

**FUNDAÇÃO OSWALDO ARANHA  
CENTRO UNIVERSITARIO DE VOLTA REDONDA  
CURSO DE GRADUAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO  
TRABALHO DE CONCLUSÃO DE CURSO**

**ANGÉLICA TOLENTINO DE MELLO  
JENNIFER DE QUEIROZ DIAS**

**INCLUSÃO DAS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA NO MUNDO DO  
TRABALHO: CAPACITISMO**

**VOLTA REDONDA**

**2023**

**FUNDAÇÃO OSWALDO ARANHA  
CENTRO UNIVERSITARIO DE VOLTA REDONDA  
CURSO DE GRADUAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO  
TRABALHO DE CONCLUSÃO DE CURSO**

**INCLUSÃO DAS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA NO MUNDO DO  
TRABALHO: CAPACITISMO**

Trabalho apresentado ao curso de  
Administração do Unifoa, como requisito parcial  
para obtenção do título de Bacharel em  
Administração.

Alunos:

Angélica Tolentino de Mello,  
Jennifer Queiroz Dias

Orientadora

Professora Mestra

Luciana Porto de Matos

**VOLTA REDONDA**

**2023**

## RESUMO

Esse trabalho tem como objetivo geral, apresentar os principais desafios que as PCDs têm ao ingressar no mundo do trabalho, devido ao capacitismo. A metodologia aplicada baseia-se em pesquisa bibliográfica e bibliométrica com intuito de adquirir informações nos artigos mais citados em um período de dez anos na área de preconceito contra pessoas portadores de deficiência. Foi constatado que uma das principais barreiras encontradas, foram o preconceito e a discriminação contra essa minoria. Observou-se através do estudo que independente do porte da empresa e segmento, é possível realizar a inserção e inclusão das pessoas com deficiência, colocando-se em relevância que há necessidade de praticar a reflexão e informação sobre a deficiência. Conclui-se que o capacitismo ocorre devido as empresas não promoverem a inclusão, pois o capacitismo é visto de várias formas, seja na falta de acessibilidade, discriminação na contratação, atitudes ofensivas ou exclusão de pessoas com deficiência, dentre outras. Ao promover a inclusão se quebra as barreiras do preconceito e transforma o mal hábito em educação e respeito ao próximo.

**Palavras-chave:** PCDs; Capacitismo; Inclusão.

## 1.INTRODUÇÃO

Resguardadas pela lei esse grupo de pessoas ganham o direito de ingressar no âmbito organizacional, porém isso não os isentam de enfrentar desafios, sendo o principal deles o preconceito que atualmente é apelidado como capacitismo, segundo Campbel (2008), aponta que o capacitismo internalizado deflagra uma dificuldade social em interrogar-se pela diferença, e resulta em perceber pessoas com deficiência como seres menos humanos. Incluir as PCDs no mundo do trabalho envolve, diversos aspectos, primeiramente a forma como as organizações abordam o tema, porque promover a inclusão de PCDs dentro das empresas, é muito mais que contratar pessoas com deficiência para preencher cotas. Partindo do que é observado, o problema de pesquisa do seguinte projeto aborda a seguinte questão, quais os principais desafios das PCDs ao ingressar no mundo do trabalho?

Com isso expõe-se como objetivo geral, apresentar os principais desafios que as PCDs têm ao ingressar no mundo do trabalho, devido ao capacitismo. Para isso os objetivos específicos são; conceituar a gestão de pessoas, apresentar a lei 8.213/91, conceituar deficiência, descrever os tipos de deficiência, compreender as dificuldades de inclusão dos PCDs no mundo do trabalho e entender sobre o capacitismo. De acordo com Mello e Cabistani (2019, p.120) “O preconceito às pessoas com deficiência configura-se como um mecanismo de negação social, já que as diferenças são vistas como carência, falta ou impossibilidade.

As hipóteses a serem testadas serão as seguintes:

- O principal desafio dos PCDs ao ingressar no mundo trabalho é o capacitismo que está enraizado na sociedade.
- O principal desafio dos PCDs ao ingressarem no mundo do trabalho não é o capacitismo.

De acordo com o IBGE em 2019 apenas 28,3% das pessoas com deficiência em idade de trabalhar (14 anos ou mais de idade) estavam na força de trabalho, ante 66,3% daquelas sem deficiência. Visto que o percentual de pessoas com algum tipo de deficiência no país ultrapassa a 17,3 milhões. Como pesquisas futuras pretende-se apresentar dados comprobatórios relacionados ao capacitismo junto as pessoas com deficiência.

## 2. REFERENCIAL TEÓRICO

### 2.1. Gestão de Pessoas

Gestão de pessoas é o conjunto de práticas que são desenvolvidas para dar suporte aos funcionários, desenvolvendo ações que auxiliam no seu desempenho profissional. Além disso auxilia no clima organizacional e favorece o bem-estar de todos no ambiente interno. De acordo com o conceito de Chiavenato,

A Gestão de Pessoas é uma área muito sensível à mentalidade e à cultura corporativa que predomina nas organizações. Ela é extremamente contingencial e situacional, pois depende de vários aspectos, como a arquitetura organizacional, a cultura corporativa, as características do seu mercado, o negócio da organização, a tecnologia utilizada, os processos internos, o estilo de gestão e uma infinidade de outras variáveis (CHIAVENATO, 2008, p.8)

Gestão de pessoas é o conjunto de práticas e metodologias aplicadas com o objetivo de administrar e compreender a melhor forma da organização de gerir as pessoas. Tem como responsabilidade administrar e gerir o capital humano das organizações. Também conhecido como Departamento Pessoal, pois todos os processos pessoais de todos os colaboradores passam por essa área. A Gestão de Pessoas irá se preocupar justamente com as pessoas de uma organização. Nesse sentido, as principais preocupações que um Departamento Pessoal possui são voltadas para capacitar os demais colaboradores, e desenvolvê-los, mantendo-os motivadas, para que eles queiram continuar a trabalhar na empresa. Segundo Veiga e Peixoto

Esta área é fundamental para o sucesso de uma organização, pois ela é responsável pelo abastecimento, aplicação, manutenção, monitoramento, desenvolvimento de novos talentos, da gestão, orientação, treinamento das pessoas. Ou seja, a função envolve todo o processo de gestão, desde a entrada do funcionário até a sua saída. (VEIGA e PEIXOTO, 2015, p.19)

De acordo com Veiga e Peixoto (2015, p.19), a gestão de pessoas é indispensável para uma organização, uma vez que através dela são desenvolvidas ações para o bem-estar dos colaboradores, favorecendo então o sucesso da empresa. E, conforme a definição de Toledo

Gestão de pessoas é a função que norteia “um conjunto de princípios, estratégias e técnicas que visa contribuir para a atração, manutenção, motivação, treinamento e desenvolvimento do patrimônio humano de qualquer grupo organizado. Seja este grupo, ou organização, pequeno ou grande, seja privado ou público, desempenhe ele atividades de trabalho, de lazer, ação política ou religiosa”. (TOLEDO, 1986, p.8)

Na percepção do autor Toledo, pode se observar que a Gestão de Pessoas possui um grande valor para as organizações, pois a mesma depende das pessoas que a integram para conquistar seus objetivos e cumprir suas funções. Ressaltando que a gestão de pessoas é a única função que permite a colaboração eficaz entre os funcionários, funcionando como uma verdadeira troca, pois ambas as partes precisam uma da outra para atingir seus objetivos.

## 2.1 Lei 8.213/91

Lei 8.213/91, lei de cotas para Deficientes e Pessoas com Deficiência dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência e dá outras providências a contratação de portadores de necessidades especiais. De acordo com o art. 93 empresas com mais de 100 funcionários, são obrigadas a preencherem uma parcela de 2% a 5% de seus cargos com pessoas com deficiência.

**Quadro 1-** Percentual da Cota de pessoas com deficiência

Total de Empregados	Percentual de Cargos a Serem Preenchidos
Até 200 empregados	2%
De 201 a 500	3%
De 501 a 1.000	4%
De 1.001 em diante.	5%

Fonte: Lei n. 8.213 de 1991 (Brasil, 1991).

A lei vigora a 30 anos amparando as pessoas com deficiência, fazendo com que as mesmas ganhem o direito de ingressar no mundo do trabalho. Provando que certas limitações físicas não significam baixa capacidade produtiva e que as pessoas com deficiência são capazes de entregar excelentes resultados. A lei de cotas vem estimulando as organizações a iniciarem programas de inclusão, para que as pessoas possam se desenvolver, já que esse processo não se trata apenas de contratar pessoas com deficiente para cumprir com o que determina a legislação. Silva e Lima ainda ressalta que:

Por estes motivos é que mais evidente fica a necessidade de ser usado o ordenamento jurídico como forma de corrigir essas distorções, através da garantia de medidas que incluam as pessoas com deficiência nos diversos setores da sociedade, e assim permitam que estas mostrem quão insignificantes são as diferenças que possuem em relação aos demais.(SILVA, LIMA, 2021, p. 20)

Porém, existe um grande caminho para ser percorrido, afim de que o mundo do trabalho inclua as pessoas com deficiências, de forma justa, igualitária e respeitando as diferenças e valorizando suas potencialidades. Com isso a lei de cotas, deu às empresas a possibilidade de impactar positivamente na sociedade, porém algumas organizações

ainda não se preocupam com benefícios sociais que elas podem proporcionar, devido, em parte, à falta de entendimento da lei de cotas. Contudo Oliveira ressalta que:

Enquanto a empresa enxergar a Lei de Cotas como uma medida coercitiva, como um pagamento de uma multa, será sempre mais vantajoso pagar a multa, de acordo com os entrevistados. Todavia, quando essa inserção é vista como um comprometimento social, “discurso de diversidade”, entre outras formas de nomeação, de acordo com a preferência das organizações e autores estudados, a inserção tem mais chances de acontecer de fato nas organizações (OLIVEIRA, 2017, p.82).

De acordo com Ribeiro e Carneiro (2009, p. 562) “a Lei de Cotas foi um passo muito importante e é um avanço no que tange a proporcionar oportunidades efetivas de inserção das PCDs no mundo do trabalho”.

Contudo, é sabido que os obstáculos para a contratação das PCDs são numerosos, e as políticas formadas para a integração, em determinados casos, acabam atacando as decorrências e não as causas do problema. Espera-se que um dia a inclusão das PCDs por meio legais um dia não venha ser mais necessária.



### 2.3. Conceito de Deficiência

Existem várias definições para o termo deficiência, conforme a LEI Nº 13.146. Contudo pessoas com deficiência são aquelas que possui algum impedimento, que seja de longo prazo de natureza física, mental, intelectual ou sensorial, impossibilitando sua participação plena em meio a sociedade.

A compreensão sobre deficiência em geral, bem como a compreensão sobre as pessoas portadoras de deficiência, tem se modificado muito no decorrer da história, num processo contínuo de mudanças dos valores e dos consequentes paradigmas que permeiam e caracterizam a relação das sociedades. (ARANHA,2003, p.10)

Sob outra perspectiva, pode-se definir a deficiência como uma característica representativa do que foge ao desejado e que passa a ser considerado como ineficiente e imperfeito. E de acordo com Fagundes,

[...] é uma pessoa que possui algumas limitações de ordem física, mental ou sensorial, sendo que apenas essa limitação a faz ser diferente de pessoas julgadas “normais”; é, antes de tudo, uma “pessoa”, que tem, entre seus atributos pessoais, falha em alguma das áreas visual, motora, auditiva, mental ou em mais de uma dessas áreas; é aquela que apresenta perda ou diminuição da capacidade: intelectual (DM), motora (DF), auditiva (DA), visual (DV) com consequente falha na adaptação à demandas da sociedade. Quando há dois tipos de deficiência associados, define-se como deficiência múltipla; conceitua-se o deficiente como a pessoa cuja eficiência não lhe permite desempenhar as atividades globais ou específicas (FAGUNDES, et al, 2008, p. 10).

Com base no que se diz Fagundes, entende-se que pessoas com deficiência são aquelas que possuem barreiras a qual não permite desempenhar atividades, seja complexas ou específicas. Segundo Goldfarb,

pessoa com deficiência é aquela que, por possuir alguma limitação, enfrenta maiores dificuldades para se inserir no mercado de trabalho e nele se manter, especialmente quando comparado às pessoas sem essas limitações, necessitando, assim, de medidas compensatórias com vistas a efetivar a igualdade de oportunidades e acesso ao emprego. (GOLDFARB, 2009, p. 35 e 36)

Com base na perspectiva de Goldfarb, compreende-se que as pessoas com deficiência têm um grau maior de dificuldade para ingressar no mundo do trabalho. Porém com medidas compensatórias, pode-se concretizar a igualdade e oportunidade para os demais.

### 2.3.1 Tipos de Deficiências

De acordo com o DECRETO Nº 5296/04 - REGULAMENTA AS LEIS 10.048 E 10.098/2000, determina que:

I - pessoa portadora de deficiência, além daquelas previstas na Lei 10.690 , a que possui limitação ou incapacidade para o desempenho de atividade e se enquadra nas seguintes categorias: **a)** deficiência física: 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; **b)** deficiência auditiva: 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; **c)** deficiência visual: 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; **d)** deficiência mental: 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 **e)** deficiência múltipla - associação de duas ou mais deficiências; e II - Pessoa com mobilidade reduzida, não se enquadrando no conceito de pessoa portadora de deficiência. (DECRETO Nº 5.296 DE 2 DE DEZEMBRO DE 2004, CAPÍTULO II, DO ATENDIMENTO PRIORITÁRIO)

Além disso, uma pesquisa feita pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) aponta que 8,4% da população brasileira acima de 2 anos – o que representa 17,3 milhões de pessoas – tem algum tipo de deficiência. Quase metade dessa parcela (49,4%) é de idosos.

Nessa perspectiva deve se ressaltar que, possivelmente todas as pessoas estão propícias ao longo da vida apresentar algum grau de deficiência, visto que, ao atingirem algum estágio da velhice alguns dos mecanismos do corpo falharam, assim como: visão, audição, motora, etc. Segundo entrevista de Colin Barnes que diz:

as pessoas deficientes são qualquer pessoa e todas as pessoas. (...) Todas as pessoas são, potencialmente, pessoas deficientes, porque o impedimento é uma constante humana, não é peculiar a um segmento da comunidade. O impedimento é inevitável, caso se viva bastante tempo, porque todos adquirimos impedimentos à medida que envelhecemos. (DINIZ, 2013 p. 238)

De acordo com Diniz (2003, p. 238) todos os seres humanos estão propícios a sofrerem um tipo de deficiência ao longa da vida, pois são consequências inevitáveis.

A medida que envelhecemos, não somos os mesmos, pois adquirimos algum grau de impedimento. Contudo entende-se que todas as pessoas são deficientes, pois a vida humana está em constante evolução.

## 2.4. Inclusões das PCDs no Mundo do Trabalho

Sabe-se que é de direito a inclusão dos PCDs no mundo do trabalho, seja qual for a deficiência e o grau de comprometimento que sejam apresentados. Entretanto, devido à ausência de informações e conhecimentos oriundos da legislação no qual afirma que as Pessoas com Deficiência têm direito à convivência e ao acesso aos recursos disponíveis aos demais cidadãos, ainda nos faz observar diversos casos de discriminação e exclusão, segundo Aranha "o trabalho é um direito de todo cidadão, um direito essencial para o fortalecimento de qualquer sociedade". (Aranha 2003, p.19). Mas a própria sociedade cria barreiras, fazendo com que as pessoas com deficiência, se sintam desmotivadas e incapazes de exercer demais atividades. Para Sasaki,

A inclusão social é o processo pelo qual a sociedade se adapta para poder incluir, em seus sistemas sociais gerais, pessoas com necessidades especiais e, simultaneamente, estas se preparam para assumir seus papéis na sociedade. Cabe, portanto, às empresas eliminar todas as barreiras físicas, programáticas e atitudinais para que as pessoas com necessidades especiais possam ter acesso ao mundo do trabalho e assim desenvolver-se pessoal, social, educacional e profissionalmente. (SASSAKI, 2003, p. 41)

Todavia, é necessário destacar que a inclusão das pessoas com deficiência no mundo do trabalho não deve estar relacionada somente ao cumprimento da legislação. Para que a empresa seja realmente inclusiva, necessita impor ações que promovam melhorias, não sendo apenas na acessibilidade, como também na ruptura do capacitismo constituído na atitude da sociedade referente à pessoa com deficiência e na adequação do trabalho a condição do colaborador.

Tal situação se dá por causa do preconceito e da discriminação que têm múltiplas causas, e todas sem nenhum fundamento quer seja religioso, ético ou científico. Além disso, é necessário se lembra que, se a pessoa com deficiência tem certa dificuldade em determinado tipo de atividade por conta de sua condição física, isso não a impede de desenvolver habilidades acima do normal em outras áreas. (SILVA, LIMA, 2021, p. 20)

Com base na visão do autor, compreende-se que mesmo com as limitações, as Pessoas com deficiência, tem condições o suficiente para desenvolver atividades em determinadas áreas. Porém se faz necessário adotar medidas para que possa ser garantir a inclusão.

## 2.5. Capacitismo

Capacitismo é o conceito dado a discernimentos, como discriminação, violência ou atitude preconceituosa contra a pessoa com deficiência, ele se revela desde formas mais perspicazes até as mais claras.

Para Dias “Capacitismo é a concepção presente no social que lê as pessoas com deficiência como não iguais, menos aptas ou não capazes para gerir a próprias vidas”, com base no que diz Dias, entendemos que o capacitismo é um preconceito que está estampado no âmbito social. (DIAS, 2013, p.2)

No entanto, o tratamento das pessoas com deficiência vem se consolidando, até mesmo em comentários que se dirigimos a eles em forma bondosa.

Segundo Souza e Farias,

Um comentário do tipo que considera uma pessoa com deficiência como herói porquê ele trabalha ou estuda, também é considerado uma prática capacitista, pois, logo percebe-se que nesse tipo de comentário, nega a capacidade de uma pessoa com deficiência em fazer atividades que são consideradas normais, isso acontece porquê enxerga-se a deficiência antes mesmo da pessoa”(SOUZA, FARIAS, 2019, p.4)

Em concordância com os autores, ao referir-se a uma pessoa com deficiência, antes mesmo que elas percebam, temos um preconceito disfarçado de gentileza, pois em nosso modo de pensar e agir com as mesmas colocamos limitações, julgando de fato que elas não conseguem realizar tais situações ou ações. Como exemplo podemos destacar a parte em que Souza, Farias menciona “ele trabalha ou estuda”, quando nos referimos dessa maneira, afirmamos que as pessoas com deficiência são incapazes de trabalhar ou estudar, até mesmo de fazer as duas coisas. Do mesmo modo Vendramin também destaca que:

Muitas vezes o capacitismo está presente em situações sutis e subliminares, acionado pela repetição de um senso comum que imediatamente liga a imagem da pessoa com deficiência a alguma das variações dos estigmas construídos socialmente, aos quais se está habituado e, por isso, tendem a não serem percebidos e questionados. (VENDRAMIN,2019, p.3)

Entende-se que o capacitismo está enraizado na sociedade, sem que as pessoas percebam. Pois de acordo com o autor, o preconceito está presente em situações simples, subentendido nas entrelinhas, como frases sem ser ofensivas, brincadeiras disfarçadas e consideradas normais, pois aquele que profere ainda se fundamenta com argumentos do tipo: ‘sempre falei assim’ ou ‘nunca quis magoar ou ofender ninguém’.

### 3. METODOLOGIA

Teve como fundamentação teórica leituras que contribuíram para apresentar os principais desafios que as PCDs têm ao ingressar no mundo do trabalho, devido ao capacitismo. Conforme Moresi,

Pesquisa bibliográfica é o estudo sistematizado desenvolvido com base em material publicado em livros, revistas, jornais, redes eletrônicas, isto é, material acessível ao público em geral. Fornece instrumental analítico para qualquer outro tipo de pesquisa, mas também pode esgotar-se em si mesma. (MORESI, 2003, p. 10)

De tal forma, foram coletadas informações, principalmente em, bibliografias, artigos, livros e leis, obtidos de fontes confiáveis. Acerca dos meios de investigação, a pesquisa apresenta-se como bibliográfica. Segundo Gil,

Em geral, a pesquisa bibliográfica é elaborada a partir de material já publicado e constituído, principalmente livros, artigos e, atualmente, de material disponibilizado na internet. Importante registrar que a pesquisa bibliográfica contribui para fundamentar de forma mais completa os estudos a serem realizados sobre o tema em questão (GIL, 2002, p. 44)

Compreende-se que pesquisa Bibliográfica é importante desde o início de um trabalho, pois através dela se conhece melhor o assunto a ser pesquisado, em razão da disponibilidade de recursos que se encontra a partir de livros, artigos e materiais da internet.

#### 4. ANÁLISE E DISCUSSÃO

É apresentado nesta seção os pesquisadores com artigos mais citados na área de preconceito contra pessoas portadores de deficiência:

**Quadro 2:** Relação de artigos publicado no período de 10 anos

Ano de publicação do estudo	Autores (as)	Título do artigo	Pensamento principal	Conclusões	Quantidade de citação
2011	Violante Leite	A empregabilidade das pessoas com deficiência: uma análise da inclusão social no mercado de trabalho do município de Bauru, SP	examinar a empregabilidade das pessoas com deficiência (PCD) em atendimento ao Decreto 3.298, que estabelece cotas para contratação de PCD para empresas com 100 ou mais funcionários.	Nota-se a desproporcionalidade entre o número total de empregados das empresas com e sem deficiência, indicando déficit em relação ao estipulado pela cota.	102
2013	Lima Tavares Brito Cappelle	O sentido do trabalho para pessoas com deficiência	O objetivo de analisar o sentido do trabalho para as pessoas com deficiência (PcD).	Ser reconhecido pelos colegas do trabalho e pelas outras pessoas como um trabalhador traz um sentimento de realização e competência. Realização porque o indivíduo se reconhece como pertencente a um grupo de pessoas privilegiadas, que podem ter uma vida "normal", ou seja, a vida que uma pessoa sem deficiência teria, com família, casa, filhos, carro, emprego.	131
2014	Assis Freitas	Estudo de caso sobre a inserção de pessoas com deficiência Numa organização de grande porte	Conhecer a percepção das pessoas com deficiência e gestores sobre o programa de inclusão	É constatado que, independente do porte e segmento da organização: é possível fazer a inserção de pessoas com deficiência; é vivida uma fase de transição para um modelo realmente inclusivo (a sociedade e as organizações passam por essa transição); há necessidade de constante investimento na reflexão e informação sobre as deficiências, para que se diminuam o preconceito e a exclusão social.	45
2015	Silva Prais Silveira	Inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho em Belo Horizonte, Brasil: cenário e perspectiva	Entender as principais barreiras para a inclusão.	Conclui-se que a elaboração de leis não é suficiente para a inclusão no mercado de trabalho e que os governos devem implementar políticas públicas que auxiliem este processo.	111

2016	Felizardo Ronchi Robaina Paiva	Inclusão de pessoas com deficiência nas organizações e impacto no clima organizacional (CO)	Analisar os fatores que estão presentes no processo de inclusão de pessoas com deficiência (PcD) em uma empresa do ramo industrial.	Conclui-se, num contexto geral, que essa parceria com os PcD tem mostrado que não só a inclusão, mas também a permanência das PcD nas organizações possibilita que elas sejam protagonistas de suas histórias, superando preconceitos e limitações sociais.	12
2017	Pereira Saraiva	Trajetória histórico social da população deficiente: da exclusão à inclusão social	Analisar a trajetória histórico-social do processo de exclusão e inclusão das pessoas com deficiência, da pré-história à sociedade contemporânea, considerando os diversos continentes.	Apesar do avanço na legislação que institui a política nacional para a integração das pessoas com deficiência e a legislação que constitui normas gerais e critérios básicos para a promoção da acessibilidade, o que os estudos evidenciam é um distanciamento enorme entre o que determina a lei e sua efetivação.	39
2018	Wollmann Silveira	Pessoas Com Deficiência (Pcd) No Mercado De Trabalho	Mostrar as dificuldades de inclusão vivenciadas por pessoas com deficiência ao tentarem ingressar no mercado de trabalho.	Percebe-se que, mesmo os PCDs reconhecendo suas limitações eles buscam por readaptação e esforçam-se para ocupar cargos em qualquer empresa e também fazer parte da sociedade, pois somente assim eles provarão que apesar de terem limitações são capazes de viver em sociedade.	12
2019	Mello Cabistani	Capacitismo e lugar de fala: repensando barreiras atitudinais	O presente artigo aborda o tema da deficiência e suas diferentes compreensões ao longo da história até chegar ao atual arcabouço legal nacional e internacional	O espaço proposto permitiu visibilizar algumas experiências vividas por pessoas com deficiência, principalmente por meio da campanha #écapacitismoquando, que visibilizou experiências subalternas como uma forma de conhecimento.	9
2020	Carmo Gilla Quiterio	Um estudo sobre a inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho brasileiro.	Investigar o processo da inclusão das Pessoas Com Deficiência (PCD) no mercado de trabalho brasileiro.	Conclui-se que o amparo legal por si só não é suficiente para a inclusão da PCD no mercado de trabalho, é preciso que as empresas se empenhem na promoção de ajustes ambientais e atitudinais em favor das PCD.	11
2022	Renê Miranda	Preconceito No Setor Bancário: Uma Análise Da Inserção E Ascensão De Pessoas Com Deficiência	Compreender a partir das percepções dos bancários, como ocorre o preconceito contra Pessoas com deficiência.	Os resultados evidenciam que o preconceito ocorre na inserção e ascensão profissional de PCDs nos bancos, na associação entre PCDs, diferença e produtividade; e quanto ao cumprimento da lei de cotas.	4

No presente Quadro-2 apresentou-se 10 artigos de diversos pesquisadores, que foram publicados em um período de 10 anos, entre 2011 a 2021. Selecionou-se dentre os mais relevantes para apresentar a análise e discussão do tema proposto.



Entre as publicações elencadas no Quadro-2, identificou-se através do artigo “Inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho em Belo Horizonte, Brasil: cenário e perspectiva” (2015), que uma das principais barreiras encontradas, foram o preconceito e a discriminação contra essa minoria. Visto que a inclusão das mesmas ainda é um grande desafio.

Porém, Wollmann e Silveira (2018, p.03 e 04) expôs-se diante do artigo “Pessoas Com Deficiência (Pcd) No Mercado De Trabalho”, os resultados obtidos através da pesquisa de cunho descritivo, feito através de materiais bibliográfico, realizando-se uma entrevista em forma de questionário, onde os participantes tiveram a liberdade de responder ou não, sendo entrevistados 358 servidores da Prefeitura e vereadores da Câmara de Vereadores, no qual nenhum dos cargos são ocupados por pessoas com deficiência.

A partir dos resultados obtidos, evidenciou-se que os funcionários são inteirados a lei de cotas, porém não se recordaram da última vez em que houve concurso ofertando a vagas para PCDs e mesmo com a existência da lei, tanto os órgãos públicos, quanto privados não cumprem com o exigido, podendo ser melhorado através de uma fiscalização. Porém ainda sim, as empresas acreditam que ao pagarem determinada multa estarão isentas da contratação das PCDs, abrindo margem para o capacitismo. Também se constatou-se que as pessoas com deficiência estão cientes de suas limitações, buscando capacitação para serem aptas a exercerem qualquer cargo, podendo viver em sociedade.

Com isso Lima, Tavares *et al* (2013, p. 52 a 63) apresentou-se através do artigo “O sentido do trabalho para pessoas com deficiência” Um pesquisa qualitativa, onde foram realizadas entrevistas com total de 10 pessoas, no qual constatou-se o quão é importante uma pessoa com deficiência fazer parte do mundo do trabalho para seu desenvolvimento, tanto profissional, quanto social.

Todavia, Assis e Freitas (2014, p. 496) relatou-se por meio do artigo “Inserção de pessoas com deficiência numa organização de grande porte” um estudo de caso, com amostra de 490 pessoas, dentre pessoas com deficiência, gestores e profissionais do RH. Apresentando-se o movimento de iniciação de uma empresa de grande porte ao querer se tornar inclusiva, onde foi possível evidenciasse a partir de documentos e

entrevistas semiestruturadas a fase de adequação da mesma ao se adequar e se tornar uma empresa inclusiva. Visto que ao longo do processo de iniciação foram constatadas mudanças relevantes, sendo assim resgatando-se seus valores, de organização exclusiva para inclusiva. Contudo observou-se através do estudo que independente do porte da empresa e segmento, é possível realizar a inserção e inclusão das pessoas com deficiência, colocando-se em relevância que há necessidade de praticar a reflexão e informação sobre a deficiência. Desta forma evidenciando-se as mudanças de formas positivas em torno das atitudes capacitista que serão minimizadas dentro da organização e sociedade.

## 5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

O objetivo geral foi apresentar os principais desafios que as PCDs têm ao ingressar no mundo do trabalho, devido ao capacitismo.

Contudo conclui-se que o capacitismo ocorre devido as empresas não promoverem a inclusão, pois o capacitismo é visto de várias formas, seja na falta de acessibilidade, discriminação na contratação, atitudes ofensivas ou exclusão de pessoas com deficiência, dentre outras. Ao promover a inclusão se quebra as barreiras do preconceito e transforma o mal hábito em educação e respeito ao próximo. Uma vez que a inclusão pode ser iniciada em empresas de pequeno porte e grande porte. Sendo assim uma empresa inclusiva contribui de forma positiva na vida de uma pessoa com deficiência, lhe proporcionando-se desenvolvimento profissional e pessoal”. Em função de que as PCDs estão buscando capacitação para serem aptas a exercerem cargos que forem lhe proposto, retificando-se que a convivência com as pessoas com deficiência proporciona aprendizado e minimiza o capacitismo.

Espera-se que outros autores se aprofundem na presente temática, a fim de que se possa ter o incremento da literatura nessa nova área de estudo e pesquisa.

## REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ARANHA, M.S.F. Trabalho e Emprego - A deficiência através da história: concepções e paradigmas. Brasília, 2003, p.10.

ARANHA, Maria Salete. Trabalho e Emprego. Brasília, CORDE, 2003, p.19.

ASSIS, Adamir Moreira; CARVALHO-FREITAS, Maria Nivalda. Estudo de caso sobre a inserção de pessoas com deficiência numa organização de grande porte. READ. Revista Eletrônica de Administração (Porto Alegre), v. 20, p. 496-528, 2014.

BRASIL. LEI 8.213/91 - Art. 93. – Lei de Benefícios da Previdência Social. Disponível em: <https://www.tjdft.jus.br/acessibilidade/publicacoes/sementes-da-inclusao/lei-que-estabelece-cotas-para-pcd-faz-30-anos>. Acesso em: 17 mar. 2023.

BRASIL, 2015, Lei n. 13.146, de 6 de jul. de 2015. Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_Ato2015-2018/2015/Lei/L13146.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2015/Lei/L13146.htm); acesso em: 24 março 2023.

BRASIL. Decreto nº 5.296, de 02 de dezembro de 2004. Regulamenta as Leis nº 10.048, de 8 de novembro de 2000, que dá prioridade de atendimento às pessoas que especifica, e nº 10.098, de 19 de dezembro de 2000, que estabelece normas gerais e critérios básicos para a promoção da acessibilidade das pessoas portadoras de deficiência ou com mobilidade reduzida, e dá outras providências. Disponível em [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2004-2006/2004/decreto/d5296.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2004-2006/2004/decreto/d5296.htm). Acesso em: 25 março 2023.

CHIAVENATO, Idalberto. Gestão de Pessoas: O novo papel dos recursos humanos nas organizações. Rio de Janeiro: Elsevier, 2008, p.8.

CAMPBELL, F. K. Exploring Internalized Ableism using Critical Race Theory. Disability & Society 23:2, 2008: 151–162.

DIAS, Adriana. Por uma genealogia do capacitismo: da eugenia estatal a narrativa capacitista social. Disponível em: <https://docplayer.com.br/145111795-Por-uma-genealogia-do-capacitismo-da-eugenia-estatal-a-narrativa-capacitista-social.html>. Acesso em: 23 de Mar de 2023.

DINIZ, Débora (2013) Deficiência e Políticas Sociais – Entrevista com Colin Barnes. SER Social, Brasília, v. 15, n. 32, p. 237-251, jan./jun. 2013. Disponível em [https://periodicos.unb.br/index.php/SER\\_Social/article/view/13043/11398](https://periodicos.unb.br/index.php/SER_Social/article/view/13043/11398) acesso em 21 de Março de 2023.

FAGUNDES, P. S. *et al.* A inclusão da pessoa deficiente no mercado de trabalho. 2008. 24 f. Trabalho acadêmico (Curso de Administração) – Faculdade Novos Horizontes, 2008, p.10.

FELIZARDO, Pâmela Stafin Dambrosi *et al.* Inclusão de pessoas com deficiência nas organizações e impacto no clima organizacional (CO). Revista da FAE, v. 1, p. 159-176, 2016.

GOLDFARB, Cibelle Linero. Pessoas portadoras de deficiência e a relação de emprego: o sistema de cotas no Brasil. Curitiba: Juruá, 2009, p. 35 e 36.

GIL, A. C. Como elaborar projetos de pesquisa. São Paulo, SP: Atlas, 2002, p.44

GILLA, Clarissa Garcia *et al.* Um estudo sobre a inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho brasileiro. Interação em Psicologia, v. 24, n. 1, 2020.

IBGE. Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística, 2019. Desemprego e informalidade são maiores entre as pessoas com deficiência. Disponível em: <https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-noticias/2012-agencia-de-noticias/noticias/34977-desemprego-e-informalidade-sao-maiores-entre-as-pessoas-com-deficiencia>. Acesso em 13 de abril de 2023

LIMA, Michelle Pinto de *et al.* O sentido do trabalho para pessoas com deficiência. RAM. Revista de Administração Mackenzie, v. 14, p. 42-68, 2013.

MELLO, L. S.; CABISTANI, L. G. Capacitismo e lugar de fala: repensando barreiras atitudinais. **Revista da Defensoria Pública do Estado do Rio Grande do Sul**, Porto Alegre, n. 23, p. 118–139, 2019. Disponível em: [Vista do Capacitismo e lugar de fala \(emnuvens.com.br\)](http://emnuvens.com.br). Acesso em: 24 março de 2023.

MIRANDA, Adílio Renê Almeida; VICENTE, Thalita Aparecida. Preconceito no setor bancário: uma análise da inserção e ascensão de pessoas com deficiência. Desafio Online, v. 10, n. 2, 2022.

MORESI, Eduardo Amadeu Dutra. Metodologia de Pesquisa. Universidade Católica de Brasília, 2003, p.10.

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, p. 2549-2558, 2015.

OLIVEIRA J.A inserção de pessoas com deficiência no mercado de trabalho: os sentidos da lei de cotas para os gestores de recursos humanos da região metropolitana do RJ. Dissertação –Universidade Federal Rural do Rio de Janeiro. Rio de Janeiro, 2017, p.82.

PEREIRA, J. A.; SARAIVA, J. M. Trajetória histórico social da população deficiente: da exclusão a inclusão social. *SER Social*, v. 19, n. 40, p. 168–185, 2017. DOI:10.26512/ser-social.v19i40.14677. Disponível em: [https://periodicos.unb.br/index.php/SER\\_Social/article/view/14677](https://periodicos.unb.br/index.php/SER_Social/article/view/14677) . Acesso em: 19 maio. 2023.

RIBEIRO, Marco Antônio; CARNEIRO Ricardo. A inclusão indesejada: as empresas brasileiras face à lei de cotas para pessoas com deficiência no mercado de trabalho. *Revista o&s - Salvador*, v.16 - n.50, 2009.p. 562.

SASSAKI, Romeu Kazumi. Terminologia sobre deficiência na era da inclusão. Agência de Notícias dos Direitos da Infância e da Fundação Banco do Brasil. Brasília, 2003, p.41.

SOUZA, Vanessa Alves, FARIAS Adenize Queiroz. Capacitismo e currículo oculto escolar: construindo relações. Disponível em: [https://editorarealize.com.br/editora/anais/conedu/2019/TRABALHO\\_EV127\\_MD1\\_SA1\\_0\\_ID1994\\_27092019000648.pdf](https://editorarealize.com.br/editora/anais/conedu/2019/TRABALHO_EV127_MD1_SA1_0_ID1994_27092019000648.pdf). Acesso em: 23 de março de 2023, p.4.

SILVA, Daiane de Souza da; LIMA, Tairine Beatriz de. A inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho. 2021.Trabalho de Conclusão de Curso (Técnico em Recursos Humanos) – Etec Profa. Anna de Oliveira Ferraz, Araraquara, 2021, p. 20.

TOLEDO, F. de. O que são recursos humanos. 5.ed. São Paulo: Brasil, 1986, p.8

VEIGA, Lucas Ávila; PEIXOTO Jaime Stecca. Gestão de pessoas. Santa Maria: Universidade Federal de Santa Maria, Brasil, 2015. p.19.

VENDRAMIN, Carla. Repensando mitos contemporâneos: o capacitismo. Brasil,2019, p. 3.

VIOLANTE, Rômulo Rodrigues; LEITE, Lúcia Pereira. A empregabilidade das pessoas com deficiência: uma análise da inclusão social no mercado de trabalho do município de Bauru, SP. Cadernos de Psicologia Social do Trabalho, v. 14, n. 1, p. 73-91, 2011.

WOLLMANN, ANGELICA; SILVEIRA, Paula. Pessoas com deficiência (PCDs) no mercado de trabalho. Revista congrega-mostra de trabalhos de conclusão de curso-issn 2595-3605, n. 2, p. 642-653, 2018.