



CENTRO DE ESTUDOS SUPERIORES DE ITAITUBA - LTDA
FACULDADE DE ITAITUBA - FAI
CURSO DE BACHARELADO EM ADMINISTRAÇÃO

ROBERTO CATARINO JUNIOR

**A INSERÇÃO DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA NO MERCADO DE
TRABALHO NO MUNICÍPIO DE ITAITUBA – PA**

ROBERTO CATARINO JUNIOR

**A INSERÇÃO DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA NO MERCADO DE
TRABALHO NO MUNICÍPIO DE ITAITUBA – PA**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado à
Faculdade de Itaituba para obtenção do título de
bacharel em Administração.

Orientadora: Prof.^a Ma. Elines dos Santos Batista.

Itaituba-PA

2025

CATARINO JUNIOR, Roberto.

A INSERÇÃO DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA NO MERCADO DE TRABALHO NO MUNICÍPIO DE ITAITUBA – PA. Roberto Catarino Junior. Itaituba: FAI, 2025.

50 fls.

Orientadora: Elines dos Santos Batista, Ma.

Trabalho de Conclusão de Curso (TCC) da Faculdade de Itaituba - FAI, Curso de Administração 2025.

1.Mercado de Trabalho. 2. Pessoas com deficiência. I. Batista, Elines dos Santos. II Faculdade de Itaituba. Itaituba BR-PA, 2025.

ROBERTO CATARINO JUNIOR

**A INSERÇÃO DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA NO MERCADO DE
TRABALHO NO MUNICÍPIO DE ITAITUBA – PA**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado à
Faculdade de Itaituba para obtenção do título de
Bacharelado em Administração da Faculdade.

Orientadora: Prof.^a Ma. Elines dos Santos Batista.

BANCA EXAMINADORA

Presidente/ Orientadora: _____

Prof.^a Ma. Elines dos Santos Batista

Avaliador (a) 1: _____ Nota: _____

Prof.^a

Avaliador (a) 2: _____ Nota: _____

Prof.^a

Resultado: _____ Média: _____

Itaituba - PA: 27 de junho de 2025.

AGRADECIMENTOS

Agradeço aos amigos, professores, familiares e outros alunos e a instituição pelo carinho e paciência que tiveram comigo todos esses períodos de longa duração e dedicação de cada um deles ao longo dos anos na faculdade e aos professores e a direção da FAI.

Agradeço a minha mãe **Cintia de Souza Goulart** pela ajuda no tcc juntos com a professora **Elines**, e a FAI (Faculdade de Itaituba).

Aos meus Avós **Maria Benedita Nascimento de Souza** e **Guaracy Jose de Souza** (*in memorian*), ao meu padrasto **Alexander Goulart** e o meu pai **Roberto Catharino**.

A minha avó Paterna **Francisca da Conceição Catharino** (*in memorian*) e a minha Tia **Marcia Moraes de Souza** (*in memorian*).

Também agradeço aos amigos **Carlos Santos**, **Marcio Cardoso**, **Ivy Camila**, **Jardiane de Fátima**, **Maria Luiza**, **Julia Cabral**, **Maycon Douglas**, **Henrique Messias Isaac David**, **Yokin Paranatinga**, **Jamilly Cabral Adrielly Castro** e **Adrielli Cristina** pela compreensão nos momentos difíceis.

Aos professores agradeço muito principalmente Professora **Graciela Castro**, **Adriana Alcobase**, **Cleyson Lima**, **Neiva Ketlin**, **Ana Paula Maffezzolli**, **Geizibel Fontinelles**, **Edilane Melo**, **Antonieli Soares**, **Reuma Almeida**, **Caren Kluska**, **Ana Flávia Campos**, **Andressa Diniz**, e **Maristela Lisboa**. Agradeço a todos pelos aprendizados nos bons e maus momentos que Deus abençoe todos na nova jornada da vida.

E agradeço muito **Abel Huyapuam** por ter me dado a oportunidade de estudar nesta instituição de ensino superior.

*“Tenha paciência tudo aquilo que
você deseja, se for verdadeiro, e o mais
importante: se for para ser seu acontecerá”
(William Shakespeare).*

RESUMO

O presente estudo tem como tema estudo “A inserção de pessoas com deficiência no mercado de trabalho no município de Itaituba – PA” e buscou compreender os principais aspectos que norteiam a admissão de pessoas portadoras de necessidades especiais, visto que estas são em muitos casos vítimas de preconceitos pela sociedade. O objetivo geral do estudo foi analisar as dificuldades de PcDs no mercado de trabalho e sua inclusão dentro da empresa. Quanto aos objetivos específicos buscou-se: delimitar os conceitos de pessoas portadoras de deficiência; analisar o mercado de trabalho do deficiente no Brasil conforme os princípios constitucionais vedam a discriminação e promovem a inclusão de acordo com a Lei 8.213/91 e como tem sido sua aplicabilidade nas empresas privadas; e identificar quais os desafios para inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho de Itaituba – PA. Teve como questões norteadoras: Como acontece a inserção de pessoas com deficiência no mercado de trabalho? E quais desafios são enfrentados para atuação e desenvolvimento de suas atividades profissionais? A pesquisa foi desenvolvida por meio de pesquisa bibliográfica, para construção da fundamentação teórica do trabalho, pesquisa exploratória e pesquisa descritiva, com abordagem qualitativa e pesquisa de campo com utilização de questionário aplicado com pessoas deficientes que atuam em empresas no município de Itaituba. Tentou-se traçar ainda as percepções de gestores quanto a inserção destes profissionais no mercado, mas não houve retorno de disponibilidade e interesse para participar da pesquisa. Por meio dos resultados foi possível responder aos objetivos que buscou analisar as dificuldades de pessoas com PcD no mercado de trabalho e sua inclusão dentro da empresa que muitas são as barreiras que envolvem a contratação da pessoa com deficiência no mercado atual, entre eles foi citado pelos respondentes a acessibilidade e falta de conhecimento sobre suas deficiências e até mesmo falta de respeito e empatia por parte dos colegas de trabalho. Quanto a legislação que ampara a contratação do PcD, apesar de ser efetiva, ainda não é cumprida na íntegra como se é esperado, nota-se que inclusão de pessoas com deficiência física no mercado de trabalho ainda enfrenta significativos obstáculos, entre eles o preconceito persistente.

Palavras chaves: Mercado de Trabalho. Pessoas com deficiência. Desafios.

ABSTRACT

The present study has as its theme "The insertion of people with disabilities into the labor market in the municipality of Itaituba – PA" and sought to understand the main aspects that guide the admission of people with special needs, as they are often victims of prejudice in society. The general objective of the study was to analyze the difficulties faced by PWD (people with disabilities) in the labor market and their inclusion within the company. Regarding the specific objectives, we sought to: define the concepts of people with disabilities; analyze the labor market for people with disabilities in Brazil according to constitutional principles that prohibit discrimination and promote inclusion according to Law 8.213/91 and how its applicability has been in private companies; and identify the challenges for the inclusion of people with disabilities in the labor market of Itaituba – PA. It had guiding questions: How does the inclusion of people with disabilities happen in the job market? And what challenges are faced in their professional performance and development? The research was developed through bibliographic research to construct the theoretical foundation of the work, exploratory research, and descriptive research, with a qualitative approach and field research using a questionnaire applied to people with disabilities working in companies in the municipality of Itaituba. Additionally, an attempt was made to outline the perceptions of managers regarding the inclusion of these professionals in the market, but there was no response regarding availability and interest in participating in the research. Through the results, it was possible to answer the objectives that aimed to analyze the difficulties faced by people with disabilities in the job market and their inclusion within the company, as there are many barriers that involve the hiring of people with disabilities in the current market, among them, respondents mentioned accessibility and lack of knowledge about their disabilities, and even a lack of respect and empathy from colleagues. Regarding the legislation that supports the hiring of people with disabilities (PcD), despite being effective, it is still not fully complied with as expected. It is noticeable that the inclusion of people with physical disabilities in the job market still faces significant obstacles, including persistent prejudice.

Keywords: Job Market. People with disabilities. Challenges.

LISTA DE QUADROS

Quadro 1 - Evolução histórica da PcD.....	12
Quadro 2 - Perfil dos Participantes da pesquisa.....	31
Quadro 3 – Se teve alguma dificuldade por causa da sua condição (pessoa com necessidades especiais) durante o período de formação profissional.	31
Quadro 4 - Trabalha ou já trabalhou com registro na CTPS.....	32
Quadro 5 - Entendimento quais fatores dificultam a inserção do indivíduo com necessidades especiais no mercado de trabalho.	33
Quadro 6 - Se já ficou sem emprego por causa da sua condição? Se sim, o que precisou fazer para se sustentar?	35
Quadro 7 - Se já sofreu alguma discriminação quanto à sua condição, no ambiente de trabalho? Se sim, como foi o posicionamento dos seus colegas de trabalho ou superiores em relação ao acontecido?	36
Quadro 8 - Se já sofreu assédio(moral ou sexual) de alguém superior hierarquicamente (ex: chefe, professor? a) ? Ou de colega de trabalho? Se sim, como reagiu a isto.	37
Quadro 9 - Como acontece o relacionamento interpessoal entre as pessoas do seu local de trabalho.....	38
Quadro 10 - Se há algum tipo de diferença no relacionamento do gestor com os funcionários por causa da sua condição	39
Quadro 11 - De que forma o gestor lida com os conflitos entre os colaboradores....	40
Quadro 12 - Se acredita que os desentendimentos entre os colaboradores interferem na produtividade.	41

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	9
2 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA	11
2.1 TRAJETÓRIA HISTÓRICO SOCIAL DA POPULAÇÃO DEFICIENTE NO BRASIL	11
2.2 CONCEITO DE PESSOA COM DEFICIÊNCIA E TIPOS DE DEFICIÊNCIA	15
2.3 INCLUSÃO DE PcD NO MERCADO DE TRABALHO	18
2.4 PERCEPÇÕES SOBRE A INSERÇÃO DA PcD NA EMPRESA E NO MERCADO DE TRABALHO	20
2.4.1 Legislação que ampara a inclusão de PcD no mercado de trabalho	21
2.5 PRECONCEITOS ENFRENTADOS POR PcDs NO MERCADO DE TRABALHO	22
2.6 PESSOAS COM DEFICIÊNCIA NO AMBIENTE ORGANIZACIONAL	25
3 METODOLOGIA	28
3.1 TIPOS DE PESQUISA	28
3.2 ANÁLISE DOS RISCOS E BENEFÍCIOS	30
3.3 ASPECTOS ÉTICOS	30
4 RESULTADOS E DISCUSSÃO	31
5 CONCLUSÃO	42
REFERÊNCIAS	44
APÊNDICES	48
APÊNDICE A QUESTIONÁRIO	48
APÊNDICE B – TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO	50

1 INTRODUÇÃO

O presente estudo tem como tema “A inserção de pessoas com deficiência no mercado de trabalho no município de Itaituba – PA” e buscou compreender os principais aspectos que norteiam a admissão de pessoas portadoras de necessidades especiais, visto que estas são em muitos casos vítimas de preconceitos pela sociedade.

A sociedade brasileira historicamente negligenciou a valorização da pessoa com deficiência. No entanto, esse cenário vem passando por mudanças graduais, ainda que lentas, à medida que cresce a consciência coletiva sobre a importância da inclusão. Após longos períodos de luta por igualdade no campo jurídico, algumas conquistas foram alcançadas. Embora ainda distantes do ideal, esses avanços representam sinais positivos no reconhecimento e valorização das pessoas com deficiência.

Nesse contexto, o ingresso no mercado de trabalho exerce um papel fundamental. Quando o indivíduo se percebe como parte produtiva da sociedade, desenvolve autonomia e fortalece seu sentimento de pertencimento. A aceitação no ambiente profissional, portanto, constitui uma etapa essencial no processo de inclusão social.

O objetivo geral do estudo foi analisar as dificuldades de pessoas com deficiências (PcDS) no mercado de trabalho e sua inclusão dentro da empresa. Quanto aos objetivos específicos buscou-se: delimitar os conceitos de pessoas portadoras de deficiência; analisar o mercado de trabalho do deficiente no Brasil conforme os princípios constitucionais vedam a discriminação e promovem a inclusão de acordo com a Lei 8.213/91 e como tem sido sua aplicabilidade nas empresas privadas; e identificar quais os desafios para inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho de Itaituba – PA.

De tal modo, justifica-se um estudo sobre este tema, já que apresenta uma grande importância, na compreensão de como acontece a inserção de pessoas deficientes nas empresas trazendo discussões sobre a legislação que ampara a contratação do deficiente e averiguando quais desafios são enfrentados para atuação e desenvolvimento de suas atividades profissionais. Buscando responder as seguintes questões norteadoras: Como acontece a inserção de pessoas com deficiência no

mercado de trabalho? E quais desafios são enfrentados para atuação e desenvolvimento de suas atividades profissionais?

A pesquisa foi desenvolvida por meio de pesquisa bibliográfica, para construção da fundamentação teórica do trabalho, pesquisa exploratória e pesquisa descritiva, com abordagem qualitativa e pesquisa de campo com utilização de questionário aplicado com pessoas deficientes que atuam em empresas no município de Itaituba. Tentou-se traçar ainda as percepções de gestores quanto a inserção destes profissionais no mercado, mas não houve retorno de disponibilidade e interesse para participar da pesquisa.

Este trabalho está estruturado da seguinte forma, a primeira seção traz a introdução apresentando os objetivos, justificativa e questões norteadoras do estudo. A seção seguinte traz a fundamentação teórica falando trajetória histórico social da população deficiente no Brasil, o processo de inclusão no mercado de trabalho, além de percepções sobre a inserção de PcDs nas empresas. A terceira traz aborda a metodologia aplicada no estudo, a seção quatro traz os resultados e discussões obtidos no trabalho e por fim a seção cinco traz a conclusão do trabalho.

2 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

2.1 TRAJETÓRIA HISTÓRICO SOCIAL DA POPULAÇÃO DEFICIENTE NO BRASIL

As histórias culturais de pessoas com deficiências foram observadas através de obstáculos como: incapazes de trabalhar, e de estudar, ou seja, estão inseridos dentro da sociedade, porque são cidadãos sem deficiência na antiga Grécia a lei proibia os recém-nascidos que crescessem com deficiências apesar de que não serviria para trabalhar na idade adulta (DIAS, 2016).

De acordo com uma reportagem exibida pelo programa Fantástico (G1, 2014), existe no Brasil uma prática tradicional em algumas comunidades indígenas na qual pais acabam tirando a vida de filhos que nascem com deficiências físicas. Essa tradição está presente em treze etnias diferentes, que acreditam que, após o nascimento, a mãe deve se isolar para avaliar o bebê e, caso seja identificada alguma deficiência física, o recém-nascido é morto.

Em diversas dessas comunidades, dependendo da cultura de cada tribo, essas crianças são consideradas amaldiçoadas. Isso ocorre não apenas nos casos de crianças com deficiência, mas também quando são filhos de mães solteiras, frutos de adultério ou gêmeos. Em algumas dessas tradições, as crianças são envenenadas ou abandonadas na floresta, conforme práticas ancestrais ainda preservadas em tribos isoladas como os ianomâmis, suruwahas e kamaiurás.

Essa realidade, ainda presente em algumas comunidades indígenas, levanta debates complexos sobre o equilíbrio entre o respeito à diversidade cultural e a proteção dos direitos fundamentais da pessoa humana, especialmente o direito à vida. Trata-se de um tema delicado que exige sensibilidade, diálogo intercultural e a atuação conjunta de políticas públicas e órgãos de proteção, sempre levando em conta tanto os direitos indígenas quanto os princípios constitucionais.

Dando continuidade na história, observa-se que após o fim da monarquia no Brasil, a República e a sociedade civil trouxeram novas mudanças para os PcDs. Um Exemplo: APAE (Associação de Pais e Amigos dos Excepcionais), Fenapaes (Federação Nacional das Associações de Pais e Amigos dos Excepcionais), ABBR (Associação Brasileira Beneficente de Reabilitação), Centro de Reabilitação etc. A pessoa com deficiência entrou para fazer parte da Constituição através da proteção social entrou para ficar nas normas Constitucionais Brasileira como cidadã. As políticas

de ações de pessoas com deficiências tiveram o assistencialismo, práticas caritativas e cuidados familiares e foram tratados através do abandono familiar dentro de um confinamento onde cada um tem suas limitações (FIGUEIRA, 2015).

De acordo com os autores as pessoas com deficiências sempre serão assistidas na caridade, as ações assistencialistas pelo meio de subsistência em parcela na população. Após anos de 1981 a Organização das nações unidas (ONU) é reconhecida nos governos por garantir os direitos iguais as pessoas que têm deficiências numa história democrática para o direito de reajustes sociais, estruturas e políticos ao ter que contratar aquele tema dentro das esferas dos direitos humanos. (FIGUEIRA, 2015).

Foi feita a criação da lei de pessoa com deficiência no Brasil teve a lei de cotas criada através Constituição Brasileira facilitando a inclusão perante a sociedade. (GUGEL, 2007). Segundo Pastore (2000) o sistema de cota ajudou muito em parte a sociedade e empresas na qual a responsabilidade de criar condições favoráveis aos cidadãos com doenças congênitas e acidentes, por causa das limitações, para fortalecer a base de construção do trabalho na vida. Portanto, a empresa fica encarregada de recolher sua importância na instituição específica compensando a cota em parcela que não foram preenchidas.

Quadro 1 - Evolução histórica da PcD.

Época	Termos e Significados	Valor das pessoas
Antes de 1960 No começo da história, durante séculos, romances, nomes de instituições, leis, mídia e outros meios mencionavam “os inválidos”. Exemplos: “A reabilitação profissional visa proporcionar aos beneficiários inválidos” (Decreto federal nº 60.501, de 14/3/67, dando nova redação ao Decreto nº 48.959-A, de 19/9/60)	Termo: “Os inválidos”. Significado: O termo significava “indivíduos sem valor”. Em pleno século 20 ainda se utilizava este termo, porém, sem nenhum sentido pejorativo. Outro exemplo: “Inválidos insatisfeitos com lei relativa aos ambulantes” (Diário Popular, 21/4/76).	Aquele que tinha deficiência era tido como socialmente inútil, um peso morto para a sociedade, um fardo para a família, alguém sem valor profissional. Outros exemplos: “Servidor inválido pode voltar” (Folha de S. Paulo, 20/7/82). “Os cegos e o inválido” (Isto É, 7/7/99).
Século 20 até +/- 1960. “Derivativo para incapacitados” (Shopping News, Coluna Radioamadorismo, 1973). “Escolas para crianças incapazes” (Shopping News, 13/12/64). Após a I e a II Guerras Mundiais, a mídia usava o termo assim: “A guerra produziu incapacitados”, “Os	Termo: “Os incapacitados”. Significado: O termo significava, de início, “indivíduos sem capacidade” e, mais tarde, evoluiu e passou a significar “indivíduos com capacidade residual”. Durante várias décadas, era comum o uso deste termo para designar pessoas com deficiência de qualquer idade. Uma variação	Foi um avanço da sociedade reconhecer que a pessoa com deficiência poderia ter capacidade residual, mesmo que reduzida. Mas, ao mesmo tempo, considerava-se que a deficiência, qualquer que fosse o tipo, eliminava ou reduzia a capacidade da pessoa em todos os aspectos: físico,

incapacitados agora exigem reabilitação física”.	foi o termo “os incapazes”, que significava “indivíduos que não são capazes” de fazer algumas coisas por causa da deficiência que tinham.	psicológico, social, profissional etc.
De +/- 1960 até +/- 1980. “Crianças defeituosas na Grã-Bretanha tem educação especial” (Shopping News, 31/8/65). No final da década de 50 foi fundada a Associação de Assistência à Criança Defeituosa – AACD (hoje denominada Associação de Assistência à Criança Deficiente). Na década de 50 surgiram as primeiras unidades da Associação de Pais e Amigos dos Excepcionais - APAE.	Termo: “Os defeituosos”. Significado: O termo significava “indivíduos com deformidade” (principalmente física). “Os deficientes”. Este termo significava “indivíduos com deficiência” física, mental, auditiva, visual ou múltipla, que os levava a executar as funções básicas de vida (andar, sentar-se, correr, escrever, tomar banho etc.) de uma forma diferente daquela como as pessoas sem deficiência faziam. E isto começou a ser aceito pela sociedade. “Os excepcionais”. O termo significava “indivíduos com deficiência mental”	A sociedade passou a utilizar os termos inválidos, incapacitados e defeituosos que, focalizam as deficiências em si sem reforçarem o que as pessoas não conseguiam fazer como a maioria. Simultaneamente, difundia-se o movimento em defesa dos direitos das pessoas superdotadas (expressão substituída por “pessoas com altas habilidades” ou “pessoas com indícios de altas habilidades”). O movimento mostrou que o termo “os excepcionais” não poderia referir-se exclusivamente aos que tinham deficiência mental, pois as pessoas com superdotação também são excepcionais por estarem na outra ponta da curva da inteligência humana.
De 1981 até +/- 1987. Por pressão das organizações de pessoas com deficiência, a ONU, batizou o ano de 1981 de “Ano Internacional das Pessoas Deficientes”. E o mundo achou difícil começar a dizer ou escrever “pessoas deficientes”. O impacto desta terminologia foi profundo e ajudou a melhorar a imagem destas pessoas.	Termo: “Pessoas deficientes”. Significado: Pela primeira vez, em todo o mundo, o substantivo “deficientes” (como em “os deficientes”) passou a ser utilizado como adjetivo, sendo-lhe acrescentado o substantivo “pessoas”. A partir de 1981, nunca mais se utilizou a palavra “indivíduos” para se referir às pessoas com deficiência	Foi atribuído o valor “pessoas” àqueles que tinham deficiência, igualando-os em direitos e dignidade à maioria dos membros de qualquer sociedade ou país. A Organização Mundial da Saúde (OMS) lançou em 1980 a Classificação Internacional de Impedimentos, Deficiências e Incapacidades, mostrando que estas três dimensões existem simultaneamente em cada pessoa com deficiência.
De +/- 1988 até +/- 1993. Alguns líderes de organizações de pessoas com deficiência contestaram o termo “pessoa deficiente” alegando que ele sinaliza que a pessoa inteira é deficiente, o que era inaceitável para eles.	Termo: “Pessoas portadoras de deficiência”. Significado: Termo que, utilizado somente em países de língua portuguesa, foi proposto para substituir o termo “pessoas deficientes”. Pela lei do menor esforço, logo reduziram este termo para “portadores de deficiência”.	O “portar uma deficiência” passou a ser um valor agregado à pessoa. A deficiência passou a ser um detalhe da pessoa. O termo foi adotado nas Constituições federal e estaduais e em todas as leis e políticas pertinentes ao campo das deficiências. Conselhos, coordenadorias e associações passaram a incluir o termo em seus nomes oficiais.
De +/- 1990 até hoje. O art. 5º da Resolução CNE/CEB nº 2, de 11/9/01, explica que as necessidades especiais decorrem de três situações, uma das quais	Termo: “Pessoas com necessidades especiais”. Significado: O termo surgiu primeiramente para substituir “deficiência” por “necessidades especiais”. Daí a expressão	De início, “necessidades especiais” representava apenas um novo termo. Depois, com a vigência da Resolução nº 2, “necessidades especiais” passou a ser um valor agregado

envolve dificuldades vinculadas à deficiências e dificuldades não-vinculadas a uma causa orgânica.	“portadores de necessidades especiais”. Depois esse termo passou a ter significado próprio sem substituir o nome “pessoas com deficiência”	tanto à pessoa com deficiência quanto a outras pessoas.
Mesma época acima. Surgiram expressões como “crianças especiais”, “alunos especiais”, “pacientes especiais” e assim por diante numa tentativa de amenizar a contundência da palavra “deficientes”.	Termo: “Pessoas especiais”. Significado: O termo apareceu como uma forma reduzida da expressão “pessoas com necessidades especiais”, constituindo um eufemismo dificilmente aceitável para designar um segmento populacional.	O adjetivo “especiais” permanece como uma simples palavra, sem agregar valor diferenciado às pessoas com deficiência. O “especial” não é qualificativo exclusivo das pessoas que têm deficiência pois, ele se aplica a qualquer pessoa.
Em junho de 1994. A Declaração de Salamanca preconiza a educação inclusiva para todos, tenham ou não uma deficiência.	“Pessoas com deficiência” e pessoas sem deficiência, quando tiverem necessidades educacionais especiais e se encontrarem segregadas, têm o direito de fazer parte das escolas inclusivas e da sociedade inclusiva.	O valor agregado às pessoas é o de elas fazerem parte do grande segmento dos excluídos que, com o seu poder pessoal, exige sua inclusão em todos os aspectos da vida da sociedade. Trata-se do empoderamento.
Em maio de 2002. O Frei Betto escreveu no jornal O Estado de São Paulo um artigo em que propõe o termo “portadores de direitos especiais” e a sigla PODE. Alega o proponente que o substantivo “deficientes” e o adjetivo “deficientes” encerram o significado de falha ou imperfeição enquanto que a sigla PODE exprime capacidade. O artigo, ou parte dele, foi reproduzido em revistas especializadas em assuntos de deficiência.	Termo: “Portadores de direitos especiais”. Significado: O termo e a sigla apresentam problemas que inviabilizam a sua adoção em substituição a qualquer outro termo para designar pessoas que têm deficiência. O termo “portadores” já vem sendo questionado por sua alusão a “carregadores”, pessoas que “portam” (levam) uma deficiência. O termo “direitos especiais” é contraditório porque as pessoas com deficiência exigem equiparação de direitos e não direitos especiais. E mesmo que defendessem direitos especiais, o nome “portadores de direitos especiais” não poderia ser exclusivo das pessoas com deficiência, pois qualquer outro grupo vulnerável pode reivindicar direitos especiais.	A sigla PODE, apesar de lembrar “capacidade”, apresenta problemas de uso: 1) imagine a mídia e outros autores escrevendo ou falando assim: “Os Podes de Osasco terão audiência com o Prefeito...”, “A Pode Maria de Souza manifestou-se a favor ...”, “A sugestão de José Maurício, que é um Pode, pode ser aprovada hoje ...” 2) Pelas normas brasileiras de ortografia, a sigla PODE precisa ser grafada “Pode”. Norma: Toda sigla com mais de 3 letras, pronunciada como uma palavra, deve ser grafada em caixa baixa com exceção da letra inicial.

Fonte: Martins (2017, p. 19-22).

A partir dessa análise, é possível perceber como a situação da pessoa com deficiência se transformou ao longo do tempo, revelando os diferentes significados que essa condição assumiu na história. Ainda que de forma gradual e muitas vezes limitada, conquistas de direitos foram sendo alcançadas, contribuindo não apenas

para a superação de uma cultura de exclusão, mas também para a construção e o reconhecimento dos direitos e deveres das pessoas com deficiência na sociedade.

2.2 CONCEITO DE PESSOA COM DEFICIÊNCIA E TIPOS DE DEFICIÊNCIA

De acordo com a Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência, são consideradas pessoas com deficiência aquelas que apresentam limitações permanentes de ordem física, mental, intelectual ou sensorial. Tais limitações, quando associadas a barreiras sociais e ambientais, podem dificultar ou até mesmo impedir a participação plena e igualitária desses indivíduos na sociedade (CPDP/ONU, 2007).

Essa definição reforça a compreensão de que a deficiência não se restringe apenas a uma condição biológica ou individual, mas também se relaciona diretamente com os obstáculos impostos pela sociedade, sejam eles físicos, atitudinais ou comunicacionais. Assim, a inclusão plena das pessoas com deficiência depende não apenas de políticas de acessibilidade, mas de uma transformação cultural que elimine preconceitos e garanta oportunidades equitativas em todas as esferas sociais.

Conforme destaca o Relatório Mundial sobre a Deficiência (OMS, 2012), a deficiência é inerente à condição humana. Em algum momento da vida, quase todas as pessoas vivenciarão alguma forma de deficiência, seja ela temporária ou permanente. Além disso, aqueles que alcançarem a velhice inevitavelmente enfrentarão limitações crescentes relacionadas à funcionalidade do corpo. Existem classificações para os tipos de deficiências que serão descritos a seguir:

Deficiência física - é quando sofre alteração parcial de duas ou mais funções físicas no corpo humano, assim vai acabar modificando o comportamento humano podendo ser definidas como características de pessoas com deficiência física acontece quando ela sofre a alteração e uma ou mais partes do corpo comprometendo a função física levando até a deformação estéticas e possuir dificuldades para delimitar o desenvolvimento do desempenho humano atrapalhando o crescimento do corpo acarretando problemas nas funções físicas e na saúde dessas pessoas (OMS, 2012).

Deficiência auditiva - é perda bilateral, parcial ou total, de quarenta e um decibéis (DB) ou mais aferida por audiograma nas frequências de 500hz, 1000hz, 2000hz e 3000hz. Segundo Brasil (2004) Art. 5. As causas da deficiência auditiva ocorrem no período pré-natal – pós-natal.

Deficiência visual - é a cegueira em qual é igual ou superior a 0,05 no melhor olho, ou seja, baixa visão que significa acuidade visual dentre 0,3 e 0,05 pelo olho melhor e na boa correção óptica. Esses casos a somatória na medida que está dentro do campo visual ao lado dos olhos igual ou menor que 60* e concorrência das condições anteriores (BRASIL, 2000).

Deficiência múltipla - acontece em muitas situações as causas acontecem no período pré-natal, e no parto e mesmo no nascimento as causas de algumas doenças e acidentes para os surgimentos de problemas nas falas (SILVA, 2021).

Deficiências cognitivas - é um conceito amplo sem definição. Porém, haverá a maior dificuldade em executar uma ou mais tarefas mentais na pessoa com capacidade mediana. As dificuldades são concentração e perda de memória tem muita dificuldade para lembrar das coisas o que é falta de compreensão com entendimentos (FARRELL *et al.*, 2014).

Deficiência Mental - é o funcionamento intelectual significante subnormal paralelamente no comportamento adaptativo se protesta através do período de desenvolvimento da mente (GROSSMAN, 1997).

Paraplegia - é a perda de controle e sensibilidade nos membros inferiores, impossibilitando e dificultando em andar e ficar sentado. Paraparesia é a incapacidade das pessoas que não se movem nos membros superiores, causando alterações genéticas, danos na coluna vertebral ou infecções virais, resultando em dificuldade para andar, problemas urinários e espasmos musculares. Monoplegia é a perda fragmentária das funções motoras de um só membro (podendo ser superior e inferior). (SILVA; ALBERTINI, 2007).

Monoparesia são condições na qual a perda a perda das funções motoras implica nos membros superiores e inferiores no corpo. A monoparesia é causada por lesão nervosa. Tetraparesia é quando os quatro membros superiores sofrem fraqueza e causas várias lesões no sistema nervoso também nos nervos periféricos e musculares (BRASIL, 2000).

Triplegia é quando os três membros superiores têm as perdas total de suas funções motoras. Tri paresia ele consiste na perda total dos três membros nas suas funções motoras. Hemiplegia quando o hemisfério do corpo perde as funções motoras quanto do lado esquerdo e lado direito. Hemiparesia é quando as funções motoras sofrem danos no corpo do lado direito e lado esquerdo acarretando a perda total das funções (BRASIL, 2000).

Ostomia é quando UM lugar do corpo humano sofre uma intervenção cirúrgica. Aparecendo a Ostoma (abertura, ostio). A parede abdominal sofre para adaptação para a entrada da bolsa de fezes ou urina, nos processos cirúrgicos arrumando um caminho alternativo para a eliminação de fezes e urina no exterior do corpo humano (Colostomia: ostoma intestinal; a ostomia: desvio urinário): Amputação ou ausência de membros com deformidade congênita ou adquirida, exceto as deformidades estéticas e as que não produzem dificuldades para o desempenho de funções (FERNANDES, 2021).

Dificuldade de aprendizagem é uma confusão no cérebro humano e atrapalha o ritmo de apreender. Pode acontecer por várias razões como por exemplo: a metodologia de ensino, e até mesmo problemas pessoais e familiares. Esse termo é bastante usado para pessoas que precisam progredir em questão familiar juntos com os educadores. A dificuldade de aprendizagem são problemas neurológicos relacionado a função cerebral que é prejudicado (ALVES, 2007).

A deficiência congênita são condições presentes desde o nascimento a hereditariedade exclusiva sempre na causa da anomalia. Portanto, o defeito na constituição no conjunto de órgãos determinando a anomalia normalmente estrutural no nascimento presente em causa genética, ambiente ou mista (GABBARD, 2008).

Para Sassaki (2003) o capacitismo são capacidades das pessoas que tem deficiências e limitações. A deficiência é ligada a incapacidade, desqualificação a menor valia. É um termo que é pouco conhecido no Brasil. Sempre colaborando para o lado ruim como: aumento da exclusão social, tem barreiras que dificultam as relações sociais e de trabalho na qual a sociedade vive.

A sociedade tem o objetivo de combater preconceitos e informações que é levada de maneira pejorativa a determinados grupos com direitos e deveres. O ser humano generaliza as suas ações, com objetivo de conseguir buscar ideias para começar a construir o pensamento, na linha de raciocínio com as palavras do autor Araújo (2018).

Quanto ao TEA (Transtorno do Espectro Autista), as pessoas têm a maior dificuldade de compreender a comunicação não literal, por exemplo, expressões faciais, gírias e gestos. As pessoas com autismo têm maior sensibilidade é sensível aos sons, gostos, cheiros, texturas e outras sensações (ONZI; GOMES, 2015).

TDHA (Transtorno do Déficit de Atenção com Hiperatividade) - as pessoas possuem melhores interpretações, porém, surgem as dificuldades em concentração,

facilidade para se distrair tem comportamento mais impulsivo e agitado. AS pessoas totalmente com TDHA sabem lutar com a situações de interação social portanto. Sejam fortes e desatentas (FERNANDES, 2021).

Síndrome do transtorno bipolar é a causa de mudanças no humor dos seres humanos conhecidas como: psicose maníaco depressiva, se caracteriza na alteração e tempos em que as pessoas ficam exaltadas surgem episódios de depressão (HIPOMANIA) e de normalidade (FERNANDES, 2021).

2.3 INCLUSÃO DE PcD NO MERCADO DE TRABALHO

A Declaração Universal dos Direitos do Homem e do Cidadão em ação na Assembleia Geral das Nações Unidas em 1948, os indivíduos tiveram o seu direito ao trabalho, a livre escolha de emprego, às condições justas e favoráveis ao trabalho tendo a proteção contra o desemprego (MARTINS, 2017).

As pessoas com deficiências foram inseridas dentro do mercado de trabalho de acordo com a Organização da Nação Unidas (ONU) e Organização Internacional do Trabalho (OIT). Teve a elaboração de documentos para que os direitos básicos universais sejam garantidos para as pessoas com deficiência (MARTINS, 2017).

Em 1975, a Assembleia Geral da ONU obteve o sucesso após a declaração dos direitos de as pessoas deficientes serem aprovados numa história, onde as condições foram garantidas igualmente em oportunidades e participação para os PcDs naquela vida comunitária (CAMARGO; FEIJÓ, 2017).

Em 1983 a Organização Internacional do Trabalho (OIT) temos a preocupação em inserir pessoas com deficiência em ambiente de trabalho. Porém, nº 159/1983 da OIT, o Brasil reconhece, ressalta a necessidade de eliminar todas as barreiras físicas de comunicação para não interferir no emprego, em treinamentos e mobilidades das pessoas em locais de trabalho (CAMARGO; FEIJÓ, 2017).

O primeiro movimento aconteceu na Constituição de 1988, as oportunidades para as pessoas com deficiência no mercado de trabalho que veda qualquer forma de discriminação salarial aos trabalhadores com deficiências ou critérios de admissão segundo Art. 7º, parágrafo XXXI da Constituição (BRASIL, 1988).

A partir de maio de 1991 o Brasil teve mérito na aprovação no decreto o n. 129, conforme a OIT aprova na convenção nº 159, a Reabilitação Profissional e Empregos

de Pessoas com Deficiência, lutando pelas igualdades e oportunidades aos trabalhadores com deficiência na população geral (CAMARGO; FEIJÓ, 2017).

O governo brasileiro conforme a Convenção 159 OIT, criou a política nacional de cotas ficou famosa como a Lei de Cotas, na Lei nº 8.213. A Lei obriga as empresas a disponibilizarem vagas nas empresas entre 2% e 5% com 100 funcionários empregados essas vagas ficam destinadas aos PcDs por causas das leis de cotas.

Em 1999 o decreto nº 3.298 teve a regulamentação da lei 7.853/89 tratando do assunto de política nacional para a integração da pessoa portadora de deficiência, elas têm o vasto apoio e representação nas garantias de igualdades e oportunidades no acesso à saúde, educação e trabalho (BRASIL, 2000).

A inclusão de PcD no mercado de trabalho formal, teve destaque na Instrução Normativa da Secretaria de Inspeção do Trabalho-SIT nº 98/2012, tendo a fiscalização garantindo a ordem, na parte dos empregadores, com normas destinadas à inclusão no trabalho de pessoas com deficiências e beneficiários na previdência social reabilitados. Através das leis terem sido colocadas tardiamente, as medidas legais ficam garantidas na Constituição Brasileira, em Incentivar e apoiar a inserção dos PcDs no mercado de trabalho formal, oferecendo equivalência de oportunidades as pessoas com deficiências (FERNANDES, 2021).

No contexto a seguir o sistema de cotas começou a surgir através da consequência em colocar a inclusão social de pessoas com deficiências buscado facilitar onde elas possam ampliar o grau de igualdades e de capacidades. A mudança radical vem sendo alterada, imposta de normas legais para admissão de pessoas com deficiências nas empresas através da vigência da Lei nº 8.112/90 e da Lei nº 8.213/91 (PRADO; SANTOS, 2021).

O sistema de cotas deu o acesso ao trabalho de PcD com entendimento profundo na Constituição federal de 1988 onde destaca o direito do trabalho porventura é classificado como direito social. A constituição reconhece um trabalho ao direito universal, proibindo qualquer discriminação negativa com base em sexo, cor, raça, religião e outras formas de segregação. A ideia dos direitos sociais busca atender e cumprir suas necessidades vinculadas a valor econômicos ou moral como: a dignidade, liberdade e igualdade (PRADO; SANTOS, 2021).

A vida social está inserida na Constituição que tem a importância e no trabalho no qual o ser humano evolui crescimento habilidades para aplicar conhecimentos de

assegurar uma vida digna contribuindo a essas condições reais de sobrevivência, realização pessoal e aquisição de bens (PRADO; SANTOS, 2021).

Destacando a fala dos autores, nota-se que a legislação no Brasil busca proteger os direitos das pessoas com deficiência, tem um grande desafio expressivo que serão superados. Esses desafios são a inclusão na regulamentação da lei que demora, fiscalização melhoria contínua, inadequada e sobretudo, a falta de investimento, na parte do setor público e no privado para a capacitação das pessoas e profissionais com deficiências.

2.4 PERCEPÇÕES SOBRE A INSERÇÃO DA PcD NA EMPRESA E NO MERCADO DE TRABALHO

Gil (2002) comenta que a diferença do ambiente empresarial é uma maneira razoável de ver seu reconhecimento. Porém, para evitar todos os tipos de preconceitos contra as pessoas com deficiências, porque num ambiente de trabalho todos devem ser éticos e oferecer melhores condições para a empresa revelar talentos e capacitar os PcDs. E mostrar diversidade, processos que é importante para todos.

Sasaki (2002) afirma que a convivência com as PcDs, muitas vezes, podem superar as dores e preconceitos e desenvolvimento para um excelente ambiente de trabalho, tanto para as pessoas com deficiências quanto para os trabalhadores em geral, sempre querendo mostrar o respeito, melhoria nas produtividades, o desempenho, e melhor relação com os trabalhadores. Conforme a autora é útil a eliminação dessas barreiras arquitetônica nos ambientes empresariais.

Apesar de que na percepção de Fernandes (2021), a pessoa com deficiência contratada será preparada para superar o preconceito por falta de informação, muitas vezes as falas preconceituosas interferem muito na autoestima, porque a sociedade fica com medo por causa da exclusão social.

A empresa tem que se colocar à disposição de contratar um trabalhador com deficiência, relevando as dificuldades dele para ter um relacionamento de trabalho com outros PcDs dentro de um ambiente de trabalho. Os dirigentes precisam se esforçar ao máximo de forma positiva para receberem bem os seus funcionários, e novos colegas de trabalhos para tirar mais dúvidas por parte da equipe de trabalho (GIL, 2002).

De tal modo, compreende-se que todavia, a realidade de hoje é competitiva querendo buscar e demonstrar os resultados, algumas vezes a deficiência não é algo planejado perfeitamente nas regras sociais, políticas, biológicas, econômicas e até religiosas imposta pela humanidade.

Brito (2011) o fato das pessoas com deficiências não se encaixarem naquele modelo exposto na sociedade, atravessa aqueles momentos ruins passando por cada situações piores, sendo vistas como incapazes. Os PcDs são aqueles que não conseguem ganhar uma oportunidade no mercado de trabalho, eles querem ocupar uma vaga buscando novos desafios, se colocando à disposição da sociedade, o tempo todo, contribuindo ativamente, por exemplo: com estudo, trabalho e vida social.

Sassaki (2002) reforça que a PcD está buscando se colocar no mercado de trabalho para mostrar serviço e exercer a sua profissão, querendo ter mais autonomia respeitando as suas decisões e sua vida, pedindo para que a sua necessidade seja feita para serem mais independentes. Muitas coisas são percebidas como as conquistas destes poderem desafiar os ambientes dispostos e abertos a inclusão.

Brito (2011) o indivíduo tem competência no trabalho, o seu valor significativo com o desempenho nas tuas necessidades, e autoestima capaz de fazer atividades laborais refletindo sobre ela. Gil (2002) a diversidade vem promovendo a igualdade de chances a outras pessoas mostrando teu potencial de como tratar as pessoas com deficiências, oferecer possibilidades para elas que possa desenvolver os talentos na empresa, mostrando critérios e desempenhos estabelecidos.

Sendo assim, pode-se verificar que a empresa vai ganhar ao contratar os PcDs reforçando direitos ao convívio social e acesso ao trabalho, com condições precárias de trabalho por mais que são. Ambientes acessíveis, com alto grau vai destacando a importância da acessibilidade de PcDs com forma de garantia no exercício da cidadania, ter oportunidade de exercer suas funções de trabalho e dignidade de serem mais felizes, além dar sociedade, de forma geral tendo o privilégio de conviver como ser humano: de diferentes formas, cores e tamanhos, belezas e capacidades.

2.4.1 Legislação que ampara a inclusão de PcD no mercado de trabalho

A lei que obriga a contratar pessoas com deficiência é de nº 8.213 de 24 de julho de 1991, tem a obrigação na contratação de pessoas com PcD, incluindo

previdência social e planos de benefícios para as vagas a serem preenchidas no mercado de trabalho para a inclusão de pessoas com deficiências (BRASIL, 1991).

De 100 ou mais empregados as vagas destinadas a esse público são 2% a 5% são para pessoas com deficiências conforme o código da lei brasileira que está na nossa constituição Brasileira de 1989. A lei Ordinária foi criada lei que obriga a contratar PcD em 24 de julho de 1991. Com a necessidade de tornar obrigatória a entrada de pessoas com deficiência no mercado de trabalho.

A obrigatoriedade não pode ser confundida com discriminação. Porque os trabalhadores é para apoiar a igualdades de oportunidades aos trabalhadores com deficiências encontrando seus valores no art. 1 da convenção de Guatemala (NOBRE, 2014). A lei tem o esforço, do valor o setor privado para garantir seus direitos constitucionais da dignidade cidadania de valor social do trabalho de livre iniciativa e de igualdade real perante a lei (NOBRE, 2014).

A lei de cotas facilita a entrada de pessoas com deficiências no mercado de trabalho, porém, não atende as necessárias demandas, individualidades com maiores dificuldades serem inseridas. As empresas de grande porte são mais estruturadas, tem pequenos espaços para vagas sem evolução profissional (BETTI, 2011, p.57).

De tal modo, nota-se que os estudos das instituições são para a inclusão de pessoas com deficiência intelectual através do mercado de trabalho esses desafios vão: quebrar as barreiras atitudinais dos autores, acerca das concepções, da deficiência intelectual, dos preconceitos, estigmas e, principalmente, falta de conhecimento as pessoas com deficiência para serem contratadas no reconhecimento da sua eficiência para atender a legislação.

2.5 PRECONCEITOS ENFRENTADOS POR PcDs NO MERCADO DE TRABALHO

Tanaka e Manzini (2005) colocam que a desinformação leva a desatualização das pessoas com deficiências gerando preconceitos contra as pessoas com PcDs no qual o sentimento é de potencialidades, necessidades, expectativas, e sentimentos das pessoas com deficiência. As missões são expandidas dentro da sociedade no qual tem a sua aceitação social do sujeito tem sido medidas pelos esforços consistentes nos anos para dar a observação de pessoas com deficiência.

Com o passar dos tempos a política pública vai avançando aos poucos para enfrentar a exclusão, segregação e práticas preconceituosas nos setores da sociedade. Sassaki (2003, p. 31) afirma:

A exclusão ocorria em seu sentido total, ou seja, as pessoas com deficiência são excluídas de qualquer atividade na sociedade porque no passado eram consideradas deficientes, inúteis para a sociedade e incapazes de trabalhar, características que são atribuídas indiscriminadamente a cada pessoa com deficiência.

Foi imposta uma lei no Brasil onde as empresas com mais de 100 funcionários devem reservar uma determinada porcentagem para a contratação de PcDs. De acordo com a lei nº 8.213, de 1991, artigo 93: De 100 a 200 funcionários, 2% das vagas devem ser destinadas para PcDs; de 201 a 500 funcionários, 3% das vagas devem ser destinadas para PcDs; de 501 a 1000 funcionários, 4% das vagas devem ser destinadas para PcDs; Acima de 1000 funcionários, 5% das vagas devem ser destinadas para PcDs (BRASIL, 1991).

As falas de Nobre (2014), pelo decreto n 3.956/2001 afirma que pela lei brasileira as pessoas com deficiência têm os mesmos direitos humanos a liberdade fundamental que outras pessoas.

As medidas discriminatórias existem concretamente contra quase todos os tipos de anormalidades ou de anomalias, muito embora essas atitudes apresentem tonalidades de ênfase diferente, pois, a maioria das pessoas não tem contra os deficientes a mesma espécie de preconceitos, que alimenta contra certos grupos religiosos, raciais ou desfavorecidos (SILVA, 2002).

Silva (2012) expressa a história de uma profissional que tentou ingressar no serviço público e foi barrada por possuir uma deficiência. O caso é da professora Giulyane Santana, de 25 anos que passou no concurso público e foi impossibilitada de assumir a vaga na prefeitura de Rondonópolis que fica a 218 km de Cuiabá, por ter diagnóstico de Transtorno do Espectro Autista (TEA).

A prefeitura em nota disse que a candidata não pode assumir a vaga por “questões psicológicas não esclarecidas”, devidos aos problemas do município a candidata resolveu viver a vida de outras formas, decidiu buscar outros métodos para exercer a profissão. Novamente fez uma nova prova de concurso e foi aprovada na área da educação em outro município que é Juscimeira que é distante a 164 Km da Capital Cuiabá.

Em janeiro a Professora foi aprovada em primeiro lugar, para a mesma vaga da qual havia sido barrada, sendo bem recebida pelo município vizinho, onde atualmente trabalha como auxiliar de desenvolvimento infantil (ADI) com deficientes auditivos como professora.

Observa-se deste modo, que muitos são os desafios vivenciados por pessoas com deficiência na sociedade, em especial no que diz respeito ao acesso ao mercado de trabalho e desenvolvimento profissional. Sendo assim, nota-se que apesar das legislações e esforços ainda existem barreiras que precisam ser quebradas para que o PcD possa tentar viver sua vida normalmente.

Entre as barreiras que os PcDs mais vivenciam no dia-a-dia pode-se citar a acessibilidade, em que a pessoa que tem deficiência ela pode buscar os seus direitos juntos a justiça. A acessibilidade é muito importante e complexa. Apesar disso elas precisam desses acessos como: segurança nos transportes públicos, autonomia, acessos a informações e comunicação.

Quando a empresa dispõe de vagas para pessoas portadoras de necessidades especiais já vai ciente da situação de cada um dos candidatos a essa vaga de emprego ou estágio. As empresas vão já criar uma inclusão para que possa trazer recursos necessários e ajudar nas rotinas de trabalho dos colaboradores que com o tempo vai se adaptar as instalações físicas e ambientais querendo mostrar serviço e responsabilidade social. Segundo Sassaki (2003) ele fala que tem seis parâmetros a altura.

- _ Sem barreiras físicas comunicacional – sem barreiras na comunicação interpessoal; metodológica.
- _ sem barreiras nos métodos e técnicas do dia a dia; Instrumental.
- _ sem barreiras nos instrumentos e utensílios: programática – sem barreiras invisíveis embutidas em políticas; atitudinal – sem preconceitos, estigmas e discriminações (SASSAKI, 2003, p.7)

Acessibilidade e aquela condição em que os PcDs tem direitos a segurança autonomia total assistida, dos espaços, dos mobiliários, dos equipamentos urbanos, edificações, dos serviços de transporte, dos serviços de transporte, dos dispositivos, e dos sistemas, meios de comunicação e informação por pessoas com deficiências e mobilidade reduzida (BRASIL, 2006).

A acessibilidade procura sempre ter o objeto mais alto do problema. Sempre teve preocupação com edifícios, transportes no qual o desenho acessível para o idoso procurando ter o aceso facilitado (HEIDRICH *et al.*, 2006). Ela ficou prevista dentro de

1% da obra cobrado o valor. As adaptações deveriam ser feitas para que o custo chegue aos 25% financeiramente para ficar planejado e acessível (DUARTE; COHEN, 2004).

2.6 PESSOAS COM DEFICIÊNCIA NO AMBIENTE ORGANIZACIONAL

A inserção das pessoas com deficiência (PcDs) no mercado de trabalho continua sendo um desafio significativo, mesmo em pleno século XXI. Ainda se vive em uma sociedade marcada por preconceitos e discriminações históricas contra essa parcela da população, o que torna a luta por uma oportunidade de emprego uma constante (PIMENTA, 2011).

O atual mercado de trabalho, caracterizado por alta competitividade, exige que o trabalhador seja multifuncional, atue com excelência e possua diversas habilidades para atender às demandas das organizações. Nesse cenário, a baixa escolaridade e a falta de qualificação profissional das PcDs acabam contribuindo para a exclusão não apenas no ambiente laboral, mas também em diversas situações cotidianas.

De acordo com Pimenta (2011), o perfil desejado pelas empresas atualmente abrange, de forma geral, a conclusão do ensino médio, experiências profissionais anteriores, cursos técnicos e capacidade para atuar em equipe. Assim, qualquer pessoa com deficiência ou até mesmo seus familiares, ao se depararem com tais exigências, podem vivenciar a exclusão, uma vez que, em nenhum momento, se evidencia a preocupação das empresas em incluir indivíduos com deficiência em seus quadros de funcionários.

A realidade apresentada evidencia a necessidade urgente de repensar as práticas de recrutamento e seleção nas empresas, promovendo uma cultura organizacional inclusiva que valorize a diversidade e reconheça as potencialidades das pessoas com deficiência.

Conforme Sasaki (2003) a ênfase em um perfil profissional “padrão” contribui para a perpetuação da exclusão e reforça barreiras sociais que impedem a construção de um ambiente de trabalho mais justo e acessível. Além disso, investir na formação e qualificação das PcDs é fundamental para que essas pessoas tenham condições reais de competir em igualdade, assegurando, assim, o cumprimento dos princípios de equidade e cidadania.

Segundo Maciel (2000), no Brasil, ainda são milhares as pessoas com algum tipo de deficiência que enfrentam discriminação social e exclusão do mercado de trabalho. A própria organização das sociedades, desde os tempos antigos, sempre representou um obstáculo à inclusão desses indivíduos, relegando-os à marginalização e privando-os do direito de exercer sua liberdade e autonomia, como frequentar a escola ou ingressar em um emprego que lhes permita sentir-se úteis e valorizados.

Cada tipo de deficiência gera reações distintas, assim como diferentes formas de preconceito e inquietação social. As deficiências físicas, como paralisias, cegueira ou amputações, provocam reações mais imediatas por sua visibilidade. Em contrapartida, as deficiências mentais ou auditivas, por serem menos perceptíveis à primeira vista, tendem a causar desconforto à medida que as pessoas se deparam com as limitações envolvidas.

Ainda de acordo com Maciel (2000), a falta de informação e compreensão por parte da sociedade contribui para que a deficiência seja equivocadamente vista como uma enfermidade crônica, um fardo ou um obstáculo tanto para as empresas quanto para a convivência social. Assim, as pessoas com deficiências visuais, auditivas, mentais ou físicas são muitas vezes rotuladas como incapazes, indefesas e desprovidas de direitos fundamentais.

A análise do autor evidencia que a exclusão das pessoas com deficiência no Brasil está diretamente associada a um modelo social e cultural que ainda enxerga a deficiência como sinônimo de incapacidade. Tal perspectiva reforça estigmas e impede a efetiva participação desses indivíduos na sociedade e no mercado de trabalho. Superar essa visão ultrapassada requer não apenas a criação de políticas públicas inclusivas, mas também uma profunda transformação no imaginário coletivo, valorizando as potencialidades e respeitando a dignidade das pessoas com deficiência. A inclusão não deve ser entendida como concessão, mas como direito legítimo de cidadania.

De acordo com Sassaki (2003), uma empresa inclusiva é aquela que reconhece e valoriza a diversidade humana, adotando uma postura livre de preconceitos e respeitando as diferenças individuais. Para isso, promove adaptações no ambiente físico, de modo a proporcionar um espaço acolhedor para todos, além de capacitar seus colaboradores no que se refere à inclusão.

O autor acima citado acrescenta que as organizações que adotam práticas inclusivas sustentam a ideia de que é ética e socialmente correto incluir pessoas com deficiência no mercado de trabalho, uma vez que sua força de trabalho é tão produtiva quanto a dos demais trabalhadores sem deficiência.

Além disso, Sassaki (2003) destaca que equipes formadas por pessoas com e sem deficiência contribuem de maneira eficaz para o alcance dos objetivos econômicos da empresa e, simultaneamente, promovem um ambiente de aprendizado mútuo, no qual a convivência ética favorece o sucesso coletivo e a consolidação de uma cultura organizacional verdadeiramente inclusiva.

De tal modo, ressalta-se que a inclusão das pessoas com deficiência não deve ser encarada como uma obrigação legal, mas como uma prática ética, capaz de gerar benefícios tanto sociais quanto econômicos para as organizações. Ao investir em ambientes acessíveis e na capacitação de suas equipes, as empresas não apenas garantem o direito ao trabalho digno, mas também fortalecem a cultura de respeito à diversidade, o que favorece o desenvolvimento de um ambiente corporativo mais criativo, solidário e produtivo. Desse modo, a inclusão se revela como um elemento estratégico para o sucesso e a sustentabilidade das organizações na sociedade contemporânea.

3 METODOLOGIA

3.1 TIPOS DE PESQUISA

A metodologia do estudo tem abordagem qualitativa e natureza exploratória e descritiva, com realização de pesquisa bibliográfica e pesquisa de campo, com questionário aplicado a pessoas com deficiência que atuam em empresas do município de Itaituba – PA.

A abordagem escolhida foi a de pesquisa qualitativa buscando compreender o caso da inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho. A pesquisa qualitativa é, para aperfeiçoar mais informações do tema acima abordado. Ela é técnica afim de trazer e interpretar as informações e uma procura maior para as informações urgentes. Esses instrumentos são resultados tirados, através de pesquisas bibliográficas, questionários e coletas de dados em primeiro momento foi proposto para ser respondidos pelos gestores das empresas que contratam PcDs e colaboradores com PcDs que atuam em empresas em Itaituba-PA, no entanto os gestores não responderam aos questionários e a pesquisa teve os dados apenas dos colaboradores para discussão e análise.

Segundo Severino (2007), a pesquisa bibliográfica ocorre a partir de dados obtidos em outras pesquisas, documentos, livros, artigos, teses e afins. É comum utilizar esses dados ou categorias teóricas já trabalhadas por outros pesquisadores e devidamente registradas. Os textos servem como base para a investigação dos temas a serem abordados. O pesquisador inicia seu trabalho a partir da análise dos estudos realizados por outros autores.

Esta pesquisa adota uma abordagem qualitativa. Conforme Magalhães (2007), a pesquisa qualitativa consiste na interpretação dos fenômenos, diferenciando-os do que é real e objetivo. Ou seja, não exige técnicas estatísticas, pois o ambiente natural é suficiente para a coleta de informações, e o próprio pesquisador se torna a ferramenta adequada para a investigação.

Conforme Gil (2002) a pesquisa qualitativa tem o uso dos dados e obtenção de questionários, documentos, observações com vista e compreensões de algo a serem encontrados em disciplinas nas pesquisas de campo tem uma variedade de enfoques, métodos e técnicas no tema relacionado a entrada de pessoas com deficiência no mercado de trabalho.

Foi aplicada ainda a pesquisa exploratória e descritiva que conforme Lakatos e Marconi (2011), a pesquisa exploratória são pesquisas que se referem as investigações de fatos ocorridos anteriormente, para buscar mais informações, do que acontece na pesquisa de campo com objetivos de elaborar perguntas para achar uma hipótese e resolver os problemas de forma sucintas, permitindo que o pesquisador colabore a partir de novas informações futuras sobre o tema, porém, alterando o conceito para direcionar os estudos exploratórios (ALMEIDA, 2011).

São pesquisas de caráter exploratório de acordo com o tema abordado, e investigado através do estudo de caso no qual, o investigador procura achar as informações necessárias para investigar e explorar o objeto e a familiarização dentro dos seus estudos. A pesquisa é sobre a entrada de pessoas com deficiência no mercado de trabalho.

A pesquisa descritiva tem como propósito verificar a opinião de uma ou mais pessoas, visando identificar falhas ou erros, bem como delinear condutas e distinguir interesses e outros comportamentos, com o objetivo de embasar a tomada de decisões. Esse tipo de pesquisa ocorre sem o manuseio de dados ou a intervenção do pesquisador (ALMEIDA, 2011).

No caso deste estudo, foi realizada uma pesquisa de campo com o intuito de aplicar levantamentos representando um universo específico, com a finalidade de gerar resultados com precisão estatística. Esse procedimento possibilita o aprofundamento das propostas voltadas à população, com base em variáveis específicas. Dessa forma, o pesquisador consegue obter dados mais consistentes, como imagens e questionários, garantindo maior confiabilidade no alcance dos objetivos da pesquisa (GIL, 2002).

A pesquisa de campo é um estudo que foi realizado através de etapas para definir novos objetivos. O pesquisador vai se referir a estudos bibliográficos, coletas de dados, tamanhos e amostras para onde os dados serão levados para as tabelas e vão diretos para a análise dos pesquisadores (MARCONI; LAKATOS, 1996).

A coleta de dados foi realizada por meio de aplicação de questionários para colaboradores PcDs que atuam em empresas no município de Itaituba-PA. O instrumento de pesquisa utilizado foi um questionário, que, conforme Gil (1999), é descrito como uma técnica de investigação composta por um conjunto de questões apresentadas por escrito aos participantes, com o objetivo de obter informações sobre opiniões, crenças, sentimentos, interesses, expectativas e situações vivenciadas. O

questionário utilizado foi semiestruturado, contendo perguntas e respostas com o intuito de coletar dados dos participantes da pesquisa.

3.2 ANÁLISE DOS RISCOS E BENEFÍCIOS

A Resolução nº 466/20 e o Conselho de Saúde destacam que, em todas as etapas de um estudo, um participante pode estar sujeito a riscos, seja de natureza física, psicológica, moral, intelectual, social, cultural ou espiritual (BRASIL, 2020).

No caso deste estudo, os riscos relacionados à confusão na amostra foram mínimos. Para o pesquisador, os riscos eram moderados, como questões emocionais como depressão e ansiedade, e até a possibilidade de perda de dados devido a falhas no computador ou problemas como erros de ortografia e plágio.

Este estudo tem implicações significativas para a cidade de Itaituba-PA, abordando a questão da inclusão de PcDs no mercado de Itaituba. O objetivo é analisar as dificuldades de PcDs no mercado de trabalho e sua inclusão dentro da empresa, verificando suas percepções sobre o tema e avaliar suas opiniões sobre como isso pode impactar as atividades de trabalho.

3.3 ASPECTOS ÉTICOS

Segundo Brasil (2020), pesquisas envolvendo seres humanos devem ser conduzidas de acordo com diretrizes éticas, de confidencialidade e regulamentares, que visam proteger os participantes de riscos e garantir a autenticidade dos resultados.

Nesse sentido, a pesquisa foi desenvolvida como um projeto, com o objetivo de seguir o tema proposto. A coleta de dados foi realizada por meio de questionários aplicados há três colaboradores com PcDs que atuam em três empresas em Itaituba, utilizando um roteiro semiestruturado.

Após a aceitação para participar do estudo, os participantes foram informados sobre os princípios éticos da pesquisa e assinaram o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE). Assim, o estudo respeita as normas éticas e legais, garantindo que não haja fraudes, erros ou omissões, sendo de inteira responsabilidade do autor, em conformidade com a Resolução nº 466/2012 e seus objetivos aplicáveis.

4 RESULTADOS E DISCUSSÃO

A coleta de dados para pesquisa aconteceu no mês de junho de 2025 em que foram entregues os questionários aos participantes da pesquisa. Participaram da pesquisa três pessoas com deficiência que atuam em empresas em Itaituba e se dispuseram a responderem o questionário que tinha doze questões buscando analisar as dificuldades de PcD no mercado de trabalho e sua inclusão dentro da empresa. Na primeira questão foi traçado o perfil dos participantes e nas questões seguintes foi observado as percepções deste quanto suas experiências no mercado de trabalho em Itaituba.

A primeira questão buscou traçar o perfil dos participantes da pesquisa, e obteve-se as seguintes respostas:

Quadro 2 - Perfil dos participantes da pesquisa.

Participante	Gênero:	Idade:	Escolaridade	Área de formação
Colaborador A	Masculino	39 anos	Superior	Gestão de Tecnologia da informação
Colaborador B	Masculino	29 anos	Superior	Pedagogia/Licenciatura
Colaborador C	Masculino	28 anos	Superior	Direito

Fonte: Dados da pesquisa (2025).

Conforme o perfil nota-se que os participantes da pesquisa todos são do gênero masculino, têm entre 28 e 39 anos, todos possuem ensino superior com formações em Gestão de Tecnologia da informação, Pedagogia e Direito. Nas questões seguintes foram abordados os aspectos quanto as suas experiências no mercado de trabalho de Itaituba.

Na questão dois foi perguntado se enfrentou alguma dificuldade por causa da sua condição (pessoa com necessidades especiais) durante o período de formação profissional? Se sim, pode comentar sobre elas?

Quadro 3 – Se teve alguma dificuldade por causa da sua condição (pessoa com necessidades especiais) durante o período de formação profissional.

Participante	Resposta
Colaborador A	Sim, tive uma boa aceitação, suporte e orientação na entidade de ensino em que estudei e me formei, a única observação que a mesma teve uma pequena falha quanto a acessibilidade.
Colaborador B	Falta de provas adaptadas, minha área virtual adaptada devido a sensibilidade a cor branca. Estigma a minha condição neurodivergente dentre outras coisas.
Colaborador C	O que mais senti falta foi no âmbito acadêmico, também existe o fato de ter descobrido muito tarde, todavia, minha experiência profissionais foi muito boas.

Fonte: Dados da pesquisa (2025).

Conforme as respostas observa-se que quanto ao enfrentamento de alguma dificuldade por causa da sua condição para sua formação profissional o colaborador A disse que enfrentou problemas quanto a acessibilidade e o colaborador B disse que faltou provas adaptadas para sua condição.

As pessoas com necessidades especiais enfrentam inúmeras barreiras ao longo de sua formação profissional, que vão além das limitações impostas por sua condição física, sensorial ou intelectual. Entre os principais desafios estão a falta de acessibilidade nos espaços educacionais, a escassez de recursos pedagógicos adaptados e a ausência de profissionais capacitados para atender às suas especificidades.

Segundo Sassaki (2003), a sociedade ainda mantém estruturas excludentes que dificultam o acesso pleno das pessoas com deficiência à educação e, consequentemente, à qualificação profissional, o que compromete sua inserção no mercado de trabalho. Essas barreiras, muitas vezes invisíveis, acabam desmotivando esses estudantes e perpetuando um ciclo de exclusão social e econômica, que só poderá ser rompido por meio de políticas públicas inclusivas e ações concretas dentro das instituições de ensino.

Na questão três perguntou se trabalha ou já trabalhou com registro na CTPS (carteira assinada)?

Quadro 4 - Trabalha ou já trabalhou com registro na CTPS.

Participante	Resposta
Colaborador A	Hoje me encontro trabalhando com registro de carteira em minha cidade por uma empresa terceirizada que não é alocada na minha cidade, o que deixa não só eu, mais todas as pessoas com necessidades especiais, pois nossa cidade precisa dar mais oportunidades para todos.
Colaborador B	Ainda trabalho de carteira assinada.
Colaborador C	Sim . Trabalhei contrato temporário na prefeitura.

Fonte: Dados da pesquisa (2025).

Conforme as respostas nota-se que todos os respondentes trabalham com carteira assinada, garantindo todos os seus direitos conforme CLT. Importante ressaltar que a inserção da pessoa com deficiência no mercado de trabalho formal, com registro em Carteira de Trabalho e Previdência Social (CTPS), ainda enfrenta inúmeros obstáculos, apesar dos avanços legais e das políticas públicas voltadas para a inclusão. Muitas empresas continuam resistindo à contratação desses profissionais,

seja por preconceito, seja pela falta de adequação de seus ambientes e processos de trabalho.

De acordo com Martins (2017), a inclusão profissional das pessoas com deficiência não se limita apenas ao acesso ao emprego, mas envolve também a garantia de condições adequadas para o exercício pleno de suas funções, o que inclui a formalização do vínculo empregatício. Ter a CTPS assinada representa, para esses trabalhadores, não apenas um direito legal, mas também o reconhecimento de sua capacidade produtiva e da sua cidadania. No entanto, o número de pessoas com deficiência com vínculos formais ainda é baixo, refletindo as barreiras estruturais e atitudinais que dificultam sua permanência e valorização no ambiente de trabalho.

Na questão quatro perguntou-se, no seu entendimento quais fatores dificultam a inserção do indivíduo com necessidades especiais no mercado de trabalho?

Quadro 5 - Entendimento quais fatores dificultam a inserção do indivíduo com necessidades especiais no mercado de trabalho.

Participante	Resposta
Colaborador A	Eu poderia inúmeros muitos fatores, mais dentre os quais destaca que a falta de acessibilidade física e comunicacional, o preconceito e a discriminação, além da falta de forma diferente e isso geralmente impedem que muitas pessoas com necessidades especiais de participarem plenamente do mercado de trabalho. Falta de profissionais preparados para a inclusão de pessoas com necessidades especiais nas empresas locais.
Colaborador B	Preconceito, estigma relacionado a neurodivergência, ignorância por parte das empresas em relação ao TEA.
Colaborador C	No meu entendimento o que dificulta a inserção das pessoas com PCD, principalmente para quem tem autismo, é muito das vezes os incentivos fiscais, as parcerias também no caso da faculdade, a infraestrutura também dificulta bastante.

Fonte: Dados da pesquisa (2025).

Quanto as quais fatores dificultam a inserção do indivíduo com necessidades especiais no mercado de trabalho, estes disseram que dentre eles destacam-se a falta de acessibilidade física e comunicacional, o preconceito e a discriminação, além da falta de forma diferente de relacionamento, incentivos fiscais e parcerias, desconhecimento sobre as deficiências como o TEA, citado pelo colaborador B.

A inserção da pessoa com necessidades especiais no mercado de trabalho ainda é um processo permeado por inúmeros desafios, que envolvem tanto barreiras físicas quanto atitudinais e estruturais. Dentre os principais fatores que dificultam essa inclusão destacam-se o preconceito, a falta de acessibilidade nos ambientes de

trabalho, a escassez de programas de capacitação profissional adequados e a resistência das empresas em promover adaptações necessárias.

Segundo Sasaki (2003), a exclusão das pessoas com deficiência está enraizada em uma sociedade historicamente marcada por estigmas e pela crença equivocada de que esses indivíduos possuem menor capacidade produtiva. Além disso, a falta de políticas efetivas de inclusão e a carência de oportunidades de qualificação profissional acabam por reforçar um ciclo de exclusão que impede essas pessoas de exercerem plenamente seu direito ao trabalho digno e remunerado. Assim, a superação dessas barreiras demanda não apenas ações governamentais, mas também uma mudança cultural profunda nas organizações e na sociedade como um todo.

Na questão cinco questionou se acredita que haja uma diferenciação entre pessoas sem necessidades especiais com as pessoas com possuem necessidades especiais no ambiente de trabalho?

Participante	Resposta
Colaborador A	Não diferenciação no local onde trabalho, pois uma das políticas do trabalho que se tem no local aonde trabalho é oportunidade e acessibilidade.
Colaborador B	Sim.
Colaborador C	Apesar de ter tido uma experiência muito positiva. Acho que em alguns ambiente haja sim essa diferenciação.

Fonte: Dados da pesquisa (2025).

Quanto se existe uma diferenciação entre pessoas sem necessidades especiais com as pessoas com possuem necessidades especiais no ambiente de trabalho, o colaborador A disse que não há diferenciação, o colaborador B disse que sim e o colaborador C também disse que apesar de ter uma experiência positiva alguns ainda o tratam diferente.

No ambiente de trabalho, ainda é possível observar uma nítida diferenciação entre pessoas com e sem necessidades especiais, tanto no que diz respeito às oportunidades oferecidas quanto à forma como são tratadas dentro das organizações. Enquanto trabalhadores sem deficiência, em geral, possuem mais chances de acesso a cargos diversos, participação em processos seletivos e possibilidades de crescimento profissional, as pessoas com deficiência frequentemente enfrentam barreiras que limitam sua inclusão plena.

De acordo com Sassaki (2003), essa diferenciação se dá não apenas por fatores físicos ou operacionais, mas, sobretudo, por barreiras atitudinais, enraizadas em preconceitos e na visão distorcida de que o trabalhador com deficiência é menos capaz ou produtivo. Além disso, a falta de adaptações razoáveis e de políticas inclusivas nas empresas reforça essas desigualdades, fazendo com que o indivíduo com necessidades especiais se sinta isolado ou subvalorizado em seu ambiente profissional. Para transformar essa realidade, é fundamental promover uma cultura organizacional inclusiva, que valorize as diferenças e garanta condições equitativas a todos os trabalhadores.

Na questão seis perguntou se já ficou sem emprego por causa da sua condição? Se sim, o que precisou fazer para se sustentar?

Quadro 6 - Se já ficou sem emprego por causa da sua condição? Se sim, o que precisou fazer para se sustentar?

Participante	Resposta
Colaborador A	Sim, precisei fazer trabalhos por conta própria na área tecnológica aonde me formei para me sustentar e custear as despesas necessárias em minha residência e no período de universidade.
Colaborador B	Já fiquei sem emprego durante vários anos. É uma das maneiras de contornar essa situação foi esconder minha condição e procurar falar pouco. Além de procurar a me aperfeiçoar em áreas escassas de profissionais qualificados.
Colaborador C	Sim, pela falta de foco.

Fonte: Dados da pesquisa (2025).

Quanto a se já ficou sem emprego por causa da sua condição? Se sim, o que precisou fazer para se sustentar, todos os respondentes disseram que sim, que tiveram que buscar contornar a situação e fazer trabalhos por conta própria para se sustentar.

A perda ou a dificuldade de manutenção do emprego por parte da pessoa com deficiência (PcD) em decorrência de sua condição ainda é uma realidade presente no mercado de trabalho brasileiro. Mesmo diante de legislações específicas, como a Lei nº 8.213/1991, que estabelece cotas para a contratação de pessoas com deficiência, muitos profissionais são excluídos ou têm suas carreiras prejudicadas por preconceitos, falta de acessibilidade ou ausência de adaptações necessárias no ambiente de trabalho (BRASIL, 1991).

Segundo Nobre (2014), a sociedade ainda carrega uma visão equivocada que associa a deficiência à incapacidade, desconsiderando o potencial produtivo desses

indivíduos quando inseridos em ambientes adequados e com igualdade de condições. Em muitos casos, a dispensa do trabalhador com deficiência está relacionada não ao desempenho profissional, mas a barreiras atitudinais e estruturais que impedem sua plena participação no ambiente laboral. Essa exclusão reflete não apenas a negligência das organizações, mas também a necessidade urgente de mudança cultural e de implementação efetiva de práticas inclusivas que garantam o direito ao trabalho digno e sustentável para todos.

Na questão sete perguntou se já sofreu alguma discriminação quanto à sua condição, no ambiente de trabalho? Se sim, como foi o posicionamento dos seus colegas de trabalho ou superiores em relação ao acontecido?

Quadro 7 - Se já sofreu alguma discriminação quanto à sua condição, no ambiente de trabalho? Se sim, como foi o posicionamento dos seus colegas de trabalho ou superiores em relação ao acontecido?

Participante	Resposta
Colaborador A	Não sofri nenhuma discriminação no meu local de trabalho.
Colaborador B	Sim. Várias vezes meus colegas e superiores compactuaram com chacotas e humilhações verbais sem demonstrar o mínimo de ressentimento.
Colaborador C	Apesar de não ter acontecido especificamente comigo. Hoje acredito que a comunidade está mais unida neste sentido.

Fonte: Dados da pesquisa (2025).

No que diz respeito se já sofreu alguma discriminação quanto à sua condição, no ambiente de trabalho e se sim, como foi o posicionamento dos seus colegas de trabalho ou superiores em relação ao acontecido, dois responderam que não sofreram e um colaborador disse que sim, diversas vezes e que os colegas e superiores não demonstraram respeito e ainda participaram das ações discriminatórias.

A discriminação vivenciada por pessoas com deficiência no ambiente de trabalho é uma realidade que ainda persiste, mesmo diante dos avanços legais e das discussões sobre inclusão. Muitos trabalhadores com deficiência relatam ter sido vítimas de preconceito, seja por meio de atitudes discriminatórias, piadas ofensivas, subestimação de suas capacidades ou pela falta de oportunidades iguais dentro da própria organização.

De acordo com Tanaka e Manzini (2005), a deficiência não reside apenas nas limitações individuais, mas principalmente nas barreiras atitudinais que a sociedade impõe, perpetuando práticas excludentes e desumanizadoras. Em diversas situações, os colegas de trabalho podem assumir diferentes posturas diante desses episódios:

enquanto alguns se mostram solidários e buscam apoiar o indivíduo discriminado, outros permanecem omissos ou, até mesmo, reforçam comportamentos preconceituosos. Já os superiores, em muitos casos, adotam uma postura de indiferença ou negligência, deixando de intervir de forma adequada para coibir essas práticas. Tal cenário demonstra a necessidade urgente de promover ações educativas e políticas organizacionais que combatam o preconceito e assegurem um ambiente de trabalho realmente inclusivo e respeitoso para todos.

Na questão oito foi perguntado se já sofreu assédio (moral ou sexual) de alguém superior hierarquicamente? Ou de colega de trabalho? Se sim, como reagiu a isto?

Quadro 8 - Se já sofreu assédio(moral ou sexual) de alguém superior hierarquicamente (ex: chefe, professor? a) ? Ou de colega de trabalho? Se sim, como reagiu a isto.

Participante	Resposta
Colaborador A	Não sofreu nenhum assédio sexual no local de trabalho, pois a instituição aonde trabalho preza muito pela lei que atua.
Colaborador B	Sim. Infelizmente não pude fazer nada contra, pois precisava do emprego para sobreviver.
Colaborador C	Negativo.

Fonte: Dados da pesquisa (2025).

Quanto se se já sofreu assédio (moral ou sexual) de alguém superior hierarquicamente, ou de colega de trabalho, se sim, como reagiu a isto, dois respondentes disseram que não, um colaborador disse que sim, sofreu assédio e não pode fazer nada por temer perder o emprego.

Infelizmente, o assédio, seja moral ou sexual, ainda constitui uma prática recorrente nos ambientes de trabalho e acadêmico, afetando não apenas trabalhadores em geral, mas também, de forma agravada, pessoas com deficiência, que podem se tornar alvos mais vulneráveis a essas condutas abusivas.

De acordo com Pimenta (2011), o assédio moral caracteriza-se por comportamentos repetitivos que expõem o indivíduo a situações humilhantes e constrangedoras, ferindo sua dignidade e afetando sua saúde emocional e profissional. Quando o assédio parte de uma figura hierarquicamente superior, como um chefe, a vítima pode sentir-se ainda mais intimidada, o que, muitas vezes, dificulta a denúncia ou qualquer reação imediata.

O autor cita ainda que em algumas situações, a reação da vítima pode ser o silêncio ou a tentativa de se afastar do agressor, por medo de retaliações ou perda do emprego. Já em casos em que o assédio é praticado por colegas, a resposta pode variar desde o enfrentamento verbal até a busca por apoio institucional ou legal. Contudo, muitos ambientes organizacionais ainda carecem de canais efetivos de escuta e acolhimento, o que acaba perpetuando situações de violência simbólica e psicológica. Dessa forma, faz-se necessário não apenas conscientizar as organizações sobre a gravidade desses comportamentos, mas também garantir políticas claras de prevenção, proteção e responsabilização (PIMENTA, 2011).

Na questão nove foi perguntado como acontece o relacionamento interpessoal entre as pessoas do seu local de trabalho?

Quadro 9 - Como acontece o relacionamento interpessoal entre as pessoas do seu local de trabalho.

Participante	Resposta
Colaborador A	Tenho um relacionamento muito saudável, alegre, cooperativo no local aonde trabalho, pois a aceitação quanto a minha pessoa foi muito bom, aonde todas as pessoas me receberam muito.
Colaborador B	Converso pouco no trabalho e só falo quando é necessário, pois sou pago para trabalhar e não ficar fazendo amizade ou falar da vida pessoal.
Colaborador C	Meu relacionamento interpessoal melhorou muito com a terapia, remédios e rotinas.

Fonte: Dados da pesquisa (2025).

Quanto à como acontece o relacionamento interpessoal entre as pessoas do seu local de trabalho, os colaboradores A e C afirmaram que possuem um bom relacionamento, que melhorou com o tempo, já o colaborador B disse que conversa pouca e se limita a se relacionar de forma que não seja trabalho.

O relacionamento interpessoal da pessoa com deficiência (PcD) no ambiente de trabalho pode variar de acordo com a cultura organizacional, o grau de inclusão efetiva promovido pela empresa e as atitudes individuais dos colegas e gestores. Em muitos casos, a PcD enfrenta dificuldades de interação devido a barreiras atitudinais e preconceitos enraizados, que resultam em isolamento, subestimação de suas capacidades ou na ausência de oportunidades de participação em atividades coletivas.

Segundo Maciel (2000), a verdadeira inclusão não se resume à contratação da pessoa com deficiência, mas envolve sua inserção nas relações sociais e profissionais do ambiente, permitindo que ela seja reconhecida e valorizada como parte integrante

da equipe. Quando o ambiente é inclusivo, aberto à diversidade e baseado no respeito mútuo, o relacionamento interpessoal tende a ser positivo, favorecendo a autoestima, o desempenho e a permanência da PcD no trabalho. Por outro lado, quando há falta de conscientização ou ausência de políticas inclusivas, a convivência pode ser marcada por discriminação sutil, isolamento e dificuldades de comunicação, o que compromete o bem-estar e o desenvolvimento profissional desses trabalhadores.

Na questão dez foi perguntado se há algum tipo de diferença no relacionamento do gestor com os funcionários por causa da sua condição?

Quadro 10 - Se há algum tipo de diferença no relacionamento do gestor com os funcionários por causa da sua condição

Participante	Resposta
Colaborador A	Não a nenhum tipo de diferença de relacionamento com o gestor de funcionários com a empresa na qual presto serviço.
Colaborador B	Sempre procuram me excluir das festividades da empresa e não me convidam para confraternizações. Como aniversário e momentos de lazer dos colaboradores. Pois sempre pergunto se vai ter música alta. E sempre tem, então não vou. Por isso preferem não me convidar.
Colaborador C	Hoje as pessoas são mais compreensivas em relação a minha condição.

Fonte: Dados da pesquisa (2025).

Quanto se há algum tipo de diferença no relacionamento do gestor com os funcionários por causa da sua condição, os colaboradores A e C disseram que não há diferenciação de tratamento do gestor, já o colaborador B disse que é excluído de eventos da empresa que envolvem lazer.

O relacionamento entre gestores e funcionários com deficiência, muitas vezes, apresenta diferenças perceptíveis quando comparado à relação com os demais colaboradores, o que pode refletir barreiras atitudinais ou desconhecimento acerca da inclusão. Em alguns casos, gestores demonstram excesso de proteção, subestimando as capacidades do trabalhador com deficiência, ou, ao contrário, mantêm uma postura de distanciamento, evitando o convívio ou a delegação de tarefas significativas.

Segundo Sassaki (2002), tais comportamentos resultam da falta de preparo e de uma visão equivocada sobre as potencialidades das pessoas com deficiência, contribuindo para a exclusão simbólica dentro do próprio ambiente de trabalho. Essa diferenciação, mesmo que sutil, pode impactar diretamente a autoestima, a motivação e as oportunidades de crescimento profissional do trabalhador com deficiência. Para superar essas barreiras, é fundamental que os gestores sejam capacitados para

adotar uma postura inclusiva, ética e igualitária, reconhecendo que as diferenças não determinam a competência ou o valor profissional do indivíduo, mas enriquecem o ambiente organizacional com diversidade e novas perspectivas.

Na questão onze foi perguntado de que forma o gestor lida com os conflitos entre os colaboradores?

Quadro 11 - De que forma o gestor lida com os conflitos entre os colaboradores.

Participante	Resposta
Colaborador A	O gestor busca sempre pela boa comunicação, cooperação e harmonia coletiva de todos os colaboradores no local de trabalho.
Colaborador B	Ameaça de que vai demitir imediatamente a discussão termina.
Colaborador C	Sempre foi muito competente nestas questões.

Fonte: Dados da pesquisa (2025).

Perguntados sobre de que forma o gestor lida com os conflitos entre os colaboradores, os colaboradores A e C responderam que o gestor se mostra competente neste quesito e que busca cooperação e harmonia coletiva na empresa.

O gestor desempenha um papel fundamental na mediação e resolução de conflitos no ambiente de trabalho, atuando como facilitador do diálogo e promotor de um clima organizacional saudável. Conflitos entre colaboradores são inevitáveis em qualquer organização, mas a forma como são gerenciados pode impactar diretamente a produtividade, o bem-estar e a harmonia da equipe.

Segundo Chiavenato (2012), cabe ao gestor adotar uma postura imparcial, ouvindo as partes envolvidas, identificando as causas do conflito e buscando soluções que preservem o respeito mútuo e os objetivos organizacionais. É essencial que o gestor incentive a comunicação aberta e transparente, evitando julgamentos precipitados e estimulando a cooperação entre os membros da equipe. Além disso, o desenvolvimento de competências emocionais, como empatia e escuta ativa, contribui para a construção de um ambiente de trabalho mais colaborativo e menos suscetível a tensões. Quando bem conduzido, o conflito pode ser transformado em oportunidade de aprendizado e melhoria das relações interpessoais no ambiente organizacional.

Na questão doze perguntou se acredita que os desentendimentos entre os colaboradores interferem na produtividade? Sim() Não() Não sei responder()

Quadro 12 - Se acredita que os desentendimentos entre os colaboradores interferem na produtividade.

Participante	Resposta
Colaborador A	Sim. Quando acontece desentendimento entre colaboradores interferem na produtividade da equipe o gestor entra em contato com as partes envolvidas, ouve as duas partes e orienta um acordo e conciliação, mostrando para as partes envolvidas a interferência na produtividade coletiva e o impacto negativo que traz para toda a equipe.
Colaborador B	Sim. Pedem desculpa e fingem que está tudo bem.
Colaborador C	Sim. De maneira bem civilizada.

Fonte: Dados da pesquisa (2025).

Quanto se os desentendimentos entre os colaboradores interferem na produtividade, estes disseram que sim, pode ser entre gestor e colaboradores ou entre colaboradores somente trazendo impacto negativo.

A convivência no ambiente de trabalho, especialmente em equipes que incluem pessoas com deficiência (PcDs), pode apresentar desafios relacionados à comunicação e ao entendimento mútuo. Conforme destaca Chiavenato (2012), conflitos interpessoais são fatores que afetam diretamente o clima organizacional e, consequentemente, a produtividade. No contexto das PcDs, tais desentendimentos podem ser potencializados devido a barreiras de comunicação, preconceitos ou falta de adaptação adequada por parte da equipe. Portanto, a gestão eficiente desses conflitos é essencial para garantir um ambiente inclusivo e produtivo, onde todos os colaboradores possam contribuir plenamente para os objetivos organizacionais.

5 CONCLUSÃO

Durante muito tempo, as pessoas com deficiência foram alvo de discriminação, exclusão e marginalização social. Ao longo dos anos, entretanto, essas pessoas passaram a conquistar seu espaço e a obter maior reconhecimento na sociedade. A busca pela aceitação, pelo respeito e pela inclusão no mercado de trabalho tem avançado, impulsionada pela criação de leis e decretos que garantem direitos e oportunidades. No entanto, apesar desses progressos, ainda persistem barreiras e desafios que geram preocupação e evidenciam a necessidade contínua de ações voltadas à efetiva inclusão.

Por meio dos resultados dessa pesquisa foi possível responder aos objetivos que buscou analisar as dificuldades de pessoas com PcD no mercado de trabalho e sua inclusão dentro da empresa que muitas são as barreiras que envolvem a contratação da pessoa com deficiência no mercado atual, entre eles foi citado pelos respondentes a acessibilidade e falta de conhecimento sobre suas deficiências e até mesmo falta de respeito e empatia por parte dos colegas de trabalho.

Quanto a legislação que ampara a contratação do PcD, apesar de ser efetiva, ainda não é cumprida na íntegra como se é esperado, nota-se que inclusão de pessoas com deficiência física no mercado de trabalho ainda enfrenta significativos obstáculos, entre eles o preconceito persistente por parte de alguns colegas de trabalho.

Mesmo que essas pessoas desempenhem as funções para as quais foram contratadas, é fundamental que recebam as adaptações necessárias para garantir sua plena atuação. A efetiva inclusão requer não apenas adequações estruturais, mas também uma mudança de postura e conscientização no ambiente profissional, promovendo respeito, equidade e valorização das diferenças.

Sem assim, embora as empresas tenham a obrigação legal de cumprir a lei de cotas para a contratação de pessoas com deficiência (PcDs), cabe a elas também o dever de promover o desenvolvimento desses profissionais, favorecendo sua integração e convivência no ambiente de trabalho. Essa postura contribui não apenas para o crescimento profissional e pessoal do PcD, mas também para o fortalecimento da própria empresa.

Para isso, é essencial investir na melhoria do clima organizacional e na adaptação da estrutura física, garantindo um ambiente seguro e acessível. Medidas

como a instalação de rampas, banheiros adaptados, pisos táteis, entre outras adequações, são fundamentais para criar um espaço inclusivo e livre de riscos.

Além disso, é imprescindível que a sociedade como um todo desenvolva atitudes baseadas na empatia, no respeito e na igualdade, reconhecendo as limitações e potencialidades das pessoas com deficiência. A conscientização e o envolvimento de todos os colaboradores são passos essenciais para combater o preconceito e eliminar barreiras que dificultam o pleno desenvolvimento e a inclusão dos PcDs no mercado de trabalho.

REFERÊNCIAS

ALMEIDA, Mário de Souza. **Elaboração de projeto, TCC, dissertação e tese: uma abordagem simples, prática e objetiva**. São Paulo: Atlas, 2011.

ALMEIDA, C. F. **Corpo, beleza e deficiência**. In: RABINOVICHI, E. P. (Coord.). *Poética do Corpo*. Salvador: UCSAL, 2012.

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

AMARAL, L. A.; D'ANTINO, M. E. F. **Deficiência Mental**. In: *Cadernos da TV Escola: Deficiência Mental e Deficiência Física*. Brasília: MEC, 1998.

ARANHA, M. S. F. **Trabalho e emprego**. Brasília: CORDE, 2003.

ARANHA, Maria S. F. **Projeto escola viva - garantindo o acesso e permanência de todos os alunos na escola**. Alunos com necessidades educacionais especiais. Brasília: Ministério da Educação, SEEE, 2000.

ARAÚJO, Carlos Alberto Ávila. **O que é Ciência da Informação**. Belo Horizonte: KMA, 2018.

BARBOSA, A. J. G.; OLIVEIRA, L. D. **Estresse e enfrentamento em pais de pessoas com necessidades especiais**. *Psicologia em Pesquisa*, Juiz de Fora, v. 2, n. 2, p. 36-50, dez. 2008.

BETTI, Alexandre Prado. **Emprego Apoiado**. São Paulo: Edição do Autor, 2011.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/ConstituicaoCompilado.htm. Acesso em: 07 abr. 2025.

BRASIL. **Lei nº 7.853, de 24 de outubro de 1989**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L7853.htm. Acesso em: 07 abr. 2025.

BRASIL. Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991. **Estabelece as diretrizes e bases da educação nacional**. Diário Oficial da República Federativa do Brasil, Brasília, DF, arts. 57 e 58.

BRASIL. **Lei nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996**. Estabelece as diretrizes e bases da educação nacional. Diário Oficial da República Federativa do Brasil, Brasília, DF, 23 dez. 1996.

BRASIL. **Lei nº 10.048, de 8 de novembro de 2000**. Dá prioridade de atendimento às pessoas que especifica. Diário Oficial da República Federativa do Brasil, Brasília, DF, 9 nov. 2000. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L10098.htm

BRITO, C. F. **Um olhar além do estigma: a inclusão de pessoas com deficiência no trabalho**. São Paulo: Atlas, 2011.

BUSCAGLIA, L. F. **Os deficientes e seus pais**. Tradução de Raquel Mendes. 5. ed. Rio de Janeiro: Record, 2006.

CAMARGO, M. L.; FEIJÓ, M. R. **Inclusão de pessoas com deficiência no trabalho: orientações para organizações contratantes**. Araraquara: Letraria, 2017.

CHIAVENATO, Idalberto. **Princípios da Administração: O Essencial em Teoria Geral da Administração**. 2. ed. Barueri: São Paulo, 2012.

DESSEN, M. A.; BRITO, A. M. W. **Reflexões sobre a deficiência auditiva e o atendimento institucional de crianças no Brasil**. Paidéia, Ribeirão Preto, n. 12-13, p. 11-134, fev./ago. 1997.

DIAS, R. **Pessoas com deficiência conquistam cada vez mais espaço no mercado de trabalho**. 2016. Disponível em: <https://www.example.com>. Acesso em: 29 nov. 2016.

DUARTE, C.R.S.; COHEN, R., **Acessibilidade aos espaços de ensino público: desenho universal na UFRJ – possível ou utópico?** In: Anais do Seminário Internacional do Núcleo de Pesquisa em Tecnologia da Arquitetura e Urbanismo da Universidade de São Paulo– Demandas Sociais, Inovações Tecnológicas e a Cidade. São Paulo, SP: NUTAU, p.s.p, 2004.

FARRELL, L. J., JAMES, S. C., MADDOX, B. B., GRIFFITHS, D., & WHITE, S. (2016). **Treatment of Comorbid Obsessive-Compulsive Disorder in Youth with ASD: The Case of Max**. In E. A. Storch & A. B. Lewin (Orgs). *Clinical Handbook of Obsessive-Compulsive and Related Disorders* (pp. 337-355). Springer https://doi.org/10.1007/978-3-319-17139-5_23 International Publishing.

FERNANDES, Marcos. **O Preconceito Social Contra as Pessoas com Deficiência**. Disponível em Acesso em 05 de maio de 2021.

FIGUEIRA, E. **Psicologia e Inclusão**. Rio de Janeiro: Wak Editora, 2015.

FONSECA, J. J. S. **Metodologia da pesquisa científica**. Fortaleza: UEC, 2002.

FREIRE, Gustavo Henrique de Araújo. **Ciência da Informação: temática, histórias e fundamentos**. Perspectivas em Ciência da Informação, Belo Horizonte, v. 11, n. 1, p. 6-19, 2006.

G1. Globo notícias. **Reportagem sobre a tradição indígena faz pais tirarem vida de criança com deficiência física**. Disponível em: <https://g1.globo.com/fantastico/noticia/2014/12/tradicao-indigena-faz-pais-tirarem-vida-de-crianca-com-deficiencia-fisica.html>. Acesso em: 20 jun de 2024.

GABBARD, C.P. **Lifelong Motor Development**. 5. ed. San Francisco, EUA: Benjamin Cummings, 2008.

GARCIA, V. G.; MAIA, A. G. Características da participação das pessoas com deficiência no mercado de trabalho brasileiro. **Revista Brasileira de Estudos de População**, Rio de Janeiro, v. 31, n. 2, p. 395-418, jul./dez. 2014.

GIL, A. C. **Como elaborar projeto de pesquisa**. São Paulo: Atlas, 2002.

GIL, M. **O que as empresas podem fazer pela inclusão das pessoas com deficiência**. São Paulo: Instituto Ethos, 2002.

GLAT, R. O papel da família na integração do portador de deficiência. **Revista Brasileira de Educação**, v. 2, n. 4, p. 111-118, 1996.

GROSSMAN, H. J. (1997) – **Manual on terminology and classification mental retardation** Garamond/Pridemark Press e American Association of Mental Deficiency, 2.eEd. Baltimore

GUGEL, Maria Aparecida. **Pessoas com Deficiência e o Direito ao Trabalho**. Florianópolis: Obra Jurídica, 2007.

HEIDRICH, R.; TOROK, D.L.; CAPPELATTI, E.; SILVA, L.F.; MULLER, M.S. & MA SOTTI, M., Design inclusivo: desenvolvendo e utilizando tecnologias de informação e comunicação para alunos com necessidades educacionais especiais. **Novas Tecnologias na Educação**, 4(2):2–10, 2006

MACIEL, Maria Regina Cazzaniga. Portadores de Deficiência, a Questão da Inclusão Social. Sur, **Rev. Int. Direitos Humanos**. São Paulo, 30 maio 2003. Disponível em: http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0102-88392000000200008. Acesso em 10 de maio 2025.

MAGALHÃES, Luzia Eliana Reis. **O trabalho científico: da pesquisa à monografia**. Curitiba: Fesp, 2007.

MARTINS, Ana Paula. **PESSOA COM DEFICIÊNCIA E SUA INCLUSÃO NO AMBIENTE DE TRABALHO: A INCLUSÃO SOCIAL VISTA PELO OLHAR DA COMUNICAÇÃO ORGANIZACIONAL INTERNA**. Monografia apresentada ao Curso de Comunicação Social Relações Públicas, da Universidade Federal de Santa Maria (UFSM, RS). Santa Maria, RS 2017. Disponível em: https://repositorio.ufsm.br/bitstream/handle/1/16804/Martins_Ana_Paula_2017_TCC.pdf. Acesso em: 20 de jan. 2025.

NOBRE, César Augusto Di Natale. **O futuro da lei das cotas**. 1. Ed. Petrópolis: KBR, 2014.

OMS. Organização Mundial da Saúde. **Relatório Mundial sobre a Deficiência**. São Paulo: SEDPcD, 2012. Disponível em: http://www.pessoacomdeficiencia.sp.gov.br/usr/share/documents/RELATORIO_MUNDIAL. Acesso em: 07 abr. 2025.

PASTORE, José. **Oportunidades de Trabalho para Portadores de Deficiência**. Editora LTR, São Paulo, 2000. In: PASTORE, J. Oportunidades de trabalho para portadores de deficiência. São Paulo: Editora LTR, 2000.

PRADO, Vaner José; SANTOS, Luciana Rodrigues. A inclusão das pessoas com deficiências (PDC)—um diálogo inexistente com a teoria organizacional. **Research, Society and Development**, v. 10, n. 11, p. e289101119694-e289101119694, 2021.

RIBAS, J. B. C. **As Pessoas Portadoras de Deficiência na Sociedade Brasileira**. Brasília, DF: CORDE, 1997.

SASSAKI, R. K. **Inclusão: construindo uma sociedade para todos**. 4. ed. Rio de Janeiro: WVA, 2002.

SASSAKI, Romeu Kazumi. **Vida Independente: História, Movimento, Liderança, Conceito, Reabilitação, Emprego e Terminologia**. São Paulo/SP. Revista nacional de reabilitação. 2003.

SEVERINO, Antônio Joaquim. **Metodologia do trabalho científico**. 23. ed. rev. e atual. São Paulo: Cortez, 2007.

SILVA, Aline Maira da. **Educação especial e inclusão escolar: história e fundamentos**. Curitiba: InterSaberes, 2012.

SILVA, Dayana Belo da. Barreiras Na Inclusão Da Pessoa Com Deficiência No Mercado De Trabalho. **Revista Científica Multidisciplinar Núcleo do Conhecimento**. Ano 06, Ed. 07, Vol. 10, pp. 123-136. Julho de 2021. ISSN: 2448-0959, Link de acesso: <https://www.nucleodoconhecimento.com.br/lei/pessoa-com-deficiencia>.

SILVA, Nara Liana Pereira; DESSEN, Maria Auxiliadora. Síndrome de Down: etiologia, caracterização e impacto na família. *Interação em Psicologia*, Curitiba, v. 6, n. 2, p. 167-176, Dez. 2002.

SILVA, L. C. A., ALBERTINI, P. (2007) A reinvenção da sexualidade masculina na paraplegia adquirida. **Revista do Departamento de Psicologia**. 19(1).

TANAKA, Eliza Dieko Oshiro; MANZINI, Eduardo José. O QUE OS EMPREGADORES PENSAM SOBRE O TRABALHO DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA? **Rev. Bras. Ed. Esp.**, Marília, Mai.-Ago. 2005, v.11, n.2, p.273-294. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/rbee/a/bMvGzshsPbhKky4nFksmKmR/?format=pdf>. Acesso em: 20 de mai. 2025.

UNESCO. **Declaração de Salamanca sobre Princípios, Políticas e Práticas em Educação Especial**. Salamanca: UNESCO, 1994. Disponível em: <https://unesco.org>. Acesso em: 27 out. 2014.

APÊNDICES

APÊNDICE A QUESTIONÁRIO



Este questionário tem finalidades meramente acadêmicas. Tendo como objetivo contribuir para o Trabalho de Conclusão de Curso – TCC intitulado: **A inserção de pessoas com necessidades especiais no mercado de trabalho no município de Itaituba – PA.**

Este questionário destina-se apenas para fins acadêmicos, portanto, o seu preenchimento não acarretará quaisquer danos para o participante.

QUESTIONÁRIO

1) Perfil do participante da pesquisa:

a) Gênero: Feminino () Masculino () Outro () _____

b) Escolaridade/ Área de Formação _____

c) Idade _____

2) Enfrentou alguma dificuldade por causa da sua condição (pessoa com necessidades especiais) durante o período de formação profissional? Se sim, pode comentar sobre elas?

3) Trabalha ou já trabalhou com registro na CTPS (carteira assinada)?

4) No seu entendimento quais fatores dificultam a inserção do indivíduo com necessidades especiais no mercado de trabalho no município de Itaituba/PA?

5) Você acredita que haja uma diferenciação entre pessoas sem necessidades especiais com as pessoas com possuem necessidades especiais no ambiente de trabalho?

6) Você já ficou sem emprego por causa da sua condição? Se sim, o que precisou fazer para se sustentar?

7) Já sofreu alguma discriminação quanto à sua condição, no ambiente de trabalho? Se sim, como foi o posicionamento dos seus colegas de trabalho ou superiores em relação ao acontecido?

8) Você já sofreu assédio (moral ou sexual) de alguém superior hierarquicamente (ex: chefe, professor/a)? Ou de colegas de trabalho? Se sim, como reagiu a isto?

9) Como acontece o relacionamento interpessoal entre as pessoas do seu local de trabalho?

10) Há algum tipo de diferença no relacionamento do gestor com os funcionários por causa da sua condição?

11) De que forma o gestor lida com os conflitos entre os colaboradores?

12) Você acredita que os desentendimentos entre os colaboradores interferem na produtividade? Sim() Não() Não sei responder() Como acontece a conciliação dos desentendimentos?

APÊNDICE B – TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO



CENTRO DE ESTUDO SUPERIOR DE ITAITUBA S/C LTDA
FACULDADE DE ITAITUBA – FAI
CURSO DE BACHARELADO EM ADMINISTRAÇÃO

TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO

Você está sendo convidado (a) a participar da pesquisa intitulada **“A INSERÇÃO DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA NO MERCADO DE TRABALHO NO MUNICÍPIO DE ITAITUBA – PA”** que é realizada pelo acadêmico Roberto Catarino Junior, discentes do curso de Administração da Faculdade de Itaituba-FAI, sob a orientação da Profª Elines dos Santos Batista. Essa pesquisa tem como objetivo central analisar as dificuldades de pessoas com PcD no mercado de trabalho e sua inclusão dentro da empresa, de modo a reunir informações pertinentes a respeito desta temática e sua importância para a administração.

Sua participação é voluntária, isto é, ela não é obrigatória, e você tem plena autonomia para decidir se quer ou não participar, bem como retirar sua participação a qualquer momento. Você não será penalizado de nenhuma maneira caso decida não consentir sua participação, ou desistir da mesma. Contudo, ela é muito importante para a execução da pesquisa. Serão garantidas a confidencialidade e a privacidade das informações por você prestadas, que serão utilizadas somente para fins acadêmicos.

A qualquer momento, durante a pesquisa, ou posteriormente, você poderá solicitar do pesquisador informações sobre sua participação e/ou sobre a pesquisa, o que poderá ser feito através dos meios de contato explicitados neste Termo.

A sua participação consistirá em responder perguntas de um questionário aos pesquisadores do projeto. Os resultados desta pesquisa serão divulgados em forma de comunicação oral e possível publicação em forma de resumo.

Pesquisadores:

Roberto Catarino Junior; Telefone: (21) 21 96594-2696;

Orientadora: Elines dos Santos Batista; Telefone: (93) 991320529; Email: elinesdsantos@yahoo.com.br.

Itaituba, ____ de _____ de 2025.

Declaro que entendi os objetivos e condições de minha participação na pesquisa e concordo em participar.

(Assinatura do participante da pesquisa)

Nome do participante: _____