

# Inserção de pessoas com deficiência no mercado de trabalho sob a ótica da gestão de pessoas em Parauapebas/PA

*Integration of people with disabilities into the labor market from a people management perspective in Parauapebas, Pará*

Kaline Fortaleza Rodrigues Araújo<sup>1</sup>  , Ruan Lago de Sousa<sup>2</sup>  , Fabiane Silva Barroso<sup>3</sup>  , Fernando Eustáquio Guedes<sup>4</sup>  e Marcelo da Costa Borba<sup>5</sup> 

<sup>1</sup> Universidade Federal Rural da Amazônia - UFRA, Graduada em Administração, email: kalinefortaleza7@gmail.com

<sup>2</sup> Universidade Federal Rural da Amazônia - UFRA, Graduado em Administração, email: lagor5391@gmail.com

<sup>3</sup> Universidade Federal de Itajubá – UNIFEI, Doutora em Ensino de Língua e Literatura – UFT, professora do Campus de Itabira – UNIFEI, e-mail: fabiane.barroso@unifei.edu.br

<sup>4</sup> Universidade Federal de Itajubá – UNIFEI, Doutor em Ensino de Língua e Literatura – UFT, professor do Campus de Itabira – UNIFEI, e-mail: fernando.guedes@unifei.edu.br

<sup>5</sup> Universidade Federal Rural da Amazônia - UFRA, Doutor em Agronegócios – UFRGS, professor do Campus Parauapebas - UFRA, e-mail: marcelodcborba@gmail.com

## RESUMO

Este estudo tem como objetivo analisar as percepções dos gestores de recursos humanos acerca da inclusão de pessoas com deficiência, identificando barreiras, boas práticas e o papel das políticas públicas no mercado de trabalho na região de Parauapebas, Pará. A pesquisa adota uma abordagem qualitativa para a coleta e análise dos dados. Os resultados indicam que a inclusão de pessoas com deficiência em ambientes corporativos traz benefícios tangíveis, como o aumento da criatividade e da inovação, maior compreensão das necessidades de possíveis funcionários com deficiência e melhoria da imagem institucional. Além disso, ambientes diversificados favorecem a formação de equipes mais coesas e resilientes. A pesquisa também revela que, apesar dos avanços nas legislações e políticas públicas, ainda persistem barreiras comportamentais e físicas que dificultam a inclusão plena das pessoas com deficiência. O estudo enfatiza a importância de estratégias estruturadas que integrem a inclusão como valor central, promovendo a equidade e valorização da diversidade no ambiente corporativo. A implementação de programas formais de acompanhamento, capacitação de gestores e colaboradores, e a adoção de indicadores de desempenho inclusivos são medidas essenciais para criar ambientes de trabalho mais acessíveis e justos.

Palavras-chave: Programas inclusivos. Integração de pessoas. Direitos fundamentais. Diversidade organizacional.

## ABSTRACT

This study aims to analyze human resource managers' perceptions of the inclusion of people with disabilities, identifying barriers, good practices, and the role of public policies in the labor market in the region of Parauapebas, Pará. The research adopts a qualitative approach to data collection and analysis. The results indicate that the inclusion of people with disabilities in corporate environments brings tangible benefits, such as increased creativity and innovation, greater understanding of the needs of potential employees with disabilities, and improved institutional image. In addition, diverse environments favor the formation of more cohesive and resilient teams. The research also reveals that, despite advances in legislation and public policies, behavioral and physical barriers still persist that hinder the full inclusion of people with disabilities. The study emphasizes the importance of structured strategies that integrate inclusion as a core value, promoting equity and valuing diversity in the corporate environment. The implementation of formal monitoring programs, training for managers and employees, and the adoption of inclusive performance indicators are essential measures for creating more accessible and fair work environments

Keywords: Inclusive programs. Integration of people. Fundamental rights. Organizational diversity.

## 1 INTRODUÇÃO

O administrador desempenha um papel central na promoção da produtividade e na integração das equipes, sendo fundamental compreender e valorizar a diversidade no ambiente corporativo. No contexto organizacional, as empresas são reflexos da sociedade, o que torna imprescindível a atuação dos administradores no entendimento das dinâmicas sociais e culturais que influenciam o trabalho em equipe e a convivência organizacional (Fleury, 2002; Buceles et al., 2025). Nesse cenário, a gestão de pessoas, como um campo específico da administração, assume a responsabilidade de gerenciar a diversidade organizacional, promovendo capacitação, orientação e alinhamento das equipes para atingir objetivos comuns (Brunstein, 2008; Sena et al., 2025).

Para que a diversidade seja efetiva, os profissionais de gestão de pessoas devem enfrentar desafios relacionados à comunicação, adaptabilidade e gestão de mudanças (Lara; Sobral; Silva, 2025). Esse processo visa criar um ambiente de trabalho positivo, no qual as diferenças individuais sejam respeitadas e as semelhanças valorizadas (Luz, 2023). Este estudo foca particularmente na inclusão de pessoas com deficiência no ambiente organizacional, um aspecto crítico da diversidade corporativa.

Dados do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE, 2022) indicam que o Brasil possui cerca de 18,9 milhões de pessoas com deficiência, representando 8,9% da população total. Contudo, a participação dessas pessoas no mercado de trabalho é limitada, atingindo apenas 29,9%, em contraste com 66,4% da população geral. Na região Norte, 8,4% da população possui algum tipo de deficiência, sendo que no estado do Pará esse número corresponde a aproximadamente 710 mil indivíduos. No município de Parauapebas, de acordo com o Cadastro Único (2021), existem cerca de 8.200 pessoas com deficiência.

Parauapebas, reconhecido como um polo de geração de empregos devido à mineração, apresenta desafios relacionados à inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho. Apesar da significativa contribuição econômica da mineração, observa-se uma carência de oportunidades voltadas a esse público. Diante disso, esta pesquisa busca identificar os entraves enfrentados pelos gestores de recursos humanos no processo de captação e contratação de pessoas com deficiência, explorando as perspectivas desses profissionais acerca da inclusão e integração no ambiente organizacional.

Embora Parauapebas seja um município economicamente dinâmico, a rápida expansão, impulsionada pela mineração, gerou desafios estruturais, especialmente para pessoas com

deficiência. Entre os principais obstáculos à sua contratação destacam-se: baixos níveis de escolaridade, falta de acessibilidade nas empresas e nos sistemas de transporte público. Além disso, incentivos governamentais para a contratação desse público são escassos, e o descumprimento da legislação trabalhista acarreta penalidades significativas (Rotta; Moraes, 2010).

Essas políticas oferecem suporte ético e prático para que as empresas avancem em suas práticas inclusivas, beneficiando tanto as organizações quanto os indivíduos com deficiência (Silva; Valverde; Rosa, 2023; Sena et al., 2025). Por fim, o estudo busca fomentar a construção de uma cultura organizacional inclusiva, contribuindo para a superação de barreiras capacitistas e preconceitos, além de oferecer subsídios para a promoção da integração de pessoas com deficiência nas empresas.

Considerando esses desafios, esta pesquisa busca compreender as percepções dos gestores de recursos humanos sobre a inclusão de pessoas com deficiência, identificando barreiras, boas práticas e o papel das políticas públicas nesse processo. A análise das perspectivas desses profissionais é fundamental para identificar lacunas nas práticas de contratação e fomentar a adoção de medidas que promovam a inclusão efetiva. Isso inclui a estruturação de programas de recrutamento e capacitação, bem como adaptações físicas e culturais no ambiente de trabalho. Além disso, a implementação de políticas públicas inclusivas é crucial para a construção de ambientes organizacionais mais equitativos, eficientes e inovadores.

## **2 REFERENCIAL TEÓRICO**

### **2.1 Classificação Internacional de Funcionalidade - CIF**

A Classificação Internacional de Funcionalidade, Incapacidade e Saúde (CIF) é o modelo adotado pela Organização Mundial da Saúde (OMS) para descrever a saúde e a incapacidade. Ela serve como uma ferramenta para definição, mensuração e formulação de políticas na área da saúde, abordando a funcionalidade e considerando as condições de saúde, identificando as atividades que uma pessoa pode ou não realizar no seu dia a dia, levando em conta as funções dos órgãos, sistemas e estruturas do corpo.

Ao ser implementada, essa abordagem apresenta diversas vantagens e pode ser de grande utilidade nas práticas clínicas, no ensino e na pesquisa. Por se basear em um modelo biopsicossocial, a CIF oferece uma visão ampla que considera os aspectos biológicos, individuais

e sociais da saúde. Além disso, a CIF tem como foco promover a divulgação de dados sobre cuidados de saúde pessoais, prevenção, promoção da saúde e participação ativa, visando superar desafios sociais e estimular tanto os apoios quanto os facilitadores sociais.

A Classificação Internacional da Funcionalidade é fundamental, assim como a classificação dos tipos de deficiência, que visa uma organização e descrição detalhada das informações. Também é importante ressaltar o grau de relevância da legislação trabalhista no que se refere à inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho e o cumprimento das leis vigentes, necessárias para que haja um processo de inclusão tanto no meio corporativo quanto na sociedade como um todo.

## 2.2 A Legislação e a Inclusão das Pessoas com Deficiência no Mercado de Trabalho

Em relação à legislação e à acessibilidade, fica evidente a necessidade de políticas públicas eficientes que permitam a inserção de todos os indivíduos na sociedade, focando, ainda, na Lei 8.213 de 1991, um marco importante no Brasil para a causa. O artigo 93, na segunda subseção da habilitação e reabilitação profissional, estabelece que empresas com 100 (cem) ou mais empregados devem preencher de 2% (dois por cento) a 5% (cinco por cento) dos seus cargos com beneficiários reabilitados ou pessoas com deficiência habilitadas.

De acordo com o Ministério do Trabalho e Emprego (MTE), o não cumprimento dessa lei resulta em multa pela infração ao Regulamento da Previdência Social (RPS), que pode variar de R\$ 3.215,07 a R\$ 321.505,87 por colaborador, dependendo da gravidade da infração. O valor dessa multa é, em regra, destinado ao Fundo de Amparo ao Trabalhador (FAT), vinculado ao MTE, que utiliza esses recursos para custear o programa de seguro-desemprego e abono salarial. Esse processo visa não apenas o cumprimento da lei, mas também integrar as pessoas com deficiência de forma espontânea, sem a necessidade de imposição legal.

Os Termos de Ajustamento de Conduta (TAC) são documentos do Ministério Público, assinados por empresas que não cumprem inicialmente a legislação, e incluem ações como a contratação de um percentual mínimo de funcionários com deficiência, a padronização dos setores para torná-los acessíveis, a promoção de ações de capacitação interna, entre outras medidas que buscam garantir a inserção e a igualdade de oportunidades para as pessoas com deficiência.

Segundo Garay (2011), “o mercado de trabalho é um ambiente bem complexo e de difícil inserção, no qual pessoas de diferentes habilidades e capacidades contribuem para o crescimento e

desenvolvimento das instituições.” No entanto, a inclusão de pessoas com deficiência tem sido, historicamente, um desafio para muitas organizações, embora essa realidade tenha mudado nos últimos anos. Com a implementação de leis que garantem a inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho, as empresas estão cada vez mais abertas a contratar e oferecer oportunidades a esses profissionais.

A inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho visa promover a igualdade de oportunidades e combater a discriminação. As pessoas com deficiência possuem habilidades e competências que podem agregar valor significativo às empresas, além de contribuir para a diversidade e criatividade das equipes. Pessoas com deficiência representam uma parcela significativa da população e, ao contratá-las, as empresas podem se conectar melhor com esse público, adaptando seus produtos e serviços para atender às suas necessidades específicas.

No entanto, a inclusão de pessoas com deficiência não deve ser apenas uma obrigação legal, mas uma prática normalizada e sincera. É necessário que as empresas se preparem adequadamente para receber esses profissionais, oferecendo um ambiente de trabalho acessível e adaptado às suas necessidades. Capacitação e sensibilização dos colaboradores também são fundamentais para garantir a inclusão e o respeito mútuo no ambiente de trabalho.

### 2.3 O Papel da Gestão de Pessoas no Processo de Contratação

A gestão de pessoas desempenha um papel fundamental no processo de contratação, sendo responsável por garantir que o recrutamento e a seleção sejam inclusivos e acessíveis a todos os candidatos, incluindo aqueles com deficiência. Além disso, a gestão de pessoas deve assegurar que as pessoas com deficiência tenham as condições necessárias para desempenhar suas funções de forma adequada, seja por meio de adaptações no ambiente de trabalho, oferecimento de treinamentos ou capacitações para gestores e equipes.

O setor de gestão de pessoas é responsável por todos os serviços ligados aos colaboradores da organização, desde a contratação até o desenvolvimento profissional. Esse departamento alinha as ideias estratégicas da empresa com as necessidades e capacidades dos colaboradores, garantindo um desempenho mais eficaz da instituição.

A contratação de pessoas com deficiência na gestão de pessoas é um passo crucial para promover a inclusão nas organizações. Além de ser uma medida ética e socialmente responsável, a contratação de profissionais com deficiência traz inúmeros benefícios para a empresa. Esses

profissionais oferecem novas ideias e abordagens para resolver problemas e enfrentar desafios dentro das instituições. Além disso, a presença de pessoas com deficiência no ambiente de trabalho pode promover uma cultura organizacional mais assertiva, beneficiando não apenas os colaboradores, mas também os clientes e parceiros da empresa. Sendo fundamental que as organizações estejam preparadas para receber e apoiar profissionais com deficiência, oferecendo treinamento adequado, adaptações no ambiente de trabalho e políticas de inclusão que respeitem suas necessidades e garantam sua plena integração na equipe.

Para isso, a gestão de pessoas atua em diversas áreas, como recrutamento e seleção, treinamento e desenvolvimento, avaliação de desempenho, remuneração e benefícios, gestão de carreira, entre outras. Para Bartalotti (2006), é importante reafirmar que a inclusão não se limita ao acesso, mas sim à aceitação de todos os recursos humanos da empresa, principalmente no que diz respeito à maneira como cada pessoa é selecionada.

O departamento de gestão de pessoas também é responsável por organizar as relações entre os colaboradores dentro da instituição. No processo de seleção, a primeira etapa é o planejamento, onde são definidos o tipo de profissional desejado e as competências para o cargo. Em relação à contratação de pessoas com deficiência, até mesmo o tipo de deficiência aceitável para a função é considerado. Em seguida, realiza-se uma triagem de currículos para selecionar os candidatos aptos para a vaga, e as entrevistas esclarecem as informações de ambas as partes. Após essa fase, a gestão toma a decisão final, formalizando ou não a contratação do profissional.

As diferenças no ambiente de trabalho trazem novas perspectivas, e a integração de mais pessoas pode proporcionar novas soluções e abordagens para os desafios enfrentados pela organização. Outro impacto importante desse processo é o benefício econômico da inclusão no mercado de trabalho. Quando uma pessoa com deficiência é empregada, ela contribui para a economia, ajudando no crescimento e criando oportunidades para o desenvolvimento de produtos e serviços voltados para esse público.

### 3 METODOLOGIA

O presente estudo tem como objetivo compreender a perspectiva dos gestores de pessoas sobre a inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho, com ênfase no contexto das empresas privadas de Parauapebas, Pará. A pesquisa adota uma abordagem qualitativa, baseada em uma análise exploratória e descritiva. Foram utilizados como fontes de dados bibliografias, artigos

científicos, livros, leis e decretos pertinentes ao tema, visando fundamentar teoricamente o estudo e contextualizar a legislação vigente sobre inclusão no mercado de trabalho.

A investigação foi conduzida por meio de entrevistas estruturadas com gestores de recursos humanos de empresas privadas de médio e grande porte da região. O instrumento de coleta consistiu em um formulário elaborado para captar informações relevantes sobre as práticas de inclusão, os desafios enfrentados e as percepções dos gestores em relação à inserção de pessoas com deficiência no ambiente organizacional. As perguntas foram objetivas e abertas, permitindo uma análise aprofundada e detalhada das informações.

Para garantir a organização e análise dos dados, as respostas coletadas foram categorizadas e armazenadas em arquivos separados por temas, de forma a facilitar a identificação de padrões e tendências. A análise qualitativa foi realizada a partir de uma triangulação entre os dados empíricos coletados, o contexto histórico e as normas legais, buscando evidenciar as dificuldades enfrentadas por pessoas com deficiência e as práticas adotadas pelas empresas para promover a inclusão.

Além das entrevistas, foi realizada uma revisão da legislação nacional e local sobre inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho. As normas identificadas foram sistematizadas em uma tabela descritiva, com o objetivo de facilitar a compreensão e análise de sua aplicação no contexto corporativo de Parauapebas.

Os resultados obtidos foram comparados com dados históricos e de outras localidades, de modo a identificar semelhanças, divergências e possíveis avanços ou retrocessos na inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho. A pesquisa também buscou apontar sugestões de melhoria baseadas nas percepções dos gestores, com vistas a fomentar práticas inclusivas e a promover a empregabilidade dessa parcela da população.

Por fim, o estudo propõe contribuir para o desenvolvimento de estratégias eficazes que ampliem a inclusão de pessoas com deficiência no ambiente corporativo, tanto por meio de iniciativas empresariais quanto pelo fortalecimento de políticas públicas voltadas à promoção da diversidade e equidade no mercado de trabalho.

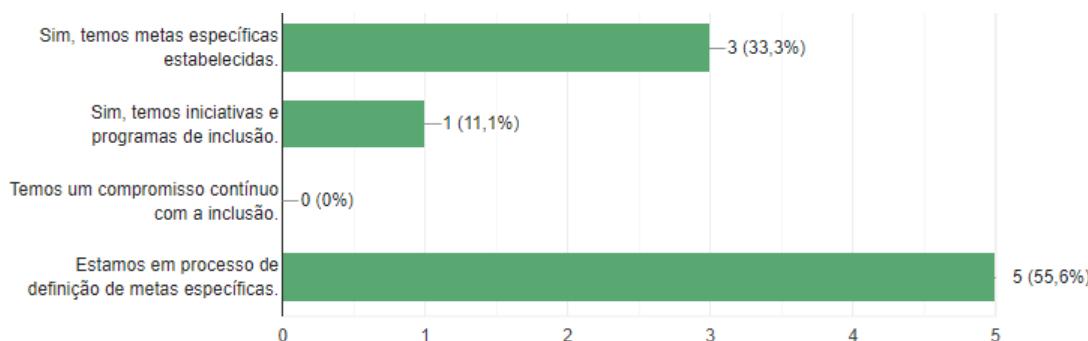
### **3 RESULTADOS E DISCUSSÕES**

Os resultados da pesquisa foram analisados com foco na avaliação das percepções e práticas dos gestores da área de gestão de pessoas em empresas que se enquadram na Lei de Cotas, especialmente em organizações de médio a grande porte, como supermercados e empresas do setor

de mineração. Participaram do estudo três homens e seis mulheres, com idades entre 25 e 45 anos. A escolha desse grupo de gestores justifica-se pelas ações realizadas nas empresas em que atuam, instituições que possuem funcionários PCD, estando em conformidade com as normas legais, e pela relevância estratégica que desempenham na implementação de políticas de inclusão e diversidade, fundamentais para o cumprimento das diretrizes estabelecidas pela lei.

Os avanços decorrentes dos movimentos sociais das pessoas com deficiência e do modelo social (Bampi, 2010) estabeleceram uma nova perspectiva sobre as deficiências na sociedade. A partir do século XIX, o conhecimento tornou-se mais acessível. Nesse contexto, foi aplicado um questionário a nove participantes, explorando os principais aspectos relacionados à inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho. Entre os respondentes, quatro exerciam a função de analista de recursos humanos, um atuava como auxiliar administrativo, três eram coordenadores de recrutamento e seleção, e um ocupava o cargo de gerente de recursos humanos. Todos os participantes atuam na área de gestão de pessoas ou em setores correlatos. Inicialmente, foi levantada a questão sobre a existência de alguma meta específica voltada para a inclusão de pessoas com deficiência na empresa (Figura 1).

Figura 1 - Existência de metas.



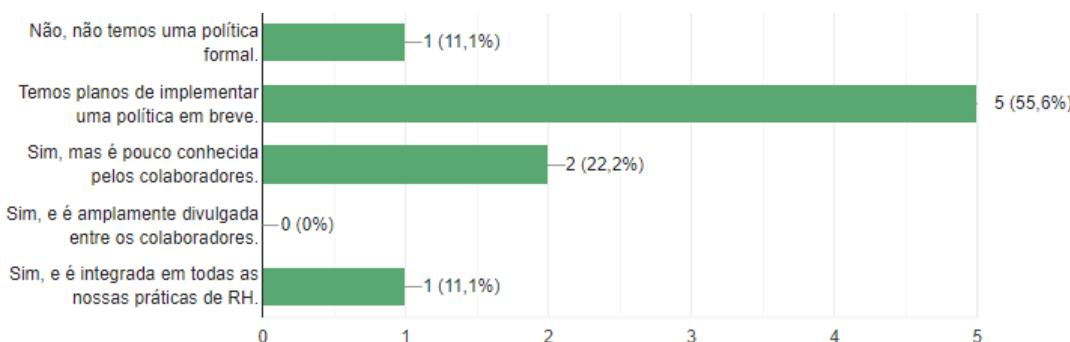
Fonte: Dados da pesquisa (2024).

De acordo com a coleta de dados, a maioria das empresas (55,6%) ainda está em processo de definição de metas, o que indica uma conscientização crescente, mas também evidencia a necessidade de ações mais concretas. Apenas 33,3% das empresas declararam possuir metas claras. Embora existam indícios de intenção de inclusão, muitas organizações ainda estão em fase de estruturação de suas estratégias.

Para Camargo (2015), além de promover padrões de igualdade e direitos fundamentais, a inclusão de pessoas com deficiência traz grandes benefícios tanto para as organizações quanto para

a sociedade em geral. No que diz respeito à existência de uma política formal de inclusão para pessoas com deficiência (PCD), ver Figura 2.

Figura 2 - Políticas internas.

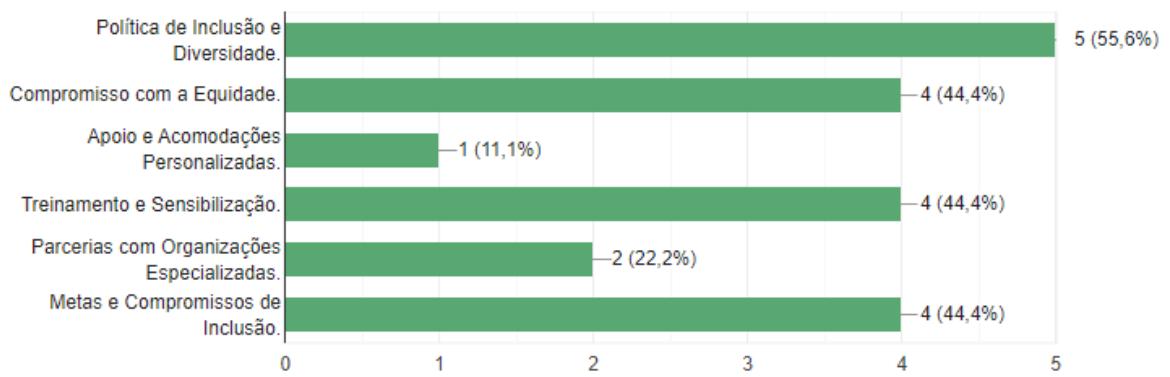


Fonte: Dados da pesquisa (2024).

Observa-se que 55,6% das empresas ainda se encontram na fase de planejamento para a implementação de uma política formal, que ainda não foi aplicada. No entanto, a inclusão de pessoas com deficiência (PCD) deve ir além do mero cumprimento da legislação e de iniciativas específicas. As organizações estão, progressivamente, reconhecendo as vantagens associadas à diversidade e à inclusão. A diversidade na força de trabalho proporciona perspectivas alternativas e contribui para o desenvolvimento organizacional. Além disso, as instituições que promovem a inclusão podem se beneficiar de uma imagem positiva e conquistar a lealdade de clientes e funcionários (Carvalho, 2019).

Curiosamente, nenhuma das empresas relatou possuir uma política amplamente divulgada, o que evidencia uma lacuna na comunicação interna. O fato de 22,2% das empresas terem uma política pouco conhecida pelos colaboradores sugere que, mesmo na presença de formalização, são necessárias melhorias para que essa informação seja mais visível e abrangente entre as equipes de trabalho. Adicionalmente, foi questionado aos participantes quais são as políticas da empresa em relação à contratação de pessoas com deficiência (Figura 3).

Figura 3 - Ações realizadas.



Fonte:

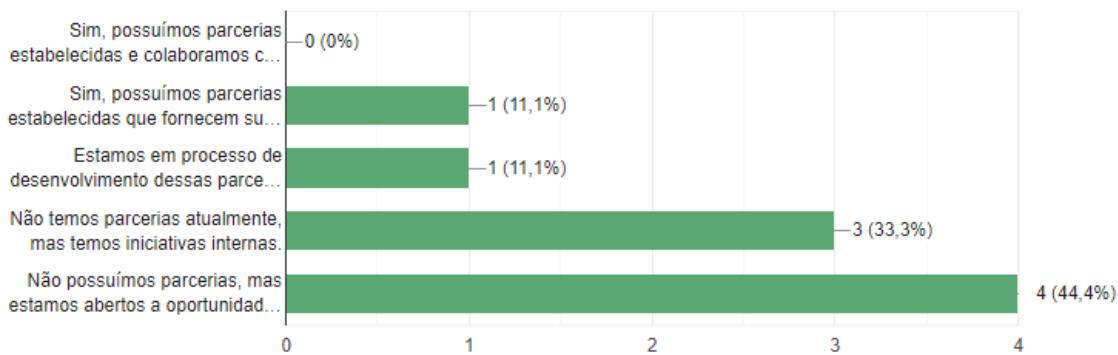
Dados da pesquisa (2024).

Para que a inclusão de pessoas com deficiência (PCD) seja efetiva, é essencial que as organizações implementem práticas e estratégias abrangentes. Isso envolve ajustes nos processos de seleção, preparação adequada e a definição de requisitos claros (Silva, 2024). Observa-se que todos os participantes relataram adotar uma ou mais políticas e práticas relacionadas, sendo que 66,6% utilizam a Política de Inclusão e Diversidade como principal estratégia.

Uma forma de assegurar os direitos das pessoas com deficiência é o regime de cotas para empresas privadas, previsto no artigo 93 da Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991. Embora essa lei trate, em essência, dos planos de benefícios da Previdência Social, é amplamente conhecida como "Lei de Cotas" devido à garantia excepcional de reserva de vagas para esse público.

Contudo, apenas 11,11% das instituições oferecem acomodações personalizadas, o que representa um desafio significativo para a rotina e a inclusão plena de indivíduos com deficiência. A adaptação do ambiente de trabalho é crucial para garantir a inclusão efetiva. Além disso, a baixa presença de parcerias com organizações especializadas pode limitar o impacto dessas políticas, uma vez que tais parcerias frequentemente aportam expertise e recursos adicionais (Figura 4).

Figura 4 - Existência de parcerias



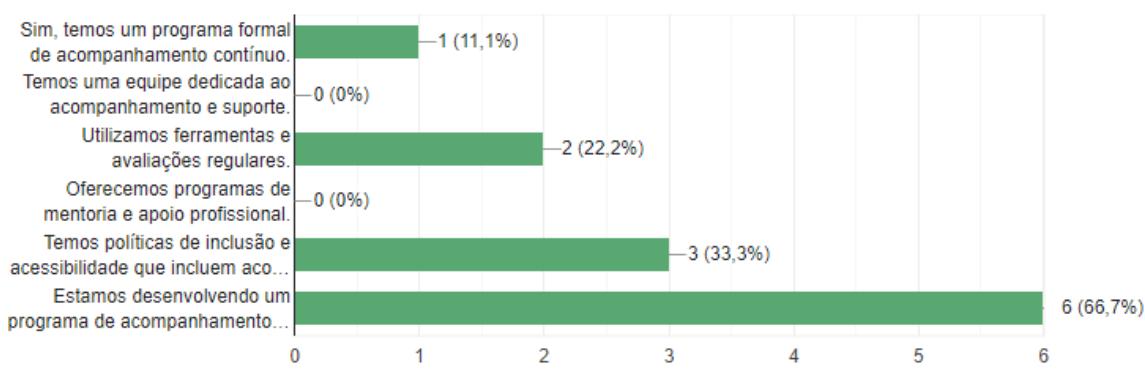
Fonte: Dados da pesquisa (2024).

Nenhuma das empresas relatou possuir parcerias estabelecidas com diversas instituições, o que é preocupante, já que tais parcerias podem contribuir para acelerar o processo de inclusão e proporcionar suporte especializado. Por outro lado, a maioria das empresas, representando 44,4%, demonstrou estar aberta a novas oportunidades, o que pode ser considerado um ponto positivo.

Os participantes apresentaram diferentes estágios em relação à inclusão de pessoas com deficiência. Entre eles, 33,3% afirmaram não possuir parcerias estabelecidas, mas relataram contar com iniciativas internas. Isso pode indicar que essas empresas ainda estão se estruturando internamente antes de buscar apoio externo.

O levantamento evidencia que as empresas participantes estão em diferentes níveis de progresso em relação à inclusão de PCD. Esse cenário reforça a importância de implementar um programa de acompanhamento contínuo, destinado a monitorar e apoiar colaboradores com deficiência (Figura 5).

Figura 5 - Programas de acompanhamento contínuo.



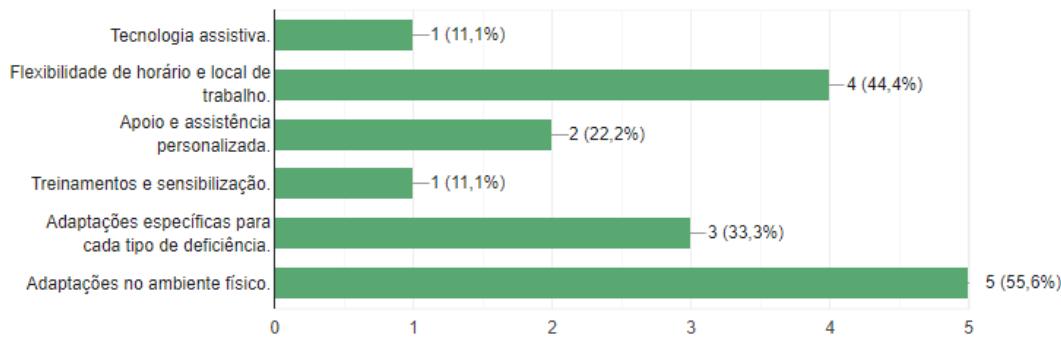
Fonte: Dados da pesquisa (2024).

Embora 66,7% das empresas estejam desenvolvendo programas de acompanhamento contínuo, apenas 11,1% dispõem de um programa formal estabelecido. Isso evidencia a ausência de equipes dedicadas ao suporte e a falta de programas de mentoria, destacando a necessidade de estruturar iniciativas que proporcionem suporte constante aos colaboradores com deficiência.

Políticas de inclusão que contemplam acompanhamento contínuo estão presentes em 33,3% das empresas. Apesar de ser um passo importante, ainda é insuficiente para garantir um ambiente de trabalho verdadeiramente inclusivo. De acordo com Amorim, Rafante e Caiado (2019), no contexto político e econômico atual, é essencial que as organizações estejam preparadas para lidar com as diferenças nas capacidades de trabalho de cada indivíduo. Isso inclui reconhecer que não existem pessoas idênticas, levando em conta fatores como idade, diversidade, gênero, características físicas e certas deficiências, como problemas de visão, audição e dificuldades

mentais. Para aprofundar essa questão, foi incluída no levantamento uma pergunta sobre os tipos de acomodações que as empresas oferecem para assegurar que os colaboradores com deficiência possam desempenhar suas funções de maneira eficaz e segura (Figura 6).

Figura 6 - Acomodações da empresa

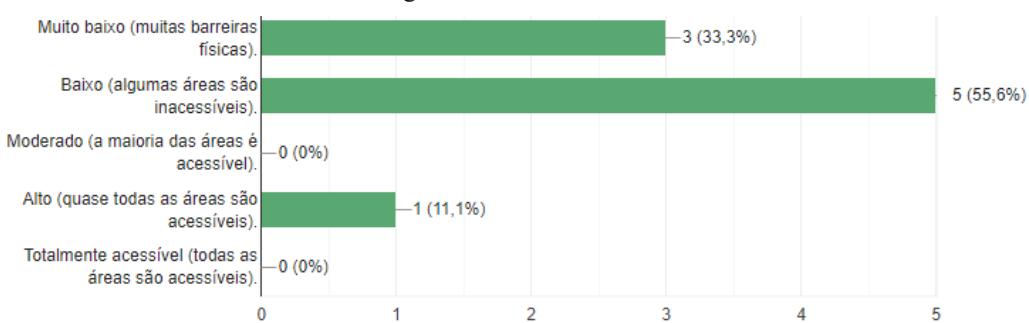


Fonte: Dados da pesquisa (2024).

A adaptação do ambiente físico é a medida mais comum adotada pelas empresas, alcançando 55,6% de implementação. No entanto, apenas 11,1% dessas empresas oferecem tecnologia assistiva, um recurso essencial para muitos trabalhadores com deficiência. As Tecnologias Assistivas são projetadas para atender indivíduos com limitações funcionais de caráter físico ou sensorial. Conforme Lemos e Chahini (2019), a acessibilidade digital é uma abordagem destinada a tornar a tecnologia utilizável por qualquer pessoa, independentemente de sua condição física, sensorial, mental, social ou ocupacional.

Outro aspecto relevante é a flexibilidade em relação ao horário e ao local de trabalho, que se destaca como uma tentativa de adaptação às necessidades individuais. Contudo, o apoio personalizado e as adaptações específicas ainda são disponibilizados por uma minoria das empresas. Além disso, observa-se uma carência de treinamento em sensibilização, o que pode representar um desafio para a preparação dos demais colaboradores quanto à convivência e à inclusão. Ademais, foram realizadas análises sobre o nível de acessibilidade física no ambiente de trabalho (Figura 7).

Figura 7 - Nível de acessibilidade

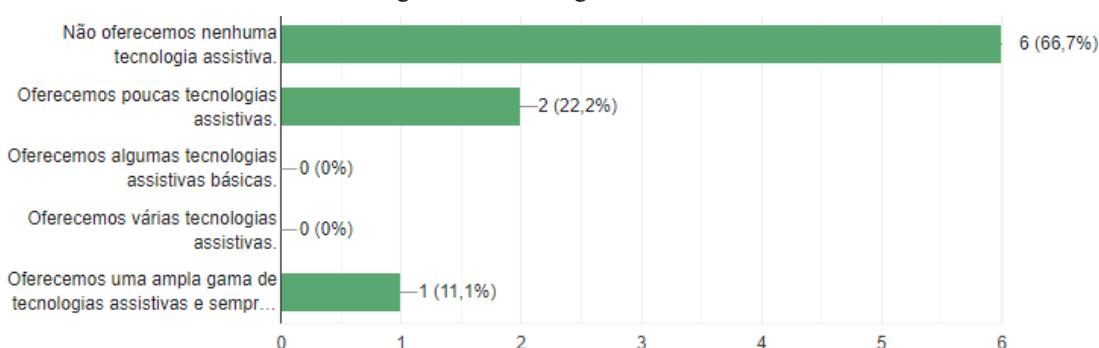


Fonte: Dados da pesquisa (2024).

A acessibilidade física permanece um desafio significativo, com 33,3% das empresas relatando a presença de diversas barreiras físicas e 55,6% indicando que determinadas áreas são inacessíveis. Além disso, a participação regular de pessoas com deficiência no ambiente social e no mercado de trabalho está intimamente relacionada à disponibilidade de veículos de transporte público adaptados, os quais ainda são escassos, dificultando a mobilidade e a inclusão dessas pessoas no contexto laboral.

Para Felizardo (2016), é viável que organizações e a sociedade implementem medidas e práticas adequadas para criar um ambiente de trabalho favorável para todos. Contudo, constatou-se que apenas 11,1% das empresas afirmam que quase todas as áreas de suas instalações são acessíveis, e nenhuma relatou possuir um ambiente de trabalho totalmente acessível. Esses dados reforçam a urgência de promover melhorias na infraestrutura física para garantir a plena inserção das pessoas com deficiência. Em relação à tecnologia assistiva, ver Figura 8.

Figura 8 - Tecnologias assistivas



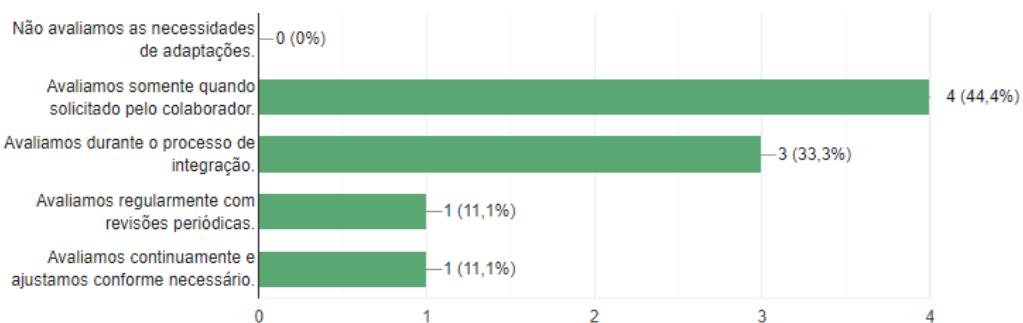
Fonte: Dados da pesquisa (2024).

Um total de 22,2% das empresas afirma ter como objetivo buscar soluções e oferecer uma gama mais ampla de tecnologias, o que indica espaço para avanços nessa área. Alarmantemente, 66,7% das empresas não disponibilizam tecnologia assistiva, um recurso crucial para a inclusão de pessoas com deficiência. Conforme Santos e Brandão (2022), esse instrumento é caracterizado por suas diversas áreas de utilização, que incluem transformações e adaptações para atividades do cotidiano; sistemas de correspondência eletiva e dispositivos para uso de computadores; unidades de controle ambiental; variações estruturais em ambientes domésticos, especializados ou públicos; adequação da postura sentada; adaptações para deficiências visuais e auditivas; hardware portátil; e modificações em veículos.

De acordo com Gilla (2020), as mudanças tecnológicas e organizacionais apresentam vantagens para pessoas com deficiência (PCD), mas também trazem desafios, especialmente para aquelas com necessidades mais complexas. Frequentemente, os recursos beneficiam apenas PCD com deficiências menos severas, dificultando o recrutamento e a inclusão de indivíduos com deficiências cognitivas e físicas mais graves.

A tecnologia assistiva é um conjunto de dispositivos que integra diversos ativos, materiais, metodologias, práticas e sistemas, com o objetivo de promover e ampliar a inclusão, a independência, a aprendizagem e a liberdade das pessoas com deficiência. Outro aspecto relevante é a necessidade de adaptações específicas para colaboradores com deficiência (Figura 9).

Figura 9 - Necessidade de adaptações.

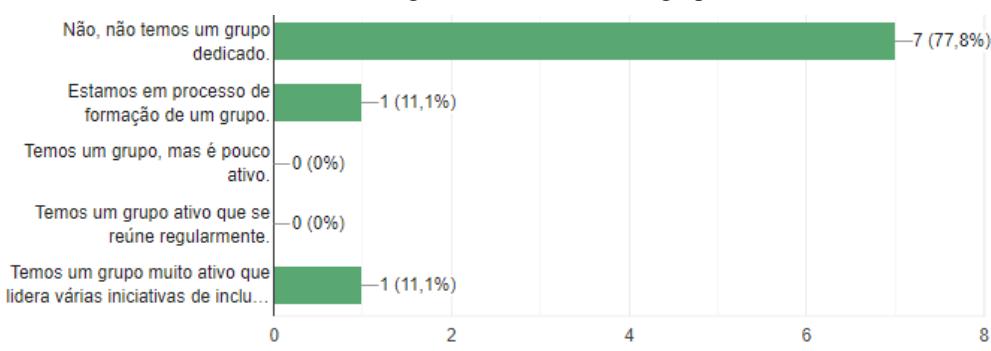


Fonte: Dados da pesquisa (2024).

Apenas 11,1% das empresas realizam avaliações contínuas, o que seria ideal para identificar e ajustar prontamente as necessidades de adaptação. De acordo com a pesquisa, 44,4% das empresas consideram importante avaliar essas necessidades apenas quando solicitadas pelo colaborador, o que pode resultar em atrasos ou dificuldades para trabalhadores com deficiência. Além disso, essa abordagem pode evidenciar a falta de preparação e atenção por parte das empresas.

A escassez de especialistas qualificados, combinada às exigências subjacentes e à administração do recrutamento de PCD, destaca a necessidade de investir em programas de preparação, conscientização e medidas de transformação organizacional. Para isso, é fundamental formar um comitê ou grupo de trabalho focado em inclusão e diversidade (Figura 10).

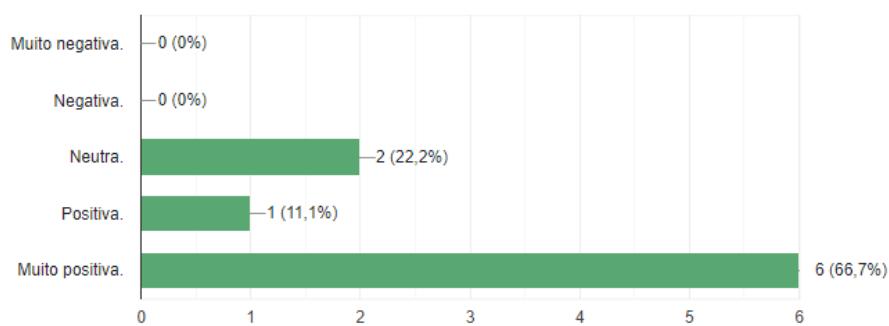
Figura 10 - Existência de grupos



Fonte: Dados da pesquisa (2024).

A ausência de um comitê dedicado à inclusão e diversidade em 77,8% das empresas reflete a carência de uma estrutura organizacional voltada para o monitoramento e desenvolvimento de políticas inclusivas. Apenas 11,1% das organizações estão em processo de formação de um grupo específico, evidenciando a lentidão das iniciativas internas. Além disso, a falta de grupos ativos sugere que a inclusão de pessoas com deficiência (PCD) pode não ser considerada uma prioridade estratégica nas empresas. Para uma melhor compreensão da temática, solicitou-se a percepção dos participantes sobre a inclusão de pessoas com deficiência (PCD) na empresa (Figura 11).

Figura 11 - Percepção sobre inclusão.

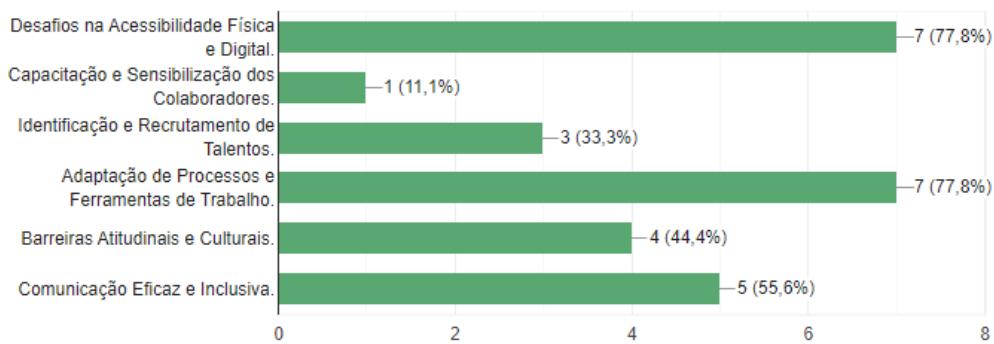


Fonte: Dados da pesquisa (2024).

A maioria, representando 66,7%, possui uma percepção muito positiva sobre a inclusão de pessoas com deficiência, o que é promissor sob uma perspectiva social. A manutenção de vagas contribui para combater a exclusão e promover oportunidades equitativas para PCD, beneficiando não apenas as pessoas diretamente envolvidas, mas também alterando a percepção da sociedade em relação às pessoas com deficiência.

A inclusão no ambiente de trabalho não só contribui para a satisfação pessoal das pessoas com deficiência (PCD), mas também pode reduzir o estigma e o preconceito frequentemente associados às deficiências (SOARES; OLIVEIRA, 2018). Contudo, 22,2% dos entrevistados mantêm uma visão neutra, o que pode indicar que, apesar das boas intenções, as ações concretas ainda não são suficientes para proporcionar uma avaliação plenamente positiva em todas as empresas. Quanto aos principais desafios enfrentados na contratação de pessoas com deficiência, ver Figura 12.

Figura 12 - Barreiras na contratação

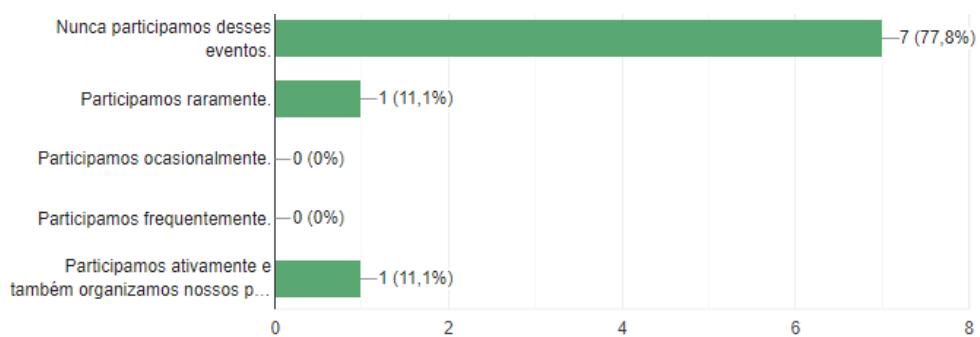


Fonte: Dados da pesquisa (2024).

De acordo com Sousa, Neres e Evaristo (2023), a Lei Federal nº 13.146/2015, que regulamenta internamente as disposições da Convenção da ONU, estabelece em seu artigo 2º que um indivíduo com deficiência é aquele que apresenta uma debilitação prolongada de natureza física, mental, intelectual ou sensorial, que, em conjunto com pelo menos uma barreira, pode desencorajar a participação plena e efetiva na sociedade em condições de igualdade com outras pessoas.

Para que a inclusão no mercado de trabalho ocorra, as empresas precisam se adaptar às necessidades dos indivíduos. Entre os desafios mais citados, destacam-se a acessibilidade física e digital, que representam 77,8% das dificuldades. Assim, compreende-se que ainda existem barreiras estruturais e tecnológicas, que continuam a ser os maiores obstáculos à inclusão de pessoas com deficiência (PCD). Barreiras culturais e atitudinais foram apontadas por 44,4% dos respondentes, revelando que ainda há resistências ou falta de compreensão sobre a importância da diversidade no ambiente corporativo. Para superar essas dificuldades, as empresas devem participar de feiras de emprego ou eventos voltados para a inclusão de PCD (Figura 13).

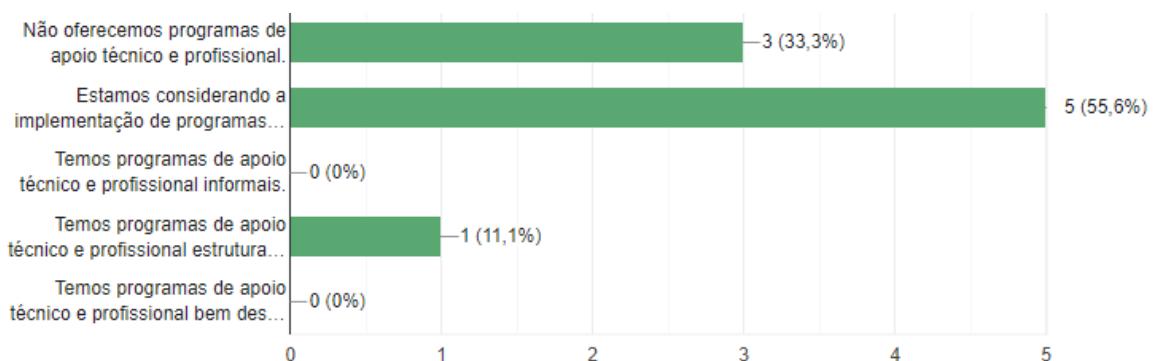
Figura 13 - Participação em eventos.



Fonte: Dados da pesquisa (2024).

Infelizmente, 77,8% das empresas nunca participaram de feiras de emprego ou eventos voltados para a inclusão de pessoas com deficiência (PCD), o que evidencia a falta de proatividade na busca por oportunidades para incluir esses indivíduos no mercado de trabalho. Apenas 11,1% participam ativamente desses eventos e organizam suas próprias iniciativas, o que demonstra que poucas empresas lideram ações para promover a inclusão além de seus limites internos (Figura 14).

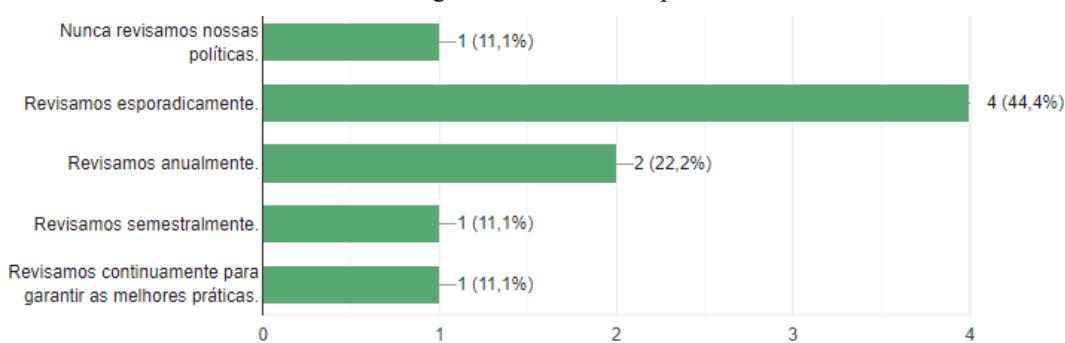
Figura 14 - Programas de apoio.



Fonte: Dados da pesquisa (2024).

Mais da metade das empresas, correspondendo a 55,6%, está considerando implementar programas de apoio técnico e profissional, mas ainda não o fez. Apenas 11,1% das empresas possuem programas estruturados, e nenhuma relatou ter programas bem desenvolvidos ou altamente eficazes. Esse cenário revela a necessidade de um maior investimento em capacitação e suporte para colaboradores com deficiência, garantindo que eles possam se desenvolver profissionalmente. Para que tais necessidades sejam atendidas, é essencial que a empresa realize revisões frequentes de suas políticas e práticas de inclusão (Figura 15).

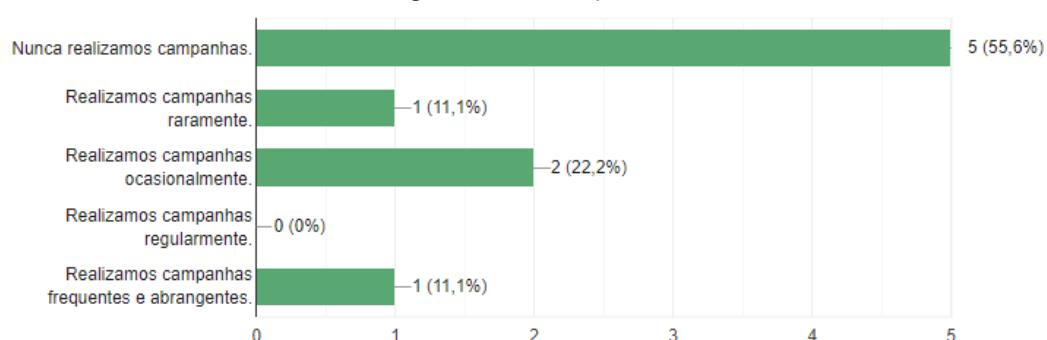
Figura 15 - Revisão de políticas.



Fonte: Dados da pesquisa (2024).

A revisão esporádica de políticas é a prática mais comum, representando 44,4%, enquanto apenas 11,1% das empresas revisam suas políticas de inclusão continuamente. Assim, a inclusão ainda não é tratada com a regularidade necessária para garantir a melhoria contínua das práticas. A revisão não deve ser encarada apenas como uma questão de cumprir os requisitos legais, mas como uma oportunidade de reconhecer e valorizar a diversidade de habilidades e capacidades dessas pessoas. É um passo em direção a uma sociedade mais inclusiva, onde todos, independentemente de suas condições, possam contribuir para o progresso econômico e social do país. Ademais, é necessário que a empresa promova campanhas de conscientização sobre inclusão e diversidade (Figura 16).

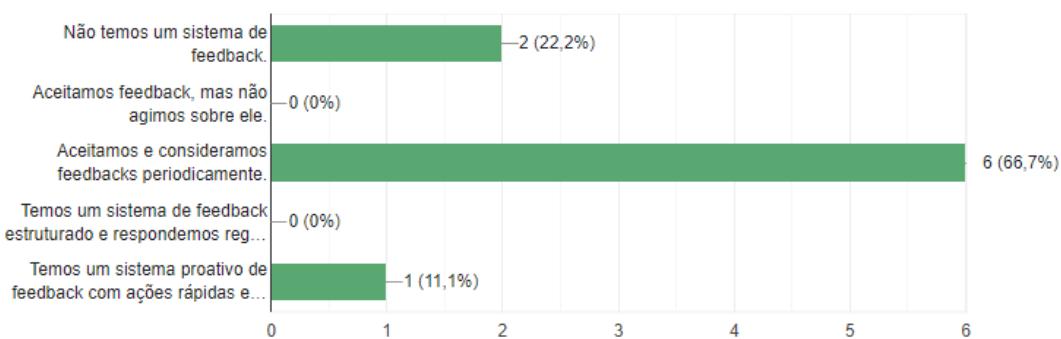
Figura 16 - Realização de eventos.



Fonte: Dados da pesquisa (2024).

Mais da metade das empresas não realiza campanhas de conscientização sobre inclusão e diversidade, o que pode afetar a sensibilização dos colaboradores em relação a essas questões. Apenas 11,1% das empresas implementam campanhas frequentes, evidenciando a necessidade de um aumento nas iniciativas educacionais para promover a conscientização sobre a importância da diversidade e inclusão no ambiente de trabalho (Figura 17).

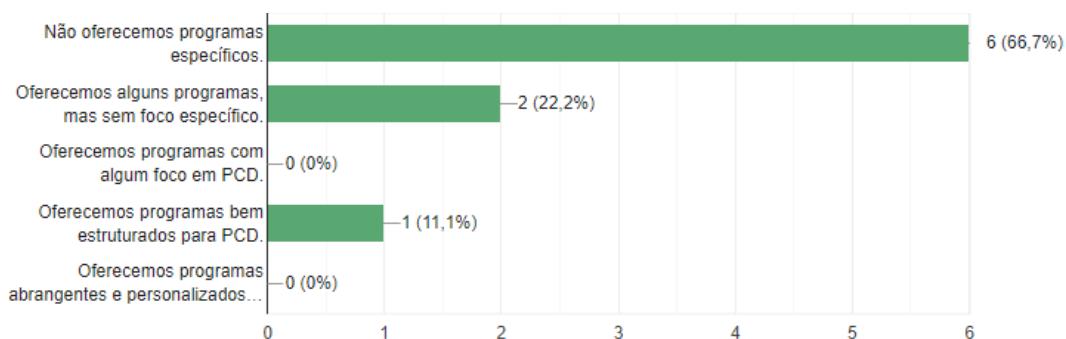
Figura 17 - Sistemas de feedback.



Fonte: Dados da pesquisa (2024).

A maioria das empresas aceita e considera feedbacks de maneira periódica; no entanto, apenas 11,1% delas implementam um sistema proativo que assegura respostas rápidas e eficazes. Além disso, 22,2% das organizações não possuem qualquer sistema de feedback, o que pode resultar em uma significativa falta de comunicação entre a equipe e a gestão, dificultando a identificação das necessidades e preocupações relacionadas à inclusão no ambiente de trabalho (Figura 18).

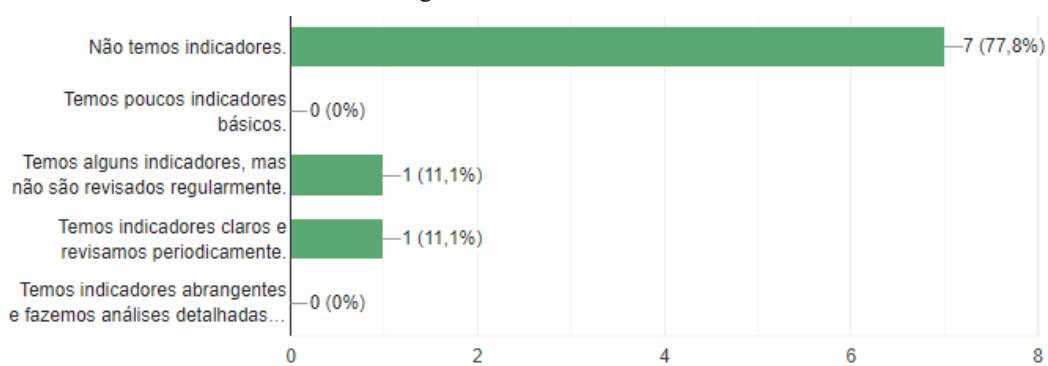
Figura 18 - Oferta de programas.



Fonte: Dados da pesquisa (2024).

A inclusão social e a igualdade são pilares fundamentais de uma sociedade progressista e justa. Nesse contexto específico, a questão da empregabilidade das pessoas com deficiência (PCD) emerge como um desafio ético e econômico que requer atenção cuidadosa. A ausência de programas de desenvolvimento de carreira destinados a colaboradores com deficiência é notória, sendo que 66,7% das empresas não dispõem de qualquer programa específico. Somente 11,1% possuem programas bem estruturados para pessoas com deficiência, evidenciando assim uma lacuna significativa no apoio ao crescimento e evolução profissional desses indivíduos dentro das organizações (Figura 19).

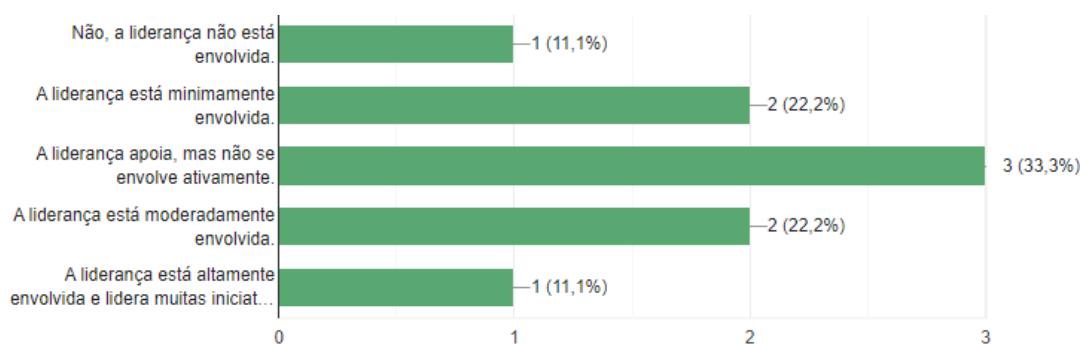
Figura 19 - Indicadores de inclusão.



Fonte: Dados da pesquisa (2024).

A ausência de indicadores de efetividade nas iniciativas de inclusão é alarmante, uma vez que 77,8% das empresas afirmam não dispor de nenhum tipo de indicador relevante. Sem a utilização dessas métricas claras e objetivas, torna-se extremamente difícil avaliar adequadamente o sucesso das políticas de inclusão implementadas e identificar de forma precisa as áreas que necessitam de melhorias significativas e urgentes (Figura 20).

Figura 20 - Envolvimento da liderança.



Fonte: Dados da pesquisa (2024).

O Mandato nº 13.146/15, conhecido como Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Estatuto da Pessoa com Deficiência), abrange todas as garantias e direitos que as pessoas com deficiência deveriam ter, assegurando a liberdade de escolher e adotar práticas que valorizem a inclusão, buscando promover a plena integração e cidadania das pessoas com deficiência na sociedade brasileira (Brasil, 2015).

A razão para a inclusão destaca o progresso da cultura ocidental, assegurando que nenhum indivíduo deva ser isolado dos outros devido a uma condição de deficiência; assim, a liderança deve atuar na implementação e no sucesso de iniciativas inclusivas. No entanto, apenas 11,1% das empresas relatam que a liderança está altamente envolvida, enquanto a maioria (33,3%) afirma que a liderança apoia as iniciativas, mas não se envolve ativamente. A ausência de envolvimento direto da liderança pode restringir o alcance e o impacto das políticas de inclusão nas organizações.

A pesquisa revelou que, apesar do desejo evidente de muitas instituições em se tornarem mais inclusivas, a maioria delas carece de estruturas adequadas, políticas de inclusão claras e metas bem definidas para alcançar um ambiente verdadeiramente inclusivo. Esse déficit estrutural e estratégico impede o progresso efetivo em direção à inclusão, limitando os esforços a iniciativas superficiais e pontuais. Portanto, é imperativo desenvolver e implementar planos concretos e mensuráveis que sustentem o compromisso com a diversidade e a inclusão de maneira abrangente e consistente. Foi demonstrado que os principais desafios no processo de captação, seleção e contratação de pessoas com deficiência estão relacionados às barreiras físicas e à necessidade de adaptações adequadas no ambiente de trabalho.

## **5 CONSIDERAÇÕES FINAIS**

O presente estudo evidenciou os desafios e lacunas enfrentados na efetivação da inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho de Parauapebas/PA. A análise revelou barreiras significativas tanto na inserção quanto no desenvolvimento profissional dessas pessoas, destacando a necessidade de políticas públicas mais eficazes e do comprometimento organizacional com práticas inclusivas.

Os dados coletados mostraram um panorama preocupante. Embora haja iniciativas em andamento, muitas empresas ainda apresentam dificuldades na definição de metas claras e na implementação de políticas formais de inclusão. Apenas 33,3% das empresas pesquisadas possuem metas específicas para a inclusão, enquanto 55,6% ainda se encontram em fase de planejamento. Além disso, 77,8% das empresas não possuem comitês ou grupos dedicados à diversidade, e 66,7% não oferecem programas de desenvolvimento de carreira para pessoas com deficiência.

A pesquisa também revelou uma abordagem predominantemente reativa em relação às adaptações no ambiente de trabalho, com 44,4% das empresas realizando modificações apenas mediante solicitação. Quanto à acessibilidade, 55,6% das empresas relataram áreas parcialmente

inacessíveis, e apenas 11,1% oferecem tecnologias assistivas, evidenciando a necessidade de investimentos mais robustos em infraestrutura e recursos inclusivos.

Apesar desses desafios, algumas empresas demonstraram avanços importantes. Cerca de 66,7% aceitam feedbacks periódicos, o que aponta para uma disposição de evoluir nas práticas de inclusão. Além disso, 44,4% das organizações manifestaram interesse em estabelecer parcerias com instituições que apoiam a inclusão de pessoas com deficiência, sugerindo oportunidades para ações colaborativas.

A pesquisa reforça a importância de estratégias estruturadas, que incorporem a inclusão como um valor central, promovendo a equidade e valorização da diversidade no ambiente corporativo. A implementação de programas formais de acompanhamento, capacitação de gestores e colaboradores, e a adoção de indicadores de desempenho inclusivos são medidas essenciais para criar ambientes de trabalho mais acessíveis e justos.

Além de contribuir para a academia, este estudo serve como ferramenta de sensibilização para gestores, líderes empresariais e formuladores de políticas públicas. Ao revelar as percepções e desafios específicos enfrentados em Parauapebas, este trabalho fomenta o diálogo e a ação em prol de um mercado de trabalho mais inclusivo.

Futuras pesquisas poderão aprofundar temas como a percepção de colaboradores sem deficiência sobre a inclusão, o impacto econômico da diversidade nas empresas, e a avaliação longitudinal de programas inclusivos. Tais investigações contribuirão para um ambiente corporativo que não apenas acolha, mas também valorize as pessoas com deficiência, promovendo uma sociedade mais igualitária e inclusiva.

## AGRADECIMENTO

Esta pesquisa foi desenvolvida com o apoio técnico e intelectual do Grupo de Pesquisa i9 - Inteligência artificial, Negócios, Organizações, Vantagem competitiva e Empreendedorismo.

## REFERÊNCIAS

- AMORIM, J. F. G.; RAFANTE, H. C.; CAIADO, K. R. M. A organização política das pessoas com deficiência no Brasil e suas reivindicações no campo educacional. **Revista Educação Especial**, v. 32, p. 1-26, 2019.
- BARTALOTTI, C. C. **Inclusão social das pessoas com deficiência: utopia ou possibilidade?** 1<sup>a</sup> ed. Paulus, 2006.

- BAMPI, L. N. S.; GUILHEM, D.; ALVES, E. D. Modelo social: un nuevo abordaje para el tema deficiencia. **Revista Latino-Americana de Enfermagem**, v. 18, p. 816-823, 2010.
- BRASIL. Constituição Política do Império do Brasil (1824). Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constitucional/constitucional24.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constitucional/constitucional24.htm). Acesso em 14 jan. 2015.
- BUCELES, N. M. C. et al. A eficácia de políticas de cotas para pessoas com deficiência no mercado de trabalho: Uma análise crítica. **Revista de estudos jurídicos da OAB/MA**, v. 1, n. 1, p. 143-158, 2025.
- CAMARGO, M. L. et al. A Pessoa com Deficiência (PcD) e o mercado de trabalho: desafios à inclusão. In: Congresso de extensão universitária da UNESP. Universidade Estadual Paulista (Unesp), 2015. p. 1-7.
- CARVALHO, Ma. N. **A pessoa com deficiência na organização**: análise do desenvolvimento de carreira da PcD. 2019.
- FELIZARDO, P. S. D. et al. Inclusão de pessoas com deficiência nas organizações e impacto no clima organizacional (CO). **Revista da FAE**, v. 1, p. 159-176, 2016.
- FLEURY, M. T. L. **As pessoas na organização**. São Paulo: Editora Gente, 2002.
- GARAY, A. B. S. As representações sociais de jovens participantes de projeto social de inserção no mercado de trabalho. **REGE-Revista de Gestão**, v. 18, n. 1, p. 93-109, jan./mar. 2011.
- GILLA, C. G. 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. **Censos 2022**. Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua: Pessoas com Deficiência. IBGE, 2022.
- LARA, J. A.; SOBRAL, R. C.; SILVA, G. R. R. O Papel da APASFI no Processo de Inclusão e Colocação de Trabalhadores Surdos no Mercado de Trabalho: The Role of APASFI in the Process of Inclusion and Placement of Deaf Workers in the Job Market. **Ciências Sociais Aplicadas em Revista**, v. 30, n. 50, p. 116–132, 2025.
- LEMOS, J. C; CHAHINI, T. C.H. Tecnologias assistivas nas bibliotecas universitárias. **Brazilian Journal of Development**, v. 5, n. 12, p. 32517-32531, 2019.
- LUZ, V. C.; ALVES, M. F. A gestão da diversidade e inclusão e seus benefícios para as empresas. **Revista Foco**, Curitiba (PR), v. 16, n. 1, e 731, p. 01-11, 2023.
- ROTTA, M.; MORAES, A. C. W. Pessoas com deficiência e o acesso ao mercado de trabalho: a luz do princípio da igualdade. **Ciências Sociais Aplicadas em Revista**, v. 8, n. 14, p. 62, 2010.

SANTOS, P.V. BRANDÃO, G. C. A. Tecnologias Assistivas no Ensino de Física para Alunos com Deficiência Visual: um estudo de caso baseado na audiodescrição. **Ciência & Educação** (Bauru), v. 26, 2020.

SILVA, A. L. S. S; VALVERDE, G. M.; ROSA, W. M. A educação inclusiva como emancipação social das pessoas com deficiência. **Ciências Sociais Aplicadas em Revista**, v. 26, n. 46, p. 300–318, 2023.

SILVA, C. S.; MONTEZUMA, L. C. C. A.; DIRINO, D. C. A inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho brasileiro: desafios e perspectivas no contexto do direito trabalhista. **Ciências Sociais Aplicadas em Revista**, v. 28, n. 134, 31 mai. 2024.

SENA, G. C. A. et al. Inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho brasileiro. **Revista Brasileira de Estudos Jurídicos**, v. 19, n. 2, p. 1-23, 2025.

SOARES, R. C.; OLIVEIRA, M. F. R. A positivação dos direitos das pessoas com deficiência na perspectiva constitucional e normativa no contexto da obrigatoriedade de reserva de vagas de trabalho na iniciativa privada e a alternativa de incentivos para contratação. **Revista Em Tempo**, v. 17, n. 01, p. 145-170, 2018.

SOUSA, K. N.; NERES, P. D. L.; EVARISTO, F. J. C. B. A lei nº 13.146/2015 e os seus efeitos na autonomia das pessoas com deficiência junto a decisão apoiada. **Revista Ibero-Americana de Humanidades, Ciências e Educação**, v. 9, n. 10, p. 6193-6211, 2023.