



## Pessoas com deficiência no mundo do trabalho: a percepção de pessoas incluídas

People with disabilities in the world of work: the perception of included people

Bruno Henrique Blunck<sup>1</sup>

<https://orcid.org/0009-0007-6067-6538>

Camila da Cunha Nunes<sup>2</sup>

<https://orcid.org/0000-0001-9056-1853>

Recebido em: 12 fev. 2025

Aceito em: 20 jun. 2025

**Como citar este artigo:** HENRIQUE BLUNCK, Bruno; NUNES, Camila da Cunha. Pessoas com deficiência no mundo do trabalho: a percepção de pessoas incluídas: People with disabilities in the world of work: the perception of included people. **Revista Visão: Gestão Organizacional**, Caçador (SC), Brasil, v. 14, n. 1, p. e3753-e3753, 2025. DOI: 10.33362/visao.v14i1.3753. Disponível em: <https://periodicos.uniarp.edu.br/index.php/visao/article/view/3753>.

**Resumo:** A pesquisa aborda a inclusão de pessoas com deficiência no mundo do trabalho, destacando os desafios e as oportunidades dessa população. Com o aumento do número de pessoas com deficiência, torna-se fundamental garantir a efetiva aplicação das leis que asseguram seus direitos. O estudo objetiva verificar a percepção de pessoas com deficiência sobre a inclusão no mundo do trabalho. Para tal, realizou-se uma pesquisa mista de caráter descritivo. Participaram da pesquisa sete pessoas com deficiência, atuantes em uma Instituição de Ensino Superior, localizada no Vale do Itajaí (SC). A coleta de dados foi realizada remotamente por meio de questionário disponibilizado no *Google Forms*. Revelou-se que, embora haja uma maior inserção dessas pessoas no mercado, muitos desafios ainda precisam ser superados para garantir uma inclusão efetiva. Entre os principais obstáculos identificados estão as barreiras atitudinais, arquitetônicas, metodológicas, programáticas, instrumentais, de comunicação e digital.

**Palavras-Chave:** Inclusão. Mundo do trabalho. Pessoas com deficiência.

**Abstract:** The research addresses the inclusion of people with disabilities in the world of work, highlighting the challenges and opportunities of this population. With the increase

<sup>1</sup> Graduado em Administração. Centro Universitário da Fundação Educacional de Brusque (UNIFEDE). E-mail: [bruno.blunck@unifebe.edu.br](mailto:bruno.blunck@unifebe.edu.br).

<sup>2</sup> Doutora em Desenvolvimento Regional. Centro Universitário da Fundação Educacional de Brusque (UNIFEDE). E-mail: [camila.nunes@unifebe.edu.br](mailto:camila.nunes@unifebe.edu.br).

in the number of people with disabilities, it is essential to ensure the effective application of laws that guarantee their rights. The study aims to verify the perception of people with disabilities about inclusion in the world of work. To this end, mixed descriptive research was carried out. Seven people with disabilities, working at a Higher Education Institution, located in Vale do Itajaí (SC), participated in the research. Data collection was carried out remotely using a questionnaire available on Google Forms. It was revealed that, although there is a greater insertion of these people in the market, many challenges still need to be overcome to guarantee effective inclusion. Among the main obstacles identified are attitudinal, architectural, methodological, programmatic, instrumental, communication and digital barriers.

**Keywords:** Inclusion. World of work. People with disabilities.

## INTRODUÇÃO

Há uma presença significativa e crescente de pessoas com deficiência no país. Em 2019, estimou-se que 17,3 milhões de pessoas no Brasil, com idade igual ou superior a 2 anos, viviam com deficiência, representando 8,4% da população total (IBGE, 2022). Mais recentemente, em 2023, revelou-se um total de 18,6 milhões de pessoas com deficiência, representando 8,9% da população com 2 anos ou mais de idade (Gomes, 2024). Esse panorama populacional evidencia a necessidade de políticas públicas que assegurem os direitos das pessoas com deficiência

Apesar da existência de legislações (Brasil, 2015), que visam proporcionar a empregabilidade de pessoas com deficiência, essa medida ainda não reflete significativamente a realidade do número de deficientes no país. A inserção no mundo do trabalho, ainda é um desafio para as pessoas com deficiência. No caso de pessoas com deficiência desenvolvendo atividades laborais, estima-se que nos últimos anos tenha-se uma taxa de participação no percentual de 28,3% e de formalização (ocupação formal, usualmente com maiores benefícios em termos de rendimento e com proteção social) de 34,3%, percentual menor do que a das pessoas sem tal condição (66,3% e 50,9%), sendo a desocupação observada nesse contingente (10,3%) maior do que a verificada entre as pessoas sem deficiência (9,0%). Considerando os dados, observa-se que o mundo do trabalho tem considerado, de forma relevante, a inserção das pessoas com deficiência e o desenvolvimento de atividades laborais (IBGE, 2022).

Apesar da existência de mais pessoas inseridas no mundo do trabalho, “para uma inclusão laboral efetiva é preciso que todas as áreas estejam sensibilizadas e que se torne habitual pensar em todas as pessoas indistintamente. O olhar para a inclusão laboral deve ser multidisciplinar” (Schafhauzer; Silva, 2023, p. 3.090).

Cada pessoa com deficiência tem o direito fundamental de escolher e aceitar livremente o seu trabalho, em um ambiente acessível e inclusivo, com igualdade de oportunidades. Até porque é obrigação das entidades jurídicas, sejam elas públicas, privadas

ou de qualquer outra natureza, garantir ambientes de trabalho acessíveis e inclusivos. É proibido restringir o acesso ao trabalho para pessoas com deficiência e praticar discriminação com base em sua condição em todas as etapas do processo, incluindo recrutamento, seleção, contratação, exames admissionais e periódicos, permanência no emprego, progressão profissional e reabilitação. Além disso, não se pode exigir uma aptidão plena como requisito para o exercício da função (Melo; Morais, 2023).

Para tal, a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (LBI) (Brasil, 2015) auxilia a pessoa com deficiência a ingressar no mundo do trabalho com todo direito que lhe é assegurado. A partir disso, tem-se como objetivo geral verificar a percepção de pessoas com deficiência sobre a inclusão no mercado.

Esta pesquisa surge da necessidade de promover uma inclusão mais efetiva e qualitativa no ambiente profissional, já que, apesar da legislação que visa a empregabilidade de pessoas com deficiência no Brasil, a realidade ainda não reflete de maneira adequada a quantidade dessa população no mercado de trabalho (IBGE, 2022). A pesquisa pode fornecer dados para a criação de políticas de inclusão eficazes, programas de capacitação e práticas de recrutamento inclusivas, além de promover a conscientização sobre os desafios enfrentados por essas pessoas, auxiliando no combate a estímulos e preconceitos e favorecendo a construção de um ambiente de trabalho mais diversos, justo e respeitoso.

## MATERIAL E MÉTODOS

A presente pesquisa caracterizou-se como qualitativa de caráter descritivo, tendo em vista descrever as características do objeto de estudo (Creswell; David Creswell, 2021).

Participaram da pesquisa sete pessoas com deficiência, atuantes em uma Instituição de Ensino Superior, localizada no Vale do Itajaí (SC). Estes foram selecionados intencionalmente (Hair Júnior, 2005), considerando os seguintes critérios de elegibilidade: possuir deficiência; vínculo ativo no mundo do trabalho; atuar na Instituição de Ensino Superior selecionada; maior de idade; ter experiência com outras pessoas com deficiência; e, expressar concordância com os itens expostos no Registro de Consentimento Livre e Esclarecido (RCLE).

A coleta de dados foi realizada remotamente por meio de questionário elaborado pelos autores e disponibilizado no *Google Forms*. Para acessar ao questionário, foi disponibilizado link, no qual ao acessá-lo, primeiramente, era esclarecido sobre a pesquisa e convidado a participar por meio do RCLE. Após a leitura do documento e a seleção da opção registrando o seu aceite, tinha acesso ao questionário composto por perguntas abertas e fechadas. O questionário contou com 22 perguntas, sendo quatro de identificação do participante e, as demais específicas sobre a temática, relacionadas a deficiência; inserção no mundo do trabalho; e, inclusão de pessoas com deficiência no mundo do trabalho. A coleta de

dados ocorreu no período de 20 de julho a 30 de agosto de 2024.

Os dados coletados foram analisados de forma qualitativa (Creswell; David Creswell, 2021). Desse modo, os resultados das perguntas descritivas, foram apresentadas por meio de categorias identificadas a partir da incidência nas respostas dos participantes. Enquanto, os resultados das perguntas em porcentagens de modo a ilustrar os achados.

Na exposição dos dados coletados apresentam-se recortes dos relatos dos Participantes, como um recurso ilustrativo da realidade contextualizada. No momento da exposição os identificamos como Participante 1, Participante 2, Participante 3; e assim sucessivamente, até Participante 7; e, para garantia o anonimato, não identificaremos o sexo dos participantes.

Registra-se que, anteriormente à coleta dos dados, houve, inicialmente, o contato com o estabelecimento de ensino, visando à autorização para a realização da pesquisa. Na sequência, a pesquisa foi submetida à apreciação do Comitê de Ética em Pesquisa (CEP) do [Informação omitida para não identificar autoria], estando resguardada eticamente sob o Certificado de Apresentação para Apreciação Ética CAAE: n.º [Informação omitida para não identificar autoria] e Parecer de Aprovação n.º [Informação omitida para não identificar autoria].

## RESULTADOS E DISCUSSÃO

A pesquisa contou com a participação de sete pessoas, sendo cinco do sexo feminino e duas do sexo masculino, com idades variando entre 21 e 46 anos. O tempo médio de atuação na Instituição é de três anos, com variação de dois meses a sete anos e cinco meses.

Os participantes relataram conviver com diferentes tipos de deficiência, incluindo deficiência psicossocial, autismo (Transtorno do Espectro Autista - TEA), esclerose múltipla (EM), Transtorno do Déficit de Atenção com Hiperatividade (TDAH), Transtorno do Processamento Auditivo Central (TPAC), além de deficiência visual e intelectual<sup>3</sup>. Tal diversidade, ressalta a importância da inclusão no ambiente institucional, promovendo um espaço mais acessível e valorizando as diferenças individuais. À medida que as instituições se tornam mais conscientes dessa diversidade, uma questão central que surge é a respeito dos benefícios e dos desafios na gestão da diversidade (Ferdman *et al.*, 2010), aspecto evidenciado durante a pesquisa.

O trabalho é uma atividade que, geralmente, ocupa a maior parte da vida adulta, ao

---

<sup>3</sup> Sinalizamos que, TEA não é uma deficiência, é um transtorno, mas do ponto de vista legal é considerada uma deficiência devido aos seus comprometimentos. O mesmo ocorre com TDAH, EM e TPAC, dependendo da gravidade do caso e seu impacto funcional, pode ser considerada uma deficiência. Por isso, apresentamos na íntegra as deficiências apresentadas pelos participantes.

mesmo tempo, desempenha, durante essa dimensão etária, um papel fundamental, sobretudo, na busca por rendimentos salariais que garantam o bem-estar econômico e social. Tal necessidade, que é intrínseca do mundo do trabalho, contribui, diretamente, para melhorias na saúde e na qualidade de vida dos cidadãos. Contudo, é preciso considerar, que essa realidade, embora almejada por grande parte dos trabalhadores, não faz parte da sua totalidade, pois existem aqueles que por apresentarem alguma deficiência não a alcançam. Diversas dificuldades permeiam o ingresso de pessoas com deficiência no mundo do trabalho (Bidart; Santos, 2021).

Para os participantes da pesquisa, os desafios enfrentados no ingresso foram relacionados a: (i) aspectos próprios da deficiência; (ii) oportunidade de emprego; (iii) falta de formação.

Sabe-se que cada deficiência apresenta suas particularidades, entretanto, os (i) aspectos próprios da deficiência apresentaram-se como desafios para as pessoas com deficiência psicossocial e autismo, relacionados a aspectos sensoriais, de comunicação e rotina das funções exercidas. O Participante 1 relatou: “Questões sensoriais como luz, som, textura... Instruções pouco diretas, falta de apoio (compreensão) com a deficiência”. Ainda quanto à comunicação, o Participante 3 menciona: “[...] sempre tive dificuldade de comunicação e pela sinceridade nas respostas às perguntas feitas”.

No caso das pessoas com autismo, é comum que enfrentem dificuldades de comunicação, pois o TEA afeta a forma como interagem, se comunicam, aprendem e se comportam. Para aproveitar ao máximo o potencial de um trabalhador autista, é fundamental criar um ambiente de trabalho acolhedor e adaptado às suas necessidades (Pinho, 2024). O Participante 5 relata questões relacionadas à rotina das funções exercidas, mencionando: “problemas com horários de trabalho rígidos, exaustão física e mental (principalmente por estar estudando concomitantemente) e sobrecarga sensorial (devido à sensibilidade auditiva e tátil)”.

É essencial que a empresa compreenda as necessidades específicas e as características individuais de seus funcionários para evitar julgamentos e preconceitos. Além disso, conhecer os estímulos sensoriais de cada colaborador é importante para prevenir sobrecargas e implementar as adaptações necessárias no ambiente de trabalho (Bidart; Santos, 2021). Essa compreensão é crucial, pois as dificuldades enfrentadas pelos trabalhadores com deficiência impactam diretamente suas (ii) oportunidades de emprego. Embora haja iniciativas para modificar esse cenário, a realidade ainda é desafiadora (Bidart; Santos, 2021).

É necessário considerar que vivemos num modelo de sociedade onde as empresas desenvolvem ações voltadas para a produção e para o lucro, logo tendem a desenvolverem políticas de trabalho que culminam na mecanização das ações humanas, resultando numa espécie de apatia à deficiência entre os próprios trabalhadores.

No que se refere aos trabalhadores com deficiência registrados no eSocial, observa-se uma predominância de homens (341.392) em relação às mulheres (204.548), evidenciando que as desigualdades também afetam essa parcela da população. Quanto à remuneração, a média salarial de uma mulher sem deficiência é de R\$ 1.791,42, enquanto a de uma mulher com deficiência é de R\$ 1.411,77. Para os homens, a média salarial é de R\$ 1.904,49, enquanto o trabalhador com deficiência recebe, em média, R\$ 1.637,50. O sistema também revela que a maioria das deficiências informadas é física, visual ou auditiva, e mais da metade dos trabalhadores com deficiência possui o ensino médio completo (Brasil, 2024).

Além do ingresso no mundo do trabalho, a (iii) falta de formação/graduação se revela como um desafio significativo, conforme relatado pelo Participante 6. Essa ausência de formação não se limita apenas ao Ensino Superior. De acordo com os dados da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua (PNAD Contínua) do IBGE, apenas uma em cada quatro pessoas com deficiência tem acesso à escolarização e consegue conclui-la no Brasil (Gomes, 2024), apesar de a Educação Básica ser obrigatória no país.

Os dados também indicam que, mesmo entre aqueles com formação em nível superior, persiste uma diferença significativa de 29,5% na inserção no mundo do trabalho entre pessoas com deficiência e pessoas sem deficiência (Gomes, 2024). Além disso, os Participantes 2, 3 e 7 não ingressaram no mundo do trabalho como pessoas com deficiência porque, na época, não possuíam diagnóstico ou laudo.

Um dos maiores desafios é garantir um diagnóstico preciso e o acesso ao tratamento adequado, especialmente em um país de grande extensão territorial. A falta de diagnósticos apropriados também se configura como um obstáculo que compromete a inclusão e a socialização de muitas pessoas com deficiência (Rodrigues, 2023).

A inclusão de pessoas com deficiência no mundo do trabalho requer atenção especial, considerando os desafios que a acompanham. A criação de legislações foi um passo importante para possibilitar a inserção no ambiente profissional, mas isso, por si só, não é suficiente. O reconhecimento legal das pessoas com deficiência, formalizado apenas em 2012, evidencia um atraso na percepção de suas necessidades específicas.

Embora a legislação represente um avanço, sua implementação efetiva ainda apresenta lacunas. A inclusão no mundo do trabalho continua sendo um desafio prático, uma vez que as leis muitas vezes se mostram insuficientes para superar as barreiras sociais e organizacionais que persistem. Embora Bidart e Santos (2021) destaquem os progressos alcançados, acredita-se que o sucesso dessas políticas dependa não apenas da existência de cotas, mas de um comprometimento mais amplo por parte das empresas e da sociedade em oferecer o suporte adequado.

Se por um lado há desafios a serem superados, por outro, os Participantes sinalizam que contribuem para a inserção do deficiente no mundo do trabalho: (i) políticas públicas; (ii)

acessibilidade; (iii) formação profissional. Alguns desses aspectos podem ser notados no relato do Participante 4, ao mencionar “acessibilidade, políticas inclusivas, capacitação, processos seletivos adaptados e uma cultura organizacional que valorize a diversidade”.

As políticas públicas são essenciais para a sociedade e os direitos humanos, mas a análise voltada para pessoas com deficiência ainda é incipiente. A compreensão da deficiência como uma opressão social, resultante de fatores sociais e ambientais, é recente. Essas políticas podem transformar paradigmas e universalizar os direitos sociais, mas é fundamental implementar mecanismos de monitoramento e avaliação. Atualmente, elas estão desconectadas das reais necessidades das pessoas com deficiência, e, apesar dos esforços governamentais, ainda faltam políticas efetivas que abordem suas dificuldades cotidianas (Pase *et al.*, 2020).

A questão das políticas públicas, complementarmente, revela uma questão de (ii) acessibilidade, mais especificamente quanto aos processos seletivos adaptados e flexibilização. A admissão de pessoas com deficiência e a adaptação do ambiente de trabalho são requisitos essenciais no processo de contratação e devem ser claramente definidos, levando em consideração as especificidades de cada tipo de deficiência. Durante as entrevistas e testes, a empresa necessita de ferramentas acessíveis. Além disso, é fundamental que, ao oferecer vagas destinadas a pessoas com deficiência, solicite que o candidato informe antecipadamente qual é a sua condição. A acessibilidade é crucial para a inclusão, e o acesso ao local de trabalho pode ser melhorado com adaptações (Lima; Luiz; Souza, 2024).

Além da acessibilidade durante o desenvolvimento do processo seletivo, manifestou-se também quanto à flexibilização e compreensão da deficiência, isto é, a acessibilidade metodológica e instrumental (Brasil, 2016). Conforme relatado pelo Participante 5, “horários flexíveis: banco de horas é uma boa opção, já que muitos de nós sofremos de crises e variações em níveis de energia, há dias muito mais difíceis que outros; Conhecimento e conscientização da deficiência entre colegas de trabalho; Adaptações adequadas para as necessidades do deficiente”; já para o Participante 1, “compreensão, empatia” e, pelo Participante 7, “adaptações necessárias”. No entanto, para que de fato esses fatores contribuam com a inserção, é necessário ter-se “Informação”, aspecto mencionado pelo Participante 2.

Dito isso, a inclusão de pessoas com deficiência em atividades laborais exige tanto a adaptação do ambiente, conscientização social, quanto o uso de ferramentas acessíveis. As empresas necessitam adaptar espaços. A acessibilidade e as adaptações no ambiente de trabalho são cruciais, mas, por vezes, são negligenciadas ou não alcançam a necessidade de todos. Embora Lima, Luiz e Souza (2024) enfoquem essas adaptações práticas, acredita-se que, também, é necessária uma mudança cultural nas empresas, para que a inclusão seja vista como algo natural e não apenas uma obrigação legal. A verdadeira inclusão depende de uma conscientização mais ampla.

Quanto à (iii) formação profissional, o Participante 6 acredita que “graduação e experiência”, são aspectos que contribuem para o processo de inclusão. O aumento gradual da participação ativa de pessoas com deficiência na sociedade e nos cursos de graduação é visível, impulsionado pela ampla legislação que protege seus direitos, como a Convenção sobre os Direitos da Pessoa com Deficiência (Moreira, 2022).

Embora tenham sido legisladas e outras iniciativas em prol das pessoas com deficiência, evidenciou-se que o preconceito ainda prevalece na sociedade. Os participantes foram unânimes ao afirmar que acreditam que existem estereótipos ou preconceitos que influenciam a decisão da contratação de pessoas com deficiência. Dentre esses, apontaram-se: (i) baixa qualificação; (ii) contratação somente para cumprimento da lei; (iii) baixa produtividade. Corroborando com os apontamentos, Brito *et al.* (2023) destacam que os principais obstáculos enfrentados por pessoas com deficiência no mundo do trabalho incluem a inclusão e o preconceito nas empresas. Os desafios incluem baixa qualificação, inadequação de perfis aos cargos e falta de informações sobre acessibilidade. Muitas empresas não compreendem as particularidades das deficiências, resultando em estereótipos que subestimam as habilidades desses profissionais. A falta de treinamento para colegas e supervisores agrava a situação. Para superar esses desafios, é crucial implementar políticas de inclusão e promover a conscientização sobre a diversidade.

Isso se deve ao fato de que as empresas ainda estão despreparadas, tanto em relação ao ambiente quanto às rotinas organizacionais. Infelizmente, persiste a ideia de que pessoas com deficiência produzem menos, têm dificuldade de aprendizado ou possuem baixo nível de escolaridade, além da discriminação devido à própria deficiência. A sua contratação não deve(ria) ocorrer apenas para cumprir a legislação, mas ser vista como uma oportunidade para demonstrarem sua capacidade. É essencial que as empresas mudem sua visão e capacitem seus colaboradores para receber e lidar adequadamente com eventuais desafios que possam surgir (Araújo; Silva, 2022).

Os desafios enfrentados por pessoas com deficiência são profundos e multifacetados. Brito *et al.* (2023) e Araújo e Silva (2022) ressaltam que as empresas não estão adequadamente preparadas para promover um ambiente inclusivo. Verifica-se que, embora as empresas necessitem de avanços em termos de estrutura e treinamento, o verdadeiro desafio está na mudança cultural dentro das organizações. Para tal, são importantes a conscientização e a capacitação, mas a transformação só ocorrerá quando houver uma mudança genuína de atitude, tanto por parte dos empregadores quanto dos colaboradores.

A maioria (cinco participantes, que corresponde a aproximadamente 72%) acredita que, de alguma forma, a deficiência tenha afetado seu histórico profissional, mais especificamente, sua progressão profissional; para outros (2 participantes), não. No entanto, apesar de o Participante 2 acreditar que não, ele sinaliza que: “não, mas somente porque minha

doença e limitações físicas não são visíveis, e muitas pessoas do meu trabalho não sabem que convivo com a enfermidade”.

Todos os participantes que afirmaram que sim (5 participantes) associam a dificuldade de progressão a características próprias de suas deficiências que podem não ser compreendidas ou malvistas. A título de exemplo, o Participante 3 disse: “dificuldade na comunicação (comunicação com a gestora e equipe de trabalho), impulsividade (ação e reação às situações), baixa autoestima (não acreditar no meu potencial e medo de arriscar)”, e o Participante 4 comentou: “já tive algumas oportunidades de crescimento profissional, mas não fui promovido por conta da limitação visual”.

Domingues (2023) ressalta que, quando as pessoas com deficiência não se sentem valorizadas pelos empregadores e são privados de oportunidades de desenvolvimento e progressão profissional, tendem a estabelecer metas profissionais mais limitadas e a perder a confiança em suas próprias capacidades. Ao deixarem de se considerar aptas para realizar tarefas desafiadoras, correm o risco de se tornarem socialmente inativas. Por isso, é fundamental que as organizações compreendam o que significa a deficiência e suas implicações. Dessa forma, o recrutamento e a seleção dessas pessoas não serão prejudicados por percepções equivocadas sobre suas habilidades.

Além disso, independentemente de serem pessoas com deficiência ou não, concluir os estudos e ingressar no mundo do trabalho em posições compatíveis com a formação tem se tornado um desafio crescente no cenário da educação superior. O número de graduados que acabam ocupando empregos temporários e precários, caracterizados pela instabilidade, falta de proteção jurídica e social e escassez de oportunidades de crescimento na carreira, tem aumentado. Como resultado, muitos recém-formados iniciam sua trajetória profissional aceitando trabalhos menos satisfatórios e enfrentando períodos de desemprego e subemprego antes de conseguirem posições adequadas ao seu nível de formação (Silva, 2023).

Diante desses relatos, parece haver uma desconexão entre o potencial das pessoas com deficiência e as oportunidades disponíveis. Isso sinaliza a necessidade não apenas de mudanças estruturais no mercado, mas também de uma transformação cultural nas organizações, promovendo a inclusão e valorização das habilidades.

Apesar dessa necessidade, seis Participantes (aproximadamente 86%) avaliam o suporte e a acessibilidade oferecidos pelos empregadores no local em que atuam como satisfatória. Somente o Participante 6 mencionou que, “até o momento, apenas me pediram o laudo, nada, além disso, foi conversado ou analisado”. Para os Participantes 1, 4 e 5, houve algum ajuste ou adaptação para acomodar suas necessidades específicas relacionadas a (i) vestimentas e equipamentos adequados; (ii) menos tempo de trabalho; (iii) atividades diferenciadas. Já para os Participantes 2 e 7, não houve a necessidade.

Entre as pessoas que desenvolvem deficiência ao longo da carreira, algumas

conseguem continuar exercendo suas funções normalmente e permanecem na empresa, enquanto outras enfrentam dificuldades de adaptação ao cargo ou ao ambiente de trabalho, precisando de um remanejamento para outra função ou de adaptações no local de trabalho. É importante destacar que o remanejamento ainda é uma prática isolada e pouco comum no Brasil, e as adaptações, muitas vezes, não são implementadas pelas empresas, pois podem envolver custos (Lobato, 2009).

Para que a inclusão se efetive de fato, é necessário que as empresas garantam acessibilidade a todos, incluindo pessoas com deficiência. Isso pode exigir a eliminação de barreiras arquitetônicas, a disponibilização de sinalização adequada, o uso de tecnologias assistivas para pessoas com deficiência visual ou auditiva, ajustes nas tarefas e a oferta de horários de trabalho flexíveis para atender às necessidades específicas de cada um. Para promover a plena participação das pessoas com deficiência, é fundamental realizar as adaptações necessárias (Capelin *et al.*, 2023).

Isso se torna evidente nos relatos a seguir: “fone de ouvido para cancelamento de ruído” (Participante 1); “a iluminação do local foi ajustada. Como trabalho no computador, foi comprado um suporte para ajuste de tela e teclado com letras maiores” (Participante 4); e “ajustes em eventos sociais: sou permitida a ficar encarregada de atividades que não envolvam ambientes muito cheios ou barulhentos. Caso seja necessário, fico menos tempo do que meus colegas. Uso de abafadores auditivos: os fones abafadores são meus (não foram fornecidos pelo ambiente de trabalho), mas há compreensão e não há protestos em relação ao uso deles durante conversas; crachá adaptado para diminuir o estímulo sensorial, bem como a possibilidade de usar uniformes mais adequados à minha sensibilidade tátil” (Participante 5).

As respostas indicam uma diversidade de experiências em relação ao suporte e à acessibilidade no ambiente de trabalho, refletindo tanto avanços quanto desafios. Enquanto alguns colaboradores destacam boas práticas, como adequação da iluminação, equipamentos ergonômicos e concessões para a redução de estímulos sensoriais, outros apontam a ausência de ajustes mais estruturais, como a adaptação de vagas de estacionamento para cadeirantes (indicada pela Participante 2) ou ambientes que promovam maior foco e produtividade (indicado pela Participante 3). Isso mostra que, apesar de avanços pontuais, alguns aspectos ainda precisam ser (re)pensados. Para superar essas lacunas, é essencial estabelecer um diálogo com as pessoas com deficiência para promover um ambiente de trabalho inclusivo.

Além disso, a discriminação e o tratamento desigual no ambiente de trabalho devido à deficiência ainda são uma realidade em algumas situações. Quatro Participantes (1, 3, 4 e 6, que corresponde a aproximadamente 57%) relataram ter enfrentado discriminação ou tratamento desigual em suas experiências profissionais em razão de suas deficiências, e dois deles (Participantes 1 e 3) afirmaram que isso impactou significativamente sua trajetória. O Participante 1, por exemplo, destacou: “Sim, frases como 'todo mundo é um pouco autista'

afetam muito minha autoestima e confiança, impactando meu desempenho profissional, motivação e vida pessoal." O Participante 3 também mencionou: "Sim, isso prejudicou muito meu emocional e resultou em perdas financeiras." Em contrapartida, o Participante 6 revelou: "Não, relevei a situação, pois, apesar da deficiência, me esforcei muito para 'ser igual' profissionalmente." Os outros três participantes (2, 5 e 7) indicaram que não vivenciaram essas situações.

É fundamental que as empresas ofereçam treinamento e conscientização sobre deficiência e inclusão a todos os seus colaboradores. Isso contribui para a criação de um ambiente de trabalho mais inclusivo, reduzindo o preconceito e promovendo a compreensão das necessidades e capacidades das pessoas com deficiência. No entanto, o mundo do trabalho ainda enfrenta grandes desafios, incluindo o preconceito, muitas vezes vindo dos próprios colegas. Embora as pessoas com deficiência devam desempenhar as funções que lhes são atribuídas, é crucial que o façam com as devidas adaptações. A sociedade, portanto, precisa cultivar valores como empatia, igualdade e respeito, além de compreender as limitações das pessoas com deficiência. Promover conhecimento e colaboração entre todos os funcionários é essencial para reduzir preconceitos e obstáculos que dificultam o crescimento das pessoas com deficiência no mundo do trabalho (Capelin *et al.*, 2023).

Além disso, iniciativas para reduzir o preconceito nas organizações devem começar pelos níveis hierárquicos mais elevados, que são responsáveis por promover o respeito à diversidade por meio de suas atitudes. Ao se tornarem exemplos a serem seguidos pelos demais colaboradores, esses líderes ajudam a combater preconceitos que podem gerar dúvidas sobre a capacidade das pessoas com deficiência. Esse tipo de comportamento negativo pode levar o indivíduo a questionar sua própria competência e a desenvolver um sentimento de descrença em relação às suas habilidades (Santos *et al.*, 2015).

Apesar de algumas empresas implementarem políticas de adaptação e respeito à diversidade, muitos colaboradores ainda relatam discriminação, refletida em comentários desrespeitosos e na subestimação das capacidades das pessoas com deficiência. Essas atitudes impactam negativamente a autoestima e o desempenho profissional dessas pessoas. A falta de ações claras, especialmente em conscientização e treinamento, evidencia a necessidade urgente de mudanças nas hierarquias empresariais. A transformação deve começar pelos líderes, cujas atitudes inclusivas podem ajudar a combater estereótipos e preconceitos que limitam o potencial das pessoas com deficiência.

A maioria dos Participantes (6 deles, aproximadamente 86%) acredita que existe uma cultura de apoio e respeito à diversidade no seu local de trabalho. A Associação Europeia de Emprego Apoiado (EUSE) define o Emprego Apoiado (EA) como um conjunto de ações de suporte, orientação e acompanhamento individualizado por profissionais especializados, visando inserir e manter pessoas com deficiência em empregos remunerados no mercado

formal, nas mesmas condições que os demais trabalhadores. Esse modelo reconhece a necessidade de qualificação e suporte social, ajudando a desenvolver competências e promovendo uma nova perspectiva sobre a inclusão, focada nas habilidades e capacidades da pessoa com deficiência. Assim, a visão de incapacidade é substituída por uma abordagem que valoriza os pontos fortes e as necessidades de apoio (Bobsin, 2020).

A cultura de apoio à diversidade é essencial para a inclusão de pessoas com deficiência no ambiente de trabalho. O modelo de Emprego Apoiado é uma das possibilidades com vista a promover uma visão inclusiva. Para operacionalização e efetivação, é necessário que o compromisso com a diversidade seja uma prática constante em todos os níveis da organização.

Para fomentar uma cultura de apoio à diversidade, é essencial superar as barreiras e obstáculos que as pessoas com deficiência enfrentam para se manter no mundo do trabalho. Os participantes ressaltam a importância de abordar aspectos relacionados à gestão e à cultura organizacional, destacando a necessidade de uma compreensão mais ampla sobre a diversidade nas organizações. A cultura organizacional pode ser entendida “[...] como um conjunto de valores, crenças, hábitos e regras que os membros de uma entidade aprendem a respeitar e executar, [...] gerando deste modo os valores e diretrizes do ambiente de negócios em que estão inseridos” (Costa; Araújo; Ferreira, 2021, p. 21).

Dentre os aspectos mencionados pelos participantes, destacam-se as barreiras atitudinais, arquitetônicas, metodológicas, programáticas, instrumentais, de comunicação e digitais (Brasil, 2016). Vejamos alguns relatos: “preconceito, falta de informação e pouca empatia; estruturas de acessibilidade” (Participante 2); “respeito, aceitação e falta de conhecimento dos líderes sobre a deficiência de seus subordinados, além da ausência de um trabalho em equipe que informe a todos sobre as dificuldades enfrentadas, o que geraria um ambiente inclusivo e saudável” (Participante 3); “a falta de ajustes e adaptações, geralmente causada por ignorância ou má-fé (considerando como desnecessário ou ‘frescura’); inflexibilidade de horários e do ambiente de trabalho (impossibilidade de cumprir o regime *take-home* em certas circunstâncias); desconhecimento das deficiências; dificuldade em identificar as potencialidades das pessoas com deficiência” (Participante 5); “acho que é a forma como tentam nos incapacitar” (Participante 6); “suporte necessário” (Participante 7).

Para superá-las, os Participantes sugeriram algumas iniciativas, evidenciadas em: (i) conhecimento; (ii) oportunidades; (iii) conscientização; (iv) flexibilização. Essas medidas podem criar ambientes mais inclusivos e favoráveis à permanência das pessoas com deficiência no mundo do trabalho.

A questão do (i) conhecimento é fundamental para a (iii) conscientização e, consequentemente, influencia as (ii) oportunidades concedidas. O Participante 2 relata que “campanhas contínuas de informação e mais oportunidades para pessoas com deficiência, além das cotas exigidas por lei, são essenciais. Quanto mais convivermos com as diversidades,

mais rápidas serão as mudanças estruturais". O Participante 3 complementa, ressaltando a importância dos líderes no processo de inserção e inclusão: "as empresas poderiam investir mais no desenvolvimento dos líderes para que estejam preparados para receber as pessoas consideradas PcDs [pessoas com deficiência] em suas equipes". Esses aspectos também são mencionados pelo Participante 5, que destaca a "conscientização das necessidades e potencialidades individuais de cada PcD; capacitação dos funcionários para compreender e auxiliar quando necessário; banco de horas; e a possibilidade de ajustes e adaptações, ouvindo ativamente seus funcionários com deficiências". Por fim, o Participante 6 traz um elemento diferente, associado a uma questão financeira, ao mencionar a "isenção de coparticipação nos convênios fornecidos pela empresa".

O papel do líder nas organizações modernas é influenciar, motivar e extrair o melhor de cada colaborador, garantindo que as qualidades individuais da equipe contribuam para o desenvolvimento organizacional como um todo. Isso envolve promover a eficiência no trabalho humano e alinhar os interesses empresariais. Para alcançar esses objetivos, é essencial que os líderes adotem uma abordagem inclusiva, assegurando que todos os membros da equipe sejam tratados com igualdade, respeito e justiça. No contexto atual, as empresas dependem cada vez mais de equipes interdisciplinares que valorizam capacidades diversas, independentemente de gênero ou condições físicas. No entanto, simplesmente contratar pessoas com perfis variados não é suficiente para garantir uma verdadeira inclusão (Rodolfo *et al.*, 2021).

Uma cultura organizacional mal estruturada pode se tornar um grande obstáculo à inclusão. Uma empresa verdadeiramente inclusiva é aquela que investe conscientemente na promoção da diversidade, assumindo responsabilidade e implementando ações que incentivem a empatia. Embora a empatia não deva ser forçada, é fundamental que ela seja incentivada e manifestada de maneira genuína. Nesse contexto, o papel do RH (Recursos Humanos) é crucial para conscientizar que a contratação de pessoas com deficiência não deve ser vista apenas como uma obrigação legal, mas sim como um compromisso com a inclusão e a empatia. Dessa forma, o profissional com deficiência não será excluído ou tratado de maneira desigual (Pereira *et al.*, 2021).

O RH deve adotar uma filosofia de inclusão social, atuando como uma ponte entre a organização, a equipe e o colaborador com deficiência, criando vínculos e promovendo a compreensão das diferenças. Essa abordagem gera humanização e sensibilização da equipe, facilitando o acolhimento das pessoas com deficiência. Todos somos seres humanos, com nossas limitações, habilidades e potencialidades. O objetivo da conscientização é prevenir e eliminar práticas discriminatórias e evitar conflitos (Pereira *et al.*, 2021).

Apesar de muitas práticas para combate à discriminação com as pessoas com deficiência no mundo do trabalho, ainda existem melhorias que podem ser realizadas para se tornar mais efetivas. Os participantes sugeriram algumas melhorias no ambiente de trabalho

para promover uma cultura mais acessível e inclusiva, a saber: (i) colocar as necessidades em prática; (ii) campanhas; (iii) investimento em desenvolvimento humano; (iv) adaptações no ambiente de trabalho.

Quanto a (i) colocar as necessidades em prática, ressalta-se que as empresas devem se responsabilizar pelo bem-estar de seus colaboradores, o que melhora o desempenho, a produtividade e a qualidade do trabalho como um todo. Nesse sentido, é importante realizar pesquisas internas com os colaboradores com deficiência para entender suas necessidades individuais e colocar essas soluções em prática, já que cada pessoa tem demandas diferentes.

Novamente, evidencia-se a necessidade de disseminação do conhecimento, sugerindo-se (ii) campanhas contínuas de informação e a criação de mais oportunidades para pessoas com deficiência, além das cotas exigidas por lei, são fundamentais para acelerar as mudanças estruturais e promover a convivência com a diversidade. Para tal, faz-se necessário manter o diálogo aberto sobre o assunto, oferecendo treinamentos e capacitação para toda a equipe, é essencial para construir um ambiente de trabalho verdadeiramente inclusivo. Além disso, capacitações para as pessoas com deficiência também são oportunas, tendo em vista que “empregadores frequentemente apontam dificuldade em encontrar uma pessoa com deficiência que esteja preparada para atender aos requisitos dos postos de trabalho disponíveis” (Melo; Moraes, 2023, p. 11). Outro ponto é o (iii) investimento no desenvolvimento humano, começando pelo treinamento dos líderes; incluir o tema da inclusão nas semanas de segurança do trabalho (SIPAT) ou nas integrações de novos colaboradores também pode ser uma boa estratégia.

Reis et al. (2023) destacam que é viável promover campanhas de conscientização sobre diversidade e inclusão, focando na sensibilização dos colaboradores e na disseminação de informações sobre a inclusão de pessoas com deficiência. Eles apontam a existência de programas de educação executiva para a alta liderança, que ajudam a desenvolver uma cultura inclusiva, e sugerem o uso de plataformas de ensino a distância para oferecer cursos e capacitações online, com fóruns de discussão e grupos de trabalho para compartilhar boas práticas.

É fundamental realizar uma análise detalhada do perfil dos líderes da empresa, identificando suas principais necessidades de treinamento relacionadas à inclusão de pessoas com deficiência. Além disso, é necessário definir objetivos, metodologias e conteúdos adequados para essa formação (Reis et al., 2023).

E, as (iv) adaptações no ambiente de trabalho, criação de políticas públicas e ampliação das vagas para pessoas com deficiência são essenciais. Sugerem-se ainda iniciativas como bancos de horas, a possibilidade de regime *take-home* (trabalho remoto) e a disponibilização de ambientes com pouco estímulo, como salinhas de estudo individuais. Também é importante criar grupos de apoio e reuniões mensais com os colaboradores com

deficiência para avaliar se as adaptações estão sendo eficazes. Palestras sobre o tema, conduzidas por pessoas com deficiência, podem aumentar a conscientização.

Apesar de todas as leis vigentes no país, elas ainda não se mostram totalmente eficazes, percepção esta de cinco participantes (aproximadamente 72%), os demais 2 participantes as veem como eficazes. Ao serem questionados sobre como veem o papel das políticas governamentais e das leis de proteção aos direitos das pessoas com deficiência no contexto do mundo do trabalho, sinalizaram com alguns pontos falhos como: (i) mal regulamentada; (ii) obriga somente a contratação.

As políticas governamentais e as leis de proteção aos direitos das pessoas com deficiência são fundamentais no contexto do mundo do trabalho, mas o Participante 7 as considera “ineficientes” para garantir a igualdade de oportunidades. Apesar da existência de leis, como a obrigatoriedade de contratação de pessoas com deficiência, essas normas frequentemente falham em diversos aspectos, como sendo (i) mal regulamentadas, focando apenas na obrigatoriedade da contratação e oferecendo pouca orientação para a inclusão adequada, percepção do Participante 1: “Pouquíssimas e mal regulamentadas, *Nothing about us without us*”.

A maioria das respostas (4 delas, aproximadamente 57%) indica que essas políticas ainda são ineficientes em vários aspectos, (ii) apenas obrigam a contratação, e precisam ser aprimoradas para realmente promover igualdade de oportunidades. Embora o Brasil tenha várias leis que garantem os direitos das pessoas com deficiência no mundo do trabalho, ainda enfrenta uma luta contínua contra a resistência de organizações que não aceitam essas legislações, dificultando a inserção de pessoas com deficiência no ambiente corporativo. Essa resistência é, em grande parte, fruto do medo do desconhecido, da insegurança em lidar com as diferenças e das mudanças arquitetônicas que muitas empresas precisam implementar. Além disso, existe um receio em substituir colaboradores que, por não apresentarem deficiências visíveis, são percebidos como mais capacitados ou “normais” (Silva, 2023).

Há um estigma de que pessoas com deficiência são intelectualmente improdutivas, o que dificulta sua inclusão no mundo do trabalho. Relato apresentado pelo Participante 3: “Elas são políticas que obrigam a contratação pelas empresas e não são de orientação e de possibilidade de desenvolvimento para as pessoas com deficiência. Temos pouca assistência psicológica na área da saúde, principalmente com os remédios de uso contínuo, o transporte público ainda é precário, as calçadas não são padronizadas para atender algumas necessidades. Ainda é colocada muito a ideia de que somos pessoas improdutivas intelectualmente e isso é um grande desafio para nós perante a sociedade e principalmente no mundo do trabalho”.

Observa-se que, embora as políticas e leis sejam um passo fundamental para a inclusão no mundo do trabalho, sua eficácia é limitada pela falta de regulamentação adequada e pela resistência das empresas. A obrigatoriedade de contratação, sem acompanhamento de

desenvolvimento profissional e investimento em acessibilidade, resulta em uma inclusão superficial. Apesar de que, “para além do cumprimento de cotas, a inclusão de pessoas com deficiência representa um desafio, mas também uma oportunidade para reavaliação de atividades, valorização da diversidade e melhoria das relações humanas” (Melo; Morais, 2023, p. 11).

Por outro lado, três Participantes (sendo eles o 2, 4 e 5, que corresponde a aproximadamente 43%) veem as políticas públicas como indispesáveis. Conforme pode ser notado nos relatos a seguir: “Indispesáveis. Infelizmente, não dá para esperar pela “boa vontade” das pessoas. Tem que ser algo impositivo, num primeiro momento, para que, enfim, possa se tornar uma realidade em todos os âmbitos da sociedade” (Participante 2); e, “são de extrema importância. A grande maioria das PcDs é considerada menos “lucrativa” dentro do mundo do trabalho, por não se encaixarem nos modelos de produtividade promovidos pelas empresas. Sendo assim, as políticas públicas de auxílio e proteção são o que garantem o direito da pessoa com deficiência de ser inclusa no mundo do trabalho, ganhar sua independência financeira e dinheiro necessário inclusive para tratamentos e terapias relacionadas à sua condição” (Participante 5). Ainda, o Participante 4 reconhece avanços significativos, embora entenda que há espaço para melhorias, ao expressar: “muito importante. Mas precisa ser melhorado, mas já teve um avanço bem significativo”.

As aspirações para o futuro da inclusão de pessoas com deficiência no mundo do trabalho envolvem a esperança de mudanças significativas, apontadas pelos participantes como sendo: (i) igualdade de oportunidades; (ii) a contratação baseada em qualidades e qualificações; (iii) um olhar mais humano em relação aos profissionais com deficiência, incluindo a (iv) igualdade salarial. Pontualmente, apresentam-se alguns dos relatos dos participantes que demonstram esses posicionamentos: “Trabalharativamente com a causa PcD, mais artigos científicos. Uma mudança não somente governamental, mas na sociedade como um todo (Participante 1); “igualdade de oportunidades. Estruturas físicas com adaptações bem-feitas” (Participante 2); “Gostaria que a contratação acontecesse pelas qualidades e qualificações que a pessoa tem e não somente para cumprimento de cotas” (Participante 3); “Gostaria que a visão em si sobre PcDs sofresse uma grande mudança, que a individualidade das pessoas fosse levada em conta dentro e fora do mundo do trabalho. PcDs ainda são vistas como menos capazes, inadequadas e por vezes até menos humanas, ao invés da consciência de que são apenas outras pessoas vivenciando uma experiência diferente daquela que foi vendida como normal e produtiva. Que vejamos mais pessoas com deficiência inclusas em ambientes comuns, escolas, faculdades - e que elas tenham maior lugar de fala, que promovam mais pesquisas sobre a melhora da qualidade de vida e desenvolvam mais ferramentas para ajudar a tornar mais leve a rotina de quem enfrenta problemas parecidos” (Participante 5); “igualdade de salários e oportunidades” (Participante 7).

No futuro, espera-se avanços na legislação para garantir a acessibilidade digital às pessoas com deficiência, com critérios mais rigorosos para sites, aplicativos e tecnologias digitais, promovendo a plena participação na era digital. Haverá também um aprimoramento na fiscalização e aplicação das leis, com órgãos reguladores implementando mecanismos eficientes para responsabilizar empresas que não cumprirem as normas. Esses avanços legais poderão proporcionar um futuro com melhor acesso a serviços e tecnologias inclusivas e maior proteção dos dados de saúde das pessoas com deficiência e doenças graves (Jesus, 2023).

A visão dos participantes sobre o futuro da inclusão de pessoas com deficiência no trabalho vai além da conformidade legal, destacando a busca por igualdade de oportunidades, ambientes acessíveis e uma mudança cultural na percepção dessas pessoas. Jesus (2023) ressalta os avanços em acessibilidade digital e a necessidade de padrões mais rígidos, mas enfatiza que a inclusão também depende da mudança na percepção social sobre as capacidades das pessoas com deficiência. Assim, o futuro da inclusão requer tanto melhorias estruturais quanto uma transformação na cultura corporativa e social, criando um ambiente mais acolhedor e equitativo.

## CONSIDERAÇÕES FINAIS

A pesquisa aponta que, embora haja avanços na inserção de pessoas com deficiência no mercado de trabalho, ainda persistem desafios significativos, como barreiras atitudinais, arquitetônicas, metodológicas, programáticas, instrumentais, de comunicação e digital. Mesmo com a legislação, como a LBI de 2015, a aplicação das normas ainda não reflete a realidade enfrentada por essas pessoas, que continuam a enfrentar dificuldades para ingressar e se manter no emprego. A falta de sensibilização e preparação das organizações contribui para a marginalização dessas pessoas no ambiente laboral.

A pesquisa também destaca a importância de uma abordagem multidisciplinar para a inclusão no trabalho, sugerindo que as políticas de inclusão sejam mais eficazes e adaptadas às diferentes necessidades das pessoas com deficiência. A inclusão deve ser vista não apenas como uma obrigação legal, mas como uma oportunidade de promover diversidade e enriquecer o ambiente profissional.

Ressalta-se que, embora a proposta inicial da pesquisa era alcançar todas as pessoas com deficiência atuantes na Instituição selecionada, apenas 7 aceitaram participar. Aspecto que limita a generalização dos resultados na realidade estudada. Sendo assim, recomenda-se a continuidade de pesquisas sobre estratégias para melhorar a acessibilidade e a valorização das pessoas com deficiência, além de uma análise mais aprofundada das dificuldades enfrentadas por essa população em diversos setores. Também, devido a limitação apresentada, talvez, a utilização de outra forma de coleta de dados oportunizaria uma maior participação.

## REFERÊNCIAS

ARAÚJO, A. E. B.; SILVA, B. E. **A inserção da pessoa com deficiência auditiva no mundo do trabalho:** uma revisão de literatura. 2022. Trabalho de Conclusão de Curso (Bacharel em Administração) - Universidade Federal de Mato Grosso do Sul, Mato Grosso do Sul, 2022. Disponível em: <https://repositorio.ufms.br/handle/123456789/5399>. Acesso em: 11 out. 2024.

BIDART, H. T.; SANTOS, C. A. S. Autismo e mundo do trabalho: percepção dos autistas sobre suas competências profissionais. **Revista E&G, [S. I.],** v. 21, n. 60, set./dez. 2021. Disponível em: <https://periodicos.pucminas.br/index.php/economiaegestao/article/view/25894>. Acesso em: 26 set. 2024.

BOBSIN, T. S. **Emprego apoiado como direcionador à inclusão social das pessoas com deficiência no mundo do trabalho:** análise do gerenciamento intraorganizacional. 2020. Dissertação (Mestre em Desenvolvimento Socioeconômico) - Universidade do Extremo Sul Catarinense, Criciúma, 2020. Disponível em: <http://200.18.15.28/bitstream/1/7696/1/Tamara%20Sarate%20Bobsin.pdf>. Acesso em: 11 out. 2024.

BRASIL. **Lei nº 13.146, de 6 de julho de 2015.** Institui a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Estatuto da Pessoa com Deficiência). 2015. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2015-2018/2015/lei/l13146.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/l13146.htm). Acesso em: 30 out. 2024.

BRASIL. Ministério da Educação. **Referenciais de acessibilidade na educação superior e a avaliação in loco do sistema nacional de avaliação da educação superior (SINAES).** Brasília: Ministério da Educação, 2016. Disponível em: <https://www.ifmg.edu.br/portal/ensino/napnee-1/documentos/referenciais-acessibilidade-sinaes/@@download/file/REFERENCIAIS-%20ACESSIBILIDADE.pdf>. Acesso em: 24 abr. 2024.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. **Levantamento do eSocial aponta 545,9 mil trabalhadores com deficiência no mundo do trabalho no Brasil, 2024.** 5 mar. 2024. Disponível em: <https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/noticias-e-conteudo/2024/Marco/levantamento-do-esocial-aponta-545-9-mil-trabalhadores-com-deficiencia-no-mercado-de-trabalho-no-brasil>. Acesso em: 11 out. 2024.

BRITO, J. B. *et al.* **Inclusão de pessoas com deficiência no mundo do trabalho.** 2023. Trabalho de conclusão de curso (Curso Técnico em Administração) - Escola Técnica Estadual ETEC de Sapopemba, São Paulo, 2023. Disponível em: [https://ric.cps.sp.gov.br/bitstream/123456789/16751/1/administra%3A7ao\\_2023\\_2\\_jessicabastos\\_ainclusaodepessoascom.pdf](https://ric.cps.sp.gov.br/bitstream/123456789/16751/1/administra%3A7ao_2023_2_jessicabastos_ainclusaodepessoascom.pdf). Acesso em: 11 out. 2024.

CAPELIN, A. C. F. *et al.* **A inserção de pessoas com deficiência no mundo do trabalho.** Trabalho de conclusão de curso (Curso Técnico em Recursos Humanos) - Etec Philadelpho Gouvêa Netto, São José do Rio Preto, 2023. Disponível em: <https://ric.cps.sp.gov.br/handle/123456789/13842>. Acesso em: 11 out. 2024.

COSTA, G. C.; ARAÚJO, L. M. G.; FERREIRA, M. A. A. Cultura organizacional: conceitos e tipologias. **Boletim de conjuntura**, Boa Vista, v. 6, n. 16, p. 20-27, 2021. Disponível em: <https://revista.ioles.com.br/boca/index.php/revista/article/view/299/248>. Acesso em: 3 nov. 2024.

CRESWELL, J. W.; DAVID CRESWELL, J. **Projeto de pesquisa**: métodos qualitativo, quantitativo e misto. 5. ed. Porto Alegre: Penso, 2021. *E-book*.

DOMINGUES, M. S. **Participação numa experiência de estágio enquanto meio de inclusão no mundo do trabalho**: o ponto de vista de pessoas com deficiência e incapacidade. Dissertação (Mestrado em Psicologia). Universidade do Porto, Porto, 2023. Disponível em: <https://repositorio-aberto.up.pt/bitstream/10216/154816/2/649126.pdf>. Acesso em: 11 out. 2024.

FERDMAN, B. M. *et al.* Collective experience of inclusion, diversity, and performance in work groups. **RAM**, [S. I.], v. 11, n. 3, p. 6-26, jun. 2010. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/ram/a/h8QY8P3t6CxTQzh9wxMgn8J/?format=pdf&lang=en>. Acesso em: 30 out. 2024.

GOMES, I. Pessoas com deficiência têm menor acesso à educação, ao trabalho e à renda. **Agência IBGE Notícias**, 16 ago. 2024. Disponível em: <https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-noticias/2012-agencia-de-noticias/noticias/37317-pessoas-com-deficiencia-tem-menor-acesso-a-educacao-ao-trabalho-e-a-renda>. Acesso em: 6 maio 2025.

HAIR JÚNIOR, J. F. **Projeto de Pesquisa**: Fundamentos de métodos de pesquisa em administração. São Paulo: Bookman, 2005. *E-book*.

IBGE. **Pessoas com deficiência e as desigualdades sociais no Brasil**. Rio de Janeiro: IBGE, 2022. Disponível em: [https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv101964\\_informativo.pdf](https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv101964_informativo.pdf). Acesso em: 24 abr. 2024.

JESUS, E. A. Legislação e empoderamento: como as leis impactam a vida dos portadores de doença grave com deficiência. **Revista Owl**, [S. I.], v. 1, n. 2, p. 446-459, 2023. Disponível em: <https://revistaowl.com.br/index.php/owl/article/view/73>. Acesso em: 11 out. 2024.

LIMA, L. C. G.; LUIZ, L. H. T.; SOUZA, P. H. S. Diversidade e inclusão nas empresas: a importância de programas que promovam qualidade de trabalho para pessoas com deficiência. **E-RACE**, [S. I.], v. 13, n. 13, 2024. Disponível em: <http://revista.universo.edu.br/index.php?journal=erac&page=article&op=view&path%5B%5D=13780>. Acesso em: 19 maio 2024.

LOBATO, B. **Pessoas com deficiência no mundo do trabalho**: implicações da lei de cotas. Dissertação (Mestrado em Educação Especial) - Universidade Federal de São Carlos. 2009. Disponível em: <https://repositorio.ufscar.br/handle/ufscar/3002>. Acesso em: 11 out. 2024.

MELO, A. B.; MORAIS, F. Uma análise da inclusão no mundo do trabalho das pessoas com

deficiências: desafios e tendências. **Revista Foco**, [S. I.], v. 16, n. 11, p. 01-14, 2023. Disponível em: <https://ojs.focopublicacoes.com.br/foco/article/view/3313/2380>. Acesso em: 20 abr. 2024.

MOREIRA, L. A. **Uma perspectiva de análise sobre a inclusão de alunos com deficiência na graduação da UFPB a partir da mediação do CIA**. 2022. TCC II (Curso de Psicologia) - Universidade Federal da Paraíba, João Pessoa, 2022. Disponível em: <https://repositorio.ufpb.br/jspui/handle/123456789/25880>. Acesso em: 11 out. 2024.

PASE, A. P. D. P. *et al.* O bem-estar social e as políticas públicas destinadas à inclusão das pessoas com deficiência no mundo do trabalho no Brasil e em Portugal. **Campos Neutrals-Revista Latino-Americana de Relações Internacionais**, v. 2, n. 1, p. 24-49, 2020. DOI: <https://doi.org/10.14295/cn.v2i1.11589>. Disponível em: <https://periodicos.furg.br/cn/article/view/11589>. Acesso em: 11 out. 2024.

PEREIRA, R. R. *et al.* **O RH do futuro com foco em pessoas com deficiência e o mundo do trabalho**. Trabalho de Conclusão de Curso (Técnico em Recursos Humanos) - Centro Estadual de Educação Tecnológica, Valinhos, 2021. Disponível em: <https://ric.cps.sp.gov.br/handle/123456789/11293>. Acesso em: 11 out. 2024.

PINHO, A. P. **Inclusão de pessoas neurodivergentes no mundo do trabalho e o papel da ergonomia nessa inclusão**. Monografia (Engenheiro de Produção) - Universidade Federal de Ouro Preto, Ouro Preto, 2024. Disponível em: [https://monografias.ufop.br/bitstream/35400000/6697/3/MONOGRAFIA\\_Inclus%C3%A3oPessoasNeurodivergentes.pdf](https://monografias.ufop.br/bitstream/35400000/6697/3/MONOGRAFIA_Inclus%C3%A3oPessoasNeurodivergentes.pdf). Acesso em: 11 out. 2024.

REIS, A. C. *et al.* **O papel das empresas no desenvolvimento e valorização das pessoas com deficiência**. 2023. Trabalho de Conclusão de Curso (Especialização em Gestão do Negócio) - Fundação Dom Cabral, Belo Horizonte, 2023. Disponível em: <https://repositorio.itl.org.br/jspui/handle/123456789/674>. Acesso em: 11 out. 2024.

RODOLFO, B. D. *et al.* Gestão da diversidade nas organizações: os desafios para ser um líder inclusivo. **Inova+ Cadernos de Graduação**, [S. I.], v. 1, n. 2, p. 127-150, 2021. Disponível em: <http://app.fiepr.org.br/revistacientifica/index.php/inovamais/article/view/510/493>. Acesso em: 11 out. 2024.

RODRIGUES, F. N. F. **Lei 12.764/2012 (Lei Berenice Piana) e a Lei 13.146/2015 (Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência): Uma Análise dos Direitos das pessoas portadoras do Transtorno do Espectro Autista (TEA)**. 2023. Monografia (Bacharel em Direito) - Centro Universitário de Patos, Patos, 2023. Disponível em: <https://editora.unifip.edu.br/index.php/repositoriounifip/article/view/4439>. Acesso em: 11 out. 2024.

SANTOS, J. V. P. *et al.* Políticas de Inclusão de pessoas com deficiência no mundo do trabalho: uma análise sobre o caso de Lavras (MG). **Revista Foco**, [S. I.], v. 8, n. 2, p. 4-16, 2015. Disponível em: <https://ojs.focopublicacoes.com.br/foco/article/view/219/pdf>. Acesso em: 11 out. 2024.

SCHAFHAUZER, L. M. B.; SILVA, C. M. Inclusão de pessoas com deficiência visual no mundo do trabalho: uma revisão. **Revista Diversitas Journal**, [S. I.], v. 8, n. 3, p. 3088-3104, 2023.

Disponível em: [https://diversitasjournal.com.br/diversitas\\_journal/article/view/2353](https://diversitasjournal.com.br/diversitas_journal/article/view/2353). Acesso em: 20 abr. 2024.

SILVA, G. S. **As pessoas com deficiência e sua inclusão no mundo do trabalho**. Trabalho de Conclusão de Curso - Direito da Pontifícia da Universidade Católica de Goiás, 2023. Disponível em: <https://repositorio.pucgoias.edu.br/jspui/bitstream/123456789/6015/1/TCC%20-%20GABRIELA%20SOUZA.pdf>. Acesso em: 11 out. 2024.