

UNIVERSIDADE FEDERAL DE SÃO CARLOS
CENTRO DE EDUCAÇÃO E CIÊNCIAS HUMANAS
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO E SOCIEDADE

GABRIELA ISHIKAWA BONIHOLI

OS RÓTULOS E ESTIGMAS COMO UMA BARREIRA NA EFETIVAÇÃO DA
EMPREGABILIDADE DAS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA

SÃO CARLOS - SP
2025

GABRIELA ISHIKAWA BONIHOLI

OS RÓTULOS E ESTIGMAS COMO UM ENTRAVE NA EFETIVAÇÃO DA
EMPREGABILIDADE DAS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação
em Administração e Sociedade, da Universidade Federal
de São Carlos, para obtenção do título de Mestre em
Administração e Sociedade.

Orientador: Prof. Dr. Luiz Fernando de Orani e Paulillo

São Carlos - SP
2025

AGRADECIMENTOS

Me emociono ao escrever os meus agradecimentos e pensar, de antemão, na Prof^ª Dr^ª Fátima Elizabeth Denari. Ela, que me introduziu ao tema sobre estigma e sua influência na vida de pessoas com deficiência, partiu no ano anterior em que finalizei a minha dissertação. Fátima foi a minha orientadora de Iniciação Científica e no meu Trabalho de Conclusão de Curso, me guiando nos primeiros passos da pesquisa acadêmica. Mas, para além disso, se tornou uma amiga, uma mentora que mudou completamente a forma em que eu vivenciei a minha graduação na Educação Especial. Sou grata por cada ensinamento, por cada conversa e por sua amizade. Esta dissertação é, de certa forma, um tributo à sua memória e ao legado que ela deixou em minha vida.

Agradeço o apoio dos meus familiares que sempre estiveram ao meu lado nessa caminhada. A minha mãe, uma mulher que sempre me incentivou a leitura e aos estudos, ao meu pai, que sempre esteve ao meu lado, ao meu marido, que vivenciou cada etapa dessa pesquisa e das angústias que vieram junto a ela. Agradeço também ao meu irmão, que faz parte de mim e também dessa trajetória.

Ao meu orientador, Luiz Fernando de Oriani e Paulillo, agradeço por todas as orientações e por ter topado o desafio de investigar sobre os aspectos sociais e políticos na vida das pessoas com deficiência. A caminhada do projeto de extensão o qual fizemos parte, que derivou desta dissertação, foi de grande valia para minha formação profissional e pessoal.

Não posso deixar de agradecer as Apaes e aos demais atores investigados que participaram dessa pesquisa. Cada viagem, cada dia de entrevista, cada roda de conversa e cada troca realizada foi uma experiência única e inesquecível. Pude conhecer um pouco mais da cultura de cada uma das seis cidades em que as instituições investigadas fazem parte, entender a influência da economia local para a inclusão profissional das pessoas com deficiência e a importância que uma instituição especializada tem na vida e na manutenção da autonomia e independência das pessoas com deficiência.

Agradeço à turma de 2023 do Mestrado Profissional em Administração e Sociedade por todos os momentos de partilha.

Agradeço também à Faculdade Apae Brasil Dr. Eduardo Barbosa pelo apoio financeiro concedido para a realização do projeto de extensão que deu origem a esta dissertação de mestrado.

Por fim, agradeço a Deus por todas as oportunidades de vida que me trouxeram até aqui.

Obrigada!

“Toda pessoa nasce com um potencial e tem o direito de desenvolvê-lo. Para desenvolver o seu potencial as pessoas precisam de oportunidades. O que uma pessoa se torna ao longo da vida depende de duas coisas: da oportunidade que teve e das escolhas que fez. Além de ter oportunidades, as pessoas precisam ser preparadas para fazer escolhas” (PNDU - Programa das Nações Unidas para o Desenvolvimento).

RESUMO: A inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho enfrenta diversos entraves, que se manifestam tanto em aspectos institucionais quanto organizacionais. Essas barreiras limitam a efetivação de políticas públicas e podem incluir a falta de acessibilidade, a ausência de capacitação profissional, o preconceito e os estigmas sociais. Este estudo foi desenvolvido a partir da análise das falas de diferentes atores envolvidos nos processos de inclusão – pessoas com deficiência, seus familiares, representantes de empresas contratantes e profissionais de entidades intermediadoras. Trata-se de uma pesquisa qualitativa, de natureza exploratória e descritiva, com coleta de dados realizada por meio de entrevistas semiestruturadas com 219 participantes, em seis cidades brasileiras selecionadas por sua atuação destacada em programas de empregabilidade promovidos pelas Apaes. Os resultados evidenciaram que, embora haja avanços e um reconhecimento dos benefícios da inclusão, o preconceito persiste como um entrave significativo, muitas vezes de forma velada, influenciando as oportunidades de contratação e progressão na carreira. Além disso, a pesquisa destacou a importância de considerar os fatores familiares, a necessidade de aprimorar as políticas de inclusão e as práticas de gestão, bem como o papel crucial das entidades de apoio no desenvolvimento de programas de empregabilidade mais eficazes.

Palavras-chave: Pessoas com Deficiência. Empregabilidade. Entraves. Estigmas. Mercado de Trabalho.

ABSTRACT: The inclusion of people with disabilities in the labor market faces multiple barriers, which manifest in both institutional and organizational dimensions. These obstacles hinder the effective implementation of public policies and may include lack of accessibility, insufficient professional training, prejudice, and social stigma. This study was developed through the analysis of statements from different actors involved in the inclusion process — people with disabilities, their family members, representatives of hiring companies, and professionals from intermediary organizations. This is a qualitative research study, exploratory and descriptive in nature, with data collected through semi-structured interviews with 219 participants in six Brazilian cities selected for their prominent role in employability programs promoted by the Apaes. The results revealed that, although there have been advances and a growing recognition of the benefits of inclusion, prejudice still persists as a significant obstacle, often in subtle forms, influencing opportunities for hiring and career progression. Furthermore, the research highlighted the importance of considering family-related factors, the need to improve inclusion policies and management practices, and the crucial role of support organizations in developing more effective employability programs.

Keywords: People with Disabilities. Employability. Barriers. Stigmas. Labor Market.

SUMÁRIO

1.	8
1.1.	10
1.2.	10
1.3.	10
1.4.	12
1.5.	13
2.	15
2.1.	15
2.2.	30
2.3.	41
3.	47
3.1.	48
3.1.1.	49
3.1.1.1.	49
3.1.1.2.	52
3.1.1.3.	53
3.1.1.4.	54
3.1.2.	55
3.1.2.1.	55
3.1.2.2.	59
3.1.2.3.	60
3.1.2.4.	64
3.1.2.5.	68
3.1.3.	71
3.2.	86
4.	89

1. INTRODUÇÃO

A inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho é uma temática que mobiliza debates importantes sobre direitos, equidade e justiça social. Apesar da existência de legislações que asseguram esse direito, como a Lei nº 8.213/1991 (Lei de Cotas) e a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Lei nº 13.146/2015), observa-se um descompasso entre os avanços normativos e a efetiva inserção profissional dessas pessoas. Tal contradição indica a presença de barreiras que transcendem a dimensão legal, envolvendo aspectos culturais, institucionais e organizacionais.

Essas barreiras são compreendidas, segundo Paulillo e Almeida (2011), como entraves institucionais e organizacionais que limitam a capacidade de atuação dos atores em uma política pública. No caso das pessoas com deficiência, isso se manifesta em formas de exclusão, que pode ser compreendida desde a falta de acessibilidade até os preconceitos enraizados nas relações de trabalho. Entre essas barreiras, destacam-se os rótulos e estigmas sociais, que contribuem para a desqualificação simbólica das pessoas com deficiência e influenciam diretamente sua empregabilidade. A compreensão dos fatores institucionais que dificultam essa inclusão é um passo fundamental para a criação de estratégias que possam mitigar esses obstáculos e melhorar a eficácia das iniciativas de inclusão (Paulillo; Almeida, 2011).

Goffman (1988) define o estigma como um atributo que reduz o indivíduo, aos olhos da sociedade, de uma pessoa completa para uma desacreditada. No contexto laboral, isso significa a associação entre deficiência e incapacidade, o que ainda permeia o imaginário social e interfere tanto nos processos seletivos quanto na permanência no emprego. Amaral (1998) chama a atenção para o conceito de "diferença significativa", ou seja, o desvio em relação a um tipo ideal de sujeito produtivo, jovem, saudável e normativo, que se impõe como referencial para a validação social.

Apesar dos dispositivos legais e dos avanços no tema da diversidade, os dados ainda revelam um cenário excludente. Segundo o censo do IBGE divulgado em 2025, cerca de 7,3% da população brasileira declara possuir algum tipo de deficiência. Mas, no que diz respeito à inclusão no mercado de trabalho, o DIEESE (2023), em sua Nota Técnica de Número 275, evidenciou que, embora tenha havido um crescimento significativo no número de vínculos formais de emprego entre 2011 e 2021 — passando de pouco mais de 324,4 mil para quase 521,4 mil, um aumento de 60,7% —, a participação das pessoas com deficiência no total de vínculos celetistas ainda permanece baixa, representando apenas 1,08%.

Essa lacuna entre a legislação e a prática é sustentada por uma herança histórica de exclusão. Durante séculos, pessoas com deficiência foram submetidas à institucionalização, ao isolamento e à estigmatização, sendo frequentemente concebidas como incapazes ou improdutivas (Aranha, 1995; Bianchetti, 1995). Ainda hoje, mesmo com os discursos inclusivos, muitas dessas representações persistem nas práticas sociais e organizacionais.

O modelo social da deficiência, consolidado a partir da Convenção da ONU sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência (2008) e incorporado pela legislação brasileira, propõe uma mudança de paradigma: a deficiência não é mais vista como um problema individual, mas como resultado da interação entre impedimentos pessoais e barreiras sociais e institucionais (França, 2013). Essa perspectiva exige uma reconfiguração das práticas de empregabilidade, que ainda são, muitas vezes, pautadas por estigmas.

Como demonstram os dados, a pessoa com deficiência está presente em nossa sociedade em grande extensão, entretanto, muitas vezes não possui visibilidade ou é cercada por estigmas, decorrentes da trajetória histórica de como a sociedade enxerga a deficiência. A literatura especializada na área nos mostra que diversos autores (Aranha, 1995; Aranha, 2001; e Bianchetti, 1995) priorizaram pesquisar a construção histórica acerca da deficiência, expondo como cada sociedade atuava frente a este público e a influência das transformações ocorridas ao longo dos séculos.

O entendimento individual sobre a “deficiência” detém a capacidade de influenciar diretamente na forma com a qual esses indivíduos serão inseridos no mercado de trabalho, uma vez que suas ações, em sua grande maioria, estão relacionadas em suas próprias visões.

Strelhow (2018) destaca que as concepções tradicionais, influenciadas pelo cristianismo, frequentemente associam a deficiência a uma condição de incapacidade ou punição divina, e que essas imagens históricas continuam a influenciar as percepções sociais e as políticas relacionadas ao mercado de trabalho para pessoas com deficiência. Essas visões limitadas reforçam a exclusão dessas pessoas do acesso pleno às oportunidades laborais.

Em relação a empregabilidade e os estigmas, os estudos de Iglesias, Carvalho-Freitas e Suzano (2013) confirmam que estereótipos estão presentes nas falas dos gestores de 114 empresas que possuem em seu quadro de funcionários pessoas com deficiência, chamando atenção principalmente aos estigmas presentes às pessoas com deficiência intelectual. Além disso, a pesquisa evidenciou que os gestores encaram os funcionários com deficiência intelectual os menos produtivos e que não se esforçam para se adequar à vaga proposta.

Além disso, outros autores já se debruçaram no tema sobre estigmas, preconceitos e rótulos conceituais como forte influência na empregabilidade e permanência das pessoas com

deficiência, assim como Bezerra e Vieira (2012), Lara (2012), Heidrich (2016) e Strelhow (2018).

Para entender melhor esses entraves, é fundamental examinar como o processo de inclusão das pessoas com deficiência é realizado e qual é a percepção dos atores envolvidos nesse processo, bem como a forma como eles enxergam a "deficiência". Esta dissertação investiga como esses preconceitos se manifestam e influenciam as oportunidades de emprego para pessoas com deficiência. A análise dos fatores institucionais e organizacionais que sustentam esses estigmas é essencial para desenvolver estratégias eficazes de mitigação.

1.1. Objetivo Geral

A partir do cenário apresentado, o objetivo geral da pesquisa foi o de investigar o quanto os rótulos e estigmas em torno das pessoas com deficiência podem ser um entrave para a inserção desses indivíduos no mercado de trabalho.

1.2. Objetivos Específicos

Quanto aos objetivos específicos, esperou-se: (a) mostrar as concepções de gestores, entidades e familiares sobre as capacidades e potencialidades das pessoas com deficiência; (b) compreender a perspectiva da própria pessoa com deficiência quanto à sua deficiência e às experiências de preconceito no trabalho; (c) mostrar de que forma essas percepções impactam o processo de contratação e permanência no trabalho; e (d) identificar as barreiras institucionais e atitudinais que interferem na efetividade da inclusão laboral.

É importante mencionar que as barreiras atitudinais são comportamentos, percepções e posturas que, muitas vezes de forma sutil ou inconsciente, contribuem para a exclusão de pessoas com deficiência. O preconceito é uma das expressões mais recorrentes desse tipo de barreira, impedindo a plena participação social e o exercício de direitos em igualdade de condições (Brasil, 2015).

1.3. Justificativa

Esta pesquisa se justifica pela extrema relevância da área e pela necessidade de se investigar o impacto do contexto histórico de marginalização sobre as pessoas com deficiência e sua inserção no mercado de trabalho. Dados preliminares da amostra do Censo Demográfico de 2022, divulgados em 2025 pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE, 2025), apontam que o Brasil tem 14,4 milhões de pessoas com deficiência, o que representa 7,3% da

população com dois anos ou mais. Além disso, foram identificadas 2,4 milhões de pessoas com autismo, dados coletados pela primeira vez. O Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos (DIEESE) evidenciou em 2023 que, nos empregos formais, apenas 1,1% dos postos eram ocupados por pessoas com deficiência em 2021 (DIEESE, 2023). Esse cenário evidencia não apenas uma falha sistemática na inclusão desses indivíduos, mas também uma perpetuação histórica de discriminação e exclusão que tem implicações significativas para o bem-estar econômico e social desses cidadãos.

A pergunta de pesquisa que orienta este estudo – “Em que medida os rótulos e estigmas sociais atuam como entraves à empregabilidade das pessoas com deficiência?” – emerge como central diante dessa lacuna entre legislação e prática. Trata-se de uma indagação que não apenas amplia a compreensão sobre a inserção profissional de pessoas com deficiência, mas também permite articular diferentes dimensões – simbólicas, institucionais e organizacionais – da exclusão no mundo do trabalho.

O caráter desta pesquisa reside no fato de que ela se debruça sobre os estigmas como fator estruturante da exclusão laboral, dialogando com autores da área e utilizando como base dados empíricos coletados junto a quatro grupos distintos de participantes: pessoas com deficiência, seus familiares, representantes de entidades intermediadoras (Apaes) e empresas contratantes.

A metodologia proposta permitiu explorar em profundidade as percepções, medos e expectativas de cada grupo envolvido, revelando camadas simbólicas que frequentemente não aparecem em levantamentos estatísticos. Esse recorte empírico robusto contribui significativamente para a literatura e para o desenho de políticas públicas mais sensíveis às dinâmicas locais.

Compreender os fatores que contribuem para essa marginalização é essencial não apenas para corrigir injustiças históricas, mas também para construir um futuro mais inclusivo e equitativo. A história da marginalização das pessoas com deficiência está profundamente entrelaçada com estigmas sociais, falta de acesso à educação e oportunidades de emprego, políticas públicas efetivas, barreiras arquitetônicas e atitudinais, entre outros desafios.

Além disso, compreender como esses fatores históricos afetam a contratação de pessoas com deficiência é fundamental para informar políticas públicas e práticas que promovam a inclusão no mercado de trabalho. A falta de representatividade desses grupos no mercado de trabalho não apenas priva a economia de talentos e habilidades valiosas, mas também perpetua um ciclo de dependência de benefícios sociais e exclusão social. Portanto, esta pesquisa visa

preencher uma lacuna crucial no entendimento acadêmico e prático sobre a inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho brasileiro.

1.4. Método

Esta pesquisa utilizou a amostragem de uma pesquisa maior intitulada como “Efetividade e coesão social dos programas e projetos das Apaes voltados à inclusão de pessoas com deficiência no mundo do trabalho” que teve como objetivo avaliar o impacto das ações desenvolvidas pelas Apaes na promoção da empregabilidade de pessoas com deficiência, por meio da análise da efetividade dos Programas de Empregabilidade desenvolvidos nas instituições participantes. Buscou-se, ainda, investigar a coesão social das redes de apoio envolvidas nesse processo, com base na percepção de diferentes atores.

Como parte dos resultados da referida pesquisa, foram realizados workshops online com cada uma das seis Apaes participantes, com o objetivo de aprofundar a análise da coesão das redes e refletir sobre os resultados parciais obtidos. Além disso, um workshop presencial foi realizado em Brasília/DF, reunindo representantes das seis Apaes, a presidência da Apae Brasil, a equipe da Faculdade Apae Brasil e pessoas com deficiência atuantes como autodefensores. Nesse encontro final, os principais resultados da pesquisa foram discutidos, validados coletivamente e serviram de base para a proposição de diretrizes e encaminhamentos para o fortalecimento da empregabilidade nas Apaes.

A presente dissertação, por sua vez, constitui um recorte analítico desta pesquisa maior, com foco específico nos entraves em relação à empregabilidade, especialmente os rótulos e estigmas sociais atribuídos à deficiência e seus efeitos sobre as relações de trabalho.

A coleta de dados foi realizada presencialmente e envolveu entrevistas semiestruturadas com quatro grupos distintos: (a) pessoas com deficiência já inseridas no mercado de trabalho; (b) seus familiares; (c) representantes das Apaes locais; e (d) representantes de empresas contratantes. Os roteiros das entrevistas foram elaborados com base na metodologia de avaliação de programas proposta por Paulillo (2009), com adaptações para o contexto da inclusão laboral.

No total, foram entrevistadas 219 pessoas, distribuídas da seguinte forma: 42,46% eram pessoas com deficiência; 37,89% eram seus familiares; 15,52% representantes de empresas contratantes; e 4,11% representantes das Apaes. Essa distribuição permitiu uma análise comparativa das diferentes percepções sobre a deficiência e os fatores que favorecem ou

dificultam a empregabilidade. As entrevistas foram gravadas com autorização prévia dos participantes e, posteriormente, transcritas na íntegra.

A presente pesquisa tem natureza qualitativa, com abordagem exploratória e descritiva, voltada à compreensão de fenômenos sociais complexos relacionados à inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho. A escolha por uma abordagem qualitativa justifica-se pela necessidade de captar percepções, sentidos e experiências subjetivas dos atores envolvidos nesse processo. Esse método “[...] engloba o estudo dos meios pelos quais se entendem todos os fenômenos e se ordenam os conhecimentos” (Vilelas, 2009, p. 43).

A análise dos dados foi conduzida com base na técnica de análise de conteúdo temática, conforme proposta por Bardin (2011), com foco na identificação de categorias emergentes a partir das falas dos entrevistados. Esse procedimento permitiu captar os sentidos atribuídos pelos participantes às experiências de inclusão, bem como os estigmas e rótulos enfrentados no ambiente de trabalho.

A análise foi interpretativa e crítica, considerando a subjetividade das falas e os contextos sociais e institucionais que moldam as relações de trabalho. O uso de categorias analíticas e a triangulação de fontes conferiram maior robustez e confiabilidade aos resultados.

A pesquisa foi aprovada pelo Comitê de Ética da UFSCar (CAEE: 69869723.3.0000.5504).

1.5. Estrutura do Trabalho

Para o desenvolvimento desta pesquisa, este trabalho foi organizado em quatro (4) seções.

Na seção um (1) é demonstrada a contextualização do tema escolhido, bem como os objetivos gerais e específicos, a justificativa da realização desta pesquisa e a metodologia utilizada no trabalho, caracterizando a pesquisa, os participantes e os procedimentos de coleta e de análise de dados

Na seção dois (2) a fundamentação teórica do trabalho é elaborada por meio de uma pesquisa bibliográfica acerca do tema do mercado de trabalho para pessoas com deficiência e o contexto histórico desses indivíduos, com o intuito de entender os estigmas e rótulos acerca das pessoas com deficiência. Também são utilizados outros tipos de fontes como documentos institucionais e a legislação brasileira.

Na seção três (3) o estudo foi desenvolvido, apresentando o contexto empírico e as discussões acerca dos resultados obtidos com as entrevistas realizadas com as pessoas com

deficiência, seus familiares, a empresa contratante e com as entidades investigadas. Também é apresentado nesta seção a relação com a literatura da área e os entraves encontrados na efetivação da contratação das pessoas com deficiência.

Na seção quatro (4) serão apresentadas as considerações finais obtidas com a realização do estudo, bem como as limitações da pesquisa e a sugestão para trabalhos futuros.

2. REFERENCIAL TEÓRICO

2.1.O conceito e o contexto histórico da Deficiência

Para uma melhor compreensão da temática investigada, serão apresentadas a seguir, uma breve descrição e definição das deficiências, com base na literatura da área. Dessa maneira, serão conceituadas as deficiências (intelectual, auditiva/surdez, visual, física e múltipla) e o transtorno do espectro autista (TEA) que é considerado como deficiência para todos os efeitos legais (Brasil, 2012).

O conceito legal de deficiência está descrito na LBI (lei de nº 13.146/2015), em seu art. 2º:

Considera-se pessoa com deficiência aquela que tem impedimento de longo prazo de natureza física, mental, intelectual ou sensorial, o qual, em interação com uma ou mais barreiras, pode obstruir sua participação plena e efetiva na sociedade em igualdade de condições com as demais pessoas (BRASIL, 2015).

Ao longo dos anos, a terminologia para se referir às pessoas com deficiência passou por diversas modificações, refletindo mudanças na compreensão da interação entre a deficiência e o ambiente. Como descrito por Marchesi (2007) desde o final do século XIX até aproximadamente a década de 1980, termos como “idiota”, “imbecil” e “deficiente” eram utilizados para se referenciar às pessoas com deficiência. No entanto, o uso dessas expressões tornou-se inadequado ao longo do tempo, devido à sua carga pejorativa e estigmatizante.

Ainda é possível localizar em diversos documentos e legislações nacionais a terminologia “portador de deficiência” e/ou “pessoas com necessidades especiais” ou então o termo “deficiência mental”, que fazem parte desse processo histórico, no entanto, também são termos inadequados por reforçarem o estigma. Dessa forma, é essencial compreender cada uma dessas definições e sua evolução ao longo do tempo, a fim de promover uma abordagem mais inclusiva e respeitosa em relação às pessoas com deficiência.

- **Deficiência Intelectual**

Em relação a deficiência intelectual, as primeiras definições surgiram através dos autores Tredgold, em 1908 e 1937, e Doll, em 1941 (Almeida, 2004). Segundo Almeida (2004), esses autores tinham o foco principal de que a deficiência intelectual era um “defeito mental”,

e que os indivíduos não tinham capacidade de desempenhar certas tarefas para a vida social, além de pensar na deficiência intelectual como algo incurável.

De acordo com um panorama histórico traçado por Garghetti, Medeiros e Nuernber (2013), a percepção e o tratamento da deficiência intelectual variaram significativamente - assim como as demais deficiências. Inicialmente, indivíduos com essa tipicidade eram frequentemente abandonados, exterminados, superprotegidos ou segregados da sociedade. Com o tempo, surgiram outros movimentos de integração, buscando incluir essas pessoas de forma mais ampla (Garghetti; Medeiros; Nuernber; 2013).

Após esse período, em 1959, Almeida (2004) aborda em seu estudo que a Associação Americana de Deficiência Intelectual - AAIDD (antigamente nomeada como Associação Americana de Retardo Mental) estabeleceu a definição a partir da classificação do Quociente de Inteligência (QI), categorizando a deficiência intelectual¹ com os seguintes níveis: leve, moderado, grave e profundo.

Entre os anos de 1961 e 1973, o termo “comportamento adaptativo” começou a fazer parte das definições, que de acordo com Almeida (2004, p. 35) “[...] significava uma adaptação do indivíduo às demandas do seu ambiente. A autora reforça que, nessa época “embora a deficiência em comportamento adaptativo ainda estivesse pouco definida, o uso do conceito representou um avanço às noções anteriores de incurabilidade [...]” (Almeida, 2004, p. 35).

De 1959 até o ano de 1992, as definições se mantiveram praticamente as mesmas, com a diferença de que na definição de 1992, de acordo com a AAIDD, os testes de QI já não foram tão enfatizados, já que surgiram os sistemas de apoio que descreviam os níveis de suporte ao invés da antiga categorização estática. Esses níveis de apoio foram classificados como apoio leve, apoio mitigado, apoio amplo e apoio permanente (Almeida, 2004). Nessa época também foi estabelecido que a deficiência intelectual deveria ser diagnosticada até os 18 anos de idade (conhecida também como fase/período de desenvolvimento).

Ainda como exposto por Almeida (2004), no ano de 2002 a AAIDD realizou um estudo em relação a utilização da definição utilizada em 1992 e foram apontados alguns aspectos positivos como a mudança de foco na deficiência estática para uma necessidade de apoio. Além disso, uma nova definição foi proposta, definindo a deficiência intelectual como “[...] uma incapacidade caracterizada por limitações significativas em ambos, funcionamento intelectual e comportamento adaptativo e está expresso nas habilidades sociais, conceituais e práticas”. A

¹A terminologia empregada na época era "retardo mental", que posteriormente evoluiu para "deficiência mental". Somente a partir de 2010 é que o termo "deficiência intelectual" passou a ser adotado.

incapacidade se origina antes da idade de 18 anos” (Almeida, 2004, p. 43 *apud* Luckasson *et al.*, 2002).

Atualmente, a definição da AAIDD em relação a deficiência intelectual não está diferente da apresentada em 2002, além da mudança de nomenclatura realizada. De acordo com a AAIDD (2010), a deficiência intelectual é caracterizada por limitações significativas tanto no funcionamento intelectual quanto no comportamento adaptativo, manifestadas antes dos 18 anos de idade. Isso inclui dificuldades em áreas como habilidades de comunicação, cuidado pessoal, habilidades sociais, habilidades acadêmicas, trabalho e lazer.

Para este trabalho, a definição de deficiência intelectual utilizada será do Manual diagnóstico e Estatístico de Transtornos Mentais - DSM V (APA, 2014) que também enfatiza, além do funcionamento intelectual, o comportamento adaptativo.

De acordo com o DSM-V (2014) a deficiência intelectual é um distúrbio que se manifesta durante a fase de desenvolvimento e se caracteriza por déficits funcionais nos aspectos intelectuais e adaptativos, nos domínios conceitual, social e prático. Para diagnosticá-la, três critérios específicos devem ser observados:

- a. Há dificuldades em funções intelectuais como raciocínio, resolução de problemas, planejamento, pensamento abstrato, julgamento, aprendizado acadêmico e aprendizado prático, confirmadas por avaliação clínica e testes de inteligência individualizados e padronizados;
- b. Há déficits em funções adaptativas que levam ao fracasso em alcançar os padrões de desenvolvimento e socioculturais esperados em termos de independência pessoal e responsabilidade social. Sem apoio contínuo, esses déficits adaptativos limitam o desempenho em uma ou mais atividades diárias, como comunicação, interação social e vida independente, em diversos ambientes, como em casa, na escola, no trabalho e na comunidade;
- c. Os déficits intelectuais e adaptativos começam a ser observados durante o período de desenvolvimento.

Essa definição está mais atenta às necessidades de suporte e apoio da pessoa com deficiência do que dos graus da deficiência. No Brasil, o Decreto Federal de nº5.296 de 2 de dezembro de 2004, que estabelece normas gerais e critérios básicos para a promoção da acessibilidade das pessoas com deficiência, (Brasil, 2004), define a deficiência intelectual como um:

[...] funcionamento intelectual significativamente inferior à média, com manifestação antes dos dezoito anos e limitações associadas a duas ou mais áreas de habilidades adaptativas, tais como: comunicação; cuidado pessoal; habilidades sociais; utilização dos recursos da comunidade; saúde e segurança; habilidades acadêmicas; lazer; e trabalho (Brasil, 2004).

Em suma, até o século XVIII, a deficiência intelectual era erroneamente associada a distúrbios mentais, sendo abordada unicamente pela medicina por meio da prática de institucionalização (Garghetti; Medeiros; Nuernber; 2013). Esta prática envolvia a remoção das pessoas com deficiência de seus ambientes familiares, colocando-as em instituições localizadas em regiões afastadas, resultando em seu isolamento da sociedade. Esta medida era justificada sob o pretexto de proteção, tratamento ou educação. No entanto, a partir do século XIX, de acordo com Garghetti, Medeiros e Nuernber (2013), começou-se a reconhecer as habilidades e capacidades das pessoas com deficiência.

Atualmente, o foco da deficiência intelectual está na inclusão, promovendo a participação plena e igualdade de oportunidades para esses indivíduos em todos os aspectos da vida. Essas mudanças refletem a evolução das atitudes e práticas em relação à deficiência intelectual, influenciadas por diferentes contextos sociais, políticos e econômicos ao longo dos séculos (Garghetti; Medeiros; Nuernber; 2013).

- **Deficiência Auditiva/Surdez**

Em relação a deficiência auditiva, o Decreto de nº5.296/2004 (BRASIL, 2004) define como uma “perda bilateral, parcial ou total, de quarenta e um decibéis (dB) ou mais, aferida por audiograma nas frequências de 500HZ, 1.000HZ, 2.000Hz e 3.000Hz” (BRASIL, 2004). No entanto, a definição de deficiência auditiva/surdez vai muito além do grau de perda auditiva, uma vez que a surdez é olhada por um viés cultural e as pessoas pertencentes da comunidade surda não se consideram pessoas com deficiência (Gesser, 2009).

De acordo com Marchesi (2004), uma condição de surdez ou deficiência auditiva abrange qualquer alteração que afete o funcionamento do órgão auditivo ou da via auditiva. As causas podem ser divididas em dois grupos principais: hereditárias e adquiridas. No entanto, cerca de um terço dos casos de surdez não pode ser atribuído com precisão a uma causa específica, permanecendo de origem desconhecida (Marchesi, 2004, p. 174).

Do ponto de vista educacional (Marchesi, 2004), costuma-se fazer uma classificação mais ampla, de acordo com as necessidades educativas dos alunos, sendo nomeadas como hipoacústicos e surdos profundos. Essa classificação, de acordo com Marchesi (2004), são

pessoas que têm dificuldade de audição, mas seu grau de perda não as impede de adquirir a linguagem oral através da via auditiva - por meio da prótese auditiva. Já os surdos profundos têm perdas auditivas maiores, o que dificulta a aquisição da linguagem oral através da via auditiva, inclusive com a ajuda de sistema de amplificadores, sendo necessário a aprendizagem de uma linguagem totalmente nova sem nenhuma experiência com o som, nesse caso, a língua de sinais.

Assim como abordado por Gesser (2009), o discurso médico detém uma autoridade e prestígio superiores em comparação com o discurso que promove a diversidade e o reconhecimento linguístico e cultural das comunidades surdas. A surdez é frequentemente enquadrada como um *déficit*, uma ausência, uma condição anormal. A norma é associada à capacidade auditiva, enquanto qualquer desvio desse padrão é considerado passível de correção e "normalização". Nesse processo de normalização, surgem oportunidades para estigmatização e a formação de preconceitos sociais (Gesser, 2009, P. 67).

No Brasil, assim como ressaltado por Gesser (2009) e Lodi e Lacerda (2009), é possível observar mudanças notáveis nos discursos tanto de famílias quanto de profissionais, sejam eles da área da educação ou da saúde, que reconhecem e valorizam a comunidade surda e a língua de sinais. Essas mudanças são respaldadas por políticas públicas que reconhecem a importância da Língua Brasileira de Sinais (LIBRAS), conforme estabelecido na Lei nº 10.436/02 e regulamentado pelo Decreto 5.626 de 22 de dezembro de 2005. Segundo Lodi e Lacerda (2009), essa evolução tem promovido discussões sobre a necessidade de respeitar a singularidade linguística dos surdos e de garantir o uso adequado dessa língua nos espaços sociais compartilhados.

A história das pessoas com deficiência auditiva/surdez, também carrega uma carga estigmatizada e segregadora. De acordo com Carneiro, Schiavon e Capellini (2014) o primeiro registro de atendimento a pessoas surdas ocorreu no século XIV a partir de “uma metodologia baseada na datilologia (representação manual das letras do alfabeto), escrita e oralização” (Carneiro; Schiavon; Capellini, 2014).

No século XVIII, aproximadamente em 1750, Abade Charles Michel de L'Épée demonstrou interesse pela comunidade surda e sua linguagem única de sinais. Ele se dedicou a aprender a Língua de Sinais e estabeleceu uma escola pública em sua residência na França. Ao mesmo tempo, na Alemanha, Samuel Heinick fundou uma escola que adotava exclusivamente o método oralista, em contraste com o ensino da Língua de Sinais. Esses dois enfoques educacionais diferentes deram início a um debate constante sobre a educação das pessoas surdas, como destacado por Carneiro, Schiavon e Capellini (2014).

No século XIX, um educador americano viajou à Europa em busca de métodos de educação para surdos. Em parceria com um aluno de L'Épée, fundou a primeira escola permanente para surdos nos Estados Unidos, baseada em uma combinação de diferentes formas de comunicação, precursora da Comunicação Total. A partir de 1821, a Língua Americana de Sinais (ASL) foi adotada nas escolas públicas americanas. Em 1864, a Universidade Gallaudet, primeira instituição nacional para surdos, foi estabelecida em homenagem ao seu idealizador (Carneiro; Schiavon; Capellini, 2014).

De acordo com Carneiro, Schiavon e Capellini (2014), em 1860, o método oral ressurgiu devido a avanços tecnológicos que facilitaram a aprendizagem da fala, com o desenvolvimento de aparelhos auditivos. Profissionais passaram a promover o oralismo, argumentando que a Língua de Sinais prejudicava a aprendizagem da fala. Em 1880, no Congresso Internacional de Educadores de Surdos em Milão, o oralismo prevaleceu, liderado por Alexander Graham Bell, ignorando as opiniões das pessoas surdas a respeito da sua própria cultura. A Língua de Sinais foi proibida oficialmente, considerada uma comunicação rudimentar. A ênfase no aprendizado da língua oral diminuiu o acesso à educação formal para surdos, devido às dificuldades auditivas e à exclusão de outras formas de aprendizagem (Carneiro; Schiavon; Capellini, 2014).

Foi somente em 1960 que o método oral foi perdendo forças, quando William Stokoe inicia estudos e demonstra que a língua de sinais é uma língua como todas as outras, apresentando gramática própria, morfologia e sintaxe (Carneiro; Schiavon; Capellini, 2014). A partir dessa descoberta, uma série de estudos foi disseminada globalmente, levando ao ressurgimento e à disseminação do uso da língua de sinais. Em 1990, a filosofia bilíngue começou a ganhar mais destaque.

- **Deficiência Visual**

Já em relação a pessoas com deficiência visual, a percepção quanto essa deficiência, ao longo da história, também sofreu diversas mudanças. Em sociedades antigas, as pessoas cegas enfrentavam discriminação severa, incluindo infanticídio e isolamento (Gasparetto, 2015). De acordo com Gasparetto (2015), os hebreus associavam a cegueira a castigos divinos e na Idade Média, ela era vista como punição, chegando a casos extremos de mutilação durante as Cruzadas. No Cristianismo, por sua vez, segundo Gasparetto (2015, p. 16) “a pessoa cega passou a ser dignificada e vista como eleita de Deus, estabelecendo-se aí um dualismo para essas pessoas, que eram vistas ora com virtudes, ora como pecadoras”. Com o tempo, houve maior aceitação social, com o surgimento de instituições de apoio e reabilitação. No século

XVIII, avanços científicos substituíram superstições, promovendo maior inclusão e educação para as pessoas cegas (Gasparetto, 2015).

No Brasil, a percepção da deficiência visual também evoluiu ao longo da história. De acordo com Leão e Sofiato (2019), a primeira iniciativa foi a criação do Instituto dos Meninos Cegos, em 1854, hoje Instituto Benjamin Constant, marcando o início da garantia de direitos para as pessoas com deficiência visual. Outras instituições surgiram em diferentes estados para atender às necessidades dessa comunidade. Clínicas voltadas para a baixa visão foram estabelecidas a partir da década de 1970, enquanto a Escola Estadual Carlos Gomes, em Campinas, já oferecia serviços educacionais adaptados desde os anos de 1950 (Gasparetto, 2015).

Tratando-se da definição da deficiência visual, o Decreto nº5.296/2004 (Brasil, 2004) o descreve como:

[...] cegueira, na qual a acuidade visual é igual ou menor que 0,05 no melhor olho, com a melhor correção óptica; a baixa visão, que significa acuidade visual entre 0,3 e 0,05 no melhor olho, com a melhor correção óptica; os casos nos quais a somatória da medida do campo visual em ambos os olhos for igual ou menor que 60º; ou a ocorrência simultânea de quaisquer das condições anteriores (Brasil, 2004).

De acordo com Ochaíta e Espinosa (2004), a cegueira é uma condição sensorial caracterizada pela limitação ou total incapacidade do sistema visual em coletar informações. Assim, ao discutir sobre indivíduos com cegueira, estamos nos referindo a uma comunidade diversa, que engloba não apenas aqueles que enfrentam escuridão total, mas também aqueles cujas dificuldades visuais são severas o suficiente para serem legalmente considerados cegos, mesmo que possuam resquícios visuais que possam ser úteis para seu desenvolvimento e aprendizado.

Marilda Moraes Garcia Bruno (Brasil, 2008), enfatiza, por sua vez, que as pessoas com deficiência visual abrangem tanto aquelas cegas quanto as que têm baixa visão. Sob uma definição educacional, às pessoas cegas são as “[...]que não têm visão suficiente para aprender a ler em tinta, e necessitam, portanto, utilizar outros sentidos (tátil, auditivo, olfativo, gustativo e cinestésico) no seu processo de desenvolvimento e aprendizagem [...]” (Brasil, 2008, p. 13), e possuem acesso à leitura e escrita através do sistema braille.

Por outro lado, as crianças com baixa visão “[...] são as que utilizam seu pequeno potencial visual para explorar o ambiente, conhecer o mundo e aprender a ler e escrever. Essas crianças se diferenciam muito nas suas possibilidades visuais” (Brasil, 2008, p. 13).

Apesar de precisarem desenvolver suas habilidades visuais da maneira mais eficaz possível, essas crianças também têm a capacidade de usar outros sentidos concomitantemente para aprender, adquirir conceitos e ampliar seu conhecimento.

É importante destacar que para explorar o ambiente e se locomover de forma independente, indivíduos com deficiência visual necessitam de treinamento especializado em orientação e mobilidade. Essa instrução, crucial desde a primeira infância, visa desenvolver habilidades essenciais para a mobilidade independente e a autonomia. (Ochaíta e Espinosa, 2004).

- **Deficiência Física**

A deficiência física, assim como descrito pelo Decreto Federal de nº5.296/2004 (Brasil, 2004), é considerada como uma:

[...] alteração completa ou parcial de um ou mais segmentos do corpo humano, acarretando o comprometimento da função física, apresentando-se sob a forma de paraplegia, paraparesia, monoplegia, monoparesia, tetraplegia, tetraparesia, triplegia, triparesia, hemiplegia, hemiparesia, ostomia, amputação ou ausência de membro, paralisia cerebral, nanismo, membros com deformidade congênita ou adquirida, exceto as deformidades estéticas e as que não produzam dificuldades para o desempenho de funções [...] (Brasil, 2004).

Ao longo da história, Schewinsky (2004) aborda como as pessoas com deficiência física foram igualmente afetadas por atitudes discriminatórias e desumanas.. No Egito Antigo, por exemplo, acreditava-se que a deficiência era resultado da influência de maus espíritos. Enquanto os privilegiados - como a nobreza, tinham acesso a tratamentos, os menos favorecidos eram frequentemente explorados, sendo utilizados em circos ou submetidos a estudos e/ou eram utilizados como cobaias de estudos médicos.

De acordo com Schewinsky (2004), na civilização hebraica, essa discriminação era evidente nas leis. Em "Levítico", Moisés escreve que pessoas com deformidades físicas estavam proibidas de realizar oferendas a Deus ou se aproximar de seu ministério. Tais indivíduos eram considerados “[...] como indicadora de impureza, remissão de pecados antigos, interferência de maus espíritos e das forças más da natureza” (Schewinsky, 2004, p. 8).

Conforme Bianchetti (1995) relata, na sociedade grega, a busca pela perfeição do corpo, forte e belo, era o principal ideal da população. Como resultado, quando alguém nascia com alguma deficiência, era considerado imperfeito e muitas vezes esses indivíduos eram eliminados, pois não se alinhava aos padrões aceitos na época, que valorizavam a aptidão para

a participação em guerras. Schewinsky (2004) reitera essa perspectiva na Grécia Antiga e observa que a civilização romana também perseguia a ideia de perfeição, considerando a deficiência como uma espécie de "monstruosidade".

De acordo com Kutianski e Brauer-Junior (2010), durante a Idade Média, as pessoas com deficiência física enfrentaram discriminação devido a crenças religiosas e foram frequentemente associados a espíritos malignos. Schewinsky (2004) reforça que, com a ascensão do Cristianismo, a percepção sobre a humanidade se transformou, reconhecendo-a como uma criação divina digna de cuidados e com destino eterno. No entanto, apesar desse novo entendimento, as pessoas com deficiência ainda enfrentaram exclusão ao longo da história.

A partir do surgimento do Humanismo no século XV, houve uma mudança na valorização do ser humano, o que levou a uma diferenciação no tratamento desses indivíduos e da população pobre em geral. Nos séculos XVI e XVII, os cuidados de saúde também começaram a ser assumidos pela comunidade (Schewinsky, 2004, p. 8).

Já no século XVIII, a revolução industrial trouxe a chegada das máquinas a vapor, impactando nossa sociedade até os dias atuais. Nesse contexto, Kutianski e Brauer-Junior (2010) refletem que o homem tornou-se uma mão de obra essencial, e as pessoas com deficiência física começaram a ganhar espaço no mercado de trabalho devido à sua profissionalização. Nesse período histórico, muitas constituições começaram a ser elaboradas, refletindo os olhares das nações sobre a proteção e classificação das deficiências que afetam a população desde os tempos antigos, promovendo uma conscientização global (Kutianski; Brauer-Junior, 2010).

No século XX, houve um grande avanço na assistência às pessoas com deficiência em todo o mundo. Além da filosofia humanista, as nações enfrentavam o desafio de lidar com mutilados decorrentes das duas grandes guerras e acidentes industriais (Schewinsky, 2004; Kutianski; Brauer-Junior, 2010). Como resposta a esses desafios, surgiram programas globais de reabilitação que incluíam a inserção profissional de pessoas com deficiência. Schewinsky (2004, p. 9) destaca que a partir disso “surgem programas de reabilitação global, incluindo a inserção profissional de pessoas deficientes”.

Em relação a definição e conceituação, a característica principal de uma pessoa com deficiência física reside no comprometimento anatomofuncional, o qual influencia diretamente a mobilidade e os movimentos individuais. As principais representações da deficiência física, de acordo com Vara e Cidade (2020) são nas formas congênita e adquirida.

Em Brasil (2010) vemos a ênfase de que a deficiência física pode ser agrupadas em sua função de origem, podendo ser manifestada de origem cerebral (paralisia cerebral, traumatismo cranioencefálico e tumores); de origem espinhal (poliomielite, espinha bífida, lesões medulares degenerativas e traumatismo medular); de origem muscular (miopatias - distrofias); e de origem ósseo-articulatória (malformações congênitas, distróficas, microbianas, reumatismos infantis e lesões ósteo-articulares por desvio do ráquis).

A autonomia e independência de uma pessoa com deficiência física, depende - não exclusivamente, mas em sua grande maioria, a partir da acessibilidade nas edificações, nos transportes, nas ruas e nos equipamentos urbanos (Vera; Cidade, 2020). Assim como explorado por Vera e Cidade (2020, p. 32) a maioria dos ambientes apresenta barreiras invisíveis e visíveis, sendo que as barreiras visíveis são “todos os impedimentos concretos, entendidos como a falta de acessibilidade nos espaços”. As barreiras invisíveis representam a maneira pela qual as pessoas são percebidas na sociedade, muitas vezes sendo definidas por suas dificuldades ao invés de serem reconhecidas por suas habilidades e capacidades (Vera e Cidade, 2020).

A acessibilidade nos transportes por exemplo, refere-se à capacidade de uma pessoa, como um usuário de cadeira de rodas, por exemplo, de ter a liberdade de acessar lugares anteriormente inacessíveis. Acima de tudo, trata-se da possibilidade de participação plena na sociedade (Vera e Cidade, 2020).

Diante do contexto histórico apresentado, é inegável que as pessoas com deficiência enfrentaram séculos de discriminação e exclusão pela sociedade, considerando principalmente a deficiência física e a busca pelo “corpo perfeito”.

Desafios persistentes ainda existem, como a necessidade contínua de conscientização, a quebra de estigmas e paradigmas em relação ao corpo da pessoa com deficiência, a necessidade de eliminação de barreiras e a necessidade de implementação de políticas inclusivas. É fundamental reconhecer os avanços alcançados ao longo da história e o quanto os direitos da pessoa com deficiência avançaram - em relação à escolarização, ao trabalho e à vida em sociedade.

- **Deficiência Múltipla**

Em relação ao campo da deficiência múltipla, esse termo é frequentemente utilizado para descrever a presença de duas ou mais deficiências associadas, abrangendo aspectos físicos, sensoriais ou mentais. No entanto, Godói (2006) destaca que é importante ressaltar que não é simplesmente a soma dessas condições que caracteriza a deficiência múltipla, “[...] mas sim o

nível de desenvolvimento, as possibilidades funcionais, de comunicação, interação social e de aprendizagem que determinam as necessidades educacionais dessas pessoas” (Godói, 2006, p. 11).

Pletsch (2015) observa que no contexto brasileiro, em comparação com outros tipos de deficiência, há uma escassez de pesquisas centradas na deficiência múltipla. Nesse sentido, poucos estudos se dedicam a entender a história da pessoa com deficiência múltipla e suas necessidades específicas. O pouco de literatura encontrada dedica-se mais ao seu processo de escolarização.

Nesse sentido, o estudo de Pletsch (2015) reforça que alunos com múltiplas deficiências enfrentaram desafios significativos no acesso à educação, muitas vezes sendo marginalizados devido a percepções de incapacidade pela própria condição da múltipla deficiência. Essa situação resultou em muitos desses indivíduos sendo excluídos do ambiente escolar e privados de oportunidades educacionais adequadas (Pletsch, 2015). No entanto, a autora reforça que nos últimos anos, tem havido uma mudança positiva nessa dinâmica, impulsionada pelos avanços científicos e pela ampliação dos direitos educacionais para pessoas com deficiências em geral.

O estudo de Silva (2011) sobre deficiência múltipla aborda a complexidade dessa condição, destacando a associação de duas ou mais deficiências primárias que resultam em atrasos no desenvolvimento global e na capacidade adaptativa. A revisão da autora ressalta a importância de considerar o impacto da deficiência múltipla na funcionalidade e qualidade de vida das pessoas, levando em conta diversos aspectos como tipos e quantidades de deficiências, amplitude dos comprometimentos, idade de aquisição das deficiências, fatores relacionados e eficiência das intervenções educacionais e de saúde.

A conclusão do artigo destaca que, apesar dos avanços científicos e dos esforços sociais para promover a inclusão e remover barreiras, ainda persistem desafios na forma como as pessoas com deficiência múltipla são percebidas e tratadas. De acordo com a autora:

A DM não pode ser concebida simplesmente como um atributo inerente à pessoa reconhecida e tratada como deficiente. É uma condição que emerge da interação entre as pessoas com determinados atributos e o meio social, que interpreta como desvantagens as variações no comportamento e na capacidade, pela presença daqueles atributos (SILVA, 2011, p. 4).

Uma outra deficiência que pouco é estudada na literatura, de maneira geral, é a surdocegueira. A surdocegueira não se enquadra dentro da deficiência múltipla, já que trata-se de uma deficiência única (Paulino; Pedrino; Pereira, 2022).

De acordo com McInnes (1999 *apud* Bosco, Mesquita e Maia, 2010), como a surdocegueira é considerada uma condição única, ela demanda uma abordagem específica para oferecer suporte adequado às pessoas afetadas. O autor propõe uma subdivisão das pessoas com surdocegueira em quatro categorias distintas: indivíduos que eram cegos e perderam a audição posteriormente; indivíduos que eram surdos e desenvolveram cegueira posteriormente; indivíduos que adquiriram surdocegueira em algum momento da vida; e indivíduos que nasceram ou adquiriram surdocegueira precocemente, privados da oportunidade de desenvolver linguagem, habilidades comunicativas ou cognitivas, e base conceitual para construir uma compreensão do mundo ao seu redor.

Nessa mesma abordagem, de acordo com Paulino, Pedrino e Pereira (2022), a classificação quanto ao período de ocorrência varia entre congênita ou adquirida. Se ambas as condições de deficiência estiverem presentes antes da aquisição de uma língua (como LIBRAS ou Língua Portuguesa, por exemplo), são consideradas congênicas. Já se ocorrerem após a aquisição de uma língua, são classificadas como adquiridas.

- **Transtorno do Espectro Autista**

Por fim, chegamos ao conceito do Transtorno do Espectro Autista (TEA), que como supracitado, é considerado como deficiência apenas para a garantia de direitos desses indivíduos (BRASIL, 2012). Ele é considerado como um transtorno do neurodesenvolvimento que se manifesta de diversas formas. Este transtorno é identificado pela presença de distúrbios comportamentais desde uma idade precoce, apresentando uma variedade de níveis de afetação e deficiências associadas (Lazzarini; Elias, 2022).

De acordo com o DSM-V (APA, 2014) o TEA pode ser diagnosticado a partir de:

- A. Déficits persistentes na comunicação social e na interação social em múltiplos contextos;
- B. Padrões restritos e repetitivos de comportamento, interesses ou atividades;
- C. Os sintomas devem estar presentes precocemente no período do desenvolvimento (mas podem não se tornar plenamente manifestos até que as demandas sociais excedam as capacidades limitadas ou podem ser mascarados por estratégias aprendidas mais tarde na vida);

O termo “autismo” foi introduzido na psiquiatria por Plouller, em 1906, como item descritivo do sinal clínico de isolamento (Melicio; Vendrametto, 2021). Já em 1943, Keller apresentou a primeira definição e descrição quanto ao transtorno, e em uma de suas primeiras publicações o autor destaca que “desde 1938, chamaram-nos a atenção várias crianças cujo quadro difere tanto e pecuniariamente de qualquer outro tipo conhecido até o momento que cada caso merece - e espero que venha a receber com o tema - uma consideração detalhada de suas peculiaridades fascinantes” (Kanner, 1943 *apud* Rivière, 2010, p. 234-235).

Kanner definiu três principais características e reformulou o termo como sendo um distúrbio autístico do contato afetivo. Esses três aspectos, em essência, serviriam como base para a definição do que temos atualmente quanto ao transtorno. Essas características, de acordo com Kanner (2010), são: “a incapacidade para relacionar-se normalmente com as pessoas e as situações (1943, p. 20 *apud* Rivière, 2010, p. 235); a alteração na comunicação e na linguagem; e a não variação do ambiente.

Após a publicação de Kanner, surge em 1944 o médico Hans Asperger divulgou diversos casos de pessoas com “psicopatia autista” (Rivière, 2010). Melicio e Vendrametto (2021) abordam em seu estudo que Asperger descreveu o autismo “[...] como um tipo de criança peculiar e interessante, podendo compensar suas deficiências por um alto nível de pensamento e experiência pessoal que podem levá-los a excepcionais êxitos na vida adulta” (Dias, 2015 *apud* Melicio; Vendrametto, 2021).

Rivière (2010) divide dois momentos em relação a conceituação e visão quanto ao autismo. No primeiro momento, ocorrida entre os anos de 1943 e 1963, o autismo era considerado um distúrbio emocional, atribuído a fatores emocionais ou afetivos inadequados na relação entre a criança e seus cuidadores. Nesse contexto, a terapia focada no estabelecimento de laços emocionais saudáveis era amplamente promovida como a abordagem mais eficaz para auxiliar crianças autistas. No entanto, conforme observado pelo autor, a eficácia dessa abordagem terapêutica não foi claramente demonstrada no “tratamento” do autismo.

Uma concepção muito forte dessa época, era que “mães e/ou pais *eram* incapazes de proporcionar o afeto necessário para a criança” (Rivière, 2010, p. 236). De acordo com Bialer e Voltolini (2022), essa teoria ficou nomeada como “mães geladeiras”, onde era falado que o autismo era causado pela falta de afeto de uma mãe ou frieza emocional em relação a seu filho. Como destacado por Rivière (2010) e Bialer e Voltolini (2022), essas ideias deixaram uma ampla gama de mitos que continuam a influenciar a percepção popular do TEA até os dias atuais.

Seguindo o exposto por Rivière (2010), durante o segundo período, entre 1963 e 1983, surgiram os primeiros indícios concretos da associação do autismo com distúrbios neurobiológicos. Essa descoberta coincidiu com o desenvolvimento de modelos explicativos do autismo que se fundamentam na hipótese de que há uma alteração cognitiva subjacente que explica as dificuldades em relação interpessoal, linguagem, comunicação e flexibilidade mental. Durante esse intervalo, a educação emergiu como o principal método de tratamento para o autismo, apoiada por dois principais fatores: o avanço de técnicas de modificação comportamental para auxiliar no desenvolvimento de pessoas autistas e o estabelecimento de escolas especialmente dedicadas ao tratamento do autismo (Rivière, 2010).

De acordo com Melicio e Vendrametto (2021), pesquisas recentes têm apontado que os fatores genéticos desempenham um papel primordial na determinação das origens do autismo, com estimativas variando entre 70% e 90%. Além disso, há também discussões em andamento sobre a possível influência de fatores ambientais. No entanto, antes dessas descobertas, várias hipóteses foram descartadas, embora ainda persistam no senso comum das causas do autismo, como a suposta ligação com vacinas. Hipóteses como a influência da ingestão de medicamentos durante a gravidez e a teoria das mutações genéticas ainda estão sendo investigadas (Melicio; Vendrametto, 2021).

A Organização das Nações Unidas (ONU) estima que aproximadamente 1% da população global possa ter autismo. No Brasil, o Censo Demográfico de 2022, cujos dados preliminares da amostra foram divulgados em 2025 pelo IBGE, trouxe pela primeira vez estatísticas abrangentes sobre a prevalência do Transtorno do Espectro Autista (TEA). Foram identificadas 2,4 milhões de pessoas com autismo no país, em cumprimento à Lei 13.861/2019, que tornou obrigatória a inclusão dessas informações nos censos demográficos. A prevalência foi maior entre os homens (1,5%) do que entre as mulheres (0,9%).

- **De maneira ampla...**

Segundo Piccolo (2022) cada sociedade e cultura interpreta o significado da deficiência através de suas próprias perspectivas. Na modernidade, que desconsiderou os preceitos medievais como falsos e irracionais, observa-se uma tendência de redefinir essa condição com base em generalizações respaldadas pelo conhecimento médico. De acordo com o autor:

[...] desde então, a deficiência é propagandeada em antítese ao conceito de norma e suas intervenções projetadas no sentido de recuperação da função ou condição perdida, aquilo que classicamente foi chamado por normalização. Sob esta ótica, a

deficiência emergiu como produto de um desajuste individual e as intervenções sobre a mesma foram transportadas para o campo do privado. Eis as condições características do que se estabeleceu configurar como modelo individual/médico de deficiência (Piccolo, 2022, p. 7).

Enquanto os decretos e legislações brasileiras (D186/2008; D6949/2009; L13.146/2015) adotam uma visão mais restritiva em relação à definição de deficiência, a Convenção da ONU sobre os direitos das pessoas com deficiência, por outro lado, a define da seguinte maneira:

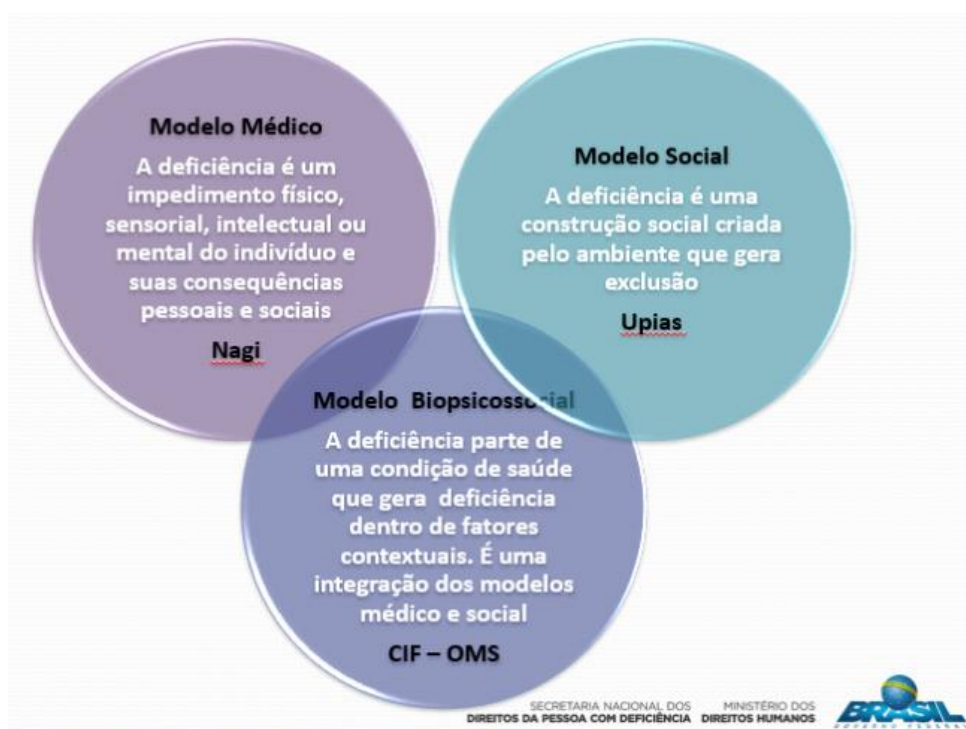
Pessoas com deficiência são aquelas que têm impedimentos de longo prazo de natureza física, mental, intelectual ou sensorial, os quais, em interação com diversas barreiras, podem obstruir sua participação plena e efetiva na sociedade em igualdades de condições com as demais pessoas (ONU, 2008).

A deficiência vai além das estruturas e funções do corpo; o impacto pode variar significativamente entre indivíduos com a mesma condição corporal, dependendo do contexto em que vivem. Além disso, a deficiência não é exclusivamente determinada por fatores ambientais, já que as funções corporais também influenciam a experiência de viver com uma deficiência (França, 2013; Brasil, 2019).

A Classificação Internacional de Funcionalidade, Incapacidade e Saúde (CIF) foi desenvolvida como uma estrutura para organizar e documentar informações relacionadas à funcionalidade e incapacidade, segundo a Organização Mundial da Saúde (OMS, 2001). Esse modelo aborda a funcionalidade como um processo dinâmico, que resulta da interação entre a condição de saúde do indivíduo, fatores ambientais e características pessoais.

A Figura 1 a seguir apresenta as diferentes visões da deficiência, representadas pelo modelo médico, modelo social e o modelo biopsicossocial:

Figura 1: Representação das diferentes perspectivas sobre a deficiência



Fonte: Retirado de Brasil (2019).

Essa perspectiva, como ressaltado por Bampi, Guilhem e Alves (2010), sugere que as pesquisas e políticas públicas sobre deficiência não devem se restringir apenas às condições corporais, mas considerar também as experiências compartilhadas de exclusão social. Assim, independentemente da variedade de lesões, todos os indivíduos com deficiência enfrentam restrições sociais, que podem ser decorrentes de “[...] ambientes inacessíveis, de noções questionáveis de inteligência e competência social, da inabilidade da população em geral para utilizar a linguagem de sinais, da falta de material em braille ou das atitudes públicas hostis [...]” (Bampi, Guilhem e Alves, 2010, p. 8).

Ao refletir sobre a trajetória das pessoas com deficiência, é fundamental reconhecer os avanços conquistados, como a legislação inclusiva e a crescente conscientização social. No entanto, ainda há desafios a serem superados, como a eliminação de barreiras atitudinais e a visão geral da sociedade quanto aos corpos com deficiência.

2.2. O Estigma e a Inclusão no Mercado de Trabalho

O direito ao trabalho para pessoas com deficiência é garantido há 33 anos no Brasil pela Lei de nº 8.213/1991. A Lei de Cotas para pessoas com deficiência estabelece a obrigatoriedade de empresas com 100 ou mais empregados destinarem uma porcentagem de suas vagas a

pessoas com deficiência, ou reabilitados pelo INSS. A porcentagem varia conforme o tamanho da empresa, podendo ir de 2% até 5%, como demonstrado na Tabela 1.

Tabela 1 - Percentual de Cargos a serem preenchidos pelas empresas

Nº total de empregados	Percentual de cargos a serem preenchidos
De 100 a 200	2%
De 201 a 500	3%
De 501 a 1.000	4%
De 1.001 em diante	5%

Fonte: Lei de nº 8.213/1991

A Lei de nº 13.146/2015, que institui a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência - LBI (Estatuto da Pessoa com Deficiência) aborda diversos aspectos dos direitos das pessoas com deficiência, inclusive questões relacionadas ao trabalho. A lei reforça a obrigatoriedade da Lei de Cotas em seu art. 37 e fornece outras diretrizes, como:

1. Proíbe qualquer tipo de discriminação contra a pessoa com deficiência em processos seletivos, contratações, ascensões de carreira, permanência no emprego e condições de trabalho (art. 34);
2. Garante que as pessoas com deficiência recebam salários e direitos iguais aos dos demais empregados que exercem funções semelhantes (Brasil, 2015);
3. Incentiva programas de qualificação profissional e reabilitação para pessoas com deficiência, visando promover sua inclusão no mercado de trabalho e em condições adequadas às suas capacidades (artigo 35);
4. Obriga os empregadores a garantir condições de acessibilidade nos ambientes de trabalho, o que inclui adaptações razoáveis de infraestrutura, comunicação e tecnologias, para que as pessoas com deficiência possam exercer suas atividades profissionais (artigo 34);
5. Prevê a adoção de medidas que estimulem a contratação de pessoas com deficiência por meio de ações afirmativas, como políticas públicas ou benefícios fiscais para empresas que contratarem essas pessoas (artigo 36); e
6. Introduce o conceito de emprego com apoio, que é uma forma de inclusão para pessoas com deficiência no mercado de trabalho por meio de suporte contínuo e personalizado,

com foco no desenvolvimento de suas habilidades e adaptação às atividades laborais (artigo 37).

Simonelli e Jackson-Filho (2017) analisaram o contexto da empregabilidade no Brasil quando a Lei de Cotas completou seus 25 anos, destacando estudos majoritariamente qualitativos que envolvem diversos atores, como empresas, agentes públicos e as próprias pessoas com deficiência. A revisão evidencia dificuldades de inserção no mercado de trabalho, além da falta de pesquisas sobre redes de atores locais e intervenções empresariais efetivas. A conclusão dos autores aponta que, embora a fiscalização garanta o cumprimento mínimo da lei, a verdadeira inclusão depende de mudanças estruturais nas empresas e políticas públicas mais robustas. A legislação atual precisa ser aprimorada para garantir a inclusão real de pessoas com deficiência na sociedade.

Os estudos sobre a empregabilidade de pessoas com deficiência convergem para a conclusão de que o estigma social associado à deficiência é uma das principais barreiras para a inclusão no mercado de trabalho. Esse estigma se manifesta de diversas formas, como a associação da deficiência à incapacidade, a subestimação das habilidades e o medo do desconhecido. Martinello, Scavassa e Sotero (2021) destacam que a inclusão plena das pessoas com deficiência no mercado de trabalho brasileiro exige uma transformação social significativa, capaz de enfrentar o preconceito arraigado na sociedade, que frequentemente associa deficiência à incapacidade. A partir da construção histórica sobre a deficiência, ressalta-se que o preconceito não é inato, mas socialmente construído, e que a falta de narrativas e troca de experiências contribui para sua perpetuação no ambiente de trabalho (Souza-Silva, Diegues e Carvalho, 2012).

Já o estudo de Irigaray e Vergara (2011) revela que a presença desses indivíduos no ambiente de trabalho foi naturalizada ao longo dos anos no cenário empírico investigado, entretanto, essa naturalização não se traduziu em igualdade de oportunidades, especialmente em relação à progressão na carreira. Os pesquisadores observaram que os funcionários com deficiência se sentem frustrados com a falta de oportunidades de ascensão profissional, enquanto a empresa continua a instrumentalizar a inclusão para fins de marketing e visibilidade social. A pesquisa aponta para a necessidade de ir além da simples contratação, criando políticas e práticas que promovam a inclusão efetiva e o desenvolvimento profissional de pessoas com deficiência em todos os níveis hierárquicos.

A falta de informação e o desconhecimento sobre as reais capacidades das pessoas com deficiência são frequentemente citados como fatores que alimentam o preconceito. Assis e

Carvalho-Freitas (2014) e Maia, Camino e Camino (2011) demonstram como os gestores de Recursos Humanos, apesar de defenderem a inclusão em discursos, revelam preconceitos mascarados e explícitos em suas práticas. Já Bodart, Romano e Chagas (2016) e Coutinho, Rodrigues e Passerino (2017) enfatizam a importância da conscientização desses profissionais para combater os estigmas.

A inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho passou por diversas transformações ao longo da história, desde a exclusão total até as atuais práticas de inclusão, assim como estudado por Sasaki (1997). Na fase de exclusão, prevalecia a ideia de que empregar pessoas com deficiência era cruel e incompatível com o estágio de desenvolvimento da sociedade, como apontado por Moragas (1972, *apud* Sasaki, 1997, p. 60). Além disso, a ausência de avanços em medicina e tecnologia dificultava a percepção das capacidades laborais desse grupo. A exclusão também se perpetuava devido a fatores como falta de reabilitação, baixa escolaridade, apoio familiar insuficiente e descompasso entre programas de qualificação e as demandas do mercado (Sasaki, 1997).

Com o tempo, surgiu a fase de segregação, na qual pessoas com deficiência passaram a realizar trabalhos em ambientes isolados, como oficinas protegidas ou em casa, muitas vezes sob práticas paternalistas e sem vínculos formais de emprego (Amaral, 1993). Essa situação contribuía para a marginalização econômica e social desse grupo, mantendo-o afastado da participação plena na sociedade (Sasaki, 1997).

Posteriormente, a fase de integração trouxe novas possibilidades, mas ainda com limitações. Pessoas com deficiência começaram a ser contratadas em empresas sob três modalidades principais: sem adaptações no ambiente, com pequenas adaptações práticas ou em setores segregados. Apesar dos avanços, a integração muitas vezes era superficial, sem garantir igualdade de oportunidades no desenvolvimento profissional ou na interação social dentro das organizações (Amaral, 1993; Sasaki, 1997).

Por fim, a fase atual de inclusão busca romper com a dicotomia entre pessoas com e sem deficiência, promovendo um ambiente de trabalho que valorize a diversidade. A empresa inclusiva é caracterizada pela adaptação de práticas administrativas, ambientes acessíveis e sensibilização de todos os colaboradores. Essa abordagem reflete o reconhecimento de que a inclusão beneficia tanto os trabalhadores quanto as organizações, ao promover maior engajamento e produtividade (Sasaki, 1997). No entanto, barreiras persistem, como falta de informação sobre recrutamento e legislação, além de preconceitos e estruturas inacessíveis, evidenciando a necessidade de esforços contínuos para alcançar a igualdade plena no mercado de trabalho.

Amaral (1998), em sua análise sobre as diferenças e preconceitos no contexto social, aborda a construção de um "tipo ideal" que serve como referência para a validação das identidades individuais. Ela destaca como esse ideal é frequentemente internalizado e utilizado para categorizar os outros, refletindo as normas e expectativas da sociedade. Essa discussão é fundamental para compreendermos as dinâmicas de aceitação e exclusão que permeiam as interações sociais. Nesse sentido, Amaral (1998) afirma:

Todos sabemos (embora nem todos o confessemos) que em nosso contexto social esse tipo ideal - que, na verdade, faz o papel de um espelho virtual e generoso de nós mesmos - corresponde, no mínimo, a um ser: jovem, do gênero masculino, branco, cristão, heterossexual, física e mentalmente perfeito, belo e produtivo. A aproximação ou semelhança com essa idealização em sua totalidade ou particularidades é perseguida, consciente ou inconscientemente, por todos nós, uma vez que o afastamento dela caracteriza a diferença significativa, o desvio, a anormalidade. E o fato é que muitos e muitos de nós, embora não correspondendo a esse protótipo ideologicamente construído, o utilizamos em nosso cotidiano para a categorização/validação do outro (Amaral, 1998, p. 3).

Assis e Carvalho-Freitas (2014) ressaltam que o preconceito está relacionado ao desconhecimento sobre as reais capacidades e limitações das pessoas com deficiência. Muitas vezes, as empresas e a sociedade em geral subestimam o potencial dessas pessoas e as veem como incapazes de contribuir para o processo produtivo. Essa visão preconceituosa cria barreiras sociais que impedem a inclusão plena das pessoas com deficiência no mercado de trabalho. O artigo destaca que é necessário um esforço conjunto da sociedade e das organizações para combater o preconceito e promover a inclusão. Isso inclui ações de sensibilização, treinamento e adaptação das condições de trabalho para garantir que as pessoas com deficiência tenham oportunidades iguais.

Além disso, o estudo dos autores revelou que para parte das pessoas com deficiência que participaram da pesquisa, há práticas laborais que podem ser melhoradas para reduzir evidências de preconceito e discriminação. Além disso, a opinião dos gestores enfatizou uma quebra de paradigma na empresa, destacando que a convivência com pessoas com deficiência proporcionou aprendizado, reduziu preconceitos e aumentou a valorização profissional desses colaboradores (Assis e Carvalho-Freitas, 2014). Esses resultados reforçam a transformação cultural em curso na organização, onde a inclusão não apenas beneficia os indivíduos com deficiência, mas também promove mudanças positivas na percepção e nas práticas organizacionais (Assis e Carvalho-Freitas, 2014; Vaz *et al.*, 2020).

Maia, Camino e Camino (2011) investigaram o preconceito no mercado de trabalho por meio de entrevistas com seis profissionais de RH. Os resultados apontaram uma dualidade:

enquanto os participantes valorizavam a inclusão em um discurso abstrato e positivo, na prática, revelaram preconceitos mascarados e explícitos. Segundo os autores:

Com respeito ao preconceito, quando se analisam as representações dos participantes e a forma como estão estruturadas, pode-se dizer que existe preconceito. Este, por sua vez, aparece de forma mascarada e explícita. Na sua forma mascarada, esse preconceito aparece nos discursos justificadores da não-inclusão. E, na sua forma explícita, o preconceito está presente nas atribuições negativas feitas aos profissionais com deficiência (Maia, Camino e Camino, 2011, p. 88).

A pesquisa concluiu que o preconceito, mesmo disfarçado por discursos inclusivos, permanece como barreira à inclusão plena, agravado pela falta de investimentos em qualificação, acessibilidade e adaptações no ambiente de trabalho (Maia, Camino e Camino, 2011).

Esses achados corroboram também com a pesquisa de Lara, Ávila e Carvalho-Freitas (2008), que discutem que, embora haja uma tendência crescente da sociedade em reconhecer que as pessoas com deficiência podem desempenhar funções com a mesma qualidade e produtividade que os demais, ainda existem dúvidas e inseguranças em relação à adequação dessas pessoas no ambiente de trabalho.

A Lei de Cotas no processo de inclusão é um marco legal importante, mas os estudos demonstram que seu cumprimento não garante a inclusão efetiva. Silva e Helal (2017) e Nascimento, Damasceno e Assis (2011) evidenciam o baixo cumprimento das cotas e a resistência de muitas empresas. Lino e Cunha (2008) apontam que a lei, por si só, não é suficiente para mudar as atitudes e práticas organizacionais. Alves, Ribas e Santos (2010) e Coutinho, Rodrigues e Passerino (2017) destacam a importância da educação profissional e da tecnologia assistiva para complementar a legislação e derrubar os estigmas existentes que possam ser um entrave para a efetivação no mercado de trabalho.

Souza-Silva, Diegues e Carvalho (2012) e Martinello, Scavassa e Sotero (2021) ressaltam que, embora a legislação brasileira tenha avançado, o preconceito no ambiente laboral persiste, dificultando o reconhecimento dessas pessoas como cidadãos plenos, com direitos e potencialidades. Muitas empresas, por sua vez, limitam-se a cumprir a legislação sem efetivamente promover a inclusão.

A Secretaria de Inspeção do Trabalho (SIT) do Ministério do Trabalho e Emprego (Brasil, 2024) realizou um levantamento com informações do eSocial sobre pessoas com deficiência e reabilitados do INSS no mercado formal de trabalho, incluindo perfil demográfico, salarial e educacional. A pesquisa evidencia que, embora a presença de pessoas com deficiência

no mercado formal de trabalho tenha avançado, com 545.940 indivíduos empregados em janeiro de 2024, isso representa apenas uma fração dos 18,6 milhões de brasileiros com deficiência, segundo o IBGE (2023).

Esse número equivale a aproximadamente 2,9% da população com deficiência, demonstrando que o Brasil ainda enfrenta desafios para cumprir a Lei de Cotas e alcançar maior inclusão. Além disso, as desigualdades de gênero e raça são evidentes. Homens com deficiência ocupam mais postos de trabalho (341.392) que mulheres (204.548), e trabalhadores brancos são mais contratados (102.026) do que negros (86.159) (Brasil, 2024).

Disparidades salariais também refletem desigualdades, com mulheres e homens com deficiência recebendo, respectivamente, 21,2% e 14% a menos que seus pares sem deficiência. Predominam vínculos empregatícios de pessoas com deficiência física, auditiva e visual, sendo a maioria com ensino médio completo, o que evidencia a necessidade de políticas mais inclusivas, tanto para equilibrar essas desigualdades quanto para ampliar a participação de pessoas com deficiência no mercado de trabalho formal (Brasil, 2024).

Entre as justificativas apresentadas pelas empresas para o não cumprimento das cotas estão alegações como a falta de qualificação específica entre as pessoas com deficiência, dificuldades em encontrar candidatos aptos, supostas limitações biológicas e a percepção de que a inclusão seria uma responsabilidade exclusiva do Estado (Silva e Helal, 2017).

A pesquisa de Silva e Helal (2017) também enfatiza a necessidade de um esforço conjunto da sociedade, das empresas e do governo, por meio de ações de sensibilização, treinamentos, adaptações nos locais de trabalho e investimentos em acessibilidade. As empresas desempenham um papel central nesse processo, sendo fundamental que adotem práticas de gestão de pessoas voltadas à inclusão, como a oferta de qualificação profissional, criação de mecanismos de apoio e acompanhamento e a garantia de acessibilidade em todos os níveis organizacionais.

Nascimento, Damasceno e Assis (2011) investigaram a percepção de gestores de RH e empregados sobre a lei de cotas. Os resultados indicam baixo conhecimento e efetividade da lei, com alta rejeição entre gestores por motivos econômicos e preconceito. A pesquisa utilizou métodos quantitativos e qualitativos, analisando dados de empresas com mais e menos de 100 empregados, e identificou discriminação direta e indireta, além de preferência por certos tipos de deficiência e a influência de diferentes matrizes interpretativas da deficiência na sociedade brasileira sobre as práticas de contratação:

[...] as empresas com mais de 100 empregados contratam as PcD sistematicamente, visando a cumprir a legislação de cotas, mas ainda não conseguem fazê-lo de forma integral. Já as empresas com menos de 100 empregados, que, de acordo com a Lei de Cotas, não estão obrigadas ou estimuladas a contratar PcD, têm realizado essa inserção, ainda que timidamente [...] (Nascimento, Damasceno e Assis, 2011, p. 100)

Além das PcD física, as PcD sensoriais também apresentam uma empregabilidade superior à participação desse grupo no quadro total da população de PcD do município, já que, embora signifiquem apenas 17,9% da população de PcD, representam 21,1% de todas as PcD empregadas nas empresas com mais de 100 trabalhadores. Também foi identificada maior facilidade para a inclusão de PcD auditiva em comparação às visuais, essas últimas somam 10% da população das PcD, mas apenas 3,8% das empregadas [...] A deficiência mental está sub-representada no mercado de trabalho, mas os dados sobre esse segmento, assim como os que se referem às PcD múltipla, devem ser analisados com certa reserva. O que os dados informam é que há maior dificuldade de inclusão das PcD mentais no mercado de trabalho em comparação às PcD física e sensorial (Nascimento, Damasceno e Assis, 2011, p. 97-98).

Bezerra e Vieira (2017) argumentam que a inclusão de trabalhadores com deficiência intelectual no mercado de trabalho formal, apesar da legislação, às práticas organizacionais ainda é baseada numa racionalidade instrumental que prioriza os interesses da organização acima das necessidades de igualdade de oportunidades. As adaptações em etapas como recrutamento, seleção, treinamento e avaliação de desempenho muitas vezes não resultam em inclusão efetiva, mas sim na segregação e subalternização desses trabalhadores em cargos de baixa hierarquia. Essa instrumentalização destaca a necessidade de uma mudança para uma racionalidade substantiva nas práticas de recursos humanos, que vise a uma inclusão genuína e à verdadeira equidade (Bezerra e Vieira, 2017).

Lino e Cunha (2008) investigam a percepção de pessoas com deficiência sobre sua inserção no mercado de trabalho brasileiro após a implementação da lei de cotas. Os resultados indicam que, embora a lei tenha aumentado as oportunidades, preconceitos e atitudes negativas por parte de empregadores e colegas de trabalho persistem como significativos obstáculos à inclusão, evidenciando a necessidade de ir além da legislação para alcançar uma verdadeira mudança cultural e garantir a igualdade de oportunidades.

Heidrich (2016) discute o paradoxo inclusão/exclusão e a diferença entre integração e inclusão efetiva, reforçando que a verdadeira inclusão demanda ambientes acessíveis, tecnologias assistivas, sensibilização e conscientização social, com a atuação qualificada dos profissionais de Recursos Humanos e o controle social como elementos essenciais para o sucesso das políticas. Heidrich (2016) conclui que a inclusão genuína só ocorrerá quando houver um compromisso mais profundo do Estado, da sociedade e dos empregadores com o respeito à diversidade e a promoção de equidade.

Diversos autores demonstram como a convivência com pessoas com deficiência pode gerar mudanças de percepção e atitudes nos demais colaboradores, apesar de alguns estudos dizerem o contrário (Irigaray; Vergara, 2011). Nepomuceno e Carvalho-Freitas (2008) investigaram que as visões sobre as possibilidades de trabalho para pessoas com deficiência estão ligadas à forma como os gestores avaliam o desempenho humano em geral. A análise, combinando métodos quantitativos e qualitativos, revelou ligações significativas entre as crenças dos gerentes e suas percepções sobre o desempenho e potencial das pessoas com deficiência, apontando para a influência de estereótipos e a necessidade de mudança de mentalidade para promover a verdadeira inclusão.

O estudo de Felizardo *et al.* (2016) revela que, antes da inclusão de pessoas com deficiência intelectual na empresa pesquisada, 27% dos colaboradores admitiram ter preconceito contra esse grupo. Os autores apontam que esse preconceito muitas vezes está enraizado em informações históricas e estereótipos, como a ideia de que pessoas com deficiência intelectual são incapazes ou doentes. Contudo, Felizardo *et al.* (2016) demonstra que a convivência com esses indivíduos no ambiente de trabalho pode ser um fator crucial para a mudança de percepção e a diminuição do preconceito.

Após a inclusão, a pesquisa revelou que 76% dos colaboradores mudaram suas atitudes em relação ao trabalho com pessoas com deficiência. Felizardo *et al.* (2016) argumentam que a inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho não deve se resumir ao simples cumprimento da lei, mas sim ser entendida como uma oportunidade de aprendizado e crescimento para todos os envolvidos.

Os estudos analisados abordam diferentes tipos de deficiência, destacando as particularidades e desafios específicos de cada uma. Dantas (2018) e Casco *et al.* (2021) concentram-se nas pessoas com deficiência intelectual, enquanto Barros e Ambiel (2020) investigam as dificuldades enfrentadas por pessoas com deficiência visual. Leal, Mattos e Fontana (2013) e Viana, Camino e Larrain (2008) exploram a inclusão de pessoas com deficiência física, e Aydos (2019) aprofunda a complexidade do diagnóstico de autismo e suas implicações para os processos de inclusão.

Ao longo da evolução conceitual da deficiência intelectual, percebe-se que o estigma e o preconceito são barreiras significativas que obstruem o empoderamento e a inclusão dessas pessoas nas diversas esferas sociais (Almeida, 2004; Garghetti; Medeiros; Nuernber, 2013) e a discriminação em relação a esse público ainda é bastante evidente, limitando seu desenvolvimento social mais do que as próprias limitações impostas pela deficiência.

O estudo de Dantas (2018) destaca como o empoderamento pode transformar a vida de pessoas com deficiência intelectual, fortalecendo sua identidade, autonomia e reconhecimento de potencialidades. Ao participar de atividades laborais e projetos de extensão, essas pessoas desenvolvem redes de apoio, superam barreiras sociais e constroem projetos de vida com maior determinação. A pesquisa reforça a importância de iniciativas inclusivas, que promovam educação, respeito aos direitos e oportunidades em ambientes adequados, favorecendo a emancipação e a plena participação social (Dantas, 2018).

Em seu estudo, Casco *et al.* (2021) evidenciam que mesmo diante da tendência generalizada de precarização das condições de trabalho de grande parte da população brasileira, as pessoas com deficiência intelectual demonstram satisfação com as atividades laborais, apresentaram produtividade compatível com relação às atividades a eles requeridas e mantiveram boas relações sociais com os seus colegas, chefias e clientes das empresas em que trabalhavam. O estudo dos autores (Casco *et al.*, 2021) apresentou discussões acerca dos dados de uma pesquisa desenvolvida no Laboratório de Estudos sobre o Preconceito, sediado no Instituto de Psicologia da Universidade de São Paulo.

Barros e Ambiel (2020) investigaram a percepção de satisfação no trabalho, motivos de insatisfação e barreiras para inserção laboral de pessoas com deficiência visual. Participaram 136 pessoas com deficiência visual, baixa visão e cegueira congênita e os resultados indicaram que os motivos de mais insatisfações foram relativos a conflitos organizacionais e falta de acessibilidade. Em relação às barreiras para inclusão, identificou-se o preconceito e o desconhecimento social sobre a deficiência como aspectos de maior limitação. Além disso, na comparação por tipo de deficiência, as maiores dificuldades foram para pessoas com cegueira congênita.

Aydos (2019) analisa a complexa construção social do diagnóstico de autismo, focando em seu impacto prático na implementação de políticas de cotas no mercado de trabalho brasileiro. A pesquisa investiga como a dualidade do diagnóstico influencia a experiência dos indivíduos autistas no mercado de trabalho, destacando as barreiras sociais e as tensões entre diferentes perspectivas (médica, familiar, e do próprio indivíduo autista). A principal conclusão aponta para a necessidade de uma abordagem mais holística e menos centrada no diagnóstico médico para uma efetiva inclusão desse público.

Os artigos de Leal, Mattos e Fontana (2013) e Viana, Camino e Larrain (2008) convergem ao evidenciar o impacto persistente do preconceito contra pessoas com deficiência física no mercado de trabalho, mas abordam o tema sob perspectivas complementares. Enquanto Leal, Mattos e Fontana (2013) destacam o impacto do preconceito na autoestima e

inclusão social dos trabalhadores, Viana, Camino e Larrain (2008) exploram como as percepções e práticas de profissionais de Recursos Humanos perpetuam discriminações. Ambos os estudos mostram que, apesar dos avanços legais, barreiras culturais e estruturais ainda dificultam a inclusão plena.

Leal, Mattos e Fontana (2013) também trazem à tona a necessidade de educação sobre direitos trabalhistas e saúde ocupacional, sugerindo que a inclusão vai além do cumprimento de cotas, exigindo ambientes de trabalho mais informados e acolhedores. Além disso, Viana, Camino e Larrain (2008) destacam a contradição entre discursos organizacionais aparentemente igualitários e práticas discriminatórias, reforçando que mudanças profundas nas representações sociais e nas práticas organizacionais são essenciais para a efetiva inclusão. Juntos, os estudos sugerem que a superação dessas barreiras requer esforços coordenados entre legislação, conscientização organizacional e fortalecimento dos próprios trabalhadores com deficiência.

Os estudos revelam que a inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho é um processo complexo, permeado por avanços legais significativos, como a Lei de Cotas, mas ainda enfrentando desafios estruturais e culturais que limitam sua efetividade. Entre as barreiras mais persistentes estão o estigma, a falta de informação sobre as capacidades das pessoas com deficiência e a visão preconceituosa que associa a deficiência à incapacidade (Souza-Silva, Diegues e Carvalho, 2012; Assis e Carvalho-Freitas, 2014; Silva e Helal, 2017).

Embora a convivência com pessoas com deficiência tenha o potencial de transformar percepções e reduzir preconceitos, a inclusão efetiva exige mais do que simples contratação: é necessário promover igualdade de oportunidades, investir em acessibilidade, qualificação profissional, adaptação de ambientes e conscientização organizacional (Irigaray e Vergara, 2011; Nascimento, Damasceno e Assis, 2011; Felizardo *et al.*, 2016).

Por outro lado, estudos mostram que a inclusão não apenas beneficia os trabalhadores com deficiência, mas também promove mudanças positivas em organizações e na sociedade, desafiando estereótipos e gerando aprendizado mútuo (Coutinho, Rodrigues e Passerino, 2017; Martinello, Scavassa e Sotero, 2021; Casco *et al.*, 2021).

A literatura internacional complementa a nacional ao trazer perspectivas amplas sobre os obstáculos enfrentados pelas pessoas com deficiência no mercado de trabalho e estratégias para superá-los, destacando temas como preconceito, adaptação organizacional e impacto das políticas públicas.

A presença de estereótipos e preconceitos emerge como uma barreira central à inclusão de pessoas com deficiência, conforme apontado em estudos internacionais (Laberon, 2014; Alves, Bezerra e Torres, 2022) . Esses preconceitos, muitas vezes baseados em percepções

equivocadas sobre a capacidade de trabalho das pessoas com deficiência, resultam na exclusão direta ou em práticas discriminatórias veladas. Tais atitudes impactam não apenas a contratação, mas também a progressão na carreira e a integração social dos trabalhadores com deficiência (Laberon, 2014; Kallman, 2017; McMahon, Henry e Linthicum, 2021; Alves, Bezerra e Torres, 2022)

Complementando essas discussões, Lara (2012) analisou o estigma da deficiência no contexto da inserção de pessoas com deficiência e surdas no mercado de trabalho. O autor identificou que a visão predominante nas empresas ainda é baseada no modelo biomédico da deficiência, o que reforça desigualdades e limita a plena inclusão. As práticas empresariais demonstram despreparo para lidar com a diversidade, resultando em subutilização de competências, ausência de adaptações, comunicação ineficaz (especialmente com pessoas surdas) e processos de avaliação baseados em padrões não inclusivos.

Além disso, Lara (2012) destaca que políticas públicas e ações afirmativas não têm sido suficientes para garantir a equidade, sendo necessária uma transformação cultural e estrutural nas organizações, com foco em políticas de recursos humanos inclusivas, programas de sensibilização e acessibilidade efetiva. O estudo também aponta que o estigma social se reproduz dentro das empresas, sendo utilizado, muitas vezes, como forma de manutenção de privilégios e exclusão de trabalhadores com deficiência do pleno exercício de suas capacidades.

2.3. Barreiras organizacionais

As barreiras institucionais e organizacionais que dificultam a inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho são complexas e multifacetadas. Conforme Pauillo (2010), essas barreiras, muitas vezes enraizadas em normas e convenções, exigem uma profunda transformação para serem superadas.

O conceito de barreiras é definido pela LBI (Lei de nº 13.146/2015) como:

[...] qualquer entrave, obstáculo, atitude ou comportamento que limite ou impeça a participação social da pessoa, bem como o gozo, a fruição e o exercício de seus direitos à acessibilidade, à liberdade de movimento e de expressão, à comunicação, ao acesso à informação, à compreensão, à circulação com segurança, entre outros [...] (Brasil, 2015).

Essas barreiras são classificadas pela lei como: barreiras urbanísticas, barreiras arquitetônicas, barreiras nos transportes, barreiras nas comunicações e na informação, barreiras atitudinais e barreiras tecnológicas.

As barreiras urbanísticas incluem obstáculos em vias e espaços públicos, como calçadas mal conservadas e falta de rampas de acesso. Esses impedimentos dificultam a mobilidade das pessoas com deficiência, tornando essencial a adaptação dos ambientes urbanos para garantir a acessibilidade (Brasil, 2015). Já as barreiras arquitetônicas referem-se a obstáculos em edifícios, como escadas sem corrimãos e portas estreitas. Esses problemas de design limitam o acesso e a utilização dos espaços por pessoas com deficiência, exigindo reformas para promover a acessibilidade (Brasil, 2015). Barreiras nos transportes incluem a falta de veículos adaptados e de acessibilidade em estações de ônibus e metrô. Esses obstáculos comprometem a mobilidade das pessoas com deficiência, dificultando o acesso eficiente ao transporte público (Brasil, 2015).

As barreiras nas comunicações e na informação envolvem obstáculos como a falta de legendas e formatos acessíveis de documentos. Esses entraves dificultam a expressão e o recebimento de informações por pessoas com deficiência, limitando seu acesso à comunicação (Brasil, 2015).

Barreiras atitudinais, por sua vez, são atitudes e comportamentos que excluem ou prejudicam pessoas com deficiência, como o preconceito. Essas atitudes dificultam a inclusão social e a participação igualitária dessas pessoas (Brasil, 2015). As barreiras atitudinais em relação às pessoas com deficiência são práticas comuns no cotidiano, afetando aspectos simples do dia a dia. Entre os obstáculos mais frequentemente citados no estudo de Ponte e Silva (2015) está a falta de informação sobre como interagir adequadamente com pessoas com deficiência.

Por fim, barreiras tecnológicas envolvem a dificuldade de acesso a tecnologias, como a falta de compatibilidade com dispositivos adaptados. Esses obstáculos limitam a capacidade das pessoas com deficiência de usar tecnologias modernas e acessar recursos digitais (Brasil, 2015).

No estudo de Pottmeier *et al.*, (2019), as iniciativas e políticas de inclusão foram evidentes, no entanto, as barreiras atitudinais, comunicacionais e arquitetônicas foram aspectos frequentemente mencionados, dificultando a plena participação dos servidores com deficiência no ambiente de trabalho. Os autores enfatizam que a inclusão é um processo complexo que envolve aspectos políticos, pedagógicos, culturais e sociais, e que as ações institucionais ainda não são suficientes para superar todos os obstáculos enfrentados por esses servidores (Pottmeier *et al.*, 2019).

Segundo Mello e Cabistani (2019), por trás dessas barreiras e preconceitos, há um processo sociocultural conhecido como "capacitismo", termo que surgiu no contexto das discussões sobre a inclusão social das pessoas com deficiência na pesquisa acadêmica e tem se

difundido cada dia mais na sociedade. O capacitismo é um processo sociocultural que expressa atitudes preconceituosas, categorizando as pessoas com deficiência com base em um ideal de capacidade funcional e de padrões de beleza. De acordo com os autores, o capacitismo é “[...] o preconceito contra as pessoas com deficiência, a medida que valora sujeitos e corpos a partir de um referencial padronizado por meio das barreiras atitudinais” (Mello e Cabistani, 2019, p. 124).

Como citado pelos autores, no Brasil, o capacitismo se manifesta principalmente por meio das barreiras atitudinais, que são comportamentos ou atitudes que impedem a plena participação social das pessoas com deficiência, limitando seu acesso à informação, à comunicação e ao direito à acessibilidade (Brasil, 2015; Mello e Cabistani, 2019).

De acordo com Dias, Carvalho-Freitas e Tette (2018), as barreiras atitudinais no trabalho para pessoas com deficiência referem-se a atitudes desfavoráveis que influenciam negativamente a inclusão e o desempenho desses indivíduos no ambiente laboral. Segundo os autores, essas barreiras são um dos principais obstáculos que dificultam o acesso e a permanência de pessoas com deficiência no mercado de trabalho, sendo fundamentais para a promoção da acessibilidade. Essas barreiras atitudinais podem resultar em tratamento desigual e desvalorização das capacidades dos trabalhadores com deficiência (Dias, Carvalho-Freitas e Tette, 2018; Pottmeier *et al.*, 2019).

No campo empresarial, segundo Sarsur *et al.* (2023), embora as legislações promovam a inclusão da pessoa com deficiência, pesquisas indicam que ela ainda enfrenta dificuldades no acesso ao mercado de trabalho, não devido à falta de capacidade, mas sim em razão dos estereótipos sociais. Esses estereótipos a classificam como incapaz de desempenhar funções, seja pela necessidade de acompanhamento constante, pela percepção equivocada sobre seu equilíbrio emocional, ou pela crença de que as empresas terão custos adicionais relacionados à acessibilidade no ambiente de trabalho (Sarsur *et al.*, 2023).

Além disso, como ressaltado por Tanaka e Manzini (2005), a falta de contratações pode ser atribuída ao desconhecimento das empresas sobre como recrutar pessoas com deficiência, juntamente com o baixo nível de escolaridade e a falta de qualificação profissional.

As áreas de Recursos Humanos, como citado por Sansurd *et al.* (2023), têm a responsabilidade de sensibilizar, preparar e apoiar as lideranças e o corpo social na inclusão de pessoas com deficiência. Além disso, cabe a essas áreas o papel de idealizar e implementar políticas e práticas de gestão que promovam uma cultura inclusiva, focada no desenvolvimento e na carreira desses grupos historicamente marginalizados. A primeira barreira, no entanto,

pode surgir no recrutamento, pois, em muitos casos, essa minoria já começa em desvantagem desde a sua qualificação formal (Tanaka; Manzini, 2005; Sarsur *et al.*, 2023).

Hammes e Nuernberg (2015) destacam a importância de práticas organizacionais que promovam a diversidade e a inclusão como pilares de uma gestão ética e socialmente responsável. No entanto, os autores também apontam a persistência de desafios no contexto corporativo, como o despreparo das empresas e de seus setores de recursos humanos para lidar com trabalhadores com deficiência.

Essa realidade é evidenciada pela dependência de fiscalizações externas, como as realizadas pelo Ministério Público do Trabalho, para garantir o cumprimento das cotas legais, resultando em flutuações no número de vagas destinadas a pessoas com deficiência. O estudo também evidencia resistências organizacionais, muitas vezes justificadas por argumentos sobre segurança e periculosidade, reforçando a necessidade de uma mudança cultural e estrutural para que a inclusão seja efetivamente integrada ao cotidiano empresarial (Hammes; Nuernberg, 2015).

Santos e Braz (2018) abordam sobre o tema gestão da diversidade. A gestão da diversidade envolve reconhecer e integrar as diferenças individuais dentro das organizações, promovendo ambientes inclusivos e respeitosos. Isso inclui, mas não se limita a, diferenças de raça, gênero, idade, orientação sexual e as deficiências (Santos; Braz, 2018). Segundo os autores, a gestão da diversidade nas empresas promove inovação e criatividade, melhora o desempenho organizacional e atrai talentos variados. Ela também fortalece a imagem corporativa, aumenta a satisfação e o engajamento dos funcionários, reduz conflitos e pode melhorar o clima organizacional (Santos; Braz, 2018).

Bahia e Schommer (2010) apontam que, mesmo que a inclusão de pessoas com deficiência seja um foco frequente na gestão da diversidade, o cumprimento da legislação ainda permanece limitado. Essas limitações corroboram com a literatura já mencionada (Tanaka; Manzini, 2005; Hammes; Nuernberg, 2015; Santos; Braz, 2018; Sarsur *et al.*, 2023).

De acordo com Hammes e Nuernberg (2015):

A visão generalista nas empresas (percepção de deficiência somente como cadeirante ou cego total, por exemplo) é evidente na cotidiana dificuldade de flexibilização no oferecimento de vagas. Muitas vezes, apenas o trabalho de conscientização não é o suficiente para que o empregador seja receptivo ao trabalhador com deficiência. Essas questões culturais ainda representam um forte peso nas políticas de Gestão de Pessoas, o que faz com que a contratação de pessoas com deficiência ainda não seja um processo natural dentro das organizações (Hammes; Nuernberg, 2015, p. 775).

Paralelamente, o estudo de Araújo e Castro (2013) analisou as políticas de gestão de pessoas voltadas para profissionais com deficiência em uma empresa do ramo da hotelaria. Os resultados indicam que, embora a empresa promova um discurso de valorização da diversidade, a contratação de pessoas com deficiência é frequentemente motivada por obrigações legais, e não por um compromisso genuíno com a inclusão.

Os resultados de Villela *et al.* (2018) também revelam que, apesar de alguns avanços na isonomia e adaptação, muitas empresas não cumprem as cotas e carecem de um acompanhamento contínuo do programa de inclusão. O estudo destaca a necessidade de transformações culturais profundas para uma verdadeira inclusão, além de apontar a importância de um banco de talentos centralizado e a capacitação de funcionários.

De acordo com Serrano e Brunstein (2011), a verdadeira inclusão de pessoas com deficiência no ambiente de trabalho exige transformações significativas nas práticas de gestão de pessoas, com o gestor assumindo um papel essencial nesse processo. Além de simplesmente cumprir a lei de cotas, como visto que não é o suficiente, por muitas vezes se resumir a uma obrigação legal (Bahia; Schommer, 2010; Araújo; Castro, 2013; Villela *et al.*, 2018) o gestor deve desenvolver habilidades específicas para lidar com a inclusão, como o entendimento das diferentes deficiências e das necessidades individuais de cada pessoa com deficiência.

Isso envolve a adaptação do ambiente de trabalho e das tarefas, além de cultivar atitudes como empatia, paciência e respeito à diversidade (Serrano e Brunstein, 2011). O gestor tem a responsabilidade de ser um facilitador, promovendo a integração da pessoa com deficiência na equipe, combatendo o preconceito e criando um ambiente onde a pessoa se sinta valorizada, podendo alcançar seu pleno potencial.

Além disso, os autores mencionam que a comunicação clara e a transparente é crucial para estabelecer relações interpessoais saudáveis, e o aprendizado contínuo, com base nas experiências da pessoa com deficiência e da equipe, é fundamental para o aprimoramento das práticas de inclusão (Serrano e Brunstein, 2011).

A inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho demanda uma transformação integrada a partir da superação de barreiras atitudinais, comunicacionais, arquitetônicas e tecnológicas por meio de uma gestão humanizada que valoriza a diversidade e as potencialidades de cada indivíduo com deficiência como um pilar estratégico (Dias, Carvalho-Freitas e Tette, 2018; Sarsur *et al.*, 2023).

Essa perspectiva envolve não apenas a eliminação de estereótipos e preconceitos, mas também a criação de ambientes acessíveis e acolhedores, onde a pessoa com deficiência possa

exercer plenamente seus direitos, desenvolver suas competências e contribuir de forma significativa para as organizações

As barreiras institucionais e organizacionais ainda constituem desafios significativos frequentemente associadas ao capacitismo e à falta de preparo das organizações, destacando a necessidade de mudanças culturais e estruturais para alcançar a inclusão efetiva (Mello e Cabistani, 2019; Pottmeier *et al.*, 2019; Hammes e Nuernberg, 2015).

3. CAMPO DE ESTUDO

Este capítulo apresenta o campo empírico da pesquisa, descrevendo os atores envolvidos, os contextos institucionais e as condições de empregabilidade observadas em seis Apaes com elevado número de inserções laborais em 2022. Foram entrevistadas 219 pessoas, distribuídas entre pessoas com deficiência, seus familiares, gestores de empresas contratantes e profissionais das entidades.

Participaram da pesquisa um total de 219 pessoas, sendo que um número significativo (42,46%) são pessoas com deficiência. Do restante, 37,89% são membros de famílias das pessoas com deficiência, 15,52% das empresas que fizeram a contratação no ano de 2022 e 4,11% representam representantes das seis (6) Apaes participantes.

Para fins de identificação nas transcrições e análises qualitativas, os participantes foram codificados conforme apresentado no Quadro 1.

Quadro 1: Identificação dos participantes da pesquisa

Grupo de Participantes	Código utilizado	Total de Entrevistados
Pessoas com deficiência	PCD1, PCD2, ..., PCD93	93
Familiares	FAM1, FAM2, ..., FAM83	83
Representantes de empresas	EMP1, EMP2, ..., EMP34	34
Profissionais das Apaes	APA1, APA2, ..., APA6.4*	9

*A Apa6 contou com quatro unidades respondentes, identificadas como APA6.1, APA6.2, APA6.3 e APA6.4.

Fonte: Elaboração própria, 2025.

Para entender o tema investigado, foram formuladas perguntas específicas que abordam a concepção das pessoas em relação à deficiência e os aspectos relacionados ao preconceito, além de outros tópicos que envolvem essa inserção no mercado de trabalho. A seguir, no Quadro 2, será apresentada algumas das questões-chave realizadas durante as entrevistas:

Quadro 2: Perguntas realizadas para os atores investigados

<i>Empresas</i>	<i>Entidades</i>	<i>Pessoas com Deficiência</i>	<i>Familiares das pessoas com deficiência</i>
<p>Em sua opinião, quais as principais dificuldades encontradas para suprir a demanda de vagas?</p> <p>() Preconceito () Insegurança familiar quanto a capacidade, autonomia e independência <i>continua [...]</i></p>		<p>Algum desses fatores dificultam a continuidade no trabalho?</p> <p>() Preconceito () Falta de Capacitação <i>continua [...]</i></p>	

<p>A empresa tem algum retorno, positivo ou negativo, ao contratar pessoas com deficiência?</p>	<p>Quais as principais dificuldades identificadas para a permanência dos usuários nas empresas?</p> <p><input type="checkbox"/> Preconceito vindo dos funcionários</p> <p><input type="checkbox"/> Falta de acompanhamento pós-colocação</p> <p><i>continua [...]</i></p>	<p>Defina o que é deficiência para você em algumas palavras</p>	<p>Alguns desses fatores dificultou essa inserção no mercado de trabalho?</p> <p><input type="checkbox"/> Preconceito</p> <p><input type="checkbox"/> Falta de Capacitação Profissional</p> <p><i>continua [...]</i></p>
<p>Defina o que é deficiência para você em algumas palavras</p>	<p>Em sua opinião, quais as principais dificuldades identificadas para encontrar as vagas de emprego?</p> <p><input type="checkbox"/> Preconceito por parte dos gestores</p> <p><input type="checkbox"/> Despreparo das empresas no mapeamento de cargos</p> <p><i>continua [...]</i></p>	<p>Você acha que existe preconceito na Apae com as pessoas com deficiência?</p>	<p>Defina o que é deficiência para você em algumas palavras</p>
<p>Qual a sua visão sobre a contratação de pessoas com deficiência?</p>	<p>Defina o que é deficiência para você em algumas palavras</p>	<p>Você acha que existe preconceito na EMPRESA com as pessoas com deficiência?</p>	<p>Você tem algum medo no processo da empregabilidade do seu familiar? Se sim, qual?</p>
<p>Como você enxerga a progressão de carreira para uma pessoa com deficiência?</p>	<p>Você acha que as pessoas com deficiência são capazes de permanecer em um ambiente laboral?</p> <p>Você acredita que algum dia eles podem chegar a um cargo de chefia?</p>		

Fonte: Elaboração própria, 2025.

Essas perguntas visaram obter respostas específicas quanto ao preconceito como entrave na efetivação da empregabilidade, contribuindo para uma análise mais completa do contexto investigado. Na próxima seção, são detalhados os perfis dos participantes, as metodologias empregadas pelas instituições e os contextos organizacionais investigados.

3.1. ANÁLISE DOS RESULTADOS

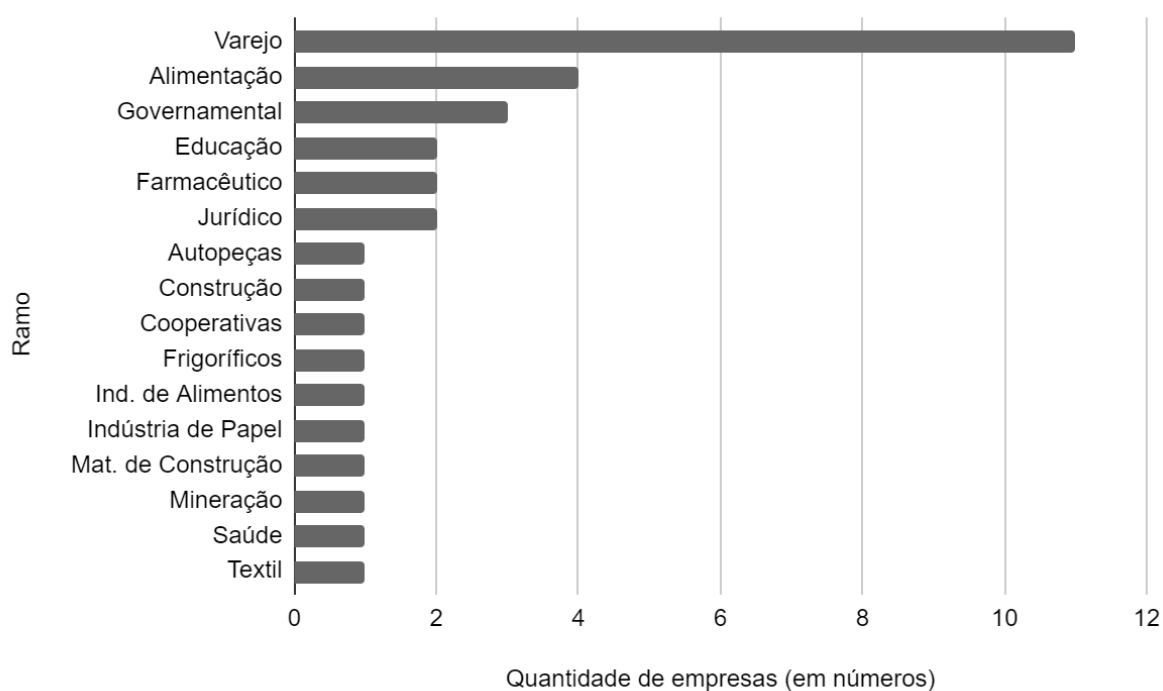
A seguir, são apresentados dados dos atores participantes que fundamentam a análise de dados e discussão dos resultados e, posteriormente, será apresentada a análise de dados da pesquisa.

3.1.1. Atores Investigados

3.1.1.1. Empresas Contratantes

Em relação às empresas participantes, foi possível classificá-las em 16 ramos de atuação diferentes, prevalecendo o varejo (11 empresas) e setores alimentícios (4) como os principais. Além disso, há existência de contratação no setor público/governamental (3), na área da educação (2), na indústria farmacêutica (2) e no setor jurídico (2). As demais categorias podem ser observadas no Gráfico 1.

Gráfico 1: Relação de empresas que fazem a contratação de PcD por ramo de atuação.



Fonte: Elaboração própria, 2025.

Esses dados podem ser relacionados ao panorama nacional apresentado pela Nota Técnica 275 do DIEESE (2023), que identificou os setores com maior número de vínculos formais de pessoas com deficiência. Entre 2011 e 2021, os maiores crescimentos percentuais ocorreram nas áreas de saúde humana e serviços sociais (120,3%), comércio e reparação de veículos automotores e motocicletas (99,30) e atividades administrativas e serviços complementares (93,0%).

Apesar desse crescimento, a indústria continuava, em 2021, como o setor com maior número de pessoas com deficiência empregadas: 128.597 vínculos, o equivalente a cerca de 1 em cada 4 vínculos formais (24,7%). O setor de comércio e reparação também teve destaque, concentrando 19,8% dos vínculos formais. A participação do setor público, embora tenha aumentado 83,7% no período, ainda era limitada, representando apenas 7,7% dos vínculos. A maioria das pessoas com deficiência estava empregada no setor privado, que concentrava 81,5% dos vínculos em 2021 (DIEESE, 2023).

Em relação às empresas entrevistadas, a maioria (41,18%) são do Distrito Federal, seguido de Santa Catarina (32,35%), São Paulo (17,65%), Minas Gerais (5,88%) e Rio Grande do Sul (2,94%). É importante ressaltar que se trata de uma amostragem em relação às contratações do ano de 2022 e nem todas as empresas contratantes optaram por participar das entrevistas.

Ao relacionar esses dados com o panorama nacional apresentado pelo DIEESE (2023), observa-se algumas convergências e divergências. Em 2022, a região Sul se destacou nacionalmente na distribuição das colocações de pessoas com deficiência, concentrando 30,1% do total, o que está em consonância com a expressiva presença de empresas de Santa Catarina entre os respondentes da pesquisa. Já o Sudeste, onde se encontram São Paulo e Minas Gerais — também representados entre os participantes —, respondeu por 23,3% das colocações formais. Por outro lado, chama atenção o fato de o Distrito Federal, pertencente à região Centro-Oeste, ter sido o local com maior número de empresas participantes (41,18%), enquanto a região como um todo representou apenas 5,5% das colocações nacionais. Isso pode indicar um envolvimento mais direto dessas empresas com as Apaes locais, independentemente da proporção regional de vínculos formais.

A metodologia adotada pelas entidades na oferta dos programas de empregabilidade para as empresas é o emprego apoiado, sendo este adaptado de acordo com a realidade de cada usuário, empresa e a do município. O emprego apoiado, de acordo com Sasaki (1997, p. 82) “[...] se chama “apoiado” ou “com apoio” porque o pretendente a esse emprego recebe apoio individualizado e contínuo pelo tempo que for necessário para que ele, devido à severidade da sua deficiência, possa obtê-lo, retê-lo e/ou obter outros empregos no futuro [...]”.

Esses suportes englobam orientação, capacitação, aconselhamento, feedbacks, supervisão, recursos assistivos, entre outros (Sasaki, 1997). No caso da Apae, esse suporte é oferecido diretamente pela instituição por meio de uma equipe especializada. A natureza dos apoios varia conforme as necessidades específicas de cada contexto, e, além da entidade, a família desempenha um papel crucial nesse processo.

Observa-se que a maioria das empresas afirmou estar em conformidade estrita ou mesmo superar as exigências legais, uma vez que 94,11% dos respondentes afirmam que cumprem a Lei de Cotas (L8213/1991) - sendo que 47,37% excedem os requisitos legais e 44,74% cumprem rigorosamente o previsto pela Lei. O Gráfico 2 representa a visualização gráfica desses indicativos



Fonte: Elaboração própria, 2025.

Por outro lado, há uma minoria de empresas que admitiram não cumprir as cotas obrigatórias ou não forneceram informações claras a esse respeito, totalizando 7,89%. Isso sugere áreas onde melhorias são necessárias para garantir maior conformidade com a legislação vigente.

O principal grupo contratado através das parcerias com as Apaes, conforme relato da própria empresa, é composto majoritariamente por pessoas com Deficiência Intelectual, representando aproximadamente 83% do total. Algumas Apaes também oferecem oportunidades de emprego para pessoas com outras deficiências, que não são necessariamente alunos da instituição. Segundo a empresa, esse grupo inclui pessoas com Deficiência Auditiva/Surdez (8%), Transtorno do Espectro Autista - TEA (4%), Deficiência Física (3,2%),

Deficiência Visual e Síndrome de Down, cada uma com 0,8%. Adicionalmente, há casos de pessoas com múltiplas deficiências, que podem envolver mais de um tipo de deficiência.

Parcialmente, esses resultados se alinham ao panorama nacional apresentado pelo DIEESE (2023), embora importantes diferenças devam ser consideradas. No Brasil, o maior número de vínculos formais de trabalho ainda está concentrado entre pessoas com deficiência física, que, apesar da redução proporcional ao longo dos anos, representavam em 2021 cerca de 44,8% dos vínculos de pessoas com deficiência. Em 2011, essa participação era de 53,7%. A deficiência auditiva aparece em segundo lugar, com 17,9%, seguida da deficiência visual, que apresentou crescimento expressivo, passando de 6,7% (2011) para 17,4% (2021).

Já os vínculos com pessoas com deficiência intelectual, foco principal das Apaes, ainda são numericamente menos expressivos em comparação nacional, mas vêm apresentando crescimento significativo. Entre 2011 e 2021, houve um aumento de 159% nos vínculos formais de trabalho para esse grupo. Em 2022, especificamente, o saldo de admissões celetistas para pessoas com deficiência intelectual foi positivo em 2.714 empregos.

Portanto, enquanto os dados nacionais indicam uma maior participação de pessoas com deficiência física no mercado de trabalho formal, os resultados desta pesquisa apontam para a predominância de contratações de pessoas com deficiência intelectual, explicada pela natureza das instituições pesquisadas.

3.1.1.2. Entidades

Em relação às Apaes participantes, como supracitado, foram escolhidas seis (6) entidades que se destacaram nos números de contratação de pessoas com deficiência no ano de 2022. Participaram um total de nove (9) representantes, por uma das Apaes possuir quatro (4) sedes no município. Todas as entidades possuem pavimentação pública, iluminação pública, possuem acesso à água potável e esgoto encanado, transporte público acessível, internet e computadores em suas instalações. Apenas uma (1) das entidades é localizada em bairro periférico.

De uma forma geral, todas as Apaes participantes possuem a missão de promover e articular ações de defesa de direitos e prevenção, orientações, prestação de serviços, apoio às famílias, direcionadas à melhoria da qualidade de vida da pessoa com deficiência intelectual e múltipla e à construção de uma sociedade justa e solidária.

Aproximadamente 50% das entidades investigadas foram inauguradas na década de 1960, 33% na década de 1970 e 16% na década de 1980. O programa de empregabilidade

sempre teve início posteriormente, sendo criado entre a década de 1980 e os anos 2010. O financiamento de recursos materiais e humanos é variado e complementar, atendendo às demandas da instituição com origens federais, municipais, estaduais, privadas e/ou de doações. As Apaes participam de programas federais, estaduais e municipais, e possuem convênios com as Secretarias Municipais e Estaduais de Educação, o Sistema Único de Saúde (SUS) e outros programas/convênios para manter a entidade em funcionamento. Além disso, algumas entidades têm parcerias com Universidades Federais e iniciativas privadas, especialmente para sustentar o programa de empregabilidade.

Quanto ao programa de empregabilidade, as equipes se compõem da seguinte forma: duas (2) das entidades têm uma equipe própria, contratada especificamente para o programa; uma (1) recebe equipe cedida pela Secretaria de Educação Estadual; e as demais (3) contam com profissionais que atuam parcialmente no programa, dividindo suas responsabilidades com outras atividades nas Apaes.

Em relação às metodologias utilizadas para a execução do programa, foram citadas a metodologia do emprego apoiado (1), metodologias próprias, baseadas em diretrizes do Estado e da Fenapaes (2); a partir de projetos desenhados em conjunto com as empresas contratantes (1); e as oficinas profissionalizantes (2).

Como supracitado, os tipos de deficiência dos usuários empregados que participam do programa de empregabilidade podem ser divididos em dois grupos, de acordo com as respostas das Apaes, sendo: (1) Deficiência Intelectual, Deficiência Múltipla e TEA; (2) Deficiência Intelectual, Deficiência Física, Deficiência Auditiva, Deficiência Visual, Deficiência Múltipla e TEA. A maioria das entidades possuem o atendimento voltado a deficiência intelectual, deficiência múltipla e o TEA por fazer parte do escopo de atuação de todas as unidades *Apaeanas* do Brasil, enquanto outras abriram o programa para atender a comunidade e, conseqüentemente, os demais tipos de deficiência.

3.1.1.3. Pessoas com deficiência

As pessoas com deficiência representam a maior parte dos participantes, totalizando 42,46%. Entre essas, a Deficiência Intelectual é a mais prevalente, com 56,99%. Outros tipos de deficiência incluem Síndromes/Doenças Raras (6,45%), Deficiência Física (3,23%), Transtorno do Espectro Autista (TEA) (3,23%), Demais Transtornos como TDAH e Dislexia (3,23%), Deficiência Auditiva (2,15%), Deficiência Múltipla (2,15%) e Deficiência Visual

(2,15%). Uma parcela de 20,43% dos participantes não especificou o tipo de deficiência. Essa relação pode ser observada na Tabela 2.

Tabela 2 - Perfil dos participantes com deficiência

Tipo de Deficiência	Percentual (%)
Deficiência Intelectual	56,99
Síndromes/Doenças Raras	6,45
Deficiência Física	3,23
Transtorno do Espectro Autista (TEA)	3,23
Demais Transtornos (TDAH, Dislexia etc.)	3,23
Deficiência Auditiva	2,15
Deficiência Múltipla	2,15
Deficiência Visual	2,15
Não especificado	20,43

Fonte: Elaboração própria, 2025.

Além disso, 38,71% dos participantes relataram ter o ensino médio completo. Em relação à idade, a média estimada é de 26,533333333 anos, com uma mediana de 25 anos.

É importante destacar que os dados apresentados referem-se apenas às pessoas com deficiência que participaram das entrevistas e, portanto, representam um recorte específico das contratações realizadas por meio da parceria com a Apae. Esses dados se diferenciam das informações fornecidas pelas empresas, que abrangem o total de pessoas com deficiência contratadas, incluindo aquelas que não participaram diretamente da pesquisa.

3.1.1.4. Familiares de pessoas com deficiência

Foram entrevistados todos os familiares e/ou responsáveis das pessoas com deficiência que, de alguma forma, participaram do processo de contratação dessas pessoas. Entre os entrevistados, 84,94% são do gênero feminino, com uma média de idade de 52,34375 anos e com uma mediana de 51 anos. A maioria, 65%, reside em casa própria e 21% possuem o ensino fundamental II completo. Quanto à raça/cor, 59% se identificam como branca, 25% como preta, 14% como parda e 2% como amarela (asiático/a).

Os dados socioeconômicos revelam que 67% dos entrevistados residem em casa. Todos os participantes (100%) possuem água encanada e energia elétrica, e 99% têm acesso à internet.

Em relação à composição familiar, 32% indicaram que vivem com mais duas pessoas, totalizando três moradores por residência. No que diz respeito ao transporte, 46% dos entrevistados utilizam o transporte público como principal meio de locomoção.

Os próximos tópicos apresentam os resultados obtidos nesta pesquisa, seguidos de sua análise e discussão à luz da literatura, com o objetivo de contextualizar os achados e compreender suas implicações no campo de estudo.

3.1.2. A relação entre os atores investigados e a inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho

3.1.2.1. A inclusão laboral por parte das empresas contratantes

Ao questionar para os gestores se há algum retorno positivo ou negativo na contratação de pessoas com deficiência, a ampla maioria das respostas (aproximadamente 95%) identificou retornos positivos. Os aspectos mais destacados foram a melhora na convivência e respeito entre os colaboradores, além de impactos culturais como a diminuição de preconceitos e a promoção de um ambiente mais inclusivo, como podemos observar nas seguintes verbalizações:

“Retorno positivo. A inclusão de PcD diminui o preconceito. A convivência transforma o ambiente” (EMP5, 2023).

“Positivo, tanto para a empresa como para os clientes. Foi uma quebra de paradigma muito importante” (EMP14, 2023).

“Só vejo coisas positivas, sinceramente é um valor social, ele vai... é o que falei, a gente vê muito um discurso, mas a prática é muito boa, só tem ganhos para o próprio indivíduo e para a empresa. É muito interessante ver a seriedade que eles encaram” (EMP34, 2023).

Entre as respostas, cerca de 10% também mencionaram desafios associados à legislação de cotas e dificuldades para encontrar candidatos com o perfil desejado. Apesar disso, os entrevistados frequentemente reforçam que os benefícios superam eventuais dificuldades, destacando a produtividade, eficiência e comprometimento das pessoas com deficiência.

Essas opiniões estão alinhadas com os achados do estudo de Carvalho-Freitas e Marques (2009), que demonstram que, quanto maior o tempo de contato dos gerentes com pessoas com deficiência, melhor é a percepção do seu desempenho e das possibilidades de inserção dessas pessoas no mercado de trabalho. Essa percepção também é respaldada por estudos como o de Santos e Braz (2018), que apontam a gestão da diversidade como fator de inovação, melhora

no clima organizacional e fortalecimento da imagem institucional, indicando que a inclusão pode gerar benefícios concretos para o ambiente corporativo.

Adicionalmente, Hammes e Nuernberg (2015) reforçam que práticas organizacionais voltadas para a diversidade são pilares de uma gestão socialmente responsável, ainda que reconheçam desafios persistentes nas estruturas organizacionais. Do mesmo modo, Serrano e Brunstein (2011) destacam que a atuação consciente dos gestores pode transformar a inclusão em um processo positivo tanto para a equipe quanto para o colaborador com deficiência, desde que haja preparo e sensibilidade.

Apesar disso, grande parte da literatura sobre práticas de recursos humanos e atitudes dos gestores demonstra que, apesar de um discurso favorável à inclusão, muitos ainda alimentam preconceitos, de maneira explícita ou sutil. A pesquisa de Silva e Helal (2017) evidenciou que, mesmo entre empresas que cumprem a Lei de Cotas, a resistência à adoção de políticas efetivas de inclusão continua sendo uma realidade. Esse ponto é corroborado por autores como Bahia e Schommer (2010), Villela *et al.* (2018) e Araújo e Castro (2013), que apontam que muitas vezes o cumprimento da cota é motivado apenas por obrigatoriedade legal, sem compromisso real com a diversidade.

No entanto, os dados levantados nesta pesquisa trazem uma perspectiva diferente. Ao contrário, indicam um ambiente mais receptivo e positivo em relação à inclusão de pessoas com deficiência nas empresas analisadas. Essa divergência pode ser explicada, principalmente, pelas parcerias existentes com uma instituição especializada em deficiência, uma vez que na verbalização dos participantes, esse apoio é crucial:

Eu acho que tem positivo, no sentido de ter pessoas que fazem parte da nossa diversidade, porque temos que ser uma empresa inclusiva e diversa. Aprendemos muito com eles também. Mas o maior problema que temos é o compromisso, não digo dos meninos da Apae, os demais que estão aqui faltam desnecessariamente, não cumprem a carga horária que deveriam cumprir. Mas com relação aos meninos da Apae nós não temos, e talvez isso seja por conta do acompanhamento da Apae (EMP28, 2023).

Não só em apoiar as pessoas com deficiência em sua permanência no ambiente laboral, como no caso de orientar sobre regras e responsabilidade no trabalho, mas também em relação à capacitação:

“Acho positivo. A inclusão né? A empregabilidade, porque a gente sempre tem reunião e treinamento sobre isso [...]” (EMP2, 2023).

Sobre a visão da contratação de pessoas com deficiência, as respostas refletem unanimidade quanto à importância da contratação, com todos os entrevistados reconhecendo que ela é essencial tanto para as pessoas com deficiência quanto para a sociedade. Muitos enfatizaram o impacto positivo na autonomia e qualidade de vida desses indivíduos, além de destacar a quebra de paradigmas entre colaboradores e clientes:

“É um importante processo de inclusão. As pessoas não podem viver isoladas. Exemplo para as pessoas sem deficiência” (EMP6, 2023).

“Importante para o desenvolvimento pessoal delas, e para a sociedade, pois todos têm direito a trabalhar” (EMP13, 2023).

Alguns entrevistados (aproximadamente 15%) apontaram desafios estruturais, como a falta de capacitação e apoio governamental para preparar tanto os empregadores quanto os empregados. Há também uma preocupação com o alinhamento entre as características das pessoas com deficiência e as demandas do mercado, evidenciada em respostas que sugerem, como podemos observar na seguinte verbalização:

"Importante ser condizente com as características da pessoa e que preencha os requisitos do trabalho. Contratei uma pessoa e não um PcD" (EMP1, 2023).

Já em relação à progressão de carreira para uma pessoa com deficiência, cerca de 75% dos respondentes acreditam que ela deve ser vista de forma igualitária em relação aos demais colaboradores. Muitos destacaram que as oportunidades estão disponíveis e que a meritocracia pode ser aplicada igualmente, como destacado pelas verbalizações "Funciona como para qualquer pessoa (EMP1, 2023)"; "eles têm as mesmas oportunidades que outros funcionários (EMP13, 2023)" e "É possível, nós temos alguns casos aqui de pcd que ocupam o cargo de liderança [...] (EMP29, 2023).

Por outro lado, aproximadamente 25% das respostas mencionaram limitações relacionadas à capacitação e ao grau de deficiência, sugerindo que a progressão pode depender mais das características individuais e do apoio institucional:

“Limitante, porque são poucos os que buscam se capacitar [...]” (EMP21, 2023).

“[...] depende muito, porque depende do grau da deficiência [...]” (EMP26, 2023).

“[...] necessário reforçar a capacitação, principalmente na questão do ganho de autonomia e tomada de decisões” (EMP9, 2023).

“Hoje em dia eu enxergo limitada [...] eu sinto que o pessoal que eu recebo, é um pessoal que já é uma limitação maior, que não consegue absorver talvez algum conteúdo de capacitação” (EMP24, 2023).

“Entendo que existem poucas oportunidades para essas pessoas. A sociedade não enxerga que essas pessoas podem evoluir na carreira” (EMP27, 2023).

Esses resultados dialogam com dados apresentados pelo DIEESE (2023), que, ao analisar a presença de pessoas com deficiência em cargos de chefia no Brasil, apontam que esses profissionais continuam sub-representados nas posições de liderança. Em 2021, apenas 0,53% dos vínculos empregatícios em cargos de chefia eram ocupados por pessoas com deficiência.

Assim, fica evidente que, embora a percepção inicial sobre a contratação de pessoas com deficiência por parte das empresas seja positiva, a progressão de carreira ainda se mostra um desafio significativo. O estigma e a visão limitada das capacidades desses profissionais persistem, impedindo que a naturalização da sua presença no ambiente de trabalho se traduza em equidade de oportunidades em todos os níveis hierárquicos.

De maneira geral, os dados indicam uma percepção positiva em relação à inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho, com reconhecimentos importantes sobre os benefícios sociais, culturais e corporativos. No entanto, existem lacunas em termos de apoio governamental, capacitação e acompanhamento individual que, se abordadas, podem ampliar ainda mais os resultados positivos para uma inclusão efetiva.

Embora a presença de pessoas com deficiência no ambiente de trabalho tenha sido naturalizada ao longo do tempo, essa naturalização não se traduziu em igualdade de oportunidades, especialmente no que diz respeito à progressão na carreira. O estigma social relacionado à deficiência, principalmente na deficiência intelectual, continua a ser um fator limitante, com muitos desses indivíduos sendo vistos como aptos apenas para funções de menor complexidade (Nascimento, Damasceno e Assis, 2011; Irigaray e Vergara, 2011). A dificuldade em romper com estereótipos e preconceitos entre gestores contribui para a perpetuação dessa visão limitada, dificultando a ascensão profissional das pessoas com deficiência.

3.1.2.2. A atuação das Entidades no apoio para inclusão laboral

Em relação a percepção dos gestores das Apaes sobre a permanência das pessoas com deficiência no ambiente de trabalho, há um consenso geral de que as pessoas com deficiência são capazes de permanecer no ambiente de trabalho, desde que existam as condições adequadas:

“Sim, se conseguir um ambiente com as devidas adaptações” (APA1, 2023).

“Sim, sim. Acompanhada, trabalhada, sim. E acreditada” (APA6.2, 2023).

Uma resposta em particular trouxe um conceito mais profundo, afirmando que a deficiência não está na pessoa, mas no meio que não está adaptado. Esse ponto de vista reflete uma abordagem social da deficiência, reforçando que a inclusão depende de mudanças no ambiente e na sociedade:

“[...] não é “a pessoa é deficiente”, o meio que nós estamos ele é deficiente, seja pra você, seja pra mim. Mas infelizmente as pessoas demoram a ter esse olhar, o que falta é o acesso de todos os sentidos [...]” (APA6.3, 2023).

No geral, as respostas indicam que há um forte reconhecimento da capacidade das pessoas com deficiência de se manterem no mercado de trabalho, mas também destacam que a acessibilidade e as adaptações são fundamentais para isso acontecer. O maior desafio identificado não é a deficiência em si, mas a estrutura do ambiente e a falta de conscientização sobre inclusão.

Também foi investigada a crença dos respondentes sobre a possibilidade de pessoas com deficiência alcançarem cargos de chefia. A maioria das respostas expressa que, sim, é possível que pessoas com deficiência alcancem posições de liderança, desde que tenham oportunidades e apoio adequados. Novamente, muitos respondentes apontam que a limitação não está na deficiência em si, mas nas barreiras impostas pela sociedade e pelas empresas, como o preconceito e a falta de oportunidades:

“Sim, mas isso depende da empresa e da sociedade. O importante é o potencial. A deficiência não é impeditiva. Existe o preconceito. Falta oportunidade. Ela é limitada pela deficiência” (APA1, 2023).

Apesar dessa crença, percebe-se que poucos casos evidenciam essa mudança de carreira, como podemos observar pela seguinte verbalização:

Eu acredito que sim. Não tivemos nenhum, eu não tenho nenhum caso constatado dentro da Apae. Já tem um tempo que eu estou dentro da Apae. Mas eu acredito. Eu acredito que sim. Então é isso. Eu sou suspeita de dizer porque eu acredito neles sempre. Sempre, sempre, sempre. A gente entende que tem umas limitações maiores por conta da deficiência, mas a deficiência intelectual trabalhada, eu acredito que sim. A gente tem que acreditar, né? A gente trabalha. A gente tem que fazer as outras pessoas acreditarem também (APA6.2, 2023).

Uma das respostas indica que a ascensão profissional pode ser mais difícil para pessoas com deficiência intelectual, devido a percepções sociais que ainda as associam a funções de subemprego:

“Eu acho que vai depender muito do nível da deficiência, inclusive. Deficiência intelectual, a gente percebe que tem níveis diferenciados [...]” (APA6.2, 2023).

Há otimismo, mas também reconhecimento de desafios estruturais. Embora a maioria dos respondentes acredite que as pessoas com deficiência possam chegar a cargos de chefia, há um reconhecimento de que essa ascensão ainda enfrenta barreiras significativas, principalmente para pessoas com deficiência intelectual.

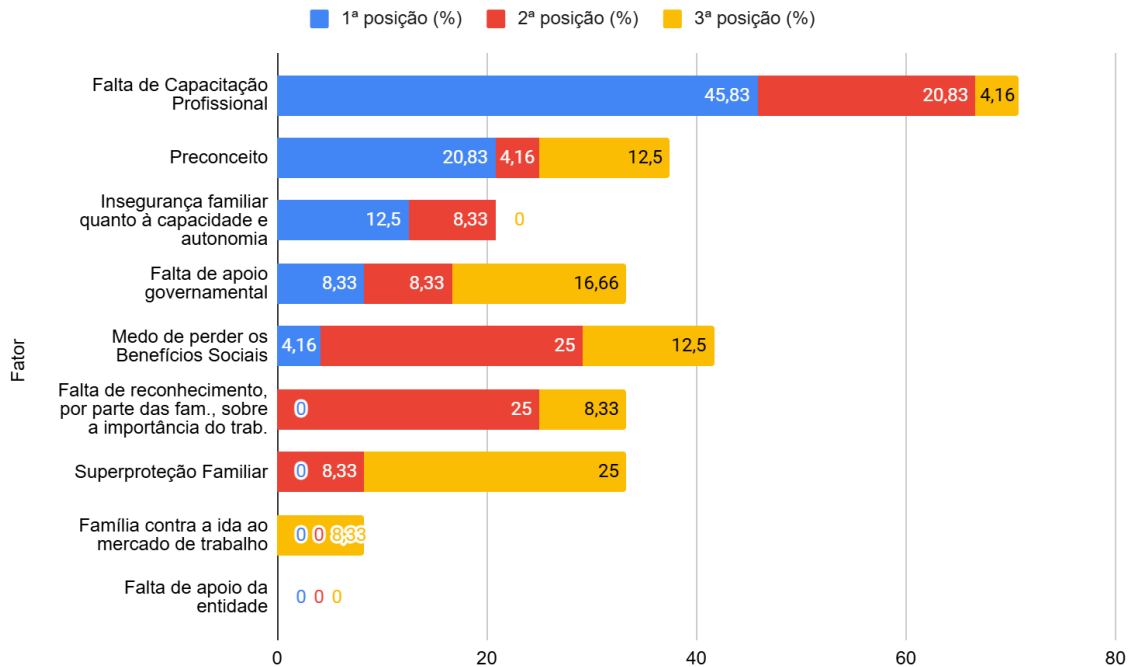
3.1.2.3. Análise dos fatores que dificultam o suprimento de vagas de emprego para pessoas com deficiência

A pesquisa contemplou uma análise das percepções de representantes de empresas e entidades quanto aos fatores que dificultam o preenchimento de vagas de emprego destinadas a pessoas com deficiência. Os respondentes foram convidados a hierarquizar os fatores apresentados, indicando-os por ordem de prioridade, do mais relevante ao menos relevante.

No grupo das empresas, a falta de capacitação profissional foi apontada como a principal dificuldade por 45,83% dos respondentes. Este resultado reforça a compreensão de que, ainda hoje, as barreiras à inclusão não se restringem a aspectos atitudinais ou legais, mas se estendem às condições objetivas de qualificação e formação técnica das pessoas com deficiência. Em seguida, o preconceito foi selecionado como o fator principal por 20,83% das empresas, seguido por insegurança familiar quanto à capacidade, autonomia e independência (12,50%) e falta de

apoio governamental (8,33%). O medo da perda de benefícios sociais, embora tenha sido apontado como fator principal por apenas 4,16%, destacou-se como o segundo fator mais relevante para 25% dos respondentes. Essa relação pode ser observada na Figura 2.

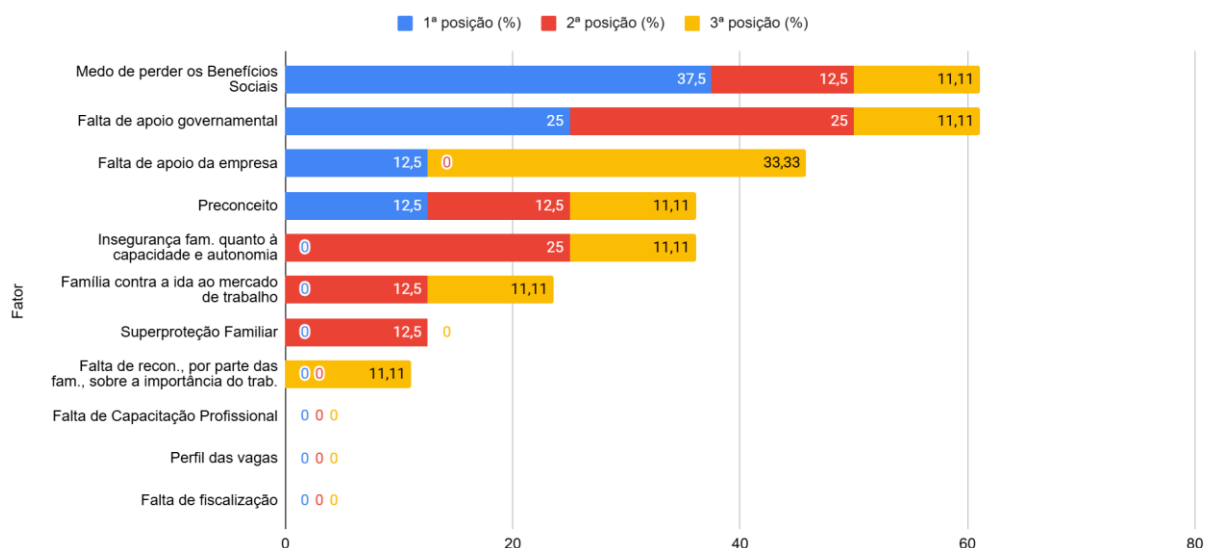
Figura 2 - Fatores de dificuldade para suprir as vagas de emprego – percepção das empresas (n = 24)



Fonte: Elaboração própria, 2025

Outros fatores, como a falta de reconhecimento, por parte das famílias, sobre a importância do trabalho da pessoa com deficiência, superproteção familiar e resistência familiar à entrada no mercado de trabalho, também foram lembrados entre as segundas e terceiras posições. Tais dados evidenciam a complexidade da relação entre o contexto familiar, social e institucional no processo de inclusão no trabalho (Omote, 2003; Sasaki, 1997).

No grupo das entidades, o fator mais apontado como prioritário foi o medo de perder os benefícios sociais (37,50%), seguido da falta de apoio governamental (25%). Em igualdade de frequência (12,50%), apareceram ainda falta de apoio da empresa, falta de fiscalização e preconceito. Como segundo fator, destacaram-se a insegurança familiar quanto à autonomia, falta de apoio governamental, preconceito, resistência familiar e superproteção, todos com 12,50% das indicações. Já como terceira opção, a falta de apoio da empresa apareceu com maior frequência (33,33%), enquanto o preconceito foi indicado por 11,11%. Essa relação pode ser observada na Figura 3.

Figura 3 - Fatores de dificuldade para suprir as vagas de emprego – percepção das entidades (n = 9)

Fonte: Elaboração própria, 2025

Como supracitado, a falta de capacitação profissional foi apontada como a principal dificuldade por 45,83% dos respondentes e como fator secundário por 20,83%. Esse fator, no entanto, não é cogitado por nenhuma das entidades entrevistadas. A última análise da PNAD Contínua em relação aos dados censitários sobre a pessoa com deficiência (IBGE, 2023) evidencia que a baixa escolarização permanece como um dos principais entraves à inclusão produtiva deste grupo. A elevada taxa de analfabetismo entre pessoas com deficiência — 19,5%, contra 4,1% da população sem deficiência — revela uma disparidade significativa no acesso à educação básica, o que impacta diretamente sua qualificação para o mercado de trabalho formal. Essa lacuna educacional é ainda mais acentuada em determinadas regiões do país, como o Nordeste, onde a taxa atinge 31,2%, refletindo desigualdades históricas e estruturais.

Esses dados ajudam a compreender por que a falta de capacitação profissional é percebida como um dos principais obstáculos à empregabilidade pelas empresas respondentes. Os relatos das instituições evidenciam uma atuação voltada ao desenvolvimento de habilidades básicas e comportamentais — como pontualidade, assiduidade e organização — justamente para suprir déficits formativos prévios. A ausência de escolarização formal, portanto, se reflete na necessidade de intervenções mais intensivas e prolongadas por parte das organizações, além de limitar as possibilidades de inserção em cargos que exigem maior nível de instrução.

Em relação à defasagem educacional, ainda de acordo com o PNAD Contínua (IBGE, 2023), a maior parte das pessoas com deficiência de 25 anos ou mais não completou sequer a educação básica: 63,3% não tinham instrução ou possuíam apenas o ensino fundamental

incompleto, e 11,1% tinham o fundamental completo ou o ensino médio incompleto. Em contraste, entre as pessoas sem deficiência, esses percentuais foram de 29,9% e 12,8%, respectivamente. Apenas 25,6% das pessoas com deficiência haviam concluído ao menos o ensino médio, comparado a 57,3% das pessoas sem deficiência. No ensino superior, a diferença é ainda mais expressiva: 7,0% contra 20,9%.

Ao examinar o fator preconceito, observa-se que, embora ele seja reconhecido por parte significativa dos respondentes, nem sempre é considerado o principal entrave. Entre as empresas, 12 dos 24 respondentes (50%) mencionaram o preconceito como uma dificuldade, porém apenas 5 o posicionaram como o fator prioritário. A presença do preconceito distribuiu-se entre a primeira, segunda, terceira, quinta, sétima e oitava posição nas respostas. Entre as entidades, 6 das 9 representantes (66,7%) indicaram o preconceito como um fator de dificuldade, sendo que apenas uma o coloca como prioritário. Nas demais respostas, o preconceito aparece entre a segunda e a sexta posição.

Esses dados revelam que o preconceito é uma barreira percebida, mas muitas vezes relativizada ou secundarizada em relação a outros obstáculos considerados mais objetivos ou institucionais. Isso pode estar relacionado ao fato de o preconceito, enquanto barreira atitudinal e simbólica, ser mais difícil de mensurar e admitir publicamente (Gomes, 2020). Entretanto, sua presença, mesmo quando não explicitada como principal, parece permear outros fatores – como a resistência familiar, a superproteção ou a ausência de políticas públicas eficazes –, contribuindo para o reforço da exclusão social e profissional das pessoas com deficiência.

Conforme destacam Sasaki (1997) e Mantoan (2006), a inclusão plena da pessoa com deficiência no mercado de trabalho exige não apenas o cumprimento legal de cotas ou a oferta de capacitação, mas uma transformação nas atitudes sociais e nas estruturas institucionais. O preconceito, nesse sentido, opera de forma transversal e estruturante, influenciando direta e indiretamente a efetivação de políticas inclusivas.

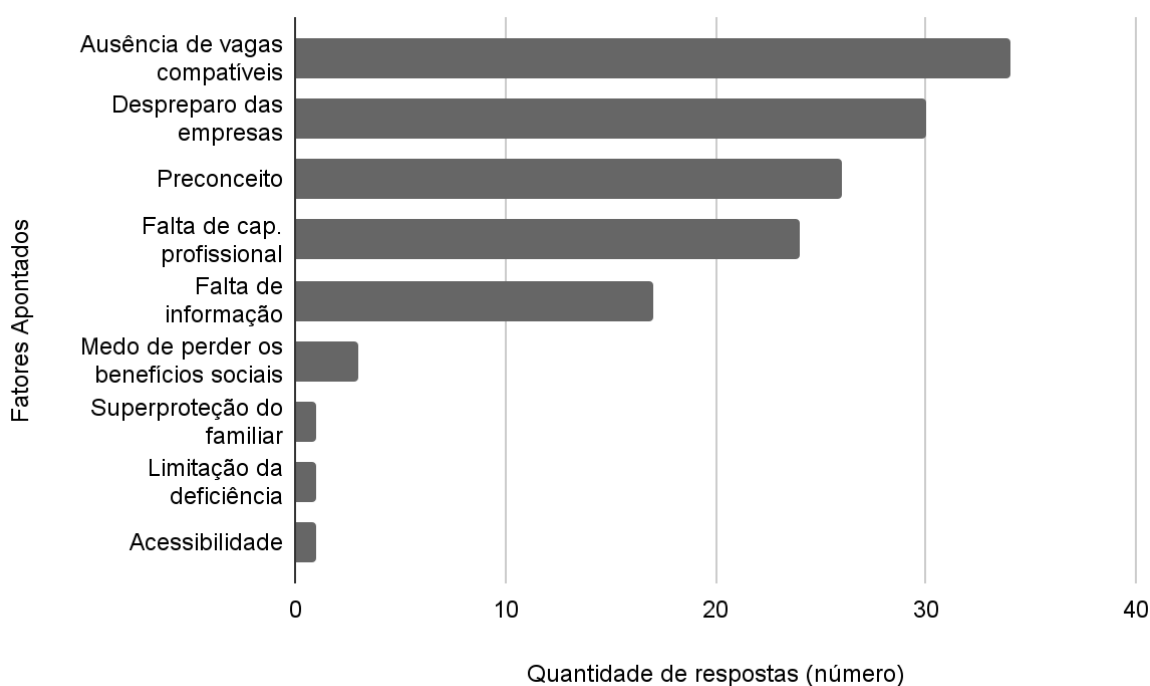
Dessa forma, embora não tenha sido o fator mais frequentemente posicionado como prioritário nas respostas, o preconceito deve ser compreendido como um elemento estruturante das demais barreiras e, por isso, deve ser enfrentado de forma transversal nas estratégias de promoção da inclusão laboral.

3.1.2.4. A percepção dos familiares de pessoas com deficiência em relação a rotina de trabalho

A partir da percepção dos familiares, foi possível identificar os principais fatores que dificultam a inserção de pessoas com deficiência no mercado de trabalho. Os participantes puderam assinalar múltiplas alternativas, com o objetivo de elencar esses entraves, entre eles: preconceito, falta de capacitação profissional, medo de perda de benefícios sociais, despreparo das empresas, inexistência de vagas compatíveis com os perfis, ausência de informação, além da possibilidade de apontar outros fatores considerados relevantes.

De todos os familiares entrevistados, 63,1% responderam a essa questão, enquanto os demais optaram por não responder. A distribuição das respostas mostra que os desafios para a inclusão são múltiplos e frequentemente interligados, com maior destaque para a ausência de vagas compatíveis e o despreparo das empresas. O Gráfico 3 demonstra a distribuição dos fatores apontados pelos familiares:

Gráfico 3: Distribuição dos fatores apontados pelos familiares que dificultam a inserção:



Fonte: Elaboração própria, 2025.

A alta incidência de respostas relacionadas à falta de oportunidades adequadas (64,2%) e ao despreparo das empresas (56,6%) sugere que as dificuldades de inserção vão além das

limitações individuais, sendo fortemente influenciadas por barreiras estruturais e organizacionais.

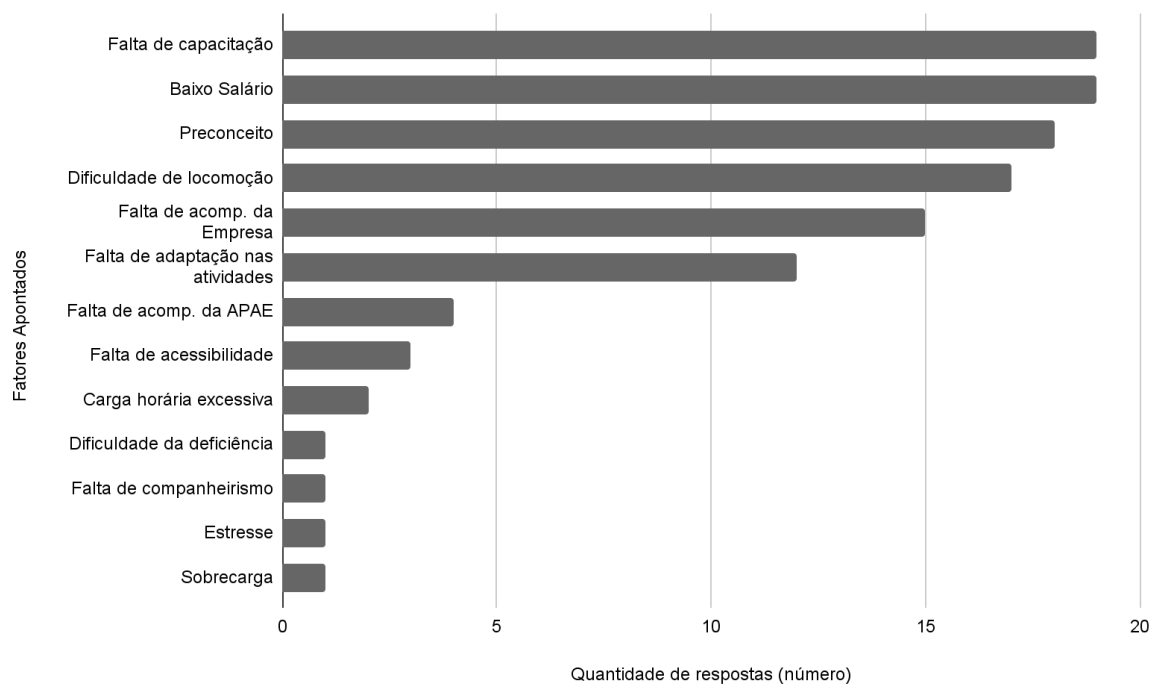
Além disso, a persistência do preconceito (49,1%) reforça a necessidade de ações voltadas para a conscientização e inclusão no ambiente de trabalho. Outros fatores foram citados pelos familiares, como a superproteção familiar, a limitação da própria deficiência e a acessibilidade. Esses dados reforçam a tese de que as barreiras são predominantemente estruturais e sociais, e não individuais, alinhando-se aos achados de Neves-Silva, Prais e Silveira (2015) e Aoki *et al.* (2018), que destacam a necessidade de políticas públicas e adaptações organizacionais para promover a inclusão efetiva.

A falta de capacitação profissional e a inexistência de informações sobre oportunidades também foram citadas, fatores que, segundo Garcia e Maia (2014), podem ser mitigados com investimentos em educação e formação técnica direcionada. No entanto, a literatura aponta que famílias de pessoas com deficiência frequentemente enfrentam isolamento social e fragilidade em redes de apoio (Aoki *et al.*, 2018), o que limita o acesso a tais recursos.

Um dado relevante é o medo de perder benefícios sociais, como o Benefício de Prestação Continuada (BPC), que, conforme Neves-Silva, Prais e Silveira (2015), muitas vezes desincentiva o ingresso no mercado formal devido à incerteza quanto à estabilidade empregatícia. Esse receio é agravado pela burocracia para reaver o benefício em caso de demissão (Lei nº 12.470/2011), gerando insegurança nas famílias, que veem no BPC uma garantia de subsistência (Neves-Silva *et al.*, 2015).

Além dos desafios para a inserção no mercado de trabalho, segundo a percepção dos familiares, foi possível investigar os fatores que dificultam a continuidade da pessoa com deficiência no emprego. Foram apresentadas opções como Preconceito, Falta de Capacitação, Falta de Acompanhamento da Apae, Falta de Acompanhamento da Empresa, Baixo Salário, Dificuldade de Locomoção, Falta de Adaptação nas Atividades e Falta de Acessibilidade, além da possibilidade de indicar outros fatores. O Gráfico 4 evidencia os resultados obtidos.

Gráfico 4: Distribuição dos fatores apontados pelos familiares que dificultam a continuidade da pessoa com deficiência no trabalho.



Fonte: Elaboração própria, 2025.

Os dados revelam que fatores estruturais e organizacionais, como salário inadequado (35,8%) e falta de acompanhamento da empresa (28,3%), têm grande impacto na permanência da pessoa com deficiência no emprego. Além disso, aspectos individuais e do ambiente de trabalho, como preconceito (34,0%), dificuldades de locomoção (32,1%) e falta de adaptação nas atividades (22,6%), reforçam a necessidade de políticas mais inclusivas e acessíveis.

Por fim, foi investigado junto aos familiares a existência de algum medo no processo de inclusão laboral das pessoas com deficiência. A análise qualitativa das respostas revela que os medos enfrentados pelos responsáveis no processo de empregabilidade de seus familiares com deficiência são diversos e estão relacionados principalmente ao preconceito, à segurança física, ao apoio no ambiente de trabalho, à estabilidade profissional e ao futuro do familiar. Dos 83 relatos analisados, cerca de 35% expressam preocupações com a possibilidade de preconceito e discriminação no ambiente de trabalho, destacando o medo de que os familiares sejam humilhados, zombados ou desrespeitados. Por exemplo, um responsável menciona o receio de que seu familiar sofra *bullying* e seja motivo de piadas devido à deficiência. Essa preocupação é frequentemente ligada a experiências passadas, como episódios de discriminação na escola ou em empregos anteriores.

Além disso, aproximadamente 28% das respostas refletem o medo relacionado à segurança física e ao bem-estar dos familiares no ambiente de trabalho. Esses medos envolvem o receio de que ocorram acidentes devido à distração ou à falta de treinamento adequado, além de preocupações com possíveis abusos ou exploração. Um relato expressa o temor de que o familiar se perca no caminho para o trabalho ou que se envolva em situações perigosas, como o risco de assaltos, enquanto outro menciona o medo de seu familiar sofrer agressões ou ser manipulado pelas pessoas ao seu redor.

Cerca de 18% das respostas abordam o medo relacionado à falta de suporte adequado no ambiente de trabalho, especialmente em relação à necessidade de acompanhamento contínuo. Muitos responsáveis se preocupam com a falta de profissionais ou recursos que possam garantir que o familiar seja devidamente orientado e acompanhado em suas atividades. Isso é percebido como um fator que pode dificultar a adaptação ao trabalho, o aprendizado e a proteção contra riscos. Para alguns, a presença de um cuidador ou de alguém capacitado para dar esse apoio se torna essencial para garantir uma experiência de trabalho segura e positiva.

Outro ponto de preocupação é o futuro profissional do familiar, com 15% das respostas mencionando receios sobre a estabilidade no emprego e a dificuldade de encontrar uma nova oportunidade caso o familiar perca o emprego atual. Essa insegurança é muitas vezes alimentada pela incerteza em relação ao mercado de trabalho e às mudanças nas políticas de apoio, como a possível interrupção de programas de empregabilidade, como o caso da Apae, que foi citada por vários responsáveis como um apoio crucial. Em alguns casos, o medo se estende ao receio de que, sem o apoio institucional, o familiar não consiga manter-se no mercado de trabalho.

Embora a maioria dos relatos envolvam preocupações relacionadas ao preconceito, à segurança e à estabilidade profissional, cerca de 12% das respostas expressam um sentimento de alívio e confiança, especialmente após o familiar começar a trabalhar em uma empresa que oferece suporte adequado. Relatos indicam que, com o tempo, os medos iniciais foram superados graças ao apoio da Apae e à adaptação do familiar ao ambiente de trabalho. Alguns responsáveis relatam que, após a experiência positiva de seus familiares em ambientes de trabalho inclusivos e com acompanhamento, o medo deu lugar a uma maior sensação de segurança e confiança.

Os medos relatados pelos familiares são consistentes com estudos que descrevem o ambiente laboral como potencialmente hostil (Caron *et al.*, 2021). Entretanto, a presença de instituições como a Apae foi citada como fator de redução desses temores, corroborando a importância de redes de apoio articuladas (Aoki *et al.*, 2018).

3.1.2.5. A percepção das pessoas com deficiência em relação ao trabalho e preconceito

No que diz respeito às relações interpessoais no trabalho, a maioria das pessoas com deficiência (54%) tem uma visão positiva das relações com os colegas de trabalho, enquanto um número considerável (23%) compartilhou experiências negativas ou desafiadoras. Um grupo menor (22%) expressou uma relação mais neutra, sem grandes sentimentos de inclusão ou exclusão. As respostas positivas geralmente mencionam boas relações com os colegas de trabalho, amizades formadas, respeito mútuo e um ambiente de trabalho agradável. Alguns exemplos das falas dos entrevistados podem ser observados:

“Me dou bem com eles, a gente torce pros times, a gente fica brincando um com o outro” (PcD15, 2023).

“É uma relação muito boa” (PcD19, 2023).

"Tem uma boa relação, tem uma amizade. Eu gosto de trabalhar com eles, são legais, faz o dia ficar melhor” (PcD71, 2023).

"É um ambiente muito leve, a relação é muito boa" (PcD90, 2023).

As respostas negativas são aquelas que relatam conflitos, dificuldades de interação, sentimentos de exclusão, problemas com a liderança, ou experiências de *bullying* e falta de apoio. Alguns exemplos refletem essas situações:

"Tenho poucos amigos, e tem muita brincadeira de mau gosto" (PcD84, 2023).

"Eu não me sinto incluído, sou um quase amigo” (PcD3, 2023).

“Com alguns funcionários a relação é boa, com outros enfrento uma certa dificuldade, principalmente com a encarregada” (PcD46, 2023).

“Tem alguns bons relacionamentos, mas algumas pessoas não se importam e fazem alguns comentários maldosos” (PcD48, 2023).

“Não tenho muito amigos. Não converso com ninguém²” (PcD7, 2023).

² Comentário realizado por um participante surdo.

Na última verbalização apresentada, é importante destacar que o funcionário é uma pessoa surda e relatou não conversar com ninguém no ambiente de trabalho. Este relato evidencia um desafio significativo na inclusão de pessoas surdas no mercado de trabalho: as barreiras comunicacionais. Zalasik e Budde (2021) destacam que a capacidade de comunicação do surdo através da Libras é fundamental para sua autonomia e inclusão no ambiente laboral. Portanto, a inclusão efetiva não se limita à contratação, sendo necessário garantir condições que favoreçam relações interpessoais e a participação plena no cotidiano profissional.

Algumas respostas são mais neutras ou não foram possíveis de serem classificadas como positivas ou negativas, pois os entrevistados falam de um relacionamento mais distante, de pouca interação, ou não especifica uma opinião clara sobre os colegas:

“Eu mal converso com os outros, eu mais faço minhas coisas” (PcD72, 2023).

"Ah, como posso te falar, na medida do possível a gente vai convivendo [...]" (PcD34, 2023).

No que se refere às relações estabelecidas no ambiente de trabalho e nas entidades investigadas, os entrevistados foram questionados sobre a ocorrência de situações de preconceito nesses contextos. Em relação às entidades, a maioria dos participantes afirmou não perceber atitudes preconceituosas em seu interior. No entanto, algumas respostas indicaram que essa discriminação é vivenciada fora do ambiente da Apae. Destaca-se, ainda, que cinco entrevistados relataram situações de preconceito dentro da entidade, atribuídas, porém, a interações entre os próprios alunos, e não a atitudes dos profissionais. Algumas das verbalizações apresentadas pelas entrevistadas podem ser observadas a seguir:

"Existe preconceito fora, e isso acaba internalizando na gente, mas não tem como resolver. Na Apae não, aqui eles me respeitam" (PcD13, 2023).

"Aqui dentro não, aqui dentro nunca teve preconceito, mas fora existe muito, na sociedade no geral existe preconceito, a sociedade olha pra gente de um jeito, é isso aquilo, eu acho que a sociedade tem muito preconceito" (PcD20, 2023).

"Dentro da Apae não, fora da Apae, é... Já tem... muitas pessoas [...] pensam que conseguiu aquilo só porque é um coitadinho né, essas coisas" (PcD71, 2023).

Como mencionado por Mendes, Denari e Costa (2022), embora existam leis e políticas voltadas à proteção das pessoas com deficiência, a realidade mostra que o estigma, o

preconceito e a discriminação ainda estão presentes na vida cotidiana dessas pessoas, manifestando-se em diferentes contextos, sendo o trabalho um dos mais evidentes:

Os fenômenos violentos no ambiente de trabalho foram os mais incidentes, tanto para com pessoas que já estão inseridas quanto para quem está buscando a inserção no mercado de trabalho formal. Os discursos que mais se destacaram, tanto nas empresas quanto nas escolas, foram as ideias preconceituosas de que todas as pessoas com alguma deficiência, independentemente de seu real comprometimento, têm diversos aspectos de sua capacidade comprometidos, principalmente cognição e comunicação (Mendes; Denari; Costa; 2022, p. 16).

Nas relações no ambiente de trabalho, a maioria dos entrevistados (66,67%) acredita que não há preconceito ou que ele é muito raro na empresa, destacando de imediato um achado positivo. Apesar disso, 32,26% relataram episódios de preconceito, principalmente por parte de clientes ou devido a julgamentos sobre as capacidades das pessoas com deficiência, como descrito nas experiências. Uma pessoa com deficiência (1,08%) não soube responder ao questionamento.

As respostas afirmando não sofrer nenhum preconceito são respostas vagas, muitas vezes respondidas apenas com “não” ou “nunca presenciei nada”. Já as respostas relatando o preconceito vivenciado no dia a dia, traz uma carga histórica para a pessoa em relação aos acontecimentos, como podemos observar nas seguintes verbalizações:

“Tem algumas pessoas lá que já falaram que eu sou lerda, que a tartaruga ainda mais que eu, mas eu não ligo, eu já falei pra encarregada e ela conversou com as pessoas sobre isso” (PcD32, 2023).

Teve um cliente que debochou de mim quando eu estava empacotando, porque a moça do caixa disse que eu sou especial. Um outro cliente viu que eu estava empacotando também e falou que eu era muito lerda para fazer aquele serviço (PcD32, 2023).

“[...] eu já percebi que algumas pessoas dá risada quando eu estava fazendo uma atividade, eu errava e estava rindo, mas considero como um deboche e não preconceito” (PcD65, 2023).

“Já sofri preconceito por cliente, uma vez estava atendendo uma pessoa e ela disse para um colega meu de trabalho: “não quero ser atendido por ele”, isso foi só porque eu tenho deficiência, porque falo diferente” (PcD77, 2023).

“Sim, porque eles ficam zoando e falando: “ah, você é deficiente por causa disso ou daquilo”. A gente é muito zoado por causa do nosso tipo de deficiência” (PcD75, 2023).

“O problema é com os clientes, teve até um caso de uma pessoa que viu que eu era deficiente e não quis passar no caixa comigo, mas já estou acostumada, antes eu chorava bastante mas agora já acostumei” (PcD34, 2023).

Essas situações são coerentes com o que Irigaray e Vergara (2011) identificaram em sua pesquisa, ao observar que, mesmo em ambientes que promovem ações inclusivas, a presença de pessoas com deficiência nem sempre é plenamente naturalizada. Os autores destacam que as narrativas sobre trabalhadores com deficiência oscilam entre sentimentos de compaixão e uma aceitação parcial, que não elimina totalmente as barreiras simbólicas e práticas dentro das organizações.

Além disso, os autores apontam que os discursos organizacionais muitas vezes silenciam as experiências reais dessas pessoas, criando uma aparência de inclusão que não se concretiza plenamente na prática. Ao considerar o contexto histórico e temporal das políticas de diversidade, Irigaray e Vergara (2011) defendem a necessidade de ressignificar essas práticas e de dar espaço para que os próprios sujeitos com deficiência expressem suas percepções sobre as relações laborais. Essa análise é especialmente pertinente diante das verbalizações aqui apresentadas, em que os sujeitos relatam tanto o sofrimento causado pelo preconceito quanto estratégias de enfrentamento.

Para além dessa questão, observa-se que algumas pessoas com deficiência relatam não perceber ou não reconhecer situações de preconceito no ambiente de trabalho. Essa dificuldade de identificação pode estar relacionada à internalização de estigmas sociais e à naturalização de atitudes discriminatórias, conforme discutido por Reis, Araújo e Glat (2019). Além disso, Silva (2006) aponta que o preconceito pode se manifestar como um mecanismo de negação social, levando as pessoas com deficiência a se adaptarem às situações existentes como forma de autopreservação, o que pode dificultar a percepção crítica das discriminações vivenciadas.

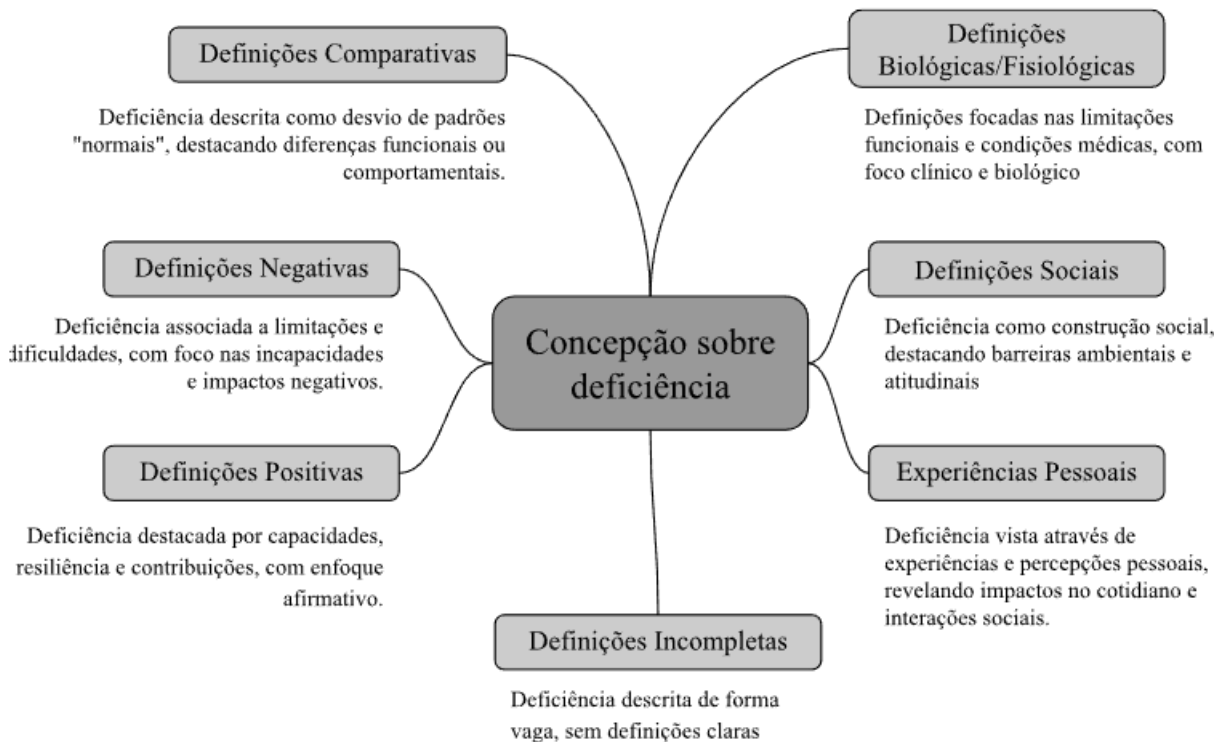
Corroborando essa perspectiva, Bezerra e Vieira (2017) afirmam que, apesar da legislação, às práticas organizacionais muitas vezes instrumentalizam a inclusão, relegando trabalhadores com deficiência intelectual a cargos subalternos e perpetuando uma lógica que não promove a igualdade de oportunidades.

3.1.3. A Visão da Deficiência de acordo com os atores investigados

Todos os participantes, incluindo as pessoas com deficiência, seus familiares, os gestores das Apaes e das empresas, responderam ao questionamento “Defina o que é deficiência para você em algumas palavras”. Essas respostas foram organizadas em categorias, e alguns exemplos das falas dos entrevistados foram destacados, com o objetivo de sistematizar e discutir a visão que se tem da pessoa com deficiência. Ao todo, sete (7) categorias puderam ser criadas,

e cada uma delas, bem como sua explicação e as verbalizações dos participantes, pode ser observada na Figura 4 e no Quadro 3.

Figura 4: Categorização das verbalizações.



Fonte: Elaboração própria, 2025.

Quadro 3: Relação das verbalizações em cada uma das categorias identificadas.

Categoria:	1. Definições Biológicas/Fisiológicas
Descrição:	Respostas que descrevem a deficiência a partir de aspectos físicos, biológicos ou médicos, como limitações funcionais ou condições anatômicas específicas. Focam nas características intrínsecas ao corpo ou à saúde da pessoa, enfatizando um entendimento mais clínico da deficiência.
Verbalizações	<p>Alguma coisa da mente e física que atrapalha a pessoa de fazer alguma coisa (PCD14, 2023)</p> <p>Que não anda, que não fala, que tem que ter ajuda para usar o banheiro, mas tem que respeitar eles (PCD18, 2023)</p> <p>Ai não sei, eu acho que é uma pessoa que não tem perna, que não tem braço, deficiência de ler e escrever (PCD39, 2023)</p> <p>Deficiência é o cara ficar com as mãos e os pés tortos (PCD54, 2023)</p> <p>É a pessoa ter alguma dificuldade de locomoção, auditiva, entre outras, algo que ela não consegue fazer sem ajuda de outras pessoas (familiar)</p>

	Deficiência é quando a pessoa que a cabeça não ajuda, ou tem deficiência física, tem a intelectual, quando a pessoa não consegue realizar algumas tarefas [...] (FAM9, 2023)
	Deficiência é quando a pessoa nasce com uma má formação, por nascer antes ou depois da hora certa, tem aqueles que nascem com cromossomos a mais ou a menos (FAM29, 2023)
	Deficiência é pessoa que não anda, que fica na cadeira de roda, não tem braço, não tem uma perna (FAM47, 2023)
	Intelectual, que tem dificuldades maiores que impedem elas de fazer algumas atividades (EMP18, 2023)
	Não conseguir fazer coisas como todo mundo faz, o que não diz que a pessoa não pode fazer, mas que precisa de algum apoio para fazer (EMP27, 2023)
Categoria:	2. Definições Sociais
Descrição: Verbalizações que destacam o papel das barreiras sociais, arquitetônicas, e atitudinais enfrentadas por pessoas com deficiência. Essas respostas enfatizam a deficiência como uma construção social, onde as dificuldades são mais atribuídas ao ambiente e às atitudes do que às condições individuais.	
Verbalizações	Um cliente falou que eu não devia estar trabalhando pois ele achava que pessoas com deficiência são loucas, mas eu sou uma pessoa bacana e gosto de trabalhar. Fiquei chateado, mas fazer o que, tem pessoas assim (PCD9, 2023)
	Acho que o povo não está preparado para viver com pessoas com deficiência [...] (PCD17, 2023)
	Ah, deficiência é o pessoal que sofre preconceito, cadeirante, de muleta, que não consegue andar nas calçadas (PCD66, 2023)
	Deficiência tem múltiplas, é um esforço pra ser aceito na sociedade (PCD59, 2023)
	Tem que ter respeito, empatia com a pessoa, não fazer a exclusão dela. Todos nós somos iguais, só muda o jeito (PCD74, 2023)
	É a falta de capacidade dos outros de entenderem um deficiente (FAM14, 2023)
	Deficiência é mais assim, o problema que eu acho é que é o medo, é a sociedade, como ela trata o deficiente, por que a deficiência do meu filho pra mim é perfeito, o caráter dele, o estudo, mas eu sempre, graças a deus fora ele sempre foi tratado muito bem, mas na escola ele sempre sofreu bullying, sempre estudou em escola particular, ele sofria, acho que isso que prejudicou ele [...] (FAM62, 2023)
	Deficiência está no olhar do outro (EMP14, 2023)
	Dificuldade em entender o dia a dia, e o pior para ela é que as outras pessoas não entendem (gestora da Apae)
	Deficiência é... não saberia definir, porque eu acho que teria um olhar preconceituoso ao definir como limitação, porque é mais a dificuldade de alguma coisa e a potencialidade em outra (EMP33, 2023)

Categoria	3. Experiências Pessoais
<p>Descrição: Respostas que refletem experiências vividas e percepções pessoais sobre a deficiência. Podem incluir relatos sobre como a deficiência impacta o dia a dia ou as interações sociais do indivíduo. Esta categoria revela a visão da deficiência através da perspectiva pessoal e subjetiva dos participantes.</p>	
Verbalizações	A gente tem deficiência, não sei ler direito, sei escrever um pouco [...] (PCD26, 2023)
	Quando minha mãe me teve, descobriu minha deficiência quando nasci. A dificuldade é só na atividade e entender as palavras. Tem muitas coisas. É quem tem o olho puxado como o meu e os sintomas (PCD93, 2023)
	Deficiência é difícil, e quando a gente tem uma parceria a gente vê que não está só, nenhuma mãe espera ter um filho deficiente, mas quando ele chega temos que estar ali por eles (FAM6, 2023)
	A descoberta não é fácil, e principalmente essas questões de superproteção que tiveram que ser trabalhadas (FAM8, 2023)
	Não vejo minha irmã como uma pessoa com deficiência, vejo ela como especial [...] (FAM21, 2023)
	É quando você não sabe alguma coisa. Quando não sabe e você pergunta para entender mais (FAM23, 2023)
	Eu acho que a deficiência que eu entendo, é ou aquela que a gente vê, a física, e tem a intelectual, e eu comecei a entender melhor quando ele começou a passar pela Apae (FAM43, 2023)
	Nenhum desses meninos que têm deficiência gosta de falar que é especial (FAM57, 2023)
	No nosso caso, a gente pode dizer, a deficiência do L. foi um aprendizado, em constante crescimento (FAM79, 2023)
	[...] M. poderia estar em casa, mas ele quer estar aqui... é admirável a força de vontade dele (EMP25, 2023)
Categoria	4. Definições Comparativas
<p>Descrição: Respostas que descrevem a deficiência comparando-a com padrões considerados "normais" ou "comuns", implicando um desvio da norma social ou funcional. Essas verbalizações ressaltam a diferença percebida em relação a um padrão de funcionamento ou comportamento.</p>	
Verbalizações	As pessoas acham que somos diferentes, mas não somos, podemos fazer o mesmo que as outras pessoas (PCD7, 2023)
	A gente pode ser diferente das pessoas, mas a gente é igual a vocês (PCD42, 2023)
	A pessoa não fala com você pois você é diferente (PCD84, 2023)
	Deficiência seria a pessoa que tem dificuldade em mais coisas (FAM19, 2023)

	Quando uma pessoa nasce sem habilidades que a maioria das pessoas tem (FAM25, 2023)
	Eu acho que deficiência é quando a pessoa não consegue ser igual às outras pessoas que são consideradas normal (FAM32, 2023)
	Acho que é ter características que não se encaixam no que se considera como normal pela sociedade (EMP20, 2023)
	Acho que é quando uma pessoa não consegue realizar as atividades iguais às outras e precisam de um apoio (EMP23, 2023)
	São pessoas como nós, mas vieram a terra como um ensinamento (EMP8, 2023)
Categoria	5. Definições Negativas
Descrição: Verbalizações que associam a deficiência principalmente às limitações, restrições e dificuldades que ela impõe. Esta perspectiva foca nas incapacidades, restringindo o olhar para aspectos negativos, como o impacto na autonomia ou nas habilidades da pessoa.	
Verbalizações	É uma certa desvantagem emocional e cognitiva (PCD3, 2023)
	Ah pra mim, é difícil viu, ah a pessoa não... e agora, é difícil essa resposta, é a incapacidade de não conseguir nada (PCD34, 2023)
	É pessoa burra demais, não sabe de nada, ser cego, não ser feliz, ter que encarar a falsidade, não ter amigos, não conseguir confiar, é ser um excluído, isso não está no dicionário é o que vivencia no mundo lá fora - fora da Apae (PCD48, 2023)
	Deficiência é um defeito (PCD49, 2023)
	É quando a pessoa tem limitações (EMP4, 2023)
	É uma limitação que todos nós temos, umas mais e outras menos (EMP13, 2023)
	Deficiência é algo que impossibilita a pessoa de ver uma vida normal [...] (EMP7, 2023)
	Como se a pessoa por algum motivo não tivesse capacidade para fazer algo, por isso precisa de algum auxílio (EMP15, 2023)
	"Algum transtorno de aprendizado, mental, alguma deficiência leve aqui na nossa unidade... porque não é toda deficiência que eles conseguem executar algum tipo de trabalho aqui." (EMP26, 2023)
	Deficiência é a incapacidade de ser produtivo em uma sociedade (PCD33, 2023)
	Dói pelas pessoas não darem oportunidade pra minha filha [...] (FAM48, 2023)
	Incapacidade, deixar de fazer alguma coisa (FAM78, 2023)

Categoria	6. Definições Positivas
<p>Descrição: Respostas que destacam as capacidades, qualidades e potencialidades das pessoas com deficiência. Enfatizam aspectos como habilidades únicas, resiliência e contribuições da pessoa com deficiência para a sociedade, com uma abordagem mais afirmativa.</p>	
Verbalizações	Uma pessoa que tem uma qualidade própria e não é nem melhor nem pior que outras pessoas (PCD6, 2023)
	A gente supera limites, quando a gente não pode, a gente pode (PCD41, 2023)
	Deficiência é só uma pessoa diferente, mas que tem a mesma capacidade que os outros (PCD45, 2023)
	É uma capacidade que uma pessoa tem, mas não consegue despertar (PCD75, 2023)
	É algo que não impede a pessoa de nada na vida, mesmo que seja algo mais demorado [...] (FAM1, 2023)
	Possui a mesma capacidade, mas precisa de um tempo maior para absorver o conhecimento (FAM3, 2023)
	Eu pensava que ele não ia conseguir trabalhar, que ia depender sempre de mim... Mas ele provou que não, que ele consegue trabalhar, ser independente (FAM50, 2023)
	Um ser humano com todos os sentimentos e que merecem ser tratados assim. A deficiência é uma característica e não um defeito (EMP1, 2023)
	Deficiência não é uma deficiência, é uma pessoa com dificuldades como todos nós temos. São obstáculos que vão sendo superados no dia a dia (EMP22, 2023)
	Uma limitação que pode ser superada, que pode ser trabalhada, que pode ser acompanhada e conseguir um objetivo (APA6.2, 2023).
Categoria	7. Definições Incompletas
<p>Descrição: Respostas vagas ou fragmentadas que não fornecem uma definição clara ou coesa de deficiência. Essa categoria inclui verbalizações que podem expressar alguma compreensão do tema, mas que não delineiam claramente o que a deficiência representa para o respondente.</p>	
Verbalizações	Não sei (PCD10, 2023)
	Não sei dizer o que é (PCD11, 2023)
	Não sei dizer para vocês (PCD40, 2023)
	Não tenho nada em mente (PCD62, 2023)
	Deficiência, só sei citar quais são, mas não sei explicar o motivo (PCD68, 2023)

	Não sei explicar (FAM16, 2023)
	Ser portador de alguma necessidade especial (EMP28, 2023)

Fonte: Elaboração própria, 2025.

As verbalizações selecionadas para análise abrangem perspectivas distintas sobre a deficiência, refletindo diferentes contextos e experiências. Esses dados foram analisados de acordo com o perfil de respondentes, cujas contribuições apresentam uma distribuição específica. As pessoas com deficiência representam o grupo mais significativo, com 42,65% das respostas, oferecendo uma visão experiencial sobre o tema, destacando como percebem sua condição, enfrentam barreiras sociais e lidam com a acessibilidade no cotidiano. É perceptível o quanto a visão estigmatizada que a sociedade tem sobre a deficiência, impacta diretamente nessa autopercepção e autodefinição.

Observa-se, ainda, a falta do reconhecimento da própria pessoa em relação a sua deficiência, refletida tanto no uso da terceira pessoa quanto na forma como a deficiência é definida. Em diversos relatos, como o de PCD18 (“tem que respeitar eles”) e PCD39 (“é uma pessoa que não tem perna, que não tem braço”), nota-se um distanciamento da identidade como pessoa com deficiência, mesmo quando há vivência direta dessa condição.

Além disso, há uma certa compreensão centrada nas deficiências visíveis — sobretudo físicas e visuais — como nos casos de PCD54 (“ficar com as mãos e os pés tortos”) e FAM47 (“pessoa que não anda, que fica na cadeira de roda”), o que revela uma visão restrita e essencialmente biomédica da deficiência. Mesmo em relatos pessoais, como o de PCD93, ainda que haja uma referência à própria trajetória, a deficiência é descrita por características físicas (“olho puxado”) ou dificuldades pontuais, sem um reconhecimento pleno da condição como parte de sua identidade.

Em seguida, os familiares representam 33,82% das respostas, evidenciando como a deficiência impacta não apenas o indivíduo, mas também o núcleo familiar, frequentemente abordando desafios emocionais, sociais e o papel da família como suporte.

Os gestores de empresas representam 20,59% das respostas, oferecendo um olhar voltado ao ambiente profissional. Suas percepções revelam desafios e oportunidades relacionados à inclusão no mercado de trabalho e a visão que foi construída a partir da convivência cotidiana, corroborando com os achados dos autores que afirmam que a inclusão é um papel extremamente importante nesse processo de desestigmatização (Nepomuceno; Carvalho-Freitas, 2008; Felizardo *et al.*, 2016).

Já os gestores das Apaes, embora neste momento representam apenas 2,94% das respostas, trazem uma perspectiva especializada sobre a deficiência, com foco em educação inclusiva e apoio técnico, frequentemente baseado em suas experiências com atendimentos diretos.

A primeira categoria é baseada em um entendimento da deficiência como algo essencialmente físico ou biológico. A literatura frequentemente aborda essa visão a partir de uma perspectiva médica, considerando a deficiência como uma "anomalia" a ser corrigida ou minimizada. No entanto, esta visão reduz a pessoa à sua condição física, sem levar em conta a interação do indivíduo com o ambiente e a sociedade, elementos que influenciam significativamente a experiência da deficiência (Bampi; Guilhem; Alves, 2010; Piccolo, 2022), como podemos evidenciar nas seguintes verbalizações:

“Deficiência é quando a pessoa nasce com uma má formação, por nascer antes ou depois da hora certa, tem aqueles que nascem com cromossomos a mais ou a menos”
(FAM29, 2023).

“Deficiência é quando a pessoa não anda, que fica na cadeira de roda, não tem braço, não tem uma perna” (FAM47, 2023).

Essas verbalizações refletem uma visão biologicamente determinista, alinhada com a ideia de que a deficiência está vinculada a características físicas ou condições médicas específicas. Essa definição remete ao modelo médico da deficiência, o qual, como discutido em estudos como o de França (2013), limita a compreensão do que é a deficiência, desconsiderando aspectos sociais e contextuais:

Segundo tal concepção, a deficiência seria a consequência lógica e natural do corpo com lesão, adquirida inicialmente por meio de uma doença, sendo uma como consequência desta. A deficiência seria em si a incapacidade física, e tal condição levaria os indivíduos a uma série de desvantagens sociais. Uma vez sendo identificada como orgânica, para se sanar a deficiência, dever-se-ia fazer uma ou mais intervenções sobre o corpo para promover seu melhor funcionamento (quando possível) e reduzir assim as desvantagens sociais a serem vividas (França, 2013, p. 60).

O modelo médico da deficiência, como apontado por Sasaki (1997), tem contribuído significativamente para a resistência da sociedade em aceitar mudanças estruturais e atitudinais necessárias para a inclusão de pessoas com deficiência e outras condições atípicas. Segundo o autor, “[...] a sociedade sempre foi, de um modo geral, levada a acreditar que, sendo a deficiência um problema existente exclusivamente na pessoa deficiente, bastaria prover-lhe algum tipo de serviço para solucioná-lo” (Sasaki, 1997, p. 29). Contudo, tal visão negligencia

a necessidade de adaptar o meio social, educacional e profissional para permitir o pleno desenvolvimento dessas pessoas.

Essa perspectiva é reforçada por uma compreensão biologicamente determinista da deficiência, que a associa unicamente a características físicas ou condições médicas específicas, como ressaltado por França (2013), que aponta que o modelo médico ignora aspectos sociais e contextuais, perpetuando barreiras estruturais e culturais que limitam a inclusão. No mercado de trabalho, essa visão reforça a exclusão ao focar nas limitações individuais.

No contexto das empresas, observa-se que a perspectiva médica da deficiência também se manifesta, ainda que, por vezes, de forma mais sutil. As verbalizações “Intelectual, que tem dificuldades maiores que impedem elas de fazer algumas atividades” (EMP18, 2023) e “Não conseguir fazer coisas como todo mundo faz, o que não diz que a pessoa não pode fazer, mas que precisa de algum apoio para fazer” (EMP27, 2023) revelam uma concepção da deficiência centrada na limitação funcional do indivíduo, ainda que exista, no segundo caso, uma tentativa de reconhecimento da possibilidade de apoio.

No entanto, ambas as falas permanecem ancoradas no modelo médico, ao priorizarem as dificuldades intrínsecas da pessoa e não as barreiras do ambiente laboral. Tal compreensão pode influenciar diretamente as decisões de contratação, uma vez que a deficiência é compreendida como um fator de impedimento à produtividade ou ao desempenho esperado, reforçando a ideia de que a adaptação depende exclusivamente do indivíduo, e não da estrutura organizacional.

A segunda categoria, sobre a visão social da deficiência, indica uma maior compreensão da deficiência como um fenômeno social, relacionado-a com as barreiras externas e as atitudes das pessoas. Esse olhar está alinhado com o modelo social da deficiência, que argumenta que a deficiência não é uma característica da pessoa, mas sim o resultado de como a sociedade configura os seus espaços, seus recursos e seus comportamentos (Sassaki, 1997; França, 2013):

“É a falta de capacidade dos outros de entenderem um deficiente” (FAM14, 2023).

“Deficiência está no olhar do outro” (EMP14, 2023).

“Deficiência é... não saberia definir, porque eu acho que teria um olhar preconceituoso ao definir como limitação, porque é mais a dificuldade de alguma coisa e a potencialidade em outra” (EMP33, 2023)

“Deficiência é mais assim, o problema que eu acho é que é o medo, é a sociedade, como ela trata o deficiente, por que a deficiência do meu filho pra mim é perfeito, o caráter dele, o estudo, mas eu sempre, graças a deus fora ele sempre foi tratado muito bem, mas na

escola ele sempre sofreu bullying, sempre estudou em escola particular, ele sofria, acho que isso que prejudicou ele [...]" (FAM62, 2023)

Como destaca Sassaki (1997), o conceito de deficiência evoluiu ao longo do tempo, passando da exclusão à integração e, por fim, à inclusão. Essa mudança de perspectiva é refletida nas verbalizações que ecoam a crítica central do modelo social, ao afirmar que a deficiência é uma construção social, não uma característica inerente ao indivíduo. É a sociedade, com suas barreiras físicas, atitudinais e informacionais, que efetivamente gera a incapacidade. França (2013) aprofunda essa reflexão ao demonstrar como as estruturas sociais definem o que é considerado "normal", marginalizando aqueles que não se enquadram nesse padrão normativo. De acordo com Sassaki (1997):

Pelo modelo social da deficiência, os problemas da pessoa com necessidades especiais³ não estão nela tanto quanto estão na sociedade. Assim, a sociedade é chamada a ver que ela cria problemas para as pessoas portadoras de necessidades especiais, causando-lhes incapacidade (ou desvantagem) no desempenho de papéis sociais em virtude de: seus ambientes restritivos; suas políticas discriminatórias e suas atitudes preconceituosas que rejeitam a minoria e todas as formas de diferenças; seus discutíveis padrões de normalidade; seus objetos e outros bens inacessíveis do ponto de vista físico; seus pré-requisitos atingíveis apenas pela maioria aparentemente homogênea; sua quase total desinformação sobre necessidades especiais e sobre direitos das pessoas que têm essas necessidades; suas práticas discriminatórias em muitos setores da atividade humana (Sassaki, 1997, p. 47).

A inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho exige que a sociedade passe por transformações que a tornem capaz de atender às necessidades de todos os seus membros. Nesse contexto, o desenvolvimento de pessoas com deficiência, seja por meio da educação, reabilitação ou qualificação profissional, deve ocorrer dentro do processo de inclusão, e não como uma condição prévia para que essas pessoas possam fazer parte da sociedade (Sassaki, 1997).

A verbalização "Deficiência é o pessoal que sofre preconceito, cadeirante, de muleta, que não consegue andar nas calçadas" (PCD66, 2023) destaca as barreiras urbanísticas, assim como definido pela Lei Brasileira de Inclusão (Brasil, 2015). Essa percepção conecta-se diretamente com a literatura sobre acessibilidade, que propõe a criação de ambientes inclusivos para todos, independente de suas capacidades. De acordo com o modelo social da deficiência, a falta de acessibilidade nas calçadas, por exemplo, não é um problema da pessoa com deficiência, mas sim um problema de planejamento urbano.

³ Terminologia utilizada na época em que o livro foi escrito. Atualmente, utilizamos apenas a terminologia pessoas com deficiência.

Assim, é papel da sociedade eliminar barreiras físicas, programáticas e atitudinais, garantindo que pessoas com deficiência tenham acesso aos serviços, espaços, informações e recursos necessários para seu desenvolvimento em todas as dimensões — pessoal, social, educacional e profissional (Sasaki, 1997; Brasil, 2015).

A terceira categoria sobre as experiências pessoais identificadas nas verbalizações, mostram que a deficiência é vista de maneira subjetiva, através das vivências e perspectivas individuais. Isso está em consonância com uma abordagem que considera a experiência única de cada pessoa, como é defendido em muitos estudos de acessibilidade que consideram a percepção individual ao interagir com o ambiente (Mazzotta; D’Antino, 2011).

“Deficiência é difícil, e quando a gente tem uma parceria a gente vê que não está só, nenhuma mãe espera ter um filho deficiente, mas quando ele chega temos que estar ali por eles” (FAM6, 2023).

“A descoberta não é fácil, e principalmente essas questões de superproteção que tiveram que ser trabalhadas” (FAM8, 2023).

“No nosso caso, a gente pode dizer, a deficiência do L. foi um aprendizado, em constante crescimento” (FAM79, 2023).

“[...] M. poderia estar em casa, mas ele quer estar aqui... é admirável a força de vontade dele” (EMP25, 2023).

A literatura, como a de Mazzotta e D’Antino (2011) e Laurindo e Marcomin (2023), discutem a importância de compreender as vivências pessoais para melhorar o suporte oferecido e desenvolver espaços mais inclusivos, considerando não apenas as condições físicas, mas também as necessidades emocionais e sociais das pessoas com deficiência.

Na categoria sobre definições comparativas, a deficiência é percebida em termos de diferenças em relação à norma, com destaque para a percepção do padrão considerado "normal". Essa categoria está em linha com a forma como a sociedade frequentemente enxerga a deficiência, comparando as pessoas com deficiência com aqueles sem deficiência, em um esforço para entender a deficiência a partir do que é visto como o "outro":

“As pessoas acham que somos diferentes, mas não somos, podemos fazer o mesmo que as outras pessoas” (PCD7, 2023).

“Eu acho que deficiência é quando a pessoa não consegue ser igual às outras pessoas que são consideradas normal” (FAM32, 2023).

“Acho que é ter características que não se encaixam no que se considera como normal pela sociedade” (EMP20, 2023).

Essas verbalizações sugerem uma percepção da deficiência como algo que impede uma pessoa de se conformar aos padrões sociais. Isso ecoa a crítica que autores como Goffman (1988) e Amaral (1998) fazem sobre como a sociedade estigmatiza os que não se conformam às expectativas normativas. Goffman (1988), ao falar sobre o estigma, já mostrava que as pessoas passam a ser vistas como “menos válidas” quando não se encaixam no que a sociedade considera como normal.

No mundo do trabalho, como explicam Maia, Camino e Camino (2011), essa visão aparece em situações de contratação e permanência no emprego, onde o preconceito muitas vezes está escondido por trás de discursos que falam em igualdade. Muitas empresas ainda seguem uma lógica baseada em desempenho, na qual a deficiência é vista não como uma característica da pessoa, mas como algo que atrapalha a produtividade. Isso faz com que a deficiência deixe de ser entendida como uma relação entre a pessoa e o ambiente, e passe a ser vista como um problema individual.

Na categoria sobre as definições negativas, as respostas associam a deficiência principalmente às dificuldades e limitações. Isso se alinha com a visão que foca nas deficiências como incapacidade, em vez de habilidades ou potenciais. Esse tipo de definição é comum em abordagens médicas ou assistencialistas, onde a ênfase está no que a pessoa “não pode fazer”:

“É uma certa desvantagem emocional e cognitiva” (PCD3, 2023)

“Deficiência é algo que impossibilita a pessoa de ver uma vida normal [...]” (EMP7, 2023)

“É pessoa burra demais, não sabe de nada, ser cego, não ser feliz, ter que encarar a falsidade, não ter amigos, não conseguir confiar, é ser um excluído, isso não está no dicionário é o que vivencia no mundo lá fora (*fora da Apae*)” (PCD48, 2023)

Essa forma de compreender a deficiência, centrada na limitação, se articula diretamente ao modelo médico e à lógica assistencialista, nas quais a pessoa com deficiência é percebida como um ser “em falta” ou “incapaz”, e cuja solução estaria na correção, reabilitação ou isolamento. Como destaca Goffman (1988), esse tipo de percepção estigmatizante transforma o sujeito em alguém desacreditado socialmente, reduzindo sua identidade àquilo que é visto como desvio. No ambiente laboral, essa lógica tem efeitos concretos: segundo Souza-Silva,

Diegues e Carvalho (2012), a associação da deficiência com incapacidade ainda molda práticas de exclusão e legitima a ausência de oportunidades.

Strelhow (2018) adiciona a essa discussão a influência de concepções tradicionais, como as provenientes do cristianismo, que historicamente associaram a deficiência a condições de incapacidade ou punição divina. Essas imagens arraigadas continuam a moldar as percepções sociais, reforçando uma visão limitada que impede o acesso pleno às oportunidades laborais para pessoas com deficiência.

Ainda, isso é reforçado por Amaral (1998), ao afirmar que a sociedade construiu um tipo ideal de sujeito — produtivo, autônomo, funcionalmente perfeito — e que qualquer afastamento desse padrão passa a ser visto como deficiência ou inadequação. Nesse sentido, a deficiência se torna não apenas uma condição funcional, mas um marcador de desvalorização simbólica.

As próprias pessoas com deficiência reproduzem, em alguns casos, esse olhar negativo internalizado, fruto de uma vida inteira de exclusões e falta de reconhecimento. A verbalização de PCD48 — “ser burra demais, não sabe de nada, ser cego, não ser feliz, ter que encarar a falsidade, não ter amigos, não conseguir confiar, é ser um excluído [...]” — expõe de forma contundente os efeitos emocionais e sociais da estigmatização. Não se trata apenas de uma definição conceitual, mas de uma vivência marcada pelo sentimento de exclusão, dor e solidão, onde a deficiência é associada a um não lugar na sociedade. Essa fala ultrapassa o discurso médico e revela como o preconceito estrutural impacta subjetividades, desumaniza e isola.

Essa perspectiva é criticada por autores como Thomas (2004), que argumenta que ao focar apenas nas limitações individuais, ignora-se a interação entre o sujeito e as barreiras do ambiente. Ou seja, o problema não está exclusivamente no corpo ou na mente da pessoa, mas na forma como a sociedade se organiza, cria obstáculos e recusa a diversidade. Sasaki (1997) também reforça que a deficiência deve ser entendida como uma questão relacional, e não como um problema pessoal: enquanto essa visão não for amplamente adotada, continuarão sendo justificadas práticas excludentes, tanto na vida social quanto no mercado de trabalho.

A categoria “Definições Positivas”, por sua vez, abordam a deficiência de maneira positiva enfatizam as capacidades, qualidades e resiliência das pessoas com deficiência. Esse tipo de abordagem está em sintonia com a valorização da pessoa com deficiência, como discutido no movimento de direitos humanos e na literatura de inclusão:

“Deficiência é só uma pessoa diferente, mas que tem a mesma capacidade que os outros” (PCD45, 2023).

“Possui a mesma capacidade, mas precisa de um tempo maior para absorver o conhecimento” (FAM3, 2023).

“Uma limitação que pode ser superada, que pode ser trabalhada, que pode ser acompanhada e conseguir um objetivo” (APA6.2, 2023).

Essa visão está alinhada ao modelo social e biopsicossocial da deficiência, que compreende a deficiência como resultado da interação entre impedimentos e barreiras contextuais, e não como uma condição puramente individual ou médica (França, 2013; ONU, 2008). A verbalização da gestora da Apae — “Uma limitação que pode ser superada, que pode ser trabalhada, que pode ser acompanhada e conseguir um objetivo” (APA6.2, 2023) — evidencia essa compreensão, ao reconhecer a necessidade de apoio, sem desqualificar as possibilidades de autonomia e realização. Esse discurso se aproxima do conceito de inclusão plena, defendido por Sasaki (1997), em que a deficiência deixa de ser vista como um impeditivo e passa a ser reconhecida como uma característica da diversidade humana, devendo o ambiente se adaptar para garantir igualdade de oportunidades.

Além disso, autores como Souza-Silva, Diegues e Carvalho (2012) ressaltam que reconhecer e valorizar as capacidades das pessoas com deficiência é um passo fundamental para enfrentar o preconceito estrutural ainda presente nas relações sociais e profissionais. Esse reconhecimento não apenas amplia o acesso, mas também legitima os sujeitos como cidadãos produtivos e plenos de direitos, combatendo o estigma de ineficiência historicamente atribuído à deficiência. Piccolo (2022) também contribui com essa discussão ao apontar que a normalização da deficiência — entendida como tentativa de corrigir o que foge do padrão — deve ser substituída por uma lógica que aceite as variações humanas como legítimas e possíveis de convivência.

É nesse sentido que as verbalizações desta categoria contribuem para o fortalecimento de uma narrativa mais inclusiva, na qual a deficiência não define a totalidade do sujeito, mas compõe sua experiência em diálogo com o ambiente e com as oportunidades que lhe são oferecidas. Quando as falas reconhecem que o tempo, o apoio e o acolhimento fazem diferença, reforçam também a importância de políticas públicas, práticas pedagógicas e ambientes de trabalho comprometidos com a equidade. Portanto, as definições positivas se mostram como potentes estratégias de resistência simbólica aos estigmas e uma base discursiva para a construção de um modelo de inclusão comprometido com a justiça social.

Por fim, a última categoria, Definições Incompletas, reflete uma falta de clareza ou uma dificuldade em conceituar a deficiência de forma concreta. Em contextos de acessibilidade e

inclusão, essa falta de definição pode ser um reflexo de uma falta de conhecimento ou de uma perspectiva ainda imatura sobre o tema.

As percepções sobre o que é “deficiência”, apresentadas por empresas contratantes, entidades, familiares e pelas próprias pessoas com deficiência, revelam uma diversidade de compreensões que dialogam com as análises anteriores desta pesquisa. A forma como cada grupo concebe a deficiência se articula diretamente com os discursos e práticas de inclusão laboral que adotam — ou deixam de adotar — em seu cotidiano.

No caso das empresas contratantes, os relatos demonstraram, em sua maioria, uma disposição favorável à inclusão, com experiências positivas relatadas e reconhecimento dos benefícios da diversidade nas equipes. No entanto, quando convidadas a definir o que compreendem por “deficiência”, surgem indícios de estereótipos persistentes, como a associação entre deficiência e incapacidade, ou a ideia de que essas pessoas sempre necessitam de ajuda constante. Essa ambivalência entre um discurso institucional inclusivo e representações estigmatizadas confirma o que Maia, Camino e Camino (2011) apontam como preconceito mascarado — presente em discursos que aparentam igualdade, mas que reproduzem barreiras simbólicas e justificações veladas para a não inclusão plena.

Nas entidades, percebe-se uma atuação mais próxima dos princípios do modelo social da deficiência, reconhecendo que as barreiras ambientais, atitudinais e institucionais são obstáculos significativos à empregabilidade.

Do ponto de vista das famílias, observa-se um misto de expectativas e receios. O desejo de inserção laboral está presente, mas muitos familiares manifestam preocupação quanto à capacidade de adaptação e ao risco de exposição a situações de preconceito. Esses receios são compreensíveis diante da trajetória histórica de exclusão vivenciada pelas pessoas com deficiência, como discutido por Aranha (1995) e Bianchetti (1995), e revelam como os estigmas sociais acabam sendo internalizados, impactando diretamente a forma como as famílias apoiam — ou limitam — os caminhos em direção à autonomia.

As pessoas com deficiência, por sua vez, demonstram, em parte significativa das verbalizações, uma consciência crítica sobre essas construções. Muitas delas indicam que a deficiência não está em si, mas nas limitações impostas pelo ambiente e pela postura social excludente. Essa leitura se aproxima da perspectiva do modelo social e é sustentada pelas contribuições de autores como França (2013) e Piccolo (2022), que defendem que a deficiência é resultado de contextos opressores, e não uma essência do sujeito. Apesar disso, também se observa, como discutido anteriormente, uma lacuna importante no reconhecimento da própria condição como pessoa com deficiência, revelando uma dificuldade de se apropriar da

identidade. Esse desconhecimento impacta diretamente o processo de autonomização e o acesso às oportunidades disponíveis.

Assim, as definições atribuídas à deficiência por cada grupo investigado não apenas revelam diferentes formas de compreender o fenômeno, mas também interferem diretamente nas práticas de inclusão laboral.

Outro aspecto que merece atenção é a progressão de carreira. As percepções e compreensões sobre o que é deficiência não apenas influenciam o momento da contratação, mas também impactam diretamente as oportunidades de crescimento profissional. Observou-se que, embora algumas empresas demonstrem abertura para a contratação, os mesmos estigmas que dificultam a entrada no mercado também limitam a ascensão profissional desses trabalhadores. A presença de estereótipos, como a crença na incapacidade ou na necessidade permanente de supervisão, pode restringir a delegação de responsabilidades mais complexas ou a promoção a cargos de liderança. Esse bloqueio na progressão de carreira reforça a inclusão apenas simbólica, mantendo as pessoas com deficiência em posições subalternas e impedindo seu pleno desenvolvimento no ambiente organizacional.

3.2. Afinal, o preconceito é um entrave na contratação de pessoas com deficiência?

Os dados obtidos nesta pesquisa, articulados às estatísticas nacionais e à literatura da área, permitem afirmar que o preconceito constitui, sim, um entrave importante na contratação de pessoas com deficiência. No entanto, é fundamental compreendê-lo em sua complexidade, pois ele não se apresenta sempre de forma direta. Em muitos casos, o preconceito é velado, institucionalizado ou internalizado — e por isso mesmo mais difícil de ser reconhecido e enfrentado.

Entre as empresas participantes do estudo, o preconceito foi citado como fator de dificuldade por 50% dos respondentes, mas somente por 20,83% como o fator principal. Essa relativização pode ser compreendida à luz do conceito de estigma desenvolvido por Goffman (1988), que entende o preconceito como uma marca social que rebaixa o valor simbólico da pessoa estigmatizada, tornando-a vista como “menos completa” ou “menos capaz”. Quando as organizações reconhecem como principal entrave a falta de capacitação profissional, como indicaram 45,83% das empresas da amostra, estão também expressando um juízo sobre quem merece ou não estar no mercado de trabalho — o que, em muitos casos, é influenciado por estigmas e suposições capacitistas.

A própria natureza dos postos de trabalho ofertados às pessoas com deficiência também revela padrões de inclusão limitados. Observa-se que a maioria das contratações ocorre no setor do varejo, especialmente em supermercados, que concentram boa parte das oportunidades disponibilizadas. Embora representem uma porta de entrada importante para o mercado formal, esses ambientes tendem a oferecer funções operacionais e de baixa exigência técnica, o que pode limitar o desenvolvimento profissional e a mobilidade na carreira dessas pessoas. Ademais, como evidenciado ao longo desta pesquisa, são raros os relatos de progressão de carreira entre os profissionais com deficiência. Esse padrão sugere que a inclusão, embora quantitativa, ainda carece de qualidade e diversidade nos tipos de funções disponíveis, restringindo a efetiva participação das pessoas com deficiência em diferentes setores da economia.

O que essas respostas revelam é que o preconceito está muitas vezes disfarçado de preocupação técnica, de supostos critérios de produtividade, desempenho ou adequação. Conforme observa Amaral (1998), a deficiência é percebida socialmente como uma “diferença significativa” em relação a um sujeito ideal de produtividade, o que limita, na prática, as possibilidades de contratação das pessoas com deficiência, mesmo quando há cumprimento formal da Lei de Cotas.

Essa lógica se articula diretamente com os dados educacionais. Segundo a PNAD Contínua 2022, apenas 25,6% das pessoas com deficiência com 25 anos ou mais concluíram o ensino médio, enquanto esse percentual é de 57,3% entre as pessoas sem deficiência. Esse dado evidencia um histórico de exclusão educacional que compromete a qualificação profissional e alimenta um círculo vicioso: baixa escolarização leva a poucas oportunidades de capacitação, que por sua vez reforçam a percepção de inaptidão. Trata-se, portanto, de uma exclusão cumulativa e estrutural, que não pode ser lida apenas como falha individual, mas como produto de políticas educacionais segregadoras, baixa acessibilidade e falta de apoio ao longo da vida escolar.

Essa exclusão também repercute nas famílias. A insegurança familiar quanto à capacidade da pessoa com deficiência, citada por 12,50% das empresas como entrave prioritário, e por 25% das entidades como segundo fator mais relevante, traduz uma manifestação implícita do preconceito. Trata-se de um sentimento de medo ou receio que, ainda que amparado por experiências concretas de discriminação ou exclusão, pode funcionar como barreira à autonomia da pessoa com deficiência. Conforme reforçado por Omote (2003), a superproteção familiar pode limitar as experiências sociais do indivíduo, impedindo seu

desenvolvimento de competências sociais e profissionais e, em última instância, contribuindo para o reforço do estigma.

O preconceito, assim, não se limita ao discurso empregador, mas percorre múltiplos níveis: aparece nos medos das famílias, na falta de apoio institucional, na ausência de políticas públicas robustas, e até na própria percepção de algumas pessoas com deficiência, que internalizam as dúvidas sobre seu valor profissional e enfrentam o preconceito no dia a dia do trabalho, principalmente quando sua função está associada ao atendimento ao público. Como destaca França (2013), o modelo social da deficiência propõe uma mudança radical de perspectiva, ao apontar que a deficiência é resultado da interação entre impedimentos individuais e barreiras contextuais. Mas para que esse modelo se concretize, é necessário romper com a lógica capacitista profundamente enraizada no imaginário social e nas práticas organizacionais.

Mesmo quando não aparece como o fator “número um” nas respostas, o preconceito opera como um pano de fundo permanente, sustentando e atravessando os demais obstáculos. Ele alimenta a ideia de que a pessoa com deficiência não está pronta, que precisa provar constantemente seu valor, ou que é um “peso” que precisa de tratamento diferenciado. Como Gomes (2020) argumenta, o preconceito é muitas vezes mascarado de critérios técnicos, tornando-se menos visível, mas não menos nocivo.

Como afirmam Mantoan (2006) e Sasaki (1997), a inclusão plena exige mais do que ações pontuais ou adaptações externas. Ela requer uma transformação profunda nas atitudes sociais, nas estruturas institucionais e nos valores culturais que ainda tratam a deficiência como desvio, como problema ou como limitação absoluta.

Assim, concluir que o preconceito é um entrave à contratação de pessoas com deficiência é apenas o ponto de partida. É preciso também reconhecer que ele não atua sozinho, e sim de forma transversal, sustentando e agravando outras formas de exclusão. Combater o preconceito, portanto, demanda uma abordagem multissetorial, que envolva educação, formação profissional, políticas públicas, diálogo com as famílias e, sobretudo, uma mudança cultural profunda sobre o que significa ser pessoa, trabalhador e cidadão em uma sociedade diversa.

4. CONSIDERAÇÕES FINAIS

O presente estudo teve como objetivo investigar de que maneira os rótulos e estigmas sociais atuam como entraves para a efetivação da empregabilidade das pessoas com deficiência. A partir da análise das falas de diferentes atores envolvidos nos processos de inclusão – pessoas com deficiência, seus familiares, representantes de empresas contratantes e profissionais de entidades intermediadoras – foi possível identificar que o preconceito, embora muitas vezes velado, ainda persiste como uma barreira significativa no mercado de trabalho.

Embora os dados das empresas indiquem uma mudança positiva na perspectiva da inclusão — com a maioria dos gestores relatando retornos positivos (aproximadamente 95%), quebra de paradigma e avanços na inclusão, existe, no viés inconsciente, uma tendência da maior parte dos entrevistados a definir a deficiência enfatizando a limitação e a comparação. As verbalizações que focam nas limitações funcionais e condições médicas (definições biológicas/fisiológicas) e aquelas que descrevem a deficiência como desvio de padrões "normais" (definições comparativas) são exemplos claros dessa perspectiva.

Apesar disso, nota-se características positivas na inclusão, tanto pelas verbalizações das empresas quanto das pessoas com deficiência. Essa divergência entre os dados positivos da pesquisa e a literatura, que aponta para uma prevalência do preconceito no ambiente laboral, é crucial e pode ser argumentada pela existência da parceria com as Apaes. Fica evidente que essas parcerias, ao oferecerem apoio contínuo e capacitação, mitigam o preconceito e facilitam a permanência no ambiente laboral.

A maioria das pessoas com deficiência (54%) tem uma visão positiva das relações com os colegas de trabalho, o que é um achado importante. Contudo, um número considerável (23%) compartilhou experiências desafiadoras e marcantes, evidenciando que o estigma social ainda impacta diretamente suas vivências profissionais.

A pesquisa também evidenciou que não existe uma identificação com o próprio diagnóstico por parte dos indivíduos com deficiência, levando em consideração o questionamento “Defina o que é deficiência para você em algumas palavras”. Observou-se que muitas dessas pessoas não especificaram seu tipo de deficiência ou a descreveram de forma externalizada, usando pronomes como "eles" ("*tem que respeitar eles*") ou focando em características físicas, em vez de uma apropriação da própria identidade.

Esse achado reforça uma necessidade, tanto para as instituições quanto para as famílias e até dentro do ambiente de trabalho, campanhas de conscientização. Essas campanhas devem ser realizadas não apenas informando sobre a deficiência, mas também promovendo a aceitação

e o fortalecimento da autoimagem, garantindo que a identidade da pessoa com deficiência seja construída de forma positiva.

Além disso, o estudo conseguiu identificar os entraves institucionais e atitudinais que interferem na efetividade da inclusão laboral. A falta de capacitação profissional foi apontada como a principal dificuldade por 45,83% das empresas, embora não seja vista como um entrave pelas entidades. O preconceito, por sua vez, embora reconhecido por 50% das empresas e 66,7% das entidades, nem sempre foi posicionado como o entrave prioritário, mas opera de forma transversal, permeando outros fatores como a resistência familiar e a superproteção. A ausência de vagas compatíveis (64,2% das respostas de familiares) e o despreparo das empresas (56,6% das respostas de familiares), somados à preocupação com a perda de benefícios sociais, são entraves estruturais e sociais que persistem.

Os resultados desta pesquisa apontam para a necessidade de aprimorar as políticas de inclusão no mercado de trabalho, com foco em algumas questões. É fundamental que elas sejam formuladas com a identificação das necessidades específicas de cada grupo de pessoas com deficiência, como é o caso de se pensar na acessibilidade comunicacional para as pessoas surdas. Além disso, é preciso fortalecer os mecanismos de fiscalização do cumprimento da Lei de Cotas, bem como criar incentivos para que as empresas adotem práticas de inclusão que vão além das exigências legais.

Fica evidente, também, a capacidade técnica das instituições especializadas e que podem contribuir para essa efetivação da inclusão. No entanto, o poder público precisa criar mecanismos para que isso aconteça. Na caracterização das instituições, é possível perceber que existem funcionários que atuam frente aos programas de empregabilidade que dividem funções na instituição. Um fator responsável por essa dinâmica é a falta de recursos financeiros para manutenção desses funcionários, impossibilitando uma equipe direta para atuação, principalmente no que diz respeito ao acompanhamento pós-colocação que envolve visitas mensais nas empresas parceiras.

No âmbito organizacional, os resultados sugerem a necessidade de investimentos em ações de sensibilização e capacitação de gestores e equipes, visando à desconstrução de estereótipos e à promoção de uma cultura organizacional mais inclusiva. Essa sensibilização deve se estender também ao atendimento ao público, sobretudo em empresas que lidam diretamente com clientes, como lojas, restaurantes e supermercados, uma vez que a pesquisa identificou relatos de preconceito não apenas por parte de colegas de trabalho, mas também advindos de consumidores.

As entidades de apoio, por sua vez, podem utilizar os resultados desta pesquisa para aprimorar seus programas de empregabilidade, ampliando a formação para além das habilidades técnicas, contemplando também competências sociais e emocionais. É crucial que essas entidades atuem em parceria com as empresas, oferecendo suporte e acompanhamento contínuos, além de promoverem a troca de experiências e boas práticas.

A inclusão laboral, quando efetiva, contribui para a autonomia, autoestima e qualidade de vida das pessoas com deficiência e de suas famílias. Relatos como “melhora na convivência e respeito entre os colaboradores” e “diminuição de preconceitos e promoção de um ambiente mais inclusivo” são exemplos concretos de impactos que vão além da contratação, promovendo transformações culturais nas organizações.

Com base nos resultados desta pesquisa, foi elaborada uma proposta de diretrizes e práticas que podem ser adotadas por cada um dos atores envolvidos na inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho. Essa proposta pode ser observada no Quadro 4.

Quadro 4 - Recomendações para a inclusão

Atores	Recomendações práticas para a inclusão no mercado de trabalho
Empresas Contratantes	<ul style="list-style-type: none"> ● Realizar parcerias com entidades especializadas na deficiência, como no caso das Apaes. ● Oferecer capacitação sobre inclusão e diversidade para gestores e equipes. ● Criar planos de carreira acessíveis e promover ambientes inclusivos. ● Garantir acessibilidade arquitetônica, comunicacional, atitudinal, entre outras. ● Ir além da Lei de Cotas, adotando uma cultura organizacional inclusiva.
Entidades	<ul style="list-style-type: none"> ● Ampliar a oferta de capacitação profissional com foco no mercado local. ● Articular redes de apoio com empresas e serviços públicos. ● Realizar acompanhamentos pós-colocação. ● Desenvolver ações de sensibilização comunitária e empresarial.
Famílias	<ul style="list-style-type: none"> ● Estimular a autonomia e o protagonismo desde cedo. ● Apoiar a formação educacional e profissional. ● Evitar a superproteção e encorajar a independência e tomada de decisão. ● Participar ativamente dos processos de inclusão laboral.
Pessoas com Deficiência	<ul style="list-style-type: none"> ● Participar de programas de qualificação. ● Reivindicar seus direitos e oportunidades de forma ativa. ● Desenvolver autoconhecimento e protagonismo na construção do próprio percurso profissional. ● Envolver-se em iniciativas de autodefensoria e representação coletiva.

Fonte: Elaboração própria, 2025.

Para finalizar, destaca-se que a análise desta pesquisa foi realizada em um contexto no qual a inclusão já está em andamento, por meio da atuação das Apaes e de parcerias com

empresas. Isso significa que os dados refletem uma realidade em que há algum nível de sensibilização e mediação institucional. Recomenda-se que futuras pesquisas explorem ambientes corporativos que não possuam essas parcerias, a fim de compreender como o preconceito se manifesta em contextos menos preparados para a inclusão.

Além disso, estudos longitudinais poderiam acompanhar o processo de inclusão ao longo do tempo, observando não apenas o ingresso, mas também a permanência, o desenvolvimento profissional e a satisfação dos trabalhadores com deficiência. Por fim, seria relevante aprofundar a análise das diferentes deficiências e suas relações com o preconceito e a inserção laboral, considerando que a deficiência intelectual ainda se apresenta como a mais estigmatizada.

Por fim, é importante refletir sobre a questão do preconceito como entrave na contratação de pessoas com deficiência, ampliando o olhar para além do ambiente de trabalho. Será que o preconceito não está presente também em outros espaços do cotidiano, como parques, escolas, shoppings e demais locais onde essas pessoas convivem, seja para lazer ou outras atividades? A resposta é sim. Diante disso, a inclusão, mesmo diante desse preconceito persistente, continua sendo um objetivo valioso e necessário. Afinal, se o preconceito acompanha a pessoa em diversos contextos, o mais eficaz é que ela se exponha, participe ativamente da sociedade e, por meio dessa convivência, contribua para o combate ao estigma. E contribua para a sua inclusão efetiva no mercado de trabalho.

REFERÊNCIAS

- ALMEIDA, Maria Amélia. Apresentação e análise das definições de deficiência mental propostas pela AAMR - Associação Americana de Retardo Mental de 1908 - 2002. **Revista de Educação PUC-Campinas**, n. 16, 2004. Disponível em: <https://periodicos.puc-campinas.edu.br/reeducacao/article/view/284>. Acesso em: 24 jun. 2025.
- ALVES, Pedro Paulo H.; BEZERRA, Henrique J. S.; TORRES, Tatiana de L. Inclusion of people with disabilities at work: Integrative review. **Psicologia: Teoria e Prática**, v. 24, n. 2, ePTPSP13655, 2022. ISSN 1516-3687. Disponível em: <https://doi.org/10.5935/1980-6906/eptpsp13655.en>. Acesso em: 21 jun. 2025.
- ARANHA, Maria Salete Fábio. Integração social do deficiente: análise conceitual e metodológica. **Temas em Psicologia**, Ribeirão Preto, v. 3, n. 2, ago. 1995. Disponível em: <https://pepsic.bvsalud.org/pdf/tp/v3n2/v3n2a08.pdf>. Acesso em: 24 jun. 2025.
- ARANHA, Maria Salete Fábio. Paradigmas da relação da sociedade com as pessoas com deficiência. **Revista do Ministério Público do Trabalho**, ano XI, n. 21, p. 160-173, mar. 2001. Disponível em: <https://claudialopes.psc.br/wp-content/uploads/2021/08/Paradigmas.pdf>. Acesso em: 24 jun. 2025.
- ARAÚJO, Marta Pereira Forte. **Políticas de gestão de pessoas destinadas aos profissionais com deficiência: um estudo em uma organização hoteleira da cidade do Rio de Janeiro**. 2012. Trabalho de Conclusão de Curso (Bacharelado em Turismo) – Curso de Turismo, Universidade Federal Fluminense, Niterói, 2012. Disponível em: <https://app.uff.br/riuff/handle/1/1584>. Acesso em: 21 jun. 2025.
- ASSIS, Adimir Moreira; CARVALHO-FREITAS, Maria Nivalda. Estudo de caso sobre a inserção de pessoas com deficiência numa organização de grande porte. **REAd**, Porto Alegre, ed. 78, n. 2, p. 496-528, maio/ago. 2014. DOI: 10.1590/1413-2311022201342126. Acesso em: 21 jun. 2025.
- AMARAL, Lígia Assumpção. **Falando sobre o trabalho da pessoa portadora de deficiência**. São Paulo: CECAE-USP, 1993.
- AMARAL, L. A. **Diferenças e preconceito na escola**: alternativas teóricas e práticas. São Paulo: Summus, 1998.
- AOKI, Marta et al. Pessoas com deficiência e a construção de estratégias comunitárias para promover a participação no mundo do trabalho. **Revista Brasileira de Educação Especial**, v. 24, n. 4, p. 517-534, 2018. DOI: 10.1590/S1413-65382418000500004. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/S1413-65382418000500004>. Acesso em: 21 jun. 2025.
- AYDOS, Valéria. A (des)construção social do diagnóstico de autismo no contexto das políticas de cotas para pessoas com deficiência no mercado de trabalho. **Anuário Antropológico**, v. 44, n. 1, p. 93-116, 2019. DOI: 10.4000/aa.3492. Acesso em: 21 jun. 2025.
- BAHIA, Melissa Santos; SCHOMMER, Paula Chies. Inserção profissional de pessoas com deficiência nas empresas: responsabilidades, práticas e caminhos. **o&s**, Salvador, v. 17, n. 54,

p. 439-461, jul./set. 2010. Disponível em:
<https://www.scielo.br/j/osoc/a/whQCjDQ6fRHk6Zxwd9ymhjz/?format=pdf&lang=pt>.
Acesso em: 21 jun. 2025.

BAMPI, L. N. S.; GUILHEM, D.; ALVES, E. D. Modelo social: uma nova abordagem para o tema deficiência. **Revista Latino-Americana de Enfermagem**, v. 18, n. 4, jul./ago. 2010. Disponível em:
<https://www.scielo.br/j/rlae/a/yBG83q48WG6KDHmFXXsgVkr/?format=pdf&lang=pt>.
Acesso em: 21 jun. 2025.

BARDIN, Laurence. **Análise de conteúdo**. São Paulo: Edições 70, 2011

BARROS, Leonardo de Oliveira; AMBIEL, Rodolfo Augusto Matteo. “Não tem nada para fazer lá”: trabalho e pessoas com deficiência visual. **Psico**, Porto Alegre, v. 51, n. 1, p. 1-12, jan.-mar. 2020. Disponível em:
<https://revistaseletronicas.pucrs.br/revistapsico/article/view/31320/pdf>. Acesso em: 21 jun. 2025.

BEZERRA, Sérgio Sampaio; VIEIRA, Marcelo Milano Falcão. Pessoa com deficiência intelectual: a nova “ralé” das organizações do trabalho. **Revista de Administração de Empresas**, São Paulo, v. 52, n. 2, p. 232-244, mar./abr. 2012. Disponível em:
<https://www.scielo.br/j/rae/a/PQVxT7D7W7X3zz83gTvgQfp/?format=pdf&lang=pt>. Acesso em: 24 jun. 2025.

BIALER, Marina; VOLTOLINI, Rinaldo. Autismo: história de um quadro e o quadro de uma história. **Psicologia em Estudo**, v. 27, 2022. DOI: 10.4025/psicolestud.v27i0.45865. Disponível em: <https://periodicos.uem.br/ojs/index.php/PsicolEstud/article/view/45865>. Acesso em: 24 jun. 2025.

BIANCHETTI, Lucídio. Aspectos históricos da educação especial. **Revista Brasileira de Educação Especial**, v. 2, n. 3, p. 7-19, 1995. ISSN 1413-6538. Disponível em:
<http://educa.fcc.org.br/pdf/rbee/v02n03/v02n03a02.pdf>. Acesso em: 24 jun. 2025.

BODART, Cristiano das Neves; ROMANO, Eunides Paschoalina; CHAGAS, Osiene Alves. Inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho: legislação e perspectivas de profissionais que atuam com o selecionadores, fiscalizadores e apoiadores. **Revista FOCO**, v. 9, n. 2, p. 197-216, ago./dez. 2016. Disponível em:
<https://ojs.focopublicacoes.com.br/foco/article/view/248/pdf>. Acesso em: 21 jun. 2025.

BRASIL. Decreto nº 5.296, de 2 de dezembro de 2004. Regulamenta as Leis nº 10.048, de 8 de novembro de 2000, e nº 10.098, de 19 de dezembro de 2000, e dá outras providências. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2004-2006/2004/Decreto/D5296.htm#art70. Acesso em: 21 jun. 2025.

BRASIL. Lei nº 12.764, de 27 de dezembro de 2012. Institui a Política Nacional de Proteção dos Direitos da Pessoa com Transtorno do Espectro Autista e altera o § 3º do art. 98 da Lei no 8.112, de 11 de dezembro de 1990. Disponível em:
https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2012/lei/112764.htm. Acesso em: 21 jun. 2025.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. **Levantamento do eSocial aponta 545,9 mil trabalhadores com deficiência no mercado de trabalho no Brasil**. Brasília, DF: Ministério do Trabalho e Emprego, 5 mar. 2024. Disponível em: <https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/noticias-e-conteudo/2024/Marco/levantamento-do-esocial-aponta-545-9-mil-trab> alhadores-com-deficiencia-no-mercado-de-trabalho-no-brasil. Acesso em: 21 jun. 2025.

BRASIL. Ministério da Educação. **Fascículo 5**. Disponível em: <http://portal.mec.gov.br/docman/novembro-2010-pdf/7107-fasciculo-5-pdf/file>. Acesso em: 21 jun. 2025.

BRASIL. Ministério dos Direitos Humanos e da Cidadania. **IBGE divulga censo sobre pessoas com deficiência no Brasil**. [S. l.]: Ministério dos Direitos Humanos e da Cidadania, 2025. Disponível em: <https://www.gov.br/mdh/pt-br/assuntos/noticias/2025/maio/pela-primeira-vez-ibge-divulga-dados-sobre-pessoas-com-deficiencia-no-brasil>. Acesso em: 30 jun. 2025

BRUNSTEIN, Janette; SERRANO, Claudia Aparecida. Vozes da diversidade: um estudo sobre as experiências de inclusão de gestores e pcds em cinco empresas paulistas. **Cadernos EBAPE.BR**, v. 6, n. 3, set. 2008. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/cebape/a/VwBqwTVx6b53MnZvZ8GZcWf/?format=pdf&lang=pt>. Acesso em: 21 jun. 2025.

BRUNO, Marilda Moraes Garcia. **Educação infantil: saberes e práticas da inclusão: dificuldades de comunicação sinalização: deficiência visual**. 4. ed. Brasília: MEC, Secretaria de Educação Especial, 2006. 81 p.: il. Disponível em: <https://portal.mec.gov.br/seesp/arquivos/pdf/deficienciavisual.pdf>. Acesso em: 24 jun. 2025.

BUENO, J. G. S. O conceito de educação inclusiva e suas implicações para a área da deficiência intelectual. **Cadernos de Pesquisa**, São Paulo, v. 37, n. 132, p. 545-562, 2007. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/cp/a/yRQGbhH4LDXnn8SQcZZVpdp/?format=pdf&lang=pt>. Acesso em: 21 jun. 2025.

CARNEIRO, Relma Urel Carbone; SCHIAVON, Daiane Natalia; CAPELLINI, Vera Lúcia Messias Fialho. **Breve relato histórico sobre pessoas com deficiência auditiva/surdez e a implicações educacionais**. São Paulo: UNESP, Programa Rede São Paulo de Formação Docente – Redefor, 2016. Disponível em: <https://acervodigital.unesp.br/handle/unesp/381380>. Acesso em: 24 jun. 2025.

CARON, Diélen et al. A gestão de pessoas e suas repercussões na inclusão laboral de pessoas com deficiência. **Gestão e Sociedade**, v. 15, n. 42, 2021. DOI: 10.21171/ges.v15i42.3442. Disponível em: <https://doi.org/10.21171/ges.v15i42.3442>. Acesso em: 21 jun. 2025.

CARVALHO-FREITAS, Maria Nivalda de; MARQUES, Antônio Luiz. Pessoas com deficiência e trabalho: percepção de gerentes e pós-graduandos em administração. **PSICOLOGIA CIÊNCIA E PROFISSÃO**, v. 29, n. 2, p. 244-257, 2009. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/pcp/a/Hq8zN7rPvwrqndRxxKkKXzn/?format=pdf&lang=pt>. Acesso em: 21 jun. 2025.

CASCO, Ricardo et al. Inclusão profissional de trabalhadores com síndrome de Down na cidade de São Paulo: satisfação pessoal, produtividade e relações sociais no ambiente de trabalho. **Revista Lusófona de Estudos Culturais / Lusophone Journal of Cultural Studies**, v. 8, n. 2, p. 79-98, 2021. DOI: 10.21814/rlec.3494. Disponível em: <https://rlec.pt/index.php/rlec/article/view/3494/3771>. Acesso em: 21 jun. 2025.

COSTA, C. L. da et al. **A educação especial e a inclusão escolar**: trajetórias e desafios no Brasil. Disponível em: <https://core.ac.uk/download/pdf/268364166.pdf>. Acesso em: 21 jun. 2025.

COUTINHO, Kátia Soares; RODRIGUES, Graciela Fagundes; PASSERINO, Liliana Maria. O trabalho de colaboradores com deficiência nas empresas: com a voz os gestores de recursos humanos. **Revista Brasileira de Educação Especial**, Marília, v. 23, n. 2, p. 261-278, abr.-jun. 2017. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/rbee/a/hbv6GDkhjtrC63xGJkCSJhN/?format=pdf&lang=pt>. Acesso em: 24 jun. 2025.

CRUZ, F. M. T. A deficiência intelectual e o processo de inclusão escolar na perspectiva da educação especial. **Cadernos de Educação e Humanidades**, v. 4, n. 1, 2021. Disponível em: <https://portaldeperiodicos.unibrasil.com.br/index.php/cadernoseducacaoehumanidades/article/view/2082>. Acesso em: 21 jun. 2025.

DANTAS, Taísa Caldas. Empoderamento e trabalho: análise da experiência de um jovem com deficiência intelectual em atividades laborais. **Revista COCAR**, Belém, v. 12, n. 24, p. 372-394, jul./dez. 2018. Disponível em: <https://periodicos.uepa.br/index.php/cocar/article/view/1944/995>. Acesso em: 21 jun. 2025.

DIAS, Gleice Noronha; CARVALHO-FREITAS, Maria Nivalda de; TETTE, Raissa Pedrosa Gomes. Evidências de validade do inventário de percepção de barreiras atitudinais no trabalho por pessoas com deficiência. **Estudos de Psicologia**, v. 23, n. 3, p. 248-258, jul./set. 2018. Disponível em: <https://pepsic.bvsalud.org/pdf/epsic/v23n3/a05v23n3.pdf>. Acesso em: 21 jun. 2025.

DEPARTAMENTO INTERSINDICAL DE ESTATÍSTICA E ESTUDOS SOCIOECONÔMICOS (DIEESE). **Inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho brasileiro**. (Nota Técnica, n. 275). São Paulo: DIEESE, 31 jul. 2023. Disponível em: <https://www.dieese.org.br/notatecnica/2023/notaTec275pcd.html>. Acesso em: 24 jun. 2025.

FELIZARDO, Pâmela Stafin Dambrosi et al. Inclusão de pessoas com deficiência nas organizações e impacto no clima organizacional (CO). **Rev. FAE**, Curitiba, Edição Especial, v. 1, p. 159-176, 2016. Disponível em: <https://revistafae.fae.emnuvens.com.br/revistafae/article/view/412/296>. Acesso em: 21 jun. 2025.

FRANÇA, Tiago Henrique. Modelo Social da Deficiência: uma ferramenta sociológica para a emancipação social. **Lutas Sociais**, São Paulo, v. 17, n. 31, p. 59-73, jul./dez. 2013. Disponível em: <https://www4.pucsp.br/neils/revista/vol%2031/tiago-henrique-franca.pdf>. Acesso em: 21 jun. 2025.

GARCIA, Vinicius Gaspar; MAIA, Alexandre Gori. Características da participação das pessoas com deficiência e/ou limitação funcional no mercado de trabalho brasileiro. **Revista Brasileira de Estudos de População**, Rio de Janeiro, v. 31, n. 2, p. 395-418, jul./dez. 2014. DOI: 10.1590/S0102-30982014000200008. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/S0102-30982014000200008>. Acesso em: 21 jun. 2025.

GARGHETTI, Francine Cristine; MEDEIROS, José Gonçalves; NUERNBERG, Adriano Henrique. Breve história da deficiência intelectual. **Revista Electrónica de Investigación y Docencia (REID)**, n. 10, p. 101-116, jul. 2013. Disponível em: <https://nedef.paginas.ufsc.br/files/2017/10/Breve-história-da-deficiência-intelectual.-1.pdf>. Acesso em: 24 jun. 2025.

GASPARETTO, Maria Elisabete Rodrigues Freire. História e retrospectiva da deficiência visual. **Boletim da FCM Faculdade de Ciências Médicas da Universidade Estadual de Campinas**, Campinas, v. 10, n. 4, p. 16-17, 2015. Disponível em: https://www.fcm.unicamp.br/fcm/sites/default/files/images/user228/boletim_fcm_2015_v10_n4_0.pdf. Acesso em: 24 jun. 2025.

GESSER, Audrei. **LIBRAS? Que língua é essa?:** crenças e preconceitos em torno da língua de sinais e da realidade surda. São Paulo: Parábola, 2009.

GLAT, R.; FREITAS, S. M. de. A inclusão escolar de alunos com deficiência intelectual no Brasil: uma análise crítica. **Revista Brasileira de Educação Especial**, v. 17, n. 1, p. 85-100, 2011. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/rbee/a/xJbTxLYxdpK7wbdtxM8spr/?format=pdf&lang=pt>. Acesso em: 21 jun. 2025.

GODÓI, Ana Maria de (Org.). **Educação infantil: saberes e práticas da inclusão: dificuldades acentuadas de aprendizagem: deficiência múltipla**. 4. ed. Brasília: MEC, Secretaria de Educação Especial, 2006. 58 p.: il. Disponível em: <https://portal.mec.gov.br/seesp/arquivos/pdf/deficienciamultipla.pdf>. Acesso em: 24 jun. 2025.

GOFFMAN, Erving. **Estigma: notas sobre a manipulação da identidade deteriorada**. 4. ed. [S. l.]: LTC, 1988.

GORGATTI, M. G.; LEONASSI, C. de C. A educação especial no contexto da educação inclusiva. **Educação & Revista**, Belo Horizonte, n. 32, p. 147-162, 2000. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/edur/a/qdwgXFjyk9vm6wXN7hsZYRz/?format=pdf&lang=pt>. Acesso em: 21 jun. 2025.

GUEDES, M. G. S.; GOMES, M. R. S. **História e políticas da educação especial na perspectiva inclusiva**. 2. ed. São Paulo: UNESP, 2016. Disponível em: <https://acervodigital.unesp.br/bitstream/unesp/381380/1/unesp-nead-redefor2ed-da-texto1-sem1-2016.pdf>. Acesso em: 21 jun. 2025.

HAMMES, Isabel Cristina; NUERNBERG, Adriano Henrique. A inclusão de pessoas com deficiência no contexto do trabalho em Florianópolis: relato de experiência no Sistema Nacional de Emprego. **PSICOLOGIA: CIÊNCIA E PROFISSÃO**, v. 35, n. 3, p. 768-780, 2015. Disponível em:

<https://www.scielo.br/j/pcp/a/ztSt94MWTdrLyQSXHQ6PnyB/?format=pdf&lang=pt>. Acesso em: 21 jun. 2025.

HEIDRICH, Leila. **Inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho**: relendo a desigualdade e a busca da isonomia. 2016. 113 f. Dissertação (Mestrado em Política Social) – Programa de Pós-Graduação em Política Social, Universidade Católica de Pelotas, Pelotas, 2016. Disponível em: <http://tede.ucpel.edu.br:8080/jspui/handle/tede/578>. Acesso em: 24 jun. 2025.

IGLESIAS, Victor Dinalli Ornellas; CARVALHO-FREITAS, Maria Nivalda de; SUZANO, Janayna de Cássia Coelho. Estereótipos e preconceito em relação às pessoas com deficiência: a perspectiva dos gestores. In: ENCONTRO DA ASSOCIAÇÃO NACIONAL DE PÓS-GRADUAÇÃO E PESQUISA EM ADMINISTRAÇÃO, 37., 2013, Rio de Janeiro. **Anais** [...]. Rio de Janeiro: Anpad, 2013. Disponível em: https://arquivo.anpad.org.br/abrir_pdf.php?e=MTYzMDE=. Acesso em: 24 jun. 2025.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. **Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua**. Pessoas com Deficiência 2022: divulgação dos resultados gerais. Rio de Janeiro: IBGE, 2023. Disponível em: https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/media/com_mediaibge/arquivos/0a9afaed04d79830f73a16136dba23b9.pdf. Acesso em: 30 jun. 2025.

IRIGARAY, Hélio Arthur Reis; VERGARA, Sylvia Constant. O tempo como dimensão de pesquisa sobre uma política de diversidade e relações de trabalho. **Cad. EBAPE.BR**, Rio de Janeiro, v. 9, n. 4, artigo 8, p. 1085-1098, dez. 2011. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/cebape/a/8G33X5QgX7Z6wJqsxXZRV9p/?format=pdf&lang=pt>. Acesso em: 21 jun. 2025.

KALLMAN, Davi. Integrating disability: Boomerang effects when using positive media exemplars to reduce disability prejudice. **International Journal of Disability, Development and Education**, v. 64, n. 6, p. 644-662, 2017. DOI: 10.1080/1034912X.2017.1316012. Disponível em: <https://doi.org/10.1080/1034912X.2017.1316012>. Acesso em: 21 jun. 2025.

KUTIANSKI, Felipe Augusto Tavares; BRAUER JUNIOR, André Geraldo. Da antiguidade a contemporaneidade: uma revisão histórica do preconceito aos deficientes físicos na sociedade. **Cadernos da Escola de Educação e Humanidades**, v. 1, n. 5, 2010. Disponível em: <https://portaldeperiodicos.unibrasil.com.br/index.php/cadernoseducacaoehumanidades/article/view/2082>. Acesso em: 24 jun. 2025.

LABERON, Sonia. Les freins psychologiques à l'inclusion professionnelle des personnes en situation de handicap psychique. *L'Encéphale*, v. 40, n. 2 Supl., p. S103-S114, jun. 2014. DOI: 10.1016/j.encep.2014.04.007. Acesso em: 21 jun. 2025.

LARA, Luiz Fernando. **Estigma social da deficiência e da surdez no emprego**: um estudo sobre a experiência do Sistema Federação das Indústrias do Paraná Sistema FIEP. 2012. 203 f. Tese (Doutorado em Ciências Sociais) – Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, São Paulo, 2012. Disponível em: <https://www.sapientia.pucsp.br/handle/handle/3446>. Acesso em: 24 jun. 2025.

LAURINDO, Graziela; MARCOMIN, Fátima Elizabeti. As pessoas com deficiência e a imersão no ambiente: vivências, impressões, expressões. **Revista Eletrônica do Mestrado em Educação Ambiental**, v. 40, n. 1, p. 274-294, jan./abr. 2023. E-ISSN 1517-1256. Disponível em: <https://periodicos.furg.br/remea/article/view/14144/10159>. Acesso em: 21 jun. 2025.

LAZZARINI, Fernanda Squassoni; ELIAS, Nassim Chamel. História Social™ e Autismo: uma revisão de literatura. **Revista Brasileira de Educação Especial**, Corumbá, v. 28, e0017, p. 349-364, 2022. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/rbee/a/xJbTxLYxdpkR7wbdtxM8spr/abstract/?lang=pt>. Acesso em: 24 jun. 2025.

LEAL, D. R.; MATTOS, G. D. de; FONTANA, R. T. Trabalhador com deficiência física: fragilidades e agravos autorreferidos. **Revista Brasileira de Enfermagem**, Brasília, v. 66, n. 1, p. 59-66, jan.-fev. 2013. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/reben/a/TNs9yVGpmcwC7KxZQHYpYWh/>. Acesso em: 21 jun. 2025.

LEÃO, Gabriel Bertozzi de Oliveira e Sousa; SOFIATO, Cássia Geciauskas. A educação especial na perspectiva inclusiva: breve histórico e concepções atuais. **Revista Brasileira de Educação Especial**, Marília, v. 17, n. 1, p. 77-94, 2011. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/rbee/a/PPPvfR9HFTmgxyDW7MsNwTw/?lang=pt&format=pdf>. Acesso em: 21 jun. 2025.

LEÃO, Gabriel Bertozzi de Oliveira e Sousa; SOFIATO, Cássia Geciauskas. A educação de cegos no Brasil do século XIX: revisitando a história. **Revista Brasileira de Educação Especial**, Bauru, v. 25, n. 2, p. 283-300, abr.-jun. 2019. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/rbee/a/PPPvfR9HFTmgxyDW7MsNwTw/?format=pdf&lang=pt>. Acesso em: 24 jun. 2025.

LINO, Michelle Villaça; CUNHA, Ana Cristina Barros da. Uma questão de cotas? Como pessoas com deficiência percebem sua inserção no mercado de trabalho com base em políticas públicas de inclusão. **Pesquisas e Práticas Psicossociais**, São João del-Rei, v. 3, n. 1, ago. 2008. Disponível em: https://www.ufsj.edu.br/portal2-repositorio/File/revistalapi/volume3_n1/pdf/Lino_Cunha.pdf. Acesso em: 21 jun. 2025.

LODI, Ana Cláudia Balieiro; LACERDA, Cristina Broglia Feitosa de (Org.). **Uma escola duas línguas**: letramento em língua portuguesa e língua de sinais nas etapas iniciais de escolarização. Porto Alegre: Mediação, 2009. 160 p.

MAIA, Luciana Maria; CAMINO, Cleonice; CAMINO, Leoncio. Pessoas com deficiência no mercado de trabalho: uma análise do preconceito a partir das concepções de profissionais de recursos humanos. **Pesquisas e Práticas Psicossociais**, São João del-Rei, v. 6, n. 1, jan./jul. 2011. Disponível em: https://novoport.ufsj.edu.br/portal2-repositorio/File/revistalapi/volume6_n1/Maia_et_al.pdf. Acesso em: 21 jun. 2025.

MARCHESI, Álvaro. As Práticas das Escolas Inclusivas. In: COLL, César; MARCHESI, Álvaro; PALACIOS, Jesús (Org.). **Desenvolvimento psicológico e educação**, transtornos do desenvolvimento e necessidades educativas especiais, v. 2, 2. ed. Porto Alegre: Artmed, 2004. p. 32-48.

MARCHESI, Álvaro. Da linguagem da deficiência às escolas inclusivas. In: COLL, César; MARCHESI, Álvaro; PALACIOS, Jesús (Org.). **Desenvolvimento psicológico e educação: transtornos do desenvolvimento e necessidades educativas especiais**, v. 3. 2. ed. Porto Alegre: Artmed, 2007.

MARQUES, L. M. de A. et al. Educação inclusiva: realidade ou utopia? **Paidéia (Ribeirão Preto)**, v. 21, n. 50, p. 101-109, 2011. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/paideia/a/mQJ6BpQzK3twNsxmCyDh8xy/?format=pdf&lang=pt>. Acesso em: 21 jun. 2025.

MARQUEZINE, M. C.; ZANATA, E. M. **Deficiência auditiva: surdez e deficiência múltipla**. Disponível em: <https://www.edesp.ufscar.br/arquivos/colecoes/segunda-licenciatura-em-educacao-especial/surdefmul.pdf>. Acesso em: 21 jun. 2025.

MARTINELLO, Fabio Augusto; SCAVASSA, Wilmar Andolfato; SOTERO, Andrea Luiza Escarabelo. Análise crítica da inclusão social no mercado de trabalho das pessoas com deficiência. **Revista Ibero-Americana de Humanidades, Ciências e Educação - REASE**, São Paulo, v. 7, n. 4, abr. 2021. DOI: 10.51891/rease.v7i4.1037. Disponível em: <https://periodicorease.pro.br/rease/article/view/1037/495>. Acesso em: 21 jun. 2025.

MARTINS, P. H. de O.; BUENO, J. G. S. A inclusão escolar de alunos com deficiência intelectual no ensino fundamental. **Psicologia Escolar e Educação**, v. 15, n. 1, p. 19-27, 2011. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/pe/a/Gd3KgdZhpWFdTHrgbDRNr5S/?format=pdf&lang=pt>. Acesso em: 21 jun. 2025.

MAZZOTTA, Marcos José da Silveira; D'ANTINO, Maria Eloísa Famá. Inclusão social de pessoas com deficiências e necessidades especiais: cultura, educação e lazer. **Saúde Soc.**, São Paulo, v. 20, n. 2, p. 377-389, 2011. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/sausoc/a/mKF9rSbZZ5hr65TFSs5H/?format=pdf&lang=pt>. Acesso em: 21 jun. 2025.

MCMAHON, C. M.; HENRY, S.; LINTHICUM, M. Employability in autism spectrum disorder (ASD): Job candidate's diagnostic disclosure and asd characteristics and employer's ASD knowledge and social desirability. **Journal of Experimental Psychology: Applied**, v. 27, n. 1, p. 142-157, 2021. DOI: 10.1037/xap0000282. Disponível em: <https://doi.org/10.1037/xap0000282>. Acesso em: 21 jun. 2025.

MELICIO, Rose Kelly Irene Santos da Conceição; VENDRAMETTO, Oduvaldo. **Autista no Mercado de Trabalho: Um guia orientativo para pessoas com Transtorno Espectro Autista – TEA, Empresas, independente do seu segmento, os cursos e/ou empresas profissionalizantes de recursos humanos, recrutamento, seleção e treinamento**. São Paulo: Blucher, 2021. 106 p. Disponível em: <https://pdf.blucher.com.br/openaccess/9786555500707/completo.pdf>. Acesso em: 24 jun. 2025.

MELLO, Leticia Souza; CABISTANI, Luiza Griesang. Capacitismo e lugar de fala: repensando barreiras atitudinais. **Encontros Bibli: Revista de Biblioteconomia e Ciência da Informação**, Florianópolis, v. 24, n. 56, p. 118-139, 2019. ISSN 1518-2924. DOI: 10.5007/1518-2924.2019.e93040. Disponível em:

<https://periodicos.ufsc.br/index.php/eb/article/view/1518-2924.2019.e93040>. Acesso em: 21 jun. 2025.

MENDES, Marlon Jose Gavlik; DENARI, Fátima Elisabeth; COSTA, Maria da Piedade Resende da. Preconceito, discriminação e estigma contra pessoas com deficiência: uma revisão sistemática de literatura. **Revista Eletrônica de Educação REVEDUC**, v. 16, jan./dez. 2022. DOI: 10.14244/198271994825. Disponível em: <https://doi.org/10.14244/198271994825>. Acesso em: 24 jun. 2025.

NASCIMENTO, Luiz Carlos do; DAMASCENO, Gilberto José Barros; ASSIS, Lamounier Josino de. Mercado de trabalho para as pessoas com deficiência em Betim/MG. **Pesquisas e Práticas Psicossociais**, São João del-Rei, v. 6, n. 1, jan./jul. 2011. Disponível em: https://www.ufsj.edu.br/portal2-repositorio/File/revistalapi/volume6_n1/Nascimento_et_al.pdf. Acesso em: 21 jun. 2025.

NEPOMUCENO, Maristela Ferro; CARVALHO-FREITAS, Maria Nivalda de. As crenças e percepções dos gerentes e as possibilidades de trabalho das pessoas com deficiência. **Revista Psicologia em Pesquisa**, v. 2, n. 1, 2008. Disponível em: <https://periodicos.ufjf.br/index.php/psicologiaempesquisa/article/view/23683>. Acesso em: 21 jun. 2025.

NEVES-SILVA, Priscila; PRAIS, Fabiana Gomes; SILVEIRA, Andréa Maria. Inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho em Belo Horizonte, Brasil: cenário e perspectiva. **Ciência & Saúde Coletiva**, v. 20, n. 8, p. 2549-2558, 2015. DOI: 10.1590/1413-81232015208.17802014. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/1413-81232015208.17802014>. Acesso em: 21 jun. 2025.

NUNES-VILLELA, Josely et al. Inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho: avanços e desafios observados no município de Teresópolis, Rio de Janeiro, Brasil. **Revista Educação Especial**, Santa Maria, v. 31, n. 62, p. 741-758, jul./set. 2018. Disponível em: <https://periodicos.ufsm.br/educacaoespecial/article/view/28530/pdf>. Acesso em: 21 jun. 2025.

OCHAÍTA, Esperanza; ESPINOSA, Maria Angeles. Desenvolvimento e intervenção educativa nas crianças cegas ou deficientes visuais. In: COLL, C.; MARCHESI, A.; PALÁCIOS, J. (Org.). **Desenvolvimento psicológico e educação: transtornos de desenvolvimento e necessidades educativas especiais**. v. 3. 2. ed. São Paulo: Artmed, 2004.

OMOTE, Sadao. Introdução: A deficiência e a família. In: MARQUEZINE, M. C. et al. (org.). **O papel da família junto ao portador de necessidades especiais**. Londrina: Eduel, 2003. p. XV-XVIII.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS (ONU). **Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência**. [S. l.]: [s. n.], 2008. Disponível em: <https://www.un.org/development/desa/disabilities/convention-on-the-rights-of-persons-with-disabilities.html>. Acesso em: 24 jun. 2025.

ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DA SAÚDE (OMS). **Classificação Internacional de Funcionalidade, Incapacidade e Saúde**. Genebra: OMS, 2001. Disponível em:

<https://www.who.int/standards/classifications/international-classification-of-functioning-disability-and-health>. Acesso em: 24 jun. 2025.

PAULILLO, Luiz Fernando et al. Eficácia e coesão social do Projeto Viva Leite: uma avaliação da rede de segurança alimentar na região da Grande São Paulo. **Revista de Economia Agrícola**, São Paulo, v. 56, n. 2, p. 61-76, jul./dez. 2009. Disponível em: <https://iea.agricultura.sp.gov.br/ftpiea/publicacoes/rea/n2/rea5-2-09.pdf>. Acesso em: 24 jun. 2025.

PAULILLO, Luiz Fernando Oriani e; ALMEIDA, Luiz Manoel Moraes Camargo. Gestão de redes de políticas públicas locais de segurança alimentar: uma análise comparativa dos municípios de Campinas, Araraquara e Catanduva. **Gestão & Produção**, São Carlos, v. 18, n. 4, p. 853-868, 2011. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/gp/a/NNMk4PLmL58qnfNBvCgxZJs/?format=pdf&lang=pt>. Acesso em: 24 jun. 2025.

PAULINO, Vanessa Cristina; PEDRINO, Mariana Cristina; PEREIRA, Claudia Cristina de Oliveira. **Surdocegueira e Deficiência Múltipla**: contextos e práticas educacionais. 1. ed. São Carlos: EDESP-UFSCar, 2022. 48 p. Disponível em: <https://www.edesp.ufscar.br/arquivos/colecoes/segunda-licenciatura-em-educacao-especial/surdefmul.pdf>. Acesso em: 24 jun. 2025.

PEREIRA, M. M. B. **História e retrospectiva da deficiência visual**. Disponível em: https://www.fcm.unicamp.br/fcm/sites/default/files/paganex/historia_e_retrospectiva_da_deficiencia_visual_0.pdf. Acesso em: 21 jun. 2025.

PICCOLO, Gustavo Martins. **O lugar da pessoa com deficiência na história**: uma narrativa ao avesso da lógica ordinária. 1. ed. Curitiba: Appris, 2022.

PLETSCH, Márcia Denise. Deficiência Múltipla: formação de professores e processos de ensino-aprendizagem. **Cadernos de Pesquisa**, v.45 n.155 p.12-29 jan./mar. 2015. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/198053142862>. Acesso em: 21 jun. 2025.

POTTMEIER, Sandra et al. Servidores com deficiência na universidade: barreiras para a inclusão. **Revista Ibero-Americana de Estudos em Educação**, v. 14, n. 4, p. 2377-2397, 2019. ISSN-e 1982-5587. Disponível em: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8088211>. Acesso em: 21 jun. 2025.

PONTE, Aline Sarturi; SILVA, Lucielem Chequim da. A acessibilidade atitudinal e a percepção das pessoas com e sem deficiência. **Cadernos Brasileiros de Terapia Ocupacional**, v. 23, n. 2, p. 261-271, 2015. DOI: 10.4322/0104-4931.ctoAO0501. Disponível em: <https://doi.org/10.4322/0104-4931.ctoAO0501>. Acesso em: 21 jun. 2025.

RIVIÈRE, Ángel. O autismo e os transtornos globais do desenvolvimento. In: COLL, Cesar; MARCHESI, Alvaro; PALACIOS, Jesús (Org.). **Desenvolvimento psicológico e educação: psicologia evolutiva**, v. 3. 2. ed. Porto Alegre: Artes Médicas, 2004.

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

SANTANA, I. G. da S. **Deficiência intelectual e o transtorno do espectro autista: fatores genéticos e neurocognitivos**. Disponível em: https://biocienciasims.ufba.br/sites/biocienciasims.ufba.br/files/deficiencia_intelectual_e_o_transtorno_do_espectro_autista_fatores_geneticos_e_neurocognitivos.pdf. Acesso em: 21 jun. 2025.

SANTOS, Cleyson Nathanael dos; BRAZ, Helena Maria Fagundes dos Santos. Gestão da diversidade: uma questão de responsabilidade social?. **Entrepreneurship**, v. 2, n. 2, p. 44-53, jul./dez. 2018. DOI: 10.6008/CBPC2595-4318.2018.002.0004. Acesso em: 21 jun. 2025.

SARSUR, Amyra Moyzes et al. Inclusão de pessoas com deficiência: a perspectiva da área de Recursos Humanos. **Revista de Ciências da Administração**, v. 25, n. 65, p. 1-20, 2023. DOI: 10.5007/2175-8077.2023.e79968. Acesso em: 21 jun. 2025.

SCHEWINSKY, Sandra Regina. A barbárie do preconceito contra o deficiente: todos somos vítimas. **Acta Fisiátrica**, v. 11, n. 1, p. 7-11, abr. 2004. Disponível em: <https://revistas.usp.br/actafisiatrica/article/view/102465>. Acesso em: 24 jun. 2025.

SERRANO, Claudia; BRUNSTEIN, Janette. O gestor e a PcD: reflexões sobre aprendizagens e competências na construção da diversidade nas organizações. **REAd**, v. 17, n. 2, p. 360-395, maio/ago. 2011. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/read/a/mkWDyqChctkTvBBF6HqqNtR/?format=pdf&lang=pt>. Acesso em: 21 jun. 2025.

SILVA, Alice Gerlane Cardoso da; HELAL, Diogo Henrique. A inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho brasileiro: perspectivas e desafios. **Rev. FSA**, Teresina, v. 14, n. 5, art. 2, p. 32-54, set./out. 2017. DOI: 10.12819/2017.14.5.2. Disponível em: <http://dx.doi.org/10.12819/2017.14.5.2>. Acesso em: 21 jun. 2025.

SILVA, Luciene M. da. O estranhamento causado pela deficiência: preconceito e experiência. **Revista Brasileira de Educação**, v. 11, n. 33, set./dez. 2006. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/rbedu/a/PHRtMWsRczTyhHHfLQ3Csj/?format=pdf&lang=pt>. Acesso em: 21 jun. 2025.

SILVA, Y. C. R. Deficiência múltipla: impacto na funcionalidade e qualidade de vida. **Revista de Educação Inclusiva**, v. 5, n. 2, p. 30-45, 2021. Disponível em: https://www.unicesumar.edu.br/epcc-2011/wp-content/uploads/sites/86/2016/07/yara_cristina_romano_silva3.pdf. Acesso em: 21 jun. 2025.

SOUZA-SILVA, João Roberto de; DIEGUES, Débora; CARVALHO, Sueli Galego de. Trabalho e deficiência: reflexões sobre as dificuldades da inclusão social. **Cadernos de Pós-Graduação em Distúrbios do Desenvolvimento**, São Paulo, v. 12, n. 1, p. 27-33, 2012. Disponível em: <https://editorarevistas.mackenzie.br/index.php/cpgdd/article/view/11189/6947>. Acesso em: 21 jun. 2025.

STRELHOW, Thyeles Moratti Precilio Borcarte. As influências conceituais do cristianismo sobre a deficiência: o papel do Ensino Religioso na construção de sujeitos de direitos. **Revista Educação Especial**, v. 31, n. 61, p. 275-284, 2018. DOI: 10.5902/1984686X25002. Disponível em: <https://doi.org/10.5902/1984686X25002>. Acesso em: 24 jun. 2025.

TANAKA, Eliza Dieko Oshiro; MANZINI, Eduardo José. O que os empregadores pensam sobre o trabalho da pessoa com deficiência? **Revista Brasileira de Educação Especial**, Marília, v. 11, n. 2, p. 273-294, maio-ago. 2005. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/rbee/a/bMvGzshsPbhKky4nFksmKmR/?format=pdf&lang=pt>. Acesso em: 21 jun. 2025.

THOMAS, Carol. Rescuing a social relational understanding of disability. **SJDR**, v. 6, n. 1, p. 22-36, 2004. Disponível em: <https://sjdr.se/articles/152/files/submission/proof/152-1-529-1-10-20171113.pdf>. Acesso em: 24 jun. 2025.

VARA, Maria de Fátima Fernandes; CIDADE, Ruth Eugenia. **Conhecimentos básicos da deficiência física para o atendimento educacional especializado**. Curitiba: Intersaberes, 2020.

VIANA, Luciana Maria Maia; CAMINO, Cleonice Pereira dos Santos; LARRAIN, Leoncio Francisco Camino Rodriguez. Preconceito Contra Pessoas com Deficiência Física: Uma Análise das Concepções e Práticas que Permeiam o Ambiente Organizacional na Visão dos Profissionais de Recursos Humanos. Anais do Encontro Anual da Associação Nacional de Pós-Graduação e Pesquisa em Administração, Rio de Janeiro, RJ, 6 a 10 de set. 2008. Disponível em: https://arquivo.anpad.org.br/abrir_pdf.php?e=OTU4NQ==. Acesso em: 21 jun. 2025.

VAZ, Gabriel Almeida *et al.*. As barreiras enfrentadas e o papel do gestor na inclusão de pessoas com deficiência (PCD) no ambiente organizacional. **Revista Multidebates**, Palmas-TO, v. 4, n. 2, jun. 2020. ISSN 2594-4568. Disponível em: <https://revista.faculdadeitop.edu.br/index.php/revista/article/view/228/209>. Acesso em: 21 jun. 2025.

VILELAS, J. **Investigação: O Processo de Construção do Conhecimento**. Lisboa: Edições Sílabo, 2009.

ZALASIK, Letícia; BUDDE, Cristiane. A inclusão do surdo no mercado de trabalho: reflexões teóricas sobre fatores que influenciam nesse processo. **REPI – Revista Educação, Pesquisa e Inclusão**, Boa Vista, v. 2, p. 1-21, 2021. Disponível em: <https://revista.ufr.br/repi/article/view/e20211/A%20INCLUSÃO%20DO%20SURDO%20NO%20MERCADO%20DE%20TRABALHO%3A%20REFLEXÕES%20TEÓRICAS>. Acesso em: 21 jun. 2025.

ZANATA, E. M. **Educação inclusiva: a trajetória de alunos com deficiência intelectual no ensino regular**. 2011. Tese (Doutorado em Educação Especial) – Universidade Federal de São Carlos, São Carlos, 2011. Disponível em: <https://repositorio.ufscar.br/bitstream/handle/ufscar/2922/TeseEMZ.pdf?sequence=1&isAlloved=y>. Acesso em: 21 jun. 2025.