para o cumprimento da legislação, sem promover condições adequadas de trabalho ou reconhecer as potencialidades desses profissionais. Em geral, esses trabalhadores são direcionados a funções simplificadas, o que reforça estereótipos e limita o desenvolvimento profissional (Mendes; Costa; Denari, 2022). Essas práticas discriminatórias não apenas dificultam a inserção das pessoas com deficiência no mercado formal, como também restringem seu acesso a cargos condizentes com suas qualificações. Ademais, há casos em que esses profissionais recebem remunerações inferiores às de outros trabalhadores que exercem a mesma função, perpetuando desigualdades estruturais e o ciclo de exclusão social (Mendes; Costa; Denari, 2022).

2.2.3 Lei nº 10.098/2000 – marco dos critérios da acessibilidade

A Lei nº 10.098, de 19 de dezembro de 2000, estabelece normas gerais e critérios básicos para a promoção da acessibilidade das pessoas com deficiência ou com mobilidade reduzida (Brasil, 2000). É um marco na consolidação dos direitos das Pessoas com Deficiência (PCD) no Brasil, pois determina que edificações públicas e privadas de uso coletivo, sejam adequadas para permitir o acesso, circulação e utilização de seus espaços de maneira igualitária.

Para Mendes e De Paula (2008), a acessibilidade trata da eliminação de barreiras presentes na comunicação, nas relações interpessoais, na arquitetura, nos instrumentos cotidianos, nas legislações, bem como na compreensão dos conceitos

de diversidade humana, qualidade de vida e empoderamento. Sem acessibilidade, não há como promover a inclusão social nem em hostilidade, que implica a remoção de obstáculos e a superação de preconceitos, facilitando a interação dentro da diversidade.

A legislação brasileira tem buscado reduzir essas desigualdades, principalmente por meio da Constituição Federal através da Lei nº 8.213/1991, da Lei nº 10.098/2000, do Decreto nº 5.296/2004 e do próprio Estatuto da Pessoa com Deficiência. Juntas, essas normas formam uma estrutura de proteção legal que busca superar os obstáculos para a inclusão no mercado formal (Silva; Barbosa, 2021). Entretanto, mesmo com o avanço das leis, a inclusão efetiva ainda enfrenta entraves de ordem estrutural, cultural e educacional.

2.2.4 Lei nº 13.146/2015 Estatuto da Pessoa com Deficiência

A Lei nº 13.146, de 6 de julho de 2015, institui a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência com o objetivo de assegurar e promover, em condições de igualdade, o exercício dos direitos e das liberdades fundamentais das PCD visando a inclusão social (Brasil, 2015).

O Art. 3º elenca e exemplifica terminologias padronizadas no contexto de aplicação de direitos para inclusão das Pessoas com Deficiência (PCD) como: acessibilidade, tecnologias assistivas, barreiras, comunicação, adaptações razoáveis, elementos de urbanização, mobiliário urbano, dentre outros. Elenca ainda, sobre o atendimento prioritário em Seção Única do Art. 9º.

O contexto do mercado de trabalho está discriminado no Capítulo VI: que garante o direito ao trabalho de forma livre e acessível, em ambiente inclusivo e adaptado, reforça o cumprimento da Lei de Cotas e determina que o empregador deve garantir acessibilidades e recursos de tecnologia assistivas quando necessários (Art. 37, Brasil, 2015).

2.2.5 ABNT NBR 9050/2015 – normas de acessibilidade

A NBR 9050 (ABNT, 2015) é a principal norma brasileira elaborada pela Associação Brasileira de Normas Técnicas (ABNT), que define critérios objetivos para a promoção de acessibilidade nos ambientes laborais e contextos sociais diversos,

pois define parâmetros técnicos que asseguram a autonomia das pessoas de forma segura e equitativa. No mercado de trabalho, a efetividade dessa norma é essencial, vez que garante condições adequadas de deslocamento, comunicação e permanência das Pessoas com Deficiência (PCD) no ambiente de trabalho, favorecendo o exercício das atividades laborais. Sua adequação contribui tanto para o cumprimento normativo quanto para a redução de barreiras sejam atitudinais ou arquitetônicas que limitam o acesso desse público.

Para Wensing (2019), a oferta de recursos e acessibilidade pelo Estado e sociedade transforma limitações funcionais em desafios superáveis, garantindo autonomia e independência. A ausência dessas condições, contudo, restringe direitos e oportunidades. A NBR 9050 (ABNT, 2015) define parâmetros técnicos de acessibilidade física e comunicacional, assegurando autonomia, segurança e equidade no ambiente de trabalho. É essencial para a redução de barreiras arquitetônicas e atitudinais.

2.3 Pessoas com deficiência e o mercado de trabalho

A análise da inclusão das Pessoas com Deficiência (PCD) no mercado de trabalho revela uma espécie de miopia paradoxal, na qual os principais atores parecem afastados do foco central, e os temas que a permeiam ganham relevância maior, muitas vezes impulsionados por interesses pessoais e econômicos. Para Foucault (1979), a análise de que as práticas de inclusão estão mais voltadas para aparências e para a manutenção da ordem do que para a mudança efetiva.

As Ciências Sociais constituem um campo fundamental para subsidiar propostas e ações voltadas à inclusão das PCD. Segundo Sen (2010), a prática baseada em evidências tem se mostrado um instrumento robusto para orientar teorias, modelos e ferramentas que considerem as singularidades dessas pessoas, sendo essencial a participação direta dos próprios sujeitos na elaboração de soluções para os desafios que enfrentam.

Os desafios das políticas de inclusão no mercado de trabalho são numerosos, sobretudo em um país que há décadas convive com altas taxas de desemprego e baixos salários. As políticas de inclusão social, por definição, voltam-se aos grupos mais vulneráveis da população, caracterizados pela baixa renda, escolaridade e qualificação (Ferraz, 2023). Nesse cenário, a inclusão das pessoas com deficiência

(PCD) emerge como uma pauta prioritária, uma vez que representa não apenas o cumprimento de direitos fundamentais, mas também a efetivação dos princípios de justiça social.

Em 2015, foi promulgada a Lei nº 13.146, conhecida como Estatuto da Pessoa com Deficiência, que assegura a inclusão dessas pessoas na sociedade. Essa legislação surgiu da necessidade de garantir os direitos fundamentais e promover a inclusão socioeconômica das PCD, principalmente por meio de políticas públicas (Wensing, 2019). A inclusão é essencial para o respeito à dignidade humana e constitui um elemento central do Estado Democrático de Direito (Wensing, 2019).

O trabalho representa um espaço em que os indivíduos aplicam esforços, conhecimentos e experiências adquiridas ao longo do tempo. É também um ambiente de troca mútua e de realização pessoal e coletiva (Barros; Silva, 2023). Entretanto, é no mundo do trabalho que as tentativas de exclusão das PCD se tornam mais evidentes: profissionais qualificados são rejeitados por limitações que, muitas vezes, não interferem em seu desempenho. Historicamente, essa população foi privada de direitos sociais e de acesso ao estudo e ao trabalho (Pastore, 2000; Wensing, 2019).

O mercado de trabalho brasileiro, influenciado por fatores econômicos e sociais, mantém-se instável e competitivo. Nesse contexto, as PCD enfrentam desafios significativos, como o preconceito, a discriminação e as barreiras físicas e atitudinais (Barros; Silva, 2023). Para superar tais entraves, as empresas precisam adotar processos de recrutamento e seleção mais sensíveis, capazes de atrair e reter colaboradores qualificados, promovendo a diversidade e a inclusão por meio do trabalho (Wensing, 2019; Rodrigues; Bernadino; Moreira, 2022; Claro; Rodrigues, 2023).

A criação de vagas estratégicas é um passo essencial para valorizar as reais capacidades e habilidades das PCD, evitando que fiquem restritas a funções operacionais. Quando o setor de Recursos Humanos é limitado a preencher cotas sem critério de potencialidade, perpetua-se a ideia equivocada de que essas pessoas não são aptas a cargos de maior responsabilidade. Assim, o processo seletivo precisa ser justo, transparente e adaptado às necessidades de cada deficiência, garantindo equidade e respeito (Wensing, 2019; Rodrigues; Bernadino; Moreira, 2022; Claro; Rodrigues, 2023).

Uma grande parcela das PCD permanece fora da força de trabalho devido a limitações severas, aposentadorias precoces ou falta de oportunidades. A educação,

embora não garanta o emprego, é um fator que amplia as chances de inserção e mobilidade profissional. O desemprego, entretanto, continua afetando mais fortemente aqueles com menor formação (Pastore, 2000). Soma-se a isso a escassez de qualificação técnica, o que dificulta o cumprimento das cotas e leva muitas empresas a justificarem a ausência de contratações (De Paula; Conceição, 2020).

O avanço tecnológico representa um ponto de inflexão nesse processo. As inovações em informática e telecomunicações têm possibilitado o desempenho de atividades antes inacessíveis às PCD, reduzindo limitações físicas e ampliando oportunidades (Pastore, 2000). O teletrabalho e outras modalidades flexíveis permitem a realização de tarefas à distância, o que favorece especialmente aqueles com mobilidade reduzida. Além disso, a tecnologia digital tem ampliado o acesso à informação e à qualificação profissional, oferecendo novas possibilidades de aprendizado e empregabilidade.

A dinâmica do mercado de trabalho, diretamente ligada à economia, exige constante qualificação e adaptação às transformações. O fator salarial, por exemplo, pode influenciar a aceitação de vagas e a permanência das PCD nos empregos (Barros; Silva, 2023). Em contrapartida, a flexibilização das formas de trabalho tem se mostrado uma tendência global, permitindo maior inserção e retenção de profissionais com deficiência (Pastore, 2000).

Para Amato (2022), as empresas têm compreendido a necessidade de adotar políticas de inclusão e diversidade mais efetivas, baseadas em valores humanos e na construção de uma sociedade mais justa. Nesse contexto, o “emprego apoiado”, proposto por Soledade (2024), desponta como uma metodologia promissora, pois propõe um acompanhamento individualizado, com apoio técnico e emocional à PCD e ao empregador, facilitando a adaptação e a permanência no trabalho. Essa abordagem tem mostrado resultados positivos especialmente entre pessoas com deficiência intelectual ou múltipla.

Historicamente, Clemente (2003) demonstrou que as PCD sempre foram capazes de desempenhar uma variedade de funções produtivas, desde que lhes fossem fornecidas condições adequadas e acessibilidade. Apesar disso, o preconceito e a visão limitada dos empregadores ainda são obstáculos à sua plena inserção. A inclusão, portanto, depende tanto de mudanças estruturais quanto de transformações culturais e atitudinais dentro das organizações.

Embora o acesso das PCD ao mercado formal tenha aumentado nas últimas décadas, ainda há defasagens significativas em relação à população geral (Amâncio; Mendes, 2023). Muitas empresas preferem pagar multas a contratar PCD, alegando falta de profissionais qualificados (Silva; Barbosa, 2021). A inclusão, no entanto, vai além da simples admissão — requer medidas contínuas que garantam a permanência e o desenvolvimento profissional, evitando o isolamento e a segregação (Miranda; Souza, 2020).

Estudos apontam que os principais obstáculos à contratação são o preconceito, a falta de informação, o despreparo dos empregadores e o desconhecimento das leis (Wensing, 2019; Miranda; Souza, 2020). Muitas empresas priorizam candidatos com deficiências consideradas “leves”, perpetuando práticas discriminatórias (Mota et al., 2021). Outras cumprem a cota legal, mas de forma quantitativa, sem garantir a qualidade da inclusão (Santos; Capucho; Gonçalves, 2023; Schneider, 2021).

A mera contratação, portanto, não assegura ascensão profissional nem valorização das potencialidades. Quando as PCD são alocadas apenas em cargos operacionais, reforça-se a percepção de que a contratação é um ato burocrático, e não uma ação de equidade (Schneider, 2021). A efetiva inclusão exige uma visão mais ampla, que valorize a diversidade como um recurso organizacional e humano (Bassotto; Ronquini, 2023; Brito; Maranhão, 2020).

Embora a legislação tenha contribuído para avanços significativos, o estigma e o capacitismo ainda persistem. Muitas organizações contratam PCD apenas para evitar sanções legais, perpetuando desigualdades e mantendo barreiras estruturais (Silva Neto et al., 2022). É fundamental promover uma inclusão genuína, baseada na igualdade de oportunidades e no respeito às limitações e potencialidades de cada indivíduo (Rodrigues; Bernadino; Moreira, 2022; Claro; Rodrigues, 2023).

As discussões contemporâneas sobre a inclusão das PCD no trabalho enfatizam o desenvolvimento humano, a progressão de carreira e a equidade salarial em relação aos colegas sem deficiência (Schneider, 2021). O trabalho, além de garantir renda, é um espaço de dignidade e pertencimento social (Bassotto; Ronquini, 2023). A adequação dos espaços, recursos e serviços é essencial para que as empresas estejam de fato preparadas para acolher a diversidade (Oliveira, 2015; De Paula; Conceição, 2020; Schneider, 2021).

Matos et al. (2016) observa que a contratação de PCD exige responsabilidade e cuidado na gestão da diversidade, pois a integração não garante, necessariamente,

inclusão. A sociedade ainda carrega preconceitos e falta de informação, o que reforça barreiras simbólicas. De forma semelhante, Nobre (2018) aponta que as leis, embora importantes, não são suficientes para eliminar o preconceito, e que a igualdade de oportunidades só será real quando a meritocracia deixar de ser usada como justificativa para exclusão.

A construção de uma cultura organizacional baseada na empatia, no respeito e no conhecimento das potencialidades das PCD é essencial para ambientes verdadeiramente inclusivos (Torres et al., 2024). Essa mudança requer um novo olhar sobre os direitos humanos, voltado à igualdade de oportunidades e à efetividade das ações afirmativas (Silva; Barbosa, 2021).

Os benefícios da inclusão são amplos: gestão mais humanizada, diversidade enriquecida e combate ao preconceito. No entanto, as barreiras sociais, culturais e tecnológicas ainda persistem (Torres et al., 2024). Assim, o grande desafio não é apenas inserir, mas também garantir a permanência e o crescimento das PCD nas organizações (Wensing, 2019; Silva, 2021; Torres et al., 2024).

A inclusão de PCD no mercado de trabalho constitui um dos desafios mais complexos e persistentes no campo das relações de trabalho e da gestão da diversidade. Trata-se de uma temática em que o cumprimento das leis exige transformações culturais, éticas e estruturais nas organizações, demandando um comprometimento efetivo com a equidade, a ética e o respeito às diferenças. Conforme destaca Ferrari e Cabral (2019), o debate sobre diversidade e inclusão deve ser compreendido em sua amplitude social e econômica, visto que a realidade do trabalho ainda reflete desigualdades historicamente construídas a partir das interseções entre gênero, raça, classe e deficiência.

Compreender a inclusão das PCD como parte da gestão da diversidade é fundamental para que as empresas avancem rumo a práticas mais equitativas e sustentáveis, indo além da obrigatoriedade legal e criando oportunidades reais de desenvolvimento humano e profissional (Borges; Longen, 2019; Souza; Horta, 2022).

2.3.1 Principais grupos de PCD presentes nas organizações:

Ao analisar a presença das Pessoas com Deficiência (PCD) no mercado de trabalho, observa-se que algumas categorias se destacam por sua maior recorrência nos estudos acadêmicos e nas práticas de inclusão profissional, vez que fatores como

a escolarização e formação profissional podem proporcionar maiores possibilidades de inclusão (Lorenzo; Silva, 2021). O autor ainda cita que o problema de baixa escolarização entre as PCD é consequência de uma trajetória de exclusão social expressa por meio da falta de capacitação. Barros, Neves e Ravagni (2023) exemplifica a dificuldade de inclusão de PCD intelectuais e comenta que pode estar relacionada com o baixo nível de escolaridade também. Entre as deficiências citadas na literatura, as deficiências auditiva, visual e intelectual aparecem com maior frequência, tanto nas estatísticas oficiais quanto nas análises de inserção laboral, revelando desafios e potencialidades particulares a cada grupo. A seguir, apresentam-se as principais discussões da literatura sobre esses três tipos de deficiência, considerando suas características, dificuldades de inserção e exemplos de práticas inclusivas apontadas por diversos autores.

2.3.1.1 Pessoas com deficiência auditiva

A comunicação entre pessoas surdas e ouvintes configura-se como um dos principais entraves à plena inclusão social e profissional. Mesmo diante do aparato legal, os obstáculos enfrentados pelas pessoas surdas em sua inserção no mercado de trabalho permanecem expressivos. Vinhas (2018) destaca que candidatos com deficiência auditiva ainda vivenciam situações de constrangimento e desconfiança quanto às suas competências, tanto em processos seletivos quanto no cotidiano organizacional, realidade que se intensifica pela necessidade de mediação linguística.

Nessa mesma direção, Souza e Horta (2022) apontam que a comunicação é a principal barreira à contratação e à permanência desses profissionais. As autoras observam que algumas empresas têm investido na capacitação em Libras para seus colaboradores, buscando ampliar a interação entre surdos e ouvintes e promover um ambiente mais inclusivo. Marcondes (2021) complementa essa visão ao evidenciar que a tecnologia assistiva tem se revelado uma aliada fundamental para essa população, especialmente com o uso das Tecnologias da Informação e Comunicação (TIC), que ampliam as formas de interação social e cultural.

Contudo, tais iniciativas ainda se mostram pontuais. A inclusão efetiva das pessoas com deficiência auditiva exige mais do que o simples cumprimento da legislação: demanda políticas públicas integradas, práticas empresariais consistentes e uma transformação cultural que promova a conscientização social acerca da

diversidade (Souza; Horta, 2020). Além disso, a mera disponibilidade tecnológica não assegura a inclusão, sendo indispensável o planejamento pedagógico adequado e a capacitação de profissionais para o uso eficaz desses recursos (Marcondes, 2021).

2.3.1.2 Pessoas com deficiência visual

A inclusão das Pessoas com Deficiência Visual (PCDV) no mercado de trabalho é um processo complexo que envolve dimensões legais, sociais e organizacionais. No campo jurídico, a promulgação da Lei nº 13.146/2015 — o Estatuto da Pessoa com Deficiência — representou um marco importante ao assegurar a igualdade de direitos e reconhecer o Braille como meio oficial de comunicação (Brasil, 2015). Para Bomfim et al. (2021), essa legislação contribuiu para afastar a concepção meramente assistencialista vigente até a década de 1980, ampliando as possibilidades de participação social, educacional e profissional dessa população.

Apesar dos avanços normativos, o número de pessoas com deficiência visual incluídas no mercado formal ainda é reduzido, reflexo de barreiras estruturais e culturais persistentes (Bomfim et al., 2021; Lima et al., 2021). Do ponto de vista físico e arquitetônico, destacam-se a ausência de sinalização em Braille e a inexistência de piso tátil em ambientes corporativos (Lima et al., 2021). Já no âmbito organizacional, sobressaem o preconceito, a falta de políticas internas de inclusão e a escassez de programas que promovam a autoestima e a integração social e profissional das PCDV (Bomfim et al., 2021; Lima et al., 2021).

Quanto às condições de trabalho, a tecnologia assistiva também desempenha papel central. Lima et al., (2021) aponta a importância de instrumentos como ampliadores e leitores de tela, impressoras em Braille, scanners de voz, calculadoras sonoras, lupas manuais e bengalas inteligentes. Embora cerca de 40% das empresas analisadas pelo autor tenham adotado adaptações tecnológicas, como leitores de tela e impressoras em Braille, tais medidas ainda são insuficientes para assegurar inclusão plena.

2.3.1.3 Pessoas com deficiência intelectual

A inclusão das Pessoas com Deficiência Intelectual (PCDI), especialmente aquelas diagnosticadas com Transtorno do Espectro Autista (TEA), enfrenta barreiras

significativas no contexto laboral. Leopoldino, Silva Filho e Nissel (2020) ressaltam que esses obstáculos não se limitam às limitações individuais, mas estão profundamente ligados a fatores estruturais e culturais que dificultam o acesso e a permanência dessas pessoas no trabalho. Para os autores, essa realidade reflete uma visão social excludente que historicamente associa deficiência intelectual à incapacidade produtiva, perpetuando a marginalização desse grupo.

Garbin et al. (2024) propõem uma leitura mais positiva ao argumentar que o autismo pode ser entendido também como potencialidade, uma vez que pessoas com TEA frequentemente apresentam atenção aos detalhes, percepção visual apurada e capacidade de hiperfoco. Contudo, o aproveitamento dessas habilidades depende do reconhecimento institucional das especificidades dessa população e da criação de ambientes colaborativos e acessíveis.

Castro e Ferreira (2022) reforçam que a transição das PCDI para o mercado de trabalho ainda é marcada por atitudes discriminatórias, ausência de adaptações adequadas e carência de políticas de capacitação. Ambientes verdadeiramente inclusivos devem, portanto, promover tanto adaptações físicas quanto a convivência social e o desenvolvimento da autonomia (Castro; Ferreira, 2022).

Frederico e Laplane (2020) acrescentam que as PCDI representam o grupo com menores índices de inserção no mercado de trabalho, consequência direta de estigmas históricos e do baixo nível de escolaridade. Embora o século XX tenha trazido avanços conceituais ao compreender a deficiência intelectual como característica e não como incapacidade, as oportunidades ainda são limitadas. Barros, Neves e Ravagni (2023) reforça essa perspectiva ao apontar que a falta de reconhecimento de certificações de cursos de qualificação profissional e o receio da perda do Benefício de Prestação Continuada (BPC) dificultam a inserção formal dessas pessoas.

Leopoldino, Silva Filho e Nissel (2020) enfatizam que o processo de formação profissional deve ir além do ensino formal, contemplando o desenvolvimento de habilidades sociais e vocacionais. A efetiva inclusão depende da reorganização interna das empresas, com adequações nas tarefas e orientações aos colegas para o convívio cooperativo. Garbin et al. (2024) concluem que reconhecer as habilidades cognitivas e perceptivas das pessoas com TEA é fundamental para que ocupem funções diversas, inclusive estratégicas, reforçando que a inclusão deve ser vista não

como favor ou imposição legal, mas como prática social promotora de diversidade e inovação.

2.3.2 Barreiras: impeditivos à inclusão

O trabalho é elemento essencial para o sustento, o desenvolvimento individual e a integração social. No entanto, muitas Pessoas com Deficiência (PCD) continuam enfrentando obstáculos que limitam sua plena participação no mundo do trabalho, apesar de demonstrarem capacidade para exercer diversas atividades quando lhes são asseguradas condições adequadas (Pastore, 2000). As dificuldades enfrentadas por essa população ultrapassam o campo físico e se estendem a dimensões sociais, culturais e institucionais, impactando diretamente sua qualidade de vida e o desenvolvimento social coletivo (Rodrigues Junior, 2023).

Quando o Estado e a sociedade oferecem recursos e promovem acessibilidade, as limitações funcionais deixam de ser obstáculos e se convertem em desafios superáveis, garantindo autonomia e independência às PCD (Wensing, 2019). Entretanto, as barreiras de acesso a serviços básicos — como saúde, educação, transporte, emprego e informação — transformam direitos sociais em entraves à inclusão, restringindo a igualdade de oportunidades (Silva, 2021).

De acordo com Art. 3º da Lei nº 13.146 de 06 de julho de 2015 (Lei Brasileira de Inclusão), conceitua-se barreiras e seus tipos como:

Art. 3º, IV: 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; e) barreiras atitudinais: atitudes ou comportamentos que impeçam ou prejudiquem a participação social da pessoa com deficiência em igualdade de condições e oportunidades com as demais pessoas; f) barreiras tecnológicas: as que dificultam ou impedem o acesso da pessoa com deficiência às tecnologias (Brasil, 2015).

A própria sociedade cria problemas e barreiras para as PCD: políticas discriminatórias e atitudes preconceituosas que rejeitam as minorias e as suas diferenças, desconhecimento das necessidades especiais e direitos da PCD, causando-lhes incapacidades ou desvantagens no desempenho de papéis sociais e no mercado de trabalho (Bahia; Santos, 2009).

A exclusão das PCD não se deve apenas às limitações individuais, mas também à maneira como a sociedade organiza seus espaços e relações. Políticas discriminatórias, atitudes preconceituosas e a falta de conhecimento sobre as necessidades e direitos das PCD perpetuam incapacidades sociais e desvantagens no desempenho de papéis produtivos (Bahia; Santos, 2009). Barreiras urbanísticas, arquitetônicas, tecnológicas e atitudinais dificultam a inserção dessas pessoas, exigindo ações conjuntas entre Estado, empresas e famílias para a efetiva transformação social (Amâncio; Mendes, 2023; Torres et al., 2024).

Segundo Santos e Lima (2019), as barreiras começam no ambiente familiar e se estendem ao meio laboral, sendo agravadas pela insuficiência de vagas e pelo despreparo das empresas em cumprir a Lei de Cotas. Para Mendes e De Paula (2008), a acessibilidade envolve não apenas a remoção de barreiras físicas, mas também a eliminação de obstáculos comunicacionais, legais e culturais que impedem a inclusão plena. Apesar de avanços legislativos, muitos postos de trabalho ainda permanecem distantes da realidade inclusiva (Soledade, 2024).

Pastore (2000) observa que a participação das PCD no mercado de trabalho brasileiro é significativamente inferior à de países desenvolvidos, em razão das barreiras físicas e sociais existentes. A superação dessas barreiras depende da atuação articulada das políticas públicas e da mudança de paradigmas sociais. Brito e Maranhão (2020) reforçam que, embora haja avanços, persistem desafios históricos de exclusão e novas exigências tecnológicas que demandam maior qualificação profissional.

As barreiras à inclusão das PCD podem ser mitigadas por práticas organizacionais que promovam condições nos processos que vão desde o recrutamento e seleção até pós admissão. Para isso, é fundamental que as organizações ofereçam treinamentos que criem ambientes acolhedores e propícios à integração, além de fomentar uma cultura de inclusão onde o trabalho possa ser uma ferramenta poderosa de transformação social para esses indivíduos (Amâncio; Mendes, 2023).

Organizações que tiveram sucesso em seus programas de diversidade usaram políticas de recrutamento e seleção, treinamento e desenvolvimento, para agregar mais valor ao seu capital humano. Isso mostra que é necessário um esforço das organizações para ajustar suas práticas de gestão de pessoas (Silva, 2021).

Das dificuldades de acesso ao mercado de trabalho incluem a falta de conhecimento sobre seus direitos, a necessidade de capacitação, o descumprimento das leis de cotas pelas empresas e a falta de informação e interesse por parte dos empregadores. Abordar essas questões é crucial para promover uma inclusão mais eficaz e garantir que todos tenham uma chance justa no mercado de trabalho (Torres et al., 2024).

As barreiras à inclusão podem ser classificadas em físicas e arquitetônicas, atitudinais, organizacionais e tecnológicas, cada uma delas representando diferentes dimensões do mesmo problema social.

2.3.2.1 Barreiras físicas e arquitetônicas

No intuito de possibilitar às pessoas com limitação física acesso à educação, à saúde, ao trabalho, a lazer, à previdência social, aprovou-se a Lei nº 10.098/2000. Ela estabelece normas gerais e critérios básicos para a promoção da acessibilidade por pessoas portadoras de deficiência ou com mobilidade reduzida e contempla basicamente todas as áreas indispensáveis à inclusão social das pessoas com limitação, visando garantir ações institucionais voltadas a suprimir discriminações e preconceitos de qualquer espécie mediante supressão de barreiras e obstáculos nas vias e espaços públicos, no mobiliário urbano, na construção e reforma de edifícios e nos meios de transporte e de comunicação (Brasil, 2000).

Acessibilidade, de acordo com a Associação Brasileira de Normas Técnicas (ABNT) NBR 9050 (2015), tem como objetivo dar possibilidade de condição de alcance, percepção e entendimento para utilização de edificações, equipamentos urbanos, mobiliários, transportes, informação e comunicação, inclusive seus sistemas e tecnologias, garantindo autonomia às Pessoas com Deficiência (PCD) ou mobilidade reduzida.

Barreiras arquitetônicas são todos os elementos do ambiente construído que impedem ou dificultam o acesso e a mobilidade — como escadas sem rampas, portas estreitas, ausência de sinalização tátil e banheiros não adaptados (Mendes; De Paula,

2008). Pesquisas demonstram que esses obstáculos comprometem a circulação e a segurança das PCD em espaços públicos e privados (Pagliuca; Aragão; Almeida, 2007; Siqueira et al., 2009; Bosco; Batiz, 2013).

2.3.2.2 Barreiras atitudinais

As barreiras atitudinais são aquelas construídas socialmente por meio do preconceito, da indiferença e da falta de informação. As Pessoas com Deficiência (PCD) desejam ser tratadas da mesma forma que todas as outras em espaços comuns e em diversas atividades, com a adição apenas das adaptações necessárias para respeitar suas capacidades e possibilidades individuais (Mendes; De Paula, 2008). Quando são tratadas com indiferença, descaso, inacessibilidade, preconceito intrínseco e superproteção, elas enfrentam diretamente a negação de direitos, *bullying*, intimidação, proibições em eventos sociais, regras e limites diferenciados, além de outras formas de preconceito e discriminação que as afastam do convívio social. Essas barreiras podem ser naturais ou criadas. O termo "criadas" refere-se às edificações construídas por mãos humanas ou às atitudes resultantes de comportamentos (Rodrigues; Bernardino; Moreira, 2022).

Para Ponte e Silva (2015) alguns obstáculos para a inclusão social englobam a discriminação, os estigmas, os estereótipos e os preconceitos e os mais citados referem-se aos transportes públicos, à falta de respeito no trânsito, quando se desconsidera a sinalização das rampas de acesso e estacionamentos prioritários, o desrespeito à legislação, a falta de informação sobre como interagir com uma pessoa com deficiência.

Para Pastore (2000), no contexto das relações sociais e laborais, os atributos físicos, como as deformidades, tendem a chamar mais atenção do que os próprios indivíduos. Em outras palavras, tais características são percebidas antes da pessoa, o que contribui para a construção de uma visão desumanizada e estereotipada das PCD. Infelizmente, o preconceito ainda é evidente e a exclusão é visível, mas quanto mais adotarmos a inclusão, mais rápido alcançaremos uma sociedade verdadeiramente inclusiva (Torres et al., 2024).

Adotar a inclusão é essencial para construir comunidades mais justas, empáticas e colaborativas. Isso não apenas promove a igualdade de oportunidades, mas também enriquece a experiência humana ao valorizar a diversidade (Torres et

al., 2024). Para ser inclusiva, uma sociedade deve acolher todos os indivíduos, respeitando suas diferenças. Preconceito e discriminação são grandes obstáculos à inclusão, criando estigmas e dificultando a contratação de PCD pelas empresas privadas que veem essas diferenças como um complicador na relação com o cliente (Neves-Silva; Prais; Silveira, 2015).

2.3.2.3 Barreiras organizacionais

As barreiras organizacionais manifestam-se nas práticas e estruturas internas das empresas. Empresas relatam dificuldades com o compromisso, assiduidade, pontualidade e atividade dos funcionários com deficiência, além de uma alta rotatividade motivada por baixos aumentos salariais. Falta de perspectivas reais de inclusão e de reconhecimento das capacidades desses profissionais dificultam a inclusão (Neves-Silva; Prais; Silveira, 2015).

Mendes e De Paula (2008) entendem que as barreiras organizacionais são integradas nos métodos e técnicas de trabalho, como treinamento e desenvolvimento de recursos humanos, limitando a integração da pessoa com deficiência ao ambiente de trabalho devido à ausência de um treinamento dos outros colaboradores para entender a deficiência.

Estruturas adequadas são essenciais para integração. O treinamento quanto em conjunto às pessoas com e “sem” deficiência promove um clima igualitário e quebra barreiras, mas pode favorecer a exclusão se os empregados não estiverem preparados para acolher novos colegas com deficiência (Monteiro et al., 2011).

Para Soledade (2024), adaptar o ambiente de trabalho para atender às necessidades das Pessoas com Deficiência (PCD) não se trata apenas de atender uma norma ou lei, mas de investir na qualidade de vida de todos os seus colaboradores. Ferramentas de produtividade podem ser ajustadas, jornada de trabalho diferenciadas, que permitam a segurança ao empregado e ao empregador quanto à compensação de horas e adequações no local de trabalho.

2.3.2.4 Barreiras tecnológicas

A qualificação profissional é um dos maiores entraves à contratação de Pessoas com Deficiência (PCD), resultado da exclusão educacional e da ausência de

políticas de capacitação (Neves-Silva; Prais; Silveira, 2015; Soares, 2021). Pastore (2000) já alertava que a falta de preparo técnico limita o acesso ao emprego, principalmente diante das novas exigências tecnológicas.

Minayo, Demo e Silva (2020) e Santos; Capucho e Gonçalves (2023) apontam que, embora a tecnologia possa ser uma aliada da inclusão, sua falta ou uso inadequado torna-se mais uma barreira. Borges; Longen (2019), Nickel et al. (2020), Santos e Souza (2022) reforçam que a carência de tecnologias assistivas é particularmente crítica em pequenas empresas.

Além das barreiras técnicas, há obstáculos culturais e simbólicos que dificultam o reconhecimento da PCD como sujeito de direitos. Leão e Silva (2012), Rodrigues e Pereira (2021) observam que o estigma social ainda associa deficiência à incapacidade, gerando desvalorização e limitação das funções ocupadas. Mendes, Costa e Denari (2022) ampliam essa discussão ao tratar da deficiência como construção social, produto de relações de poder que perpetuam desigualdades.

A exclusão também é alimentada por barreiras comunicacionais e socioeconômicas, como a ausência de intérpretes de Libras, falta de material acessível e desigualdade educacional (Santos; Souza, 2022; De Almeida Estevam, 2020); a baixa escolarização e a ausência de bancos unificados de emprego dificultam o cumprimento da Lei de Cotas (Bomfim et al., 2021; Lima et al., 2021).

Leopoldino, Silva Filho e Nissel (2020) assim como Castro e Ferreira (2022) ressaltam que a verdadeira inclusão requer mais do que acessibilidade física: exige adaptações institucionais, políticas públicas efetivas e uma cultura organizacional baseada no respeito e na autonomia. A superação das barreiras depende da articulação entre Estado, empresas e sociedade civil (Garbin et al., 2024).

2.3.3 Papel do empregador e gestores de Recursos Humanos

A inclusão de Pessoas com Deficiência (PCD) no mercado de trabalho requer um processo de apoio, englobando atividades como educação, formação profissional, habilitação ou reabilitação, campanhas antidiscriminação. É uma questão de responsabilidade social. Empresas que adotam políticas de inclusão de PCD podem se beneficiar de diversas formas como: atrair e reter os melhores talentos, melhorar a produtividade, diminuir os custos e melhorar seu desempenho financeiro, diminuir o

índice de absenteísmos, melhorar a imagem e sua cultura organizacional perante a sociedade (Pastore, 2000; Soledade, 2024).

O papel das empresas na formação profissional das PCD é essencial. Mais do que cumprir uma obrigação legal, as empresas devem reconhecer e valorizar as capacidades, competências e habilidades desses profissionais como parte integrante da força de trabalho. Isso inclui acesso equitativo a cursos de formação, educação continuada, planos de carreira e benefícios profissionais (Almeida, 2024). Nesse contexto, Johnson (2020) destaca que a criação de ambientes de trabalho diversificados e inclusivos requer um esforço contínuo por parte dos gestores, que precisam assegurar que as equipes se sintam engajadas, empoderadas e valorizadas.

O setor de RH assume papel estratégico nesse processo, sendo responsável por recrutar profissionais alinhados aos valores institucionais e oferecer capacitação adequada. Deve ainda promover políticas de reconhecimento individual e coletivo, incentivando uma cultura participativa e criativa, onde o valor de cada pessoa seja reconhecido como essencial ao sucesso organizacional (Bernardes et al., 2020). Entretanto, a falta de preparo ou de treinamento específico para entrevistar PCD ainda gera resistência na contratação, perpetuando discriminações sobre suas reais capacidades (Wensing, 2019).

Clemente (2003) acrescenta que o empregador, muitas vezes, enxerga apenas os desafios do cumprimento da Lei de Cotas, como os custos de adaptação, a necessidade de treinamento diferenciado e o risco de perda de certificações decorrentes do suposto despreparo da PCD. Contudo, o autor argumenta que tais barreiras são superáveis, pois empresas planejadas segundo os princípios da arquitetura universal já estariam aptas a receber todos os trabalhadores, e o treinamento adequado permite que a PCD desempenhe funções com a mesma eficiência dos demais colaboradores.

As empresas, portanto, devem desenvolver planos de acompanhamento que envolvam recrutamento, seleção e treinamento, compreendendo que a inclusão de pessoas com deficiência é parte de sua responsabilidade social. Devem também implementar políticas internas voltadas à superação de preconceitos, à adequação do ambiente de trabalho e à retenção desses profissionais (Pastore, 2000; Torres et al., 2024). Como reforçam Bassotto e Ronquini (2023), valorizar a diversidade e investir em uma força de trabalho qualificada e comprometida resulta em organizações mais inovadoras, produtivas e socialmente responsáveis.

O RH, conforme Dutra (1999) e Santos et al. (2024), deve atuar com ética e transparência em todo o processo de seleção, desde a divulgação das vagas até a contratação, assegurando igualdade de oportunidades independentemente de raça, gênero, orientação sexual ou deficiência. Também deve garantir o cumprimento das leis trabalhistas e fomentar uma cultura de respeito à dignidade do trabalhador. Nesse sentido, identificar as funções mais adequadas às habilidades das PCD, oferecer treinamentos direcionados e promover adaptações arquitetônicas e organizacionais são ações fundamentais para a efetiva inclusão (Pastore, 2000; Santos et al., 2024).

Entretanto, muitas PCD ainda são alocadas em cargos inferiores, o que reforça estereótipos de baixa capacidade e limita suas oportunidades de ascensão (Silva Neto et al., 2022). A capacitação inclusiva, portanto, é essencial não apenas para corrigir essas distorções, mas também para promover ambientes de trabalho mais produtivos e socialmente justos, beneficiando empresas e sociedade (Torres et al., 2024). Assim, a gestão de pessoas deve ir além do cumprimento de cotas, atuando de forma prática e humanizada para consolidar uma cultura que valorize a diversidade e reconheça os talentos individuais (Santos et al., 2024).

A visão limitada de muitos gestores, que consideram o cumprimento das cotas suficiente, ainda é um desafio à verdadeira inclusão. Barros e Silva (2023) defendem que a inclusão plena exige respeito, empatia, acessibilidade e adequações organizacionais que promovam pertencimento e integração. A retenção no trabalho, conforme Pastore (2000), é tão importante quanto a contratação: exige acompanhamento contínuo, clareza nas expectativas e flexibilidade para lidar com as limitações e potencialidades de cada colaborador. Entre os benefícios da permanência estão a melhoria da autoestima, da saúde e da produtividade, além do fortalecimento do compromisso com o trabalho (Soledade, 2024).

No entanto, o cenário brasileiro ainda é permeado por práticas discriminatórias e pela ausência de políticas públicas eficazes. Andrade (2017) observa que a exclusão das PCD é agravada pela falta de fiscalização e planejamento governamental, o que perpetua desigualdades e limita oportunidades. A responsabilidade, portanto, não deve recair apenas sobre o Estado, mas também sobre empregadores e gestores que devem desenvolver estratégias de inclusão sustentáveis e socialmente comprometidas (Pastore, 2000; Almeida, 2024; Torres et al., 2024).

A cultura organizacional exerce papel determinante nesse processo. Santos e Souza (2022) apontam que, embora muitas empresas defendam o discurso inclusivo,

ainda mantêm práticas seletivas, priorizando candidatos com deficiências leves. Tal postura, como destacam Souza e Horta (2022) e Miranda e Souza (2020), reforça o capacitismo e perpetua estigmas históricos. Xavier et al. (2023) propõe que a superação dessa realidade exige engajamento da alta gestão, sensibilização contínua e transformação cultural. Ferrari e Cabral (2019) amplia essa discussão ao afirmar que a gestão da diversidade não deve se limitar ao RH, mas envolver toda a estrutura organizacional, com comunicação intercultural, mediação de conflitos e valorização das diferenças.

De forma convergente, Hanashiro e Carvalho (2005) e Bezerra et al. (2022) argumentam que a diversidade deve ser incorporada como estratégia de competitividade e inovação, e não apenas como obrigação legal. Para tanto, é necessário investir em políticas afirmativas, sensibilização e programas de capacitação contínua (Bernar et al., 2021; Amaral; Sampaio, 2020; Melo; Moraes, 2023). Borges e Longen (2019) e Miranda (2025) reforçam que a liderança empresarial deve assumir papel ativo na promoção de uma cultura inclusiva, fundamentada em respeito e equidade, implementando ações concretas como adaptações físicas, flexibilização de tarefas e canais de escuta ativa.

Nesse sentido, a transformação cultural é a base da verdadeira inclusão. Como defendem Bodart, Romano e Chagas (2016), embora a legislação assegure direitos às PCD, a falta de preparo organizacional e a resistência em investir em acessibilidade e capacitação mantêm a exclusão. Assim, para que a inclusão se torne efetiva, é imprescindível que as empresas valorizem o potencial de cada indivíduo como parte essencial da construção de um ambiente corporativo mais justo, inovador e equitativo.

A inclusão de PCD no mercado de trabalho depende da atuação conjunta entre Estado, empresas e gestores, sendo estes últimos fundamentais na consolidação de uma cultura organizacional inclusiva. O papel do empregador e dos profissionais de recursos humanos vai além do cumprimento das cotas legais: envolve o compromisso ético e estratégico de reconhecer o valor da diversidade e transformar as práticas institucionais em instrumentos de equidade e inovação. A efetiva inclusão requer políticas de formação e sensibilização contínua, adequações estruturais e humanas e, sobretudo, mudança de mentalidade nas relações de trabalho. Dessa forma, a inclusão das PCD deixa de ser uma obrigação formal e passa a constituir um diferencial competitivo e social, fortalecendo empresas e promovendo uma sociedade mais justa, solidária e igualitária.

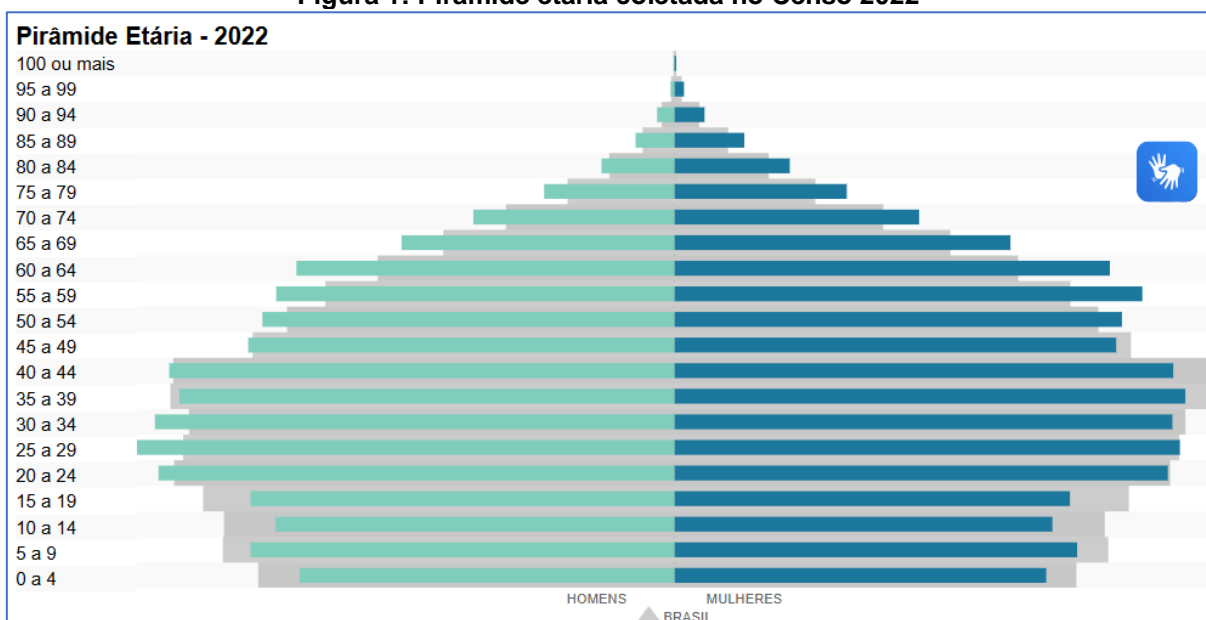
3 METODOLOGIA

O presente capítulo descreve os procedimentos metodológicos utilizados para o desenvolvimento desta pesquisa, cujo objetivo foi analisar as perspectivas de inclusão de Pessoas com Deficiência (PCD) no mercado de trabalho. Desta forma, busca-se apresentar de forma detalhada o percurso investigativo, contemplando a abordagem adotada, tipo de pesquisa, critérios de seleção dos participantes, instrumentos utilizados para a coleta e interpretação de dados, bem como os aspectos éticos observados em consonância com o Comitê de Ética em Pesquisa.

3.1 Cenário da pesquisa

A pesquisa foi desenvolvida em uma cidade do interior de Minas Gerais. Sua população é de aproximadamente 93 mil habitantes, das quais 65 mil declararam ser brancas; 22 mil pardas, 5 mil pretas, 200 amarelas e 30 indígenas; 5 mil com algum tipo de deficiência e destas 115 pessoas se declararam autistas. Em relação ao sexo, 47 mil são mulheres e 46 mil são homens. A faixa etária avaliada em escala de 0 a 100 anos contava com 16 mil habitantes com idade entre 0 e 14 anos, 59 mil habitantes entre 15 e 59 anos e 18 mil com idade acima de 60 anos (FIG. 1) (IBGE, 2022).

Figura 1: Pirâmide etária coletada no Censo 2022



Fonte: Adaptado de IBGE (2022)

Em 2022, a cidade contava com 4.958 empresas/outras organizações atuantes e empregava 31.124 habitantes e desses trabalhadores 78,27% com salário médio mensal de 2,7 salários-mínimos.

Figura 2: Cadastro Central de Empresas Ano 2022.

Brasil / Minas Gerais / Selecionar local Panorama Pesquisas História & Fotos Mapas Ranking Resumido	Cadastro Central de Empresas Ano: 2022 Notas Fonte		TABELA
	UNIDADES LOCAIS		5.199
	NÚMERO DE EMPRESAS E OUTRAS ORGANIZAÇÕES ATUANTES		4.958
	PESSOAL OCUPADO		31.124
	PESSOAL OCUPADO ASSALARIADO		24.362
	SALÁRIO MÉDIO MENSAL		2,7
	SALÁRIOS E OUTRAS REMUNERAÇÕES		1.017.789

Fonte: Adaptado de IBGE (2022)

A cidade caracteriza-se por uma diversidade de atividades predominando empresas em nível de tecnologia e, além disso, possui cinco instituições de ensino superior na modalidade presencial. Há também, atividades de base de comércio e saúde com atendimentos de alta complexidade.

3.2 Delineamento do estudo e amostra

Trata-se de um estudo qualitativo, do tipo estudo de caso, no qual foram entrevistadas Pessoas com Deficiência (PCD) e gestores de empresas em cidades do interior de Minas Gerais. O estudo buscou destacar como problema de pesquisa as vulnerabilidades enfrentadas por essas pessoas na busca por uma vaga de emprego em sua área de formação, bem como realizar um levantamento de possíveis fatores determinantes à não inclusão dessa população em contextos produtivos e sociais.

Além disso, foram analisadas as condições para inclusão de PCD nas empresas, perspectivas e valências que podem interferir na alocação de PCD em atendimento à Lei de Cotas.

Para Lakatos; Marconi (2003), estudos exploratórios tem como objetivo a formulação de questões ou problemas com a finalidade de desenvolver hipóteses,

aumentar a familiaridade do pesquisador com o ambiente para esclarecimentos de conceitos:

“estudos exploratórios-descritivos combinados – são estudos exploratórios que têm por objetivo descrever completamente determinado fenômeno, como, por exemplo, o estudo de caso para o qual são realizadas análises empíricas e teóricas. Podem ser encontradas tanto descrições quantitativas e/ou qualitativas quanto acumulação de informações detalhadas como as obtidas por intermédio da observação participante” (Lakatos; Marconi, 2003, p. 188).

A amostra foi composta por PCD, inclusas e não inclusas no mercado de trabalho, e gestores de empresas previamente contatadas que manifestaram aceite em participar da pesquisa.

Foram utilizados como critérios de inclusão para PCD ter idade igual ou superior a 18 anos, de qualquer sexo e tipo de deficiência, o qual deverá ser capaz de compreender e responder aos questionários deste estudo. Foram excluídas do estudo as PCD aposentadas ou que exerciam trabalhos autônomos não registrados, bem como aquelas que se negaram a responder qualquer pergunta da entrevista e/ou não cederam informações referentes ao questionário sociodemográfico.

Devido a questões de contexto sociais e a dificuldade em elaborar amostras representativa dessa população, optou-se pela técnica de amostragem em bola de neve (snowball sampling), amplamente utilizada em estudos qualitativos que envolvem populações específicas ou de difícil acesso. De acordo com Vinuto (2014), essa técnica baseia-se na indicação sucessiva de novos participantes pelos entrevistados iniciais, formando uma parede de contatos que amplia progressivamente o grupo pesquisado. A seleção dos entrevistados se deu inicialmente por PCD próximas à pesquisadora e após cada entrevista foi solicitado que fizessem indicação de um novo participante. Essa estratégia mostrou-se apropriada para alcançar as PCD que tivessem experiência direta com processos laboral ou idade acima de 18 anos que buscavam oportunidade para o primeiro emprego.

3.3 Instrumentos

Lakatos; Marconi (2003) observam que são vários os procedimentos que podem ser usados para coleta de dados, variando de acordo com a necessidade e o

tipo de investigação, em geral as mais utilizadas são coleta documental, observação, entrevista, questionário, formulário, análise de conteúdo.

A coleta de dados desta pesquisa ocorreu por meio de um roteiro de entrevista com questões semiestruturadas, orientados pela literatura de inclusão de Pessoas com Deficiência (PCD) no mercado de trabalho. Para Gil (2025), a pesquisa qualitativa enfatiza a natureza socialmente construída da realidade entre entrevistado e pesquisador, de modo a aprofundar temas relevantes, oferecendo flexibilidade na condução do diálogo sem perder o foco nos objetivos do estudo. Para Minayo e Guerriero (2014), a abordagem qualitativa busca compreender o universo dos significados, das motivações e das atitudes humanas, sendo apropriada para estudos que envolvem fenômeno sociais complexos. Nesse contexto, as PCD participantes foram convidadas a relatar suas experiências e percepções sobre barreiras, oportunidades e práticas inclusivas observadas no ambiente laboral.

Foram elaborados dois roteiros de entrevistas distintos: o primeiro instrumento de pesquisa (APÊNDICE C) foi direcionado às PCD inclusas e não inclusas no mercado de trabalho, contendo questões de contexto social e trabalhista e, o segundo instrumento de pesquisa (APÊNDICE D) foi direcionado a gestores de Recursos Humanos contendo questões relacionadas ao contexto desde o recrutamento das PCD até à permanência dessa população em atividades laborais.

3.3.1 Entrevista com PCD inclusas e não inclusas no mercado de trabalho

Inicialmente, foram coletados dados pessoais com o objetivo de estabelecer o perfil sociodemográfico dos participantes, abrangendo informações como identificação pessoal, sexo, idade, estado civil, renda familiar e individual. Identificou-se também o tipo de deficiência e sua origem (congenita ou adquirida).

Nos casos de deficiência adquirida, foi aplicada uma questão de múltipla escolha para identificar se a deficiência ocorreu durante o desempenho de atividades laborais, evidenciando o grau de relação entre a deficiência e o ambiente de trabalho, além da assistência recebida, necessidade de reabilitação e possível recolocação profissional.

O questionário inclui ainda uma questão sobre a situação laboral atual do participante (se está ou não trabalhando), permitindo identificar casos de afastamentos, recebimento de benefício (como o LOAS) ou busca por recolocação no

mercado. Para as Pessoas com Deficiência (PCD) que estavam trabalhando, investigou-se o meio de comunicação pelo qual tomaram conhecimento da vaga (como por exemplo, grupos de vagas de WhatsApp ou Telegram, páginas institucionais ou LinkedIn, indicação de amigos entre outros).

Buscou-se também identificar o ramo de atividade, a modalidade de trabalho (presencial ou remoto) e se havia vínculo empregatício formal (CLT, contratado, concursado).

Com base nas barreiras apresentadas no referencial teórico, foram incluídas questões sobre o grau de instrução e o cargo ocupado, de modo a analisar possíveis relações entre escolaridade e posição profissional.

Inspirando-se em Pastore (2000), que defende a necessidade de adequação do ambiente e da função às especificidades da PCD, foi incluído um bloco de questões sobre clima organizacional, trabalho em equipe, acessibilidade e possíveis adaptações no ambiente laboral. Ao final, solicitou-se um breve relato sobre a condição de saúde da PCD e a necessidade de acompanhamento médico periódico.

Também foram propostas questões abertas que possibilitaram informações complementares sobre a inclusão das PCD no mercado de trabalho sob a ótica desses atores sociais.

Para preservar a identidade dos(as) participantes, os relatos foram identificados por códigos numéricos (PCD 1, PCD 2, PCD 3, ..., PCD 14), correspondentes à ordem das entrevistas.

3.3.2 Entrevista com gestores de Recursos Humanos

Considerando a Lei de Cotas como instrumento balizador da inclusão de Pessoas com Deficiência (PCD) no mercado de trabalho, foi elaborado um questionário semiestruturado voltado aos gestores, com o intuito de compreender suas perspectivas e prática inclusivas.

A primeira questão tratou da identificação da empresa (data de fundação, ramo de atividade, número de funcionários, faturamento médio e certificações de qualidade). As questões seguintes buscaram evidenciar os meios de divulgação de vagas, o número de candidatos inscritos e aprovados, bem como o grau de escolaridade das PCD contratadas.

Investigou-se também o nível hierárquico das funções ocupadas (operacional, analista, gerencial ou diretivo), as modalidades de trabalho adotadas (presencial ou remoto, híbrido) e o salário médio ofertado às PCD.

As questões subsequentes abrangeram o apoio oferecido pelas empresas ao desempenho das funções laborais das PCD, o relacionamento interpessoal e o tipo de acessibilidade existente como acessibilidade físicas (rampas, corrimãos, banheiro adaptados, elevadores, entre outras); digital (legendas, teclados virtuais, tecnologias assistidas, entre outras); comunicacional (intérprete de libras, materiais audiovisuais, entre outras) e acessibilidade atitudinal (promoções de cultura organizacional inclusiva).

Por fim, foi incluída uma questão voltada à percepção sobre a existência de incentivos públicos para empresas que cumprem a Lei de Cotas e inclusas questões abertas que permitiram o relato de experiências complementares relacionadas à inclusão ou não inclusão das PCD no mercado de trabalho.

Para preservar a identidade das empresas participantes, os relatos foram identificados por códigos alfabéticos (Empresa A e Empresa B), correspondentes à ordem das entrevistas.

3.4 Procedimentos

Inicialmente, todos participantes foram informados sobre os objetivos do estudo, procedimentos de investigação, o sigilo das informações, o anonimato dos relatos e, em seguida, assinaram o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE) (APÊNDICE E). Em seguida, foram apresentadas, antecipadamente, as questões do instrumento de pesquisa (APÊNDICE C) às PCD participantes para que tomassem ciência das questões que seriam analisadas, antes de iniciar a entrevista propriamente dita; aos gestores, o instrumento de pesquisa (APÊNDICE D) foi encaminhado por e-mail para serem respondidos por eles, em suas respectivas salas de trabalho, garantindo a privacidade das informações e posteriormente devolvidos à pesquisadora.

As informações relatadas pelas Pessoas com Deficiência (PCD) foram registradas no roteiro de entrevista impresso que constam data e assinatura do TCLE por parte do entrevistado e da pesquisadora. As respostas também foram gravadas em áudio digital por um aparelho celular da marca Motorola de modelo MotoG 54 e

salvos no computador da pesquisadora, codificados de PCD1 até PCD14, sequencialmente, para garantir o anonimato dos participantes.

Posteriormente, as transcrições foram organizadas e submetidas à tabulação, o que possibilitou a categorização e sistematização das informações obtidas e preservou a fidedignidade dos relatos e confiabilidade dos dados. Essa etapa permitiu a análise e interpretação dos conteúdos, evidenciando os principais desafios e enfrentamentos cotidianos enfrentados pelas PCD que dificultam a inclusão efetiva desse público no contexto laboral.

3.5 Análise de Dados

Após a coleta das entrevistas com as Pessoas com Deficiência (PCD) e gestores, os dados foram tabulados e analisados de acordo com a técnica de análise de conteúdo.

Conforme Bardin (2011), a análise de conteúdo constitui de um conjunto de recursos metodológicos utilizados em discursos extremamente distintos, onde o fator comum dessas técnicas é a forma de interpretação. Esta análise busca o sentido do texto expresso em sua estrutura e procura interpretá-lo. O pesquisador deve fazer o jogo entre as hipóteses, as técnicas e a interpretação. Para sua interpretação, a análise de conteúdo varia entre a “objetividade e a subjetividade, sustentada por processos técnicos de validação” (Bardin, 2011, p. 15). Este tipo de análise é um método empírico, em que depende do tipo de fala e o tipo de interpretação que se pretende, não existindo algo pronto. Desse modo, essa metodologia não trata de um instrumento, mas sim de uma série de técnicas e formas de investigação no amplo campo das comunicações (Bardin, 2011, p. 36-37). Essa abordagem permitiu compreender os sentidos presentes nas falas dos participantes, mediante procedimentos técnicos de validação.

Os dados foram coletados por meio da entrevista, confirmados com a validação das transcrições, por cada participante, e analisados por meio da técnica de análise de conteúdo elaborada por Bardin (2011) por meio de quatro fases distintas, sendo as mesmas: pré-análise, exploração do material ou codificação, tratamento dos resultados, interferência/interpretação. Realizadas as referidas etapas, foi possível elencar categorias que representaram as principais ideias encontradas nos discursos e que contribuem para a compreensão do fenômeno estudado.

Ao final, foram descritas as barreiras observadas no contexto laboral de PCD inclusas no mercado de trabalho e barreiras existentes em contextos sociais das PCD não inclusas no mercado de trabalho.

3.6 Aspectos éticos da pesquisa

A pesquisa foi conduzida em conformidade com os princípios éticos previstos na Resolução 466/2012, que aprova e regulamenta diretrizes e normas regulamentadoras de pesquisa envolvendo seres humanos, e a Resolução 510/2016, que dispõe sobre as normas aplicáveis a pesquisas em Ciências Humanas e Sociais cujo procedimentos metodológicos envolvam a utilização de dados diretamente obtidos com participantes ou de informações identificáveis ou que possam acarretar riscos maiores do que os existentes na vida cotidiana – ambas do Conselho Nacional de Saúde.

Os dados foram utilizados exclusivamente para fins acadêmicos, respeitando a integridade e a dignidade dos sujeitos envolvidos. Este estudo foi aprovado em 23/09/2024 pelo Comitê de Ética em Pesquisa (CEP) da Universidade Federal de Itajubá (UNIFEI), por meio da Plataforma Brasil, sob Parecer nº 7.094.676 e CAAE: 82273124.4.0000.0356.

4 RESULTADOS

A presente seção apresenta os resultados obtidos a partir da pesquisa de campo realizada com quatorze Pessoas com Deficiência (PCD) e dois gestores de RH, participantes do estudo. As entrevistas com as PCD foram gravadas e transcritas, sendo as informações qualitativas apresentadas no Capítulo 5.

4.1 Resultado das entrevistas com PCD inclusas e não inclusas no mercado de trabalho

O primeiro roteiro (APÊNDICE C) composto por 16 perguntas, abrangeu aspectos sociodemográficos, socioeconômicos, profissionais e perceptivos acerca do contexto laboral e social das participantes. Os dados foram sistematizados em oito tabelas e um gráfico, que permitiram a compreensão de perfil dos respondentes e das principais dimensões relacionadas à inclusão e a permanência das Pessoas com Deficiência (PCD) no mercado de trabalho, bem como suas percepções sobre acessibilidade, condições de saúde e conhecimento acerca das políticas públicas voltadas a esse público.

Inicialmente, são apresentados os perfis sociodemográficos (Tabela 1) e socioeconômicos (Tabela 2), seguidos do tipo e características das deficiências relatadas pelas participantes (Quadro 3), das especificidades das deficiências (Tabela 3) e o perfil ocupacional das PCD participantes do estudo (Tabela 4). Na sequência, informações sobre o clima organizacional no emprego atual emprego (Tabela 5), incluído relato de casos de deficiência decorrente de acidente de trabalho (Tabela 6). Por fim, dados referentes às especialidades médicas e terapêuticas mais procuradas para atendimento de consultas periódicas (Tabela 7) e a percepção sobre políticas públicas de inclusão (Tabela 8). A análise dos resultados busca estabelecer relações entre os achados empíricos e o referencial teórico, permitindo uma reflexão crítica acerca das condições de inclusão e acessibilidade no contexto estudado.

Conforme a Tabela 1, o estudo foi realizado com 14 PCD na sua totalidade, sendo seis (42,86%) do sexo feminino e oito (57,14%) do sexo masculino; a cor predominante foi branca (71,43%) seguido da cor parda (28,57%); a faixa etária foi de 20 a 60 anos (média de 35 anos); em relação a escolaridade, 50% possui segundo grau completo e 50% são graduados; a área de formação variada: para os que

informaram possuir segundo grau completo e curso técnico profissionalizante, 14,29% da área de Administração e para os graduados, 14,29% para as áreas de Biologia e Pedagogia.

Tabela 1 - Perfil sociodemográfico das PCD participantes da pesquisa

CARACTERÍSTICAS	FREQUÊNCIA (N)	PERCENTUAL %
Sexo		
Feminino	6	42,86%
Masculino	8	57,14%
Cor/Raça		
Branca	10	71,43%
Parda	4	28,57%
Idade		
20 – 30	3	21,43%
31 – 40	8	57,14%
41 – 50	2	14,29%
51 – 60	1	7,14%
Grau de escolaridade		
Ensino médio	3	21,43%
Ensino médio + Profissionalizante	4	28,57%
Superior Completo	4	28,57%
Pós-graduação	3	21,43%
Área de formação		
Ensino Médio	3	21,43%
Tec. Administração	2	14,29%
Tec. Ajustador Mecânico	1	7,14%
Tec. Vendas	1	7,14%
Administração	1	7,14%
Biologia	2	14,29%
Contabilidade Pública	1	7,14%
Engenharia de Software	1	7,14%
Pedagogia	2	14,29%

Fonte: a autora, com base em dados da pesquisa (2025)

Conforme a Tabela 2 – Perfil socioeconômico das PCD participantes da pesquisa caracterizou características das 14 participantes considerando estado civil, quantidade de filhos, renda individual e renda familiar. Considerando o estado civil, seis (42,86%) PCD participantes da pesquisa são casadas e oito (57,14%) são solteiras. Considerando a quantidade de filhos por participantes: das PCD solteiras nenhuma possui filhos e das casadas quatro (28,57%) responderam ter apenas um filho. Com relação a renda, quatro (28,57%) delas não possui nenhuma renda

individual e a renda familiar predominante é de 1 a 2 salários-mínimos (35,71%), com média salarial de 2,5 mil.

Tabela 2 - Perfil socioeconômico das PCD participantes da pesquisa

CARACTERÍSTICAS	FREQUÊNCIA (N)	PERCENTUAL %
Estado Civil		
Solteira (o)	8	57,14%
Casada (o)	6	42,86%
Filhos/Enteados		
Nenhum	8	57,14%
1	4	28,57%
2	2	14,29%
Renda individual		
Nenhuma	4	28,57%
De 1 a 2 salários-mínimos	7	50,00%
De 2,1 a 3 salários-mínimos	1	7,14%
De 3,1 a 4 salários-mínimos	1	7,14%
Acima de 4,1 salários-mínimos	1	7,14%
Renda familiar		
Nenhuma	0	0,00%
De 1 a 2 salários-mínimos	5	35,71%
De 2,1 a 3 salários-mínimos	0	0,00%
De 3,1 a 4 salários-mínimos	3	21,43%
Acima de 4,1 salários-mínimos	3	21,43%

Fonte: a autora, com base em dados da pesquisa (2025).

Os relatos das PCD participantes da pesquisa possibilitaram elencar características observadas por tipo de deficiência conforme a LBI (Brasil 2015) e o código de Classificação Internacional de Doença (Quadro 1):

Quadro 1 – Tipo e características das deficiências relatadas pelas PCD

CÓDIGO IDENTIFICAÇÃO PCD	TIPO DE DEFICIÊNCIA	CLASSIFICAÇÃO FUNCIONAL OU MÉDICA	CÓDIGO CID	CARACTERÍSTICAS OBSERVADAS
1	Deficiência auditiva	Surdez bilateral com uso de aparelho auditivo	H90.3	Perda auditiva em ambos os ouvidos; faz uso de aparelhos auditivos.
2	Deficiência física e neurológica	Sequelas de traumatismo craniano e epilepsia pós-traumática	S06.9 / G40.9	Comprometimento motor leve, crises convulsivas controladas.
3	Deficiência psicossocial	TEA - nível de suporte 2; Epilepsia	F84.0 / G40.9	Autismo leve, crises esporádicas; necessita acompanhamento médico e terapêutico.

(continua)

(continuação)

4	Deficiência visual e psicossocial	Visão monocular; TDAH	H54.4 / F90.0	Visão preservada em um olho; apresenta dificuldades de concentração e foco.
5	Deficiência física	Paralisia cerebral congênita com hemiparesia direita	G80.2	Comprometimento motor do lado direito; acompanhamento fisioterápico contínuo.
6	Deficiência psicossocial	TDAH	F90.0	Déficit de atenção e impulsividade leve; tratamento medicamentoso e psicológico.
7	Deficiência visual e auditiva	Baixa visão e baixa audição em decorrência de tumor cerebral	H54.2 / H90.2	Uso de óculos e aparelho auditivo; perda sensorial combinada.
8	Deficiência psicossocial	TEA – nível de suporte 1	F84.0	Comunicação funcional, leve rigidez comportamental, boa autonomia.
9	Deficiência psicossocial	TEA – nível de suporte 2	F84.0	Necessita apoio moderado para interação social e rotina estruturada.
10	Deficiência auditiva e psicossocial	Deficiência auditiva; TEA – nível de suporte 2	H90.3 / F84.0	Uso de aparelho auditivo; necessita apoio moderado para atividades sociais.
11	Deficiência auditiva	Perda auditiva bilateral (sem uso de aparelho)	H90.3	Comunicação por Libras; surdez severa bilateral.
12	Deficiência neurológica	Síndrome de movimentos involuntários secundária a diabetes mellitus tipo 1	G25.9 / E10.9	Movimentos involuntários desde a infância; necessita acompanhamento neurológico.
13	Deficiência física	Hérnia de disco lombar	M51.2	Dor lombar crônica e limitação de mobilidade.
14	Deficiência física e psicossocial	Espondilose lombar pós-traumática; TDAH	M47.8 / F90.0	Limitação de movimento e dor crônica; dificuldade de concentração.

TEA refere-se a Transtorno do Espectro Autista, e TDAH a Transtorno de Déficit de Atenção e Hiperatividade.
 Fonte: a autora, com base em dados da pesquisa (2025).

De acordo com as especificidades relatadas pelas PCD participantes: cinco (35,71%) possuem deficiências múltiplas, quatro (28,57%) psicossocial, duas (14,29%) auditivas, duas (14,29%) físicas e uma (7,14%) neurológica. Dentre elas, oito (57,14%) possui deficiências congênitas, três (21,43%) adquiriram na vida adulta por comorbidade, duas (14,29%) adquiriram em decorrência de acidente de trabalho e outra (7,14%) que possuía deficiência psicossocial adquiriu também deficiência física em decorrência de acidente de trânsito (Tabela 3).

Tabela 3 - Especificidades das deficiências das PCD participantes da pesquisa

CARACTERÍSTICAS	FREQUÊNCIA (N)	PERCENTUAL %
Tipo de deficiência		
Auditiva	2	14,29%
Física	2	14,29%
Neurológica	1	7,14%
Psicossocial	4	28,57%
Múltipla	5	35,71%
Deficiência congênita ou adquirida?		
Adquirida por acidente de trabalho	2	14,29%
Adquirida por comorbidade	3	21,43%
Congênita	8	57,14%
Ambas	1	7,14%

Ambas se referem à PCD psicossocial que adquiriu a segunda deficiência em acidente de trânsito. Não se aplica refere-se as nove PCD cuja deficiência é congênita.
Fonte: a autora, com base em dados da pesquisa (2025).

Conforme Tabela 4, dentre as 14 participantes da pesquisa sobre a situação ocupacional: seis (42,86%) PCD não estão inseridas no mercado de trabalho e oito (57,14%) estão. Das seis não inseridas no mercado de trabalho: duas (14,29%) estão à procura de uma recolocação; duas (14,29%) nunca trabalhou e duas (14,29%) não trabalham e recebem LOAS. Das oito PCD inclusas no mercado de trabalho, duas (14,29%) souberam da vaga por indicação de amigos, três (21,43%) por página de concursos públicos, três (21,43%) por página institucional ou site de divulgação de vagas. Em maioria ocupam vagas de trabalho na área de Serviços: três (21,43%) em Adm. Pública e três (21,43%) em Saúde; a modalidade de trabalho presencial é predominante para todas as PCD inclusas; o regime de contratação varia, três (21,43%) são CLT, três (21,43%) são estatutários, uma (7,14%) comissionada e uma (7,14%) contrato por tempo determinado. Os cargos exercidos são: servidor público:

três (21,43%), uma (7,14%) para os cargos de almoxarife, assistente administrativo, coordenador pedagógico, professor de apoio e vigia.

Tabela 4 - Perfil ocupacional das PCD participantes da pesquisa

CARACTERÍSTICAS	FREQUÊNCIA (N)	PERCENTUAL %
Está trabalhando atualmente?		
SIM	8	57,14%
NÃO	6	42,86%
Se não está trabalhando, qual motivo?		
À procura de recolocação	2	14,29%
Nunca trabalhei	2	14,29%
Recebo benefício (LOAS)	2	14,29%
Se está trabalhando, como soube da vaga de emprego?		
Indicação de amigos	2	14,29%
Outro (página de concurso público)	3	21,43%
Página institucional ou LinkedIn	3	21,43%
Se está trabalhando, qual ramo de atividade do local de trabalho?		
Indústria	1	7,14%
Serviços - Adm. Pública	3	21,43%
Serviços - Educação	3	21,43%
Serviços – Saúde	1	7,14%
Não se aplica	6	42,86%
Se está trabalhando, qual a modalidade de trabalho contratada?		
Presencial	8	57,14%
Não se aplica	6	42,86%
Se está trabalhando, qual vínculo empregatício contratado?		
CLT	3	21,43%
Comissionado	1	7,14%
Contrato de prazo determinado	1	7,14%
Estatutário	3	21,43%
Não se aplica	6	42,86%
Se está trabalhando, qual cargo exerce?		
Almoxarife	1	7,14%
Assistente Administrativo	1	7,14%
Coordenador Pedagógico	1	7,14%
Professor de apoio	1	7,14%
Servidor Público	3	21,43%
Vigia	1	7,14%
Não se aplica	6	42,86%
Se está trabalhando, o cargo está de acordo com sua formação profissional?		
SIM	8	57,14%
NÃO	0	0,00%
Não se aplica	6	42,86%

Não se aplica refere-se as seis PCD sem vínculo empregatício no momento da pesquisa.

Fonte: a autora, com base em dados da pesquisa (2025).

Quando questionado às PCD inclusas no mercado de trabalho, se o cargo ocupado está de acordo com a formação profissional, todas relataram exercer cargos em concordância com a formação educacional (Tabela 4).

Conforme Tabela 5, o estudo apresenta característica sobre o clima organizacional no qual as PCD estão inseridas. Neste contexto, cinco (35,71%) relatam que suas expectativas foram atendidas, porém entre as oito participantes que responderam essa questão, cinco (35,71%) não se sentem acolhidos pelos colegas de trabalho e cinco (35,71%) já se sentiu desvalorizado no local de trabalho em função da deficiência. O tempo de permanência predominante é de até 2 anos (21,43%) para PCD inseridas no regime CLT e acima de 10 anos (14,29%) para as inseridas na Administração Pública, destes, três (21,43%) trabalham seis horas/dia e os demais (35,71%) trabalham nove horas/dia com uma hora de almoço. Todas as PCD trabalham na mesma função desde a sua admissão, porém uma (7,14%) relatou exercer outras funções no decorrer das atividades e que isso ocorre em média 1,6 anos a cada função e outra (7,14%) citou exercer outras funções para cobrir férias de colegas. Todas (57,14%) relataram não ter conhecimento de programa de inclusão na atual empresa e 28,57% disseram que não é oferecido condições de acessibilidade para que desempenham suas atividades adequadamente: falta comunicação (7,14%), programas com layout adaptado (7,14%), cadeiras com assentos confortáveis (7,14%), elevador para minimizar os lances de escadas (7,14%), EPI para abafar sons altos (7,14%).

Tabela 5 - Informações sobre clima organizacional do atual emprego

continuação

CARACTERÍSTICAS	FREQUÊNCIA (N)	PERCENTUAL %
Sobre seu atual emprego: sua expectativa foi atendida?		
SIM	5	35,71%
NÃO	3	21,43%
Não se aplica	6	42,86%
Se sente acolhido pelos colegas de trabalho?		
SIM	3	21,43%
NÃO	5	35,71%
Não se aplica	6	42,86%
Em algum momento sentiu-se desvalorizado em função de sua deficiência?		
SIM	5	35,71%
NÃO	3	21,43%
Não se aplica	6	42,86%

(Continua)

(Continuação)

CARACTERÍSTICAS	FREQUÊNCIA (N)	PERCENTUAL %
Quanto tempo trabalha nessa empresa?		
Até 2 anos	3	21,43%
De 2,1 anos até 5 anos	2	14,29%
De 5,1 a 10 anos	1	7,14%
Acima de 10 anos	2	14,29%
Não se aplica	6	42,86%
Quantas horas por dia trabalha nessa empresa?		
6 horas	3	21,43%
9 horas	5	35,71%
Não se aplica	6	42,86%
Trabalha na mesma função desde sua admissão? Há quanto tempo?		
SIM	8	57,14%
NÃO	0	0,00%
Não se aplica	6	42,86%
Já exerceu outra função dentro da empresa? Por quanto tempo?		
SIM - 1,6 anos	1	7,14%
SIM - esporádico (para cobrir férias)	1	7,14%
NÃO	6	42,86%
Não se aplica	6	42,86%
Você tem conhecimento de algum programa de inclusão de sua empresa?		
SIM	0	0,00%
NÃO	8	57,14%
Não se aplica	6	42,86%
Seu trabalho oferece acessibilidade para o desempenho de suas funções?		
SIM	4	28,57%
NÃO	4	28,57%
Não se aplica	6	42,86%
Se faz necessário algum tipo de adequação ou adaptação no seu local de trabalho?		
Se sim, qual seria?		
SIM - crachá de identificação PCD	1	7,14%
SIM - Melhoria interface de programa	1	7,14%
SIM - cadeira de assento confortável, elevador p/ escadas, melhor iluminação	1	7,14%
SIM - cadeira de assento confortável	1	7,14%
SIM - EPI p/ abafar som da máquina	1	7,14%
NÃO	3	21,43%
Não se aplica	6	42,86%

Não se aplica refere-se as seis PCD sem vínculo empregatício no momento da pesquisa.

Fonte: a autora, com base em dados da pesquisa (2025).

Conforme Tabela 6, o estudo demonstra que dentre as oito PCD inclusas no mercado de trabalho, duas (14,29%) possuem deficiência em decorrência de acidente de trabalho.

Tabela 6 - Deficiências decorrentes de acidente de trabalho

CARACTERÍSTICAS	FREQUÊNCIA (N)	PERCENTUAL %
A deficiência teve origem por acidente de trabalho? Qual tipo de deficiência? Teve perda? Relate, por favor.		
Auditiva: perda audição ambos os lados	1	7,14%
Neurológica: Traumatismo Craniano	1	7,14%
Não se aplica	12	85,71%
Se por acidente de trabalho: continuou a trabalhar na mesma empresa?		
SIM	0	0%
NÃO	2	14,29%
Não se aplica	12	85,71%
Se por acidente de trabalho: continuou a trabalhar na mesma função?		
SIM	0	0
NÃO	2	14,29%
Não se aplica	12	85,71%
Se por acidente de trabalho: houve realocação?		
SIM	0	0,00%
NÃO	2	14,29%
Não se aplica	12	85,71%
Se por acidente de trabalho: participou de algum programa de reabilitação: foi ministrado por quem? Teve certificado? Relate, por favor.		
SIM – INSS	1	7,14%
NÃO	1	7,14%
Não se aplica	12	85,71%
Se por acidente de trabalho: foi desligado e conseguiu recolocação depois de quanto tempo?		
1 ano aproximadamente	1	7,14%
1,6 anos	1	7,14%
Não se aplica	12	85,71%

Não se aplica refere-se às 12 PCD que não possuem deficiência por acidente de trabalho.
 Fonte: a autora, com base em dados da pesquisa (2025).

Quando solicitado à PCD 1, do sexo masculino e 55 anos, para detalhar a origem da deficiência auditiva em decorrência das funções desempenhadas, ela relatou ter adquirido a deficiência por volta dos anos 90, quando trabalhou na área de produção sem fazer uso de equipamentos de proteção individual (EPI):

“Foi na época de 90, havia ruído muito alto que chegava a ser ensurdecedor e não havia aparelho de proteção individual para todo mundo, não tinha equipamento de segurança: tinha uma concha de ouvido que abafava o barulho e um emprestava para o outro. A Politriz e a Esmerilhadeira tinham um exaustor, quando desligava ali, parecia que você tinha ganho na Loteria. As máquinas eram desligadas às 16h30 para os operadores limparem a máquina, aí que um ia conversar com o outro porque durante o trabalho não conseguia ouvir o que o outro falava” (PCD 1).

A PCD 1 desligada da empresa em época de greve e só deu conta da perda auditiva num teste de audiometria quando passava por um processo seletivo noutra indústria e em área de produção, conta que foi orientado pelo recrutador a fazer novos exames para a confirmação da deficiência e relatou que passou por consulta junto a otorrino, fez a limpeza e a perda auditiva não melhorou: “realmente era perda, não era sujeira e já apresentava um zumbido também. Não consegui o emprego porque lá eles não pegavam deficientes (PCD 1)”.

A PCD 2, de deficiência neurológica, do sexo feminino e 32 anos, adquiriu a deficiência quando trabalhava numa empresa prestadora de serviços de higiene e limpeza. Em decorrência desse acidente teve traumatismo craniano com perda encefálica levando a perda de memória por aproximadamente um ano: “Estava indo para o trabalho de bicicleta, era 07 horas da manhã, trabalhava no posto do mercado e a moto passou por cima de mim (PCD 2)”. Também relatou sobre as sequelas:

“Eu sinto cansaço mental porque, na verdade, uma das sequelas do traumatismo craniano, ele deixa uma dor de cabeça que é de bater a cabeça mesmo, dor muito forte tipo enxaqueca só que constante, além do esquecimento, então você sente muito cansaço mental. Tanto que meu organismo já se acostumou com Tramol. Como estou trabalhando numa área que você fica muito ativa (contabilidade/financeiro) que você pensa muito, então você sente muito cansaço, minha maior dificuldade é a concentração, tenho que andar com uma agenda do lado” (PCD 2).

Após o acidente de trabalho ambas as participantes não voltaram a trabalhar na mesma empresa. Não houve recolocação. Tempo depois voltaram a trabalhar, porém em outro cargo, outra função.

A PCD 2 ficou afastada de suas atividades laborais por um ano e meio e após perícia médica, foi encaminhada para o programa de reabilitação do INSS. A empresa em que a participante era contratada na época do acidente, não providenciou recolocação, se justificou ao INSS que não poderia aceitar a colaboradora de volta: “Eles mandaram uma justificativa para o INSS que não tinham um cargo que eu pudesse exercer pelo meu trauma, entendeu? Não tinha, então eles não puderam fazer nada (PCD 2). Ela relatou como se deu esse processo de transição no INSS:

“O INSS tem o programa de reabilitação profissional, aí eles chamam você e fala que vai reabilitar você para uma empresa pelas deficiências que você tem, pode ser a empresa que você já trabalha, entendeu? Se ela tiver um cargo para você, né, no setor ou numa outra empresa. Aí no caso, a empresa que eu trabalhava, não queria e disse que não tinha vaga para eu trabalhar, enfim, daí o INSS foi em busca de uma outra empresa. Eles têm várias empresas que eles falam que são parceiras deles, e aí eles entraram em contato com a empresa que precisa de PCD e essa empresa faz toda a entrevista. O INSS marcou entrevista para mim com o gestor de lá, só que

fiquei recebendo pelo INSS por uns dois meses ainda, trabalhando lá, mas recebendo todo suporte do INSS. Depois de dois meses que eu fui realmente contratada por essa empresa” (PCD 2).

A PCD 2 comentou ainda que recebeu o auxílio saúde dois anos após o acidente e depois de ter participado do Programa de Reabilitação Profissional do INSS, foi contratada para o cargo de Auxiliar Administrativo para o qual foi reabilitada (Figura 3). A participante cedeu voluntariamente cópia do Certificado, no qual o INSS informa qual função a PCD poderá exercer e restringe atividades que exponham a segurada a riscos de acidentes; informa ainda que a PCD pode exercer outra função a qual se julgue capacitado:

Figura 3 – Certificado de reabilitação profissional

CERTIFICADO DE REABILITAÇÃO PROFISSIONAL

Gerência Executiva GEXPCL / AGÊNCIA DA PREVIDÊNCIA SOCIAL

Certifico para fins de direito e, em cumprimento ao art 92 da lei 8.213 de 24/07/91 e ao art 140, RPS (Decreto 3048 de 06/05/99), que o(a) segurado(a) [REDAZIDO] CPF [REDAZIDO] concluiu com êxito o Programa de Reabilitação Profissional do INSS em mm/dd/aa estando reabilitado(a) para o exercício da função [REDAZIDO], devendo ser respeitadas as restrições verificadas em perícia médica:

ATIVIDADES QUE EXPONHAM A SEGURADA A RISCOS DE ACIDENTES.

Em conformidade ainda com os dispositivos legais supracitados, informamos que:

I - o (a) segurado (a) não estará impedido (a) de exercer outra atividade para a qual se julgue capacitado (a); e

II - 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.

Local e data

Assinatura

Nome completo

Presidente do INSS

Fonte: Adaptado de arquivo pessoal da participante (2025).

A Tabela 7 apresenta as especialidades médicas e terapêuticas envolvidas nas consultas periódicas realizadas pelas participantes da pesquisa. O levantamento evidencia a diversidade de profissionais de saúde consultados, permitindo identificar as áreas de atenção contínua necessárias para o acompanhamento das condições de saúde das PCD. A pesquisa relatou as especialidades mais procuradas para atendimentos de rotina das 14 PCD participantes: Neurologia foi citada sete (28%)

vezes; Psiquiatria, seis (24%) vezes; Psicologia e Ortopedia, quatro (16%) vezes; Otorrinolaringologia, 4 (8%) vezes; Oftalmologia e Endocrinologia, uma vez (4%) cada.

Tabela 7 - Especialidades médicas e terapêuticas das consultas periódicas

TIPO DE ATENDIMENTO	RELATADO PELA(S) PCD	Nº DE INDICAÇÕES	PERCENTUAL %
Psicologia	3, 6, 8, 11	4	16,00%
Otorrinolaringologia	1, 10	2	8,00%
Neurologia	2, 3, 4, 7, 12, 13, 14	7	28,00%
Psiquiatria	2, 3, 6, 8, 9, 13	6	24,00%
Ortopedia	5, 12, 13, 14	4	16,00%
Oftalmologia	7	1	4,00%
Endocrinologia	3	1	4,00%
Total de respostas		25	100,00%

Fonte: a autora, com base em dados da pesquisa (2025).

Segue relatos das PCD sobre as especialidades médicas e terapêuticas que fazem uso para consultas periódicas:

“Faço consulta com Otorrino, de seis em seis meses, mas é difícil conseguir vaga, consegue de ano em ano, e até ano e meio. Fiz a solicitação e já faz um ano e até hoje não me chamaram. Tenho um zumbido que tá danado no ouvido direito. O aparelho que ganhei foi pelo SUS e tem que fazer acompanhamento pelo SUS, no ISO em Pouso Alegre. Só que aparelho tem que ser regulado de seis em seis meses, mas eles não chamam” (PCD 1).

“Eu faço consulta mensal com neurologista, tenho dores fortes de cabeça e é constante. Também tenho epilepsia. Tudo isso depois do acidente. Fora o esquecimento. Mas agora uso medicamento controlado e graças a Deus eu não tive Epilepsia no meu trabalho ainda” (PCD 2)

“Eu faço acompanhamento psiquiátrico, neurologista, psicólogo e endocrinologista, pelo SUS, mas todas as consultas estão demorando muito, não estou conseguindo fazer acompanhamento direito, acabo tendo que desembolsar porque eu não tenho convênio” (PCD 3).

“Embora que tenha problema de visão, não vejo a necessidade de acompanhamento com oftalmologista por conta de uma das visões ser muito boa, eu fazia acompanhamento com neurologista, para o TDAH. Mas parei meu tratamento para dar prioridade ao tratamento para meus dois filhos um de 13 anos e outro de 5 anos, inclusive já passaram por terapia, psicólogo e tem o laudo deles” (PCD 4).

“Fiz três cirurgias aqui. Quando eu nasci fiz a primeira cirurgia no meu tendão, depois a segunda cirurgia fiz aos quatro anos porque meu pé fica esticado e aos oito uma cirurgia na panturrilha que deu certo. Para o braço, aqui não tinha especialista em ortopedia e fui encaminhado para a ACD fiz uma cirurgia que melhorou...” (PCD 5).

“De dois em dois meses faço acompanhamento da medicação com o psiquiatra, esse psiquiatra é mais um psicólogo para mim, ele faz as duas coisas. Eu passava com uma psicóloga que eu dispensei, mas é basicamente o psiquiatra” (PCD 6).

“Tenho um pouco de perda de equilíbrio, vou passar por uma cirurgia e pode ser que essa perda de equilíbrio aumente. Faço acompanhamento com neurologista e exames de rotina para acompanhar visão e audição” (PCD 7).

“Eu faço acompanhamento na APAE com psicólogo e psiquiatra desde os quatro anos de idade e na época que eu estudava eu tomava certos remédios para concentração todos os dias as 10 horas, para evitar certas distrações e manter focado nos estudos” (PCD 8).

“Faço acompanhamento com psiquiatra, porque tomo remédio para ansiedade e para dormir” (PCD 9)

“Faço acompanhamento de três em três meses com otorrino para verificar o aparelho auditivo. Também faço acompanhamento em Poços de Caldas porque tive câncer” (PCD 10).

“Preciso sempre de um psicólogo, devido minha deficiência tenho depressão e ansiedade” (PCD 11).

“Minha saúde apesar sinais de desequilíbrio e das doenças inoportunas, são satisfatórios. Faço acompanhamento com neuro e ortopedista” (PCD 12)

“Eu fazia acompanhamento com um ortopedista aqui, mas a situação foi complicando de uma tal maneira que tive que recorrer a Pouso Alegre. Lá - passei por um neurocirurgião, e faço acompanhamento a cada dois meses, ... As vezes a dor é muito intensa ainda com a medicação que ele receitou e vou no Pronto-Socorro para tomar medicação venosa. No psiquiatra, vou a cada dois meses também” (PCD 13).

“Eu tomava Escitalopram para ansiedade que foi receitado pelo neurologista e faço acompanhamento com ortopedista para tratar da espondilose a cada dois meses” (PCD 14).

Conforme Tabela 8, em se tratando da percepção sobre políticas públicas de inclusão, seis (42,86%) das 14 PCD participantes da pesquisa relatam que as que existem enfrentam barreiras para serem cumpridas; três (21,43%) conhecem pouco das políticas de inclusão; três (21,43%) não tem conhecimento; uma (7,14%) relatou não ter conhecimento e uma (7,14%) relatou ter conhecimento e tem expectativa de melhorias para a aplicabilidade delas.

Tabela 8 - Percepção das PCD sobre políticas públicas de inclusão

CARACTERÍSTICAS	RELATADO PELA(S) PCD	Nº DE INDICAÇÕES	PERCENTUAL %
Não tem conhecimento	9, 10, 14	3	21,43%
Não existe	2	1	7,14%
Conhece pouco	7, 8, 11	3	21,43%
Existem, porém muitas barreiras p/ se cumprir	1, 3, 4, 5, 6, 13	6	42,86%
Existem, com tendência de melhoras	12	1	7,14%
Total de respostas		14	100,00%

Fonte: a autora, com base em dados da pesquisa (2025).

Segue relatos da percepção das PCD quanto às políticas públicas de inclusão:

“Deveria ter mais apoio do órgão público, a gente não é bem acolhido, não se trata deficiente auditivo como deficiente auditivo. No caso os políticos: prefeito e vereadores. Acaba sendo uma deficiência invisível. Eles acham que não é uma deficiência do ponto de vista deles, mas para gente é. Como não acontece as manutenções periódicas do aparelho, pedimos ao prefeito eleito de conseguir essas manutenções para a cidade” (PCD 1).

“Sinceramente, eu gostaria que tivesse. Mas eu não vejo” (PCD 2).

“Eu acredito que muito se fala da diferença, mas quando chega uma pessoa que é diferente ela é discriminada” e disse que já chegou a participar de palestras “a única palestra que participei foi em 2017 promovida pela prefeitura, que inclusive veio uma doutora responsável pelo Espectro Autista da USP e ela explicava com perfeição sobre o autismo, como funciona o espectro autista, níveis de suporte TEA” (PCD 3).

“Já teve um tempo em que se estava contratando muitas pessoas com deficiência, teve essa febre de buscar esses profissionais não sei se por conta da Lei de Cotas, mas depois caiu no esquecimento. Hoje observo pessoas com síndrome de Down que trabalham em supermercados, mas são serviços puxado que suga as pessoas essas pessoas, trabalham de domingo a domingo, com uma folga durante a semana e carga horária extensa. No geral, embora exista as leis para PCD elas não são cumpridas e falta interesse de fiscalizar e de contratar pessoas com deficiência. E para cargos melhores você se depara com deficiências bem moderadas, mas não por conta da deficiência, mas pelo grau de formação” (PCD 4).

“No município, hoje o principal que falta é o mapeamento, ter um departamento na prefeitura que conseguisse fazer o mapeamento e ter uma relação das pessoas com deficiência, se você não mede, você não faz gestão. Como é que você vai fazer qualquer tipo de política sem saber a quantidade, quais são as deficiências. Acho que hoje o primeiro ponto que falta para se ter uma boa política pública é fazer esse mapeamento e medir, não temos isso. Daí a gente vai conseguir fazer uma cidade mais acessível, uma cidade com menos buraco, com o piso correto, rampas, prédios com acessibilidade. Por exemplo, o prédio que estamos é antigo, tem que mudar toda a estrutura para atender a um cadeirante, por exemplo. Tem vários

prédios públicos que não tem adaptação e a gente pensa só em rampa, mas é muito mais que isso. Hoje se tem o departamento, mas só tem uma pessoa, sem orçamento e a gente fala: sem orçamento, não tem política. Então, para além da pessoa que está ali tem que ter orçamento para aquela pasta: quantas pessoas tem ali, o que vai fazer. Qualquer PCD que você perguntar onde se trata questões sobre sua deficiência no município: não sabe. Para autista por exemplo, onde consegue cordão de girassol: não sabe. A gente cria leis, mas hoje não tem um poder de execução aqui, então falta tudo praticamente. Não basta criar um programa. Daí tem todos os avanços que pode ter, com relação a Lei de Cotas que cobra não somente de “entrar”, mas o de “permanecer” no sentido de acolhimento. Enfim, uma contribuição razoável seria isso. Você pode pegar o bolsa família, as agências comunitárias, APAE, CAIDI, todo mundo tem dado, mas ninguém cruza esses dados e cada um fica com seus dados, mas falta um trabalho de conscientizar” (PCD 5).

“Eu analiso que tem pessoas muito empenhadas e interessadas, mas eles caem numa barreira muito grande, política, de politicagem na verdade, e essa politicagem existe muito forte na cidade, e é muito difícil. O que eu vejo das políticas públicas é que existem nichos/grupos, que ainda são isolados e fazem uma diferença tremenda para as vidas que passam por eles: o CAIDI, a APAE com seus altos e baixos que ainda assim faz uma diferença imensa, os Conselhos têm suas dificuldades por conta das politicagens. E a gestão pública é um ramo difícil de lidar para realmente fazer o bem para as pessoas, mas tô vendo grandes avanços, apesar de ser muito poucos as políticas públicas podem melhorar muito. Poucas pessoas fazem grande diferença, isso que eu vejo. São cartinhas/figurinhas “marcadas” que realmente se importam com a causa e algumas que tentam despontar e mudar o rumo das coisas as vezes são cortadas, mas eu vejo que tem muito para andar, tá bem amador ainda” (PCD 6).

“Recentemente estou passando por essa condição de PCD então não tenho conhecimento das leis ainda, do que está sendo feito para atender as demandas de PCD, sei que tem pessoas e cargos envolvidos sobre o assunto., mas não sei o que está sendo discutido. A gente observa a necessidade de piso tátil nos trajetos para amenizar as dificuldades encontradas por uma pessoa de baixa visão ou totalmente cega, por exemplo” (PCD 7).

“Eu não conheço como funciona isso não, só sei que faço acompanhamento na APAE desde quatro anos de idade e que uso o ônibus de graça porque minha mãe foi na Assistência Social e conseguiu para mim e para ela, por eu ser autista” (PCD 8).

“Na minha cidade a dificuldade é muito grande em relação a PCD. Existe rebaixamento nas ruas, mas em relação aos surdos não tem acessibilidade nenhuma” (PCD 11).

“Tenho conhecimento de movimentos que trabalham em prol da inclusão e que a tendência é melhorar cada vez mais” (PCD 12).

“Não existe política pública efetiva. Faz-se aplicação do que é solicitado em lei, mas não há acompanhamento regular para verificar novas demandas. Na educação mesmo, é necessário estar inovando para dar condições e formação aos professores para que tenham melhores condições para se trabalhar com alunos PCD. As vias públicas carecem de manutenção, há percepção de barreiras que dificultam o traslado de cadeirantes. Necessidade de treinamento de Libras para professores, por exemplo” (PCD 13).

“Desconheço políticas públicas em nossa cidade, mas vejo muitas pessoas reclamando sobre isso nas redes sociais e cobrando”. Comentou das dificuldades de se andar nas calçadas, principalmente” (PCD 14).

4.2 Resultados das entrevistas com gestores de Recursos Humanos

Para complementar a análise das percepções das Pessoas com Deficiência (PCD) acerca do mercado de trabalho, foram encaminhadas cartas-convite a nove empresas de diferentes segmentos econômicos do município, com o objetivo de compreender as práticas institucionais relacionadas à inclusão e à contratação de PCD. Desse total, três aceitaram participar e apenas duas responderam ao questionário: sendo uma da área de saúde e outra do setor industrial de autopeças. As respostas foram fornecidas pelos respectivos gestores de Recursos Humanos e permitiram identificar aspectos relacionados à forma de contratação, divulgação de vagas, condições de trabalho, acessibilidade, programas de inclusão e desafios enfrentados na seleção e permanência de trabalhadores com deficiência.

Algumas questões do roteiro de entrevista (APÊNDICE D) não foram respondidas pelas participantes impossibilitando maiores informações sobre o processo de inclusão de PCD no mercado de trabalho.

Quando perguntado se dispunham de Plano de Carreira, a Empresa A comentou que não existe para PCD e que todas executam atividades administrativas de nível médio, a Empresa B comentou da possibilidade de promoções.

Tal cenário demonstra que o cumprimento da legislação trabalhista não garante, por si só, a efetiva inclusão social e profissional das PCD, conforme preconiza a Lei nº 13.146/2015, que assegura o direito ao trabalho em igualdade de oportunidades e condições com as demais pessoas.

A seguir, apresenta-se o Quadro 2, que sintetiza as informações obtidas nas referidas empresas:

Quadro 2 - Percepção dos gestores de RH sobre a inclusão de PCD

Aspectos investigados	Empresa A Setor da Saúde	Empresa B Setor de Autopeças
Quantidade de funcionários	De 100 a 200	Aprox. 2000
Contrata pela Lei de Cotas	Sim	Sim
Divulgação das vagas	Banco de currículos	Página institucional
Grau de escolaridade das PCD contratadas	Ensino médio completo	Ensino médio completo
Nível de alocação das PCD	Operacional	Operacional
Disponibiliza trabalho remoto	Não	Não
Média de remuneração	Não informada	R\$ 2.153,00
Distinção de tarefas por condições físicas	Sim	Não
Plano de trabalho ou carreira para PCD	Não	Não
Possibilidade de promoção da PCD	Não informada	Sim
Exigência para contratação	Ensino médio completo e técnico	Ensino médio completo
Acidente com reabilitação	Não	Não
Reinsere funcionários pós-reabilitação	Não	Sim
Promove recaptção/recolocação	Não	Sim
Acidente de trabalho com incapacidade/aposentadoria	Não	Não
Programa de inclusão	Não	Sim
Acessibilidade p/ desempenho das funções	Sim	Sim
Recebe incentivo por atender à Lei de Cotas	Não	Não
Encontra barreiras na seleção de PCD	Sim	Sim
Critérios de seleção para PCD	Não informada	Sim
Diferença salarial entre PCD e não PCD	Não informada	Não
Dificuldades em incluir PCD em cargos específicos	Não informada	Sim
Média de permanência da PCD na empresa	Não informada	Indeterminado, média de 15 anos
Como se dá a fiscalização sobre cotas?	e-Social	e-Social

Fonte: a autora, com base em dados da pesquisa (2025).

Sobre programa de inclusão, foi solicitado à Empresa B para detalhar o que é oferecido pela Instituição: “fornecemos curso de formação em Libras e adaptações de acordo com as condições físicas como: altura de bancadas, cadeiras, iluminação” (Empresa B).

Sobre barreiras para a efetiva contratação de PCD, a Empresa A relatou que não há procura pelas vagas disponíveis; a Empresa B relatou que ou o nível de qualificação não atende às exigências do cargo, ou a empresa não está adaptada para receber todos os tipos de deficiências.

Nota-se também que a Empresa B reconhece barreiras na seleção e dificuldades em alocar PCD em determinados cargos, o que reforça a persistência de barreiras atitudinais e organizacionais, muitas vezes associadas à falta de preparo e de sensibilização das equipes de gestão. Dessa forma, as respostas dos gestores revelam que a inclusão das PCD está mais vinculada ao atendimento da obrigatoriedade legal do que a uma política interna de valorização e equidade no ambiente de trabalho.

Sobre procedimentos de fiscalização com relação a disponibilidade de cotas, ambas empresas relataram que se dá pela transmissão de informações no programa e-Social e que as PCD ocupam predominantemente funções operacionais não havendo plano de carreira para elas.

Na etapa de apresentação dos resultados, as entrevistas realizadas com as PCD inclusas e não inclusas no mercado de trabalho, bem como com os gestores de recursos humanos, constituíram etapa essencial para a compreensão da realidade investigada. As falas dos participantes possibilitaram uma análise mais consistente e articulada dos dados coletados, permitindo estabelecer relações diretas com os objetivos propostos na pesquisa. A articulação entre as diferentes perspectivas revelou aspectos centrais do processo de inclusão laboral, evidenciando barreiras, lacunas institucionais e possibilidades de aprimoramento das práticas voltadas à efetivação dos direitos das pessoas com deficiência.

A análise das entrevistas realizadas com as participantes permitiu identificar quatro categorias centrais, divididas em dois eixos principais, que expressam as dimensões mais significativas do fenômeno investigado. Com base na técnica de análise de conteúdo proposta por Bardin (2011), foi possível agrupar os sentidos e significados presentes nas narrativas, organizando-os em dois eixos principais: Eixo 1 – Processos de relações atitudinais excludentes e culturais discriminatórias, com

duas categorias: “Barreiras e acessibilidade” e “Preconceito e capacitismo”; e, Eixo 2 – Relações de identidade sociais e organizacionais, com duas categorias: “Relações interpessoais” e “Autonomia e experiências de pertencimento”. Esse arranjo permitiu melhor compreender como se configuram práticas de inclusão e exclusão das PCD no contexto laboral, evidenciando desafios persistentes e potenciais caminhos para a consolidação de uma cultura organizacional verdadeiramente inclusiva.

5 DISCUSSÃO

As categorias elencadas, nos eixos a seguir, resultam da articulação entre as falas das Pessoas com Deficiência (PCD) e as percepções dos gestores de recursos humanos, evidenciando as tensões e contradições que permeiam o processo de inserção e permanência no trabalho. Cada categoria expressa um conjunto de sentidos e experiências que, quando analisados de forma integrada, contribuem para elucidar as múltiplas dimensões das barreiras, atitudes e relações sociais que moldam a efetivação da inclusão no mercado de trabalho.

5.1 Processos de relações atitudinais excludentes e culturais discriminatórias

Essa seção reúne as categorias do Eixo 1 – Processos de relações atitudinais excludentes e culturais discriminatória: “Barreiras e acessibilidade” e “Preconceito e capacitismo”, que evidenciam obstáculos físicos, arquitetônicos e atitudinais, além de valores e crenças que reforçam práticas discriminatórias no ambiente laboral.

5.1.1 Barreiras e acessibilidade

Aborda os valores, crenças e estereótipos sociais que dificultam a inclusão efetiva, mesmo em ambientes formalmente acessíveis. Refere-se aos obstáculos físicos, arquitetônicos, tecnológicos e ausência de adaptações no ambiente de trabalho.

De acordo com Brasil (2015): barreiras urbanísticas são todas aquelas existentes nas vias públicas e nos espaços públicos e privados abertos ao público ou

de uso coletivo; barreiras arquitetônicas são todas as existentes nos edifícios públicos e privados que impedem o acesso às Pessoas com Deficiência (PCD); barreiras nos transportes são as existentes nos sistemas e meios de transporte; barreiras tecnológicas são as que dificultam ou impedem o acesso da pessoa com deficiência às tecnologias.

A pesquisa demonstra a percepção das PCD quanto a barreiras de inclusão nos contextos que estão inseridas: no ambiente profissional e/ou social (Quadro 3). Foi relatado ao menos uma barreira por cada uma das 14 PCD participantes distribuídas nas categorias: urbanísticas (como calçadas com piso irregulares, buracos, falta de segurança); arquitetônicas (como ausência de área para descanso, elevador, rampas, sinalização nas escadas, manutenção do piso tátil; banheiros adaptados; mobiliário); transportes (como falta de empatia dos usuários; sobrecarga de trabalho do motorista; ônibus lotado e elevador que não funciona):

Quadro 3 - Percepção das PCD sobre barreiras de inclusão

Tipos de barreiras	Resultados encontrados	Relatado pela(s) PCD
Urbanísticas	calçadas com piso irregulares	1
	buracos nas ruas/rodovias	13, 14
	falta de segurança nas vias públicas	2, 3, 7
Arquitetônicas	ausência de área para descanso	2
	ausência de elevador	1, 6, 14
	ausência de manutenção piso tátil	1
	ausência de rampas	1, 4, 6
	ausência de sinalização nas escadas	4, 7
	banheiros não adaptados	4, 6
	mobiliário adaptado (cadeiras)	13, 14
Transportes	elevador do ônibus não funciona	1, 2, 14
	falta de empatia dos usuários	2, 3
	ônibus lotado	2, 3
	sobrecarga de trabalho do motorista	1, 3, 14
Tecnológicas	interface do programa	7

Fonte: a autora, com base em dados da pesquisa (2025).

Sobre barreiras urbanísticas, uma das participantes relatou:

“Tenho observado a dificuldade de algumas PCD cadeirantes, os passeios as vezes tem buracos, ou são estreitos” (PCD 1).

Duas participantes, com diagnóstico de hérnia de disco e espondilose, respectivamente, relataram que as más condições das vias públicas, marcadas pela presença de buracos, dificultam o deslocamento e intensificam as dores na coluna:

“Moro longe do meu trabalho, se fosse usar transporte público teria que usar duas linhas diferente por conta da rota e não daria para chegar no horário. Então venho de carro, mas para chegar aqui venho pela rodovia e tenho observado que tem uns trechos com buracos que não dá para desviar, daí dá impacto na coluna, sabe”. (PCD 14).

A percepção de falta de segurança, real ou subjetiva, nas vias públicas também foi destacada pelas participantes PCD 2 e PCD 7, associada tanto às limitações individuais quanto às condições adversas do tráfego urbano:

“Não mudou nada no trajeto que fazia desde o meu acidente, não existe segurança nenhuma. Eu também não ando mais de bicicleta pois perdi parte da minha coordenação motora” (PCD 2).

“Moro próximo do meu local de trabalho que é aqui na região central e vou a pé. Já me adaptei e consigo fazer o trajeto até lá sozinho, mas passo por um cruzamento que acho bem perigoso, dá uma sensação de insegurança, sabe. Mas fora esse trajeto que estou acostumado a fazer, já deparei com buracos nas calçadas” (PCD 7).

Em relação às barreiras arquitetônicas, as participantes destacaram principalmente a ausência de elevadores e de rampas, além da falta de manutenção do piso tátil, da carência de sinalização em escadas, de banheiros adaptados e de cadeiras confortáveis nos ambientes, evidenciando a precariedade estrutural dos espaços frequentados:

“Onde trabalhei tinha uma aluna de cadeira de rodas, mas não tinha rampa de acesso nem elevador, quando ela chegava eu pegava e subia com ela no colo para a sala de aula extra que ficava no segundo andar e depois que terminava a aula, levava até o carro para o pai dela no estacionamento. No colégio tem piso tátil, mas está bem defasado, quando sai um deles é guardado para colar depois, vai saindo vai guardando, não cola no lugar. Também tinha aluno com deficiência visual” (PCD 1).

“Na última escola que trabalhei, tinha muitas salas no andar superior e escadas, nenhuma rampa. A própria escola em si não tem rampa de acesso para nada, as salas dos professores também não. Não tem banheiros adaptados. É uma escola muito rudimentar, bem precária de acessibilidade. Para mim que sou visão monocular não atrapalha muito, mas é preciso ficar atento para não bater nas laterais quando faço uso de escada porque não se tem percepção de altura e profundidade e a escola não é inclusiva” (PCD 4).

“Como tenho TDAH não vejo barreiras do tipo arquitetônica, mas observando o meu atual local de trabalho, lá tem bastante escadas e não tem rampas na parte interna, a rampa é só na entrada do prédio. Também não tem elevador e os banheiros não são adaptados” (PCD 6).

“Outro dia passei um constrangimento por conta da escada do restaurante, caí feio. Falta sinalização nas escadas, não dá para ter noção de profundidade dos degraus, tem lugar que nem vou mais... aqui no prédio onde moro tive que pedir para adaptar” (PCD 7).

“Tenho dificuldade para subir escadas ou rampas por conta da coluna, acho que um elevador ajudaria bem, ainda que fosse só aquele de escada. Outra coisa que não temos é cadeira com assento confortável, para gente que tem problema na coluna aliviaria se tivesse uma dessas” (PCD14).

Em relação ao transporte, os exemplos mais citados entre as participantes foram: elevador para cadeirantes que não funciona, mencionado por três PCD; falta de empatia dos usuários que não cedem lugar às pessoas com maior necessidade, citada por duas; ônibus lotado, citado por duas; e sobrecarga de trabalho do motorista, que exerce simultaneamente as funções de condução e de cobrança, mencionada por três participantes. Dentre as 14 participantes da pesquisa, não havia nenhuma cadeirante, mas foi solicitado àquelas que utilizavam o transporte público que relatassem a funcionalidade dos elevadores sob a perspectiva desses usuários. A seguir, apresentam-se os relatos sobre as condições adversas:

“Já fiz uso de ônibus bastante vezes e não tenho dificuldade, mas observei que o elevador estava estragado e o motorista tinha que ajudar o cadeirante a subir no braço e pedia ajuda de outros usuários do transporte” (PCD 1).

“Utilizo o transporte público que é uma das coisas que é falha em nossa cidade, existe elevador, mas não funciona. Vem tão lotado que esmaga a gente na porta. Para você ter noção, eu entro pela porta da frente e ali eu fico e tenho que descer pela porta da frente, se eu entrar pela porta do fundo ou do meio, ninguém passa a roleta. As pessoas que têm deficiências, as pessoas grávidas, as senhoras de idade, que precisam ter um suporte maior em relação isso, elas realmente sofrem e muito. Porque na verdade, as pessoas ainda não entendem que pessoas deficientes, idosos, sentem necessidade de sentar e elas não dão lugar mesmo. Antigamente o ônibus passava de 20 (vinte) em 20 (vinte) minutos, hoje não mais ônibus e quanto vem, vem muito cheio e por exemplo, eu vi cadeirantes pessoas tiveram que ajudar, pegar a pessoa no colo e depois subir a cadeira porque o elevador não funciona, tem porta que não fecha do ônibus” (PCD 2).

“... normalmente a linha que uso é muito lotado, as vezes eu tenho que ficar em pé. Eu sei que tenho direito a vaga, mas sempre cedo para uma pessoa mais necessitada ... os motoristas são bem prestativos, só que agora como não tem cobrador eu acho que sobrecarrega. Eu já vi usando o elevador e ele foi funcional. Mas pessoas cegas, por exemplo, que tem dificuldade de entrar pela porta da frente, quando usa a porta detrás as pessoas não cedem assento, já observei algumas vezes, que é uma coisa absurda! É muita discriminação” (PCD 3).

“Hoje trabalho em duas escolas e os ônibus não atendem o horário que eu preciso para estar no local de trabalho, por isso tenho que usar transporte próprio. Mas quando fazia uso de transporte público, já observei que o elevador as vezes estava estragado ou não funcionava e o motorista pedia ajuda para subir o cadeirante manualmente” (PCD 14).

Sobre as barreiras tecnológicas, apenas uma das participantes — que possui deficiência visual (baixa visão) e auditiva (baixa audição) — relatou que essas barreiras impactam diretamente sua interação com o software de gestão utilizado em suas atividades laborais, levando-a, por vezes, a depender da ajuda de colegas para concluir determinadas tarefas:

“No trabalho faço uso de um programa de gestão que possui a interface pouco favorável como baixo contraste entre texto e fundo, as letras são pequenas e não dá para ajustar. Às vezes eu faço o que tem que ser feito e peço ajuda de colegas para poder finalizar para ir com as informações corretas” (PCD7).

As experiências narradas pelas participantes revelam que a ausência de manutenção dos espaços, a ineficiência de equipamentos públicos, a falta de empatia nas relações cotidianas e a escassez de adaptações nos ambientes de trabalho reforçam processos de exclusão ainda enraizados na sociedade.

Na sequência, destacam-se as percepções das participantes acerca do preconceito e do capacitismo, manifestações que revelam dimensões simbólicas e culturais da exclusão e que ainda se fazem presentes nos diversos contextos sociais e profissionais.

5.1.2 Preconceito e capacitismo

Essa categoria engloba relatos de estigmatização, invisibilidade, atitudes paternalistas e resistência à presença da pessoa com deficiência. Tais comportamentos, conforme estabelece o Brasil (2015), configuram barreiras atitudinais que impedem ou dificultam a participação social das Pessoas com Deficiência (PCD) em igualdade de condições e oportunidades com as demais pessoas.

Durante as entrevistas, foram relatadas falas preconceituosas e atitudes marcadas pela falta de empatia em relação à deficiência auditiva, as quais reforçam estereótipos negativos e contribuem para a desvalorização das capacidades das pessoas com deficiência. Também emergiram relatos de exclusão motivada por aspectos estéticos (aparência física, forma de andar ou modo de falar), evidenciando manifestações de capacitismo e ressaltando como corpos considerados “fora do padrão” são socialmente julgados e, muitas vezes, rejeitados. Esses relatos revelam a presença de barreiras atitudinais e culturais que dificultam a inclusão e reafirmam a

necessidade de desconstruir padrões normativos que sustentam práticas discriminatórias no convívio social e no ambiente de trabalho.

No Quadro 4 temos a percepção das PCD sobre as barreiras atitudinais que inferem nos exemplos de preconceito e capacitismo citados pelas participantes:

Quadro 4 - Percepção das PCD sobre barreiras atitudinais

Tipos de barreiras	Resultados encontrados	Relatado pela(s) PCD
Atitudinais	aspectos estéticos	4, 12
	dificuldade para instrução verbal	6
	discriminação de colegas e chefia	1, 2, 5, 6, 11, 13, 14
	discriminação na adolescência	8
	falta de credibilidade profissional	8, 10
	medo de rejeição	9
Comunicação/ Informação	Intérprete de Libras	11
	Crachá de identificação PCD	11

Fonte: a autora, com base em dados da pesquisa (2025).

Com relação ao capacitismo, a situação de exclusão motivada por aspectos estéticos foi relatada pela PCD 04, quando atuou como professor de Biologia no Ensino Fundamental, e pela PCD 12, que atualmente não está incluída no mercado de trabalho e recebe o Benefício de Prestação Continuada (BPC/LOAS):

“Acho que os alunos deixam transparecer mais por conta de suas brincadeiras, mas os colegas de trabalho são mais respeitosos, mas acredito que não só por conta da deficiência, mas também do estilo que optei de me vestir, de ser tatuado, enfim, gera preconceitos para alguns” (PCD 4).

“Trabalhei em duas empresas onde me apoiavam bastante, bem como minha família, amigos. Claro que passei por alguns momentos de olhares e comentários pelo meu jeito de andar e falar. Mas sem problemas...” (PCD 12).

Clemente (2003), relata que pessoas com deficiência adquirida em decorrência de acidentes de trabalho enfrentam discriminação, dificuldades de aceitação e barreiras para reintegração profissional, mesmo após reabilitação.

Fato relatado pela PCD 1, que faz uso de aparelho auditivo e sofreu discriminação da chefia e colegas de trabalho, quando trabalhava de inspetor de alunos num colégio particular:

“Eu escutava frases do tipo: “você não escuta mesmo?” ou “Caramba, já falei três vezes e você não ouve nada?” E quando entrei contra eles (o colégio) o diretor do colégio alegou que me mandou embora porque ele falava muito alto, me humilhou na frente da juíza, falou que eu falava muito alto e atrapalhava a aula. Daí a juíza perguntou a ele porque tinha me contratado

para aquele tipo de serviço sabendo que quem tem perda auditiva fala alto mesmo” (PCD 1).

O relato da PCD 11 reflete uma situação marcada por atitudes capacitistas, nas quais a deficiência auditiva foi associada à falta de competência intelectual. A ausência de comunicação acessível e a reação agressiva do líder revelam a permanência de práticas discriminatórias no ambiente de trabalho, sustentadas por estereótipos e pela falta de preparo das equipes para lidar com a diversidade. Além disso, o riso dos colegas reforça a dimensão coletiva do preconceito, tornando o ambiente ainda mais excludente:

“Meu líder ficou muito irritado porque me explicou o serviço e eu não entendi nada por que ele falou comigo como se estivesse falando com um ouvinte normal, me chamou de burra, socou a parede, as pessoas riram de mim...” (PCD 11).

O episódio narrado evidencia atitudes capacitistas, porque: o líder pressupõe uma deficiência como sinônimo de incapacidade intelectual (“me chamou de burra”); ignora as necessidades comunicacionais da trabalhadora surda, tratando-a como se fosse ouvinte; demonstra intolerância e violência simbólica (e física, ao socar a parede), reforçando um ambiente hostil e discriminatório; e ainda há reforço coletivo do preconceito, quando os colegas riem da situação, perpetuando estigmas e exclusão.

“No meu local de trabalho atual não sinto discriminação, mas nos anteriores sim. O pessoal falava que o jeito de eu falar e de agir era modismo, frescura; faziam piadinhas sobre eu ser autista...” (PCD 14).

A participante PCD 13 destacou experiências de discriminação relacionadas às ausências no trabalho para tratamento de saúde, revelando a persistência de atitudes capacitistas no ambiente laboral. O relato demonstra como a falta de sensibilidade e de empatia entre colegas contribui para o isolamento e o sofrimento emocional da PCD:

“... e ainda tenho que escutar de alguns “isso é frescura!” ou “Tá arrumando pretexto para não trabalhar” (PCD 13).

A discriminação no contexto social foi mencionada por duas PCD não inclusas no mercado de trabalho. Os relatos evidenciam diferentes formas de exclusão: uma participante com TEA nível de suporte 1 recorda episódios de preconceito vivenciados no período escolar, o que impacta até hoje sua autoconfiança e inserção profissional; outra com TEA nível de suporte 2, embora não relate experiências diretas de

discriminação, menciona o isolamento social como estratégia de autoproteção diante da falta de acolhimento em espaços coletivos:

“Na minha época de escola eu era bastante quieto e tímido, tinha vergonha de falar com o povo e de ser interpretado errado por eles... Estou em busca de trabalho e minha dificuldade é ser rejeitado por causa de ser autista” (PCD8).

“Não me sinto discriminada, mas também não frequento ambientes sociais sozinha. Sempre estou com minha mãe ou com meu pai” (PCD 9).

Entre os relatos obtidos, destaca-se o da PCD 5, que exerceu função na área de produção de uma empresa de autopeças, experiência que evidenciou desafios relacionados à inclusão e ao reconhecimento profissional.

“No primeiro emprego eu entrei como menor aprendiz, pela AAMAI, e depois de um ano e meio quando completei 18 anos e fui efetivado como auxiliar de produção cumprindo uma cota PCD. Lá por ser um trabalho braçal, eu tinha umas limitações físicas e eu senti que sempre eu fazia o trabalho mais fácil, mas leve possível, e eu via que eu não rendia tanto; e sempre quando tinha cortes, eu nunca era demitido, não que eu quisesse ser demitido mas eu via que continua ali especificamente por conta de ser PCD, não por conta do meu desempenho, até porque a questão física minha me limitava: era só medir peças. E eu não via também, na produção em si, uma forma de crescer. O pessoal da produção brincava falando “você não é mandado embora porque você é da cota” e isso me desmotivava” (PCD 5).

Para Velho et al. (2014), as empresas contratam PCD apenas para cumprir cotas legais, sem garantir acessibilidade física e social, o que perpetua exclusão e desmotivação. O relato da PCD 5 evidencia uma forma sutil, porém persistente, de capacitismo institucional, presente nas relações de trabalho. A percepção de que sua permanência na empresa estava condicionada ao cumprimento da cota legal, e não ao reconhecimento de suas competências, demonstra que a política de inclusão, embora formalmente cumprida, ainda é marcada por práticas que reforçam a marginalização das pessoas com deficiência. O trabalhador identifica a ausência de oportunidades reais de desenvolvimento e percebe sua função como limitada e desvalorizada, o que reforça o sentimento de não pertencimento e de subutilização de seu potencial. As falas dos colegas, ao afirmarem que “ele não era mandado embora por ser da cota”, expressam uma visão estigmatizante, que reduz a presença da PCD ao cumprimento de uma exigência legal, e não à contribuição efetiva de um profissional.

Os relatos analisados no Eixo 1 evidenciam que as barreiras atitudinais e culturais continuam sendo um dos principais entraves à efetiva inclusão das PCD, pois se manifestam de forma direta ou indireta nas relações sociais e profissionais. O

capacitismo, ao associar a deficiência à limitação ou à incapacidade, reforça desigualdades e compromete a valorização das potencialidades individuais. Apesar dos avanços legais e das iniciativas institucionais, as experiências narradas mostram que o preconceito e a falta de empatia ainda permeiam o cotidiano das PCD, revelando a necessidade de transformações nas formas de convívio e reconhecimento. Diante desse contexto, torna-se essencial compreender como essas experiências de exclusão impactam a construção das identidades pessoais e profissionais, bem como as dinâmicas de pertencimento no ambiente de trabalho, aspectos que serão abordados no Eixo 2 – Relações de identidade sociais e organizacionais.

5.2 Relações de identidade sociais e organizacionais

Essa seção reúne as categorias do Eixo 2 – Relações de identidade sociais e organizacionais: “Relações interpessoais” e “Autonomia e experiências de pertencimento”, que tratam das interações cotidianas, do reconhecimento das competências das Pessoas com Deficiência (PCD) e da construção de sentimentos de pertencimento e valorização profissional.

Bassotto; Ronquini (2023), argumentam que o convívio com a diversidade fortalece as relações sociais e melhora o clima organizacional, beneficiando tanto empregados quanto empregadores. Já Torres et al. (2024), destacam a importância de culturas organizacionais inclusivas, com foco na empatia, no respeito e na valorização da diversidade humana.

5.2.1 Relações interpessoais

São relações de identidades sociais e organizacionais, trata das interações com colegas, gestores e clientes, destacando experiências de acolhimento, empatia ou isolamento.

Franco; Oliveira Neto (2020), a principal dificuldade das empresas é compreender que a inclusão não se resume ao cumprimento da Lei de Cotas, mas à mudança estrutural e cultural da organização. Amâncio; Mendes (2023), cita que a inclusão depende de treinamentos que promovam ambientes acolhedores e cultura de valorização da diversidade dentro das organizações.

Bodart; Romano; Chagas (2016) comentam que a transformação cultural da empresa é o principal desafio da inclusão e que o gestor de RH precisa atuar como mediador de conflitos e promotor de um ambiente inclusivo e motivador.

No Quadro 2, sobre a percepção dos gestores de RH sobre a inclusão de Pessoas com Deficiência (PCD), a Empresa A citou não possuir programa de inclusão. Ressalta-se a importância do programa bem como treinamento e capacitação da liderança para que elas sejam multiplicadoras do senso de equipe junto a seus liderados, possibilitando um clima organização equânime. Assim, evitaríamos relatos de descontentamento das PCD 11 e PCD 13, por conta da discriminação dos colegas:

“...trabalho junto com pessoas ouvintes, só eu de surda, ninguém tem paciência” (PCD 11).

“Os colegas não entendem quanto preciso de ausentar para tratar da saúde, sinto muitas dores na coluna, faço uso de medicação fortíssima para suportar a dor Além da dor física tenho que lidar com o emocional abalado, as pessoas excluem a gente, não tem bom senso, muito triste isso tudo” (PCD 13).

Segundo Barros, Neves e Ravagni (2023) e Rodrigues; Bernardino; Moreira (2022), as deficiências que mais enfrentam desafios significativos, exigindo suporte contínuo para favorecer a adaptação e a estabilidade laboral são as PCD do tipo intelectual. Apesar dos avanços legais e sociais, o preconceito e o estigma persistem, refletindo-se na limitação das oportunidades e na destinação dessas pessoas a funções simples e repetitivas, o que evidencia a necessidade de maior comprometimento institucional com práticas que valorizem suas potencialidades e promovam uma verdadeira cultura de inclusão. Dentre as participantes, duas intelectuais relataram preconceitos no ambiente de trabalho:

“Daí meus colegas falam: ‘nossa que tanto de papel espalhado!’, mas eu entendo que está organizado...” (PCD 6).

“...teve uma época que estava trabalhando de garçom e ouvia muito: “você fala rápido demais”, “você fala enrolado”, “você demora para atender”, tipo assim” (PCD 14).

Observa-se, portanto, que as relações interpessoais no ambiente de trabalho ainda refletem desigualdade culturais que dificultam a plena integração das PCD. A ausência de programas de inclusão efetivos e de lideranças capacitadas para lidar com a diversidade humana favorece a reprodução de práticas discriminatórias e a perpetuação de estigmas, comprometendo o bem-estar e a produtividade desses profissionais. As experiências relatadas demonstram que a inclusão requer sobretudo

uma mudança de mentalidade organizacional, pautada na empatia e no reconhecimento do valor social e humano das diferenças. Nesse contexto, emerge a importância da autonomia e senso de pertencimento como elementos fundamentais para a consolidação de ambientes verdadeiramente inclusivo

5.2.2 Autonomia e experiências de pertencimento

Relações de identidades sociais e organizacionais. Engloba a forma como as PCD percebem em si mesmas como trabalhadoras, suas competências, limitações e autoestima. Expressa sentimento de reconhecimento, satisfação, autonomia e oportunidade de desenvolvimento.

A autonomia da Pessoas com Deficiência (PCD) com deficiência está diretamente relacionada à sua capacidade de realizar atividades cotidianas de forma independente, bem como de sentir-se pertencente e segura nos espaços que ocupa. No entanto, essa autonomia é constantemente condicionada por fatores ambientais, sociais e emocionais que podem limitar sua participação plena.

No caso de pessoas com transtorno do espectro autista (TEA), elementos sensoriais, como sons e luminosidade intensa, podem representar barreiras invisíveis, mas extremamente impactantes na rotina e no bem-estar. Na fala da PCD 3 evidencia-se essas limitações, demonstrando como as crises sensoriais e a fobia social interferem diretamente em sua mobilidade e em sua autoconfiança para circular em espaços públicos:

“Depende do local onde eu estiver porque eu posso cair nas minhas crises de ausência; eu sofro com fobia social, prefiro evitar ambientes públicos. Ultimamente eu tenho tido muitas crises e eu tenho tentado não sair desacompanhada, na maioria das vezes meu esposo está comigo, eu quando eu saio sozinha só vou em lugares que eu sei que são confiáveis. Para sair na rua sozinha é complicado, por conta do Autismo, porque eu tenho hipersensibilidade a sons e claridade (audiofobia e fotofobia), então se eu tiver num lugar que tenha muita claridade eu começo a ter crise de ausência (tipo luz fluorescente piscando intermitente) ou se tiver algum som tipo metal batendo, ou colher batendo no copo, mas som de ventilador e ar-condicionado já me faz sentir confortável” (PCD 3).

A autonomia também se manifesta na capacidade de cada pessoa em reconhecer suas limitações e desenvolver estratégias próprias para superá-las, buscando adaptar o ambiente de trabalho às suas necessidades funcionais. O relato da participante PCD 6 evidencia essa postura, ao descrever as estratégias que adota

para lidar com as dificuldades de compreensão verbal e de organização das tarefas cotidianas:

...hoje eu consigo perceber claramente onde eu tenho falha, principalmente na minha instrução verbal porque embaralha muito para mim qualquer coisa que é dita sem ser escrita... e eu sabendo disso, passei a tomar nota num caderninho que sempre trago comigo ou celular... (PCD 6).

“...eu tenho uma inteligência artificial (IA) que me ajuda com o calendário, fica me mandando lembretes..., às vezes é muito difícil porque tem muita demanda ao mesmo tempo..., entro numa sobrecarga e preciso escrever tudo que eu tenho que fazer e deixar tudo exposto e espalhado na mesa...” (PCD 6)

“...se saiu da minha visão, cai no esquecimento. Daí a minha mesa é bem espalhada para eu ver cada tarefa e cada horário que eu tenho que fazer.” (PCD 6).

A PCD 7 já demonstra autonomia de traslado nos lugares próximos a sua residência e trabalho:

“Embora tenha baixa visão, eu consigo sair de casa sozinho para lugares perto de casa como supermercado, restaurante, lavanderia... No trabalho não tenho essa dificuldade...” (PCD 7).

O relato da PCD 8 expressa crescimento pessoal, desenvolvimento de habilidades sociais e fortalecimento do senso de pertencimento, mostrando como o aprendizado e as interações positivas ampliaram sua autonomia emocional e social:

“A dificuldade de socialização que tinha era mais no ensino médio, hoje em dia eu me sinto mais tranquilo para falar com as pessoas por conta dos cursos que já fiz, me ajudou bastante... Hoje em dia estou dando mais uma soltada... e foi graças aos cursos que tenho feito na área de vendas que estou me vendo de forma diferente e de ver as pessoas, tanto em casa como fora, e isso melhorou muito a minha vida” (PCD 8).

A autonomia das pessoas com deficiência também se manifesta na capacidade de buscar alternativas de ocupação e sustento diante de restrições estruturais no mercado de trabalho. O relato da PCD 10 evidenciou tanto dificuldades de inclusão no mercado de trabalho quanto estratégias de autonomia e sobrevivência econômica diante das barreiras enfrentadas.

“Já trabalhei numa fábrica que mexia com ferro, alumínio, vidros, madeiras. Lá eu trabalhava na área de limpeza do pátio, as vezes ficava na portaria, mas foi uns seis meses só, mas fábrica fechou. Atualmente eu recebo benefício do governo (LOAS) e moro com a minha avó, faço uns bicos de jardinagem, campino lote, campinho frente da casa. Estou distribuindo currículo, mas ninguém quer dar serviço, nem na área de limpeza” (PCD 10).

A falta de espaços adequados para descanso, a limitação de recursos e a inflexibilidade nas rotinas podem comprometer não apenas o desempenho laboral,

mas também a saúde física e emocional dos trabalhadores. O relato da PCD 2 evidencia barreiras físicas e de organização do trabalho que impactam diretamente a autonomia, o bem-estar e o senso de pertencimento, mostrando como a ausência de um ambiente adaptado às suas necessidades de saúde:

“Não tem lugar para descansar na hora do almoço, cozinha é pequena, não permitem que fiquem, só me deixam ficar lá porque sabem que tenho epilepsia e sinto dores fortes de cabeça” (PCD 2).

Dentre as participantes foi relatado dificuldade de comunicar-se com outras pessoas que não tem conhecimento de Libras, situação que afeta condição pessoal e profissional:

“Não consigo fazer um curso porque não tem intérprete de libras, perdi uma audiência porque não consegui intérprete, comecei Faculdade de Administração e é impossível continuar. Sinto sou isolada, sinto falta de mais oportunidade, tudo que penso em fazer sempre dependo de alguém porque as pessoas não me entendem... a falta de comunicação, desinteresse, descaso, principalmente de falta de paciência com pessoas surdas, a falta de linguagem de sinais é desesperadora” (PCD 11).

Os relatos das participantes evidenciaram que a autonomia e o senso de pertencimento das PCD são construídos a partir da interação entre capacidades individuais, estratégias de enfrentamento e condições estruturais do ambiente social e laboral. A superação de limitações funcionais, como no caso da PCD 3 com TEA ou da PCD 6 na organização das tarefas, demonstra que o protagonismo pessoal é fortalecido quando se criam mecanismos compensatórios, ferramentas assistivas e rotinas adaptadas. Ao mesmo tempo, barreiras físicas, organizacionais e comunicacionais como: a falta de espaços de descanso (PCD 2), a ausência de intérpretes de Libras (PCD 11) ou a dificuldade de inserção no mercado formal de trabalho (PCD 10), limitam a autonomia plena e restringem o sentimento de pertencimento. Os relatos também indicam que experiências de aprendizado, desenvolvimento social e fortalecimento de competências (PCD 7 e PCD 8) contribuem significativamente para a construção de identidades mais seguras e autônomas, evidenciando que a inclusão efetiva depende tanto da ação individual quanto da criação de condições acessíveis e acolhedoras nos ambientes frequentados. Dessa forma, os dados reforçam a importância de políticas, recursos e práticas organizacionais que promovam a independência funcional, o protagonismo das PCD e a ampliação de oportunidades que garantam participação plena e equidade social.

Com base no método de análise de conteúdo de Bardin, a pesquisa permite algumas conclusões consistentes sobre as experiências das PCD no mercado de trabalho. A análise demonstrou que as barreiras enfrentadas pelas PCD são múltiplas, inter-relacionadas e vão além da dimensão física, incluindo barreiras atitudinais, culturais e comunicacionais. Nos eixos de análise, o Eixo 1 evidenciou que obstáculos arquitetônicos, urbanísticos e tecnológicos, somados ao preconceito e ao capacitismo, restringem não apenas a mobilidade e o acesso, mas também a valorização e o reconhecimento profissional. O Eixo 2 revelou que as relações interpessoais e a construção da autonomia estão diretamente vinculadas à percepção de pertencimento e à autoestima, mostrando que a inclusão efetiva depende de fatores tanto individuais quanto coletivos.

Os relatos das quatorze PCD participantes destacaram estratégias de superação e adaptação pessoal, como o uso de ferramentas assistivas, planejamento de tarefas, aprendizado de habilidades sociais e busca por ocupações alternativas. Ao mesmo tempo, evidenciaram a persistência de limitações estruturais e de práticas discriminatórias que impactam a permanência e o desenvolvimento profissional. Assim, a análise de Bardin permitiu identificar padrões, semelhanças e diferenças nas experiências das PCD, destacando como as barreiras físicas, sociais e simbólicas se interconectam para influenciar o acesso, a participação e a percepção de valorização no ambiente de trabalho.

Comparando as práticas das duas empresas envolvidas, constatou-se que a Empresa B apresenta iniciativas mais consolidadas de inclusão, com políticas formais, possibilidade de promoção interna e reinserção pós-reabilitação, enquanto a Empresa A demonstra práticas restritas, ausência de plano de carreira e limitações no desenvolvimento das PCD. Esses achados reforçam a percepção de que, no Brasil, a inclusão ainda é predominantemente orientada pelo cumprimento da Lei de Cotas, muitas vezes de caráter assistencialista, e pouco pelo reconhecimento das potencialidades individuais.

Do ponto de vista social, os resultados evidenciam que a inclusão vai além das dimensões técnicas e econômicas, envolvendo a necessidade de transformação cultural, conscientização coletiva e criação de ambientes laborais acessíveis e acolhedores. Barreiras comunicacionais, arquitetônicas e atitudinais permanecem limitando a autonomia, o senso de pertencimento e o pleno exercício da cidadania das PCD, corroborando com reflexões de Minayo; Demo e Silva (2022), Pereira e

Belmonte (2021) e Santos, Capucho e Gonçalves (2023) sobre a importância de políticas públicas intersetoriais e de ações institucionais articuladas.

O fato de uma PCD ser contratada não garante, por si só, a permanência no cargo, uma vez que ela passa por processos de integração e avaliação de desempenho. A Lei de Cotas estabelece a obrigação de disponibilização de vagas proporcionais ao quadro de colaboradores da empresa, mas não impõe a permanência da PCD contratada; caso haja desligamento, a organização deve apenas substituir a vaga por outra PCD em condições equivalentes. O desligamento de um colaborador acarreta custos rescisórios, o que pode levar a estratégias da gestão a forçar o pedido de desligamento pela própria PCD. Nesse contexto, o preconceito e o capacitismo podem influenciar tais processos, como evidenciado nos relatos de PCD que recorreram à Justiça do Trabalho para reivindicar direitos.

Em um cenário capitalista, não compete exclusivamente aos gestores de recursos humanos assegurar a permanência da PCD, mas sim à gestão organizacional como um todo fomentar práticas de inclusão que promovam um clima laboral acolhedor, de modo que as PCD se sintam integradas e possam alcançar desempenho satisfatório com base nas condições de acessibilidade disponíveis. Ademais, o mercado de trabalho continuará a demandar profissionais cada vez mais qualificados e alinhados aos avanços tecnológicos, tornando essencial a promoção de ambientes inclusivos e equitativos.

6 CONCLUSÃO

A presente pesquisa evidenciou que a inclusão das Pessoas com Deficiência (PCD) em idade ativa no mercado de trabalho apresenta avanços, mas ainda enfrenta desafios significativos. Observou-se que, dentre as quatorze participantes, oito estão inseridas no mercado de trabalho e relataram estar alocadas em cargos compatíveis com sua formação profissional, havendo relatos positivos quanto ao reconhecimento de suas competências. Entretanto, a execução das atividades diárias é frequentemente dificultada por barreiras de natureza atitudinal, especialmente advindas de colegas e chefia, confirmando o que aponta a literatura sobre a persistência do preconceito e do capacitismo como entraves à inclusão efetiva.

A análise de campo permitiu identificar que PCD com nível médio tendem a buscar cursos técnicos e profissionalizantes gratuitos, enquanto aquelas com formação superior ocupam cargos que oferecem maior remuneração, indicando que a formação profissional influencia diretamente nas oportunidades e trajetórias laborais. Adicionalmente, verificou-se que dentre as seis não inseridas no mercado de trabalho, duas participantes recebem o Benefício de Prestação Continuada (BPC/LOAS), duas enfrentam dificuldades de recolocação e outras duas estão em busca de oportunidade do primeiro emprego, evidenciando vulnerabilidades relacionadas à oferta limitada de oportunidades inclusivas.

A efetiva inclusão depende de um esforço conjunto: a valorização das competências individuais das PCD, a implementação de práticas organizacionais inclusivas, a oferta de recursos e acessibilidade e o engajamento da sociedade e do poder público. A consolidação de ambientes de trabalho equitativos e o fortalecimento da autonomia, do protagonismo e do senso de pertencimento das PCD são elementos essenciais para transformar a legislação em experiências concretas de inclusão produtiva e social.

As análises evidenciam que a inclusão de PCD no mercado de trabalho e em contextos sociais diversos é significativamente marcada por processos atitudinais excludentes e por culturas discriminatórias. As barreiras de acessibilidade físicas, comunicacionais e organizacionais impõem limitações de oportunidades, enquanto o preconceito e o capacitismo permanecem naturalizados em práticas cotidianas que desvalorizam habilidades, reduzem expectativas de atuação e restringem o reconhecimento das reais capacidades das PCD. Esses elementos revelam que as práticas excludentes não resultam apenas da falta de recursos, mas de uma lógica social que, historicamente, produz desigualdades e reforça a ideia de deficiência como falta de capacidade, sendo que na realidade a retórica do padrão social existente, que impõe barreiras impeditivas as PCD se colocarem como eficientes.

Por outro lado, quando são analisadas as relações de identidade sociais e organizacionais, percebe-se que a inclusão efetiva depende da qualidade das relações interpessoais e da possibilidade real de autonomia e pertencimento. Ambientes que promovem respeito, colaboração e abertura ao diálogo fortalecem a construção de identidades positivas e favorecem experiências de participação ativa em contextos sociais diversos. Do mesmo modo, práticas que estimulam a autonomia, o reconhecimento das singularidades e a valorização das contribuições individuais

ampliam o engajamento das PCD e consolidam vínculos de pertencimento. Assim, a superação das barreiras, principalmente as atitudinais e culturais, é fundamental para que as organizações e a sociedade avancem rumo a uma cultura inclusiva, capaz de assegurar condições equitativas, dignidade e oportunidades reais de desenvolvimento.

REFERÊNCIAS

ABNT – Associação Brasileira de Normas Técnicas. **ABNT NBR 9050/2015:** Acessibilidade a edificações, mobiliário, espaços e equipamentos. Rio de Janeiro, 2015.

ALMEIDA, T. Impacto da discriminação no local de trabalho na saúde e bem-estar das pessoas com necessidades especiais no Brasil: desafios enfrentados por pessoas com deficiência (PCD) no século XXI e o papel das empresas para dissipar a discriminação. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 10ª Região**, v. 28, n. 1, p. 261-267 2024. Disponível em: <https://revista.trt10.jus.br/index.php/revista10/article/view/263>. Acesso em: 8 jul. 2024.

AMÂNCIO, D. L. P.; MENDES, D. C. Pessoas com deficiência e ambiente de trabalho: uma revisão sistemática. **Revista Brasileira de Educação Especial**, v. 29, p. e0140, 2023. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/1980-54702023v29e0140>. Acesso em: 21 jul. 2024.

AMARAL, E. G.; SAMPAIO, A. C. F. Atuação dos trabalhadores com deficiência nos hospitais universitários de Uberlândia – MG e a relação das suas limitações com ricos ocupacionais. **Hygeia: Revista Brasileira de Geografia Médica e da Saúde**, v. 16, p. 408, 2020. Disponível em: <http://dx.doi.org/10.14393/Hygeia16056934>. Acesso em: 6 out. 2025.

AMATO, L. **Diversidade e inclusão: e suas dimensões**. Literare Books, 2022.

ANDRADE, L. Pessoas com deficiência no Brasil e as diversas formas de violência a que são submetidas. **Revista Conversas e Controvérsias**, Porto Alegre, vol. 4, n. 2. P. 62-76, ago-dez. 2017. Disponível em: <https://revistaseletronicas.pucrs.br/ojs/index.php/conversasecontroversias/article/view/25547>. Acesso em: 30 nov. 2023.

BAHIA, M. S.; SANTOS, E. M. **Práticas empresariais para a inclusão profissional de pessoas com deficiência: um estudo de caso**. In M. N. Carvalho-Freitas, & A. L. Marques (Orgs.), Trabalho e pessoas com deficiência: pesquisas, práticas e instrumentos de diagnóstico (pp. 142-160). 2009. Curitiba, PR: Juruá.

BARDIN, L. **Análise de Conteúdo**. São Paulo: Edições, 2011.

BARROS, J. O.; NEVES, R.; RAVAGNI, E. Obstáculos na profissionalização de pessoas com deficiência intelectual: uma revisão integrativa da literatura. **Conhecimento & Diversidade**, v. 15, n. 36, p. 151-173, 2023. Disponível em: <https://doi.org/10.18316/rcd.v15i36.10470>. Acesso em: 1 out. 2025.

BARROS, S. J. R.; SILVA, R. S. Os Principais Desafios e Conquistas para a Inclusão de Pessoas com Deficiência no Mercado de Trabalho. ID on line. **Revista de psicologia**, v. 18, n. 71, p. 315-328, 2023. Disponível em: <https://doi.org/10.14295/online.v18i71.3975>. Acesso em: 21 jun. 2025.

BASSOTTO, L. C. ; RONQUINI, K. A. O Estado e as empresas no desenvolvimento de pessoas com deficiência. **Revista da Universidade Vale do Rio Verde**, v. 22, n. 1, p. 24-36, 2023. Disponível em: <http://dx.doi.org/10.5892/ruvrd.v22i1.6503>. Acesso em: 22 jul. 2024.

BERNAR, B. V. et al. Gestão da diversidade nas organizações: os desafios para ser um líder inclusivo. **Inova+ Cadernos de Graduação**, v. 2, n. 1, 2021. Disponível em: <http://app.fiepr.org.br/revistacientifica/index.php/inovamais/article/view/510>. Acesso em: 1 out. 2025.

BERNARDES, J. F. et al. O papel da área de recursos humanos na inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho. **Revista Prociências**, v. 3, n. 2, p. 61-76, 2020. Disponível em: <https://doi.org/10.15210/rp.v3i2.20389>. Acesso em: 6 out. 2025.

BEZERRA, F. W. C. et al. Gestão da diversidade nas organizações: uma breve revisão bibliográfica. **Pesquisa, Sociedade e Desenvolvimento**, v. 11, n. 11, pág. e428111133610-e428111133610, 2022. Disponível em: <https://doi.org/10.33448/rsd-v11i11.33610>. Acesso em: 1 out. 2025.

BODART, C. N.; ROMANO, E. P.; CHAGAS, Osiene Alves. Inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho: Legislação e perspectivas de profissionais que atuam como selecionadores, fiscalizadores e apoiadores. **Revista FOCO**. v. 9, n. 2, p. 197-216, 2016. Disponível em: <https://doi.org/10.21902/jbslawrev.%20foco.v9i2.248>. Acesso em: 1 out. 2025.

BOMFIM, L. C. et al. Processos de inclusão e exclusão da pessoa com deficiência visual no mercado de trabalho. **Diversitas Journal**, v. 6, n. 3, p. 3321-3336, 2021. Disponível em: https://doi.org/10.48017/Diversitas_Journal-v6i3-1376. Acesso em: 30 set. 2025.

BORGES, A. V.; LONGEN, W. C. Inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho e as perspectivas de acessibilidade. **Brazilian Journal of Health Review**, v. 2, n. 6, p. 5520-5531, 2019. Disponível em: <https://doi.org/10.34119/bjhrv2n6-053>. Acesso em: 20 jun. 2025.

BOSCO, C. C. A.; BATIZ, E. C. Acessibilidade para deficientes visuais nos pontos e terminais de ônibus da cidade de Joinville: avaliação das barreiras arquitetônicas. **Revista Instituto Superior Tupy**, v. 13, n. 14, 2013. Disponível em: <https://dalfovo.com/ojs/index.php/rist/article/view/222>. Acesso em: 3 jun. 2024.

BRAGANÇA, L.; FERREIRA, C. R. C. Panorama da inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho brasileiro. **Revista Ciências Sociais em Perspectiva**, v. 21, n. 41, p. 177-199, 2022. Disponível em: <https://doi.org/10.48075/revisacsp.v24i41.30578>. Acesso em: 27 jul. 2024.

BRASIL. [Constituição (1988)]. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, DF: Presidente da República, [2016]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 1 jul. 2024.

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 integração da pessoa portadora de deficiência, consolida as normas de proteção, e dá outras providências**. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 20 dez. 1999. Disponível em: <https://legislacao.presidencia.gov.br/atos/?tipo=DEC&numero=3298&ano=1999&ato=a55k3Zq5keNpWTe7a>. Acesso em: 1 jul. 2024.

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, e dá outras providências.** Diário Oficial da União, Brasília, DF, 2 dez. 2004. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2004-2006/2004/Decreto/D5296.htm. Acesso em: 1 jul. 2024.

BRASIL. Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991. **Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências.** Diário Oficial da União, Brasília, DF, 12 dez. 1990. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8213cons.htm. Acesso em: 07 jan. 2023.

BRASIL. Lei nº 10.098, de 19 de dezembro de 2000. **Estabelece normas gerais e critérios básicos para promoção de acessibilidade das pessoas portadoras de deficiência ou com mobilidade reduzida e dá outras providências.** Diário Oficial da União, Brasília, DF, 19 dez. 2000. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l10098.htm. Acesso em: 04 jun. 2024.

BRASIL. Lei nº 13.146, de 06 de julho de 2015. **Institui a Lei Brasileira de Inclusão de Pessoa com Deficiência (Estatuto da Pessoa com Deficiência).** Diário Oficial da União, Brasília, DF, 06 jul. 2015. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/l13146.htm. Acesso em: 30 jun. 2024.

BRITO, R. A.; MARANHÃO, T. L. G.. Os principais desafios das pessoas com deficiência em adentrar o mercado de trabalho: revisão sistemática da literatura. In: **Psicologia: Teorias e Práticas em Pesquisa**. Editora Científica Digital, 2024. p. 184-214. Disponível em: <https://doi.org/10.14295/online.v14i51.2623>. Acesso em: 22 jun. 2025.

CARVALHO, M. L. **A empresa contemporânea: sua função social em face das pessoas com deficiência**. 1. ed. Belo Horizonte: Del Rey, 2012.

CASTRO, M. R.; FERREIRA, K. P. M. Ambientes físicos inclusivos a crianças com Transtorno do Espectro Autista: uma revisão de literatura. **Revista Educação Especial**, v. 35, p. 1-19, 2022. Disponível em: <https://doi.org/10.5902/1984686X68331>. Acesso em: 5 out. 2025.

CLARO, T. C.; RODRIGUES, L. S. Inclusão da pessoa com deficiência no trabalho: aspectos, perspectivas e dificuldades no processo de recrutamento e seleção. **Revista Interface Tecnológica**, v. 20, n. 1, p. 276-287, 2023. Disponível em: <https://doi.org/10.31510/infa.v20i1.1610>. Acesso em: 27 jul. 2024.

CLEMENTE, C. A. **Trabalho e inclusão social de portadores de deficiência**. Gráfica e Editora Peres, 2003.

DE ALMEIDA ESTEVAM, J.; VIANNA, D. L.; FERNANDES, S. M. S. Inclusão da pessoa com deficiência no trabalho: estudo transversal. **Brazilian Journal of Health Review**, v. 3, n. 4, p. 7766-7779, 2020. Disponível em: <https://doi.org/10.34119/bjhrv3n4-046>. Acesso em: 6 out. 2025.

DE PAULA, C. Q.; CONCEIÇÃO, G. T. As dificuldades encontradas por gestores de recursos humanos na captação e seleção de pessoas com deficiências. **Revista Eletrônica Cosmopolita em Ação**, v. 6, n. 1, p. 1-10, 2020. Disponível em: <https://revistas.icesp.br/index.php/Cosmopolita/article/view/829>. Acesso em: 27 jul. 2024.

DUTRA, J. S. **Gestão de pessoas: modelos, processo, tendências e perspectivas**. Rio de Janeiro: Campus, 1999.

FERRARI, Maria Aparecida; CABRAL, Raquel. Comunicação intercultural e interseccionalidade: breve reflexão sobre as perspectivas e desafios da diversidade nas organizações. **Anais**, 2019. Disponível em: <https://repositorio.usp.br/item/003008430>. Acesso em: 05 out. 2025.

FERRAZ, A. S. Avaliação de políticas públicas para inclusão produtiva. **Revista Brasileira de Avaliação**, v. 12, n. 2 spe, 2023. Disponível em: <https://doi.org/10.4322/rbaval202312015>. Acesso em: 27 jul. 2024.

FERRAZ, F. B.; ARAÚJO, E. A. B. S. O conceito de pessoa com deficiência e seu impacto nas ações afirmativas brasileiras no mercado de trabalho. 2010. In: **Anais do XIX Encontro Nacional do CONPEDI**. 2010. Disponível em: <http://www.repositorio.ufc.br/handle/riufc/541>. Acesso em: 04 jun. 2024.

FOUCAULT, Michel. **Microfísica do poder**. Organização e tradução de Roberto Machado. Rio de Janeiro: Edições Graal, 1979.

FRANCO, R. B.; OLIVEIRA NETO, A. M. Um panorama histórico do processo de inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho. **Pesquisa, Sociedade e Desenvolvimento**, v. 9, n. 1, pág. e155911871-e155911871, 2020. Disponível em: <https://doi.org/10.33448/rsd-v9i1.1871>. Acesso em: 30 set. 2025.

FREDERICO, J. C. C.; LAPLANE, A. L. F. Sobre a participação social da pessoa com deficiência intelectual. **Revista Brasileira de Educação Especial**, v. 26, n. 3, p. 465-480, 2020. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/1980-54702020v26e0156>. Acesso em: 2 out. 2025.

GARBIN, C. A. S. et al. O transtorno do espectro autista (TEA) e a inserção no mercado de trabalho: uma revisão sistemática. **Revista Educação Especial**, p. e30/1-20, 2024. Disponível em: <https://doi.org/10.5902/1984686X84098>. Acesso em: 30 set. 2025.

GIL, A. C. **Pesquisa qualitativa básica**. Editora Vozes, 2025.

HAMMES, I.; NUERNBERG, A. A inclusão de pessoas com deficiência no contexto do trabalho em Florianópolis: Relato de Experiência no Sistema Nacional de Emprego. **Revista Psicologia, Ciência e Profissão**. 2015, 35(3). 768-780. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/pcp/a/zSt94MWTdrLyQSHQ6PnyB/?lang=pt>. Acesso em: 15 jan. 2023.

HANASHIRO, D. M. M.; CARVALHO, S. G. Diversidade cultural: panorama atual e reflexões para a realidade brasileira. **REAd-Revista Eletrônica de Administração**, v. 11, n. 5, p. 1-21, 2005. Disponível em: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=401137448001>. Acesso em: 6 out. 2025.

Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística - IBGE. **Censo Demográfico 2022. Características Gerais da População - Panorama. Resultados da Amostra.** Rio de Janeiro: IBGE, 2024. Disponível em: <https://censo2022.ibge.gov.br/panorama>. Acesso em: 4 out. 2025.

JOHNSON, S. K. **Inclusifique: como a inclusão e a diversidade podem trazer mais inovação à sua empresa.** Tradução: Ada Felix. São Paulo: Benvirá, 2020.

LAKATOS, E. M.; MARCONI, M. A. **Fundamentos de metodologia científica.** 5. ed. São Paulo: Atlas, 2003.

LEÃO, M. A. B. G.; SILVA, L. S. Vivências de trabalhadores com deficiência: uma análise à luz da Psicodinâmica do Trabalho. **Revista brasileira de saúde ocupacional**, v. 37, p. 159-169, 2012. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/S0303-76572012000100019>. Acesso em: 6 out. 2025.

LEOPOLDINO, C. B.; SILVA FILHO, J. C. L.; NISSEL, K. M. Inclusão produtiva de pessoas com autismo: o caso da Auticon. **Revista Interdisciplinar de Gestão Social**, v. 9, n. 3, p. 15-33, 2020. Disponível em: <https://doi.org/10.9771/23172428rigs.v9i3.33565>. Acesso em: 5 out. 2025.

LIMA, M. M. et al. Um panorama do mercado de trabalho da pessoa com deficiência visual na cidade do Rio de Janeiro. **Interações (Campo Grande)**, v. 22, n. 1, p. 211-223, 2021. Disponível em: <https://doi.org/10.20435/inter.v22i1.2835>. Acesso em: 2 out. 2025.

LORENZO, S. M.; SILVA, N. R. Contratação de pessoas com deficiência nas empresas na perspectiva dos profissionais de recursos humanos. **Revista Brasileira de Educação Especial**, v. 23, n. 3, p. 345-360, 2017. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/S1413-65382317000300003>. Acesso em: 02 out. 2025.

MALHEIROS, M. et al. Diversidade e inclusão social: estudo de caso em filial de uma rede de farmácia. **Revista Unifeso - Humanas e Sociais**, v. 6, n. 6, p. 38-52, 2020. Disponível em: <https://www.unifeso.edu.br/revista/index.php/revistaunifesohumanas/esociais/article/view/2092>. Acesso em: 21 nov. 2023.

MARCONDES, L. G. R. A utilização do aplicativo Hand Talk como Tecnologia Assistiva no ensino de alunos ouvintes: relato de experiência dentro do ensino remoto emergencial. **Revista Interdisciplinar em Educação e Territorialidade-RIET**, v. 2, n. 2, p. 205-217, 2021. Disponível em: <https://doi.org/10.30612/riet.v2i2.14453>. Acesso em: 02 out. 2025.

MARQUES, J. S. S.; TAVARES, M. R. C.; BASTOS, J. M. Avanços e desafios na inclusão de pessoas com TEA: LBI e Berenice Piana, experiência no município de Cametá-PA. **Caderno Pedagógico**, v. 22, n. 11, p. e20243-e20243, 2025. Disponível em: <https://doi.org/10.54033/cadpedv22n11-317>. Acesso em: 5 out. 2025.

MATOS, F. et al. Desafios e tendências no cenário profissional para pessoas com deficiência. **Revista Interfaces Saúde, Humanas e Tecnologias**, v. 3, n. 11, p. 63-66, 2016. Disponível em: <https://doi.org/10.16891/306>. Acesso em: 21 nov. 2023.

MELO, A. B. M.; MORAIS, F. A. S. B. Uma análise da inclusão no mercado de trabalho das pessoas com deficiências: desafios e tendencias. **Revista Foco**, v. 16, n. 11, p.

e3313-e3313, 2023. Disponível em: <https://doi.org/10.54751/revistafoco.v16n11-009>. Acesso em: 22 jul. 2024.

MENDES, B. C.; DE PAULA, N. M. A hospitalidade, o turismo e a inclusão social para cadeirantes. **Revista Turismo em Análise**, v. 19, n. 2, p. 329-343, 2008. Disponível em: <https://doi.org/10.11606/issn.1984-4867.v19i2p329-343>. Acesso em: 4 jun. 2024.

MENDES, M. J. G.; COSTA, M. P. R.; DENARI, F. E. Preconceito, discriminação e estigma contra pessoas com deficiência: uma revisão sistemática de literatura. **Revista Eletrônica de Educação**, v. 16, p. e4825027-e4825027, 2022. Disponível em: <https://doi.org/10.14244/198271994825>. Acesso em: 1 out. 2025.

MINAYO, M. C. S.; DEMO, P.; SILVA, R. A. da. Pessoas com deficiência (PCD) egressas de uma formação profissional: Trabalho e educação. **Revista Ibero-Americana de Estudos em Educação**, Araraquara, v. 15, n. 4, p. 1703–1729, 2020. Disponível em: <https://doi.org/10.21723/riaee.v15i4.13816>. Acesso em: 5 out. 2025.

MINAYO, M. C. S.; GUERRIERO, I. C. Z. Reflexividade como éthos da pesquisa qualitativa. **Ciência & Saúde Coletiva**, v. 19, p. 1103-1112, 2014. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/1413-81232014194.18912013>. Acesso em: 14 out. 2025.

MIRANDA, A. V. Inclusão de Pessoas com Deficiências no Mercado de Trabalho: uma Revisão à Luz da Teoria Institucional. **GeSec: Revista de Gestão e Secretariado**, v. 16, n. 4, 2025. Disponível em: <https://doi.org/10.7769/gesec.v16i4.4779>. Acesso em: 21 jun. 2025.

MIRANDA, E. X.; SOUZA, C. S. Dificuldades da inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho. **Revista Multidisciplinar do Nordeste Mineiro**, v. 1, n. 1, 2020. Disponível em: <https://remunom.ojsbr.com/multidisciplinar/article/view/754>. Acesso em: 22 jun. 2025.

MONTEIRO, L. G. et al. Responsabilidade social empresarial: inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho. **Revista Brasileira de Educação Especial**, v. 17, p. 459-480, 2011. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/S1413-65382011000300008>. Acesso em: 28 abr. 2024.

MOTA, J. S. et al. A inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho: dificuldades enfrentadas. **Cadernos Camilliani e-ISSN: 2594-9640**, v. 17, n. 3, p. 2103-2118, 2021. Disponível em: <https://www.saocamilo-es.br/revista/index.php/cadernoscamilliani/article/view/401>. Acesso em: 27 jul. 2024.

MUNIZ, E. R. A inclusão da pessoa com deficiência na perspectiva empresarial. **REASU-Revista Eletrônica de Administração da Universidade Santa Úrsula**, v. 5, n. 1, 2020. Disponível em: <https://revistas.icesp.br/index.php/REASU/article/view/1338>. Acesso em: 2 out. 2025.

NEVES-SILVA, P.; PRAIS, F. G.; SILVEIRA, A. M. Inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho em Belo Horizonte, Brasil: cenário e perspectiva. **Ciência & Saúde Coletiva**, v. 20, p. 2549-2558, 2015. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/1413-81232015208.17802014>. Acesso em: 28 abr. 2024.

NICKEL, E. M. et al. Uma revisão sistemática dos aspectos necessários para inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho. **Projetica**, v. 11, n. 2, p. 60-79,

2020. Disponível em: <https://doi.org/10.5433/2236-2207.2020v11n2p60>. Acesso em: 22 jun. 2025.

NOBRE, J. et al. Produção coletiva da pessoa com deficiência: rastreando mediações. **Caderno UniFOA**. Volta Redonda, n 36 p. 55-68, abril. 2018. Disponível em: <https://doi.org/10.47385/cadunifoa.v13.n36.1513>. Acesso em: 1 dez. 2023.

OLIVEIRA, P. T. M. S. Estudo comparativo entre lei de cotas raciais e para pessoas com deficiência no que diz respeito a nível de instrução e trabalho no Brasil. IME-USP. **XXII Annual Congress of the Portuguese Statistical Society**. At Olhão, Portugal. 2015. Disponível em: <https://www.researchgate.net/publication/344358273>. Acesso em: 2 dez. 2023.

PAGLIUCA, L. M. F.; ARAGÃO, A. E. de A.; ALMEIDA, P. C. Acessibilidade e deficiência física: identificação de barreiras arquitetônicas em áreas internas de hospitais de Sobral, Ceará. **Revista da Escola de Enfermagem da USP**, v. 41, p. 581-588, 2007. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/S0080-62342007000400007>. Acesso em: 28 abr. 2024.

PASTORE, J. **Oportunidades de trabalho para deficientes**. São Paulo: LTR, 2000.

PEREIRA, C. V. R.; BELMONTE, A. A. Análise sobre inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho. **Revista de Direito-Trabalho, Sociedade e Cidadania**, v. 11, n. 11, p. 65-82, 2021. Disponível em: <https://revista.iesb.br/revista/index.php/ojsiesb/article/view/132>. Acesso em: 28 abr. 2024.

PINHEIRO, H. A. et al. Panorama da pessoa com deficiência nas políticas públicas brasileiras: revisão integrativa. **Projeção, Saúde e Vida**, v. 1, n. 1, p. 1-15, 2020. Disponível em: <https://revista.faculadeprojecao.edu.br/index.php/Projecao6/article/view/1336>. Acesso em: 5 out. 2025.

PONTE, A. S.; SILVA, L. C. A acessibilidade atitudinal e a percepção das pessoas com e sem deficiência. **Cadernos de Terapia Ocupacional da UFSCar**, v. 23, n. 2, 2015. Disponível em: <http://dx.doi.org/10.4322/0104-4931.ctoAO0501>. Acesso em: 28 abr. 2024.

RENNER, J. S.; GOMES, G. Diversidade nas organizações: da ação afirmativa para o processo de gestão. **Conhecimento & Diversidade**, v. 12, n. 27, p. 27-38, 2020. Disponível em: <https://doi.org/10.18316/rcd.v12i27.6705>. Acesso em: 5 out. 2025.

RODRIGUES JUNIOR, J. B. Uma abordagem sobre a inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho e seus desafios na isonomia constitucional. **Revista Ibero-Americana de Humanidades, Ciências e Educação**, v. 9, n. 5, p. 4141-4154, 2023. Disponível em: <https://doi.org/10.51891/rease.v9i5.10257>. Acesso em: 28 abr. 2024.

RODRIGUES, M.; BERNARDINO, J. L. F.; MOREIRA, M. V. Barreiras atitudinais: A exclusão que limita a acessibilidade de pessoas com deficiência. **Revista Ibero-Americana de Estudos em Educação**, v. 17, n. 2, p. 1311-1326, 2022. Disponível em: <https://doi.org/10.21723/riaee.v17i2.15058>. Acesso em: 28 abr. 2024.

RODRIGUES, P. S.; PEREIRA, E. L. A percepção das pessoas com deficiência sobre o trabalho e a Lei de Cotas: uma revisão da literatura. **Physis: Revista de Saúde**

Coletiva, v. 31, p. e310114, 2021. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/S0103-73312021310114>. Acesso em: 5 out. 2025.

SANTOS NETO, S. A difícil inserção de pessoas com deficiência no mercado de trabalho. **Jornal da Unicamp: Atualidades**. 2020. Disponível em: <https://www.unicamp.br/unicamp/index.php/ju/noticias/2020/09/23/dificil-insercao-de-pessoas-com-deficiencia-no-mercado-de-trabalho>. Acesso em: 29 nov. 2023.

SANTOS, A. O. et al. Gestão de pessoas e as contribuições para a inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho: uma revisão sistemática. **Journal of Business and Management (IOSR-JBM)**, v 26, n 1. p. 58-64, 2024. Disponível em: <https://doi.org/10.9790/487X-2601065864>. Acesso em: 2 out. 2025.

SANTOS, D. S.; LIMA, N. G. de H. Questão de gênero e pessoa com deficiência: um estudo sobre a inserção da PCD do gênero feminino no mercado de trabalho através do SINE/Manaus. In: **Congresso Brasileiro de Assistentes Sociais**. 2019. Disponível em: <https://broseguini.bonino.com.br/ojs/index.php/CBAS/article/view/1371/1339>. Acesso em: 28 abr. 2024.

SANTOS, I. F. S.; CAPUCHO, I. M.; GONÇALVES, P. L. A percepção dos profissionais de recursos humanos sobre a contratação e permanência das pessoas com deficiência no ambiente de trabalho em um polo moveleiro do município de Linhares - ES. **Revista Multidisciplinar do Nordeste Mineiro**, v. 12, n. 1, 2023. Disponível em: <https://doi.org/10.61164/rnm.v12i1.1845>. Acesso em: 27 jul. 2024.

SANTOS, S. F.; SOUZA, D. C. Pessoas com deficiência e o mercado de trabalho—Revisão da literatura. **Research, Society and Development**, v. 11, n. 16, p. e80111637688-e80111637688, 2022. Disponível em: <https://doi.org/10.33448/rsd-v11i16.37688>. Acesso em: 6 out. 2025.

SEN, A. **Desenvolvimento como liberdade**. São Paulo: Companhia das Letras. 2010.

SCHNEIDER, P. V. et al. Trabalho decente para pessoas com deficiência e inclusão no mercado de trabalho. **Perspectivas em Diálogo: Revista de Educação e Sociedade**, v. 8, n. 18, p. 396-410, 2021. Disponível em: <https://doi.org/10.55028/pdres.v8i18.13163>. Acesso em: 27 jul. 2024.

SILVA, M. A.; BARBOSA, M. A. C. Políticas públicas voltadas para inclusão de PCD no mercado de trabalho. **Pensamento & Realidade**, v. 36, n. 01, p. 75-89, 2021. Disponível em: <https://doi.org/10.23925/2237-4418.2021v36i1p.75-89>. Acesso em: 27 jul. 2024.

SILVA NETO, J. A. et al. A inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho brasileiro. **Revista Educação em Saúde**, v. 10, p. 253-260, 2022. Disponível em: <https://revistas.unievangelica.edu.br/index.php/educacaoemsaude/article/view/6404>. Acesso em: 28 abr. 2024.

SILVA, S. P. M. da. Pessoas com deficiência e direitos humanos: ótica da diferença e ações afirmativas. **São Paulo: Editora Saraiva**, 2021.

SIQUEIRA, F. C. V. et al. Barreiras arquitetônicas a idosos e portadores de deficiência física: um estudo epidemiológico da estrutura física das unidades básicas de saúde em sete estados do Brasil. **Ciência & Saúde Coletiva**, v. 14, p. 39-44, 2009.

Disponível em: <https://www.scielo.org/pdf/csc/2009.v14n1/39-44/pt>. Acesso em: 3 jun. 2024.

SOARES, Z. C. B. **Deficientes físicos e desenvolvimento regional: aplicação e contribuição das políticas públicas educacionais de inclusão social para o desenvolvimento de Guaraí/TO**. 2021. Dissertação (Mestrado) – Universidade de Taubaté, Departamento de Gestão e Negócios, Eng. Civil e Ambiental, Taubaté, 2021.

SOLEDADE, A. **Barreiras do Emprego: Muito além das cotas. Autistas, TDAH, Disléticos, (...). A Saga das Condições Invisíveis no Mercado de Trabalho**. Visau, 2024.

SOUZA, A. F. F.; HORTA, P. M. V. Gestão de pessoas e da diversidade: uma discussão sobre a inclusão dos surdos nas organizações. **Gestão-Revista Científica**, v. 4, n. 2, 2022. Disponível em: <https://doi.org/10.5281/zenodo.13773249>. Acesso em: 2 out. 2025.

SOUZA, J. M. et al. Inclusão de pessoas com deficiência: das políticas públicas ao preconceito. **Revista Alcance**. V. 24 n. 1 (jan-mar). 2017. Disponível em: [https://doi.org/10.14210/alcance.v24i1\(Jan-Mar\)](https://doi.org/10.14210/alcance.v24i1(Jan-Mar)). Acesso em: 22 nov. 2023.

TEIXEIRA, A. N. A. et al. Políticas públicas nacionais para apoiar pessoas com deficiência e suas famílias: Uma revisão integrativa. **Research, Society and Development**, v. 10, n. 5, p. e36310515029-e36310515029, 2021. Disponível em: <https://doi.org/10.33448/rsd-v10i5.15029>. Acesso em: 5 out. 2025.

TORRES, G. da R. et al. Pessoa com deficiência física no mercado de trabalho. **Cenários emergentes em Administração e Ciências Contábeis: tendências inovadoras e desafios estratégicos**, v. 1, p. 91-106, 2024. Disponível em: https://web.archive.org/web/20240329212202id_/https://www.poisson.com.br/livros/individuais/Cenarios_Adm_Contabeis/Cenarios_Adm_Contabeis.pdf#page=91. Acesso em: 22 jul. 2024.

VELHO, L. et al. **As percepções dos trabalhadores em deficiência sobre a inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho**. Anais I Mostra de Iniciação Científica Curso de Psicologia da FSG. 2014. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/S0103-73312021310114>. Acesso em: 26 nov. 2023.

VINHAS, B. S. O intérprete de libras e o seu papel como mediador na seleção de pessoas com deficiência auditiva. **Revista Especialize On-line IPOG**, v. 1, n 16, p. 1-14, 2018. Disponível em: <http://assets.ipog.edu.br/wp-content/uploads/2019/12/07015618/haila-maltez-santana-vinhas-710111314.pdf>. Acesso em: 2 out. 2025.

VINUTO, J. A amostragem em bola de neve na pesquisa qualitativa: um debate em aberto. **Temáticas**, v. 22 , n. 44, p. 203-220, 2014. Disponível em: <https://econtents.sbu.unicamp.br/inpec/index.php/tematicas/article/view/10977>. Acesso em: 8 out. 2025.

VIOLANTE, R. R.; LEITE, L. P. **A empregabilidade das pessoas com deficiência: uma análise da inclusão social no mercado de trabalho do município de Bauru, SP**. Portal de Revista da USP: Caderno de Psicologia Social do Trabalho, 2011, vol. 14, n. 1, pp. 73-91. Disponível em: <https://www.revistas.usp.br/cpst/article/view/25717>. Acesso em: 20 jan. 2023.

WENSING, G. B. **A inclusão socioeconômica das pessoas com deficiência no mercado de trabalho: políticas públicas desenvolvidas no estado de Santa Catarina**. 2019. 128 p. Dissertação (Mestrado) - Universidade do Extremo Sul Catarinense, Programa de Pós-Graduação em Direito, Criciúma, 2019. Disponível em: <http://repositorio.unesc.net/handle/1/7489>. Acesso em: 27 jul. 2024.

XAVIER, G. et al. A inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho. **Revista Multidisciplinar do Nordeste Mineiro**, v. 14, n. 1, 2023. Disponível em: <https://doi.org/10.61164/rnm.v14i1.2063>. Acesso em: 6 out. 2025.

APÊNDICE A – CRONOGRAMA DE ATIVIDADES DO PLANO DE TRABALHO

Atividades	2023											
	01	02	03	04	05	06	07	08	09	10	11	12
Revisão bibliográfica				X	X	X	X	X	X	X	X	X
Revisão das metodologias e técnicas de pesquisa											X	X
Referencial teórico				X	X	X	X	X	X	X	X	X

Atividades	2024											
	01	02	03	04	05	06	07	08	09	10	11	12
Revisão bibliográfica	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X		
Revisão das metodologias e técnicas de pesquisa			X	X	X	X	X					
Referencial teórico	X	X	X	X	X	X	X					
Elaboração dos questionários estruturados para as entrevistas			X	X	X							
Mapeamento e contato com instituições a serem pesquisadas			X	X								
Envio da carta de apresentação do projeto de pesquisa e expectativa de entrevistas				X	X	X						
Submissão do projeto ao Comitê de Ética							X					
Aplicação dos questionários e entrevistas								X	X			
Validação de envio/resposta das cartas de apresentação e avaliação da necessidade de novos mapeamentos para coleta de dados					X	X						
Novos contatos e formulação de novos questionários, se necessário						X	X					
Desenvolvimento da pesquisa	X	X	X	X	X	X	X	X				
Qualificação da pesquisa								X				
Conclusões e encerramento da pesquisa								X	X	X		

APÊNDICE B – CARTA DE APRESENTAÇÃO DA PESQUISA AO GESTOR DE RH

UNIVERSIDADE FEDERAL DE ITAJUBÁ
INSTITUTO DE ENGENHARIA DE PRODUÇÃO E GESTÃO
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO DESENVOLVIMENTO, TECNOLOGIAS E SOCIEDADE

Itajubá, ____ de ____ de 2024.

Prezada Senhor (a),

Sou discente do Programa de Pós-Graduação em Desenvolvimento, Tecnologias e Sociedade, em nível Mestrado, do Instituto de Engenharia de Produção e Gestão Universidade Federal de Itajubá (UNIFEI). Nesta atividade, orientada pelo professor Dr. Geraldo Fabiano de Souza Moraes, desenvolvo uma pesquisa científica cujo título é: “Perspectivas de Inclusão de PCD no mercado de trabalho” e, seus resultados interessam não apenas ao meio científico, mas poderá constituir-se em uma importante ferramenta de gestão para a _____ (Nome da empresa) e à sociedade.

Trata-se de um estudo qualitativo, descritivo e exploratório o qual possibilitará uma observação do processo de trabalho na empresa por meio de aplicação de questionários que buscam informações sobre as PCD e a capacidade laboral. Os objetivos da pesquisa são identificar os principais desafios das empresas na contratação de PCD; comparar se a função exercida pela PCD com relação ao grau de escolaridade e área de formação.

Sendo assim, venho solicitar sua autorização para realizar a pesquisa na instituição liderada por V.S.^a, a qual, estou certa, muito se beneficiará dos resultados que posteriormente serão colocados à disposição do setor.

Atenciosamente,

Klercia Cristiane Costa Fonseca

Mestranda do Programa de Pós-Graduação Desenvolvimento, Tecnologias e Sociedade
Instituto de Engenharia de Produção e Gestão
da Universidade Federal de Itajubá (UNIFEI)

Prof. Dr Geraldo Fabiano de Souza Moraes

Professor do Programa de Pós-Graduação Desenvolvimento, Tecnologias e Sociedade
Instituto de Engenharia de Produção e Gestão
da Universidade Federal de Itajubá (UNIFEI)

APÊNDICE C - ENTREVISTA ÀS PCD INCLUSAS E NÃO INCLUSAS NO MERCADO DE TRABALHO

1. Identificação

Sexo: _____ Estado Civil: _____
 Cor: _____ Filhos: _____
 Idade: _____ Enteados: _____
 Naturalidade: _____ Renda Individual: _____
 Nacionalidade: _____ Renda Familiar: _____
 Tipo de deficiência: _____

2. Qual seu tipo de deficiência? _____
 Congênita ou adquirida? _____

3. Grau de escolaridade e área de formação

(Ex: Fundamental, ensino médio, curso técnico, superior, especialização, mestrado, doutorado – incompleto, completo)

4. Está trabalhando? Se sim, por qual meio de comunicação teve conhecimento de vaga?

☐ **NÃO**

- ☐ Nunca trabalhei
- ☐ Porque recebo benefício do INSS
- ☐ Estou à procura de recolocação

☐ **SIM**

- ☐ Página Institucional ou LinkedIn
- ☐ Grupos de Vagas Whatsapp
- ☐ Grupos de Vagas Telegram
- ☐ Indicação de amigos
- ☐ Outro _____

5. Se está trabalhando, qual das opções abaixo melhor discriminam suas atividades profissionais?

Ramo de atividade: _____
 Modalidade de trabalho: _____
 Vínculo empregatício: _____
 Cargo/Função: _____

6. Se a origem de sua deficiência se deu em função de acidente de trabalho:

a. Qual tipo de deficiência? O que houve de perda?

b. Participa ou já participou de algum programa de reabilitação? ☐ NÃO ☐ SIM

c. Continuou a trabalhar na mesma empresa? ☐ NÃO ☐ SIM

d. Na mesma função? ☐ NÃO ☐ SIM

e. Houve recolocação? ☐ NÃO ☐ SIM

f. Se foi desligado, conseguiu recolocação no mercado de trabalho? ☐ NÃO ☐ SIM

Se sim, depois de quanto tempo?

g. Participa ou já participou de algum programa de pós-reabilitação? ☐ NÃO ☐ SIM

h. Participou de programa de pós-reabilitação? ☐ NÃO ☐ SIM

Se sim, foi ministrado por quem? Teve certificado?

7. Quais são as barreiras enfrentadas por você no dia a dia para o desempenho de duas funções?
 Faça-nos um relato, por favor.

Na questão 7, o pesquisador pode elucidar tipos de barreiras, de forma a ajudar a PCD a fazer seu relato, se necessário:

- *As vias públicas lhe oferecem segurança de traslado? Qual trajeto faz?*
- *Quanto ao tipo de transporte para local de trabalho: é próprio, fretado ou público?*
- *Se faz uso de veículo próprio? É adaptado? Recebe ajuda de custo?*
- *Seu transporte para local de trabalho: é fretado pela empresa, público?*
- *Empresa possui acessibilidade: rampa de acesso, piso tátil, banheiro adaptado, estacionamento?*
- *Alguma sugestão que possa facilitar seu dia a dia?*

8. Sobre seu atual emprego:

a) Sua expectativa de um emprego foi atendida?	<input type="checkbox"/> NÃO	<input type="checkbox"/> SIM
b) Se sente acolhido pelos colegas de trabalho?	<input type="checkbox"/> NÃO	<input type="checkbox"/> SIM
c) Em algum momento sentiu-se desvalorizado no local de trabalho em função da sua deficiência?	<input type="checkbox"/> NÃO	<input type="checkbox"/> SIM
d) Quanto tempo trabalha nessa empresa?		
e) Quantas hora por dia trabalha nessa empresa?		
f) Trabalha na mesma função desde sua admissão? Há quanto tempo?	<input type="checkbox"/> NÃO	<input type="checkbox"/> SIM
g) Já exerceu outra função dentro da mesma empresa? Por quanto tempo?	<input type="checkbox"/> NÃO	<input type="checkbox"/> SIM
h) Você tem conhecimento de algum programa de cultura de inclusão de sua empresa? Qual?	<input type="checkbox"/> NÃO	<input type="checkbox"/> SIM
i) O local onde trabalha oferece acessibilidade para bom desempenho de suas funções? Exemplifique, por favor.	<input type="checkbox"/> NÃO	<input type="checkbox"/> SIM
j) Para que você desempenhe suas funções atualmente se faz necessário algum tipo de adequação ou adaptação no seu local trabalho? Se sim, qual seria?	<input type="checkbox"/> NÃO	<input type="checkbox"/> SIM

9. Sobre sua condição de saúde com relação à sua deficiência, faça-nos um breve relato, por favor.

(com que frequência se consulta com Cardiologista, Gastro, Neurologista, Ortopedista, Otorrino, Pneumologista, Urologista, Fisioterapeuta, Fonoaudiólogo, Nutricionista, Psicólogo, Terapeuta? Periodicidade?)

10. O cargo que lhe foi ofertado é adequado para sua formação profissional?

11. A sua função é compatível com sua formação? *(somente para os PCD inclusos no mercado)*

12. Há restrições de acessibilidade em seu local de trabalho? Se sim, quais? *(somente para os PCD inclusos no mercado)*

13. Há restrições de acessibilidade em seu contexto social? Se sim, quais? *(somente para os PCD não inclusos no mercado)*

14. Você já sofreu discriminação em seu local de trabalho? Se sim, relate. *(somente para os PCD inclusos no mercado)*

15. Você já sofreu discriminação em seu contexto social? Se sim, relate *(somente para os PCD não inclusos no mercado)*

16. Como você analisa as políticas públicas existentes para as PCD?

APÊNDICE D – ENTREVISTA AOS GESTORES

1. Identificação da Empresa

Data de início das atividades: _____

Ramo de atividade: _____

Quantidade de funcionários: _____

Média de Faturamento: _____

Possui certificação? Qual? _____

2) Empresa consegue atender à demanda relacionada com a Lei de Cotas?

☐ NÃO ☐ SIM, *citar qtde e tipo*: ____ (visual) ____ (auditiva) ____ (física) ____ (outra)

3) Como se dá a divulgação de vagas de sua empresa destinadas à PCD?

- | | |
|--|--|
| <input type="checkbox"/> Página Institucional | <input type="checkbox"/> Busca ativa |
| <input type="checkbox"/> Grupos de Vagas Whatsapp | <input type="checkbox"/> Head Hunter |
| <input type="checkbox"/> Grupos de Vagas Telegram | <input type="checkbox"/> LinkedIn |
| <input type="checkbox"/> Indicação de amigos | <input type="checkbox"/> Agências recrutadoras |
| <input type="checkbox"/> Currículo recebido de PCD | <input type="checkbox"/> Outro: _____ |

4) Estudos apontam que uma das dificuldades encontradas pelos empregadores no momento da contratação de um PCD está vinculado ao nível de escolaridade não atenderem às exigências de formação para o cargo. Em sua empresa quais dificuldade são encontradas?

- ☐ Nível de qualificação não atende às exigências do cargo
- ☐ Não há número de candidatos suficientes para atender a demanda
- ☐ Não há procura pelas vagas disponibilizadas (por desconhecimento)
- ☐ Não há procura pelas vagas disponibilizadas (por falta de comunicação)
- ☐ Outra: _____

5) Qual grau de escolaridade estão locados os PCD nos postos de trabalho? Qual número de colaborador por grau de escolaridade?

Nível de ensino	Incompleto	Cursando	Concluído
Ensino Fundamental	_____ PCD	_____ PCD	_____ PCD
Ensino Médio	_____ PCD	_____ PCD	_____ PCD
Curso Técnico	_____ PCD	_____ PCD	_____ PCD
Superior	_____ PCD	_____ PCD	_____ PCD
Especialização	_____ PCD	_____ PCD	_____ PCD
Mestrado	_____ PCD	_____ PCD	_____ PCD
Doutorado	_____ PCD	_____ PCD	_____ PCD

6) As tarefas pretensas/desempenhadas por PCD estão relacionadas a que níveis?

☐ Operacional ☐ Analista ☐ Gerencial ☐ Diretivo

7) Empresa trabalha com alguma forma de trabalho remoto/home office voltado para PCD?

☐ NÃO ☐ SIM? Qual seria? _____

8) Quanto a remuneração, qual(is) o(s) valor(es) bruto(s) ofertado para as atuais PCD por função?

- 9) Há distinção de tarefa de acordo com as condições físicas?
☐ NÃO ☐ SIM, *citar exemplo* _____
- 10) A empresa possui Plano de Trabalho/POP com tarefas que possam ser desempenhadas por PCD? Qual a exigência de formação para o preenchimento dessas vagas?
☐ NÃO ☐ SIM, *citar o tipo* _____
- 11) Algum modelo do Plano de Trabalho/POP das tarefas PCD aplicado pela empresa que possa compartilhar com a pesquisa? Se sim, qual seria?
☐ NÃO ☐ SIM _____
Se possível disponibilizar o modelo, impresso/arquivo (total ou parcial)
- 12) Houve incidente ou acidente de trabalho que levou à reabilitação de algum colaborador? Se sim, a reabilitação ocorreu na mesma área que o colaborador se acidentou?
☐ NÃO ☐ SIM _____
- 13) Sua empresa reinsere funcionários pós reabilitação? Se sim, favor citar qual.
☐ NÃO ☐ SIM _____
- 14) Sua empresa promove recaptação/recolocação de funcionário(s) pós reabilitação?
☐ NÃO ☐ SIM _____
- 15) Houve acidente de trabalho que levou à incapacidade/aposentadoria por invalidez de algum colaborador? Se sim, por qual tipo de incapacidade?
☐ NÃO ☐ SIM _____
- 16) Houve acidente de trabalho que levou à incapacitação/aposentadoria por invalidez de algum colaborador? Se sim, por qual tipo de deficiência?
☐ NÃO ☐ SIM _____
- 17) A empresa possui programa para criar cultura de inclusão na empresa?
☐ NÃO ☐ SIM, *citar qual* _____
Se possível disponibilizar o modelo, impresso/arquivo (total ou parcial)
- 18) Quanto à acessibilidade, quais a empresa oferece?
☐ Acessibilidade física: _____
(Ex: rampas, corrimãos, banheiros acessíveis, elevador, ...)
☐ Acessibilidade digital: _____
(Ex: legendas, descrição de imagens, teclados virtuais, outras tecnologias assistivas como....)
☐ Acessibilidade comunicacional: _____
(Ex: intérprete de libras, materiais como áudio ou letras ampliadas, treinamento para funcionários como interagir de forma inclusiva,)
☐ Acessibilidade atitudinal: _____
(Ex: promoção de cultura organizacional inclusiva,)
- 19) Empresa recebe incentivo por atender à Lei de Cotas?
☐ NÃO ☐ SIM, *citar qual* _____
- 20) No seu ponto de vista, a empresa possui acessibilidade para PCD? Se não, quais barreiras poderiam elencar? _____

21. Como a empresa considera a Lei de Cotas para a inclusão das PCD no mercado de trabalho?
22. Há dificuldades para selecionar trabalhadores com deficiência? Se sim, quais?
23. Há critérios de seleção para inclusão de PCD na empresa?
24. Há diferença salarial de trabalhador PCD e não PCD?
25. Há dificuldades em incluir PCD em cargos específicos na empresa? Se sim, quais?
26. Qual o tempo de permanência de PCD na empresa?
27. Há possibilidade de promoção da PCD dentro da empresa?

APÊNDICE E – TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO (TCLE)**TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO (TCLE)**

Você está sendo convidado (a) a participar como voluntário (a) da pesquisa **“PERSPECTIVAS DE INCLUSÃO DE PCD NO MERCADO DE TRABALHO DE ITAJUBÁ – MG”**. Leia com calma, atenção e tempo o presente termo. Tal estudo é importante, pois visa contribuir com estímulo a realização de novos estudos do tema e auxiliar na melhoria do contexto social que vocês vivenciam. A presente pesquisa tem por objetivo é identificar se as pessoas com deficiência e em idade ativa estão sendo contratadas para cargos correlacionados a sua área de educação profissional no mercado de trabalho em cidades do interior de Minas Gerais.

PARTICIPAÇÃO NO ESTUDO

A sua participação no estudo referido será da seguinte forma: inicialmente, você será esclarecido(a) quanto aos objetivos e procedimentos a serem utilizados. Caso você concorde em participar desta pesquisa, irá fornecer algumas informações sobre o seu trabalho, sobre suas características pessoais e sobre a sua opinião frente as dificuldades de inclusão no mercado de trabalho. Inicialmente, serão apresentadas a você todas as questões das entrevistas para seu conhecimento e, caso concorde em participar deste estudo, responderá a um questionário sociodemográfico para caracterização dos participantes e, em seguida, a pesquisadora fará uma entrevista para que você possa responder qual a sua percepção sobre as principais dificuldades e obstáculos enfrentados no seu cotidiano. Caso você não concorde em responder qualquer questão, a entrevista será interrompida e o questionário e seus dados, caso tenham sido informados, serão destruídos na sua frente a fim de garantir a confidencialidade de suas informações. Suas respostas durante a realização da entrevista serão gravadas por meio de um dispositivo, para que posteriormente, as falas sejam transcritas e analisadas pelos pesquisadores conforme o objetivo do estudo. Você receberá a transcrição para validação da sua fala.

RISCOS

É possível que aconteçam os seguintes desconfortos e riscos, como por exemplo, a sua identidade ser revelada em que medidas e providências de cautelas para garantir sua confidencialidade serão empregadas pela pesquisadora, para evitar e/ou reduzir os efeitos e as condições adversas, que possam causar dano ao(à) participante da pesquisa, tais como: não

mentonar o seu nome ao descrever os resultados, bem como manter a confidencialidade no armazenamento dos dados. Além disso, será utilizado um código para a sua identificação, no qual somente você e a pesquisadora terão conhecimento. Além disso, caso sinta algum tipo de desconforto ou risco, você poderá sair do estudo quando quiser, sem qualquer prejuízo a você.

BENEFÍCIOS

A pesquisa trará benefícios, tais como: os dados coletados neste estudo poderão beneficiar você diretamente, além de ajudar na melhoria das condições de trabalho dos profissionais atuantes nos serviços de saúde, bem como na elaboração de estratégias adequadas e melhorias das políticas públicas existentes; além de gerar novos conhecimentos e enriquecer o acervo bibliográfico frente a temática investigada.

SIGILO E PRIVACIDADE

Como participante da pesquisa, sua privacidade será respeitada, seu nome e qualquer outro dado que possa lhe identificar serão mantidos em sigilo. Os pesquisadores se responsabilizam pela guarda e confidencialidade das informações, bem como a não exposição dos dados de pesquisa, preservando assim o anonimato destes dados, durante todas as fases da pesquisa. Os dados obtidos são serão utilizados somente para fins científicos.

AUTONOMIA

Será garantida assistência a você de forma imediata, integral e gratuita, durante, após e/ou na interrupção da pesquisa caso seja necessária. Assim como, o livre acesso a todas as informações e esclarecimentos sobre o estudo e suas consequências, ou seja, tudo o que queira saber antes, durante e depois de sua participação. Você terá o acesso aos resultados da pesquisa a qualquer momento e sempre que solicitar, exceto se houver justificativa metodológica para tal (caso a informação venha a interferir nos métodos ou no desfecho da pesquisa), apreciada e aprovada pelo Sistema CEP/CONEP. Você tem plena liberdade de se recusar a ingressar no estudo ou retirar seu consentimento, em qualquer fase da pesquisa, sem precisar se justificar e sem penalização alguma por parte dos pesquisadores ou da instituição. Além disso, você tem o direito de se retirar do estudo a qualquer momento e não disponibilizar mais qualquer tipo de informação ao pesquisador responsável e à sua equipe.

RESSARCIMENTO E INDENIZAÇÃO

Caso você, e acompanhante se necessário, tenha qualquer despesa decorrente da participação na pesquisa, tais como transporte, alimentação entre outros, haverá ressarcimento dos valores

gastos da seguinte forma: o valor gasto será ressarcido a você por meio de dinheiro em espécie, mediante comprovação do gasto. De igual maneira, caso ocorra algum dano decorrente de sua participação no estudo, você será devidamente indenizado, conforme determina a lei. De igual maneira, caso ocorra algum dano decorrente de sua participação no estudo, você tem o direito de buscar a indenização conforme determina a lei.

CONTATO

Os pesquisadores envolvidos com o referido projeto são: Klercia Cristiane Costa Fonseca, Administradora, mestranda do Programa Desenvolvimento, Tecnologia e Sociedade, na Universidade Federal de Itajubá (UNIFEI); CPF: 027.490.116-12, RG:MG-10.565.210, pelo Prof. Dr. Geraldo Fabiano de Souza Moraes, professor do Programa de Mestrado Desenvolvimento, Tecnologia e Sociedade da Universidade Federal de Itajubá (UNIFEI), CPF: 780.281.836-20, RG: MG: 3.774.296. Com os respectivos pesquisadores você pode manter contato pelos telefones: (35) 991457198 (Klercia), (31) 988502551 (Prof. Geraldo Fabiano); bem como pelos respectivos e-mails: klercia04@gmail.com e geraldomoraes@unifei.edu.br

O Comitê de Ética em Pesquisa (CEP) é composto por um grupo de pessoas que trabalham para garantir que seus direitos como participante de pesquisa sejam respeitados. O grupo tem a obrigação de avaliar se a pesquisa foi planejada e se está sendo executada de maneira ética.

Se você achar que a pesquisa não está sendo realizada de tal forma, ou que, está sendo prejudicado de alguma maneira, entre em contato com o Comitê de Ética em Pesquisa da Universidade Federal de Itajubá (UNIFEI), para maiores esclarecimento, situado na Av. BPS, 1303 - Bairro Pinheirinho - Itajubá - Minas Gerais - CEP 37.500-903; Com horário de funcionamento de segunda a sexta-feira das 08h às 17h por e-mail: cep@unifei.edu.br ou por telefone (35) 3629-1330 ou (35) 98464-9277.

CONSENTIMENTO

Entendi todas as informações presentes neste Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE) e tive a oportunidade de discutir as informações relacionadas à pesquisa. Todas as minhas perguntas foram respondidas e eu estou satisfeito (a) com as respostas. Entendo que receberei uma via assinada e datada deste documento e, que outra via assinada e datada, será arquivada pela pesquisadora responsável do estudo. Eu poderei solicitar o acesso ao registro do consentimento sempre que necessário.

Por fim, fui orientado (a) a respeito do que foi mencionado neste termo e compreendo a natureza e o objetivo do estudo, manifesto meu livre consentimento em participar, estando totalmente ciente de que não há nenhum valor econômico a receber ou a pagar por minha participação.

Li e concordo em participar da pesquisa.

Dados do Participante de Pesquisa

CÓDIGO:

Nome:

Telefone:

E-mail:

Assinatura do Participante da Pesquisa

Assinatura do Pesquisador

USO DE IMAGEM


Autorizo o uso de minha imagem e áudio para fins da pesquisa, sendo seu uso restrito a elaboração e apresentação dos resultados na dissertação de mestrado da administradora Klercia Cristiane Costa Fonseca, no programa Desenvolvimento, Tecnologia e Sociedade na Universidade Federal de Itajubá, bem como utilização dos resultados para publicações técnico científicas em eventos e artigos em revistas indexadas.

Itajubá, ____ de _____ de ____.

Assinatura do participante de pesquisa

Assinatura do Pesquisador

APÊNDICE F – Parecer do Comitê de Ética

<div style="display: flex; justify-content: space-between; align-items: center;"> <div> <p>UNIVERSIDADE FEDERAL DE ITAJUBÁ (UNIFEI)</p> </div> <div>  </div> </div>								
<p>PARECER CONSUBSTANCIADO DO CEP</p>								
<p>DADOS DO PROJETO DE PESQUISA</p> <p>Título da Pesquisa: Perspectivas de Inclusão de PCD no mercado de trabalho</p> <p>Pesquisador: KLERCIA CRISTIANE COSTA FONSECA</p> <p>Área Temática:</p> <p>Versão: 2</p> <p>CAAE: 82273124.4.0000.0356</p> <p>Instituição Proponente: Universidade Federal de Itajubá</p> <p>Patrocinador Principal: Financiamento Próprio</p> <p>DADOS DO PARECER</p> <p>Número do Parecer: 7.094.676</p> <p>Apresentação do Projeto:</p> <p>A pesquisa proposta busca entender o contexto social que as PCD enfrentam em busca de uma vaga de trabalho em cidades do interior de Minas Gerais do ponto de vista do empregado e do empregador. Por meio de pesquisas bibliográficas e do referencial teórico o autor da proposta elaborou questionário com perguntas semiestruturadas e perguntas abertas que possui questões as quais nortearão o entendimento do contexto no qual PCD está vivenciando em relação ao ambiente de trabalho. O autor aponta eventuais dificuldades relacionadas ao PCD, as quais deseja investigar no presente trabalho, tais como dificuldade de encontrar vagas de emprego; meios de comunicação das vagas; barreiras que são impostas para a contratação e com o traslado; falta de políticas públicas inclusivas; capacitismo; falta de reconhecimento profissional, dentre outros.</p> <p>A principal questão a ser avaliada nesta pesquisa trata-se das barreiras que dificultam a inclusão no mercado de trabalho de um PCD e se aqueles que estão inseridos no mercado de trabalho estão exercendo funções diferentes da área de formação.</p> <p>Para tal, a metodologia empregada caracteriza um estudo qualitativo. Os dados serão coletados por entrevistas a PCD e gestores de empresas em cidades do interior de Minas Gerais.</p> <p>Pretende-se destacar como problema de pesquisa as vulnerabilidades dessas pessoas em busca de uma vaga de emprego em sua área de formação, bem como um levantamento de</p>								
<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td colspan="2">Endereço: Av. BPS 1303 Bairro: Pinheirinho Prédio da Administração Central 4º Andar PRPPG Sala do CEP UNIFEI</td> </tr> <tr> <td>Bairro: Pinheirinho</td> <td>CEP: 37.500-903</td> </tr> <tr> <td>UF: MG</td> <td>Município: ITAJUBA</td> </tr> <tr> <td>Telefone: (35)3629-1330</td> <td>E-mail: cep@unifei.edu.br</td> </tr> </table>	Endereço: Av. BPS 1303 Bairro: Pinheirinho Prédio da Administração Central 4º Andar PRPPG Sala do CEP UNIFEI		Bairro: Pinheirinho	CEP: 37.500-903	UF: MG	Município: ITAJUBA	Telefone: (35)3629-1330	E-mail: cep@unifei.edu.br
Endereço: Av. BPS 1303 Bairro: Pinheirinho Prédio da Administração Central 4º Andar PRPPG Sala do CEP UNIFEI								
Bairro: Pinheirinho	CEP: 37.500-903							
UF: MG	Município: ITAJUBA							
Telefone: (35)3629-1330	E-mail: cep@unifei.edu.br							

UNIVERSIDADE FEDERAL DE ITAJUBÁ (UNIFEI)



Continuação do Parecer: 7.094.676

possíveis fatores determinantes à não inclusão dessa população em contextos produtivos e sociais, serão analisadas as condições para inclusão de PCD nas empresas, perspectivas e valências que podem interferir na alocação de PCD em atendimento à Lei de Cotas, e sobre a divulgação dessas vagas, bem como quantificar e comparar vagas divulgadas com números de inscritos e a verificação da área de atuação dos colaboradores contratados para atender a Lei de Cotas.

Objetivo da Pesquisa:

Avaliar se PCD encontram barreiras que dificultam a inclusão no mercado de trabalho

Identificar se pessoas com deficiência em idade ativa estão sendo contratadas, para cargos correlacionados à sua área de formação profissional, no mercado de trabalho no interior de Minas Gerais.

Avaliação dos Riscos e Benefícios:

É possível que aconteçam desconfortos e riscos ao responder o questionário. Para evitar e/ou reduzir os efeitos e as condições adversas, que possam causar dano ao(à) participante da pesquisa, as seguintes medidas são propostas: não mencionar o seu nome ao descrever os resultados, bem como manter a confidencialidade no armazenamento dos dados. Além disso, será utilizado um código para a sua identificação, no qual somente entrevistado e a pesquisadora terão conhecimento.

É garantido ao participante que caso sinta algum tipo de desconforto ou risco, o entrevistado poderá sair do estudo quando quiser, sem qualquer prejuízo.

Foi apresentado um roteiro de perguntas aos participantes (PCD e GESTORES). As perguntas elaboradas são pertinentes.

Quanto aos benefícios da pesquisa, a mesma poderá beneficiar o entrevistado diretamente, além de ajudar na melhoria das condições de trabalho dos profissionais atuantes nos serviços de saúde, bem como na elaboração de estratégias adequadas e melhorias das políticas públicas existentes; além de gerar novos conhecimentos e que quando publicados poderão servir de base para consultas.

Comentários e Considerações sobre a Pesquisa:

O projeto de pesquisa apresentado é extenso e tem informações relevantes para a análise ética. A pesquisa proposta é de extrema importância para a sociedade e para promoção de políticas públicas de inclusão de PCD no mercado de trabalho de forma orgânica e alinhada as necessidades específicas do PCD.

Endereço: Av. BPS 1303 Bairro: Pinheirinho Prédio da Administração Central 4º Andar PRPPG Sala do CEP UNIFEI
Bairro: Pinheirinho CEP: 37.500-903
UF: MG Município: ITAJUBA
Telefone: (35)3629-1330 E-mail: cep@unifei.edu.br

UNIVERSIDADE FEDERAL DE ITAJUBÁ (UNIFEI)



Continuação do Parecer: 7.094.676

Considerações sobre os Termos de apresentação obrigatória:

Foi apresentado Projeto de Pesquisa, roteiro das entrevistas, TCLE e folha de rosto. Todos os termos de apresentação obrigatória foram anexados

Conclusões ou Pendências e Lista de Inadequações:

Considera-se a necessidade do pesquisador apresentar antecipadamente as questões ao entrevistado para que o mesmo tome ciência das questões que serão realizadas antes de iniciar a entrevista propriamente dita.

Considerações Finais a critério do CEP:

Este parecer foi elaborado baseado nos documentos abaixo relacionados:

Tipo Documento	Arquivo	Postagem	Autor	Situação
Informações Básicas do Projeto	PB_INFORMAÇÕES_BÁSICAS_DO_P ROJETO_2394454.pdf	05/09/2024 19:59:49		Aceito
Outros	Resposta_aos_questionamentos_do_CE P_UNIFEI.pdf	05/09/2024 19:59:27	KLERCIA CRISTIANE COSTA FONSECA	Aceito
Projeto Detalhado / Brochura Investigador	PROJETO_DE_PESQUISA_KLERCIA_ corrigido_CEP.pdf	05/09/2024 19:59:03	KLERCIA CRISTIANE COSTA FONSECA	Aceito
TCLE / Termos de Assentimento / Justificativa de Ausência	TCLE_corrigido_CEP.pdf	05/09/2024 19:58:49	KLERCIA CRISTIANE COSTA FONSECA	Aceito
Folha de Rosto	Folha_de_Rosto_klercia_assinado.pdf	12/08/2024 18:46:51	KLERCIA CRISTIANE COSTA FONSECA	Aceito

Situação do Parecer:

Pendente

Necessita Apreciação da CONEP:

Não

Endereço: Av. BPS 1303 Bairro: Pinheirinho Prédio da Administração Central 4º Andar PRPPG Sala do CEP UNIFEI
Bairro: Pinheirinho CEP: 37.500-903
UF: MG Município: ITAJUBÁ
Telefone: (35)3629-1330 E-mail: cep@unifei.edu.br

UNIVERSIDADE FEDERAL DE
ITAJUBÁ (UNIFEI)



Continuação do Parecer: 7.094.676

ITAJUBA, 23 de Setembro de 2024

Assinado por:
ROSSANO GIMENES
(Coordenador(a))

Endereço: Av. BPS 1303 Bairro: Pinheirinho Prédio da Administração Central 4º Andar PRPPG Sala do CEP UNIFEI
Bairro: Pinheirinho CEP: 37.500-903
UF: MG Município: ITAJUBA
Telefone: (35)3629-1330 E-mail: cep@unifei.edu.br