



**Faculdade de Tecnologia e Ciências Sociais Aplicadas (FATECS)**

**Curso de Administração**

**INCLUSÃO DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA NO MERCADO DE  
TRABALHO**

INCLUSION OF PEOPLE WITH DISABILITIES IN THE LABOR MARKET

Laryssa Lustosa Rodrigues Silva<sup>1</sup>

Érika Costa Vieira Gagliardi<sup>2</sup>

**RESUMO**

A inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho é um tema que ainda é pouco conhecido e que precisa ser melhor trabalhado. O presente estudo teve como objetivo geral avaliar os desafios enfrentados por pessoas com deficiência no mercado de trabalho, buscando identificar a percepção sobre a aplicação da legislação, discriminação e acessibilidades. A fim de alcançar tal propósito, foi realizada uma pesquisa exploratória, de forma quantitativa, a partir de um questionário semiestruturado pela plataforma Google *Forms* e divulgado por meio das redes sociais. O questionário foi validado em duas etapas, após essas etapas, a pesquisa foi divulgada para o público, onde foi possível obter 127 respostas. De acordo com os resultados obtidos, foi possível verificar que o conhecimento da população em geral sobre a legislação ainda é muito pequeno, com isso, dificultando a inclusão de pessoas com algum tipo de deficiência nas organizações.

**Palavras-chave:** pessoas com deficiência; inclusão; legislação; desafios

**ABSTRACT**

The inclusion of people with disabilities in the labor market is a subject that is still little known and that needs to be better worked on. The present study had the general objective of evaluating the challenges faced by people with disabilities in the labor market, seeking to identify the perception of the application of legislation, discrimination and accessibility. In order to achieve this purpose, an exploratory research was carried out, in a quantitative way, from a semi-

---

<sup>1</sup> Aluna Laryssa Lustosa Rodrigues Silva do curso de Administração. Trabalho apresentado ao Centro Universitário de Brasília como pré-requisito para obtenção de Certificado de Conclusão de Curso. E-mail: [laryssa.lustosa@sempreceub.com](mailto:laryssa.lustosa@sempreceub.com).

<sup>2</sup> Professor(a) orientador(a) do curso de Administração. Mestre em Administração. Centro Universitário de Brasília. E-mail: [erika.gagliardi@ceub.edu.br](mailto:erika.gagliardi@ceub.edu.br).

structured questionnaire by the Google Forms platform and disseminated through social networks. The questionnaire was validated in two steps, after these steps, the survey was released to the public, where it was possible to obtain 127 responses. According to the results obtained, it was possible to verify that the knowledge of the general population about the legislation is still very small, with this, it makes it difficult to include people with some type of disability in organizations.

**Keywords:** disabled people; inclusion; legislation; challenges

## 1 INTRODUÇÃO

Na sociedade atual, tem-se percebido a grande movimentação em relação à inclusão de pessoas com algum tipo de necessidade especial. Há uma maior conscientização por parte da população. Porém, ainda há uma resistência por parte da comunidade empresarial em inseri-los no mercado de trabalho. A discriminação, o preconceito e a falta de acesso às informações impossibilitam que pessoas com deficiência possam ir atrás de seus direitos e que a inclusão social se torne apenas uma inclusão numérica, ou seja, a empresa emprega o colaborador com deficiência focando no cumprimento da lei, mas não lhe garante a aceitação de fato. Essas atitudes acabam gerando um afastamento social desse grupo específico, por serem considerados incapazes de exercer qualquer tipo de atividade.

Existem diferentes graus e tipos de deficiência e independente disso, a inclusão de pessoas com deficiências (PCDs) no mercado de trabalho é um direito garantido pela Constituição Federal de 1988 e pela chamada lei de Cotas (art. 93 da Lei nº 8.213/91) que foi promulgada em 1991 e estabelece que empresas privadas com cem ou mais empregados devem compor o seu quadro de colaboradores com 2% a 5% de pessoas com deficiência. No caso dos estabelecimentos públicos é de até 20% das vagas. No entanto, o que se percebe é que a inclusão social praticada pelas organizações é apenas numérica, ou seja, a empresa emprega o colaborador com deficiência focando no cumprimento da lei e não na inclusão em si.

De acordo com (GOLDSCHIMIDT, 2006), a lei de cotas não é suficiente para que a sociedade quebre paradigmas perante o preconceito e a falta de informação em relação à questão da deficiência. Existe um grande estímulo para ser superado que é a conscientização do Estado e da sociedade.

Diante da situação exposta e tendo em vista o crescente número de PCDs, os quais representam de acordo com o Censo 2010, do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), quase 46 milhões de brasileiros, cerca de 24% da população total têm algum tipo de deficiência (visual, auditiva, motora e mental ou intelectual).

No quesito gerencial essa pesquisa se justifica por trazer informações pertinentes aos gestores em relação a importância de incluir pessoas com deficiência no ambiente organizacional. Ainda justificando a pesquisa aplicada, no meio acadêmico recebe uma contribuição referente à inclusão de PCDs no ambiente organizacional. No site de busca Scielo, por exemplo, há apenas 26 artigos referente a pessoas com deficiências, portanto justifica-se academicamente. Dando prosseguimento às justificativas, obtém-se a social que diante do tema aplicado, talvez se torne a mais importante. Mostrar para a sociedade atual a relevância em relação à inclusão de pessoas com necessidades especiais no mercado de trabalho e a não discriminação às mesmas; tratando-as com respeito e de forma igualitária.

Apesar da evolução ocorrida ao longo dos anos, o modelo de tratamento adotado e a ideia de afastamento permaneceu o mesmo, ou seja, é necessário preparar as pessoas com deficiência para o convívio em sociedade, no qual essa preparação deveria ser em instituições ou escolas especializadas.

O presente artigo apresenta o seguinte problema de pesquisa: Quais os desafios enfrentados por pessoas portadoras de necessidades especiais no mercado de trabalho? Tendo como objetivo geral avaliar os desafios enfrentados por pessoas com deficiência no mercado de trabalho e para alcançar tal objetivo é necessário definir os objetivos específicos, tais como: avaliar a percepção sobre a aplicação da legislação específica para os PCDs, verificar se os PCDs sofrem discriminação, verificar a percepção dos PCDs sobre acessibilidade nas empresas.

Para que os objetivos dessa pesquisa fossem alcançados, foi realizada uma pesquisa quantitativa, através de questionário estruturado e específico para o assunto. A ferramenta disponibilizada para divulgação e utilizada pelos respondentes foi o Google *Forms*, elaborado na plataforma Google. Os meios de divulgação utilizados foram as mídias sociais WhatsApp, Instagram e Facebook.

A estrutura do artigo foi dividida em cinco partes. A primeira parte foi desenvolvida a introdução, na qual apresentou uma breve apresentação sobre o tema, sua contextualização, justificativas e objetivos. A segunda parte é o referencial teórico que fundamenta e apresenta conceitos que serão tratados ao longo do trabalho, dentre eles: pessoas com deficiência, inclusão, dificuldade para o cumprimento da lei de cotas e desafios enfrentados por PCDs. A terceira parte é metodologia a qual foi utilizada a quantitativa para o desenvolvimento do trabalho que tem como finalidade explicar e fundamentar o tipo de pesquisa que foi realizada. A quarta parte é a análise e discussão dos resultados obtidos. A quinta parte é a conclusão, onde será demonstrado os resultados da pesquisa.

## **2 REFERENCIAL TEÓRICO**

Para uma melhor compreensão sobre o tema é importante sabermos o conceito de pessoas com deficiência, a importância da inclusão e as dificuldades para o cumprimento da lei de cotas e dificuldades e possibilidades enfrentadas por PCDs.

### **2.1 Pessoas com Deficiência**

A tese inicia-se com a avaliação de Neri et al. (2003) onde informa que existem diversas definições internacionais de deficiência. De acordo com a Classificação Internacional de Deficiência, Incapacidades e Desvantagens (CIDID – 1989) tem um conceito restrito que a caracteriza como “perda ou anormalidade” de estrutura psicológica, fisiológica ou anatômica. Uma definição de deficiência expressa pela Convenção de Guatemala que tem como objetivo prevenir e eliminar todas as formas de discriminação contra as pessoas portadoras de deficiência e propiciar a sua plena integração à sociedade. Diante disso, a mesma relaciona deficiência como “a restrição física, mental ou sensorial, de natureza permanente ou transitória, que designa a capacidade de praticar uma ou mais atividades essenciais da vida, causada ou agravada pelo ambiente social e econômico”.

Enquanto o autor Carvalho-Freitas (2007, p.24) por sua vez, conceitua como o “resultado da articulação entre a condição biológica e as contingências históricas, sociais e espaciais, o qual poderá demonstrar uma maior ou menor possibilidade de inserção ou discriminação das pessoas com deficiência”. Em

outra publicação, o autor afirma que deficiência pode ser entendida como a alteração completa ou parcial de um ou mais membros do corpo humano e que comprometam as funções física, auditiva ou visual. Nesse sentido, essa alteração poderá significar perda da autonomia para a pessoa, causar problemas de discriminação social e impedir sua inserção social.

De acordo com a Lei Nº 13.146, pessoa com deficiência é aquela que tem impedimento de longo prazo de natureza física, mental, intelectual ou sensorial, o qual, em interação com uma ou mais barreiras, pode impedir sua participação plena e efetiva na sociedade em igualdade de condições com as demais pessoas. (Brasil, 2015).

A expressão utilizada para se referir às Pessoas Com Deficiência foi alterada ao longo dos anos. No início eram denominadas de inválidas, incapazes e excepcionais”. A Constituição de 1988 incorporou a expressão “pessoa portadora de deficiência”, que até hoje é possível encontrar na legislação. Porém, não é o termo mais adequado para ser utilizado, pois de acordo com o dicionário, portador é aquele que leva alguma coisa para entregar a outra pessoa, contradizendo com o real significado da pessoa que possui algum tipo de deficiência. O vocábulo ideal a ser utilizado é “pessoa com deficiência”, para não haver preconceito na forma de chamá-los. (Schwarz e Haber; 2009, p.89).

PAZ (2006, p.22), avalia que a deficiência é todo e qualquer comprometimento que afeta a integridade da pessoa, causando prejuízos em sua locomoção, na coordenação de movimentos, na fala, no entendimento de informações, na orientação espacial ou na concepção e contato com outras pessoas. Noutras palavras, “é uma perda ou anomalia de uma função psicológica, fisiológica ou da anatomia que de alguma forma o impede de realizar atividades consideradas normais a qualquer ser humano”.

Segundo Mantoa (2004),

“Há diferenças e há igualdades, e nem tudo deve ser igual nem tudo deve ser necessariamente igual ou diferente. É necessário que tenhamos o direito de ser diferente quando a igualdade nos descaracteriza e o direito de ser iguais quando a diferença nos inferioriza.”

No Brasil, os dados do Censo 2010, do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), editadas na Cartilha do Censo 2010, revelaram que 45.606.048 de brasileiros, ou seja, 23,9% da população total têm algum tipo de

deficiência (visual, auditiva, motora e mental ou intelectual). O censo mostrou que a deficiência visual afetou 18,6% da população brasileira. Em segundo lugar está a deficiência motora, ocorrendo em 7% da população, seguida da deficiência auditiva, em 5,10% e da deficiência mental ou intelectual, em 1,40%” (IBGE 2010,2014).

De acordo com o pesquisador Werner (2016) retrata que somente a partir do término da II guerra mundial, que surgiram as primeiras preocupações com as pessoas com deficiência por causa dos problemas que fizeram retornar para suas casas um grande número de indivíduos em idade economicamente ativos, porém mutilados. Segundo o mesmo, nessa época foram desenvolvidas tecnologias assertivas e técnicas especializadas com o objetivo de cooperar com a reabilitação, readaptação e reintegração das pessoas que possuíam alguma deficiência em todos os setores da vida, desde o convívio familiar até o ambiente de trabalho.

ADEFAL, (2015) finaliza esta seção com a expressão “pessoa com deficiência se refere a todas as pessoas que têm algum tipo de deficiência, seja física, sensorial, intelectual e/ou múltipla”, além disso, é sempre bom destacar que deficiência não é doença, pois somente a partir dessa constatação será possível tratar as PCD como se fossem doentes e necessitam ser curadas.

## **2.2 Inclusão**

Nos últimos tempos, o tema inclusão tem estado em evidência, e vem apresentando conceitos diferenciados a partir da diversidade de situações que as sociedades apresentam. Sasaki, (1997), acredita que o meio de inclusão social é a forma pela qual a sociedade se adapta para poder incluir, em seus sistemas sociais gerais, e simultaneamente, estas se preparam para assumir seus papéis na sociedade. O autor ressalta que a inclusão recomenda a potencialização das pessoas com deficiência, sem direcioná-las para funções específicas, oportunizando o desenvolvimento de suas habilidades por meio de adaptação na função, no ambiente e nas ferramentas de trabalho. Tais procedimentos básicos consistem em promover condições únicas que atendam às necessidades da pessoa para que ela exerça, com sucesso, as mais variadas funções destinadas.

O autor ROCHA (2008) afirma que ao inserir um PCD dentro de uma organização, deve-se ter como pensamento que não será um problema, mas sim outra maneira de buscar transformações, pois os profissionais terão que buscar novas melhorias de adaptações, as quais irão engrandecer em suas carreiras profissional e pessoal. Afinal, a inclusão é um processo que exige alterações profundas adaptando-se para atender a inevitabilidade de um todo.

Quando há inclusão dentro da organização, diversos benefícios são gerados, como a adoção de uma imagem positiva perante o consumidor. Mesmo diante da necessidade e dos benefícios, a PCD se depara com dificuldades no processo de inclusão, que vão desde uma percepção negativa sobre suas possibilidades educacionais, discriminação, falta de conhecimento de sua capacidade, afastamento no ambiente de trabalho, desconhecimento dos pares a respeito do que seja deficiência e falta de adequação das condições e práticas de trabalho nas empresas (COIMBRA; GOULART, 2009).

Existe uma diferença entre integração e inclusão, embora muitas vezes sejam usados quase como sinônimos. A integração seria um processo mais conservador do que os mecanismos existentes, pois dependeria da capacidade de adaptação do indivíduo, da capacidade de se mesclar ao meio ou ambiente normal, dotado de condições especiais. Já a ideia de inclusão, considerada pelo mesmo, é uma alternativa mais radical, completa e sistemática, que busca respeitar a diversidade, construindo o social de forma mais justa e equilibrada. (Mantoan ;1997)

Refere-se a ideia de que ninguém deve ser excluído, ficando para a sociedade a responsabilidade de facilitar o atendimento das necessidades de cada pessoa e seu acesso aos espaços comuns da vida social. A inclusão social é um processo que contribui para a construção de um novo tipo de sociedade por meio de pequenas e grandes mudanças no ambiente físico e na forma de pensar de todas as pessoas, inclusive das pessoas com deficiência. (FREIRE, 1997).

Durval (2006) analisa que a inclusão de PCDS no mundo do trabalho envolve, dentre outros aspectos, debater as práticas de gestão das organizações, envolvendo a responsabilidade social e a ética, o mesmo completa que uma sociedade inclusiva é aquela em que as PCDS podem ter acesso à mesma qualidade de vida acessível às pessoas em geral, ressaltando

a importância de que os recursos estejam à disposição de todos, possibilitando assim a realização tanto no plano objetivo da alimentação, do vestuário, da moradia, da educação, da saúde, quanto no plano subjetivo da satisfação pessoal, da felicidade, da filosofia, das preferências próprias.

SASSAKI (1999, p.65) informa que ao definir uma empresa inclusiva sendo aquela que acredita no valor da diversidade humana, contempla as diferenças individuais, efetua mudanças fundamentais nas práticas administrativas implementam adaptações no ambiente físico, adapta procedimentos e instrumentos de trabalho, prepara todo o recurso humano na questão.

Procurar fazer a diferença no ambiente empresarial e social é um grande desafio para as empresas. Não é diferente para as pessoas com deficiência, pois essas pessoas são a evidência de que os seres humanos são diferentes, e que diferença não é sinônimo negativo, pelo contrário as adversidades juntamente com as dificuldades buscam atitudes mais flexíveis para que o respeito e a igualdade permaneçam diante aos padrões da sociedade (LARA, 2008).

Um fator predominante ao conhecer um PCD para a sua futura contratação é observar se a organização atende e/ou oferece acesso adequado conforme a necessidade de cada um. Isso vai além de escolher o setor que a pessoa irá trabalhar, e sim analisar se há estrutura e adaptações para a acessibilidade do PCD, entre outros aspectos. Após essas observações, o recrutador deve avaliar as competências profissionais do candidato, tornando a deficiência como uma característica e não uma habilidade no ato da admissão (OLIVEIRA, 2013). Assim, a acessibilidade e a inclusão social estão integradas, pois, ao pensar em acessibilidade é necessário averiguar não somente o aspecto físico e/ou estrutural dos ambientes e a qual necessita estar interligado com inclusão social para obter um resultado satisfatório (SANTOS; GUSMÃO, 2013).

### **2.3 Dificuldades para o cumprimento da lei de cotas**

No Brasil, a Lei de cotas nº 8.213/91, dá garantia aos PCDs a vagas de empregos e outros benefícios. Esta lei prevê que empresas com 100 ou mais empregados reservem vagas para PCDs. Assim, as empresas que descumprirem a Lei poderão ser autuadas administrativamente, bem como seus administradores e/ou gerentes poderão ser penalizados de acordo com o Art. 8º,



da Lei n. 7.853/89, que prevê o crime de reclusão (RAGAZZI, 2015). Para garantir o cumprimento legal cabe ao Ministério do Trabalho e Emprego realizar fiscalizações e aplicar as devidas providências em situações de desrespeito à Lei como, por exemplo, punir com multas.

TANAKA e MANZINI; (2005) complementa que algumas leis brasileiras tem a função de estimular as empresas a contratarem pessoas com deficiências, porém, a inserção do sujeito no contexto de trabalho ainda é dificultada pela competitividade para conseguir um lugar no mercado de trabalho, além da falta de informações sobre deficiência por parte das empresas, que ainda possuem uma crença de que o trabalhador não irá corresponder ao ritmo de trabalho que é imposto os mesmos dizem que a contratação de PCD por organizações brasileiras tem ocorrido predominantemente em razão de obrigatoriedade legal e geralmente os cargos ocupados requerem baixa qualificação.

De acordo com o Conselho Nacional dos Direitos de Pessoas Portadoras de Deficiência (CONADE), diante dos maiores obstáculos que os deficientes enfrentam, estão o preconceito por parte dos colegas de trabalho, a necessária adaptação de ambientes de trabalho, como rampas e alargamentos de portas, e a dificuldade de comunicação com pessoas cegas e surdas. Carvalho Freitas (2009) aponta outras três dificuldades para inserir e gerir o trabalho das pessoas com deficiência: as formas como os gestores veem a deficiência, a maneira de adequar as condições e práticas de trabalho por parte das empresas e a necessidade de avaliar a satisfação desses profissionais inseridos no mercado.

O exercício da lei de cotas por parte das organizações, se dá na maioria das vezes por obrigatoriedade, algumas vezes são adotadas estratégias para dificultar o recrutamento, como a imposição de critérios que limitam o acesso (Ribeiro e Carneiro, 2009). Diante disso, Ribeiro e Lima (2010) discutem que a Lei de Cotas pode ser percebida tanto como uma conduta discriminatória e implícita de atestar falta de capacidade para disputar uma vaga, quanto como um direito legítimo em decorrência da extensa duração de atitudes segregativas, as quais contribuíram para um convívio social mais restrito, resultando em menores oportunidades de acesso à escolarização e à formação profissional.

Destaca-se ainda como um dos fatores complicadores, a visão negativa sobre as PCDs, que muitas vezes é centrada na limitação e nas evidências da deficiência. Goffman (1988), aponta a existência de uma condição de descrença

sobre o sujeito com deficiência, um questionamento antecipado sobre as suas capacidades. Assim, ter a garantia de vagas de trabalho é uma importante possibilidade para as PCDs evidenciarem seu potencial e conseqüentemente conseguir reduzir o preconceito (TOLDRÁ, 2009).

Fonseca (2006, p. 226) afirma que não basta a mera contratação, precisa haver trabalho, inclusão na empresa, o que exige uma mudança de atitude do empregador e dos demais trabalhadores sem deficiência”. Com isso causando dificuldades, resistências e reações exigindo muita cautela no cumprimento da lei, pois é necessário fazê-la cumprir e isto não se consegue pela iniciativa espontânea das organizações.

Diante disso, Carreira (1997) identificou que a falta de conhecimento do potencial das pessoas com deficiência, consiste num dos grandes motivos que impedem ou dificultam a contratação dessa população pelas empresas.

Durval (2006) apresenta que apesar do Brasil possuir uma legislação certamente favorável, ainda não tem sido o bastante para a colocação das pessoas com deficiência no mundo do trabalho. O pesquisador ressalta que ainda há grandes barreiras a serem enfrentadas, pois a falta de capacitação, a resistência com relação a perda dos benefícios previdenciários e o despreparo de algumas empresas que por falta de tato e conhecimento ou por preconceito e intolerância, ainda agem dessa forma.

No entanto, para Antônio et al. (2012), apesar do Brasil possuir uma lei específica para inclusão dos PCDs, um dos grandes desafios ainda enfrentados no processo de contratação de Pessoas com Deficiência é que muitas empresas preferem arcar com o pagamento das multas por descumprimento da lei, ao invés de investir na qualificação e adequação dos trabalhadores.

Giordano (2000), finaliza a seção demonstrando que a maior parte das dificuldades enfrentadas pelas PCD se devem a uma imagem preconceituosa e estereotipada que a sociedade constrói em relação às pessoas portadoras de deficiência, afastando a sua realidade da percepção da sociedade como um todo.

## **2.4 Desafios enfrentados por PCDs**

Carvalho-Freitas (2009) ressalta que diversos estudos têm mostrado que as maiores dificuldades enfrentadas pelos deficientes não estão relacionadas a

sua capacidade de produção e sim ao preconceito. Pesquisas realizadas têm verificado as evidências de questões como intolerância, preconceito, tratamento desigual e desrespeito ao portador de deficiência no contexto empresarial, afetando assim o papel da empresa na integração e qualidade de vida no trabalho (RAMOS; CALADO; BRAGA JUNIOR, 2010).

Marras (2012) complementa o conceito anterior no que tange à inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho. O contexto brasileiro é marcado por uma série de fatores críticos, como a dificuldade de adaptação do ambiente de trabalho com o espaço limitado, pois adaptar condições físicas e/ou arquitetônicas de acesso do profissional, tais como rampas de acesso, banheiros, estacionamento, requer planejamento e reestruturação por parte das organizações.

Outro fator que pode ser encontrado como uma barreira na contratação de PCDs de acordo com Ziliotto e Simionatto (2009) é o baixo nível de escolaridade do PCD, fato que se justifica, na maioria das vezes, em função de sua condição social, dado que várias dessas pessoas tiveram pouca oportunidade de estudar e preparar-se profissionalmente. Diante disso, Souza e Ramalho (2006) analisam a relação entre o deficiente e o mercado de trabalho, com a preocupação na responsabilidade socioambiental e as parcerias com instituições e governo para promover a profissionalização e inclusão dessas pessoas.

Uma das estratégias adotadas pelas organizações é a busca de candidatos com limitações consideradas menos comprometedoras, ou seja, com deficiência considerada leve (RIBEIRO; CARNEIRO, 2009; ALBUQUERQUE, 2011). A deficiência leve pode ser compreendida com aquela em que as marcas estão menos presentes ou evidentes.

A falta de qualificação e conhecimento aparece como sendo os aspectos mais dificultadores no processo de inserção no mercado de trabalho. Pesquisas feitas por Tanaka e Manzini (2005) destacam que, além de fatores individuais, econômicos e sociais, há falhas nos processos de formação e qualificação profissional por parte das pessoas com deficiência e isso pode comprometer sua inserção na organização. Por outro lado, estudos feitos por Ana-Che, (1996) evidenciam que, mesmo preparadas em relação à escolaridade, para ocupar um espaço no mercado de trabalho, as pessoas com deficiência encontram mais

dificuldades do que as outras para conseguirem emprego. Destaca-se que a escolarização acaba gerando expectativas que a realidade não satisfaz, assim verifica-se certo descrédito em relação ao ensino superior, uma vez que tinham a concepção de que cursar uma universidade seria sinônimo de ter trabalho (PINHEIRO, 2008).

Cada ser humano tem o direito de todas as condições necessárias para o desenvolvimento de seus talentos e aspirações, sem ser submetido a qualquer tipo de discriminação. A pessoa com deficiência deve ter a seu alcance, além da proteção familiar, a proteção do Estado e da sociedade (SILVA, LEITÃO E DIAS, 2016).

CARVALHO-FREITAS; MARQUES (2007) demonstram que estudos realizados no Brasil, têm-se, principalmente, direcionado a analisar as dificuldades e facilidades vividas pelas pessoas com deficiência em se inserirem e se manterem no mercado de trabalho. Além disso, os estudos também revelam a preocupação em avaliar as práticas de gestão adotadas pelas organizações em relação a essa dimensão da diversidade.

A contratação de pessoas com deficiência é uma vantagem recíproca, pois quando há uma inclusão afetiva que é voltada para o desenvolvimento de pessoas com deficiência, a mesma atrai e mantém novos talentos e assegura a credibilidade social da organização. Além disso, ao ter um PCD a empresa promove a diferença, podendo apreciar a diversidade tanto no ambiente laboral como no externo e estimula o PCD a superar seus próprios limites (BAPTISTA, 2012).

### **3 METODOLOGIA**

Do ponto de vista de Richardson et al. (1999, p. 22), o “método é a maneira para se chegar a um determinado fim ou objetivo, e os procedimentos e regras utilizadas por um determinado método, é considerado metodologia”. Com o intuito de analisar a inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho, no decorrer serão apresentados a classificação da pesquisa, os participantes para o desenvolvimento do questionário, instrumento de pesquisa e o procedimento de coleta e análise de dados.

A metodologia visa responder ao problema formulado e atingir os objetivos do estudo de forma eficaz, completando esta fala, Gil (1999), relata que:

O método científico é um conjunto de procedimentos intelectuais e técnicos utilizados para atingir o conhecimento. Para que seja considerado conhecimento científico, é necessária a identificação dos passos para a sua verificação, ou seja, determinar o método que possibilitou chegar ao conhecimento.

### **3.1 Classificação da pesquisa**

Com o objetivo de coletar dados sobre a inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho, o tipo de pesquisa escolhida foi a de caráter exploratório. Diante disso, Gil (2019) informa que as pesquisas exploratórias têm como propósito proporcionar maior familiaridade com o problema, com vistas a torná-lo mais explícito, ele conclui que a pesquisa exploratória tem como principal objetivo desenvolver, esclarecer e modificar conceitos e ideias, tendo em vista a definição de problemas mais precisos ou hipóteses pesquisáveis para estudos. Segundo o autor, estes tipos de pesquisas são os que apresentam menor rigidez no planejamento, pois são planejadas com o objetivo de proporcionar uma visão geral, de tipo aproximativo acerca de determinado fato.

Ainda nesse contexto, foi utilizada a amostra não probabilística por conveniência se utiliza de ferramentas de origem estatísticas, que permite amostra ampla de correspondentes, atribuindo os resultados que obtiveram de um determinado grupo a uma grande coletividade com base no julgamento do pesquisador (MARCONI; LAKATOS, 1992).

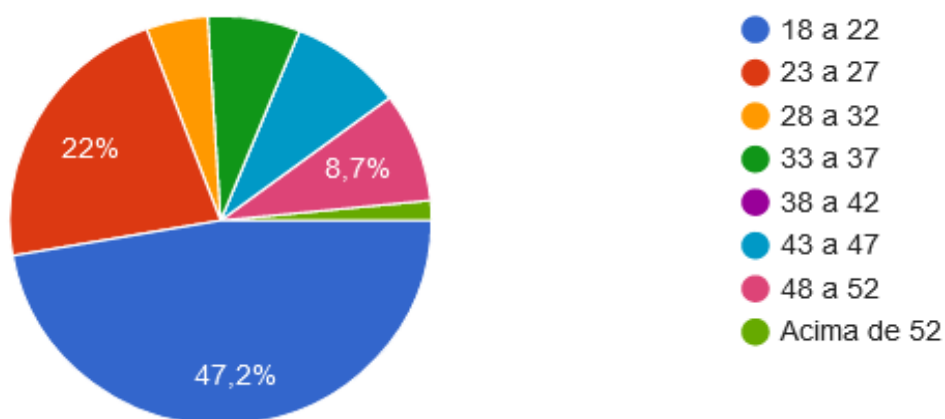
Em conseqüente, para que os objetivos dessa pesquisa fossem alcançados, foi realizada uma pesquisa quantitativa, através de questionário estruturado e específico para o assunto. De acordo com MICHEL (2005), a pesquisa quantitativa é um método de pesquisa social que utiliza a quantificação nas modalidades de coleta de informações e no seu tratamento, mediante técnicas estatísticas, tais como percentual, média, desvio-padrão, coeficiente de correlação, análise de regressão, entre outros. Entretanto, na análise do autor a pesquisa qualitativa não se comprova numérica ou estatisticamente, porém convence na forma de experimentação empírica, a partir da análise feita detalhadamente, abrangente, consistente e coerentemente, assim como na argumentação lógica das ideias. Por este motivo, ela é a mais empregada e

necessária nas ciências sociais, onde o pesquisador participa, compreende e interpreta.

### 3.3 Participantes

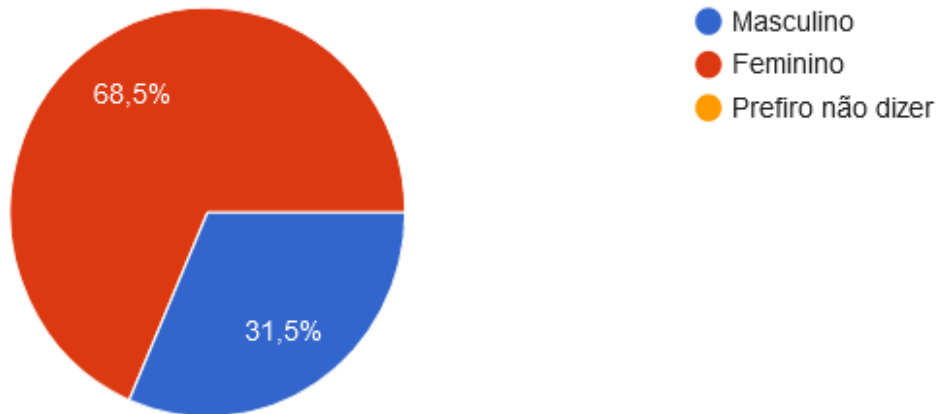
Através da coleta de dados dos participantes foi possível obter 127 respostas, onde 47,2% pertence à faixa etária entre 18 e 22 anos; 22,0% de 23 a 27 anos, 4,7 de 28 a 32 anos; 7,1 % dos respondentes possui de 33 a 37 anos; nenhum responde de 38 a 42 anos; 8,7 % de 43 a 47 anos; 8,7% dos respondentes possui de 48 a 52 anos e 1,6% acima de 52 anos. A partir dessa quantidade é possível definir que 68,5% equivalente a 87 pessoas são do sexo feminino e 31,7% equivalente a 40 pessoas são do sexo masculino.

**Gráfico 1 - Idade dos participantes**



Fonte: Elaborado pela autora (2022)

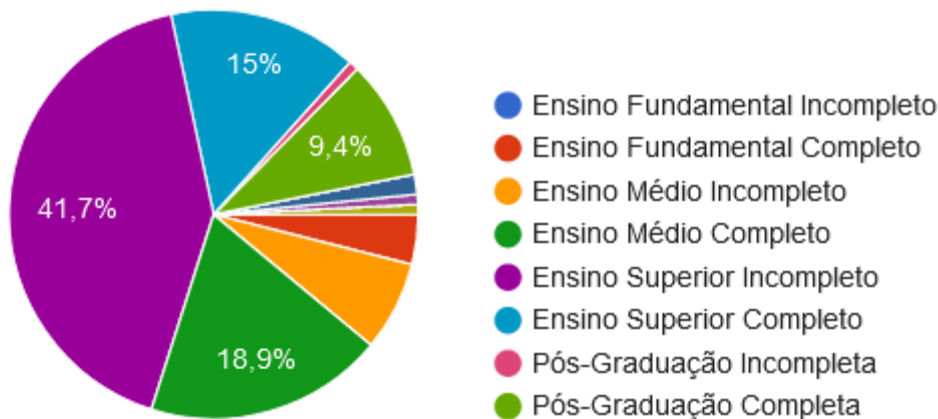
**Gráfico 2 - Gênero dos participantes**



Fonte: Elaborado pela autora (2022)

O nível de escolaridade dos participantes, no ensino fundamental incompleto teve como resultado nenhum respondente; ensino fundamental completo foi de 3,9%; ensino médio incompleto 7,1%; ensino médio completo 18,9%; ensino superior incompleto com 41,7%; ensino superior completo com 15,0%; pós-graduação incompleta 0,8% e pós-graduação completa 9,4%.

**Gráfico 3 - Nível de escolaridade**



Fonte: Elaborado pela autora (2022)

### 3.4 Instrumento de Pesquisa

Segundo Rudio (1986, p. 114) chama-se de instrumento de pesquisa o que é utilizado para realizar a coleta de dados, ou seja, é estabelecido efetivamente o que será utilizado no desenvolvimento do estudo para a obtenção das informações pertinentes ao trabalho. Para a coleta de dados foi elaborado um questionário que de acordo com Gil (1999, p. 128), pode ser definido como a técnica de investigação composta por um número mais ou menos elevado de questões apresentadas por escrito às pessoas, tendo por objetivo o

conhecimento de opiniões, crenças, sentimentos, interesses, expectativas, situações vivenciadas etc.

Tal questionário foi elaborado através da plataforma Google Forms e foi dividido em duas seções para melhor organização e análise das respostas. A primeira seção foi a apresentação dos dados sociodemográficos, contando com 3 perguntas podendo marcar apenas a opção desejada, a segunda seção foi estruturada por 3 perguntas, relacionadas ao tema inclusão de pessoas portadoras de deficiência no mercado de trabalho. Os itens serão medidos em escala de satisfação tipo *Likert*, onde o respondente emite o seu grau de satisfação de forma positiva ou negativa, para isso ele deve marcar, na escala, a resposta que mais traduz sua opinião de concordância: sem conhecimento, total conhecimento; não cumprem, cumprem totalmente; e perguntas de múltiplas escolhas onde o respondente pode marcar a quantidade desejada.

A aplicação do questionário foi feita a partir da validação prévia feita em duas etapas. A primeira etapa foi a apresentação do questionário para a professora orientadora Érika Gagliardi, que informou que havia perguntas que fugiam dos objetivos e a partir daí foram feitas alterações. A segunda etapa foi a validação do questionário que foi divulgado para dez pessoas escolhidas aleatoriamente, com idade entre 18 e 52 anos, que esteve disponível de 12 a 14 de setembro de 2022, com o intuito de focar na validação do instrumento, foi indicado aos participantes que verificasse se houve dificuldade no entendimento das perguntas, se apresentava ambiguidade de itens a serem marcados ou erros de português.

Partindo da análise anterior, foi possível verificar que havia três itens que estavam com ambiguidade e com dificuldade no entendimento, os erros foram sanados para finalizar junto com a minimização de perguntas, estando mais ligados com os objetivos.

### **3.5 Procedimentos de coleta e análise**

Para o procedimento de coleta e análise foi utilizada a ferramenta Google *Forms*, através da escala de *Likert*, com a mensuração de 0 a 4, sendo 0 a classificação mínima e a 4 a máxima e uma questão podendo escolher mais de uma alternativa e assim, sendo possível adicionar a opção de “outros” para ser escrito, caso na visão do respondente, não tivesse descrito nas alternativas. As



perguntas foram formuladas com base no tema e as respostas analisadas por meio de gráficos e porcentagens. O presente questionário foi divulgado através das redes sociais *whatsapp*, *instagram* e *facebook* e divulgado no dia 12 de setembro de 2022 até 04 de outubro de 2022, remotamente. Totalizando 127 respostas.

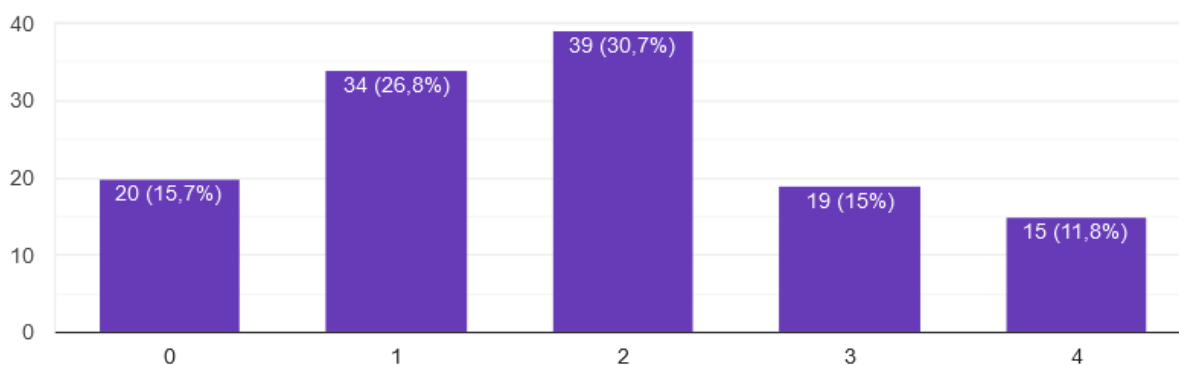
## 4 ANÁLISE E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS

Nesta seção de análise e discussão dos resultados será apresentado os resultados da pesquisa, que foram a partir da análise do questionário enviado para pessoas da faixa etária de 18 a 51 anos. As respostas do questionário foram feitas de forma agregada e unificada de acordo com as respostas dos participantes e com isso, visando responder o problema de pesquisa.

### 4.1 Conhecimento sobre a lei

A construção do questionário apresentou uma pergunta onde os respondentes marcam qual o nível de conhecimento sobre a lei das cotas, podendo marcar de 0 a 4 na escala de *Likert*.

**Gráfico 4 - Conhecimento da lei dos PCDs**



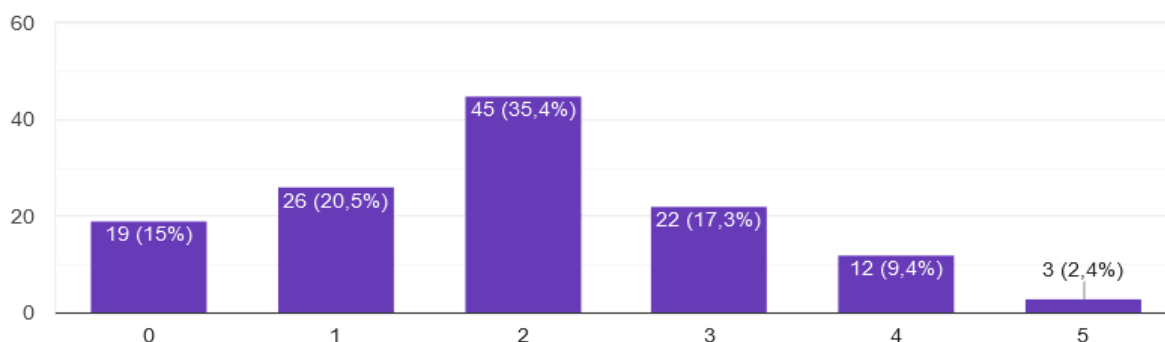
Fonte: Elaborado pela autora (2022)

De acordo com o gráfico 4 mostrado acima, 73,2% equivalente de 0 a 2 estão sem conhecimento sobre a lei da qual garante que essas pessoas estejam no mercado de trabalho e tenham independência e qualidade de vida, com isso, percebeu-se que a pesquisa vai ao encontro com a fala de Schwarz e Haber (2006), onde diz que a contratação dessa imagem profissional ainda é tímida devido à falta de conhecimento ou experiência dos gestores das empresas e departamentos de pessoal.

## 4.2 Lei de cotas

A construção do questionário apresentou uma pergunta onde os respondentes marcam sobre o nível de cumprimento da lei, podendo marcar de 0 a 4 na escala de *Likert*.

**Gráfico 5** - As empresas cumprem com a quantidade de vagas de acordo com a lei de cotas.



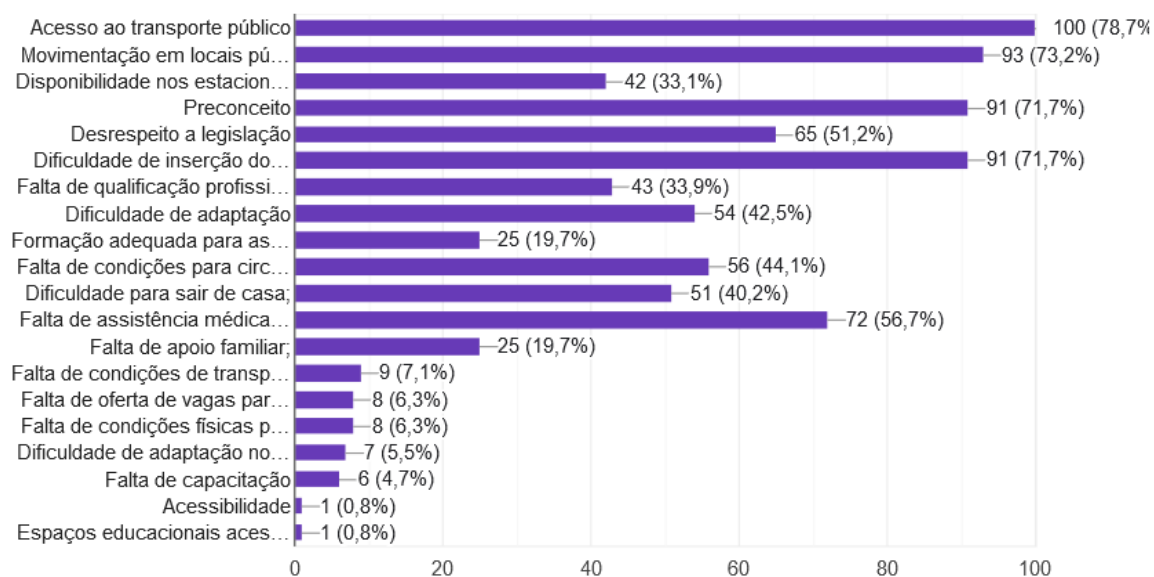
Fonte: Elaborado pela autora (2022)

É possível observar no gráfico 5, de acordo com a pesquisa aplicada, que a maior parte das organizações cumprem em parte com a lei (art. 93 da Lei nº 8.213/91), estabelecida lei de cotas, isso quer dizer que menos de 50% das empresas cumprem a norma proposta, pois grande parte só fazem para o cumprimento da mesma, deixando de reconhecer os talento que essas pessoas podem possuir, essa informação vai ao encontro com a fala de Ribas (2010) onde informa que a empregabilidade, para as empresas, não deve ser compreendida tão-somente como oferecer emprego para as pessoas com deficiência porque a legislação obriga, mas deve, sobretudo, abranger ações de inclusão e permanência mais efetiva desses profissionais no mundo do trabalho, com perspectivas de desenvolvimento e ascensão profissional.

## 4.2 Maiores desafios enfrentados por pessoas com deficiência

Para o desenvolvimento dessa questão, os respondentes puderam marcar de acordo com o seu ponto de vista a quantidade desejada de acordo com os desafios que as pessoas com deficiência sofrem.

**Gráfico 6 - Maiores desafios enfrentados por pessoas com deficiência**



Fonte: Elaborado pela autora (2022)

De acordo com o gráfico obtido, é possível perceber que a maior dificuldade enfrentada por PCDs é o acesso ao transporte público, cerca de 78,7% dos respondentes confirmaram essa tese. Sabe-se que é um direito livre concedido a todos o acesso ao mesmo, algo que para a população seria de fácil acesso, para pessoas com deficiência é mais complicado, pois não são todos os transportes que possuem as adaptações necessárias e alguns que possuem estão impossibilitados de serem utilizados, dificultando a qualidade de vida dos que estão se locomovendo com independência, com isso, tal fato vai de encontro

com a legislação (Brasil, 2000), onde informa que a acessibilidade ao transporte público é uma ferramenta de inclusão e garantia dos direitos das PMR, portanto, deve ser respeitada conforme a lei federal Nº 10098.

Baseado nos dados da pesquisa realizada, nota-se que 71,7% dos respondentes perceberam o preconceito como um dos principais desafios enfrentados; na percepção dos mesmos são dados na maioria das vezes como incapazes que coincide com a fala de Dias (2013, p. 2), quando diz que por ser a concepção presente no social que lê as pessoas com deficiência como não iguais, menos aptas ou não capazes para gerir as próprias vidas.

E para finalizar os desafios enfrentados por pessoas com deficiência, temos a dificuldades de inserção no mercado de trabalho, que de acordo com os resultados obtidos 71,7% dos respondentes confirmam a tese de que não é fácil essa inclusão pois grande parte das empresas não estão adaptadas e muitas vezes só fazem para o cumprimento da lei , onde é possível verificar que a prática vai ao encontro com a teoria, pois de acordo com Marras (2012) à inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho, no contexto brasileiro é marcado por uma série de fatores críticos, como a dificuldade de adaptação do ambiente de trabalho com espaço limitado, pois adaptar condições físicas e/ou arquitetônicas de acesso do profissional, tais como rampas de acesso, banheiros, estacionamentos, requer planejamento/reestruturação por parte das organizações, coincidindo com pensamento de Ribeiro e Carneiro (2009) onde destacam que o cumprimento da Lei de Cotas decorre, na maioria das vezes, da sua obrigatoriedade, sendo adotadas, por vezes, estratégias que dificultam a contratação como o estabelecimento de critérios para restrição do acesso.

## **5 CONCLUSÃO**

O presente estudo foi realizado com base nas dificuldades que os PCDs sofrem diariamente. A pesquisa teve como objetivo principal avaliar a percepção sobre a aplicação da legislação específica para os PCDs. Logo, foi possível através da fundamentação teórica ter um maior aprofundamento sobre o tema estudado, com isso, observa-se, no que tange ao apoio e contratações organizacionais as pessoas com deficiência não estão desamparadas, pois a Lei nº 8213/91, que em seu Art. 93 às empresas reservam vagas PCDs de acordo com o número de funcionários que possuem, garantindo aos mesmos as devidas

condições de acessibilidade ao local de trabalho, transporte adequado, se necessário, e adaptação do local de trabalho ao tipo de função a ser desenvolvida.

Com os resultados obtidos, foi possível perceber que mesmo com a legislação, há falta de interesse e apoio dos gestores e da comunidade sobre o assunto, bem como a necessidade de conhecer o real significado da palavra “inclusão”. O estudo também demonstra que a maior parte dos respondentes não têm conhecimento sobre a legislação referente à lei de cotas.

Os objetivos específicos foram alcançados em parte, podendo verificar que a percepção sobre a legislação não é totalmente cumprida nas empresas, sendo difícil a inclusão dos PCDs. Assim, a discriminação, o preconceito e as dificuldades enfrentadas acabam afastando e diminuindo a “coragem” em experimentar o que a vida pode oferecer. Com isso, as pessoas com deficiência precisam ser oportunizadas e acreditadas porque elas conseguem ser produtivas no mercado e contribuir com o seu crescimento fazendo com que a empresa consiga conquistar consumidores de um determinado segmento. Para finalizar o objetivo específico referente à acessibilidade nas empresas foi cumprido em parte, pois, de acordo com o levantamento, a pesquisa indica que a acessibilidade em empresas é um grande problema, a partir do momento que não obtêm rampas, sanitários adaptados, corrimão, elevadores acessíveis, calçadas regulares e entre outros.

Para uma futura pesquisa, sugere-se um estudo mais aprofundado sobre o assunto, com um maior número de respondentes podendo ter um encontro presencial com os mesmos e a busca por empresas que obtêm funcionários com deficiência para uma melhor abrangência sobre o assunto e fazer uma análise com uma amostra mais diversificada, vez que a maioria dos respondentes foram do Distrito Federal.

## REFERÊNCIAS

ADEFAL, R. de. **Como falar sobre deficiência: um manual para profissionais da comunicação.** Disponível em: [http://www.bhlegal.net/blog/wp-content/uploads/Guia\\_PcD-para-Comunicadores-Eletronico.pdf](http://www.bhlegal.net/blog/wp-content/uploads/Guia_PcD-para-Comunicadores-Eletronico.pdf). Acesso em: 22/08/2022

ANACHE, A. A. (1996). **O deficiente e o mercado de trabalho: concessão ou conquista?** Revista Brasileira de Educação Especial, Piracicaba, 4 (1). Disponível em: Acesso em: 22/08/2022

ANTÔNIO, Valdir V. F.; et al. **A inclusão do deficiente no mercado de trabalho.**

ASSIS, Simone G. de, SOUZA, Edinilza R. Avaliação por triangulação de métodos: **abordagens de programas sociais.** Rio de Janeiro: Editora Fiocruz, 2006. 244p.

BAPTISTA, F. C. C. **Análise das práticas de RH voltadas às pessoas com deficiência nas organizações.** In: SemeAD, 15, 2012, São Paulo. Anais...São Paulo, 2012. p. 7-8

BRASIL. **Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991.** Institui o Código Civil. Disponível em:[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/l8213cons.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8213cons.htm). Acesso em: 22/08/2022

BRASIL. **Lei nº.10098, de 19 de dezembro de 2000.** Estabelece normas gerais e critérios básicos para a promoção da acessibilidade das pessoas portadoras de deficiência ou com mobilidade reduzida, e dá outras providências. Diário oficial [da] República Federativa do Brasil. Acesso em 22/08/2022.

BRASIL. **Lei nº 13.146, de 6 de julho de 2015.** Institui o Código Civil. Disponível em:[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2015-2018/2015/lei/l13146.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/l13146.htm). Acesso em:22/08/2022

CARREIRA, D. **A integração da pessoa deficiente no mercado de trabalho.** In: MANTOAN, M. T. E. et al. A integração de pessoas com deficiência. São Paulo: Memnon, 1997.

CARVALHO-FREITAS, Maria Nivalda de. **Inserção e Gestão do Trabalho de Pessoas com Deficiência:** um Estudo de Caso Estudo de Caso. Disponível em: <http://www.scielo.br/pdf/rac/v13nspe/a09v13nspe.pdf>. Acesso em: 22/08/2022

Carvalho-Freitas, M. N., & Marques, A. L. (2007). **A diversidade através da história: a inserção no trabalho de pessoas com deficiência.** O&S, 14(41), 59-78

CARVALHO, FREITAS, M. N. (2008). Percepções sobre as possibilidades de trabalho de pessoas com deficiência. In: III Congresso Brasileiro de Psicologia Organizacional e do Trabalho, 2008. In:

CARVALHO-FREITAS, Maria Nivalda de. **Inserção de Gestão de Trabalho de Pessoas com Deficiência: Um Estudo de Caso.** RAC, Curitiba, v13, Edição Especial, art. 8, p. 121-138, jun 2009.

COIMBRA, C. E. P.; GOULART, I. B. **Análise da inserção das pessoas com deficiência segundo suas percepções.** In, M. N. Carvalho-Freitas & A. L.

Marques (Orgs.). Trabalho e Pessoas com Deficiência: pesquisas, práticas e instrumentos de diagnóstico. Curitiba: Juruá, p. 106-121, 2009

DIAS, A. **Por uma genealogia do capacitismo: da eugenia estatal à narrativa capacitista social**. In: I SIMPÓSIO INTERNACIONAL DE ESTUDOS SOBRE A DEFICIÊNCIA – SEDPCD/DIVERSITAS/USP LEGAL, 2013, São Paulo.

DURVAL, Jorge L. M. **Inclusão de pessoas portadora de deficiência no mercado de trabalho: desafios e tendências. Dissertação** (Mestrado em Administração) - Universidade federal do Rio Grande do Sul, Portalegre, 2006.

FONSECA, R.T.M. **O trabalho da pessoa com deficiência e a lapidação dos direitos humanos: o direito do trabalho, uma ação afirmativa**. 2005. Tese (Doutorado) – Universidade Federal do Paraná, Curitiba, Paraná, Brasil, 2005.  
GIL, M. (Coord.). O que as empresas podem fazer pel

FONSECA, Ricardo Tadeu Marques da. **O trabalho da pessoa com deficiência e a lapidação dos direitos humanos: o direito do trabalho, uma ação afirmativa**. São Paulo: LTr, 2006.

FREIRE, I. M. **Um olhar sobre a diferença: Interação, Trabalho e cidadania**. (Orgs.) Lucidio Biancheti. Campinas, SP: Papyrus, 1997.

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

GIL, Antonio Carlos. **Como Elaborar Projeto de Pesquisa**. 6. ed. São Paulo, 2019

GIORDANO, B. W. **(D)eficiência e trabalho: analisando duas representações**. São Paulo: Annablume: Fapesp, 2000.

GOFFMAN, E. **Estigma: notas sobre a manipulação da identidade deteriorada** (4a ed.) Rio de Janeiro: Guanabara, 1988.

GOLDSCHMIDT, A. **Os desafios da inclusão de deficientes no mercado de trabalho**. 36 ed. São Paulo: Responsabilidade Social, 2006.

IBGE - Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. Censo demográfico 2000: características gerais da população, resultados da amostra. Rio de Janeiro 2015. Disponível em: < <http://www.ibge.com.br/noticias/2015/08/ibge-62-da-populacao-tem-algum-tipo-de-deficiencia>>. Acesso em: 29/09/2022

Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE). (2012). Censo 2010: Características gerais da população, religião e pessoas com deficiência. Brasília. Disponível em: [ftp://ftp.ibge.gov.br/Censos/Censo\\_Demografico\\_2010/Caracteristicas\\_Gerais\\_R](ftp://ftp.ibge.gov.br/Censos/Censo_Demografico_2010/Caracteristicas_Gerais_R)

eligiao\_Deficiencia/caracteristicas\_religiao\_deficiencia.pdf. Acesso em: 23/08/2022

LARA, A. R. **A gestão da diversidade nas melhores empresas para se trabalhar no Brasil**. 2008. 64 f. Monografia (Especialização em Gestão de Pessoas) - Universidade de Brasília, Brasília, 2008.

LAKATOS, Eva Maria, MARCONI, Marina de Andrade. **Metodologia do trabalho científico**. São Paulo: Atlas, 1992.

LIMA, L. B. DE; JURDI, A. P. S. **Empregabilidade de Pessoas com Deficiência no Município de Santos/SP: Mapeamento de Políticas Públicas e Práticas Institucionais**. Revista Brasileira de Educação Especial, v. 20, n. 4, p. 513-524, 2014

MANTOAN, M. T **A integração de pessoas com deficiência**: Contribuição para uma reflexão sobre o tema. São Paulo: Memnon: SENAC, 1997.

MANTOAN, M. T. E. **Inclusão escolar**: o que é? por quê? como fazer? São Paulo: Moderna, 2006.

MARRAS, J.P. **Administração de recursos humanos do operacional ao estratégico**. São Paulo: Saraiva, 2012

MICHEL, M. H. **Metodologia e Pesquisa Científica: um guia prático para acompanhamento da disciplina e elaboração de trabalhos monográficos**. São Paulo: Atlas, 2005.

Neri, M., Pinto, A., Soares, W., & Costilha, H. (2003). **Retratos da deficiência no Brasil**. Rio de Janeiro: FGV/IBRE.

OLIVEIRA, T. **O papel do RH na inclusão de pessoas com deficiência**, 2013. Disponível em: < <http://www.rh.com.br/>>. Acessado em: 24/08/2022

PAZ, Romilson José da. **As pessoas portadoras de deficiência no Brasil: Inclusão Social**. João pessoa: Ed Universitária / UFPB, 2006.

PINHEIRO, L. R. S. **A saúde mental dos trabalhadores com ensino superior em situação de desemprego**. 2008. Dissertação (Mestrado em Psicologia)-UNISINOS, São Leopoldo, 2008

RAGAZZI , I. A. G. Ações Afirmativas: **A Inclusão Das Pessoas Portadoras De Deficiência No Mercado De Trabalho**. Disponível em: [http://www.conpedi.org.br/manaus/arquivos/anais/brasil/04\\_375.pdf](http://www.conpedi.org.br/manaus/arquivos/anais/brasil/04_375.pdf). Acesso em 24/08/2022

RAMOS, André Luiz; CALADO, Jane da Cunha; BRAGA JUNIOR, Sergio Silva. **A Integração, Socialização e os fatores que interferem no processo de contratação de Pessoas com Deficiência**. Set. 2010. Pesquisa de artigos científicos – Universidade Nove de Julho – SP. Disponível em: <http://www.ead.fea.usp.br//semead/13semead/resultado/trabalhosPDF/845.pdf> Acesso em:24/08/2022



RIBAS, J.B.C. **O Trabalho e as pessoas com deficiência: Pesquisas, práticas e instrumentos de diagnóstico**. Curitiba: Juruá Editora, 2010.

RIBEIRO, M. A.; CARNEIRO, R. **A inclusão indesejada: as empresas brasileiras face a lei de cotas para pessoas com deficiência no mercado de trabalho**. Revista Organizações & Sociedade, v. 16, n. 50, p. 545-554, 2009.

RIBEIRO, R. P. D.; LIMA, M. E. A. O trabalho do deficiente como fator de desenvolvimento. Revista Cadernos de Psicologia Social do Trabalho, v. 13, n. 2, p. 195-207, 2010.

RICHARDSON, . J. et al (1999) **Pesquisa social:métodos e técnicas**. São Paulo:Atlas

ROCHA, I. M. F. **Inserção da pessoa com deficiência no mundo do trabalho “O caso Porto Alegre”**. Trabalho de Conclusão de Curso. Porto Alegre. 2008.

RUDIO, F. V. **Introdução ao projeto de pesquisa científica**. Petrópolis: Vozes, 1986

SANTOS, E. G.; GUSMÃO, M. S. **Inclusão de pessoas com deficiência nas organizações**. Revista Reação, n. 4, 2013.

SASSAKI, R. K. 1997. **Inclusão: construindo uma sociedade para todos**. Rio de Janeiro: WVA, 1997

SASSAKI, Romeu Kazumi. **Inclusão. Construindo uma sociedade para todos**. Rio de Janeiro: WVA, 1999

SCHWARZ, Andrea; HABER, Jaques. **Cotas: como vencer os desafios da contratação das pessoas com deficiência**. São Paulo: I Social, 2009..

SCHWARZ, Andrea; HABER, Jaques. **Gestão de pessoas com deficiência no ambiente de trabalho**. Febraban – Federação Brasileira de Bancos, 2006

SELLTIZ, C.; WRIGHTSMAN, L. S.; COOK, S. W. **Métodos de pesquisa das relações sociais**. São Paulo: Herder, 1965.

SILVA, Alexandre Antonio Bruno da; LEITÃO, André Sturdart; DIAS, Eduardo Rocha. **O Caminho da inclusão de Pessoas com deficiência no mercado de Trabalho: Onde estamos?** Disponível em: [www.capes.gov.br](http://www.capes.gov.br). Acesso em: 24/08/2022

SIMIONATTO, M. F. (Org) **Percursos investigativos em trabalho, educação e formação profissional**. Novo Hamburgo: Feevale, 2009

SOUZA, João Batista Rezende; RAMALHO, Ednéia Cristina. **Dificuldades da Inclusão do Deficiente Físico no Mercado de Trabalho**. Revista Científica Eletrônica de Ciências Contábeis. São Paulo, Ano IV, n.8, 2006. Disponível em:

<http://www.revista.inf.br/contabeis08/pages/artigos/cc-edic08-anoIV-art03.pdf>  
Acesso em: 24/08/22

TANAKA. E. D. O; MANZINI. E. J. **O que os empregadores pensam sobre o trabalho da pessoa com deficiência?** Revista Brasileira de Educação Especial, Marília, v.11, n.2, 2005. Disponível em: [http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1413-65382005000200008](http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1413-65382005000200008)> Acessado em 20/08/2022

TOLDRÁ, R. C. Políticas afirmativas: opinião das pessoas com deficiência acerca da legislação de reserva de vagas no mercado de trabalho. **Revista de Terapia Ocupacional da Universidade de São Paulo**, v. 20, n. 2, p. 110-117, 2009.

VELTRONE, A.A; ALMEIDA, M.A. **Perfil da pessoa com deficiência no mercado de trabalho na cidade de São Carlos-SP.** Revista de Educação Especial, Santa Maria, v.23, n.36, p.73-90, 2010.

WERNER, Ricardo F. **Pessoa com deficiência no mercado de trabalho: dificuldades na inclusão.** Disponível em: . Acesso em 20/08/2022

ZILIOFFO, D.M.; SIMIONATTO, M.F. **A formação profissional e a deficiência: uma reflexão sobre a contribuição da educação diante do desafio da construção de uma sociedade inclusiva.**

## APÊNDICE A – QUESTIONÁRIO

Eu me chamo Laryssa Lustosa, sou estudante do 8º semestre do curso de Administração no UniCeub. O presente questionário visa obter informações para a conclusão da minha pesquisa acadêmica, disciplina obrigatória para a conclusão do meu curso. Qualquer dúvida, estarei à disposição pelo e-mail: [laryssa.lustosa@sempreceub.com](mailto:laryssa.lustosa@sempreceub.com)

As informações são sigilosas, pois o único objetivo é a conclusão da pesquisa acadêmica. Desde já agradeço a sua valiosa contribuição!

### Parte I - Dados demográficos

1. Idade
- 18 a 22
  - 23 a 27
  - 28 a 32
  - 33 a 37
  - 38 a 42
  - 43 a 47
  - 48 a 52

Acima de 52

0. Gênero

- Masculino
- Feminino
- Prefiro não dizer

0. Nível de escolaridade

- Ensino fundamental incompleto
- Ensino fundamental completo
- Ensino médio incompleto
- Ensino médio completo
- Ensino superior incompleto
- Ensino superior completo
- Pós- Graduação incompleta
- Pós- Graduação completa
- Mestrando
- Doutorando
- Mestrado
- Doutor

1. Marque o seu nível de conhecimento sobre a Lei das Cotas para Pessoas Portadoras de deficiência (Lei nº 8.213/91)

1 2 3 4 5

Sem conhecimento      Total conhecimento

0. As empresas cumprem com a quantidade de vagas de acordo com a lei de cotas.

1 2 3 4 5

Não cumprem      Cumprem totalmente

0. Quais os maiores desafios enfrentados por Pessoas com Deficiência (PCDs)? Marque a quantidade de alternativas que achar necessário.

- Acesso ao transporte público
- Movimentação em locais públicos e privados
- Disponibilidade nos estacionamentos
- Preconceito
- Desrespeito a legislação
- Dificuldade de inserção do mercado de trabalho
- Falta de qualificação profissional
- Dificuldade de adaptação
- Formação adequada para as vagas disponíveis;

- ( ) Falta de condições para circular livremente nas empresas
- ( ) Dificuldade para sair de casa
- ( ) Falta de assistência médica e falta dos aparelhos necessários, como prótese;
- ( ) Falta de apoio familiar;