

doi.org/10.33362/juridico.v14i2.3937

**Autopercepção de trabalhadores com deficiência em uma empresa agroindustrial
catarinense: desafios e perspectivas**

**Self-perception of workers with disabilities in an agroindustrial company in Santa Catarina:
challenges and perspectives**

Carolina Aparecida Malysz¹

Fabiane Pereira²

João Elias Gabrieli Zornitta³

Letícia Moresco⁴

Suzana Teresinha Albuquerque Pereira⁵

Leandro Hupalo⁶

Juciele Marta Baldissarelli⁷

Roger Francisco Ferreira de Campos⁸

Viviane Aparecida Trindade⁹

Recebido em: 23/10/2025

Aceito em: 19/11/2025

RESUMO: A inclusão de pessoas com deficiência (PcDs) no mercado de trabalho é um tema central nas discussões sobre igualdade de oportunidades e justiça social. Este estudo teve como objetivo analisar a autopercepção de trabalhadores PcDs em relação às funções exercidas em uma empresa agroindustrial de Videira/SC, identificando perfil, dificuldades enfrentadas e grau de satisfação. A pesquisa caracterizou-se como aplicada, descritiva e de levantamento, com abordagem mista, combinando dados quantitativos e qualitativos obtidos por meio de questionário estruturado aplicado a nove colaboradores PcDs. Os resultados

¹ Tecnóloga em Processos Gerenciais (Faculdade Senac Videira). Faculdade Senac Videira. ORCID: <https://orcid.org/0009-0001-5017-1081>. E-mail: carolmalysz013@gmail.com.

² Tecnóloga em Processos Gerenciais (Faculdade Senac Videira). Faculdade Senac Videira. E-mail: fabipereiravda@gmail.com.

³ Tecnólogo em Processos Gerenciais (Faculdade Senac Videira). Faculdade Senac Videira. ORCID: <https://orcid.org/0009-0007-4121-5031>. E-mail: joaovidzor@gmail.com.

⁴ Tecnóloga em Processos Gerenciais (Faculdade Senac Videira). Faculdade Senac Videira. ORCID: <https://orcid.org/0009-0004-4882-9923>. E-mail: leti_moresco@hotmail.com.

⁵ Tecnóloga em Processos Gerenciais (Faculdade Senac Videira). Faculdade Senac Videira. E-mail: suzanaalbuquerquepereira@gmail.com.

⁶ Mestre em Educação (UFFS) e Doutorando em Desenvolvimento e Sociedade (UNIARP). Universidade do Alto Vale do Rio do Peixe (UNIARP). ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-8914-577X>. E-mail: leandrohupalo.lh@gmail.com.

⁷ Doutora em Contabilidade e Administração (FURB). Universidade do Alto Vale do Rio do Peixe (UNIARP). ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-2021-9547>. E-mail: juciele.marta@uniarp.edu.br.

⁸ Doutor em Engenharia Civil (UTFPR). Universidade do Alto Vale do Rio do Peixe (UNIARP). ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-9064-0383>. E-mail: rogerffcampos@gmail.com.

⁹ Mestre em Desenvolvimento e Sociedade (UNIARP). Instituto Federal de Santa Catarina (IFSC). ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-8773-5621>. E-mail: viviane.trindade@ifsc.edu.br.

revelaram predominância masculina, maior incidência de deficiência física, satisfação geral com o trabalho e reconhecimento de ganhos como independência financeira e autoestima. Contudo, destacaram-se desafios relacionados à acessibilidade estrutural, baixa participação feminina, episódios de preconceito e ausência de políticas formais de capacitação. Conclui-se que a promoção de políticas inclusivas e educativas é essencial para consolidar um ambiente organizacional verdadeiramente inclusivo.

Palavras-chave: Acessibilidade. Inclusão organizacional. Satisfação no trabalho.

ABSTRACT: The inclusion of people with disabilities (PwDs) in the labor market is a central theme in debates on equal opportunities and social justice. This study aimed to analyze the self-perception of PwD employees regarding their roles in an agribusiness company in Videira/SC, identifying profiles, difficulties, and job satisfaction. The research was applied, descriptive, and survey-based, using a mixed-methods approach that combined quantitative and qualitative data collected through a structured questionnaire administered to nine PwD employees. Results revealed a predominance of male workers, a higher incidence of physical disabilities, overall job satisfaction, and recognition of gains such as financial independence and self-esteem. However, challenges were highlighted, including structural accessibility limitations, low female participation, reports of prejudice, and the absence of formal training policies. The study concludes that the promotion of inclusive and educational policies is essential to consolidate a truly inclusive organizational environment.

Keywords: Accessibility. Organizational inclusion. Job satisfaction.

INTRODUÇÃO

O preconceito e a exclusão social das pessoas com deficiência (PcDs) constituem temáticas de ampla relevância nas discussões contemporâneas. Historicamente, esse grupo enfrenta barreiras significativas para sua plena inserção social, especialmente no mercado de trabalho (Paiva; Bendassoli, 2017). Dados recentes do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) apontam que, em 2022, 8,9% da população brasileira acima de dois anos de idade possuía algum tipo de deficiência, o que representa cerca de 18,6 milhões de pessoas. No estado de Santa Catarina, esse percentual correspondeu a 6,9% da população (PNAD, 2023).

A inclusão das PcDs no mercado de trabalho é fundamental para a promoção da igualdade de oportunidades e para o fortalecimento da coesão social, uma vez que possibilita a melhoria da qualidade de vida não apenas desses indivíduos, mas de toda a sociedade. Apesar dos avanços, persistem desigualdades estruturais. Muitas vezes, PcDs acabam ocupando funções de menor prestígio ou relevância dentro das organizações, refletindo um

quadro de subaproveitamento de seu potencial. Em 2022, a taxa de participação na força de trabalho brasileira alcançou 66,4% entre pessoas sem deficiência, com salário médio de R\$ 2.690,00. Em contraste, entre PcDs a participação foi de apenas 29,2%, com rendimento médio de R\$ 1.860,00 (PNAD, 2023). Tais indicadores evidenciam não apenas a disparidade no acesso ao mercado, mas também a desigualdade remuneratória que caracteriza a inserção laboral desse grupo.

Com o intuito de corrigir tais assimetrias, a legislação brasileira instituiu a Lei de Cotas para Pessoas com Deficiência (Lei nº 8.213/1991), a qual estabelece percentuais obrigatórios de contratação de PcDs conforme o porte das empresas. Essa política pública visa garantir oportunidades equitativas, funcionando como um importante instrumento de inclusão social. Além disso, o Decreto nº 3.298/1999 delinea diretrizes voltadas à acessibilidade e à promoção da igualdade de oportunidades, reforçando o compromisso estatal com a integração efetiva das PcDs à sociedade.

Neste contexto, o presente estudo tem como objetivo geral analisar a autopercepção dos funcionários PcDs quanto às funções desempenhadas em uma empresa do setor agroindustrial localizada em Videira/SC. Especificamente, busca-se: (a) identificar o perfil desses trabalhadores; (b) levantar as principais dificuldades enfrentadas em sua rotina laboral; e (c) compreender o grau de satisfação em relação às funções ocupadas. A investigação justifica-se pela relevância acadêmica e social da temática da empregabilidade de PcDs, considerando que, em 2022, apenas um em cada quatro indivíduos com deficiência em idade produtiva encontrava-se inserido no mercado de trabalho (PNAD, 2023).

Diante desse cenário, este estudo pretende contribuir para a construção de um ambiente organizacional mais inclusivo, que reconheça e valorize a diversidade, favorecendo o desenvolvimento do potencial humano das PcDs. Espera-se, assim, subsidiar reflexões e práticas que ampliem a igualdade de oportunidades, promovam a justiça social e fortaleçam a integração deste grupo no mundo do trabalho.

FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

Por um longo período, as pessoas com deficiência (PcDs) viveram à margem da sociedade, enfrentando a exclusão social, a negação de seus direitos e a privação de oportunidades. Com o tempo, entretanto, emergiu gradualmente um movimento global em

defesa da inclusão, que conquistou avanços significativos no reconhecimento e na garantia de direitos para esse grupo (Gimenes, 2014).

Nesse contexto, observa-se que, durante séculos, os PcDs foram vistos como miseráveis e dependentes. Aqueles que pertenciam a famílias com melhores condições financeiras eram, muitas vezes, mantidos em reclusão, enquanto os oriundos de famílias mais pobres eram tratados como peso social, desprovidos de vida política e cultural (Silva, 1987). Aos poucos, esse panorama começou a se modificar, à medida que surgiram condições ambientais mais favoráveis, além da criação de definições jurídicas e institucionais acerca da deficiência. Nesse processo, organismos nacionais e internacionais, como a Organização Internacional do Trabalho (OIT), a Organização das Nações Unidas (ONU) e a Organização Mundial da Saúde (OMS), passaram a elaborar políticas e legislações voltadas à promoção da diversidade e da inclusão, especialmente no ambiente laboral (Franco; Oliveira Neto, 2019).

Segundo Paiva e Bendassolli (2017), um marco relevante foi a aprovação, pela ONU em 1975, da Declaração dos Direitos das Pessoas Portadoras de Deficiência, que passou a recomendar o planejamento social e econômico como forma de assegurar melhores condições de vida a esse grupo, combatendo a exclusão social e a falsa percepção de incapacidade. No Brasil, registros históricos indicam que já em 1835 havia iniciativas nesse sentido, ainda que tímidas. Silva (1987) menciona um projeto de lei apresentado na Câmara dos Deputados do Rio de Janeiro que previa a criação de classes para surdos-mudos e cegos em capitais e localidades importantes do Império. Embora o projeto não tenha avançado, despertou interesse da sociedade e mobilizou familiares de pessoas com deficiência.

Ainda no Século XIX, a exclusão se manifestava fortemente na forma de estigmatização. Termos pejorativos como “aleijados”, “paralíticos” e “defeituosos” eram comumente usados para designar PcDs, refletindo a percepção de que representavam um problema para a sociedade, o Estado e as famílias (Silva, 1987). A trajetória, contudo, passou por mudanças progressivas. Franco e Oliveira Neto (2019) destacam que, em 1854, com o Decreto Imperial nº 1.428, foi instituído o Imperial Instituto dos Meninos Cegos, posteriormente renomeado como Instituto Benjamin Constant. Esse marco histórico representou uma primeira ação estatal mais concreta em prol da educação e profissionalização de pessoas cegas e surdas, possibilitando avanços na inclusão social e na percepção do potencial das PcDs.

A partir do final do século XIX, surgiram também medidas governamentais voltadas para a ampliação de direitos relacionados à saúde, educação, lazer, moradia e trabalho, o que reforçou a busca por igualdade e acessibilidade (Gimenes, 2014). Nesse mesmo período, o aperfeiçoamento do sistema Braille consolidou-se como instrumento fundamental de inclusão das pessoas cegas (Paiva; Bendassolli, 2017). Já entre 1930 e 1945, ampliaram-se as políticas voltadas à educação, reabilitação e inserção laboral de PcDs, coincidindo com a criação da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), que institucionalizou novas formas de proteção e direitos sociais (Gimenes, 2014).

Com o desenvolvimento industrial e econômico a partir de 1956, o Brasil experimentou a expansão de postos de trabalho. Embora a participação das PcDs ainda fosse limitada, esse contexto abriu espaço para a demonstração de suas habilidades e competências (Gimenes, 2014). Posteriormente, em 1979, surgiram no país movimentos sociais organizados em defesa da equiparação de oportunidades, acompanhando mobilizações internacionais que reforçavam a necessidade da inclusão (Gimenes, 2014). Esse processo culminou no Ano Internacional das Pessoas com Deficiência (1981), que marcou uma nova etapa na formulação de políticas públicas e no reconhecimento da importância da participação plena das PcDs na sociedade (Franco; Oliveira Neto, 2019).

Com as mudanças de paradigma, consolidaram-se conceitos como autonomia, independência, empoderamento e equiparação de oportunidades, os quais passaram a ser disseminados como princípios fundamentais para a inclusão. Paiva e Bendassolli (2017) ressaltam que esse movimento representou uma transição para a compreensão da inclusão como adequação dos sistemas sociais, com eliminação de barreiras e ampliação do acesso.

No Brasil, a Constituição Federal de 1988 trouxe importantes avanços, ao proibir a discriminação em relação a salários e critérios de admissão para PcDs. Entretanto, Souza et al. (2017) observam que, na prática, persistiam restrições relacionadas tanto à falta de qualificação quanto ao preconceito social e à ausência de estímulos institucionais que favorecessem a contratação. Nesse período, o interesse das indústrias em contratar PcDs esteve associado, em muitos casos, à percepção de mão de obra barata, mas ainda assim contribuiu para o reconhecimento de sua capacidade produtiva (Paiva; Bendassolli, 2017).

A década de 1990 consolidou a compreensão da inclusão como um imperativo social. Iniciativas como a criação do Conselho Nacional dos Direitos da Pessoa Portadora de

Deficiência (CONADE), em 1999, institucionalizaram a participação da sociedade civil na fiscalização e formulação de políticas públicas voltadas às PcDs. Em Santa Catarina, esse processo culminou na criação de conselhos municipais e estaduais a partir de 2000, com posterior vinculação à Secretaria de Desenvolvimento Social, e, atualmente, ao Ministério da Mulher, da Família e dos Direitos Humanos (Vieira; Bonfante, 2022).

Na esfera organizacional, a diversidade passou a ser compreendida como um ativo estratégico. A inclusão de PcDs no mercado de trabalho deixou de ser apenas uma medida assistencialista, tornando-se também uma prática de responsabilidade social e de valorização do potencial humano. Matte e Santos (2017) destacam que o papel das empresas deve ir além da contratação, envolvendo também a criação de condições para o desenvolvimento profissional e a promoção de ambientes acessíveis e inclusivos.

No campo jurídico, a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Lei nº 13.146/2015) consolidou o conceito de PcD como aquela que apresenta impedimento de longo prazo, de natureza física, mental, intelectual ou sensorial, cuja interação com barreiras pode limitar sua participação plena na sociedade. Complementarmente, o Decreto nº 3.298/1999 define a deficiência como a perda ou anormalidade de funções psicológicas, fisiológicas ou anatômicas que resultem em incapacidade no desempenho de atividades consideradas normais. Morais (2006) também contribui para esse debate ao apontar a deficiência como restrição permanente ou transitória que limita atividades da vida diária, enquanto a OIT classifica as deficiências segundo tipologias específicas.

O Quadro 1 define a classifica os tipos de deficiência de acordo com as características.

Quadro 1 – Definição e classificação dos tipos de deficiência de acordo com as características

Tipos de Deficiências	Características
Deficiência Física	Alteração completa ou parcial de um ou mais segmentos do corpo humano, acarretando o comprometimento da função física, apresentando-se sob a forma de paraplegia, paraparesia, monoplegia, monoparesia, tetraplegia, tetraparesia, triplegia, triparesia, hemiplegia, hemiparesia, ostomia, amputação ou ausência de membro, paralisia cerebral, nanismo, membros com deformidade congênita ou adquirida, exceto as deformidades estéticas e as que não produzam dificuldades para o desempenho de funções
Deficiência Auditiva	Perda bilateral, parcial ou total, de quarenta e um decibéis (dB) ou mais, aferida por audiograma nas frequências de 500Hz, 1.000Hz, 2.000Hz e 3.000Hz.
Deficiência Visual	Cegueira, na qual a acuidade visual é igual ou menor que 0,05 no melhor olho, com a melhor correção óptica e baixa visão, que significa acuidade visual entre 0,3 e 0,05 no melhor olho, com a melhor correção óptica; os casos nos quais a

	somatória da medida do campo visual em ambos os olhos for igual ou menor que 60º; ou a ocorrência simultânea de quaisquer das condições anteriores.
Deficiência Mental	Funcionamento intelectual significativamente inferior à média, com manifestação antes dos dezoito anos e limitações associadas a duas ou mais áreas de habilidades adaptativas, tais como: comunicação; cuidado pessoal; habilidades sociais; utilização dos recursos da comunidade; saúde e segurança; habilidades acadêmicas; lazer e trabalho.
Deficiência Múltipla	Designa a associação de duas ou mais deficiências. Pessoas com mobilidade reduzida: Designa a pessoa que, embora não se enquadre na definição de Pessoa com Deficiência tenha, por qualquer motivo, dificuldade de movimentar-se, permanente ou temporariamente, gerando redução efetiva da mobilidade, flexibilidade e coordenação motora.
Surdo-Cegueira	Pessoas com surdo-cegueira apresentam, em diferentes níveis, dificuldade de comunicação e de mobilidade, dependendo da etologia, época de aquisição, intensidade de perda de visão e da audição, do ambiente sociocultural e acesso a serviços de atendimento clínico, educacional e outros. Nem sempre ocorre a surdez e a cegueira total.
Transtorno do Espectro Autista (TEA)	Transtorno do Espectro Autista (TEA): é a síndrome clínica caracterizada pela deficiência persistente e significativa da comunicação verbal e não-verbal (olhar nos olhos, expressões faciais e gestos) e da interação social, por padrões restritivos e repetitivos de comportamentos, excessiva aderência a rotinas e a padrões de comportamento ritualizados, além de interesses restritos e fixos. Denomina-se transtorno do “espectro” autista porque cada indivíduo apresenta sintomas que diferem em intensidade, variando de leve a bastante grave.

Fonte: adaptado de OIT (2020).

A Lei nº 8.213/1991 representou um avanço significativo no que diz respeito à ampliação das oportunidades de trabalho para pessoas com deficiência. Sua fiscalização é realizada pelo Ministério do Trabalho e Emprego, por meio das Superintendências Regionais do Trabalho e Emprego, que verificam o cumprimento das cotas estabelecidas, incluindo a quantidade de PcDs contratados pelas organizações (Ferraz; Araújo, 2010).

Durante as fiscalizações, surgem situações conflitantes que refletem os principais obstáculos enfrentados pelas PcDs no mercado de trabalho. Entre elas, destacam-se: as crenças limitantes das empresas em relação às habilidades desses profissionais; o suposto aumento de riscos de acidentes ou doenças ocupacionais; e a alegada escassez de pessoas qualificadas no mercado (Ferraz; Araújo, 2010).

A Lei sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social estabelece que empresas devem contratar PcDs de acordo com seu porte: de 100 a 200 empregados, reserva mínima de 2%; de 201 a 500, 3%; de 501 a 1.000, 4%; e acima de 1.001 empregados, 5% das vagas (Brasil, 1991). Além da reserva legal, outras legislações asseguram igualdade de oportunidades no acesso a treinamentos, cursos, promoções, planos de carreira e

bonificações, buscando equiparar os direitos desses profissionais aos dos demais trabalhadores.

No âmbito estadual, a Lei sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência em Santa Catarina determina que órgãos públicos devem garantir o pleno exercício de direitos sociais às PcDs, contemplando áreas como saúde, educação, lazer, cultura, habitação, previdência, transporte e trabalho (Santa Catarina, 2017). Essa legislação objetiva assegurar a inclusão social e a igualdade de oportunidades, reforçando o compromisso com a acessibilidade e a participação plena dessas pessoas na sociedade.

Ainda de acordo com a Lei nº 8.213/1991, a dispensa de trabalhador reabilitado ou de PcD habilitado só pode ocorrer após a contratação de substituto em condição semelhante, tanto em contratos por prazo determinado superiores a 90 dias quanto em contratos indeterminados (Brasil, 1991). A Lei de Inclusão da Pessoa com Deficiência também estabelece que serviços de habilitação e reabilitação profissional devem ser acessíveis, oferecendo recursos adequados que permitam a inclusão laboral. Nesse sentido, a contratação de PcDs pode ocorrer mediante contratos específicos, desde que respeitadas as regulamentações previstas (Brasil, 2020).

A Lei de Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra as Pessoas Portadoras de Deficiência reforça a necessidade de combater barreiras sociais, promovendo a participação plena desse grupo e o respeito à igualdade de condições (Brasil, 2001). O conceito de acessibilidade também se consolidou como elemento essencial para a inclusão. Inicialmente, estava relacionado apenas à eliminação de barreiras arquitetônicas, que dificultavam a integração das PcDs em espaços públicos e privados, como ruas, edificações e meios de transporte (Senac, 2003). Atualmente, compreende um conjunto mais amplo de dimensões, como informação, comunicação e uso seguro de espaços, garantindo a autonomia dos indivíduos (Brasil, 2000).

A ABNT, por meio da NBR 9.050/2004, define acessibilidade como a condição de alcançar, perceber e utilizar espaços, transportes, mobiliários, informações e serviços de forma segura, autônoma e compreensível. Fleuri (2022) enfatiza que a inclusão exige transformações estruturais nos modos de organizar os ambientes. Conforme a OIT (2020), a acessibilidade envolve múltiplas dimensões físicas, comunicacionais e organizacionais que asseguram a plena participação das PcDs.

O Quadro 2 estabelece os tipos de acessibilidade e suas características.

Quadro 2 – Tipos de acessibilidade e suas características

Tipos de acessibilidade	Características
Acessibilidade Arquitetônica	Ausência de barreiras ambientais físicas em escolas, empresas, residências, edifícios públicos, espaços urbanos e meios de transporte, individuais ou coletivos.
Acessibilidade Atitudinal	Ausência de preconceitos, estigmas, estereótipos e discriminações, como resultado de programas e práticas de sensibilização, de conscientização e da convivência.
Acessibilidade Comunicacional	Ausência de barreiras na comunicação interpessoal (como língua de sinais), na comunicação escrita (incluindo linguagem simplificada, textos com letras ampliadas para quem tem baixa visão e outras) e na comunicação virtual (acessibilidade digital).
Acessibilidade Metodológica	Ausência de barreiras nos métodos e técnicas de recrutamento, seleção, treinamento e desenvolvimento de Recursos Humanos, manuais técnicos, entre outros.
Acessibilidade Instrumental	Ausência de barreiras nos instrumentos e utensílios de estudo (mouse e teclado de computador), de trabalho (ferramentas, máquinas, equipamentos), de atividades da vida diária (tecnologia assistiva para comunicação), entre outros.
Acessibilidade Programática	Ausência de barreiras embutidas em políticas públicas (leis, decretos, portarias, resoluções etc.), em regulamentos e em normas em geral.

Fonte: adaptado de OIT (2020).

Segundo a cartilha do Conselho Regional de Psicologia (CRP), a acessibilidade pode ser compreendida como a possibilidade de viver sem barreiras, garantindo às pessoas o alcance e a utilização, com segurança e autonomia, de espaços, mobiliários, equipamentos urbanos, edificações, transportes, informação e comunicação. Inclui também os sistemas tecnológicos e demais serviços voltados à população, devendo estar disponível tanto em ambientes públicos quanto privados, urbanos ou rurais, a todas as pessoas, inclusive aquelas com deficiência ou mobilidade reduzida (Santa Catarina, 2017).

Outro conceito relevante é o de inclusão social, especialmente quando se trata da inserção de PcDs no mercado de trabalho. A Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (lei nº 13.146/2015) define que a inclusão no trabalho deve ocorrer de forma competitiva e em igualdade de oportunidades com as demais pessoas. Para tanto, devem ser asseguradas condições de acessibilidade, recursos de tecnologia assistiva e adaptações razoáveis no ambiente de trabalho (Brasil, 2015).

Nesse sentido, a inclusão social pode ser entendida como a ação de proporcionar às populações historicamente excluídas – seja em razão de acesso restrito a bens materiais,

educacionais e culturais, seja por limitações econômicas – condições de incorporação plena na sociedade, de modo a reduzir práticas discriminatórias e excludentes (Moreira, 2006). Complementarmente, Sassaki (1997) caracteriza a inclusão social como o processo pelo qual a sociedade adapta seus sistemas gerais de funcionamento para acolher pessoas com necessidades especiais, ao mesmo tempo em que estas se preparam para assumir papéis sociais.

Ainda segundo Sassaki (1997), empresas inclusivas são aquelas que reconhecem o valor da diversidade humana, contemplam as diferenças individuais, modificam práticas administrativas, adequam o ambiente físico, ajustam instrumentos de trabalho e promovem treinamentos voltados à inclusão, tratando PcDs sem indiferença. Sob essa perspectiva, apenas cumprir a lei de cotas não é suficiente para caracterizar uma organização como inclusiva. A inclusão social deve ser entendida como um processo contínuo de valorização da convivência, da igualdade de tratamento e da eliminação de discriminações (Senac, 2003).

O recrutamento e a seleção de PcDs devem ser realizados de forma profissional e cuidadosa, pois uma inserção inadequada pode gerar experiências negativas tanto para o colaborador quanto para a empresa. Ribeiro (2017) ressalta que o papel central da área de recursos humanos consiste em criar oportunidades de desenvolvimento interno, o que implica que o processo de contratação deve ser conduzido de modo a garantir a satisfação de ambas as partes.

A sociedade contemporânea tem atribuído crescente relevância ao conceito de inclusão social no ambiente corporativo, para além das exigências legais, reconhecendo que pessoas com deficiência possuem competências e habilidades profissionais capazes de agregar valor às organizações. Gil (2006) observa que a parceria entre empregador e empregado tende a gerar resultados positivos quando fundamentada em motivação e respeito, favorecendo tanto o crescimento individual quanto o institucional. Nessa perspectiva, o recrutamento assume papel estratégico, pois objetiva atrair candidatos qualificados e selecionar aqueles cujas competências se ajustem às demandas da organização, contribuindo para sua eficiência (Chiavenato, 2009).

Dados recentes apontam que o número de vínculos formais de emprego de PcDs no Brasil apresentou crescimento expressivo: entre 2011 e 2021, passou de 324,4 mil para 521,4 mil vínculos, o que representa um aumento de 60,7%. Esses indicadores revelam maior

preocupação das organizações com a inclusão no trabalho, embora as contratações ainda sejam mais restritas para pessoas com deficiência intelectual (Dieese, 2023).

A Tabela 1 apresenta o número parcial de vínculos empregatícios dos trabalhadores formais de acordo com a sua deficiência no Brasil entre 2018 e 2020.

Tabela 1 – Número parcial de vínculos empregatícios dos trabalhadores formais de acordo com a sua deficiência no Brasil entre 2018 e 2020.

Condição	Total
Sem deficiência	2.025.121
Deficiência Física	-311
Deficiência Auditiva	410
Deficiência Visual	1.796
Deficiência Intelectual	2.714
Deficiência Múltiplas	-152
Reabilitados	-2.663

Fonte: adaptado de Dieese (2023).

Conforme a Tabela 1, nota-se que as pessoas que possuem algum tipo de deficiência estão em luta constante pelos seus direitos em busca de uma inclusão dentro da sociedade e no mercado de trabalho, pois apesar da evolução dos seus direitos trabalhistas, ainda precisam buscar formas de serem inseridos na sociedade sem nenhum tipo de preconceito ou discriminação. Pode-se ressaltar também, que as pessoas que possuem alguma deficiência, é a minoria quando se fala em admissão dentro do mercado de trabalho, segundo a pesquisa realizada pelo Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos (DIEESE) no ano de 2023.

METODOLOGIA

O estudo adota uma abordagem de pesquisa que incorpora tanto elementos qualitativos quanto quantitativos. Conforme Gil (1999), a pesquisa quantitativa pressupõe que informações podem ser expressas em termos numéricos, permitindo sua categorização e análise sistemática. Por outro lado, a pesquisa qualitativa envolve a coleta de dados por meio de métodos como observação, relatos e entrevistas, em que a dinâmica entre o contexto estudado e o sujeito da pesquisa é explorada sem a necessidade de tradução direta em números.

No que diz respeito à natureza, este estudo caracteriza-se como pesquisa aplicada. Seu principal propósito reside na produção de informações que visam a aplicação prática na resolução de problemas concretos que se manifestam na realidade (Marconi; Lakatos, 2004).

Em relação aos objetivos trata-se de uma pesquisa descritiva. As pesquisas descritivas desse tipo têm como principal propósito a caracterização de determinada população ou fenômeno, ou estabelecimento de relações entre variáveis (Gil, 1999). No que tange aos procedimentos, o estudo caracterizou-se como pesquisa de levantamento. Medeiros (2019), a pesquisa de levantamento é um tipo de pesquisa que é realizada através da coleta de dados sobre características ou opiniões de certo grupo de pessoas antecipadamente selecionadas.

Os dados subjacentes às análises foram adquiridos por meio de um questionário estruturado no estilo de uma pesquisa por levantamento survey composto por um conjunto de 17 perguntas. A aplicação desse questionário foi dirigida à totalidade da população composta por 9 colaboradores PcDS durante o mês de outubro de 2023. O cenário da pesquisa foi uma empresa atuante no setor agroindustrial, situada na cidade de Videira/SC.

Para processar as informações recebidas foram utilizadas ferramentas de planilhas eletrônicas para construção de gráficos e uma abordagem estatística descritiva, obtendo uma visão geral das respostas, bem como identificar possíveis padrões ou tendências nos dados coletados. Adicionalmente utilizou-se técnicas de análise qualitativa para a interpretação das respostas abertas do questionário. Abordagem esta que envolveu a categorização e análise temática das respostas, permitindo um aprofundamento das percepções e opiniões dos participantes.

A análise dos dados foi realizada combinando abordagens quantitativas e qualitativas, estatísticas descritivas e técnica de análise de conteúdo, em que consiste em uma análise de comunicações onde são adotados procedimentos com intuito de captar informações, mensagens e indicadores.

ANÁLISE E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS

A primeira etapa do diagnóstico apresentou o perfil dos colaboradores participantes. O estudo contou com nove trabalhadores PcDs, preservando suas identidades. Verificou-se a predominância do gênero masculino (88,9%), com idades entre 20 e 38 anos e média de 28 anos. Em relação ao estado civil, a maioria era solteira (55,6%), e quanto à residência, 33,3%

viviam em Videira/SC, enquanto os demais (66,7%) residiam em municípios próximos. Quanto ao tipo de deficiência, observou-se maior incidência da deficiência física (77,8%), seguida da auditiva (22,2%). A função mais recorrente foi a de auxiliar de produção (33,3%).

A segunda etapa concentrou-se nas dificuldades enfrentadas na rotina laboral. A maioria (77,8%) declarou não encontrar barreiras físicas significativas, mas dois colaboradores (22,2%) apontaram dificuldades, como ausência de piso tátil, rampas e banheiros acessíveis. Sobre limitações nas atividades, 55,6% afirmaram não as enfrentar, ao passo que 44,4% relataram problemas, incluindo necessidade de levantar peso, dores nos pés, pouca flexibilidade e preconceito. No tocante à discriminação, 66,7% afirmaram não vivenciar situações desse tipo; entretanto, 22,2% relataram experiências negativas, como comentários desrespeitosos sobre a deficiência e falta de paciência de colegas.

A terceira etapa buscou compreender a satisfação com as funções desempenhadas. A maioria expressiva (88,9%) destacou que não houve orientações sobre políticas de inclusão no processo de integração, o que evidencia uma lacuna. Quanto à capacitação, 22,2% buscaram formações por iniciativa própria, mas 55,6% não procuraram qualificações. Ainda assim, os participantes ressaltaram aspectos positivos do trabalho, como independência financeira, orgulho pessoal e perspectivas de crescimento, sendo que 88,9% afirmaram sentir-se bem no ambiente organizacional.

Questionados sobre conselhos a outras PcDs quanto à inserção profissional, destacaram-se recomendações como determinação, persistência, investimento em estudos e defesa de direitos. Tais respostas evidenciam o papel central dos fatores psicossociais na inclusão. Observa-se também a baixa participação feminina (11,1%), o que sugere desigualdade de gênero e a necessidade de investigar barreiras adicionais enfrentadas por mulheres PcDs. O fato de 66,7% residirem fora de Videira/SC pode indicar ausência de políticas de inclusão em outras localidades ou a percepção de vantagens que justifiquem o deslocamento.

A predominância da deficiência física entre os colaboradores (77,8%) sugere a necessidade de políticas específicas de acessibilidade. Embora a maioria não relate dificuldades de mobilidade, parte significativa apontou carências estruturais, reforçando a importância de adequações como rampas e banheiros acessíveis. A análise das funções revela participação em diferentes áreas, mas demanda investigação quanto às possibilidades de

ascensão para cargos mais especializados. Os relatos de preconceito reforçam a urgência de políticas educativas e de conscientização. A ausência de debates sobre inclusão durante o treinamento de integração reforça essa necessidade.

A baixa procura por capacitação profissional (55,6%) aponta para a importância de incentivos e apoio institucional. A ausência de programas formais de qualificação na empresa sugere a necessidade de iniciativas internas voltadas ao desenvolvimento pessoal e profissional. Por outro lado, a elevada satisfação no trabalho (88,9%) revela impactos positivos na qualidade de vida, especialmente em aspectos como autonomia, orgulho e realização pessoal.

As sugestões dos colaboradores, ao enfatizarem perseverança, estudo e defesa de direitos, demonstram a relevância de políticas que incorporem valores motivacionais e de fortalecimento psicossocial. Nesse sentido, os resultados revelam avanços e desafios na inclusão de PcDs, evidenciando a importância de implementar melhorias contínuas para consolidar uma cultura inclusiva e fortalecer a qualidade de vida de todos os trabalhadores.

Nesse sentido, destaca-se que a adoção da abordagem mista neste estudo possibilitou uma compreensão ampliada das experiências vividas pelos colaboradores. A combinação de dados quantitativos e qualitativos permitiu identificar padrões objetivos e, ao mesmo tempo, aprofundar a análise das percepções subjetivas. Esse tipo de integração metodológica tem sido reconhecido como eficaz em pesquisas acadêmicas, como ressaltam Itokazu e Medeiros (2024), ao analisarem dissertações que utilizam métodos mistos. Do mesmo modo, a utilização de questionário estruturado nesta pesquisa reforça a validade dos resultados, permitindo categorizações consistentes e análises sistemáticas das percepções dos colaboradores.

Adicionalmente, Jesus et al. (2024) discutem o impacto da inteligência artificial na força de trabalho, enfatizando a necessidade de requalificação e adaptação às mudanças contemporâneas do mercado. Essa relevância é diretamente aplicável à análise dos dados obtidos nesta pesquisa, onde uma parte significativa dos colaboradores relataram não procurar capacitação profissional. A falta de iniciativa em buscar formação adicional pode ser um reflexo de um ambiente de trabalho que não promovia adequadamente as oportunidades de aprendizado, corroborando a ideia de que as organizações precisam implementar políticas que incentivem o desenvolvimento contínuo de suas forças de trabalho. Esse aspecto é

essencial para garantir que os colaboradores estejam preparados para enfrentar as exigências de um mercado cada vez mais competitivo e tecnológico.

Os desafios enfrentados na implementação de uma cultura inclusiva nas empresas foram bem abordados por Costa et al. (2021), que analisaram a gestão de recursos sob a perspectiva das metodologias ativas na educação. O estudo salienta que a promoção de um ambiente que favoreça a inclusão requer uma abordagem sistemática e intencional, semelhante ao que deveria ocorrer nas empresas em relação à inclusão de colaboradores com deficiência. É fundamental que ações concretas sejam implementadas para mitigar preconceitos e promover uma sensibilização sobre as vantagens da diversidade em ambientes de trabalho, questões que foram destacadas nas respostas abertas dos participantes do presente estudo. Assim, as parênteses entre a teoria e a prática podem ajudar a evidenciar áreas de melhoria e desenvolvimento nas organizações.

Por fim, a presença de preconceitos relatados na pesquisa atual, onde uma parte significativa dos colaboradores enfrentou atitudes discriminatórias, confirma as lacunas identificadas na literatura existente sobre inclusão. Tais preconceitos não apenas dificultam a inserção de pessoas com deficiência no mercado de trabalho, mas também impactam a percepção de satisfação em suas funções. O avanço em direção a um ambiente de trabalho mais inclusivo deve envolver ações de conscientização e práticas educativas, conforme sugerido por Silva e Andrade, onde a mudança de cultura interna se torna parte essencial da estratégia organizacional. Portanto, a análise dos resultados do presente estudo, quando contextualizada com desdobramentos encontrados na literatura, destaca a necessidade urgente de abordar de maneira sistemática e proativa os desafios da inclusão, promovendo um espaço de trabalho mais equitativo e respeitoso para todos os colaboradores.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

O estudo evidencia aspectos relevantes sobre a realidade dos colaboradores com deficiência em uma empresa do setor agroindustrial de Videira/SC. Os resultados mostram a predominância do gênero masculino entre os participantes, o que suscita reflexões acerca de possíveis desigualdades de gênero no mercado de trabalho para PcDs. Além disso, a maior incidência de deficiência física na amostra ressalta a importância de políticas de acessibilidade,

destacando a necessidade de adaptações estruturais nas edificações para assegurar a plena participação desses trabalhadores.

As dificuldades relatadas no ambiente laboral, como episódios de preconceito, reforçam a urgência de fomentar uma cultura organizacional inclusiva, pautada em ações educativas e em programas de conscientização. A ausência de discussões sobre políticas de inclusão durante o processo de integração dos colaboradores revela uma lacuna institucional, indicando a necessidade de inserir esse tema desde o ingresso do trabalhador na empresa.

Em contrapartida, a elevada satisfação dos colaboradores com o trabalho sugere que a organização tem sido eficaz em proporcionar condições que favorecem o bem-estar e a realização pessoal dos PcDs. As sugestões oferecidas pelos participantes, que incluem perseverança, determinação e defesa de direitos, apontam para a relevância dos fatores psicossociais na inclusão profissional, destacando a importância de políticas de apoio que promovam esses valores.

Em síntese, os achados revelam avanços e desafios no processo de inclusão de PcDs no mercado de trabalho. A adoção das melhorias propostas poderá fortalecer a cultura organizacional inclusiva, ampliar a igualdade de oportunidades e contribuir para a qualidade de vida de todos os colaboradores. Nesse sentido, torna-se fundamental que as organizações avancem continuamente em iniciativas que assegurem a valorização e a participação plena das pessoas com deficiência, consolidando ambientes laborais verdadeiramente inclusivos e diversificados.

AGRADECIMENTOS

À Fundação de Amparo à Pesquisa e Inovação do Estado de Santa Catarina (FAPESC) “Edital 19/2024”.

REFERÊNCIAS

ABNT. Associação Brasileira de Normas Técnicas. **NBR 9050: Acessibilidade a edificações, mobiliário, espaços e equipamentos urbanos**. 4ª ed. 03.08.2020. Rio de Janeiro. Disponível em: http://acessibilidade.unb.br/images/PDF/NORMA_NBR-9050.pdf. Acesso em: 07 set. 2023.

BRASIL. **Decreto nº 3.298, de 20 de dezembro de 1999**. Disponível em: <https://presrepublica.jusbrasil.com.br/legislacao/109697/decreto-3298-99#art-35>. Acesso em 14 nov. 2023.

BRASIL. **Lei nº 13.146, de 06 de julho de 2015**. Estatuto da Pessoa com Deficiência. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/l13146.htm. Acesso em 20 out. 2023.

BRASIL. **Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991**. Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências. Brasília, DF: Diário Oficial da União, 1991. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8213cons.htm. Acesso em: 03 de agosto de 2023.

CHIAVENATO, Idalberto. **Planejamento, recrutamento e seleção de pessoal**. 7 ed. São Paulo: Manole, 2009. p.166.

COSTA, Gracilene Maria Silva dos Santos et al. Desafios na gestão de recursos de um campus universitário federal na perspectiva da teoria da dependência de recursos. **Desenvolve Revista de Gestão do Unilasalle**, v. 10, n. 1, p. 01-18, 2021. Disponível em: <https://revistas.unilasalle.edu.br/index.php/desenvolve/article/view/7679>. Acesso em: 01 out. 2025.

DIEESE. Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos. **Inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho**. São Paulo, [s.d]. Disponível em: www.dieese.org.br. Acesso em: 18 set. 2023.

FERRAZ, Fernando; ARAÚJO, Elizabeth. O conceito de pessoa com deficiência e seu impacto nas ações afirmativas brasileiras no mercado de trabalho. 2010. In: **XIX Encontro Nacional do CONPEDI**. Disponível em: <https://repositorio.ufc.br/handle/riufc/541>. Acesso em: 10 dez. 2023.

FLEURI, Reinaldo Matias. **Conversidade, Decolonialidade e Bem Viver ressignificam as práticas de extensão universitária**. 2022. Disponível em: <https://seer.ufu.br/index.php/reveducpop/article/download/67295/34922/300650>. Acesso em: 19 out. 2023.

FRANCO, Roseane Barroso; OLIVEIRA NETO, Artur Maciel de. Um panorama histórico do processo de inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho. **Research, Society and Development**, v. 9, n. 1, p. e155911871-e155911871, 2020. Disponível em: <https://rsdjournal.org/index.php/rsd/article/view/1871>. Acesso em: 04 dez. 2023.

GIL, Antônio Carlos. **Métodos e técnicas de pesquisa social**. 5.ed. São Paulo: Atlas, 1999

GIL, Antônio Carlos. **Gestão de Pessoas: enfoque nos papéis profissionais**. São Paulo: Editora Atlas, 2006.

GIMENES, Antonia Maria et al. **A dificuldade da inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho**. 2014.

ITOKAZU, Márcia Fumiku; MEDEIROS, Luciano Frontino de. A abordagem mista de pesquisa nas dissertações de mestrados profissionais em educação e tecnologia no Brasil. **Educitec-Revista de Estudos e Pesquisas sobre Ensino Tecnológico**, v. 10, n. jan./dez., p. e231324-e231324, 2024. Disponível em:

<https://sistemascmc.ifam.edu.br/educitec/index.php/educitec/article/view/2313>. Acesso em: 01 out. 2025.

JESUS, Everaldo Antônio de et al. IMPACTO DA INTELIGÊNCIA ARTIFICIAL NA SOCIEDADE CONTEMPORÂNEA. **Revista Amor Mundi**, v. 5, n. 5, p. 43-58, 2024.

<https://journal.editorametrics.com.br/index.php/amormundi/article/view/469>. Acesso em: 01 out. 2025.

MARCONI, Marina de Andrade; LAKATOS, Eva Maria. **Metodologia científica**. São Paulo: Atlas, 2004.

MATTE, Cristina; SANTOS, Ana Clarissa Matte Zanardo dos. Diversidade nas organizações a partir da análise de artigos brasileiros (2003-2016). **Desenvolve Revista de Gestão do Unilasalle**, v. 6, n. 2, p. 163-184, 2017. Disponível em:

<https://revistas.unilasalle.edu.br/index.php/desenvolve/article/view/3339>. Acesso em: 12 dez. 2023.

MEDEIROS, João Bosco. **Redação Científica**: prática de fichamentos, resumos, resenhas. 13. ed. São Paulo: Atlas, 2019

MORAIS, Efraim. **Acessibilidade: passaporte para a cidadania das pessoas com deficiência e legislação correlata**. Senado Federal, 2006.

OIT. Organização Internacional para o Trabalho. **COVID-19 and the World of Work**: Ensuring the inclusion of Persons with Disabilities at all stages of the response. Geneva, ILO, 2020. Disponível em: [https://www.ilo.org/global/topics/disability-and-work/WCMS_746909/lang--en/index.htm](https://www.ilo.org/global/topics/disability-and-work/WCMS_746909/lang-en/index.htm). Acesso em? 12 out. 2023.

PAIVA, Juliana Cavalcante Marinho; BENDASSOLLI, Pedro. Políticas sociais de inclusão social para pessoas com deficiência. **Psicologia em Revista**, v. 23, n. 1, p. 418-429, 2017. Disponível em:

<https://periodicos.pucminas.br/index.php/psicologiaemrevista/article/view/16701?source=/index.php/psicologiaemrevista/article/view/16701>. Acesso em: 12 set. 2023.

PNAD. Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua. **Pessoas com deficiência 2022**. 2023. Disponível em:

https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/media/com_mediaibge/arquivos/0a9afaed04d79830f73a16136dba23b9.pdf. Acesso em: 02 dez. 2023.

RIBEIRO, Antonio de Lima. **Gestão de pessoas**. Saraiva Educação, 2017.

SANTA CATARINA. Governador do Estado de Santa Catarina. **Lei Nº 17.292, de 2017**. Dispõe sobre os direitos das pessoas com deficiência, nos termos da Lei Complementar nº 589, de

18 de janeiro de 2013. Disponível em:

http://leis.alesc.sc.gov.br/html/2017/17292_2017_lei.html. Acesso em: 14 ago. 2023.

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

SENAC. Serviço Nacional de Aprendizagem Comercial. **Transversalidade e inclusão**: desafios para o educador. Rio de Janeiro: Ed. Senac Nacional, 2003.

SILVA, Marques Otto da. **A epopeia ignorada**: a pessoa deficiente na história do mundo de ontem e de hoje. Cedas: São Paul, 1987.

SOUZA, Dércia Antunes et al. **Gestão de pessoas com deficiência: a empregabilidade de PcD no Brasil**. 2017. Disponível em:

<https://www.aedb.br/seget/arquivos/artigos17/12425107.pdf>. Acesso em: 20 out. 2023.

VIEIRA, Reginaldo de Souza; BONFANTE, Patricia dos Santos. Democracia participativa e conselhos municipais de direitos das pessoas com deficiência no Estado de Santa Catarina.

Revista Paradigma, v. 31, n. 1, p. 181-198, 2022. Disponível em:

<https://revistas.unaerp.br/paradigma/article/view/2027>. Acesso em: 12 out. 2023.