



This work is licensed under a [Creative Commons Attribution 4.0 International License](#)

DIFICULDADES NO MERCADO DE TRABALHO PARA PESSOAS COM DEFICIÊNCIA

Luciane da Cruz Damasceno da Silva

luciane.damascenosilva@gmail.com

<http://lattes.cnpq.br/4823602419815957>

<https://orcid.org/0000-0001-6935-5772>

Universidade Federal de Mato Grosso do Sul (UFMS)

Campo Grande MS

Cândido da Costa Silva

candido.costa@ufms.br

<https://orcid.org/0009-0006-6659-4325>

<http://lattes.cnpq.br/7048570049501978>

Universidade Federal de Mato Grosso do Sul (UFMS)

Campo Grande MS

Yasmin Gomes Casagrande

yasmin.casagrande@ufms.br

<https://orcid.org/0000-0001-9363-9716>

<http://lattes.cnpq.br/4888412515903604>

Universidade Federal de Mato Grosso do Sul (UFMS)

Campo Grande MS

RESUMO

A inclusão da Pessoa com Deficiência é um assunto necessário a ser discutido em todos os seus aspectos, principalmente quando relacionado ao ambiente de trabalho, local onde existem barreiras associadas a essa condição, como a falta de estrutura adequada para o exercício das atividades com igualdade. A pesquisa teve como objetivo analisar as dificuldades de inclusão e integração do PCD no mercado de trabalho. Os dados foram coletados por meio de entrevistas estruturadas, realizadas com seis pessoas no mercado de trabalho de Naviraí - MS. Os resultados indicaram que o PCD tem o acesso ao trabalho garantido pelo cumprimento à legislação que obriga as empresas a terem pessoas nessa condição no seu quadro de pessoal, e não pelo interesse de fato, e ainda assim enfrentam dificuldades, seja pela carência de uma estrutura adequada para o exercício das suas funções, somada ao preconceito de outros colegas de trabalho, seja pela sociedade.

PALAVRAS-CHAVE: Pessoas com Deficiência; Trabalho; Inclusão.

DIFFICULTIES IN THE LABOUR MARKET FOR PEOPLE WITH DISABILITIES**ABSTRACT**

The inclusion of Persons with Disabilities is a necessary subject to be discussed, especially when related to the work environment, where there are barriers associated with this condition, such as the lack of adequate structure that allows the exercise of activities under equal conditions. The research aimed to analyze the difficulties of inclusion and integration of PCD in the labor market. Data were collected through structured interviews, carried out with six people in the labor market in Naviraí - MS. The results indicated that the PCD has access to work guaranteed by complying with the legislation that obliges companies to have people in this condition in their staff, and not because of the interest in fact, and even so they face difficulties, either due to the lack of a structure suitable for the exercise of their functions, added to the prejudice of other co-workers, or by society.

KEYWORDS: People with Disability; Work; Inclusion.

Submetido: 05/02/2024
Recomendações requeridas: 01/02/2025
Aceito: 23/04/2025
Publicado: 30/04/2025

1 INTRODUÇÃO

49

As pessoas com deficiência passaram por um período de exclusão social, eram separadas em grupos distintos da sociedade. Com o passar do tempo, mesmo sem igualdade de oportunidades na sua totalidade, passaram a ser integradas na sociedade. Com o surgimento da Convenção Internacional sobre os direitos da pessoa com deficiência, promulgada pelo Decreto nº 6.949/2009, e com a vigência da Lei nº 13.146/2015, Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Estatuto da Pessoa com Deficiência), o PCD passou a ser inserido na sociedade (Amaral, 2019).

A inclusão do PCD no mercado de trabalho tem prosperado em detrimento ao cumprimento do que está previsto em lei. No entanto, é preciso avançar face às possibilidades de acesso oferecidas a essas pessoas. Um marco nesse sentido ocorreu com a promulgação do Plano de Benefícios da Previdência Social, instituído pela Lei nº 8.213/1991, estabelecendo em seu art. 93 a obrigatoriedade das empresas, com 100 ou mais empregados, a contratação de 2% a 5% de pessoas com deficiência, aumentando-se esse percentual de acordo com o quantitativo de pessoal (Brasil, 1991).

Portanto, para haver uma sociedade com maiores oportunidades para os cidadãos, foi editada a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência em 2015. A normativa visa à inclusão social e cidadania dessas pessoas. Dentre essas garantias, o art. 34 assegura o direito ao trabalho de sua livre escolha e aceitação, em um ambiente acessível e inclusivo (Brasil, 2015).

O município de Naviraí conta com a Lei Ordinária nº 1.365/2008, criando-se o Conselho e o Fundo Municipal visando garantir o direito das pessoas com deficiência. Já a Lei Orgânica, em seu art. 172, tem o objetivo de garantir o acesso adequado a essa parcela. Em 2013 foi fundada no município a Associação Naviraiense das Pessoas com

Deficiência (Anpede), com o objetivo de proteger as preocupações relacionadas com os direitos humanos, direitos de grupos minoritários étnicos, e outros direitos difusos e coletivos.

É importante identificar os motivos que ensejam às dificuldades de contratação e à discriminação das pessoas com deficiência no mercado de trabalho, mesmo com leis que as assegurem. A colocação profissional dessas pessoas indica a possibilidade de sair da posição de excluso para um papel produtivo e ainda significa a oportunidade de aprendizado, independência e autonomia (Vieira C., Vieira P. & Francischetti, 2015).

O objetivo geral desta pesquisa foi analisar a percepção de agentes do mercado sobre os desafios que as pessoas com deficiência enfrentam nesse ambiente. Os objetivos específicos foram: a) entender a legislação que ampara o PCD, b) explorar a literatura existente sobre as práticas das empresas quanto à realidade do mercado de trabalho para pessoas com deficiência, e c) identificar pontos de atenção e melhoria do exercício profissional que devem ser considerados quanto ao tema.

As pessoas com deficiência vêm conquistando seu espaço no trabalho por meio de leis que assegurem direitos e garantias formais, mas ainda enfrentam dificuldades pelo fato das empresas não cumprirem na prática o que está previsto na própria legislação, senão por medidas punitivas. A ação da organização de contratar uma pessoa com deficiência e colocá-la para exercer uma função que não seja compatível com suas limitações, não promoverá a inclusão, apenas atenderá às exigências legais.

Espera-se compreender como as pessoas com deficiência de Naviraí/MS são aceitas e incluídas no mercado de trabalho. A pesquisa servirá para que a sociedade perceba que, mesmo com as normativas que assegurem a inserção do PCD no ambiente de trabalho, ainda é necessária a fiscalização para que a legislação seja cumprida.

50

1 REFERENCIAL TEÓRICO

1.1 Pessoa com deficiência

Considera-se pessoa com deficiência, nos termos do art. 2º da Lei nº 13.146/2015, 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). A restrição à capacidade de exercício pode figurar uma barreira insuperável ao gozo de muitos direitos de personalidade. Deficiência é uma situação de diversidade que transcende até mesmo a condição da pessoa, uma vez que resulta da equação “limitação + barreira” (Menezes, Pimentel & Lins, 2021).

Dados do censo demográfico demonstram que no Brasil existem mais de 45 milhões de pessoas com deficiência (Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística [IBGE], 2010). E, segundo art. 3º do Decreto nº 3.298/1999, deficiência é considerada como toda perda ou anormalidade de uma estrutura ou função psicológica, fisiológica ou anatômica que gere incapacidade para o desempenho de atividade, dentro do padrão considerado normal para o ser humano (Brasil, 1999).

O modelo biomédico da deficiência interpreta-o como incapacidade a ser superada, consequência de uma doença ou acidente, que deve ser objeto de tratamento para a habilitação ou a reabilitação do máximo de capacidades, aproximando-se da cura (Maior, 2009).

Em Mato Grosso do Sul, 193 mil pessoas possuem algum tipo de deficiência, dentre as quais 63,7% são do sexo feminino e 36,3% do masculino. As pessoas pretas ou pardas somam um total de 58,5%, enquanto as pessoas brancas representam 38,8%. Aqueles entre 18 anos ou mais são 182 mil, 69,8% não são alfabetizados ou possuíam o ensino fundamental incompleto, 15,4% possuíam o fundamental completo e médio incompleto, 9,3% tinham o ensino médio completo e superior incompleto e 5,5% possuíam o ensino superior completo (IBGE, 2019).

A pessoa com deficiência encontra muitas restrições para sua inserção e participação na sociedade, visto que as barreiras e dificuldades foram ocasionadas pelos ambientes físicos e sociais. Cabe ao Estado e a sociedade solucionar esse problema, buscando meios para eliminar ou diminuir essas barreiras sociais e estruturais às quais as pessoas com deficiência se deparam, assim, poderão ter seu acesso aos direitos sociais explícitos pela lei (Castro, Amaral & Borges, 2017).

A luta social pelo reconhecimento da igualdade entre todos houve novos avanços, pelos quais se ampliam às melhores condições para se obter uma vida digna ao ser humano, mesmo com tanta desigualdade ainda sofrida pelo preconceito (Soares, 2020). A pessoa com deficiência é muitas vezes vista pela sociedade como incapaz de realizar qualquer atividade rotineira no mercado de trabalho, por causa de suas limitações (Castro et al., 2017).

A pessoa com deficiência sempre foi associada à discriminação e exclusão ao longo dos séculos. Com o passar dos anos essa realidade não é diferente, embora suavizados pelas políticas públicas de proteção, a discriminação e a exclusão ainda estão presentes (Rafael & Dilkin, 2019).

Algumas pessoas com deficiência veem o trabalho como uma oportunidade, que deve ser aproveitada, independente de qual seja o trabalho (Coelho, Sampaio & Mancini, 2014). Para a pessoa com deficiência trabalhar é preciso abrir espaços para sua participação social e exercício pleno da cidadania, mas se depara com o preconceito, uma dificuldade que enfrentam há muito tempo, impossibilitando sua inclusão social (Leite, 2019).

1.2 Direitos das pessoas com deficiência

As pessoas com deficiência possuem seus direitos garantidos por uma política nacional, leis e outros documentos nacionais e internacionais (Rodrigues & Lima, 2017). O art. 4º da Lei nº 13.146/2015 garante às pessoas com deficiência o direito à igualdade de oportunidades sem sofrer qualquer tipo de discriminação em relação à sua condição. O Quadro 1 apresenta alguns desses dispositivos (Brasil, 2015).

Quadro 1 - Direitos das pessoas com deficiência

DIREITOS E GARANTIAS DO PCD	PREVISÃO LEGAL
Passe livre no transporte interestadual para os comprovadamente carentes	Lei nº 8.899/1994
No mínimo 5% de vagas reservadas em concursos públicos	Lei nº 8.112/1990
Reserva de assentos nos transportes públicos	Lei nº 10.048/2000
2% a 5% de vagas reservadas em empresas privadas	Lei nº 8.213/1991
Reserva de vagas especiais em estacionamentos públicos e privados	Lei nº 13.146/2015
Aquisição de automóvel com isenção de IPI, ICMS, IOF	Lei nº 8.989/1995

Isenção de IPVA para veículos adaptados	Lei nº 17.473/2021
Benefício de Prestação Continuada	Lei nº 8.742/1993
Matrícula nos cursos regulares de instituições de ensino	Lei nº 13.146/2015
Complemento de 25% na aposentadoria por invalidez quando o segurado necessitar de assistência permanente	Lei nº 8.213/1991
Aposentadoria Especial da Pessoa com Deficiência (PCD)	Art. 22 da Emenda Constitucional nº 103/2019 e Lei Complementar nº 142/2013

Fonte: Elaborado pelos autores

No Brasil há um cenário preocupante de desemprego, existindo uma alta competitividade para entrar no mercado de trabalho. A falta de conhecimento das empresas em relação às habilidades, e o potencial das pessoas com deficiência, as impedem de demonstrarem que são qualificadas para o cargo. A empresa acredita que esse indivíduo não é capaz de corresponder ao ritmo do trabalho (Tanaka & Manzini, 2005).

Entre as normativas que asseguram os direitos do PCD, foi criada Lei nº 8.213/1991, que dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outra providências, comumente chamada de Lei de Cotas, estabelecendo em seu art. 93 a exigência de contratação de pessoas com deficiência que as empresas privadas devem atender, especificando assim um percentual mínimo correspondente à quantidade de funcionários existentes, onde: empresas com até 200 funcionários devem atender 2% de pessoas com deficiência; de 201 a 500, 3%; de 501 a 1.000, 4% e de 1.001 em diante, 5% (Brasil, 1991).

Ressalta-se que a aposentadoria especial para a pessoa com deficiência é prevista na Emenda Constitucional nº 103/2019, combinada com a Lei Complementar nº 142/2013 e Decretos nº 3.048/1999 e nº 8.145/2013, que estabelecem condições diferenciadas para trabalhadores nessa condição, tanto para filiados ao Regime Geral de Previdência Social (RGPS), quanto para o servidor público filiado ao Regime Próprio de Previdência Social (RPPS). Tal ordenamento jurídico assegura a concessão do benefício especial, observados os requisitos de tempo de contribuição, o grau da deficiência e idade, devendo a condição ser atestada por equipe multiprofissional e interdisciplinar (Brasil, 2019).

As empresas têm uma perspectiva de que as pessoas com deficiência que devem se adequar ao ambiente de trabalho, e não o ambiente ser adaptados para recebê-las. Exigências presentes no ambiente organizacional afeta as faculdades intelectuais, psicoafetivas e adaptativas das pessoas com deficiência (Coelho et al., 2014).

Atualmente a Lei de Cotas tem contribuído para a inserção de pessoas com deficiência no mercado de trabalho. Todavia, ainda há dificuldade em relação a atenção dada às empresas que não aderiram à lei e insistem em não cumprir, tendo como justificativa, a baixa qualificação das pessoas com deficiência para ocupar o cargo que a empresa oferece (Vieira et al., 2015).

Com objetivo de inseri-las efetivamente na sociedade, amparadas pela Lei Ordinária nº 1.365/2008, foram criados no Município de Naviraí o Conselho Municipal e o Fundo Municipal dos Direitos da Pessoa Portadora de Necessidades Especiais, que dispõem sobre a integração do PCD com as políticas da educação, saúde, trabalho, assistência social, transporte acessibilidade, cultura, desporto, lazer entre outros (Naviraí, 2008).

A Lei Orgânica Municipal de Naviraí/MS, que trata da família, da criança, do adolescente, do deficiente e do idoso, em seu § 4º, art. 172, e a fim de garantir o acesso

adequado às pessoas com deficiência, delibera a adaptação dos logradouros e dos edifícios de uso público. No § 5º o município garante uma porcentagem das vagas em seu quadro de funcionários a pessoas com deficiência. (Naviraí, 1996).

As pessoas do município de Naviraí/MS contam com a Associação Naviraiense das Pessoas com Deficiência (Anpede), fundada em 2013, com atividades de associações de defesa de direitos sociais. A Associação objetiva a defesa de causas relacionadas aos direitos humanos, direitos de grupos minoritários étnicos, assim como outros direitos difusos e coletivos.

Muitas empresas contratam pessoas com deficiência para fazer parte do quadro de funcionários apenas para cumprir a lei e não serem punidas, mas não possuem uma proposta inclusiva de fato. Dessa forma, esse funcionário não pode desenvolver suas habilidades e potencialidades, para contribuir com crescimento da organização (Ribeiro, 2015).

2 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

O estudo foi realizado a partir da abordagem qualitativa, com realização de uma pesquisa de campo. Na pesquisa qualitativa, se o pesquisador adotar uma diversidade de métodos, ele garante a compreensão dos fatos (Chueke & Lima, 2011). A pesquisa qualitativa enfatiza as qualidades de entidades e de processos que não são apresentadas em termos de quantidade, intensidade ou frequência.

Além disso, a pesquisa qualitativa enfatiza a natureza socialmente construída da realidade, o relacionamento íntimo entre o pesquisador e o que é estudado (Gil, 2021). É uma abordagem voltada para a exploração e para o entendimento do significado que indivíduos ou grupos atribuem a um problema social ou humano (Creswell & Creswell, 2021). Também foi utilizado o método descritivo na obtenção dos dados através de transcrições das entrevistas e de documentos (Silva, 2011).

A coleta de dados foi através de documentos e entrevista com um gerente que não tem nenhum funcionário com deficiência na empresa (E1), com um gerente que tem um funcionário com deficiência (E2), com uma pessoa com alguma deficiência inserida no mercado de trabalho (E3), com um estudante do curso de administração (E4), com uma empreendedora (E5) e com uma pessoa da gestão da Associação Naviraiense da Pessoa com Deficiência (E6), todos moradores da cidade de Naviraí-MS.

As entrevistas ocorreram nos meses de agosto e setembro de 2022, via WhatsApp, Google Meet e presencial, de acordo com a disponibilidade dos entrevistados. A entrevista é uma técnica importante e uma das mais utilizadas pelos pesquisadores para a coleta de dados, sendo uma interação entre dois ou mais indivíduos para recolher informações importantes que pode atribuir de forma significativa à pesquisa (Batista, Matos & Nascimento, 2017).

O roteiro de entrevistas foi composto por perguntas escolhidas de acordo com o agente a ser entrevistado, buscando entender se a pessoa com deficiência já se excluiu do seu convívio social, se já sofreu preconceito ou discriminação no trabalho, se a pessoa com deficiência gosta da função que exerce e se tem alguma dificuldade em executá-la, quais as dificuldades para incluí-las no mercado de trabalho e quais seus direitos.

A análise de dados na pesquisa qualitativa consiste na preparação e organização dos dados para análise, depois a redução dos dados em tema por meio de um processo de criação e condensação dos códigos e, finalmente, da representação dos dados em figuras, tabelas ou discussão (Creswell, 2014).

Como a análise de dados tem o propósito de organizar e interpretar os dados coletados, nesta pesquisa foi feita a análise do conteúdo das respostas coletadas nas entrevistas. Assim, os dados obtidos foram transcritos na sua integralidade e posteriormente analisados sob a ótica da teoria e como forma de entender a prática dentro do mercado analisado.

3 ANÁLISE E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS

Por meio da análise das entrevistas é possível perceber que algumas pessoas com deficiência se excluem do seu convívio social por causa da sua deficiência. Ao serem questionados sobre terem presenciado, ou se tiveram conhecimento, de que a pessoa com deficiência se excluiu do seu convívio social por se sentir diferente, algumas das respostas obtidas são destacadas:

“Sim, várias vezes já fiz isso” (E3).

“Já, mesmo que as pessoas às vezes tentam né “não, vem, vamos lá né vai ser tranquilo” e tudo mais a pessoa mesmo ela se exclui né as vezes, nessa situação em específico mesmo a gente tentou várias vezes e ele não quis, foi difícil mesmo porque na verdade ele não aceitava a deficiência em si” (E5).

“Já presenciei sim, vários casos, é, de pessoas que se excluíram da sociedade, do convívio social por se acharem deficiente né, com deficiência, é, e hoje tem né, pessoas que trabalham, correm, jogam bola, se divertem, de repente se depara com uma deficiência, em cima de uma cadeira de roda e acaba tendo vergonha de estar no meio social, de sair até a esquina ou de andar na rua, porque as pessoas ficam olhando, e como se a pessoa fosse diferente por estar com uma deficiência [...]” (E6).

Ainda que exista lei para que as pessoas com deficiência sejam incluídas no mercado de trabalho sem sofrer qualquer tipo de discriminação, percebe-se que essas pessoas ainda se deparam com essa dificuldade. O preconceito, a discriminação, a falta de oportunidade por parte das empresas, a falta de um ambiente estruturado, ainda estão presentes no ambiente de trabalho (Gorges, 2021).

Ao serem questionados sobre terem presenciado ou souberam se a pessoa com deficiência sofreu algum tipo de preconceito ou discriminação no trabalho, algumas das respostas obtidas são destacadas:

“Não presenciei, mas um amigo em uma outra empresa já sofreu por conta da deficiência” (E1).

“Não, eu nunca presenciei assim, já vi brincadeira aqui” [...] “Principalmente homem brincando, fazem uma brincadeira besta e quando a pessoa ela tem uma deficiência, o outro precisa entender, depende da deficiência que ela tem, que as vezes ela não vai entender as brincadeiras né” (E2).

“Sim, já sofri, já fui ameaçada no serviço que eu trabalhava antes, então é bem complicado. Eu queria ir aos barzinhos, mas não saia de casa, sofri muito com ansiedade, tive até que tomar remédio, vivia dopada. Como eu morava em cidade grande era muito difícil, sofria muito preconceito” (E3).

“Já ouvi falar, sempre tem aquelas piadinhas sem graça. É algo bem chato de se presenciar, mas ainda vivemos numa sociedade que é assim” (E4).

“Já sim, [...] ouve vários relatos das pessoas que vai pro mercado de trabalho, mas no mercado de trabalho, as vezes, a empresa colocam atras de uma mesinha lá, com uma cadeira e não atribui serviços aquela pessoa, muitas vezes, é, deixa ela para cumpriu vaga né, determinada vaga que a lei fala que

as empresas têm que contratar e não confia na capacidade da pessoa, isso é uma maneira de discriminação[...]" (E6).

Atualmente as empresas selecionam seus colaborados pelas habilidades e qualificações que possuem. Desta forma, as pessoas com deficiência, que são selecionadas para determinada empresa, buscaram conhecimento para exercer aquela função e possuem as habilidades necessária, assim, gostam da função que exercem. Mas ainda algumas empresas que contratam apenas por obrigação legal, sob pena de multa, não estão realmente preocupadas em雇用 essas pessoas (Vieira et al., 2015).

Ao serem questionados se as pessoas com deficiência gostam da função que exercem em seu trabalho, algumas das respostas obtidas são destacadas:

“Olha, aqui, eu tive dois como eu te falei, tem um que saiu recentemente [...], ele era o meu braço direito e ele queria se tornar gerente, ele queria que aumentasse ele pra venda e ele tinha condição disso sabe, apesar da deficiência dele, ele fazia muita coisa aqui, que gente com deficiência não fazia, é desde colocar o galão de agua, e a deficiência dele era num braço né, ele se virava, arrumava técnicas, eu acho que a deficiência não limita a pessoa, é a própria pessoa que se limita, assim como tem gente que não tem nada e é limitada, não se desenvolve, não vai atrás, então eu acho que a deficiência em si pode até fortalecer a pessoa” (E2).

“Sim, eu sou apaixonada pelo que eu trabalho tá, nossa, eu amo demais o meu trabalho, meu Deus do céu. Aqui sou bem tratada, me dou bem com todo mundo” (E3)

“Provavelmente sim, porque hoje as pessoas que têm deficiência geralmente né, não todos os casos, elas ficam no trabalho na parte que mais satisfaz ela” [...] (E4).

“Dependendo da função que é designada a ela, pode gerar incomodo na pessoa” (E5).

“Olha, hoje em dia muitas empresas contratam as pessoas já pra, conforme as suas habilidades né, mas ainda empresas pequenas que não fazem esses estudos do conhecimento das pessoas, as vezes no que contrata a pessoa, é, surge tal vaga lá, a pessoa tá precisando trabalhar, mas não é o perfil dela, mas a empresa vai e contrata, ela começa a trabalhar, ela não gosta muito daquilo que ela tá fazendo, mas, é, que ela tá exercendo, mas ela precisa trabalhar, precisa pagar suas contas né, e ela se esforça ao máximo pra atender os anseios da empresa, mas as vezes, a função dela e a formação dela é outra área, isso as vezes acontece muito, agora, algumas empresas já tem o RH, que vem, faz todo um estudo da pessoa e qual é sua formação, qual é suas habilidades, aí já vai pré-determinado pra função dela né, que ela gosta de exercer, que ela tem habilidades e que ela desenvolve como qualquer outro funcionário” (E6).

Observa-se que se a empresa inserir o PCD para exercer uma função de acordo com sua deficiência e habilidade, ele não terá objeção em executá-la. Por outro lado, ele se esforçará muito para executar da melhor forma, com muita dedicação.

Ao serem questionados sobre a pessoa com deficiência ter alguma dificuldade ao executar as rotinas laborais, algumas das respostas obtidas são destacadas:

“É muito relativo, depende qual função ela estiver exercendo, e qual a deficiência que ela tem” (E1).

“Ah é o que eu falei, depende, é como eu te falei, as vezes tem uma pessoa sem deficiência tem dificuldade e as vezes o deficiente por ter essa deficiência ele quer mostrar que ele pode né, muita gente vivia no início tentando é, como que eu vou falar? ajudar ele, porque via a deficiência no braço, “não, não faz isso” a gente corria pra pegar e tal, e ele falava “não precisa, eu vou conseguir”, e ele desenvolvia técnica, que aqui a gente até hoje a maioria não coloca o galão

de agua ali, ele com a deficiência dele, ele conseguia fazer, [...] as vezes a gente tem pé , mão, braço, não tem nenhuma deficiência e a gente fica se limitando né” (E2).

“Não, não tenho não” (E3).

“Depende da deficiência das pessoas também, mas, tipo assim, por trás de uma empresa tem que ter um grande gestor, porque ali ele que vai designar a função da pessoa e dependendo da deficiência da pessoa, não é qualquer tipo de atividade que ela consegue fazer também né, tem que ter esse cuidado que é o básico” (E4).

“Sim. A gente pensa assim, a questão de locomoção, na questão da pessoa ali no dia a dia, depende muito da deficiência, as vezes uma deficiência no braço, na fala ou algo assim, as vezes não prejudica tanto” (E5).

“Não, eu não acho não, eu acho que a pessoa com deficiência tem tanto capacidade quanto qualquer outra pessoa, as vezes até mais comprometimento, porque, pela força de vontade, pela luta, por vontade de vencer e demonstrar que é capaz de desenvolver as atividades laborais e exercer aquela atividade, aquele serviço, ela se esforça até mais do que as outras pessoas, e muitas empresas que tem as pessoas com deficiência elogiam, porque essas pessoas alcançam nível de produtividade melhores do que muitos funcionários que não tem qualquer deficiência” (E6).

As pessoas com deficiência são capazes de exercer sua função, mas se deparam com o desafio de que algumas empresas não reconhecem sua capacidade, dificultando assim a inclusão dessas pessoas no mercado de trabalho (Gorges, 2021), sendo necessária a fiscalização para que as empresas cumpram com a lei (Brasil, 2020).

Muitas dessas funções, associadas à falta de confiança e o reconhecimento de que o PCD é capaz de exercê-las, existe, historicamente, uma divulgação de vagas de emprego caracterizadas principalmente por funções que exigem nenhuma ou pouca qualificação, além da baixa média salarial (Dutra, 2020).

As empresas não estão preparadas para lidar com essa população, a fim de reconhecer suas necessidades e qualificações, mostrando-se resistentes à contratação de pessoas que não tenham limitações ou deficiências menos “comprometedoras” (Mota *et al.*, 2020).

Em atribuição de cargos e atividades ao trabalho do PCD, muitas organizações tendem à redução da complexidade laboral, direcionado a trabalhos operacionais que não permitem dar visibilidade às potencialidades desse trabalhador (Schneider *et al.*, 2021).

Ao serem questionados sobre as dificuldades encontradas para a inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho, algumas das respostas obtidas são destacadas:

“Primeiramente o preconceito de alguns empregadores, depois a falta de preparação (não de todos) para o mercado de trabalho” (E1).

[...] “eu vejo que talvez a dificuldade que tem no mercado aí fora é das pessoas acharem que a pessoa com deficiência ela não vai dar conta ou não vai produzir tanto quanto uma pessoa sem deficiência, eu acho até que é um engano isso, [...] eu acho que olhar pra pessoa com deficiência é mais um pré-conceito, que as vezes você contrata pra mesma vaga sem deficiência, que não produz tanto quanto esse outro produziria, eu acho assim, você precisa contratar certo, a deficiência que a pessoa tem, ela condiz com o trabalho que ela vai exercer ali naquele momento” (E2).

“Acho que a dificuldade é a pessoa me aceitar né, aí é bem difícil (E3).

“Eu vejo que ainda o problema está nas leis da empresa e na acessibilidade, tipo assim, contrata porque tem que cumprir as regras, mas na hora da pessoa tá ali na prática não é a mesma coisa do que foi desenhado no papel, porque a

pessoa começa a se excluir do trabalho porque falta esses cuidados especiais ali no ambiente de trabalho, tipo assim, o banheiro não é apropriado, não tem uma entrada acessível ali, então para a empresa tá contratando, tá cumprindo a regra, mas da empresa pra dentro não tá nem aí porque vai se tornar como um colaborador normal. Se a empresa não se preocupar com os mínimos detalhes, como essas pessoas vão se sentir incluídas na sociedade?” (E4).

“Olha hoje eu não sei dizer, mas, tem muitas leis, muitos sistemas que obrigam né, as empresas a ter alguém com deficiência né, então hoje o mercado de trabalho é bem aberto eu acredito. [...] Em Naviraí é bem falho assim, é um ou outro, mas eu nunca presenciei em cidade grandes para ver como que é essa situação” (E5).

“Hoje ainda é muito, é a capacitação das pessoas com deficiência, é, e muitas vezes as empresas, é, tem uma certa dificuldade de entender que as pessoas com deficiência, muitas delas que já tem capacidade, tem condições, e conhecimento né, tem capacidade também de estar no mercado de trabalho, então hoje é uma das grandes dificuldades da pessoas no mercado de trabalho, é o reconhecimento do seu valor, e as empresas se preparam né, dar a oportunidade, não só no espaço físico como também intelectual das pessoas com deficiência, por que? porque ela tem tanto condições de estar trabalhando como qualquer outra pessoa né, ela estudou, ela buscou conhecimento e ela se esforça, as vezes até mais do que qualquer outro funcionário, então eu acho assim, a grande dificuldade tá hoje dessas pessoas no mercado de trabalho é o reconhecimento do seu valor, por que muitas empresas hoje ela precisa contratar, mas as vezes colocam empecilhos achando que aquela pessoa com deficiência vai acabar ali acarretando encargos ou outras coisas que podem prejudicar a empresa, e muito pelo contrário, ela traz é benefícios” (E6).

Alguns entrevistados não conhecem todos os direitos das pessoas com deficiência. Sabem que existe leis que garantem preferências, mas não têm muito conhecimento do assunto, sabem o que veem em jornais, por convivência com uma pessoa nessa condição, por ser uma pessoa com deficiência ou suporte jurídico. Foi observado que aquele que possui um notório conhecimento dos direitos da pessoa com deficiência é o entrevistado pertencente à gestão da Associação Naviraiense da Pessoa com Deficiência, pois afirma que gosta de ler a legislação.

Observa-se que, além das limitações e barreiras enfrentadas, a falta de conhecimento jurídico e o nível de escolaridade inadequado, interfere no modo com que façam cumprir seus direitos (Silva *et al.*, 2022).

Ao serem questionados sobre conhecer os direitos da pessoa com deficiência e qual foi a fonte de informação, algumas das respostas obtidas são destacadas:

“Conheço alguns, tenho amigos PCD” (E1).

“Olha, eu acredito que o básico sim, conheci mais depois que a minha mãe se tornou uma deficiente, aí eu pude ver muito mais, mas assim, relacionado a parte do comércio em si, do atendimento e tal, eu conheço um bocadinho de coisa. Ah! no nosso caso tem o jurídico né, porque eles sempre estão mandando material e tal” (E2).

“Não, eu não conheço, algumas coisas eu conheço né, outras coisas não” (E3). “Conheço, tanto em vaga de estacionamento, preferência em fila né, eles têm, é um direito deles, os deficientes visuais têm aquelas calçadas apropriadas mesmo, rampa para cadeirantes, espaço em amarelo com meio fio rebaixado. Vejo em jornais, aí surge a curiosidade e vou pesquisar. Eu acho que é mais prática o que leva a curiosidade da pessoa a procurar né, tipo assim, você vê na prática, mas você não entende ó, porque tem aquela vaga reservada de uma gestante, um cadeirante, de um idoso, daí através dessas informações já explícitas aí pela sociedade que você busca entender um pouco, esse pouco não

é 1% do que todo mundo deveria saber né. Porque é igual saber libras né, todo mundo tinha que saber libras, não importa se você lida com o público ou não. Tipo assim, as empresas nem se preocupa né em capacitar os funcionários para esse tipo de situação” (E4).

“Eu sei que existem leis, mas falar pra você se realmente está na lei, eu sei que existem porque as vezes a gente assiste algum jornal ou algo assim e tem essas matérias, mas falar pra você que eu paro pra ler é muito difícil, mas eles têm vários direitos, eles têm preferências” (E5).

“É, conheço bastante sim relacionados a pessoa com deficiência, porque eu gosto de ler bastante, gosto de acompanhar as leis né, e hoje a gente tem uma fonte legislativa relacionada a pessoa com a deficiência, muito abrangente né, tanto na parte de acessibilidade, na garantia de direitos, a gente pode citar várias leis né, mas, é, hoje acho que a lei mais importante que a gente, que ampara a pessoa com deficiência é a Constituição Federal né, que tem elencado os direitos da pessoa, assegurado né, os direitos da pessoa com deficiência e também a lei 13.146 de 2015, que é o estatuto da pessoa com deficiência né, que é um compilado aí de várias leis que tratam dos direitos da pessoa com deficiência, ela veio só enfatizar e garantir ainda mais esses direitos, é, então é, hoje o Brasil é um dos países que mais, posso dizer assim, é, que a legislação abrange os direitos da pessoas com deficiência” (E6).

Percebe-se que cada um tem uma perspectiva sobre o assunto em relação ao mercado de trabalho, como, por exemplo, o (E2) não vê discriminação ou preconceito na empresa que trabalha, muito pelo contrário, a empresa busca incluí-los, dando a eles oportunidades de exercer funções como os demais funcionários.

Já a pessoa relacionada à Associação Naviraiense da Pessoa com Deficiência (E6), como tem contato com diversas pessoas com deficiência, relata que ainda existe muito preconceito por parte das empresas em relação à capacidade dessas pessoas exercerem determinadas funções, contratando-as apenas para cumprir a cota.

A pessoa com deficiência (E3) relata que já sofreu muito preconceito, e, ainda pior, sofreu ameaças. Diante disso, percebe-se que a sociedade ainda não respeita essas pessoas, que por mais que tenham limitações são tão capazes quanto as demais.

No entanto, a autoexclusão social da pessoa com deficiência também é um fator limitador de inserção no mercado de trabalho, devido ao autopreconceito pela busca de emprego (Leal; Mattos; Fontana, 2013), por vezes atrelado ao sentimento de aceitação da própria pessoa, impedindo-o de que faça alguma coisa (Santos; Coelho; Galli, 2021).

Importante nesse processo de inclusão é o poder público desenvolver e cobrar ações efetivas voltadas ao atendimento de setores específicos da sociedade (Pereira; Bizelli; Leite, 2017), de modo que, neste caso de Naviraí, o município possa trabalhar em conjunto com as empresas, incluindo articulações com o Sistema S (Coutinho; Rodrigues; Passerino, 2017), a fim de que o ingresso dessas pessoas ao mercado de trabalho seja potencializado, por meio de treinamentos e desenvolvimento competências.

4 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O presente trabalho teve por objetivo analisar as frequentes dificuldades na inserção e integração de pessoas com deficiência no mercado de trabalho. O PCD é inserido no ambiente organizacional de acordo com as leis que garantem essa empregabilidade, mas enfrentam desafios devido à falta de oportunidades, ou à falta de um ambiente físico e social adequado. Algumas empresas contratam esse perfil apenas

com o objetivo do cumprimento legal, a fim de evitar sanções jurídicas e administrativas, e não pela preocupação de integrá-los no mercado de trabalho.

Com isso, é possível inferir que as pessoas com deficiência enfrentam algumas dificuldades quando inseridas nesse contexto, dentre as instituições pesquisadas. Além do preconceito, a sociedade ainda os enxergam como se não fossem capazes de exercer alguma função, e que, apesar de possuírem limitações, não estão aptas ao trabalho. Ficou evidente que, por mais que o PCD possua tais condições, há a previsão legal da garantia de igualdade de condições, no entanto ainda é uma causa pouco abraçada pela sociedade.

É possível perceber que as empresas ainda estão resistentes em relação à inserção e integração das pessoas com deficiência, por acharem que não são qualificadas, e até mesmo pelo fato de terem que adaptar o ambiente físico e social para recebê-las. Além do estigma da falta de qualificação, as instituições também não oferecem cargos com atividades mais complexas, corroborando o preconceito de que o PCD não é capaz.

Observou-se, como limitações na realização das entrevistas, a disponibilidade de horários de alguns dos entrevistados, e, como consequência, o atraso de outras entrevistas. Outro fato significante foi o de não encontrar pessoas com deficiência que tenham bastante tempo de experiência profissional, por não terem um acesso apropriado, tendo em vista a dificuldade da inserção e permanência desses trabalhadores no mercado de trabalho.

A pesquisa contribui para o conhecimento do significado da pessoa com deficiência e dos direitos que elas possuem. O estudo traz à tona este tema, demonstrando a realidades e os desafios enfrentados por esses indivíduos, estimulando as empresas a refletirem sobre a importância de incluí-los no mercado de trabalho e desenvolver estratégias para diminuir os desafios enfrentados, promovendo a inclusão e integração dessas pessoas.

As empresas precisam olhar para as habilidades e potencialidades que o PCD possui, e não somente apontar suas limitações, sendo capazes de integrá-los e treiná-los para desempenhar atividades técnicas que exijam maior intelectualidade.

O Estado possui um papel fundamental nesse processo, face não apenas ao cumprimento jurídico pela obrigatoriedade da contratação exigida por lei, mas no desenvolvimento de ações e parcerias com instituições competentes a fim de integração social dessa parcela discriminada.

Em pesquisas futuras, sugere-se a aplicação de métodos que envolvam um estudo mais detalhado dos tipos de deficiência e quais as limitações que são enfrentadas no dia a dia, não só no mercado de trabalho, mas como isso impacta em sua vida pessoal. Outra possibilidade seria a apresentação dos resultados encontrados e o compartilhamento com os entrevistados de forma que possam conhecer melhor a vida dessas pessoas, evidenciando seu lado positivo e negativo.

Sugere-se também um estudo aprofundado que inclua entrevistas com pessoas de diferentes faixas etárias, gênero, condição física, mental, intelectual ou sensorial, com pouca e muita experiência no mercado de trabalho, gestores de empresas de pequeno, médio e grande porte, órgãos responsáveis pela fiscalização da aplicação da lei no município.

Cabe às organizações públicas e privadas terem o pleno conhecimento da legislação e dos direitos que integram a vida da pessoa com deficiência, incluindo as obrigações de fiscalizar e promover a informação.

REFERÊNCIAS

Amaral, L. (2019). Pessoa com deficiência: inclusão e acessibilidade na sociedade contemporânea. *Legis*, v. 12, n. 1, p. 33.

Batista, E. C., & Matos, L. A. L., & Nascimento, A. B. (2017). A Entrevista Como Técnica De Investigação Na Pesquisa Qualitativa. *Revista Interdisciplinar Científica Aplicada*, v. 11, n. 3, p. 23–38.

Associação Naviraiense das Pessoas com Deficiencia – Anpede (20022). Disponível em: <<http://cnpj.info/Associacao-Naviraiense-das-Pessoas-com-Deficiencia-Anpede-Anpede>>. Acesso em: 07 de ago. de 2022.

Brasil (2019). Emenda Constitucional nº 103, de 12 de novembro de 2019. *Altera o sistema de previdência social e estabelece regras de transição e disposições transitórias.* Disponível em: <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/emendas/emc/emc103.htm>. Acesso em 16 de ago. 2023.

Brasil (1999). Decreto nº 3.298 de 20 de dezembro de 1999. *Regulamenta a Lei nº 7.853, de 24 de outubro de 1989, dispõe sobre a Política Nacional para a Integração da Pessoa Portadora de Deficiência, consolida as normas de proteção, e dá outras providências.* Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/d3298.htm>. Acesso em 17 de jun. de 2022.

Brasil (1991). Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991. *Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências.* Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8213cons.htm>. Acesso em 26 de jun. de 2022.

Brasil (2015). Lei nº 13.146, de 6 de julho de 2015. *Institui a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência.* Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/l13146.htm>. Acesso em 17 de jun. de 2022.

Brasil (2020). Ministério do Trabalho e Previdência. *Inclusão de Pessoa com Deficiência.* Disponível em: <<https://www.gov.br/trabalho-e-previdencia/pt-br/composicao/orgaos-especificos/secretaria-de-trabalho/inspecao/areas-de-atuacao/inclusao-de-pessoa-com-deficiencia>>. Acesso em 2 de nov. de 2022.

Castro, B., & Amaral, S., & Borges, L. (2017). A inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho: perspectivas sobre a exclusão produtiva. *Revista on line de Política e Gestão Educacional*, v. 3, n. 3, p. 1433–1447.

Coelho, C. M., & Sampaio, R. F. & Mancini, M. C. (2014). Trabajadores con discapacidad: vivencias de placer y sufrimiento TT - Workers with impairment: experiences of pleasure and suffering. *Psicol. soc. (Online)*, v. 26, n. 1, p. 214–223.

Chueke, G. V., & Lima, M. C. (2011). Pesquisa Qualitativa: evolução e critérios. *Revista Espaço Acadêmico*, v. 11, n. 128, p. 63–69.

Creswell, John W (2014). *Investigação Qualitativa e Projeto de Pesquisa-: Escolhendo entre Cinco Abordagens*. Penso Editora.

Creswell, John W., & Creswell, J. David (2021). *Projeto de pesquisa: métodos qualitativo, quantitativo e misto*. 5. Porto Alegre: Penso. 1 recurso online. (Métodos de pesquisa). ISBN 9786581334192.

Dutra, F. C. M. S. & Paz, I. T. M. & Cavalcanti, A. & Aramaki, A. L. & Kosoki, E. (2020). Oportunidades no mercado de trabalho: análise das vagas de emprego disponíveis para pessoas com deficiência. *Cad. Bras. Ter. Ocup.* 28 (1) - Jan-Mar 2020. DOI: <https://doi.org/10.4322/2526-8910.ctoAO1724>.

Gil, Antônio Carlos (2021). *Como fazer pesquisa qualitativa*. São Paulo: Atlas. 1 recurso online. ISBN 9786559770496.

Gorges, H. J. (2021). *As dificuldades que as pessoas com deficiência enfrentam para se inserir no mercado de trabalho em Cacoal-RO*. Trabalho de conclusão de curso de Administração, Fundação Universidade Federal de Rondônia (UFRO).

Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. IBGE (2010). Disponível em: <<https://educa.ibge.gov.br/criancas/brasil/nosso-povo/19622-pessoas-com-deficiencia.html>>. Acesso em: 29 de jul. de 2022.

Leal, D. R. & Mattos, G. D. & Fontana, R. T. (2023). Trabalhador com deficiência física: fragilidades e agravos autorreferidos. *Rev Bras Enferm*, Brasília 2013 jan-fev; 66(1): 59-66. Disponível em: <<https://www.scielo.br/j/reben/a/TNs9yVGpmcwC7KxZQHYpYWh/?format=pdf&lang=pt>>. Acesso em: 24 mar. 2025.

Leite, F. M. (2019). *Mercado de trabalho e pessoas com deficiência: desafios à inclusão*. Rio de Janeiro: Lumen Juris.

Maior, I. (2009). *História, conceito e tipos de deficiência*. Disponível em: http://www.deficienciavisual.pt/txt-Historia_conceito_tipos_def.htm.

Mota, J. S. & Marques, J. V. R. & Araújo, A. G. & Babisk, S. B. (2020). A inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho: dificuldades enfrentadas. *Cadernos Camilliani*, Cachoeiro de Itapemirim –ES, v. 17, n. 3p2103-2118, setembro. 2020. Disponível em: <<https://www.saocamilo-es.br/revista/index.php/cadernoscamilliani/article/view/401>>. Acesso em: 24 mar. 2025.

Naviraí (2008). Lei Municipal nº 1.365, de 4 de março de 2008. *Dispõe sobre a criação do Conselho Municipal dos Direitos da Pessoa Portadora de Necessidades Especiais e o respectivo Fundo, e dá outras providências*. Disponível em:

<<https://leismunicipais.com.br/a/ms/n/navirai/lei-ordinaria/2008/136/1365/lei-ordinaria-n-1365-2008-dispoe-sobre-a-criacao-do-conselho-municipal-dos-direitos-da-pessoa-portadora-de-necessidades-especiais-e-o-respectivo-fundo-e-da-outras-providencias>>. Acesso em 30 de jul. de 2022.

Naviraí (1996). Lei Orgânica do Município de Naviraí/MS, de 24 de junho de 1996. *Art. 172, da família, da criança, do adolescente, do deficiente e do idoso.* Disponível em: <<https://leismunicipais.com.br/lei-organica-navirai-ms>>. Acesso em: 30 de julho de 2022.

Menezes, J., & Pimentel, A., & Lins, A. (2021). A capacidade jurídica da pessoa com deficiência após a Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência: análise das soluções propostas no Brasil, em Portugal e no Peru. *Revista Direito e Praxis*, v. 12, p. 296–322.

Pereira, C. E. C. & Bizelli, J. L. & Leita, L. P. Organizações de Ensino Superior: inclusão e ambiente de trabalho. *Educ. Soc.*, Campinas, v. 38, nº. 138, p.99-115, jan.-mar., 2017. DOI: 10.1590/ES0101-73302017151511.

Ribeiro, L., & Pinheiro, S., & Dellatorre, R. (2015). *Desafios da inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho: um estudo sobre a percepção dos envolvidos da inclusão.* p. 95–109.

Rodrigues, A., & Lima, C. (2017). A história da pessoa com deficiência e da educação especial em tempos de inclusão. *Interritórios, Revista de Educação, Universidade Federal de Pernambuco*, Caruaru, Brasil, v. 3, n. 5.

Santos, C. C. & Coelho, L. V. & Galli, V. L. (2021). O significado do esporte para pessoas amputadas de membros inferiores que realizam prática esportiva adaptada. *Rev Bras Educ Fís Esporte*, (São Paulo) 2021 Out-Dez;35(4):203-214. DOI: <https://doi.org/10.11606/issn.1981-4690.v35i4p203-214>.

Schneider, P. V. & Sugahara, C. R. & Branchi, B. A. & Kubo, E. K. M. (2021). Trabalho decente para pessoas com deficiência e inclusão no mercado de trabalho. *Perspectivas em Diálogo*, Naviraí, v. 8, n. 18, p. 396-410, jul/dez. 2021. Disponível em: <<https://periodicos.ufms.br/index.php/persdia/article/view/13163/9975>>. Acesso em: 24 mar. 2025.

Silva, Anielson Barbosa da (2011). *Pesquisa qualitativa em estudos organizacionais: paradigmas, estratégias e métodos*. 2. São Paulo: Saraiva.

Silva, G. & Sena, M. C. & Silva, A. D. & SILVA, A.F (2022). Acessibilidade das pessoas com deficiência motora: revisão de literatura. *LexCult*, Rio de Janeiro, v. 6, n. 3, p. 9-26, set./dez. 2022. DOI: <https://doi.org/10.30749/2594-8261.v6n3p9-26>.

Soares, S. (2020). Revista de Direito do Trabalho e Meio Ambiente do Trabalho. *Revista de Direito do Trabalho e Meio Ambiente do Trabalho*, v. 3, n. 1, p. 75–95.

Tanaka, E., & Manzini, E. (2005). O que os empregadores pensam sobre o trabalho da pessoa com deficiência? *Revista Brasileira de Educação Especial*, v. 11, n. 2, p. 273–294.

Vieira, C. M., & Vieira, P. M., & Francischetti, I. (2015). Profissionalização de pessoas com deficiência: Reflexões e possíveis contribuições da psicologia. *Revista Psicologia Organizações e Trabalho*, v. 15, n. 4, p. 352–361.

APÊNDICE I - ROTEIRO DE ENTREVISTA

Pessoa com deficiência

1. Qual sua ocupação profissional?
2. Em algum momento você se excluiu de seu convívio social por se sentir diferente?
3. Você já sofreu algum tipo de preconceito ou discriminação em seu trabalho?
4. Você gosta da função que exerce em seu trabalho?
5. Tem alguma dificuldade ao executar as rotinas laborais?
6. Quais as dificuldades encontradas para sua inclusão no mercado de trabalho?
7. Você conhece seus direitos? Qual foi a sua fonte de informação?

Empreendedor, Empresário, Presidente da Anpede e público geral.

1. Qual sua ocupação profissional?
2. Você já presenciou ou soube se a pessoa com deficiência se excluiu de seu convívio social por se sentir diferente?
3. Você já presenciou ou soube se a pessoa com deficiência sofreu algum tipo de preconceito ou discriminação no trabalho?
4. Você acha que a pessoa com deficiência gosta da função que exerce em seu trabalho?
5. Você acha que a pessoa com deficiência tem alguma dificuldade ao executar as rotinas laborais?
6. Quais as dificuldades encontradas para inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho?
7. Você conhece os direitos da pessoa com deficiência? Qual foi a sua fonte de informação?