

**CENTRO ESTADUAL DE EDUCAÇÃO TECNOLÓGICA PAULA SOUZA  
ESCOLA ESTADUAL TÉCNICA DE MAUÁ**

**DAVI ALMEIDA DO NASCIMENTO  
HENRIQUE SMITH RAMOS DE OLIVEIRA  
SAMARA BARBOSA DOS SANTOS  
ZDENIA MARIA DA SILVA**

**TÉCNICO EM ADMINISTRAÇÃO**

**ESTUDOS DOS AVANÇOS E DESAFIOS DA INCLUSÃO DA PESSOA COM  
DEFICIÊNCIA NO MERCADO DE TRABALHO**

**MAUÁ/ SP  
2025**

**DAVI ALMEIDA DO NASCIMENTO  
HENRIQUE SMITH RAMOS DE OLIVEIRA  
SAMARA BARBOSA DOS SANTOS  
ZDENIA MARIA DA SILVA**

**TÉCNICO EM ADMINISTRAÇÃO**

**ESTUDOS DOS AVANÇOS E DESAFIOS DA INCLUSÃO DA PESSOA COM  
DEFICIÊNCIA NO MERCADO DE TRABALHO**

Trabalho de Conclusão de curso apresentado ao Curso Técnico em Administração da Etec de Mauá, como requisito parcial para obtenção do título de técnico em Administração.

Orientadora: Prof.<sup>a</sup> Margarete dos Santos  
Orientador: Prof. Victor Augusto Santos

**MAUÁ/ SP  
2025**

**DAVI ALMEIDA DO NASCIMENTO  
HENRIQUE SMITH RAMOS DE OLIVEIRA  
SAMARA BARBOSA DOS SANTOS  
ZDENIA MARIA DA SILVA**

**TÉCNICO EM ADMINISTRAÇÃO**

**ESTUDOS DOS AVANÇOS E DESAFIOS DA INCLUSÃO DA PESSOA COM  
DEFICIÊNCIA NO MERCADO DE TRABALHO**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado a Escola  
Técnica Estadual de Mauá, como parte das exigências  
para a obtenção do título de Técnico em  
Administração.

Mauá, \_\_\_\_ de \_\_\_\_ de \_\_\_\_

**BANCA EXAMINADORA**

---

Prof.<sup>a</sup> Margarete dos Santos

---

Prof. Victor Augusto Santos

## RESUMO

Este trabalho abordou um estudo sobre os avanços e desafios na inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho destacando sua importância no contexto da administração e das políticas públicas voltadas à equidade. A pesquisa foi desenvolvida com o intuito de compreender as percepções sociais sobre a inserção profissional de pessoas com deficiência, além de atender a objetivos específicos como identificar as principais barreiras enfrentadas, avaliar o preparo do mercado e analisar a efetividade das legislações inclusivas. A escolha do tema justificou-se pela necessidade de promover ambientes corporativos mais justos, combater o capacitismo e ampliar o debate sobre acessibilidade e diversidade nas organizações. Para a condução da pesquisa, utilizou-se uma abordagem quantitativa, com base em uma metodologia descritiva, aplicada por meio de um questionário estruturado via (Google Forms). As ferramentas utilizadas incluíram gráficos estatísticos gerados automaticamente pela plataforma, que permitiram a visualização e interpretação dos dados. A análise dos resultados evidenciou que a maioria das pessoas percebe que o mercado de trabalho ainda não está preparado para a inclusão plena, apontando a persistência de barreiras estruturais, culturais e atitudinais. Como resultado, verificou-se a necessidade de reforçar ações educativas e políticas institucionais voltadas à valorização da diversidade. Assim, este trabalho proporcionou uma visão abrangente sobre os desafios enfrentados pelas (PCDS) no acesso ao trabalho, reforçando a importância de um compromisso coletivo com a inclusão real e eficaz.

**Palavras-chave:** Acessibilidade. Capacitismo. Inclusão. Mercado de trabalho. Pessoas com deficiência.

## **ABSTRACT**

This study addresses the advances and challenges in the inclusion of people with disabilities in the labor market, highlighting its importance in the context of management and public policies focused on equity. The research was developed with the aim of understanding social perceptions regarding the professional integration of people with disabilities, as well as achieving specific objectives such as identifying the main barriers faced, evaluating the preparedness of the labor market, and analyzing the effectiveness of inclusive legislation. The choice of this theme was justified by the need to promote fairer corporate environments, combat ableism, and expand the debate on accessibility and diversity within organizations. The research was conducted using a quantitative approach, with a descriptive methodology, applied through a structured questionnaire via Google Forms. The tools used included statistical graphs automatically generated by the platform, which allowed for the visualization and interpretation of the data. The analysis of the results revealed that the majority of people perceive that the labor market is still not fully prepared for inclusion, pointing out the persistence of structural, cultural, and attitudinal barriers. As a result, there was a need to strengthen educational actions and institutional policies aimed at valuing diversity. Thus, this study provided a comprehensive view of the challenges faced by people with disabilities in accessing employment, reinforcing the importance of a collective commitment to real and effective inclusion.

**Keywords:** Accessibility. Ableism. Inclusion. Labor market. People with disabilities.

## LISTA DE GRÁFICOS

<b>Gráfico 1-</b> Faixa Etária dos Participantes da Pesquisa.....	41
<b>Gráfico 2-</b> Gênero dos Participantes da Pesquisa.....	42
<b>Gráfico 3-</b> Grau de Escolaridade dos Participantes.....	43
<b>Gráfico 4 -</b> Participantes que possui alguma deficiência.....	44
<b>Gráfico 5 –</b> Presença de recursos de acessibilidade na empresa.....	45
<b>Gráfico 6 -</b> Sinais Visuais e Sonoros Disponíveis na Empresa.....	46
<b>Gráfico 7-</b> Acessibilidade Digital nas Plataformas e Sistemas da Empresa...	47
<b>Gráfico 8-</b> Capacitação dos Colaboradores sobre Inclusão e Acessibilidade.	48
<b>Gráfico 9-</b> Percepção dos Colaboradores Sobre a Acessibilidade no Ambiente de Trabalho.....	49
<b>Gráfico 10-</b> Percepção de Barreiras Físicas ou Operacionais no Ambiente de Trabalho.....	50
<b>Gráfico 11 –</b> Faixa etária dos participantes.....	51
<b>Gráfico 12-</b> Identidade de gênero dos respondentes.....	52
<b>Gráfico 13-</b> Participantes que possuem algum tipo de deficiência.....	53
<b>Gráfico 14 –</b> Nível de escolaridade dos respondentes.....	54
<b>Gráfico 15 -</b> Conhecimento pessoal de alguém com deficiência.....	55
<b>Gráfico 16-</b> Experiência profissional com colegas com deficiência.....	56
<b>Gráfico 17-</b> Percepção sobre a inclusão no ambiente de trabalho.....	57
<b>Gráfico 18-</b> Opinião sobre a preparação das empresas para incluir pessoas com deficiência.....	58
<b>Gráfico 19-</b> Principais barreiras enfrentadas por pessoas com deficiência no mercado de trabalho.....	59
<b>Gráfico - 20</b> Presença de políticas de inclusão para pessoas com deficiência nas empresas.....	60

# SUMÁRIO

<b>1 INTRODUÇÃO.....</b>	<b>11</b>
<b>2 REFERENCIAL TEÓRICO.....</b>	<b>13</b>
2.1 Conceito de pessoa com deficiência e sua história.....	13
2.1.1 Preconceito.....	14
2.1.2 Contexto histórico.....	15
2.2 Principais leis criadas para pessoas com deficiência.....	20
2.2.1 Constituição Federal de 1998.....	20
2.2.2. Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência (CDPD)21	
2.2.3 Lei de Cotas (Lei nº 8.213/91, Art. 93).....	23
2.2.4 Estatuto da pessoa com deficiência e artigos relevantes.....	24
2.3 Desafios da inclusão das PCDs no mercado de trabalho.....	26
2.3.1 Desafios na contratação.....	26
2.3.4 Acessibilidade física e digital.....	27
2.3.2 Salários.....	31
2.4 Cultura organizacional, liderança e papel dos recursos humanos.....	33
2.4.1 Cultura Organizacional.....	33
2.4.2 Influência dos líderes para a uma cultura mais inclusiva.....	34
2.4.3 a Importância da cultura organizacional de uma empresa para a inclusão de uma pessoa com deficiência.....	34
2.4.4 A Importância do Recrutamento e Seleção Adaptados para Pessoas com Deficiência.....	35
2.4.5 Benefícios da Inclusão de Pessoas com Deficiência para a Empresa e para a Sociedade.....	36
<b>3 METODOLOGIA DE PESQUISA.....</b>	<b>38</b>

4 DISCUSÃO E ANÁLISE DE DADOS .....	39
4.1 PESQUISA 1: ACESSIBILIDADE NO MERCADO DE TRABALHO .....	40
4.2 PESQUISA 2: A INCLUSÃO DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA NO MERCADO DE TRABALHO: PERCEPÇÃO SOCIAL E BARREIRAS ENFRENTADAS .....	51
4.3 Resultados esperados e obtidos .....	61
5 CONSIDERAÇÕES FINAIS .....	62
REFERÊNCIAS.....	64

## 1 INTRODUÇÃO

A inclusão da Pessoa com Deficiência no mercado de trabalho, tema central deste estudo, revelou-se relevante não apenas sob a perspectiva legal, mas também por sua importância social e estratégica para a gestão de pessoas nas organizações. A análise dessa temática permitiu compreender os desafios e os avanços que impactam a construção de ambientes corporativos mais inclusivos e diversos.

Nesse sentido, Maior (2018, p.45) enfatiza que “a deficiência está no meio, e não no corpo” o que leva a compreender que o problema está nas barreiras, sejam estruturadas ou atitudinais criadas pelo ambiente de trabalho. De maneira complementar, a procuradora destaca a necessidade de transformar a inclusão num processo efetivo, ao afirmar que “o direito ao trabalho da pessoa com deficiência precisa se traduzir em oportunidades reais, e não apenas em compromissos formais” (GUGEL, 2007, p. 123). Essa citação reforça a ideia de que, além de cumprir a legislação, as organizações devem adotar práticas inclusivas que promovam a permanência e o desenvolvimento desses profissionais.

O estudo evidenciou a importância da inclusão nas empresas, reforçando a necessidade de adoção de práticas de responsabilidade social que promovam a equidade e contribuam para a construção de um clima organizacional mais respeitoso e comprometido com a diversidade.

No contexto do mercado de trabalho, este estudo contribuiu com a valorização de talentos diversos e destacou a importância do cumprimento das legislações que garantem a inclusão de pessoas com deficiência, como na fala a seguir:

A sobrevivência das pessoas com deficiências aqui no Brasil e em boa parte do mundo, na grande maioria dos casos, tem sido uma verdadeira epopeia. Essa epopeia nunca deixou de ser uma luta quase que fatalmente ignorada pela sociedade e pelos governos como um todo uma verdadeira saga melancólica assim como o foi em todas as culturas pelos muitos séculos da existência do homem. Ignorada, não por desconhecimento acidental ou por falta de informações, mas por não se desejar dela tomar conhecimento. (SILVA, 1987, p. 11).

Essa visão reforça a importância de se discutir o tema sob a ótica da justiça social, reconhecendo que toda a sociedade tem uma parcela de responsabilidade

diante do atraso na superação das barreiras enfrentadas por pessoas com deficiência. Romper essas barreiras é essencial para garantir acesso, inclusão e independência.

Na área da Administração, em especial nos estudos sobre gestão de pessoas, esse tema se mostrou ainda mais significativo. Levando a pensar em como adaptar estruturas e processos de forma ética e responsável, promovendo o bem-estar coletivo e uma cultura organizacional mais inclusiva.

Nesse contexto, o problema investigado foi: quais são as principais dificuldades e avanços na inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho na atualidade?

Segundo Brito e Maranhão (2020), houve avanços significativos no cenário atual, mas ainda persistem desafios na inclusão efetiva, relacionados a retrocessos históricos na exclusão de pessoas com deficiência.

Essa investigação teve como objetivo geral analisar os principais desafios enfrentados e os avanços mais relevantes no processo de inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho, destacando o papel da legislação, das políticas públicas e das práticas organizacionais na promoção da inclusão social e profissional.

Para isso, como objetivos específicos, buscaram-se:

- compreender o conceito de pessoa com deficiência e sua representatividade no mercado de trabalho;
- analisar os avanços legislativos e as políticas públicas implementadas para promover a inclusão profissional;
- identificar os principais obstáculos enfrentados pelas pessoas com deficiência para conseguir e manter um emprego;
- avaliar os avanços e boas práticas implementadas por empresas e organizações no âmbito da inclusão.

## 2 REFERENCIAL TEÓRICO

### 2.1 Conceito de pessoa com deficiência e sua história.

Atualmente, de acordo com a LEI Nº 13.146, DE 6 DE JULHO DE 2015, no Art. 2º, é considerada Pessoa com Deficiência toda pessoa que tem algum tipo de limitação, seja física, mental, intelectual ou sensorial, e que enfrenta dificuldades para participar de forma completa na sociedade quando encontra barreiras criadas por mesma. (BRASIL, 2015).

Mesmo com uma definição legal sobre o que é ser uma pessoa com deficiência, existem outras formas de entender esse conceito. Quando se fala sobre deficiência ou inclusão, normalmente vem a ideia de que é algo que falta ou que não funciona direito no corpo de uma pessoa. Só que essa ideia não está totalmente certa, porque o problema nem sempre está na pessoa em si, mas sim na forma como a sociedade está organizada (HAUCK E GARCIA, 2010).

Existe uma maneira diferente de olhar para isso, que é chamada de modelo social. Esse modelo mostra que a deficiência não está só no corpo da pessoa, mas nas barreiras que a própria sociedade cria, como prédios sem acessibilidade, ruas mal planejadas, escolas que não estão preparadas para receber todos os alunos e ambientes de trabalho que não consideram as diferentes necessidades das pessoas. Então, de acordo com essa visão, uma pessoa pode ou não viver sua deficiência dependendo do ambiente onde está inserida. Por exemplo, se o local é acessível e inclusivo, aquela limitação pode nem ser percebida como uma deficiência. Isso tira o foco da ideia de que a deficiência é só uma “falha” ou “problema” da pessoa, e ajuda a quebrar os estereótipos negativos que muitas vezes são colocados sobre (HAUCK E GARCIA, 2010).

Dessa forma, é responsabilidade da sociedade fazer as adaptações necessárias e eliminar essas barreiras, para que todos tenham a chance de participar de forma igual, com respeito e inclusão (HAUCK E GARCIA, 2010).

Para reforçar esse assunto, pode-se usar como base o livro “Deficiência Mental: da Superstição à Ciência”, que aborda como a deficiência foi entendida e tratada ao longo dos anos, tendo como foco a deficiência mental, que antigamente era vista como

castigo de Deus, obra de bruxaria ou até mesmo possessão demoníaca. Esse tipo de ideia levava à exclusão das pessoas com deficiência da sociedade, fazendo com que fossem tratadas com medo ou até mesmo com violência. Isso resultava em tratamentos desumanos, como serem trancadas em casa e escondidas do convívio social. Esse cenário mostra como o preconceito dificultou ainda mais a vida dessas pessoas (PESSOTTI, 1984). Com o avanço da ciência, surgiu uma nova visão, menos supersticiosa, sobre a realidade dessas pessoas, investigando as verdadeiras causas que levavam alguém a ser classificado como pessoa com deficiência (PCD). Esse progresso foi fundamental, pois permitiu o início da busca por formas mais respeitadas de apoiar essas pessoas.

O livro também critica uma visão limitada, na qual as pessoas com deficiência eram reduzidas a seus níveis de comprometimento, sendo consideradas, por exemplo, incapazes de aprender ou de viver em sociedade. Esses pensamentos revelam uma perspectiva preconceituosa, que infelizmente ainda persiste na sociedade. Hoje em dia, entende-se que é a própria sociedade que cria barreiras e dificulta a participação plena de todos os indivíduos (PESSOTTI, 1984).

### 2.1.1 Preconceito

Acredita-se que a sociedade é estruturalmente preconceituosa em relação a determinados grupos sociais, chamados de minorias. Tais grupos que possuem direitos reduzidos em relação a grupos dominantes. Nesse contexto, a deficiência é compreendida como um marcador social da diferença, ou seja, em uma sociedade que discrimina o que não se enquadra no padrão idealizado de ser humano, a diferença acaba sendo convertida em desigualdade social. Dessa forma, determinadas pessoas são colocadas em posição de inferioridade em relação a outras. Ao abordar o preconceito contra pessoas com deficiência, utiliza-se o termo capacitismo, uma vez que este preconceito se baseia no pressuposto de que pessoas com deficiência são menos capazes do que pessoas sem deficiência. Todos os indivíduos são idealizados dentro dessa sociedade que, desde a infância, transmite a concepção de que a pessoa com deficiência é um ser “coitadinho”. Então as estruturas sociais, bem como as organizações e empresas enquanto partes integrantes da sociedade, reproduzem a discriminação e limitam as possibilidades de determinadas

peças em função das características corporais que apresentam (HAUCK e GARCIA, 2010).

### 2.1.2 Contexto histórico

A trajetória das pessoas com deficiência (PCD) reflete mudanças profundas na maneira como a sociedade compreende as limitações humanas. Historicamente, a deficiência foi associada à punição divina, estigma ou exclusão. Pode-se destacar que, até meados do século XX, prevalecia a exclusão institucional e a ausência de direitos sociais garantidos para essas pessoas (ARAÚJO, 2023,).

No início do século XX, surgiu o termo “indivíduos de capacidade reduzida”, ainda sob forte viés médico-assistencialista.” Paralelamente, expressões como “aleijado” ou “inválido” eram amplamente utilizadas, refletindo o preconceito arraigado na linguagem social da época” (ARAÚJO, 2023, p. 16).

Após as grandes guerras, a mídia e a legislação passaram a utilizar termos como “os incapacitados” para designar pessoas com deficiência. “Essa nomenclatura evoluiu até a adoção da expressão “pessoas deficientes”, consagrada oficialmente em 1981, durante o Ano Internacional das Pessoas Deficientes,” instituído pela Organização das Nações Unidas (ONU) (SASSAKI, 2003, p. 8).

O modelo social da deficiência ganha força com a Convenção da ONU sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência (CDPD), de 2006. “A deficiência resulta da interação entre pessoas com impedimentos e as diversas barreiras que lhes tolhem a participação plena e efetiva na sociedade” (ONU, 2006, preâmbulo).

A deficiência é compreendida como um fenômeno social, e não apenas biológico, sendo interpretada como “estando no meio, e não no corpo” (Maior, 2018, p. 45). A Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência também trouxe uma inovação democrática ao enfatizar “a necessidade de consulta às próprias pessoas com deficiência em todas as fases de elaboração de políticas públicas” (MAIOR, 2018, p. 32).

A história das pessoas com deficiência não é apenas a história de exclusão, mas também de resistência. Como aponta Maior (2018, p. 47), “as experiências de vida das pessoas com deficiência revelam trajetórias de superação, luta por direitos e protagonismo social, mesmo em contextos adversos”. Mesmo diante de períodos em

que foram silenciadas e invisibilizadas, houve práticas de cuidado e apoio dentro das comunidades, ainda que não reconhecidas institucionalmente.

Na Antiguidade, muitos povos viam a deficiência como um sinal dos deuses. Em algumas culturas indígenas, por exemplo, indivíduos com deficiências podiam ser considerados espiritualmente especiais. Em outras, como em Esparta, eram tratados com extrema crueldade (ARAÚJO, 2023, p. 9).

Na Roma Antiga, a deficiência era tolerada apenas se não afetasse o desempenho do cidadão como soldado ou trabalhador. Já na Grécia, filósofos como Platão e Aristóteles discutiam a eugenia como ideal de sociedade, o que sustentava práticas de exclusão. De acordo com Sasaki (2003, p. 20), “em sociedades antigas, predominava a visão de que a deficiência limitava a utilidade da pessoa para os interesses do Estado, o que justificava a segregação ou o abandono”.

Durante a Idade Média, a deficiência era compreendida sob forte influência religiosa.” Muitos acreditavam que a condição era uma punição por pecados ou possessões demoníacas. Isso justificava o isolamento dessas pessoas em asilos ou instituições controladas por ordens religiosas” (MAIOR, 2018, p. 29).

Apesar da marginalização institucionalizada, houve também práticas de cuidado, como o acolhimento de pessoas com deficiência por monges e freiras em conventos e mosteiros. Essas ações, no entanto, estavam inseridas num contexto assistencialista e caritativo. Conforme observa Maior (2018, p. 30), “as práticas de acolhimento religioso reforçavam o conceito de caridade, sem, contudo, promover autonomia ou reconhecer direitos”.

Com o Renascimento e o Iluminismo, surge uma valorização do racionalismo e da ciência. A deficiência passa a ser vista sob uma ótica médica e biológica, como anormalidade a ser diagnosticada, tratada ou corrigida. Essa perspectiva reforça a segregação (SASSAKI, 2003, p. 17).

O século XIX marcou o início da institucionalização em larga escala. Hospitais psiquiátricos, escolas especiais e asilos passaram a abrigar pessoas com deficiência, muitas vezes contra sua vontade. O objetivo era afastá-las da convivência social, em nome da ordem e da normalidade. Segundo Pessotti (1984, p. 45), “as instituições surgiam como respostas sociais para afastar da vista aqueles que não se enquadravam na norma”.

A Revolução Industrial intensificou essa exclusão, uma vez que a produtividade passou a ser o principal critério de valor humano. Aqueles que não conseguiam acompanhar o ritmo das fábricas eram descartados, reforçando ainda mais o estigma da incapacidade. Como aponta Diniz (2007, p. 52), "a deficiência passou a ser vista como um entrave à lógica da produção".

No início do século XX, com o advento da eugenia, a deficiência voltou a ser alvo de discursos que pregavam a eliminação de indivíduos considerados "inaptos". Em alguns países, como a Alemanha nazista, isso resultou em políticas de esterilização forçada e extermínio. De acordo com Scully (2004, p. 89), "a eugenia promovia uma exclusão sistemática dos corpos que desafiavam o ideal de perfeição".

No Brasil, essa influência também se fez presente. Até meados da década de 1940, eram comuns as internações em hospitais-colônia, principalmente de pessoas com deficiência mental ou múltipla, onde sofriam abandono e maus-tratos. Maia (2018, p. 77) afirma que "os hospitais-colônia funcionavam como verdadeiros depósitos humanos".

A partir da metade do século XX, após as guerras, surge uma nova sensibilidade social. Muitos soldados retornaram com sequelas físicas e psicológicas, o que obrigou o Estado e a sociedade a reconsiderarem o papel dessas pessoas na reconstrução do país. Oliver (1990, p. 103) destaca que "os veteranos de guerra feridos impulsionaram políticas públicas de reabilitação e acessibilidade".

Nos anos 1960 e 1970, movimentos pelos direitos civis, especialmente nos Estados Unidos, inspiraram ações coletivas de pessoas com deficiência em busca de reconhecimento, autonomia e protagonismo. No Brasil, movimentos semelhantes surgiram na década de 1980. Como diz Sasaki (1997, p. 29), "as ações coletivas deram voz e visibilidade às demandas das pessoas com deficiência".

Esses movimentos criticavam o modelo médico, que via a pessoa com deficiência como doente ou incapaz. Passaram a defender o modelo social, no qual a deficiência é construída socialmente por meio das barreiras impostas. Barton (1993, p. 12) defende que "não é a limitação corporal que gera deficiência, mas o meio ambiente e as atitudes sociais".

Com o surgimento desse novo paradigma, começaram a se consolidar práticas de acessibilidade arquitetônica, comunicacional e atitudinal. A inclusão passou a ser discutida não como favor, mas como direito. Prieto (2006, p. 17) salienta que

"acessibilidade é a chave para a inclusão efetiva e para o exercício pleno da cidadania".

No Brasil, apesar do atraso em relação a outros países, a mobilização de associações de pais, instituições especializadas e ativistas resultou na criação de leis de proteção ainda antes da Constituição de 1988. Como aponta Mantoan (2003, p. 64), "o ativismo social foi fundamental para a inserção da pessoa com deficiência na agenda política nacional".

Com a redemocratização, o país passou a reconhecer a cidadania das pessoas com deficiência em sua constituição, o que representou um marco fundamental na história desse grupo. Gugel (2017, p. 88) destaca que "a Constituição de 1988 assegurou, pela primeira vez de forma plena, os direitos das pessoas com deficiência".

Mesmo com os avanços legais, o preconceito estrutural, a invisibilidade midiática e a exclusão cotidiana ainda fazem parte da realidade da maioria das pessoas com deficiência. Maior (2010, p. 114) afirma que "a legislação avança, mas as barreiras atitudinais e a cultura da exclusão permanecem entranhadas no cotidiano".

É por isso que resgatar essa história é essencial." Conhecer o percurso de exclusão e luta ajuda a compreender que a deficiência não é uma tragédia pessoal, mas um fenômeno social e político" (Sasaki, 2003, p. 34).

Maior (2018, p. 49) afirma que é necessário romper com a visão caritativa e paternalista que ainda persiste no imaginário coletivo: "A construção de uma sociedade inclusiva exige a superação da ideia de tutela e o reconhecimento das pessoas com deficiência como sujeitos plenos de direitos".

A compreensão histórica das pessoas com deficiência mostra que a exclusão não é natural nem inevitável. Ao contrário, é resultado de escolhas sociais, culturais e políticas que podem ser transformadas. Segundo Barton (1993, p. 15), "a exclusão das pessoas com deficiência é construída socialmente e, portanto, pode ser desconstruída".

Portanto, pensar a deficiência a partir de sua história é também uma forma de resistência. É afirmar que cada conquista legal ou simbólica só foi possível graças à luta daqueles que se recusaram a ser invisíveis. De acordo com Diniz (2007, p. 21), "o ativismo das pessoas com deficiência revela uma trajetória histórica de resistência e de luta por reconhecimento".

Vale lembrar que essa resistência nem sempre foi organizada ou visível, mas se fez presente nos pequenos gestos de sobrevivência, nas famílias que se recusaram a esconder seus filhos, nos artistas e trabalhadores que desafiaram as expectativas sociais. Como aponta Maia (2018, p. 64), “a resistência cotidiana foi, por muito tempo, o principal mecanismo de enfrentamento da exclusão”.

Além disso, o estudo da história das pessoas com deficiência permite ampliar a crítica ao modelo tradicional de normalidade. O que se considera “normal” ou “adequado” foi construído a partir de padrões excludentes, muitas vezes baseados em critérios elitistas e capitalistas. Conforme Skliar (2003, p. 30), “a ideia de normalidade é uma construção social que legitima práticas de exclusão e marginalização”. Sasaki (2003, p. 45) reforça que “a inclusão só é possível quando a diversidade é reconhecida como valor humano e não como problema a ser resolvido”.

A análise histórica também revela como a deficiência tem sido tratada de forma diferente de acordo com o tempo e o contexto cultural. O que em determinado momento foi motivo de exclusão, em outros contextos já foi visto como atributo espiritual ou parte legítima da diversidade humana. Conforme Pessotti (1984, p. 63), “o conceito de deficiência variou amplamente, oscilando entre a condenação social e a reverência religiosa, de acordo com as crenças e valores dominantes de cada época”.

Por fim, compreender essa trajetória é fundamental para não repetir erros do passado e garantir que a inclusão seja, de fato, estruturada sobre o respeito, a dignidade e a justiça social. Segundo Goffman (1988, p. 11), “reconhecer a história da estigmatização é essencial para a construção de práticas sociais verdadeiramente inclusivas”.

## 2.2 Principais leis criadas para pessoas com deficiência

### 2.2.1 Constituição Federal de 1998

Ao longo dos anos, as pessoas com deficiência vêm conquistando cada vez mais espaço na sociedade e ampliando seus direitos. Embora essas vitórias sejam relativamente recentes, são fruto de uma luta histórica. Em diversos momentos, essas pessoas contaram com o apoio essencial de familiares e ativistas comprometidos com a causa. "A luta pelos direitos das pessoas com deficiência é uma luta por reconhecimento, cidadania e dignidade, construída coletivamente ao longo do tempo." (MAIOR, 2007, p.12)

Segundo Maior (2017), esses grupos sociais são fundamentais na luta pela inclusão e pelos direitos das pessoas com deficiência, pois garantem sua representação nas decisões governamentais. Dessa forma, contribuem para o reconhecimento e a participação ativa dessas pessoas na sociedade. O objetivo central é eliminar o preconceito, promover uma sociedade mais justa e proporcionar maior autonomia a todos, sem distinções.

Um dos marcos mais significativos dessa trajetória foi a promulgação da Constituição da República Federativa do Brasil de 1988, que representou um avanço importante ao estabelecer direitos humanos universais (BRASIL, 1988, art. 5º). Isso contribuiu para o fortalecimento dos direitos fundamentais, ao garantir a inclusão das pessoas com deficiência nas políticas públicas e assegurar igualdade de tratamento a todos os cidadãos.

Conforme destaca Maior (2017), durante a década de 1980, o movimento das pessoas com deficiência se articulou intensamente para garantir a inclusão de seus direitos na nova Constituição. A proposta principal era assegurar cidadania plena, com a efetiva participação dessas pessoas em todos os aspectos da vida social.

Segundo Regina Barata (cf. História do Movimento Político das Pessoas com Deficiência no Brasil, 2017), embora a Constituição não possua um capítulo exclusivo para as pessoas com deficiência, seus direitos estão presentes em diversos capítulos e títulos. Essa abordagem reflete uma perspectiva de inclusão ampla, em que os direitos das pessoas com deficiência não são tratados de forma isolada, mas integrados à busca por justiça e igualdade perante todos.

Portanto, a Constituição da República Federativa do Brasil de 1988 representou um marco fundamental na consolidação dos direitos das pessoas com deficiência, conforme disposto nos artigos 5º e 227. Ao reconhecer a igualdade de todos perante a lei e promover a inclusão social por meio de políticas públicas específicas, estabelecendo uma base sólida para a construção de uma sociedade mais acessível, justa e igualitária (BRASIL, 1988).

### 2.2.2. Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência (CDPD)

A Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência (CDPD) é um tratado internacional adotado pela Assembleia Geral das Nações Unidas. com o objetivo de promover, proteger e assegurar os direitos e a dignidade das pessoas com deficiência. Este documento destaca um ponto importante nos desafios e batalhas por igualdade e inclusão, tendo a veracidade de que as pessoas com deficiência possuem os mesmos direitos que todos os outros indivíduos (NAÇÕES UNIDAS, 2007).

Segundo o site Helpvox Connect (2025), a CDPD visa garantir que as pessoas com deficiência tenham igualdade de oportunidades, buscando eliminar barreiras que impedem sua participação contínua em diversos caminhos sociais, como saúde, educação e mercado de trabalho. O Brasil ratificou a CDPD por meio do Decreto nº 6.949, no ano de 2009, conferindo-lhe status de emenda constitucional (BRASIL, 2009).

A CDPD estabelece princípios fundamentais que orientam sua aplicação e interpretação:

- a) O respeito pela dignidade inerente, a autonomia individual, inclusive a liberdade de fazer as próprias escolhas, e a independência das pessoas;
  - b) A não discriminação;
  - c) A plena e efetiva participação e inclusão na sociedade;
  - d) O respeito pela diferença e pela aceitação das pessoas com deficiência como parte da diversidade humana e da humanidade;
  - e) A igualdade de oportunidades;
  - f) A acessibilidade;
  - g) A igualdade entre o homem e a mulher;
  - h) O respeito pelo desenvolvimento das capacidades das crianças com deficiência e pelo direito das crianças com deficiência de preservar sua identidade.
- (ONU, 2006, Art. 3)

Além disso, segundo Costa (2019), a CDPD busca assegurar que todas as pessoas com deficiência possam pôr em prática liberdades fundamentais e todos os direitos humanos de igual para igual com as demais pessoas. Vale destacar questões

como o descarte de barreiras atitudinais, econômicas, físicas e culturais que dificultam sua inserção na sociedade e, principalmente, no mercado de trabalho.

Contudo, a importância da inserção da CDPD é fundamental para que esses objetivos se tornem prática, trazendo igualdade e oportunidades, como nos mostra na fixação da ONU:

A fim de possibilitar às pessoas com deficiência viver de forma independente e participar plenamente de todos os aspectos da vida, os Estados Partes tomarão as medidas apropriadas para assegurar às pessoas com deficiência o acesso, em igualdade de oportunidades com as demais pessoas, ao meio físico, ao transporte, à informação e comunicação. (ONU, 2006, Art. 9)

Destaca-se também no Art. 27 a relação no mercado de trabalho das pessoas com deficiência, que apresenta o seguinte:

Os Estados Partes reconhecem o direito das pessoas com deficiência ao trabalho, em igualdade de oportunidades com as demais pessoas; isso inclui o direito a ter a oportunidade de ganhar a vida por meio de trabalho livremente escolhido ou aceito em um mercado e ambiente de trabalho abertos, inclusivos e acessíveis às pessoas com deficiência. (ONU, 2006, Art. 27).

Segundo Sasaki (1997), a inserção das pessoas com deficiência no mercado de trabalho é essencial para a criação de uma sociedade mais inclusiva, já que possibilita que essas pessoas participem da vida econômica e social.

Apesar dos avanços trazidos pela CDPD, existem grandes desafios para pôr em prática. Como destaca o relatório nacional:

A proteção da soberania nacional dos Estados Partes continuou sendo concebida em termos tradicionais, o que pode fragilizar a efetiva promoção e proteção dos direitos das pessoas com deficiência (BRASIL, 2010).

Entende-se que a inserção consolidada da CDPD não parte somente de mudanças relacionadas à legislação, mas sim de uma transformação cultural e social, que, além de pôr em prática e reconhecer as pessoas com deficiência como indivíduos de direitos, é fundamental para o desenvolvimento e contribuição da sociedade.

### 2.2.3 Lei de Cotas (Lei nº 8.213/91, Art. 93)

A Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991, conhecida como Lei de Cotas, em seu artigo 93, determina que empresas com cem ou mais empregados devem preencher de 2% a 5% de seus cargos com pessoas com deficiência (BRASIL, 1991). O intuito principal dessa obrigação é promover a inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho, assegurando seu acesso a empregos e garantindo a autonomia financeira e social que essas pessoas devem ter como qualquer outra.

Conforme aponta Sasaki (2010), a Lei de Cotas representa um esforço necessário para romper com práticas sociais discriminatórias e construir um ambiente de trabalho mais justo. Também enfatiza que “a inclusão começa pela oportunidade oferecida” (SASSAKI, 2010, p. 67), apontando que políticas afirmativas são fundamentais em sociedades historicamente excludentes.

Segundo Simonelli & Jackson Filho (2017), após a promulgação da Lei de Cotas de 1991, houve avanços significativos na inclusão de pessoas com deficiência no ambiente de trabalho, entretanto ainda persistem muitas barreiras a serem superadas.

Uma delas diz respeito à resistência de empresas em cumprir as determinações legais, seja por desconhecimento, seja por preconceitos estruturais. Segundo dados divulgados pelo Ministério do Trabalho e Emprego apenas 53% das vagas destinadas a pessoas com deficiência estavam ocupadas em 2023 (BRASIL, 2024). o que revela a lacuna existente entre a norma e a prática

Outro fator a destacar é a qualificação das pessoas com deficiência, que muitas vezes as organizações contestam não encontrar. Argumento esse que, segundo o Ministério Público do Trabalho (BRASIL, 2024), só traz maior importância à necessidade de políticas públicas e governamentais voltadas à formação e inclusão das pessoas com deficiência desde a base educacional até o nível técnico e superior.

Segundo reportagem publicada pelo Ministério do Trabalho (BRASIL, 2024), em comemoração aos 33 anos da Lei de Cotas, pesquisadores da área destacam que a verificação constante e a devida inclusão de políticas públicas são maneiras e formas cruciais para transformar a efetividade da norma. Além disso, é fundamental envolver todos da sociedade na defesa da inclusão.

Contudo, a Lei de Cotas é mais que uma norma legislativa; é uma ferramenta de revolução social (BRASIL, 1991). Sua implementação constante depende não apenas da

legislação, mas sim de práticas que coloquem em evidência os direitos das pessoas com deficiência, contribuindo para a promoção do respeito e inclusão social sem distinção ou intolerância às diferenças., envolvendo questões de mudança cultural nas organizações e na sociedade como um todo (Brito e Maranhão 2020).

#### 2.2.4 Estatuto da pessoa com deficiência e artigos relevantes

O Estatuto da Pessoa com Deficiência, instituído pela Lei nº 13.146/2015, também conhecido como Lei Brasileira de Inclusão, constitui um importante avanço jurídico e social na promoção da igualdade de oportunidades (BRASIL,2015). Essa legislação reafirma direitos fundamentais e impõe obrigações a instituições públicas e privadas no sentido de garantir a inclusão da pessoa com deficiência

Entre os artigos mais relevantes para o tema da inclusão no mercado de trabalho, destacam-se:

##### Direito à Acessibilidade (Art. 3º)

Art. 3º Para fins de aplicação desta Lei, consideram-se: I – acessibilidade: possibilidade e condição de alcance para utilização, com segurança e autonomia, de espaços, mobiliários, equipamentos urbanos, edificações, transportes, informação e comunicação, inclusive seus sistemas e tecnologias, bem como de outros serviços e instalações abertos ao público, de uso público ou privados de uso coletivo, tanto na zona urbana como na rural, por pessoa com deficiência ou com mobilidade reduzida; II – desenho universal: concepção de produtos, ambientes, programas e serviços a serem usados por todas as pessoas, sem necessidade de adaptação ou de projeto específico, incluindo os recursos de tecnologia assistiva; III – tecnologia assistiva ou ajuda técnica: produtos, equipamentos, dispositivos, recursos, metodologias, estratégias, práticas e serviços que objetivem promover a funcionalidade, relacionada à atividade e à participação da pessoa com deficiência ou com mobilidade reduzida, visando à sua autonomia, independência, qualidade de vida e inclusão social; IV – barreiras: qualquer entrave, obstáculo, atitude 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. (BRASIL, Lei nº 13.146 de 06 de julho de 2015, p. 9).

Este artigo define conceitos essenciais como acessibilidade, desenho universal, tecnologia assistiva e barreiras. Em resumo, acessibilidade é compreendida como a possibilidade de utilização, com segurança e autonomia, de espaços, serviços,

informações e tecnologias por todas as pessoas, inclusive aquelas com deficiência ou mobilidade reduzida. A acessibilidade vai além das adaptações física é essencial para garantir que as pessoas com deficiência possam exercer plenamente seus direitos e dignidade, assim como qualquer outra pessoa (MAIOR, 2008).

### Inclusão no Mercado de Trabalho (Art. 34)

Art. 34. A pessoa com deficiência tem direito ao trabalho de sua livre escolha e aceitação, em ambiente acessível e inclusivo, em igualdade de oportunidades com as demais pessoas. § 1º As pessoas jurídicas de direito público, privado ou de qualquer natureza são obrigadas a garantir ambientes de trabalho acessíveis e inclusivos. § 2º A pessoa com deficiência tem direito, em igualdade de oportunidades com as demais pessoas, a condições justas e favoráveis de trabalho, incluindo igual remuneração por trabalho de igual valor. § 3º É vedada restrição ao trabalho da pessoa com deficiência e qualquer discriminação em razão de sua condição, inclusive nas etapas de recrutamento, seleção, contratação, admissão, exames admissional e periódico, permanência no emprego, ascensão profissional e reabilitação profissional, bem como exigência de aptidão plena. § 4º A pessoa com deficiência tem direito à participação e ao acesso a cursos, treinamentos, educação continuada, planos de carreira, promoções, bonificações e incentivos profissionais oferecidos pelo empregador, em igualdade de oportunidades com os demais empregados. § 5º É garantida aos trabalhadores com deficiência acessibilidade em cursos de formação e de capacitação. (BRASIL, Lei nº 13.146 de 06 de julho de 2015, p. 24).

O Art. 34 assegura à pessoa com deficiência o direito ao trabalho de sua livre escolha, em ambiente acessível, inclusivo e com igualdade de condições. Entre os principais pontos previstos estão:

- Proibição de qualquer forma de discriminação em processos seletivos, contratação e permanência no emprego;
- Garantia de igualdade salarial por trabalho de igual valor;
- Direito ao acesso a cursos de capacitação, treinamentos, promoções e incentivos profissionais;
- Obrigatoriedade, por parte de empresas públicas e privadas, de oferecer ambientes de trabalho adaptados.

Essas disposições visam assegurar que o mercado de trabalho esteja preparado para receber profissionais com deficiência, oferecendo não apenas oportunidades, mas

também meios concretos para que possam desenvolver suas carreiras com dignidade e autonomia. Como reforça de Menezes (2015, p. 6), “a autonomia é o atributo que melhor qualifica a pessoa. É em vista desse poder que tem sobre si esma que a pessoa assume a condição de sujeito de sua própria história.”

## 2.3 Desafios da inclusão das PCDs no mercado de trabalho

### 2.3.1 Desafios na contratação

Existem algumas agravantes no processo seletivo de pessoas com deficiência:

(1) baixo nível de responsabilidade social por parte das empresas (contratação apenas por força da Lei de Cotas), (2) mercado de trabalho aquecido para essa população, (3) falta de sensibilização dos gestores e equipes, (4) baixa escolaridade dos profissionais com deficiência, (5) não flexibilização dos perfis de vagas, (6) concentração de oportunidades para as deficiências mais leves e (7) particularidades de cada negócio. (SCHWARZ e HABER, 1976).

As regras gerais da Consolidação das Leis do Trabalho (Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943) devem ser aplicadas também na contratação de pessoas com deficiência, assim como acontece com qualquer outro empregado, incluindo a exigência do exame médico admissional.

A única distinção em relação aos trabalhadores sem deficiência é que o médico do trabalho precisa identificar e classificar a deficiência de acordo com o que estabelece o Decreto nº 5.296/2004. (SCHWARZ e HABER, 1976).

Em relação ao contrato de trabalho, é necessário tomar alguns cuidados básicos no momento da assinatura por pessoas cegas ou surdas, garantindo recursos de acessibilidade que assegurem a compreensão do conteúdo por parte delas. (SCHWARZ e HABER, 1976).

A pessoa cega precisará que alguém de sua confiança faça a leitura para ela e a empresa também deve disponibilizar o contrato em formato digital, que pode ser lido em um computador com software de leitura de texto, ou então em braile. Para a assinatura, se o novo colaborador não tiver recurso próprio, ofereça o suporte de uma régua para definir o local apropriado onde ele deverá assinar. (SCHWARZ e HABER, 1976, p. 158).

E com relação a pessoas surdas os autores citam:

Se o contrato de trabalho tiver termos de difícil compreensão para a pessoa surda, certifique-se de que ela compreendeu o conteúdo. Auxilie com um dicionário ou com sinônimos que facilitem seu entendimento. Novamente, um intérprete de Libras facilitará a comunicação ou a pessoa pode ser auxiliada por alguém de sua confiança. (SCHWARZ e HABER, 1976, p. 158).

#### 2.3.4 Acessibilidade física e digital

A acessibilidade representa um dos pilares centrais para garantir os direitos das pessoas com deficiência, tanto no plano físico quanto digital. De acordo com a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (LBI), acessibilidade é definida como “a possibilidade e condição de alcance para utilização, com segurança e autonomia, de espaços, mobiliários, equipamentos urbanos, edificações, transportes e dispositivos, bem como de sistemas e meios de comunicação e informação” (BRASIL, 2015, art. 3º, inciso IX).

No que se refere à acessibilidade física, trata-se da eliminação de barreiras arquitetônicas e urbanísticas que dificultam ou impedem a mobilidade de pessoas com deficiência ou mobilidade reduzida. Como afirma Sasaki, “a acessibilidade é condição prévia para a inclusão social” (SASSAKI, 2003, p. 40), evidenciando que espaços inacessíveis resultam diretamente na exclusão social e profissional desses indivíduos. A conformação do ambiente físico, portanto, influencia diretamente no exercício da cidadania.

Maior enfatiza que “a deficiência está no meio, e não no corpo” (MAIOR, 2018, p. 45), destacando que as barreiras arquitetônicas e atitudinais são responsáveis pela exclusão.

A autora ressalta que é o ambiente, e não a limitação individual, que define a funcionalidade da pessoa com deficiência. Nesse sentido, a promoção de acessibilidade física consiste em um dever social previsto constitucionalmente, conforme disposto no artigo 227, § 2º da Constituição Federal de 1988 (BRASIL, 1988).

A realidade cotidiana, no entanto, mostra que muitos espaços urbanos, públicos e privados, ainda desrespeitam as normas de acessibilidade, comprometendo a locomoção e a autonomia das pessoas com deficiência. Segundo Gugel, “a

acessibilidade é um pré-requisito para o exercício da liberdade, da dignidade e da autonomia das pessoas com deficiência” (GUGEL, 2017, p. 85). Isso demonstra que a ausência de estruturas acessíveis compromete não apenas direitos básicos, mas também o pleno exercício da cidadania.

Além das barreiras físicas, as barreiras digitais constituem atualmente um dos maiores desafios à inclusão. A acessibilidade digital refere-se à adaptação de websites, aplicativos, softwares e conteúdos digitais para que possam ser utilizados por todos, inclusive por pessoas com deficiência visual, auditiva, motora ou intelectual. Como observa Maia, “a acessibilidade digital representa um novo campo de luta e de conquista para os direitos das pessoas com deficiência, pois garante o exercício pleno da cidadania na era digital” (MAIA, 2018, p. 109).

A LBI também regulamenta a acessibilidade digital, estabelecendo no artigo 63 que “as páginas da internet mantidas por empresas com sede ou representação comercial no País ou por órgãos de governo devem ser acessíveis, conforme as melhores práticas e diretrizes de acessibilidade adotadas internacionalmente” (BRASIL, 2015). Ainda assim, muitos sites e plataformas descumprem essas diretrizes, dificultando o acesso à informação e a serviços essenciais.

De acordo com as diretrizes internacionais de acessibilidade digital estabelecidas pelo W3C, como as Web Content Accessibility Guidelines (WCAG), os conteúdos devem ser perceptíveis, operáveis, compreensíveis e robustos. Sasaki destaca que “o desenho universal prevê soluções que atendam a todos, sem necessidade de adaptações posteriores” (SASSAKI, 2003, p. 43), sendo essa a base para a acessibilidade digital eficaz.

Gugel também reforça que a acessibilidade digital é uma extensão dos direitos fundamentais à comunicação e à informação, especialmente no contexto da educação, do trabalho e do acesso a serviços públicos (GUGEL, 2017). Sem essa dimensão, amplia-se o fosso da desigualdade e compromete-se o direito à participação social e política de milhões de cidadãos brasileiros.

Ainda que existam dispositivos legais e normativos, o cumprimento dessas obrigações por parte do poder público e das empresas privadas permanece um desafio. Segundo a Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência, ratificada pelo Brasil com status de emenda constitucional, os Estados-partes devem tomar as medidas apropriadas para “assegurar às pessoas com deficiência, em igualdade de oportunidades

com as demais, acesso ao ambiente físico, ao transporte, à informação e comunicação, incluindo os sistemas e tecnologias da informação e comunicação” (ONU, 2006, art. 9).

Maior ressalta “a necessidade de consulta às próprias pessoas com deficiência em todas as fases de elaboração de políticas públicas” (MAIOR, 2018, p. 32), como previsto na Convenção. Isso reforça a centralidade da participação social no desenvolvimento de ambientes físicos e digitais acessíveis.

A acessibilidade, portanto, deve ser compreendida como elemento estruturante da inclusão. Como afirma Sasaki, “não se trata apenas de construir rampas ou adaptar websites, mas de promover igualdade de condições para todos os cidadãos” (SASSAKI, 2003, p. 49). Tanto no espaço físico quanto no virtual, a ausência de acessibilidade perpetua a exclusão de pessoas com deficiência, contrariando os princípios constitucionais da dignidade humana e da igualdade.

### 2.3.5 Adequações das funções de trabalho

A inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho requer mais do que o simples cumprimento de cotas legais. Segundo Gugel, “a efetiva inserção dessa população depende da adaptação dos ambientes e das funções laborais às suas especificidades” (GUGEL, 2017, p. 59). As adequações funcionais visam garantir igualdade de oportunidades e condições de trabalho, conforme preconizado pelas normas nacionais e internacionais de direitos humanos.

A Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência estabelece, em seu artigo 28, que é dever do Estado promover a inclusão laboral por meio da acessibilidade e da adaptação razoável nos ambientes de trabalho (BRASIL, 2015). A norma visa assegurar que as pessoas com deficiência tenham acesso a empregos em igualdade de condições com as demais.

A Convenção da ONU sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência, internalizada no Brasil com status de norma constitucional, define adaptação razoável como “modificações e ajustes necessários e adequados que não acarretem ônus desproporcional ou indevido” (ONU, 2006, art. 2)

Essas modificações podem abranger o ambiente físico, os instrumentos de trabalho e a forma de execução das atividades. Sasaki ressalta que “as barreiras não

estão apenas nas estruturas físicas, mas também na organização do trabalho, nas atitudes e na comunicação” (SASSAKI, 2003, p. 82). Portanto, a análise das funções deve considerar uma perspectiva ampla, que vá além da acessibilidade arquitetônica e leve em conta as barreiras atitudinais e procedimentais.

Em muitos casos, pequenas mudanças são suficientes para viabilizar o desempenho das atividades. De acordo com Gugel, “grande parte das adaptações não envolve custos elevados, sendo possíveis com alterações simples nos processos e nas ferramentas” (GUGEL, 2017, p. 63). A resistência de algumas empresas em realizar tais adequações está frequentemente associada à desinformação e ao preconceito, mais do que a fatores objetivos de inviabilidade.

A legislação trabalhista brasileira prevê que os empregadores devem oferecer condições adequadas para o exercício das funções por pessoas com deficiência, respeitando suas limitações e assegurando sua dignidade (BRASIL, 1999). Essa diretriz está em consonância com o princípio da dignidade da pessoa humana, previsto na Constituição Federal, e com os compromissos internacionais assumidos pelo país. Maia observa que “a valorização da pessoa com deficiência no trabalho passa pelo reconhecimento de sua capacidade produtiva e pela garantia de condições adequadas” (MAIA, 2018, p. 142).

As adequações devem ser realizadas com base em uma avaliação individualizada das condições de cada trabalhador. Segundo Gugel, “a análise funcional deve considerar não apenas o tipo de deficiência, mas também os recursos pessoais, a formação, a experiência e os objetivos profissionais do trabalhador” (GUGEL, 2017, p. 66). Essa abordagem personalizada evita soluções padronizadas que podem não atender às necessidades específicas de cada situação.

No que se refere ao ambiente organizacional, a adequação das funções exige envolvimento da gestão e das equipes de trabalho. Sasaki destaca que “a inclusão só será plena se envolver todos os setores da empresa, com ações coordenadas entre recursos humanos, engenharia de segurança, medicina do trabalho e demais áreas” (SASSAKI, 2003, p. 85). A participação dos colegas também é relevante para a construção de um ambiente acolhedor e livre de discriminação.

A legislação também orienta sobre a redistribuição de tarefas e a reorganização dos postos de trabalho, quando necessário. O Decreto nº 3.298/1999 prevê que o empregador deve “promover as adaptações necessárias para garantir condições

adequadas de trabalho, inclusive mediante readequação das atividades desempenhadas” (BRASIL, 1999). Essa previsão é um instrumento fundamental para assegurar que a deficiência não seja um obstáculo intransponível à permanência no emprego.

A subutilização das capacidades das pessoas com deficiência é apontada como um dos maiores desafios à inclusão. Segundo Sasaki, “muitos trabalhadores com deficiência são alocados em funções abaixo de sua qualificação, o que configura um desperdício de talentos e uma forma sutil de exclusão” (SASSAKI, 2003, p. 87). Tal prática contraria os princípios da igualdade e da valorização da diversidade no ambiente de trabalho.

Para além das mudanças físicas e técnicas, a sensibilização da equipe é essencial para que as adaptações funcionem de forma efetiva. Gugel afirma que “a acessibilidade atitudinal é condição imprescindível para o sucesso das medidas de inclusão” (GUGEL, 2017, p. 70). A eliminação de preconceitos e estigmas é um passo necessário para que as adaptações sejam compreendidas como um direito e não como um privilégio.

Portanto, a adequação das funções de trabalho deve ser entendida como uma obrigação legal e um requisito para a efetiva inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho. A Convenção da ONU estabelece que os Estados Partes devem “tomar medidas apropriadas para promover o emprego de pessoas com deficiência no setor público e privado, inclusive através de políticas de ações afirmativas” (ONU, 2006, art. 27). A adaptação das atividades laborais está inserida nesse contexto de promoção de direitos e combate à exclusão social.

### 2.3.2 Salários

Mesmo após a inclusão no mercado de trabalho, ainda persistem obstáculos que representam desafios atuais, apesar dos inúmeros avanços já conquistados no âmbito legal. De acordo com Becker (2019, p. 41):

É possível ainda que a diferença de remuneração e os efeitos da discriminação e da produtividade sejam diferentes ao longo da distribuição de salários. Por exemplo, a discriminação pode ser mais intensa nos níveis inferiores da distribuição salarial se o empregador contratar trabalhadores deficientes apenas para posições de baixa remuneração, independente das características produtivas. (BECKER, 2019, p. 41).

Mas, de acordo com Schwarz e Haber (1976), não é permitido estabelecer qualquer distinção em relação ao salário ou aos demais benefícios concedidos ao trabalhador com deficiência: esses devem ser idênticos aos oferecidos aos demais funcionários que exerçam a mesma função, conforme estabelecido no art. 7º, incisos XXX e XXXI, da Constituição Federal de 1988, e no art. 461 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT).

Com relação ao vale-transporte, caso o empregado tenha direito à gratuidade no transporte público (conforme as normas de cada município) para todo o percurso entre sua residência e o local de trabalho (art. 1º da Lei nº 6.418/85), o empregador não terá a obrigação de fornecer esse benefício.

### 2.3.3 A capacitação das pessoas com deficiência

Segundo a literatura científica, outro ponto que dificulta a inserção da pessoa com deficiência no mercado de trabalho é a deficiência no processo de formação e capacitação profissional.

No Brasil, essa formação tem ocorrido, em grande parte, por meio de programas promovidos por oficinas pedagógicas ou ambientes protegidos vinculados a instituições de ensino especial. Contudo, esses programas recebem críticas quanto aos métodos adotados, uma vez que as atividades ensinadas, como marcenaria, tapeçaria e artesanato, costumam ser escolhidas mais com base nos recursos materiais disponíveis e nas tradições das instituições do que nas reais exigências do mercado de trabalho, o que limita sua efetividade na qualificação dessa população. (TANAKA e MANZINI, 2005).

A mera existência de leis não representa, por si só, uma garantia efetiva de acesso e permanência da pessoa com deficiência no mercado de trabalho. Ainda que seu direito ao trabalho esteja legalmente assegurado, a realidade mostra que o caminho ainda é extenso, pois diversos aspectos precisam ser considerados antes de se alcançar uma inclusão realmente eficaz e eficiente dessa parcela da população. Entre esses aspectos, destacam-se a qualificação profissional e social da pessoa com deficiência que busca uma vaga e, também, as condições estruturais, operacionais e sociais do local de trabalho que irá acolhê-la como colaboradora, a fim de evitar que sua contratação ocorra apenas por obrigação legal ou por um gesto de caridade. (TANAKA e MANZINI, 2005).

## 2.4 Cultura organizacional, liderança e papel dos recursos humanos

### 2.4.1 Cultura Organizacional

A cultura organizacional está presente em todas as empresas e organizações, independentemente do seu porte, setor de atuação ou finalidade. Robbins e Sobral (2012, p. 501) conceitua cultura como “um sistema de valores compartilhado pelos membros de uma organização que a diferencia das demais.”

“Cultura organizacional significa um modo de vida, um sistema de crenças expectativas e valores, uma forma de interação e de relacionamento típicos de determinada organização”. (BECKHARD, 1972)

Para ambos os autores, seus conceitos dizem que cultura organizacional pode ser entendida como sendo o conjunto de atributos físicos e psicossociais de uma organização que caracteriza o seu modo de ser e determina a sua identidade. Quando uma dessas formas funciona bem, o grupo começa a repetir esse comportamento e passa a vê-lo como a maneira “certa” de fazer as coisas. Assim, com o tempo, essas soluções viram parte da cultura do grupo, ou seja, um jeito comum de pensar, agir e se relacionar.

A cultura organizacional se manifesta por meio de valores, crenças, comportamentos, normas e práticas que orientam a forma como as pessoas interagem, tomam decisões e conduzem o trabalho no ambiente corporativo. Essa cultura influencia diretamente o clima organizacional, a produtividade, a motivação dos colaboradores e até mesmo a imagem da instituição perante o mercado (Motta E VASCONCELOS 2002).

Segundo Chiavenato (1999), o clima organizacional reflete o modo como as pessoas interagem umas com as outras. o clima pode ser agradável, receptivo, caloroso, e envolvente ou desagradável, agressivo, frio e alienante, isso significa que a forma como os colaboradores se relaciona, se comunicam e trabalham em equipe impacta diretamente o ambiente de trabalho. Se as interações são positivas, respeitadas e colaborativas, o clima tende a ser agradável e motivador, favorecendo a produtividade e o bem-estar. Por outro lado, se as interações são tensas, agressivas ou desinteressadas, o clima se torna negativo, o que pode prejudicar o desempenho e aumentar o estresse entre os funcionários. Assim, o clima organizacional é um reflexo das relações

interpessoais dentro da organização e pode influenciar tanto o comportamento individual quanto coletivo.

#### 2.4.2 Influência dos líderes para a uma cultura mais inclusiva

Outro fator que influencia a cultura e o clima organização de uma empresa é a gestão a liderança da empresa. A gestão e a liderança de uma empresa são fatores importantes que influenciam sua cultura e clima organizacional. Quando o líder promove a inclusão, não só melhora o ambiente de trabalho, como também contribui para a criação de uma cultura organizacional mais acolhedora e um clima mais positivo. A responsabilidade de manter um bom ambiente de trabalho é do líder, que deve motivar as pessoas para que o trabalho em equipe seja bem-sucedido e gere bons resultados. Segundo Bergamini (1994), a liderança organizacional é a capacidade de influenciar um grupo em direção à realização de metas, sendo o líder a base dessa influência, seja pelo seu relacionamento com os subordinados ou pelas características situacionais nas quais ocorre a mudança.

Chiavenato (2000, p. 107) afirma que “liderança é a influência interpessoal exercida numa situação e dirigida por meios do processo da comunicação humana para a consecução de um determinado objetivo.”

Quando o líder direciona seus colaboradores quanto ao comportamento e valores da empresa, cria um ambiente no qual todos se sentem respeitados, independentemente de suas diferenças. O gestor deve saber lidar com cada colaborador, respeitando as diferenças individuais, mas tratando todos com a mesma importância. Um líder que promove a inclusão vai além disso, criando um ambiente onde todos se sintam valorizados, incluindo pessoas com deficiência. Esse tipo de liderança fortalece a cultura organizacional, pois promove um clima de respeito e igualdade, criando mais oportunidades para que as pessoas com deficiência se integrem à empresa e tenham a chance de desenvolver seu potencial no ambiente de trabalho.

### 2.4.3 a Importância da cultura organizacional de uma empresa para a inclusão de uma pessoa com deficiência

Continuando o assunto a cultura organizacional é um elemento fundamental para o funcionamento e o desenvolvimento das organizações, especialmente quando tem princípios de inclusão. Uma cultura de trabalho inclusiva valoriza a diversidade em todas as suas formas e promove a igualdade de tratamento e de oportunidades no ambiente empresarial

À Medida que as empresas trabalham com equipes heterogêneas em termos de raça, etnia, gênero e outros grupos culturalmente diversos, torna-se essencial considerar como a cultura organizacional pode ser adaptada para atender às necessidades desses grupos (THOMAS JR., 2000 apud Alves et al., 2023, p.2).

Nesse contexto, as diferenças sejam físicas, sensoriais ou cognitivas são compreendidas como fontes de aprendizado, enriquecimento coletivo e inovação, e não como barreiras ou limitações. Segundo Thomas e Ely (1996), a gestão da diversidade cultural implica adotar um enfoque holístico para criar um ambiente organizacional que possibilite a todos o pleno desenvolvimento de seu potencial na realização dos objetivos da empresa.

Uma empresa que adota uma cultura de trabalho inclusiva demonstra um compromisso real com a valorização da diversidade e a promoção da equidade no ambiente organizacional. Esse tipo de cultura vai além do cumprimento de cotas ou obrigações legais, pois busca integrar verdadeiramente as pessoas com deficiência ao cotidiano da empresa, garantindo acessibilidade, respeito e oportunidades de crescimento profissional. Os benefícios dessa prática são amplos: além de promover a dignidade e o desenvolvimento das pessoas com deficiência, fortalece o clima organizacional, estimula a inovação e melhora a imagem institucional. Como destaca Bento (2022), ambientes inclusivos são aqueles onde todas as pessoas têm a possibilidade de contribuir com seu talento e serem reconhecidas por isso. Reforçando que a inclusão beneficia não apenas os indivíduos diretamente envolvidos, mas toda a organização.

#### 2.4.4 A Importância do Recrutamento e Seleção Adaptados para Pessoas com Deficiência

A inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho, embora respaldada pela Lei nº 8.213/91, ainda apresenta obstáculos práticos. A legislação determina que empresas com 100 ou mais funcionários destinem de 2% a 5% de seus cargos a Pessoas com Deficiência (BRASIL, 1991). No entanto, o simples cumprimento da cota legal não garante, por si só, uma inclusão efetiva.

Segundo Claro e Rodrigues (2023, p. 278), “ainda é comum encontrar processos de recrutamento e seleção despreparados para acolher candidatos com deficiência, o que pode resultar em experiências negativas para ambos os lados e em contratações insatisfatórias”. A afirmação reforça a necessidade de uma abordagem inclusiva já nos primeiros contatos com o candidato.

Leite et al. (2020, p. 5) argumentam que a ausência de acessibilidade e de ajustes razoáveis nas etapas do processo seletivo representa uma das maiores barreiras à contratação. Como reforçam os autores, “a exclusão começa quando as ferramentas e as etapas não são pensadas para todos os públicos” (LEITE et al., 2020, p. 5). Essa prática revela um despreparo estrutural das organizações, que muitas vezes não investem em formação da equipe de Recursos Humanos.

Além disso, conforme estudo publicado na Revista Brasileira de Educação Especial, a falta de capacitação de profissionais de RH para lidar com as especificidades das PcDs é um fator que limita o sucesso do recrutamento (NEVES-SILVA; PRAIS; SILVEIRA, 2015). A criação de processos seletivos mais humanizados e acessíveis é, portanto, uma etapa indispensável para garantir uma inclusão real e produtiva.

O Instituto Ethos (2002, p. 3) também ressalta a importância da adaptação do recrutamento e seleção para garantir uma inclusão genuína. Como afirmam, “a inclusão das pessoas com deficiência faz parte da responsabilidade social da empresarial”, sendo essencial que as empresas adotem práticas que promovam a diversidade e combatam o preconceito no ambiente de trabalho.

#### 2.4.5 Benefícios da Inclusão de Pessoas com Deficiência para a Empresa e para a Sociedade

A presença de PCDs nas organizações não apenas cumpre um papel social relevante, mas também contribui para o desempenho institucional. Neves-Silva, Prais e Silveira (2015) afirmam que a inclusão proporciona ambientes mais diversificados, cooperativos, empáticos e rico em ideias, refletindo diretamente na produtividade.

Empresas que valorizam a diversidade também conquistam melhor reputação junto ao público e investidores. Segundo o Instituto Ethos (2002, p. 2), “a diversidade é um fator de competitividade e não apenas uma exigência social. Organizações que incluem pessoas com deficiência tendem a ser mais inovadoras e adaptáveis”.

Outro benefício relevante é a contribuição social. Lacerda et al. (2021, p. 3) destacam que a inserção de PCDs no trabalho fortalece a autonomia, reduz a dependência de benefícios assistenciais e ajuda a combater o preconceito estrutural. Para os autores, “a participação no mercado é um passo essencial para a inclusão social plena” (LACERDA et al., 2021, p. 3).

A prática de inclusão vai além da responsabilidade corporativa; trata-se de um investimento na construção de uma sociedade mais justa, acessível e plural. Ao desenvolver políticas efetivas para PCD, as empresas também colaboram com os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável da ONU, especialmente no que se refere à igualdade e ao trabalho decente (ONU, 2006, art. 4).

### 3 METODOLOGIA DE PESQUISA

A pesquisa foi desenvolvida por meio de uma abordagem quantitativa, com a aplicação de questionários on-line elaborados no Google Forms. Foi aplicada uma pesquisa de campo, com caráter descritivo, uma vez que buscou compreender, por meio da percepção dos participantes, como está a inclusão e acessibilidade de pessoas com deficiência no mercado de trabalho.

De acordo com Gil (1991), a pesquisa descritiva tem como principal objetivo descrever características de um grupo ou fenômeno, utilizando técnicas como questionários e observação sistemática. A coleta e análise dos dados foram fundamentais para identificar os principais desafios e avanços enfrentados por empresas no que diz respeito à inclusão de pessoas com deficiência

O estudo e estrutura do referencial Teórico foi desenvolvido por meio de pesquisa bibliográfica e documental. "A pesquisa bibliográfica é desenvolvida a partir de material já elaborado, constituído principalmente de livros e artigos científicos"(GIL, 1991, p. 48). Será utilizando referências específicas e confiáveis relacionadas ao tema. A pesquisa bibliográfica incluiu artigos científicos, revistas especializadas e livros de autores renomados, como A epopeia ignorada: pessoas com deficiência na história do mundo de ontem e de hoje, de Silva (1987).

A pesquisa documental utilizou documentos existentes, como textos, relatórios ou imagens, para interpretar informações relevantes ao tema da pesquisa. O processo envolve a seleção, leitura, análise e interpretação desses documentos para responder à questão de pesquisa. A escolha por uma abordagem descritiva e quantitativa justifica-se pela necessidade de compreender não apenas os números que envolvem a contratação de pessoas com deficiência, mas também os fatores sociais, econômicos e políticos que influenciam a efetividade das leis voltadas para a inclusão no mercado de trabalho.

## 4 DISCUSÃO E ANÁLISE DE DADOS

Foi realizado uma pesquisa de campo, com abordagem quantitativa, pois buscou informações diretamente com pessoas reais, por meio de questionários online. Foram aplicados dois questionários com 10 perguntas cada, sendo um sobre acessibilidade, e o outro de conhecimento geral sobre a inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho, visando o objetivo de entender melhor os desafios e as práticas de inclusão nas empresas.

A coleta de dados foi feita por meio de formulários eletrônicos, usando o Google Forms, que foi divulgado nas redes sociais, como Instagram e WhatsApp. Os questionários tinham perguntas objetivas, feitas para trabalhadores de diferentes áreas em geral. As perguntas buscavam saber se as empresas têm acessibilidade, estrutura adequada, funcionários com deficiência, se oferecem treinamentos e se usam recursos visuais ou sonoros para ajudar na inclusão.

A análise dos dados foi feita de forma quantitativa, comparando os resultados dos questionários com informações de leis, livros e estudos sobre o tema. Foram usadas como base a Constituição Federal, a Lei Brasileira de Inclusão e outros documentos e artigos científicos. Essa análise ajudou a entender os comportamentos das empresas, os problemas na estrutura e as boas práticas de inclusão no ambiente de trabalho, oferecendo uma visão mais clara da realidade, com foco na acessibilidade e na igualdade de oportunidades.

O questionário sobre a inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho: percepção social e barreiras enfrentadas, foi aplicado no ano de 2025, com o período de coleta ocorrendo entre março e maio. Foram obtidas 78 respostas, sendo a maioria pertencente à faixa etária de 18 a 25 anos (42,31%). A maior parte dos respondentes foi do sexo feminino (65,38%) e, quanto ao grau de escolaridade, predominou o ensino médio completo (37,18%). A maioria dos participantes declarou não possuir deficiência (92,31%). No entanto, quanto a pergunta, se conhecem alguém com deficiência, uma parcela significativa respondeu que sim, especialmente colegas ou amigos de trabalho, representando 46,15% das respostas.

Já o questionário sobre Acessibilidade no mercado de. Foi também aplicado no ano de 2025, com coleta de dados no mesmo período de março a maio e obteve 65 respostas. A faixa etária predominante foi novamente de 18 a 25 anos (55,38%),

sendo a maioria do público feminino (56,92%). Em relação à escolaridade, a maior parte dos participantes declarou ter concluído o ensino médio (41,54%). Assim como no questionário anterior, a maioria afirmou não possuir deficiência (95,38%)

As perguntas foram baseadas nos temas estudados no referencial teórico e nas leis, como a Lei Brasileira de Inclusão (Lei nº 13.146/2015) e a Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência (ONU, 2006). A pesquisa contou com respostas voluntárias, o que garantiu que ninguém fosse obrigado a participar. Os dados foram organizados em gráficos, para facilitar a visualização e a comparação das práticas das empresas sobre inclusão e acessibilidade.

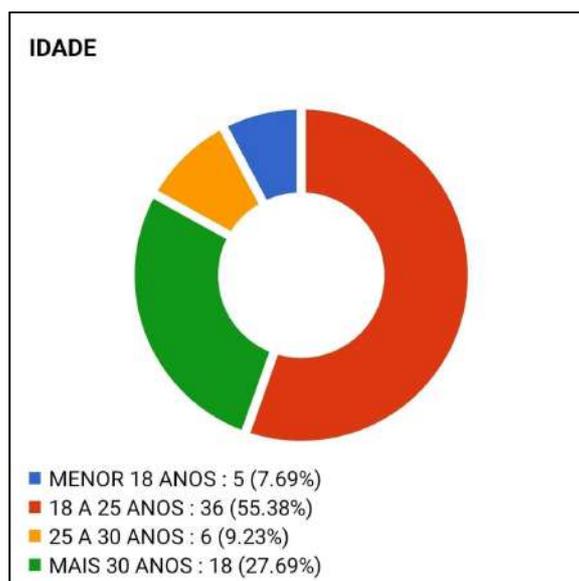
Durante todo o processo, foram tomadas medidas para garantir que a participação fosse totalmente voluntária, segura e anônima. Ninguém foi obrigado a fornecer dados pessoais. Mesmo quem decidiu informar algum dado teve seu anonimato e privacidade garantidos. A pesquisa foi feita com ética e transparência, protegendo a privacidade de todos os participantes. Todas as informações foram usadas somente para fins acadêmicos, sem risco de expor qualquer participante.

#### **4.1 PESQUISA 1: ACESSIBILIDADE NO MERCADO DE TRABALHO**

A pesquisa Acessibilidade no Mercado de Trabalho conteve 10 perguntas com objetivo principal identificar se as empresas estão devidamente adaptadas para receber e incluir profissionais com deficiência. A investigação abordou diferentes tipos da acessibilidade, como a acessibilidade física, digital e tecnológica, analisando também as ferramentas de trabalho disponíveis e a existência de barreiras que dificultam a plena inclusão. A proposta foi compreender em que medida o ambiente de trabalho está preparado para garantir condições justas, seguras e funcionais às pessoas com deficiência, conforme estabelecido pelas legislações e políticas públicas.

O Gráfico 1 a seguir ilustra as respostas referente a faixa etária dos participantes.

**Gráfico 1-** Faixa Etária dos Participantes da Pesquisa.



**Fonte:** Elaborado pelo Autor (2025).

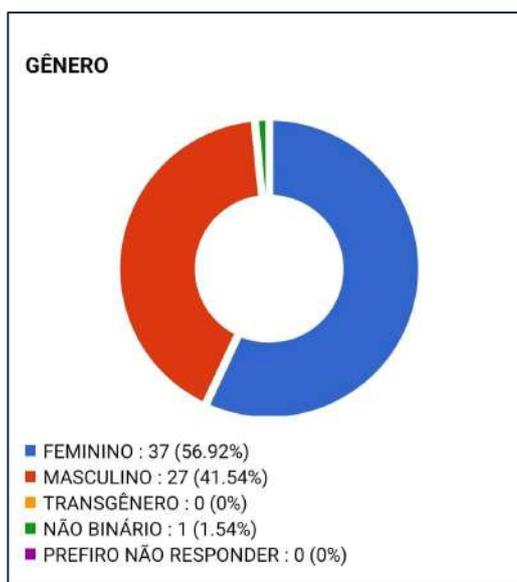
O Gráfico 1 demonstrou que a maioria dos participantes da pesquisa (55,38%) pertence à faixa etária de 18 a 25 anos, seguida por 27,69% com idade acima de 30 anos. Já os participantes com idades entre 25 e 30 anos representam 9,23%, enquanto os menores de 18 anos somam 7,69% do total.

Esses dados evidenciaram que a pesquisa foi respondida, em sua maioria, por pessoas jovens, que estão em fase de inserção ou adaptação ao mercado de trabalho. Esse público tende a demonstrar maior interesse por temas sociais e de inclusão, o que pode ter influenciado positivamente na participação e nas opiniões coletadas.

A presença expressiva de respondentes acima dos 30 anos também é relevante, pois contribui com visões mais experientes e críticas sobre a acessibilidade no ambiente profissional.

O Gráfico 2 a seguir ilustra as respostas referente gênero dos participantes.

**Gráfico 2-** Gênero dos Participantes da Pesquisa.



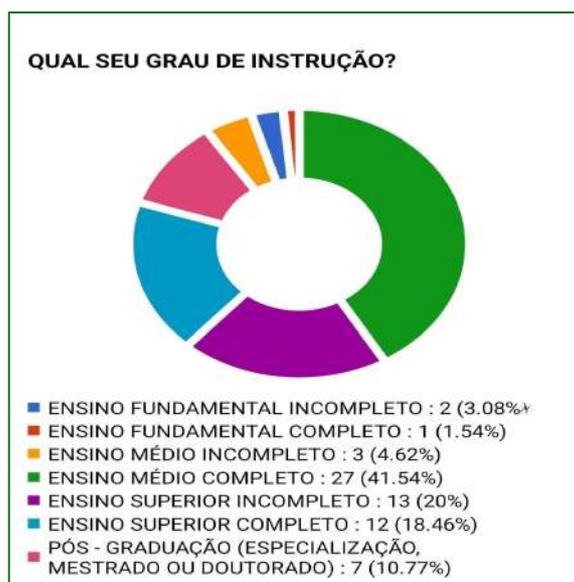
**Fonte:** Elaborado pelo Autor (2025).

O Gráfico 2 demonstrou que a maioria dos participantes da pesquisa se identifica com o gênero feminino, representando 56,92% do total de respostas. Em segundo lugar, estão os respondentes do gênero masculino, com 41,54%. Já aqueles que se identificaram como não binários correspondem a 1,54%, enquanto não houve registros de participantes que se identificaram como transgênero ou que preferiram não responder. A predominância do público feminino pode indicar um maior interesse ou engajamento das mulheres com o tema da acessibilidade e inclusão no mercado de trabalho. Isso pode estar relacionado à maior participação das mulheres em iniciativas sociais e de pesquisa.

Apesar do número reduzido, a presença de respondentes que se identificam com gênero não binário é relevante, pois mostra a abertura da pesquisa para a diversidade de identidades. Essa representatividade, mesmo que pequena, reforçou a importância de incluir diferentes perspectivas de gênero nas discussões sobre acessibilidade, promovendo uma análise mais plural e inclusiva.

O Gráfico 3 a seguir ilustra as respostas referente grau de instrução dos participantes.

**Gráfico 3-** Grau de Escolaridade dos Participantes.



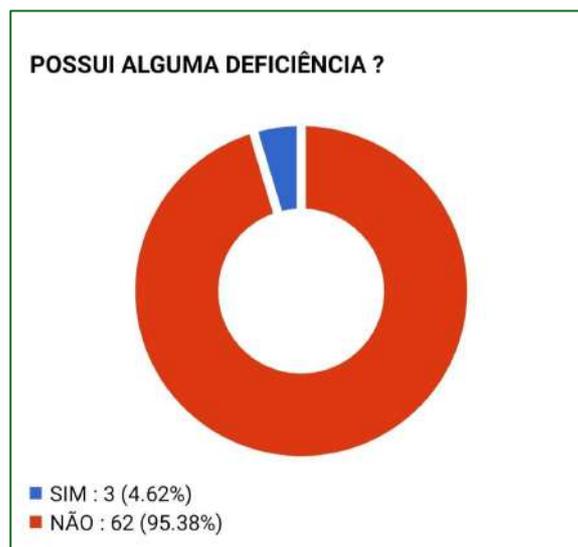
**Fonte:** Elaborado pelo Autor (2025)

O Gráfico 3 apresentou o grau de instrução dos participantes da pesquisa sobre acessibilidade no ambiente profissional. Observou-se que a maior parte dos respondentes, equivalente a 41,54%, possui ensino médio completo, o que revela uma base educacional consolidada entre os participantes. Em seguida, 20% declararam ter ensino superior incompleto, e 18,46% possuem o ensino superior completo, indicando uma significativa presença de indivíduos com nível educacional mais elevado. Ainda, 10,77% dos participantes estão cursando alguma pós-graduação (especialização, mestrado ou doutorado), o que evidenciou o interesse de parte da amostra em aprofundar seus conhecimentos. Já os participantes com ensino médio incompleto representaram 4,62%, enquanto 3,08% têm ensino fundamental incompleto e 1,54% ensino fundamental completo.

Esses dados mostraram que a maioria dos participantes possui, no mínimo, o ensino médio completo, o que contribui para uma compreensão mais crítica e fundamentada sobre temas relacionados à inclusão e acessibilidade.

O Gráfico 4 a seguir ilustra as respostas referente se algum participante possui deficiência.

**Gráfico 4** - Participantes que possui alguma deficiência.

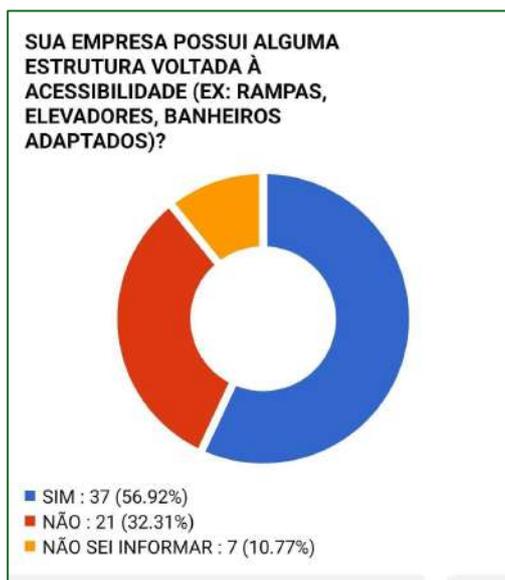


**Fonte:** Elaborado pelo Autor (2025)

Dentre os respondentes da pesquisa do gráfico 4 apenas (3 pessoas) 4,62% declararam possuir alguma deficiência. Em contrapartida, a grande maioria, (62 pessoas) 95,38%, afirmaram não ter deficiência. Essa distribuição mostrou que a amostra é composta predominantemente por pessoas sem deficiência, o que é comum em pesquisas abertas ao público geral. Ainda assim, o pequeno grupo de pessoas com deficiência presente entre os participantes fornece um indicativo relevante sobre como esse público percebe o ambiente de trabalho, as barreiras enfrentadas e a necessidade de políticas inclusivas.

O Gráfico 5 a seguir ilustra as respostas referente a espaços adaptados e acessíveis nas empresas dos participantes.

**Gráfico 5** – Presença de recursos de acessibilidade na empresa.



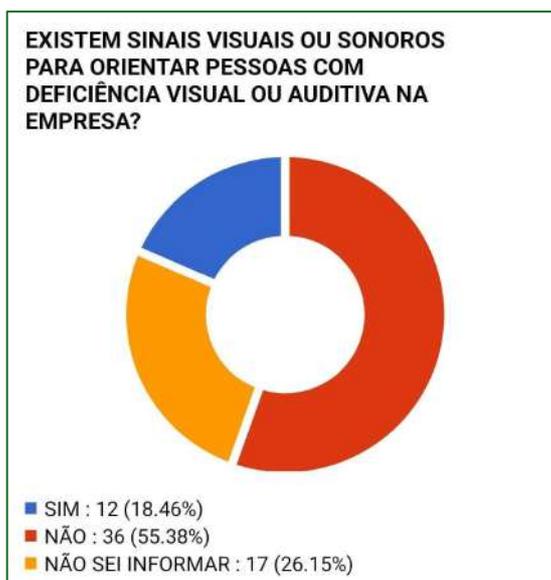
**Fonte:** Elaborado pelo Autor (2025)

O Gráfico 5 averiguo a presença de infraestrutura física acessível nos ambientes corporativos. A maioria dos respondentes, 56,92% (37 pessoas), afirmaram que existe estrutura adaptada, como rampas ou banheiros acessíveis. Esse dado indica que parte das empresas busca atender às exigências legais mínimas de acessibilidade física, conforme previsto na LBI (BRASIL, 2015).

Entretanto, 32,31% (21 pessoas) relataram que empresas não possuem tais recursos, o que representa uma parcela significativa em desacordo com as normas de acessibilidade. Outras 10,77% (7 pessoas) afirmaram que não sabem informar, o que pode apontar falhas na comunicação institucional ou falta de conhecimento sobre os próprios espaços. Segundo Gugel (2017), a acessibilidade física é requisito básico para a inclusão e sua ausência reforça a exclusão social.

O Gráfico 6 a seguir ilustra as respostas referente a sinalização visual e sonora na empresa do participante.

**Gráfico 6** -Sinais Visuais e Sonoros Disponíveis na Empresa.



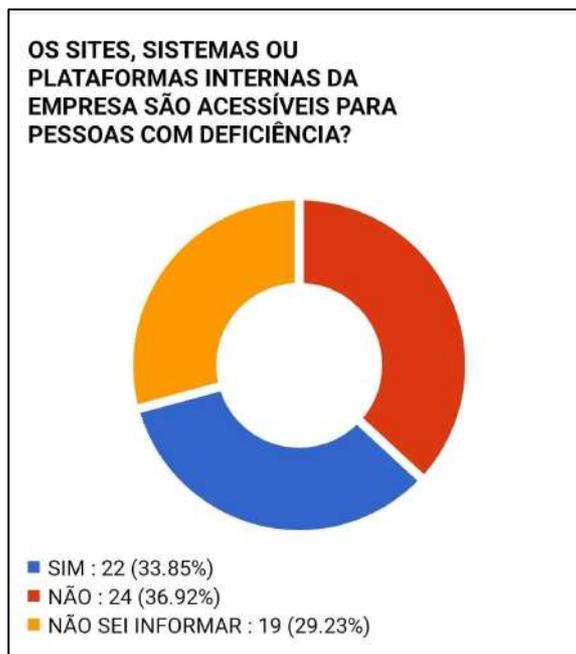
**Fonte:** Elaborado pelo Autor (2025)

O Gráfico 6 apontou que 55,38% (36 pessoas) indicaram que não há sinais visuais ou sonoros nas empresas para orientar pessoas com deficiência visual ou auditiva. Esse dado revelou que mais da metade das organizações não oferecem acessibilidade comunicacional, contrariando o artigo 63 da LBI e as diretrizes da Convenção da ONU (2006).

Apenas 18,46% (12 pessoas) relataram a existência desses recursos, enquanto 26,15% (17 pessoas) disseram que não sabem informar, o que pode indicar desconhecimento da estrutura da empresa. A ausência de sinalizações adequadas compromete a autonomia e a segurança dos trabalhadores com deficiência sensorial, como alertado por Gugel (2017).

O Gráfico 7 a seguir ilustra as respostas referente a acessibilidade digital na empresa dos participantes.

**Gráfico 7-** Acessibilidade Digital nas Plataformas e Sistemas da Empresa.



**Fonte:** Elaborado pelo Autor (2025)

Observou-se que o Gráfico 7 apresentou as respostas sobre a acessibilidade de sites, sistemas ou plataformas internas das empresas para pessoas com deficiência. A maior parte dos participantes 36,92% (24 pessoas) responderam “não”, indicando que esses recursos digitais não são acessíveis, o que revelou um ponto crítico a ser melhorado pelas organizações.

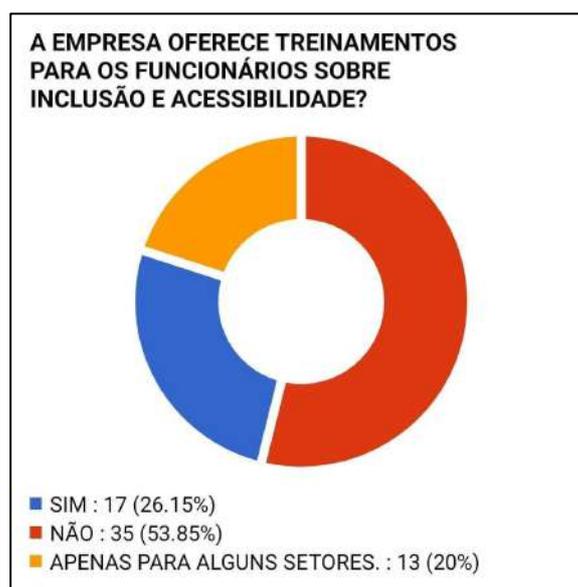
Por outro lado, 33,85% (22 pessoas) afirmaram que os sistemas são acessíveis, mostrando que algumas empresas já adotam práticas inclusivas no ambiente digital. No entanto, o número é quase equivalente ao de pessoas que não souberam informar 29,23% (19 pessoas), o que pode sugerir falta de comunicação ou desconhecimento sobre os recursos disponíveis.

Embora os resultados mostrem que algumas empresas já estejam usando práticas de acessibilidade digital, ainda existem muitas que não oferecem esses recursos. Também vale contar com o número de pessoas que não souberam responder, o que mostrou que as empresas precisam divulgar melhor, treinar e ser mais claras sobre as ferramentas digitais que têm. Isso deixou claro que é muito

importante aumentar as ações de acessibilidade digital para que a cultura da empresa seja realmente inclusiva.

O Gráfico 8 a seguir ilustra as respostas referente se a empresa oferece treinamentos aos participantes da pesquisa.

**Gráfico 8-** Capacitação dos Colaboradores sobre Inclusão e Acessibilidade.



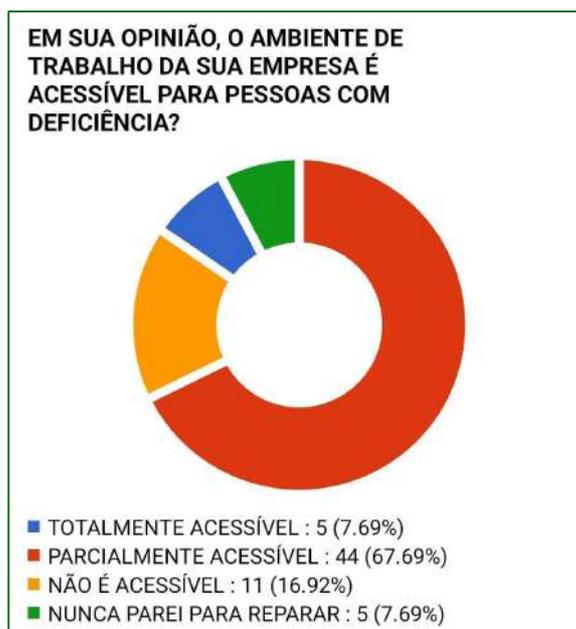
**Fonte:** Elaborado pelo Autor (2025)

O Gráfico 8 abordou sobre a existência de treinamentos voltados à inclusão e acessibilidade nas empresas. A maioria, 53,85% (35 pessoas), responderam “não”, demonstrando que mais da metade das empresas ainda não capacita os funcionários sobre práticas inclusivas, o que compromete o desenvolvimento de uma cultura organizacional acessível.

Por outro lado, 26,15% (17 pessoas) indicaram que as empresas oferecem treinamentos, o que representa uma minoria. Já 20% (13 pessoas) afirmaram que os treinamentos são realizados somente em alguns setores, sugerindo que a abordagem inclusiva ainda é limitada e setorial, sem abrangência institucional. A ausência de programas contínuos de formação compromete o cumprimento da Lei Brasileira de Inclusão e a efetividade da acessibilidade atitudinal, como destaca Sassaki (2003).

O Gráfico 9 a seguir ilustra as respostas referente a opinião do participante em relação a acessibilidade da empresa em que trabalha.

**Gráfico 9-** Percepção dos Colaboradores Sobre a Acessibilidade no Ambiente de Trabalho.



**Fonte:** Elaborado pelo Autor (2025)

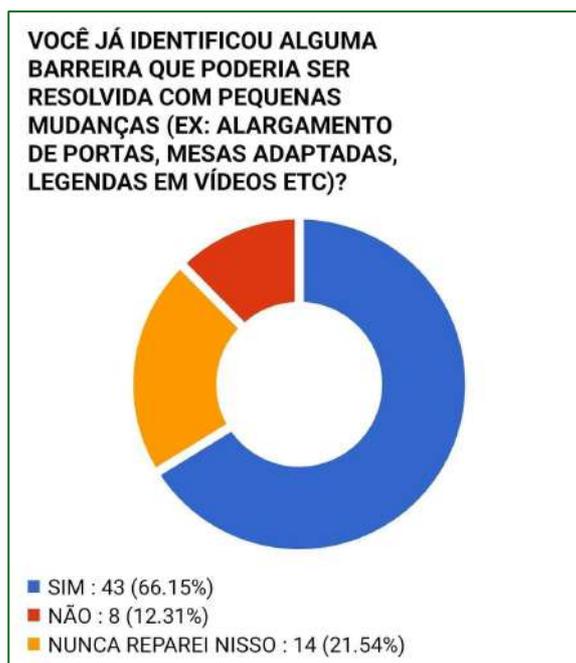
O Gráfico 9 constou as respostas dos participantes sobre a acessibilidade em seu ambiente de Trabalho para a pessoa com deficiência. A maioria das respostas, 67,69% (44 pessoas), indicaram que o local é “parcialmente acessível”, o que demonstrou que o ambiente possui meios e estruturas que promovem a acessibilidade, porém ainda são insuficientes para garantir o acesso pleno

Por outro lado, 16,92% (11 pessoas) dos participantes responderam que o ambiente “não é acessível”, revelando uma falha que impacta as condições oferecidas pelas empresas.

Apenas 7,69% (5 pessoas) acreditaram que o espaço de trabalho é “totalmente acessível”, um número bastante abaixo do esperado, considerando a importância da inclusão. Além disso, 7,69% (5 pessoas) disseram nunca ter reparado nisso, o que pode demonstrar a falta de informação ou de sensibilização da equipe de funcionários e da empresa.

O Gráfico 10 a seguir ilustra as respostas referente a opinião do participante em relação a acessibilidade da empresa em que trabalha.

**Gráfico 10-** Percepção de Barreiras Físicas ou Operacionais no Ambiente de Trabalho.



**Fonte:** Elaborado pelo Autor (2025)

O Gráfico 10 em destaque mostrou que a maioria dos participantes, equivalentes a 66,15% (43 pessoas), respondeu “sim”, no qual indicou que já se depararam com obstáculos em seu ambiente de trabalho que são simples de resolver. Isso demonstrou que barreiras de acessibilidade ainda estão em cotidiano, mas que poderiam ser eliminadas com ações básicas.

Além disso, 21,54% (14 pessoas) relataram que nunca repararam nisso, o que mostrou uma falta de percepção ou consciência sobre a acessibilidade. Já 12,31% (8 pessoas) afirmaram que nunca identificaram esse tipo de barreira, representando uma parcela menor.

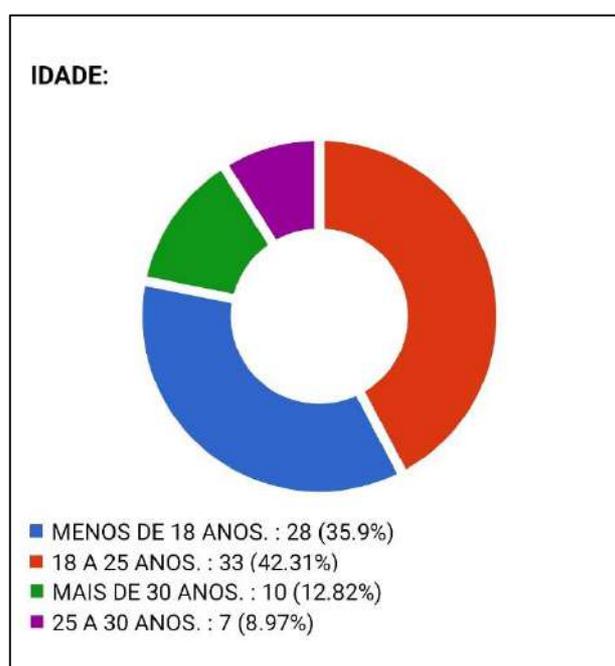
Esses resultados reforçam a importância da Lei da Acessibilidade nº 10.098/2000 estabelece normas gerais e critérios básicos para a promoção da acessibilidade para pessoas com deficiência e mobilidade reduzida (BRASIL,2000). Criando locais mais acessíveis e trazendo maior conhecimento populacional. Em alguns casos, a acessibilidade não exige, necessariamente, grandes adaptações apenas ajustes simples e eficazes.

## 4.2 PESQUISA 2: A INCLUSÃO DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA NO MERCADO DE TRABALHO: PERCEPÇÃO SOCIAL E BARREIRAS ENFRENTADAS

A pesquisa a inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho: percepção social e barreiras enfrentadas conteve 10 perguntas com objetivo analisar as percepções dos colaboradores sobre o mercado de trabalho voltado para pessoas com deficiência e entender a opinião do público geral sobre acessibilidade e inclusão no ambiente de trabalho.

O Gráfico 11 a seguir ilustra as respostas referente a idade dos participantes.

**Gráfico 11** – Faixa etária dos participantes.



**Fonte:** Elaborado pelo Autor (2025)

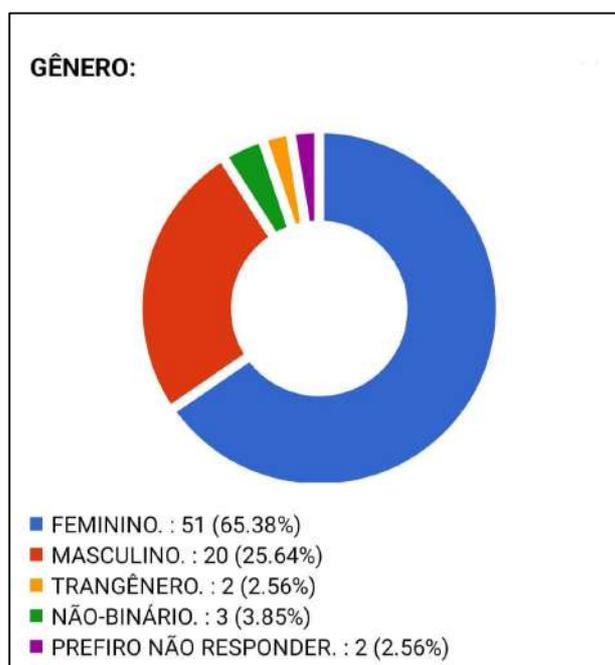
De acordo com o Gráfico 11 de faixa etária, (42,31%) dos participantes têm entre 18 e 25 anos, enquanto (35,9%) têm menos de 18. As faixas etárias acima de 25 anos aparecem com menor expressão: (12,82%) têm mais de 30 anos e (8,97%) estão entre 25 e 30 anos. A grande quantidade de respostas do público jovem demonstrou que a pesquisa atingiu, principalmente, estudantes e pessoas em início

de trajetória profissional sendo grupo diretamente envolvido nas transformações sociais e no uso das plataformas digitais por onde o questionário foi acessado e compartilhado.

A menor participação de pessoas acima dos 30 anos pode estar relacionada a um menor alcance do questionário entre esse público ou até mesmo a uma percepção de que o tema é mais pertinente aos jovens. Ainda assim, sua presença, mesmo reduzida, é relevante, pois oferece experiências e percepções mais consolidadas. Em conjunto, os dados indicam que o debate sobre inclusão está mais forte entre as novas gerações, o que é um indicativo positivo para os avanços que ainda precisam ocorrer.

O Gráfico 12 a seguir ilustra as respostas referente a gênero dos participantes.

**Gráfico 12-** Identidade de gênero dos respondentes.



**Fonte:** Elaborado pelo Autor (2025)

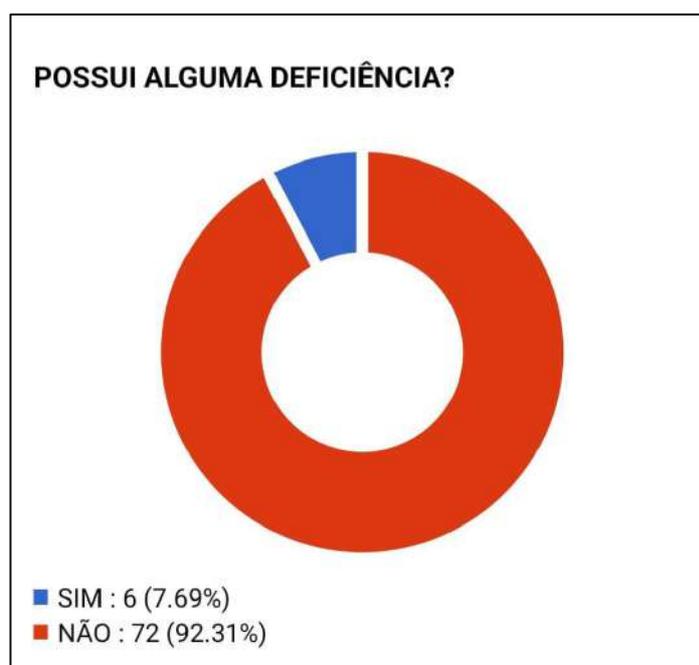
No Gráfico 12 referentes ao gênero, observou-se que (65,38%) dos participantes se identificaram como do gênero feminino, (25,64%) como masculino, enquanto os demais se dividem entre não-binário (3,85%), transgênero (2,56%) e aqueles que preferiram não responder (2,56%). O grande público feminino pode estar relacionado a uma tendência maior de participação de mulheres em pesquisas de

caráter social, como também ao maior engajamento delas em causas voltadas à inclusão e à equidade.

A presença de pessoas não-binárias e transgênero, ainda que em menor número, representa um avanço importante no reconhecimento e respeito à diversidade de gênero. Isso também mostrou que a pesquisa conseguiu alcançar, ainda que de forma pontual, públicos que tradicionalmente enfrentam múltiplas camadas de exclusão, o que enriquece a leitura dos dados. O número de pessoas que preferiram não informar o gênero é igualmente importante de ser respeitado, indicando que a sensibilidade do tema requer também privacidade e segurança para quem respondeu.

O Gráfico 13 a seguir ilustra as respostas referente se algum participante possui deficiência.

**Gráfico 13-** Participantes que possuem algum tipo de deficiência.



**Fonte:** Elaborado pelo Autor (2025)

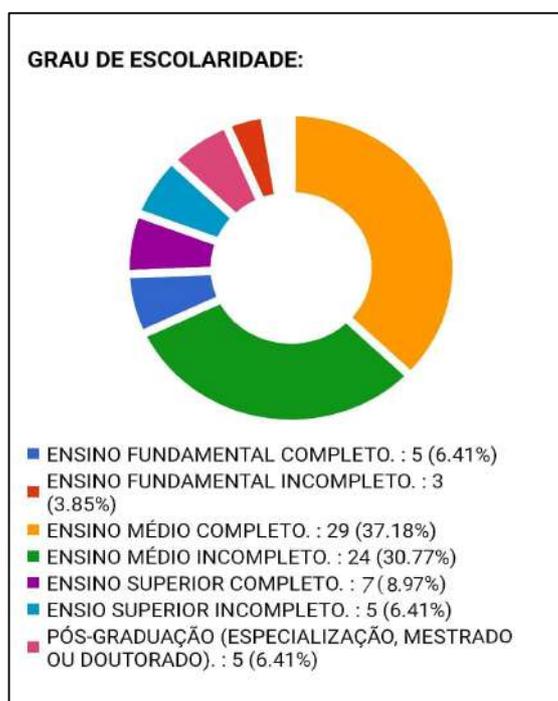
Observou-se que no Gráfico 13 investigou se os respondentes se identificavam como pessoas com deficiência, revelando que (92,31%) responderam “não” e apenas (7,69%) responderam “sim”. Esse resultado evidenciou um dos principais desafios da pesquisa: a dificuldade de representatividade direta das PCDs na coleta de dados. Como a maior parte do público participante não pertence ao grupo-alvo, as

percepções e respostas ao longo do questionário tenderam a refletir uma visão externa sobre o tema da inclusão, o que não invalida os dados, mas delimita sua interpretação.

Esse dado também pode inspirar estratégias para futuras ações de coleta que garantam maior inclusão e visibilidade desse público, sobretudo em pesquisas que tratam diretamente de sua realidade.

O Gráfico 14 a seguir ilustra as respostas referente ao nível de escolaridade dos participantes.

**Gráfico 14** – Nível de escolaridade dos respondentes.



**Fonte:** Elaborado pelo Autor (2025)

A análise do grau de escolaridade no Gráfico 14 mostrou que a maior parte dos respondentes concluíram o ensino médio (37,18%), seguida por (30,77%) com ensino médio incompleto. Em percentuais menores, apareceram participantes com ensino superior completo (8,97%), ensino fundamental completo (6,41%), superior incompleto (6,41%), pós-graduação (6,41%) e ensino fundamental incompleto (3,85%). Esses dados apontaram que a amostra é composta por grande parte dos jovens em fase de conclusão do ensino básico ou já inseridos no ensino médio, o que se alinha com a faixa etária predominante da pesquisa.

A predominância desse público é importante, pois no cenário atual é uma das maiores forças de mobilização social atual, especialmente no campo das redes sociais. O acesso à informação e o pensamento crítico no ambiente escolar podem ter influenciado positivamente a sensibilidade desse grupo em relação à inclusão das pessoas com deficiência. Ao mesmo tempo, a presença de respondentes com níveis mais altos de escolaridade, como ensino superior e pós-graduação, contribui para a diversidade de olhares sobre o tema, garantindo maior riqueza à discussão.

O Gráfico 15 a seguir ilustra as respostas referente se algum participante da pesquisa conhece alguém que possui deficiência em seu ambiente de trabalho.

**Gráfico 15** - Conhecimento pessoal de alguém com deficiência.



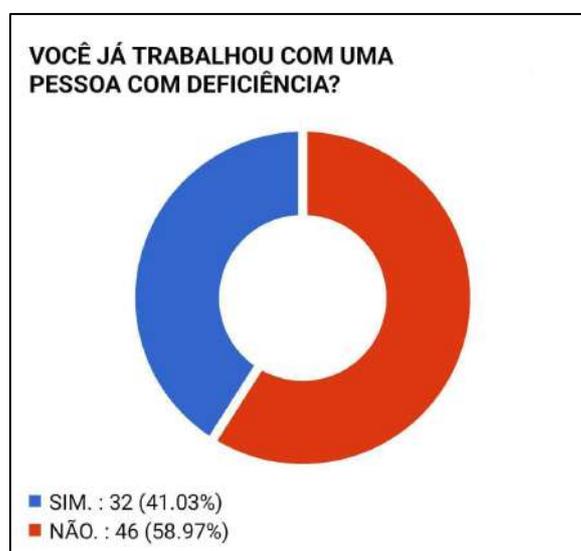
**Fonte:** Elaborado pelo Autor (2025)

O Gráfico 15 mostrou que (46,15%) dos participantes conhecem pessoas com deficiência por meio de amigos ou do ambiente de trabalho, enquanto (35,9%) têm familiares com deficiência. Já (17,95%) afirmaram que não conhecem ninguém, mas se mostraram dispostos a contribuir com a pesquisa. A soma dos dois primeiros grupos (mais de 82%) indicou que o convívio com PCDs é uma realidade concreta para a maioria dos respondentes, o que é bastante positivo, pois revelou um cenário social onde as pessoas com deficiência estão inseridas mesmo que parcialmente nos círculos familiares, profissionais e sociais.

O contato com colegas de trabalho ou amigos com deficiência, maioria no gráfico, pode ser reflexo de políticas públicas de inclusão profissional, como a Lei de Cotas (Lei nº 8.213/91), que visa ampliar a participação de PCDs no mercado de trabalho. Isso favorece a convivência e fortalece o papel da diversidade nas relações interpessoais

O Gráfico 16 a seguir ilustra as respostas referente se algum participante trabalha ou já trabalhou com uma pessoa com deficiência.

**Gráfico 16-** Experiência profissional com colegas com deficiência.



**Fonte:** Elaborado pelo Autor (2025)

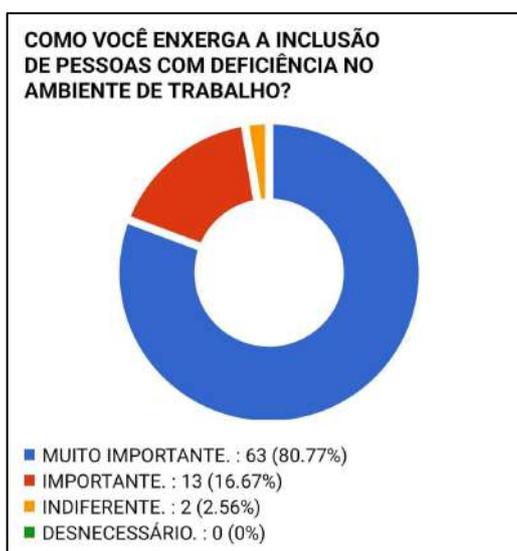
Observou-se no Gráfico 16 que a maioria dos participantes 58.97% (46 de 78) nunca trabalharam com uma pessoa com deficiência. Esse resultado mostrou que o mercado ainda não está totalmente apto para esse público. O que pode indicar a falta de oportunidades para esse grupo de pessoas ou a falta de preparo das empresas com relação a acessibilidade.

Além disso é possível que parte dos participantes não tenha conhecimento sobre os tipos de deficiência, o que pode explicar algumas das respostas. Esses dados enfatizaram a ideia de que a deficiência não está relacionada somente a características pessoais das pessoas e sim nas barreiras impostas pela sociedade, como cita Maior “a deficiência está no meio, e não no corpo” (MAIOR, 2018, p. 45), e

a ideia de Hauck e Garcia (2010) “se o local é acessível e inclusivo, aquela limitação pode nem ser percebida como uma deficiência”

O Gráfico 17 a seguir ilustra as respostas referente a inclusão em seu ambiente de trabalho.

**Gráfico 17-** Percepção sobre a inclusão no ambiente de trabalho.



**Fonte:** Elaborado pelo Autor (2025)

No Gráfico 17, foi possível observar que a maioria dos participantes 80.77% (63 de 78) consideraram muito importante a inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho. No entanto, notou-se que ainda há uma pequena parcela de pessoas que classificam isso como “indiferente”, o que revela uma certa resistência ou falta de conscientização por parte de uma minoria.

Esse resultado demonstrou que houve um grande avanço na percepção da sociedade com relação as pessoas com deficiência e as barreiras impostas, mas que esse avanço está longe de ser perfeito e ainda há muito que se evoluir. A presença de respostas indiferentes indicou que o tema da inclusão, apesar de mais discutido atualmente, ainda não é plenamente compreendido ou valorizado por todos.

Esses dados reforçaram a ideia de Pessotti (1984), que aponta que, antigamente a deficiência mental era vista como castigo de Deus, obra de bruxaria ou até mesmo possessão demoníaca. Pensamentos esses que revelam uma perspectiva preconceituosa, que infelizmente ainda persiste na sociedade.

O Gráfico 18 a seguir ilustra as respostas a opinião dos participantes sobre as empresas estarem preparadas para receber as pessoas deficiência em seu ambiente de trabalho.

**Gráfico 18-** Opinião sobre a preparação das empresas para incluir pessoas com deficiência



**Fonte:** Elaborado pelo Autor (2025)

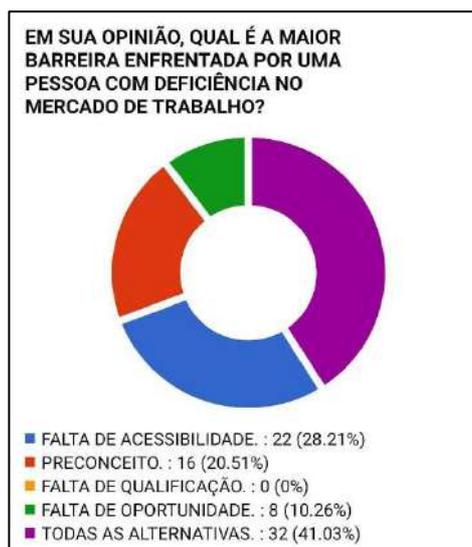
O resultado do Gráfico 18 deixou claro que maior parte de quem respondeu 70.51% (55 de 78) concordaram que as empresas ainda não estão preparadas para contratar e incluir pessoas com deficiência. Além disso, mostrou que uma parcela considerável 21.79% (17 de 78) responderam “em partes”, sugerindo que há algumas iniciativas, mas que ainda não são suficientes e o restante 7.69% (6 de 78) alegaram que acreditam que sim, grande parte das empresas se encontram preparadas.

Esses dados entraram em certa contradição com resultados anteriores como o apresentado no “Gráfico 16”, onde a maioria afirmou nunca ter trabalhado com uma pessoa com deficiência. Isso levantou uma questão importante: se boa parte das empresas realmente estão preparadas, por que ainda é tão difícil encontrar profissionais PCD no ambiente de trabalho?

Uma possível resposta é que mesmo com certa estrutura, muitas empresas não colocam a inclusão em prática. Preconceito e contratações apenas por obrigação legal ainda dificultam a presença real de pessoas com deficiência no mercado de trabalho.

O Gráfico 19 a seguir ilustra as respostas referente a opinião dos participantes sobre quais são as barreiras que a pessoa com deficiência enfrenta no mercado de trabalho.

**Gráfico 19-** Principais barreiras enfrentadas por pessoas com deficiência no mercado de trabalho.



**Fonte:** Elaborado pelo Autor (2025)

A partir da análise do Gráfico 19, foi possível perceber que a maior parte das pessoas que responderam 41.03% (32 de 78) acreditaram que o principal desafio enfrentado pelas pessoas com deficiência (PCDs) no mercado de trabalho está na combinação de vários fatores, como falta de acessibilidade, preconceito e falta de oportunidade. Fora isso, uma parte significativa apontou individualmente a falta de acessibilidade 28,21% (22 de 78) e o preconceito 20,51% (16 de 78) como obstáculos centrais.

Questões como essas já vêm sendo trabalhadas a muito tempo, mas continuam muito presentes e evidentes. Ao destacar a falta de acessibilidade nas empresas retornou-se a ideia de que a deficiência está muito mais relacionada as barreiras impostas pela sociedade do que ao corpo. Já a falta de oportunidades, por sua vez, está ligada ao preconceito, pois muitas vezes a ausência de chances reais é resultado direto da discriminação ainda existente na sociedade.

O Gráfico 20 a seguir ilustra as respostas referente a políticas de inclusão no ambiente de trabalho dos participantes.

**Gráfico - 20** Presença de políticas de inclusão para pessoas com deficiência nas empresas.



**Fonte:** Elaborado pelo Autor (2025)

De acordo com o Gráfico 20, esta pesquisa foi majoritariamente respondida por pessoas que estão no mercado de trabalho 60.26% (47 de 78), esse grupo se divide em três categorias: aqueles que trabalham em ambientes com políticas inclusivas para pessoas com deficiência 23,08% (18 de 78), aqueles que atuam em locais onde não há políticas inclusivas 16,67% (13 de 78) e os que não sabem responder 20.51% (16 de 78). O restante das pessoas que responderam não está dentro do mercado de trabalho 39.74% (31 de 78).

Os dados mostraram que, embora muitas empresas já adotem práticas inclusivas para pessoas com deficiência, uma quantidade ainda maior ou não possui essas políticas ou falha em comunicar de forma clara sua existência. Isso reforça a importância de políticas mais efetivas e visíveis de inclusão nas empresas.

### 4.3 RESULTADOS ESPERADOS E OBTIDOS

#### Acessibilidade no Mercado de Trabalho

Esperava-se encontrar empresas bem adaptadas e com políticas de acessibilidade, oferecendo um ambiente de trabalho inclusivo para pessoas com deficiência. A expectativa era que muitas organizações já estivessem cumprindo com as leis.

No entanto, os resultados indicaram que nem todas as empresas estão suficientemente adaptadas. 56,92% dos participantes indicaram que suas empresas possuem infraestrutura adaptada, o que é um dado positivo, mas ainda abaixo do esperado, já que 32,31% relataram a ausência desses recursos. Isso mostra que muitas empresas não cumprem totalmente as exigências legais e ainda precisam fazer ajustes significativos.

#### A Inclusão De Pessoas Com Deficiência No Mercado De Trabalho: Percepção Social E Barreiras Enfrentadas

Na pesquisa sobre a inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho, esperava-se que a maioria dos colaboradores tivesse uma percepção positiva sobre a inclusão de pessoas com deficiência (PCDs) e que reconhecessem a importância de políticas de acessibilidade e práticas inclusivas nas empresas. Além disso, esperava-se que grande parte das empresas já estivesse adaptada e preparada para contratar e integrar PCDs em seus quadros de funcionários.

Os resultados obtidos, no entanto, mostraram que, embora 80,77% dos participantes considerem a inclusão de PCDs no mercado de trabalho como muito importante, apenas 23,08% afirmaram que suas empresas possuem políticas inclusivas claras e efetivas. Isso revela uma grande discrepância entre a conscientização social sobre a importância da inclusão e a efetividade dessas práticas nas empresas. Além disso, 70,51% dos respondentes acreditam que as empresas ainda não estão totalmente preparadas para incluir PCDs, o que sugere que a realidade do mercado de trabalho ainda não está completamente alinhada com as expectativas de inclusão.

## 5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A pesquisa alcançou seu objetivo ao analisar a inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho, avaliando as mudanças históricas e as legislações que garantem esse direito. Embora as leis e políticas públicas, como a Constituição de 1988 e a Lei Brasileira de Inclusão (Lei nº 13.146/2015), tenham contribuído significativamente para o avanço da inclusão, muitas empresas ainda enfrentam barreiras como a falta de acessibilidade, o preconceito e a ausência de treinamentos específicos, dificultando a plena participação das pessoas com deficiência.

O problema de pesquisa foi respondido ao identificar que as maiores dificuldades para a inclusão não estão nas limitações das pessoas, mas nas barreiras sociais e ambientais impostas pela sociedade e pelas organizações. Essas barreiras ainda são um obstáculo significativo para o acesso e a permanência no mercado de trabalho, mesmo quando as pessoas com deficiência possuem as habilidades necessárias para a função.

Outro ponto importante é o papel das empresas. Quando gestores e equipes de RH entendem a importância da inclusão, conseguem adaptar funções, oferecer apoio, remover barreiras e garantir que as pessoas com deficiência tenham oportunidades reais de crescer dentro da organização. Não basta apenas cumprir a lei, é preciso agir com responsabilidade social.

Os gráficos mostraram que, em muitos casos, as empresas ainda estão despreparadas, mas também mostraram que existe um movimento de mudança. Algumas já contratam pessoas com deficiência, já pensam na acessibilidade e estão começando a investir na inclusão.

Entre os benefícios do estudo, destaca-se a sensibilização sobre a importância da inclusão no mercado de trabalho, tanto sob o ponto de vista legal quanto social. O estudo também evidenciou as vantagens de ações práticas, como a adaptação das funções de trabalho e a promoção de um ambiente mais acessível, que têm mostrado impacto positivo na integração de pessoas com deficiência nas organizações. Contudo, algumas soluções propostas, como a implementação de programas de treinamento inclusivo para funcionários, adaptação de ambientes, ferramentas de trabalho e fiscalizações.

Uma limitação importante encontrada foi a dificuldade em acessar dados detalhados sobre as práticas inclusivas adotadas pelas empresas, o que impediu uma análise mais aprofundada sobre a efetividade dessas ações no cotidiano corporativo.

Diante disso, é possível concluir que a inclusão de pessoas com deficiência no trabalho não é só uma obrigação da lei, mas uma atitude justa e necessária. Para que isso aconteça de verdade, é importante que governo, empresas e toda a sociedade se envolvam. Só assim será possível construir um mundo mais igual para todos.

## REFERÊNCIAS

ARAÚJO, Isabela Herculano Cabral. **Pessoa com deficiência (PCD): evolução legislativa sobre o acesso a cargos públicos**. 2023.

BARTON, Len. *Disability and society: emerging issues and insights*. New York: Longman, 1993

BECKER, Kalinca Léia. Deficiência, emprego e salário no mercado de trabalho brasileiro. **Estudos Econômicos (São Paulo)**, v. 49, p. 39-64, 2019.

BECKHARD, Richard. **Desenvolvimento organizacional: estratégias e modelos**. São Paulo: E. Blücher, 1972.

BERGAMINI, Cecília. **Liderança: Administração do Sentido**. São Paulo: Atlas, 1994.

BENTO, Cida. **O pacto da branquitude**. Companhia das letras, 2022.

BRITO, Raimunda Alves de; MARANHÃO, Thércia Lucena Grangeiro. **Os Principais Desafios das Pessoas com Deficiência em Adentrar o Mercado de Trabalho: Revisão Sistemática da Literatura**. *Id on Line Rev.Mult.Psic.*, julho/2020, vol.14, n.51, p. 622-645. ISSN: 1981-1179.

BRASIL. Decreto nº 3.298, de 20 de dezembro de 1999. **Regulamenta a Política Nacional para a Integração da Pessoa Portadora de Deficiência**. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto/d3298.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/d3298.htm). Acesso em: 4 maio 2025.

. Decreto nº 6.949, de 25 de agosto de 2009. **Promulga a Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência e seu Protocolo Facultativo**. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 26 ago. 2009. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2007-2010/2009/decreto/d6949.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2009/decreto/d6949.htm). Acesso em: 18 abr. 2025.

\_\_\_\_\_. 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: seção 1, Brasília, DF, p. 14809, jul. 1991.

\_\_\_\_\_. 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: seção 1, Brasília, DF, ano CXX IX, n. 142, p. 18327, 25 jul. 1991.

\_\_\_\_\_. Lei nº 13.146, de 06 de julho de 2015. **Institui a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Estatuto da Pessoa com Deficiência)**. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_Ato2015-](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-)

\_\_\_\_\_. Ministério do Trabalho e Emprego. **Lei de Cotas para Pessoas com Deficiência completa 33 anos nesta quarta-feira (24)**. 2024. Disponível em: <https://www.gov.br/trabalho-e-emprego>. Acesso em: 18 abr. 2025.

\_\_\_\_\_. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, DF: Senado Federal, 1988. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicao.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm). Acesso em: 15 de abril de 2025.

\_\_\_\_\_. **Relatório nacional sobre a implementação da Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência**. Brasília: SDH/PR, 2010.

CARDOSO, Silvia Karina Alves Barros; GOMES, Franskran Nunes; PEDERNEIRAS, Marcleide Maria Macêdo. **Liderança e diversidade cultural: a influência dos líderes na promoção de uma cultura organizacional inclusiva**. Revista Foco, v. 16, n. 5, p. e1746-e1746, 2023.

CHIAVENATO, Idalberto. **Introdução à Teoria Geral da Administração**. Ed. Compacta. 2ª Ed. Rio de Janeiro: Campus, 2000.

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://revista.fatectq.edu.br/interfacetecnologica/article/view/1610/897>>. Acesso em: 27 abr. 2025.

COSTA, Fernanda Maria Figueiredo. **A Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência e sua aplicação no Brasil**. Revista Brasileira de Direitos Humanos, v. 15, n. 2, p. 33–50, 2019.

DE MENEZES, Joyceane Bezerra. **O direito protetivo no Brasil após a Convenção sobre a Proteção da Pessoa com Deficiência: impactos do novo CPC e do Estatuto da Pessoa com Deficiência**. Civilistic. com, v. 4, n. 1, p. 1-34, 2015.

DINIZ, Débora. **O que é deficiência**. 1. ed. São Paulo: Brasiliense, 2007

GIL, Antônio Carlos. **Como elaborar projetos de pesquisa**. 3. ed. São Paulo: Atlas, 1991.

GOFFMAN, Erving. **Estigma: notas sobre a manipulação da identidade deteriorada**. Rio de Janeiro: LTC, 1988.

GUGEL, Maria Aparecida. **Pessoas com deficiência: inclusão e cidadania**. Brasília: Secretaria Especial dos Direitos Humanos, 2007.

\_\_\_\_\_. Maria Aparecida. **Pessoas com deficiência: reserva de cargos e concursos públicos**. Brasília: ENAP, 2017.

\_\_\_\_\_. Maria Aparecida. **Pessoas com deficiência e o direito ao trabalho**. Obra Jurídica, 2007.

\_\_\_\_\_. Maria Aparecida. **Direitos das pessoas com deficiência: comentários à Convenção da ONU e à legislação brasileira**. São Paulo: Atlas, 2017.

HAUCK e GARCIA. **Contratação de PCD. Escola de Pessoas**, 2010. Disponível em: <https://app.escoladepessoas.com.br/courses/contratacao-de-pcd/lesson/introducao-87/>. Acesso em: 17 abr. 2025.

HELPVOX CONNECT. **Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência**. 2025. Disponível em <https://helpvoxconnect.com.br/glossario/convencao-sobre-os-direitos-das-pessoas-com-deficiencia/>. Acesso em: 20 abr. 2025.

**HISTÓRIA DO MOVIMENTO POLÍTICO DAS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA NO BRASIL**. Vídeo. 1h4min13s. Publicado pelo canal Arquivo. 30 mar.2017. Disponível

em: [https://youtu.be/yv1dnuGgn2k?si=hNO48cGuqNVK0\\_-i](https://youtu.be/yv1dnuGgn2k?si=hNO48cGuqNVK0_-i). Acesso em: 15 abril. 2025.

INSTITUTO ETHOS. **O que as empresas podem fazer pela inclusão das pessoas com deficiência**. São Paulo: Instituto Ethos, 2002. Disponível em: <<https://www.ethos.org.br/cedoc/o-que-as-empresas-podem-fazer-pela-inclusao-das-pessoas-com-deficiencia-maio2002/>>. Acesso em: 27 abr. 2025.

LACERDA, A. C. de O. et al. **PCD's e sua inclusão no mercado de trabalho: um desafio organizacional**. Revista EIGEDIN, v. 1, n. 1, p. 1-10, 2021. Disponível em: <<https://periodicos.ufms.br/index.php/EIGEDIN/article/view/11333>>. Acesso em: 27 abr. 2025.

LEITE, Y. G. dos S. et al. **Metodologias de recrutamento e seleção de profissionais na condição de PCD**. In: CONGRESSO BRASILEIRO DE PESQUISA OPERACIONAL, 2020. Disponível em: <[https://aprepro.org.br/conbrepro/2020/anais/arquivos/10302020\\_161035\\_5f9c66931801e.pdf](https://aprepro.org.br/conbrepro/2020/anais/arquivos/10302020_161035_5f9c66931801e.pdf)>. Acesso em: 27 abr. 2025.

MAIOR, Izabel Maria Madeira. **Movimento político das pessoas com deficiência: reflexões sobre a conquista de direitos**. Inclusão Social, v. 10, n. 2, 2017.

\_\_\_\_\_. Izabel Maria Madeira de Loureiro. **A Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência comentada**. Brasília: Secretaria Especial dos Direitos Humanos, 2008.

\_\_\_\_\_. Izabel. **Viver sem limite: a inclusão da pessoa com deficiência**. Brasília: Secretaria de Direitos Humanos da Presidência da República, 2018.

MAIA, Fernanda. **Deficiência mental e exclusão social no Brasil**. Recife: EdUFPE, 2018.

MANTOAN, Maria Teresa Eglér. **Inclusão escolar: o que é? por quê? como fazer?** São Paulo: Moderna, 2003.

MOTTA, Fernando C. Prestes; VASCONCELOS, Isabella F. Gouveia. A cultura organizacional. **MOTTA, Fernando C. Prestes. Teoria geral da administração**, v. 3, n. 1, p. 1-22, 2002.

NAÇÕES UNIDAS. **Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência. Resolução adotada pela Assembleia Geral em 13 de dezembro de 2006 (A/RES/61/106)**. Nova York: Nações Unidas, 2007. Disponível em: [https://www.un.org/en/development/desa/population/migration/generalassembly/docs/globalcompact/A\\_RES\\_61\\_106.pdf](https://www.un.org/en/development/desa/population/migration/generalassembly/docs/globalcompact/A_RES_61_106.pdf). Acesso em: 27 abr. 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, n. 8, p. 2441–2450, 2015. Disponível em: <<https://www.scielo.br/j/csc/a/Mmjpyg5Ks9BPntStrwCzChR/>>. Acesso em: 27 abr. 2025.

OLIVER, Michael. **The politics of disablement**. London: Macmillan, 1990.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS (ONU). **Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência**. Resolução A/RES/61/106, de 13 de dezembro de 2006. Disponível em:

<[https://www.un.org/en/development/desa/population/migration/generalassembly/docs/globalcompact/A\\_RES\\_61\\_106.pdf](https://www.un.org/en/development/desa/population/migration/generalassembly/docs/globalcompact/A_RES_61_106.pdf)>. Acesso em: 27 abr. 2025.

ONU. Organização das Nações Unidas. **Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência**. Nova York: ONU, 2006.

PESSOTTI, Isaias. **Deficiência mental: da superstição à ciência**. TA Queiroz, 1984.

PRIETO, Rosita Edler Carvalho. **Educação inclusiva e as práticas pedagógicas na escola**. Porto Alegre: Mediação, 2006.

ROBBINS, Stephen P.; SOBRAL, Filipe. **Comportamento organizacional**. 14. ed. São Paulo: Prentice-Hall, 2012.

SCULLY, Jackie Leach. **Disability bioethics: moral bodies, moral difference**. Lanham: Rowman & Littlefield, 2004.

SASSAKI, Romeu Kazumi et al. **Inclusão: construindo uma sociedade para todos**. Rio de Janeiro: Wva, 1997.

SASSAKI, Romeu Kazumi. **Inclusão: construindo uma sociedade para todos**. 8. ed. Rio de Janeiro: WVA, 2010.

SASSAKI, Romeu Kazumi. **Inclusão: Construindo uma sociedade para todos**. Rio de Janeiro: WVA, 2003.

SCHWARZ, Andrea; HABER, Jaques. **% Cotas Como Vencer Os Desafios Da Contratação de Pessoas com Deficiência**. São Paulo: Adriana Perri, 1976.

SILVA, Otto. **A epopeia ignorada: a pessoa com deficiência na história do mundo ontem e hoje**. 1a ed. São Camilo: Cedas, 1987.

SKLIAR, Carlos. **A diferença sensível: corpo, tempo e educação**. Porto Alegre: Mediação, 2003.

SIMONELLI, A. P.; JACKSON FILHO, J. M. **Análise da inclusão de pessoas com deficiência no trabalho após 25 anos da lei de cotas: uma revisão da literatura**. Cadernos Brasileiros de Terapia Ocupacional, São Carlos, v. 25, n. 4, p. 855–867, 2017. Disponível em: <https://doi.org/10.4322/2526-8910.ctoAR1078>. Acesso em: 20 abr. 2025.

TANAKA, O.; MANZINI, E. J. **O que os empregadores pensam sobre o trabalho da pessoa com deficiência?** Revista brasileira de educação especial [on-line], v. 11, n. 2, 2005.

THOMAS, David A.; ELY, Robin J. **Making differences matter**. Harvard business review, v. 74, n. 5, p. 79-90, 1996.