

## A invisibilidade das pessoas com deficiência intelectual no ambiente organizacional: estudo de caso.

Adair Aparecida Nascimento de Paula<sup>1</sup>  
Kauany Alves dos Reis Sousa<sup>2</sup>  
Profa. Dra. Denise Gisele da Silva Costa<sup>3</sup>

### Resumo

O presente artigo tem como objetivo analisar as dificuldades das pessoas com deficiência intelectual no ambiente organizacional e as possibilidades da inclusão nas empresas. O trabalho trata-se de uma pesquisa de cunho qualitativo, utilizando-se a pesquisa bibliográfica, documental e de campo por meio de estudo de caso das pessoas com deficiência intelectual, no setor de comércio alimentício na cidade de Franca-SP, foram enviados questionários para às pessoas com deficiência intelectual e às empresas a fim de se verificar a percepção quanto a inclusão laboral. Foram apresentados o conceito de deficiência e os direitos fundamentais a respeito da inclusão das pessoas com deficiência intelectual no mercado de trabalho. O estudo de caso das empresas apontou que estão cientes sobre as dificuldades das pessoas com deficiência em sua organização e conclui-se que as empresas estão receptivas e conscientes à inclusão social, e ao estudo de caso da pessoa com deficiência intelectual, constatou-se que cada um tem a sua peculiaridade e complexidade e se destacam conforme o meio social no qual está inserido para o seu desenvolvimento.

**Palavras-chave:** Inclusão Social; Mercado de trabalho; Pessoa com Deficiência Intelectual.

### Abstract:

This article aims at analyzing the difficulties of people with intellectual disabilities in the organizational environment and the possibilities of inclusion in companies. This paper is a qualitative research, using bibliographical, documentary and field research through a case study of people with intellectual disabilities, in the food trade sector in the city of Franca-SP, questionnaires were sent to people with intellectual disabilities and to companies in order to verify the perception of labor inclusion. The concept of disability and fundamental rights regarding the inclusion of people with intellectual disabilities in the labor market were presented. The case study pointed out that companies are aware of the difficulties of people with disabilities in their organization and it is concluded that companies are receptive and aware of social inclusion, and the case study of people with intellectual disabilities, it was found out that each one has his peculiarity and complexity and stands out according to the social environment in which he is inserted for his development.

**Keywords:** *social inclusion; job market; Person with Intellectual Disability.*

---

<sup>1</sup> Graduanda em Gestão de Recursos Humanos pela Faculdade Fatec Franca, E-mail adair.paula@fatec.sp.gov.br;

<sup>2</sup> Graduanda em Gestão de Recursos Humanos pela Faculdade Fatec Franca, E-mail kauany.sousa@fatec.sp.gov.br;

<sup>3</sup> Professora Dra. Denise Gisele da Silva Costa, E-mail Denise.costa03@fatec.sp.gov.br.

## 1 Introdução

Durante a história ocorreram vários processos para que as pessoas com deficiência pudessem ter atualmente os seus direitos. Em determinados períodos as pessoas com deficiência eram tratadas com preconceitos, com **capacitismo** (discriminação da pessoa com deficiência que é considerada uma pessoa incapaz), as religiões da época não os aceitavam e conseqüentemente a sociedade os baniam, trazendo-os o fardo de demonização ou ainda, outras comunidades, entendendo a pessoa com deficiência como um ser de divindade de seus deuses, portanto precisavam ser protegidos por seus entes e pela sociedade, pois neste período histórico as políticas públicas ainda não existiam como as conhecemos. Referente a isso:

[...] desde os primórdios da humanidade as pessoas nasceram ou adquiriram alguma deficiência ou limitação que as impediram de realizar suas atividades diárias de forma autônoma. De maneira perversa, essas pessoas foram alijadas da sociedade e tratadas como estorvo ou "coitadinhas". (NEGREIROS, 2014 p.13)

Nesse contexto, os primeiros grupos por serem em sua grande maioria nômades, vivendo da pesca e da caça, estavam ligados às questões de sobrevivência, neste sentido, estudiosos concluem que pessoas com deficiência representavam um fardo para o grupo e que a vida deles era praticamente impossível, pois o ambiente era desfavorável para isso (GUGEL, 2008).

Para Barkokébas (2018) apesar das conquistas, as Pessoas com Deficiência ainda enfrentam grandes desafios para a inserção no mercado de trabalho sendo a inclusão social diretamente ligada a isso. As informações são sempre necessárias para contribuir na conscientização da sociedade a partir de processos educativos que propiciem a discussão da necessidade de inclusão em todos os espaços, além da fiscalização para que a discriminação não impeça a inclusão desses trabalhadores no mercado.

O objetivo geral deste trabalho é identificar as dificuldades das pessoas com deficiência intelectual no ambiente organizacional, e o porquê as pessoas com deficiência intelectual não estão inseridas no mercado de trabalho.

Os objetivos específicos são: apresentar o conceito de deficiência e sua história na humanidade; a concepção de inclusão social e sua inserção no ambiente

organizacional; a constituição da lei brasileira para as pessoas com deficiência, para a realização da inclusão nas organizações e as leis de cotas.

Este trabalho se justifica pela importância da inclusão de pessoas com deficiência intelectual nas empresas, com o intuito de estimular o combate ao capacitismo, propiciando um ambiente democrático e uma gestão humanizada. Desta forma, este trabalho irá analisar se ocorre dificuldades de incluir pessoas com deficiência intelectual no ambiente organizacional.

## **2 Referencial teórico e trabalho correlatos**

Para as Nações Unidas (ONU)/2006, “as pessoas com deficiência são aquelas que têm impedimentos de longo prazo de natureza física, intelectual (mental), ou sensorial (visão e audição) os quais, em interação com diversas barreiras, podem obstruir sua participação plena e efetiva na sociedade em igualdade de condições com as demais pessoas”.

A Organização Mundial da Saúde (OMS) (2012) define a deficiência como uma condição humana e a classifica em 5 grupos: física, auditiva, visual, intelectual e múltipla. Deficiência é toda perda ou anormalidade de uma estrutura ou função psicológica, fisiológica ou anatômica que gera incapacidade para o desempenho de atividade dentro do padrão considerado normal para o ser humano (BOLONHINI JUNIOR, 2010).

O Estatuto da Pessoa com Deficiência, prevê no art. 1º da Lei 13.146, de 2015, destina assegurar e a promover, em condições de igualdade, o exercício dos direitos e das liberdades fundamentais por pessoa com deficiência, visando à sua inclusão social e cidadania. Considera-se pessoa com deficiência aquela que tem o 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 (Art. 2º da Lei 13.146, 2015).

De acordo com o Estatuto da Pessoa com Deficiência (Lei 13.146, de 2015) a avaliação quando necessária, é aplicado o modelo biopsicossocial, uma abordagem multidisciplinar que compreende as dimensões biológicas, psicológicas e sociais, é realizada por meio de uma equipe multiprofissional e interdisciplinar que levará em consideração os impedimentos nas funções e nas estruturas do corpo; os fatores

socioambientais, psicológicos e pessoas; a limitação no desempenho de atividades e a restrição de participação.

Como se fazia durante o começo da história da sociedade, na antiguidade questões relacionadas as pessoas com deficiência eram inexistentes, as pessoas eram abandonadas até a morte; no entanto, com o advento do Cristianismo o homem passou a ser visto por meio de uma nova concepção: racional, criação e manifestação de Deus, e a pessoa com deficiência recebeu o status de humano, já que possuidor de uma alma; sendo assim, a família e igreja passaram a ser responsáveis pelos seus cuidados já que não mais se fazia aceitável sua exterminação (ARANHA, 2001).

A relação da sociedade brasileira com o segmento populacional constituído pelas pessoas com deficiência foram se modificando, no decorrer da história, sob a influência de fatores político-econômicos, geralmente avalizados pelo conhecimento científico disponível a cada época (ARANHA, 2000).

No Brasil, segundo o censo populacional do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE, 2010), as pessoas com deficiência representavam 23,9% da população brasileira, diante destes dados é importante destacar que a inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho ainda é incipiente, em especial quando se trata de pessoas com deficiência intelectual, sendo um grande desafio para a sociedade.

A inserção no mercado de trabalho, sobretudo a partir de ocupações formais, é um desafio para as pessoas com deficiência, as quais devem lidar com variados fatores adversos, como a inadaptação dos espaços em que transitam, tanto no local de trabalho como no deslocamento, o capacitismo, entre outros (IBGE, 2022).

A inclusão social passa a ser ponto importante na sociedade contemporânea, neste sentido, Aranha (2000) define inclusão social como um processo bidirecional, de construção coletiva, que implica em ajuste mútuo, onde cabe à pessoa portadora<sup>4</sup> de deficiência a manifestação com relação a suas necessidades, e à sociedade, a implementação dos ajustes e providências necessária que a ela possibilitem o acesso imediato e definitivo à convivência no espaço comum, não segregado.

Assim, na contramão do preconceito e discriminação, a inclusão social aparece como alternativa de instigar o abandono de comportamentos desrespeitosos em relação ao outro, melhorar a experiência e promover um ambiente diverso,

---

<sup>4</sup> A citação é realizada antes da mudança do termo Pessoa Portadora de Deficiência e atualmente utiliza o termo Pessoa com Deficiência;

inclusivo e saudável. Compromisso que contribui com proposito de objetivos de desenvolvimento sustentável determinados pela ONU.

A partir de muitas lutas sociais, em especial das pessoas com deficiência e suas famílias, a causa deficiência passou a ter uma maior visibilidade na sociedade, impulsionando debates e reivindicações que geraram leis específicas voltadas a esse segmento populacional.

Na Constituição Federal de 1988, temos um marco quanto aos direitos das pessoas com deficiência onde se estabelece o direito à educação, lazer, saúde e trabalho, independente de se ter ou não deficiência.

Tem-se como avanço legislativo importante a criação da Lei de Cotas- Lei nº8.213/91, que, conseqüentemente após a criação propiciou um aumento de pessoas com deficiência no mercado de trabalho. Segundo o Ministério dos Direitos Humanos e da Cidadania no Brasil, conforme a legislação, as proporções para empregar pessoas com deficiência variam de acordo com a quantidade de funcionários, de 100 a 200 empregados, a reserva legal é de 2%; de 201 a 500 de 3%, de 501 a 1.000, de 4%. As empresas com mais de 1.001 empregados devem reservar 5% das vagas para esse grupo de pessoas.

Desta forma, muitas empresas podem contratar pessoa com deficiência somente por obrigação da lei e não ocorrer de fato a inclusão da pessoa no ambiente organizacional, do qual conseqüentemente, ocorre o processo de demissão em pouco tempo, devido a não socialização e a falta de elementos para que haja a adaptação no local de trabalho da pessoa com deficiência.

Ressalta-se a necessidade de suportes e apoios para a pessoa com deficiência, com o propósito de conduzir a melhores resultados pessoais, tais como independência, aprimoramento dos relacionamentos interpessoais, maior participação na escola e/ou comunidade (ROSSIT; ZULIANI, 2006).

Para Bidarra et al (2011) as tecnologias assistivas se mostram muito importantes, ou seja, os produtos, serviços e recursos que contribuem para que as pessoas com deficiência sejam o mais autônomas e independentes possível. Dentre elas as mais comuns são: as órteses, próteses, instrumentos adaptados (como teclados de computadores, mouses, lápis com um cabo encurvado), leitores de tela, impressão em Braille, conversor Braille, bengala eletrônica para pessoa com deficiência visual, sistema de computação destinado a pessoas com deficiência visual, adaptações para carro e cadeira de rodas motorizada.

Uma sociedade inclusiva é aquela capaz de contemplar, sempre, todas as condições humanas, encontrando meios para que cada cidadão, do mais privilegiado ao mais comprometido, exerça o direito de contribuir com seu melhor talento para o bem comum (WERNECK, 2003).

De acordo com Sasaki (2003), as pessoas com deficiência intelectual, são inseridas no mercado de trabalho através de duas vias, dentro da instituição profissionalizante e por meio do trabalho abrigado e protegido, ou através por meio externo, à instituição profissionalizante, ou seja, através do processo de emprego competitivo ou apoiado.

Dentre políticas públicas governamentais voltadas à pessoa com deficiência tem-se o Benefício de Prestação Continuada (BPC), que para que a pessoa com deficiência tenha acesso tem que cumprir algumas condicionalidades – pessoa com deficiência sem condição de capacidade laboral e com renda per capita familiar de 1\4 do salário-mínimo conforme a Lei nº 12.435, de 6 de julho de 2011.

O auxílio inclusão é uma medida de incentivo do Governo Federal para a inserção ao mercado de trabalho, por requerimento as pessoas com deficiência beneficiários ou ex-beneficiários do programa, nos últimos cinco anos do Benefício da Prestação Continuada. O repasse do auxílio é de meio salário-mínimo e enquanto estiverem empregadas. A Inscrição é por meio do Cadastro Único programa social do Governo Federal.

O processo de contratação da pessoa com deficiência intelectual para a Ação Social para Igualdade das Diferenças (ASID)<sup>5</sup>, é preciso uma visão detalhada, ou seja, é necessário compreender a pessoa que possui a deficiência, compreender as suas características e habilidades, as suas limitações e a melhor forma de incluí-la no ambiente organizacional. A empresa precisa ter a visão de que caso necessário ocorrerá a mudança ao ambiente de trabalho para acomodar este trabalhador.

Contudo, a ASID apresenta os benefícios que a empresa tem ao contratar o deficiente intelectual, ela cumpre a cota estabelecida por lei e proporciona uma nova oportunidade para a pessoa com deficiência e para os demais colaboradores, que terá acesso a diversidade e inclusão social no ambiente organizacional, valorizando as competências e habilidades de cada indivíduo.

---

<sup>5</sup> Associação para igualdade das diferenças (ASID), é uma organização social, sem fins lucrativos, fundada em 2010, que tem como missão unir empresas, voluntários, instituições e pessoas com deficiência para construir uma sociedade inclusiva

Várias ações a nível mundial têm ocorrido, objetivando a busca de uma melhora significativa nas condições de vida das populações, dentre elas a Agenda 2030 da ONU que de acordo com o portal do STF, é um plano global para atingir em 2030 um mundo melhor para todos os povos e nações. A assembleia Geral das Nações Unidas, realizada em Nova York, em 2015, com participação de 193 estados membros, estabeleceu 17 objetivos de desenvolvimento sustentável. O compromisso assumido pelos países com a agenda envolve a adoção de medidas ousadas, abrangentes e essenciais para promover o Estado de Direito, os direitos humanos e a responsabilidade das instituições políticas

A Agenda 2030 visa promover o crescimento econômico inclusivo e sustentável e o trabalho decente para todos, incluindo as pessoas com deficiência. No entanto, as pessoas com deficiência intelectual muitas vezes enfrentam desafios significativos no acesso e manutenção do emprego devido ao estigma social, discriminação e falta de apoio.

Para enfrentar esses desafios, o Objetivo de Desenvolvimento Sustentável (ODS) 8 tem o intuito de promover políticas orientadas ao desenvolvimento apoiem as atividades produtivas, geração de emprego decente, empreendedorismo, criatividade e inovação, incentivar a formalização e o crescimento das micro, pequenas e médias empresas, inclusive por meio do acesso a serviços financeiros.

O ODS estabelece que até 2030 pretende alcançar o emprego pleno e produtivo e trabalho decente a todas mulheres e homens, inclusive para jovens e as pessoas com deficiência, e remuneração igual para trabalho de igual valor.

Em geral, promover a inclusão e o apoio às pessoas com deficiência intelectual no local de trabalho é essencial para alcançar e garantir que ninguém seja abandonado na busca pelo desenvolvimento sustentável e promover direitos trabalhistas com ambientes de trabalho seguros e protegidos para todos os trabalhadores.

### **3 Metodologia**

A metodologia do estudo de caso se orientou a partir da pesquisa bibliográfica e documental, de cunho qualitativo. A investigação qualitativa trabalha com valores, crenças, representações, hábitos, atitudes e opiniões (MINAYO; SANCHES, 1993).

Ademais, as pesquisas para o desenvolvimento deste trabalho foram baseadas através de materiais como artigos científicos, dissertações e teses buscando-se o tema: “A invisibilidade das pessoas com deficiência intelectual no ambiente organizacional”. Contendo, pesquisas em buscas eletrônicas em materiais de língua portuguesa. Foram encontrados 18 trabalhos científicos, com a referência especificamente sobre a deficiência intelectual no mercado de trabalho.

#### **4 Resultados e discussão**

O presente levantamento proporcionou uma visão geral a respeito da invisibilidade das pessoas com deficiência intelectual no mercado de trabalho. Têm-se o objetivo de apresentar a análise qualitativa das empresas bem como das falas das pessoas com deficiência intelectual, que foram realizadas na cidade de Franca/SP. Segundo a pesquisa do IBGE, 2010 na cidade tem cerca de 4153 pessoas com deficiência intelectual, sendo do sexo masculino e moradores da zona urbana 2088 e da zona rural 8 pessoas com deficiência intelectual, já do sexo feminino tem-se na zona urbana 2088 e na zona rural 35 moradoras.

A Associação de Comércio e Indústria de Franca-SP, não proporcionou dados sobre a quantidade de empresas no ramo de comércio e indústrias, devido a lei geral de proteção de dados (LGPD). A Associação de Pais e Amigos dos Excepcionais de Franca (APAE), seguem as normas da lei geral de proteção de dados, mantendo o sigilo e proteção de pessoas com deficiência na cidade de Franca e região. A prefeitura de Franca-SP, forneceu dados que não comprometem a lei geral de proteção de dados, com o intuito somente de auxiliar este artigo científico.

Segundo a Prefeitura de Franca-SP, as empresas da cidade possuem suas atividades interligadas entre o ramo industrial, comercial e prestação de serviços, a quantidade de empresas é de números estimados devido a esta duplicidade e de empresas que estão ativas e não estão cadastradas na prefeitura da cidade. Os dados apresentados são de 23.160 empresas de atividades comerciais com CNPJ de outros ramos, destes tem no total 11.873 empresas que exercem atividades comerciais. Não foram apresentados a quantidade de empresas do ramo comercial alimentício, do qual o estudo se baseia.

O estudo de caso foi realizado presencialmente, pelas alunas e virtualmente, através de aplicativos tecnológicos, para as empresas do ramo comercial alimentício



e pessoas com deficiência intelectual. O questionário foi elaborado e aplicado através do Formulário, ferramenta do Google, que apresenta as perguntas e os gráficos de respostas, sendo imediato.

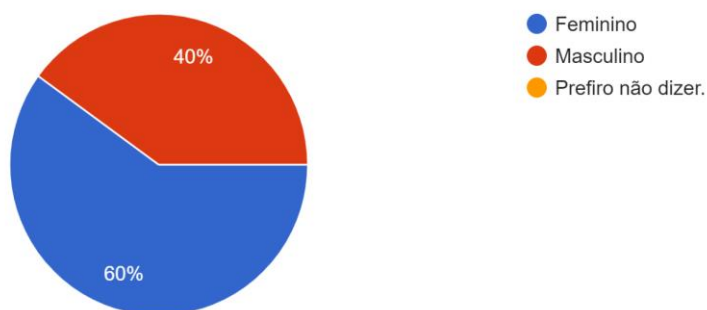
O questionário empresarial foi elaborado com 11 perguntas de múltipla escolha e enviado para 12 empresas do ramo comércio alimentício e por sua vez obteve 10 respostas dos empresários. Em suma, o questionário tem por objetivo saber a visão e conhecimento do empresário sobre as pessoas com deficiência intelectual em sua organização.

Da mesma forma, foi elaborado o questionário para as pessoas com deficiência intelectual, com 11 perguntas e foram enviados para 10 pessoas com deficiência, este número é pelo fato de ter tido dificuldades de encontrar pessoas com deficiência intelectual no mercado de trabalho, sendo 5 pessoas com síndrome de down, 3 pessoas com autismo e 2 com deficiência auditiva com grau de transtorno neurológico e obteve-se 4 respostas, com 1 pessoa com autismo, 1 pessoa com síndrome de down e 2 pessoas com deficiência auditiva com grau de transtorno neurológico. O objetivo do questionário tem por finalidade entender as dificuldades das pessoas com deficiência intelectual no ambiente organizacional.

### O questionário empresarial:

Gráfico 1- O gênero dos respondentes

Qual o seu gênero?  
10 respostas

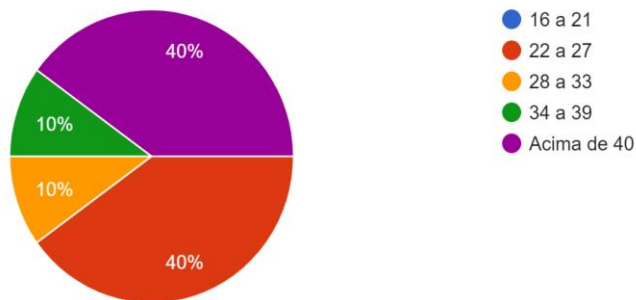


Fonte: elaborado pelas autoras (2023)

O questionário foi respondido por 60% de gênero feminino e 40% de gênero masculino.

**Gráfico 2-** Idade dos respondentes

Idade  
10 respostas

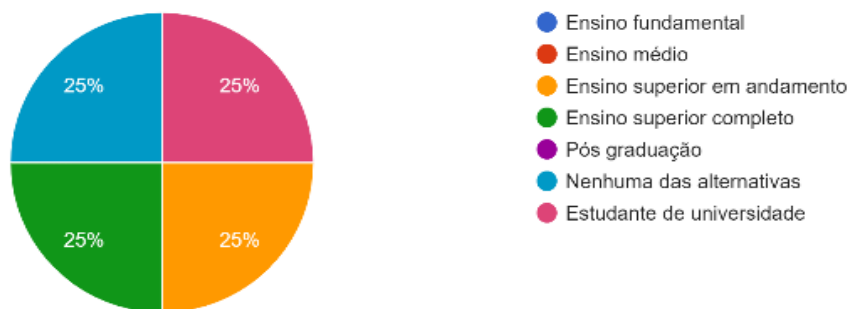


**Fonte:** elaborado pelas autoras (2023)

A faixa etária dos respondentes são 40% de 22 a 27 anos, 10% de 28 a 33 anos, 10% de 34 a 39 e 40% acima de 40 anos.

**Gráfico 3-** Escolaridade dos respondentes

Qual o seu grau de escolaridade?  
4 respostas

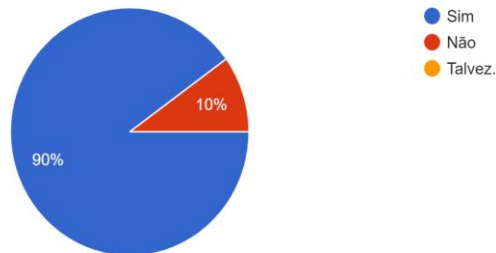


**Fonte:** elaborado pelas autoras (2023)

O grau de escolaridade dos respondentes são 25% no ensino médio, 25% no ensino superior em andamento, 25% no ensino superior completo e 25% nenhuma das alternativas.

**Gráfico 4-** Consciência do que é deficiência

Você tem consciência do que é a Deficiência?  
10 respostas

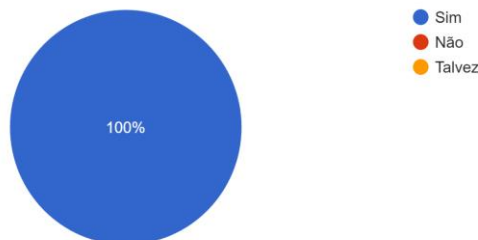


**Fonte:** elaborado pelas autoras (2023)

Sabem o que significa deficiência 90% sim e 10% não.

**Gráfico 5-** O que significa inclusão

Você sabe o que significa inclusão?  
10 respostas

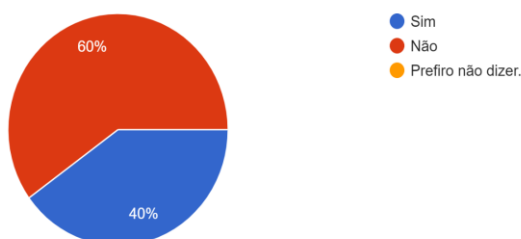


**Fonte:** elaborado pelas autoras (2023)

Sabem o que significa inclusão 100% sim.

**Gráfico 6-** A contratação das pessoas com deficiência

Em sua empresa ocorre contratação de pessoas com deficiência?  
10 respostas

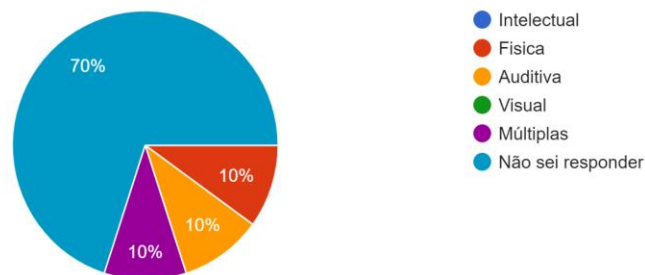


**Fonte:** elaborado pelas autoras (2023)

O processo de contratação das pessoas com deficiência em suas empresas 40% sim realiza a contratação e 60% não realizam a contratação de pessoas com deficiência;

**Gráfico 7-** O tipo de deficiência que realizam a contratação

Se sim, qual o tipo de deficiência o seu colaborador tem?  
10 respostas

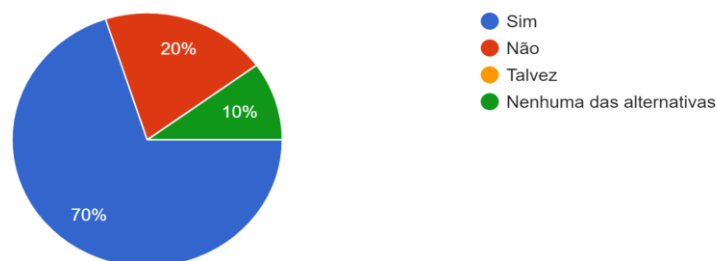


**Fonte:** elaborado pelas autoras (2023)

As pessoas com deficiência que são contratadas pelas empresas são 10% pessoa com deficiência física, 10% pessoa com deficiência auditiva, 10% pessoa com deficiência múltipla, 0 pessoas com deficiência auditiva, 0 pessoa com deficiência intelectual e 70% não sabe responder.

**Gráfico 8-** Inclusão das pessoas com deficiência na empresa

Em sua empresa ocorre o processo de inclusão de pessoas com deficiência? Seja na estrutura adaptada, suporte/apoio para o desenvolvimento d...eberá/trabalhará com a pessoa com deficiência?  
10 respostas



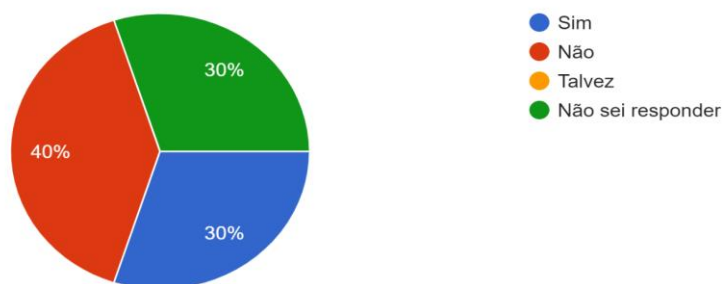
**Fonte:** elaborado pelas autoras (2023)

O processo de inclusão das pessoas com deficiência nas empresas dos respondentes é de 70% sim realizam a contratação e suporte, 20% não realizam a contratação e suporte, 10% nenhuma das alternativas.

**Gráfico 9-** Dificuldades na contratação de pessoas com deficiência

A sua empresa encontra dificuldades no processo de contratação de PCD?

10 respostas



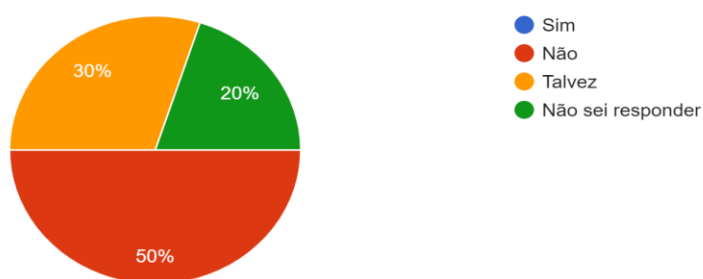
**Fonte:** elaborado pelas autoras (2023)

A empresa encontra dificuldades no processo de contratação das pessoas com deficiência 30% sim encontram dificuldades, 40% não encontram dificuldades e 30% não sabem responder.

**Gráfico 10-** Benefício de prestação continuada

O benefício de prestação continuada (BPC) é um impedimento para a contratação da pessoa com deficiência? Ou influência na contratação?

10 respostas



**Fonte:** elaborado pelas autoras (2023)

O benefício da prestação continuada é um impedimento para a contratação da pessoa com deficiência ou influência na contratação, os respondentes informam que 50% não é um impedimento para a contratação, 30% talvez seja um impedimento para a contratação e 20% não sabem responder.

### Gráfico 11- Melhorias para as pessoas com deficiência na organização

Você acredita que possa ter melhorias de inclusão social em todos os aspectos, inclusão organizacional e estrutural, do setor empresarial para os colaboradores com deficiência?  
10 respostas



Fonte: elaborado pelas autoras (2023)

As empresas acreditam que possa ter melhorias para inclusão social em todos os aspectos 100% concordam que possa ter melhorias.

### Questionário das pessoas com deficiência:

#### Gráfico 12- O gênero dos respondentes

Qual o seu gênero?  
4 respostas

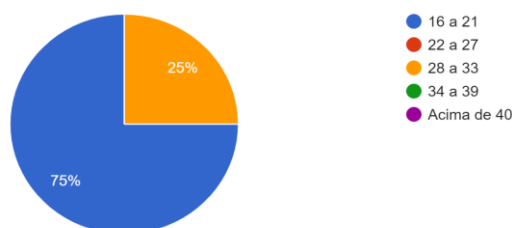


Fonte: elaborado pelas autoras (2023)

O gênero dos respondentes é de 100% do gênero feminino.

#### Gráfico 13- Idade dos respondentes

Idade  
4 respostas

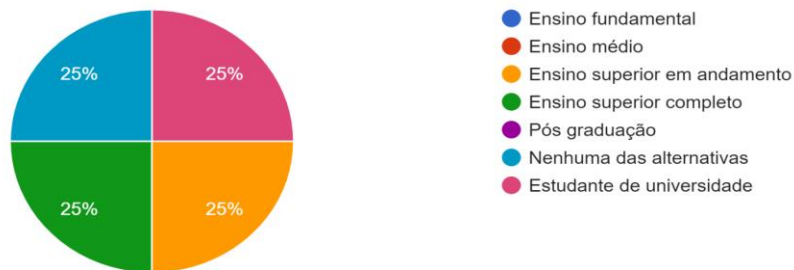


Fonte: elaborado pelas autoras (2023)

A idade das pessoas respondentes é de 16 anos a 33 anos.

**Gráfico 14-** O grau de escolaridade dos respondentes

Qual o seu grau de escolaridade?  
4 respostas

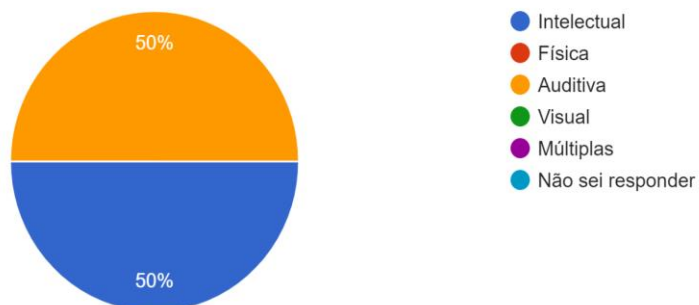


**Fonte:** elaborado pelas autoras (2023)

O grau de escolaridade dos respondentes é de 25% ensino superior em andamento, de 25% ensino superior completo, de 25% estudante de universidade e de 25% nenhuma das alternativas.

**Gráfico 15-** A deficiência dos respondentes

Qual é a sua deficiência?  
4 respostas



**Fonte:** elaborado pelas autoras (2023)

A deficiência que os respondentes têm é de 50% têm são pessoas com deficiência auditiva e de 50% são pessoas com deficiência intelectual.

**Gráfico 16-** O significado de inclusão

Você sabe o que significa inclusão?  
4 respostas

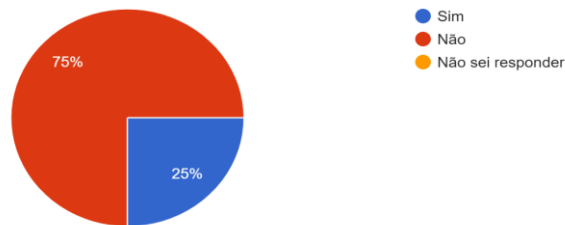


**Fonte:** elaborado pelas autoras (2023)

Sabem o que significa inclusão 100% dos respondentes.

**Gráfico 17-** A pessoa com deficiência no mercado de trabalho

Atualmente você esta inserido no mercado de trabalho?  
4 respostas

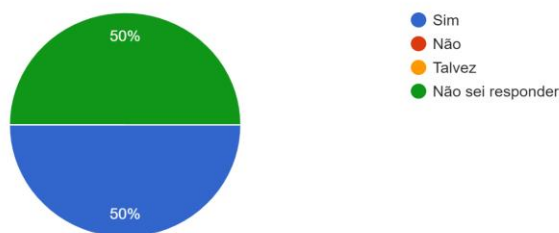


**Fonte:** elaborado pelas autoras (2023)

Os respondentes inseridos no mercado de trabalho são de 25% sim e 75% não.

**Gráfico 18-** Suporte para a realização de tarefas

Se sim, você tem o suporte necessário para realizar as suas tarefas?  
4 respostas



**Fonte:** elaborado pelas autoras (2023)

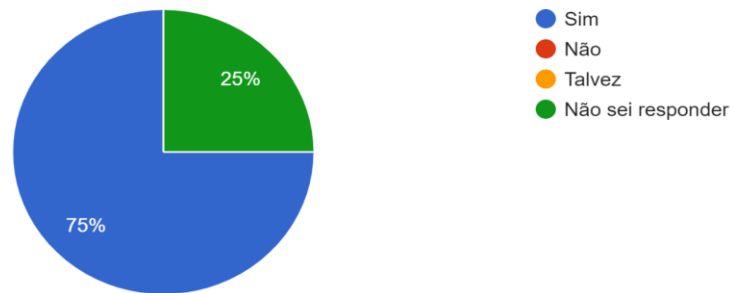


As pessoas com deficiência respondentes têm o suporte necessário nas empresas para realizarem suas tarefas 50% sim e 50% não souberam responder.

**Gráfico 19-** A inclusão no ambiente organizacional

Você se sente incluído no ambiente de trabalho pelos seus colegas?

4 respostas



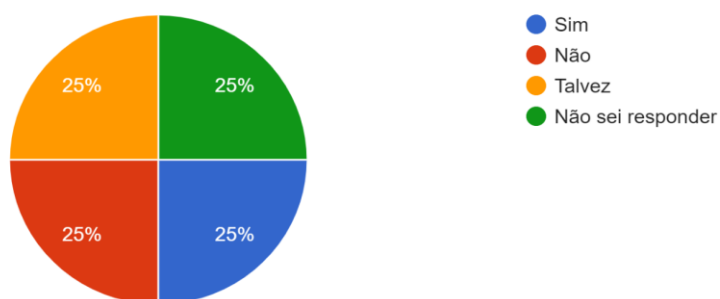
**Fonte:** elaborado pelas autoras (2023)

No ambiente de trabalho os respondentes sentem-se inclusos pelos colegas de trabalho 75% sim e 25% não.

**Gráfico 20-** Plano de carreira para a pessoa com deficiência

Você se sente incluído no plano de carreira da empresa?

4 respostas

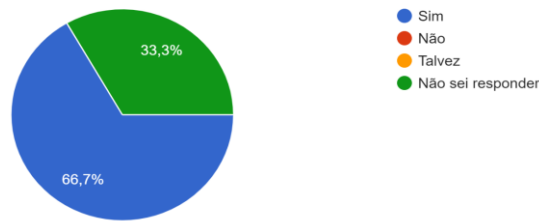


**Fonte:** elaborado pelas autoras (2023)

Os respondentes se sentem inclusos no plano de carreira são de 25% sim, 25% não, 25% talvez e 25% não souberam responder;

**Gráfico 21-** Os benefícios da empresa atendem as pessoas com deficiência

Os benefícios da empresa atendem as suas necessidades?  
3 respostas

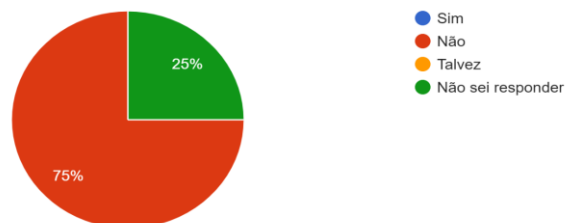


**Fonte:** elaborado pelas autoras (2023)

Os benefícios que as empresas oferecem para as pessoas com deficiência atendem as necessidades são de 66,7% sim e 33,3% não souberam responder.

**Gráfico 22-** A opção do BPC e aposentadoria ou estar inserido no mercado de trabalho

Você optaria por ficar somente com o BPC ou pela aposentadoria ao invés de estar inserido no mercado de trabalho?  
4 respostas

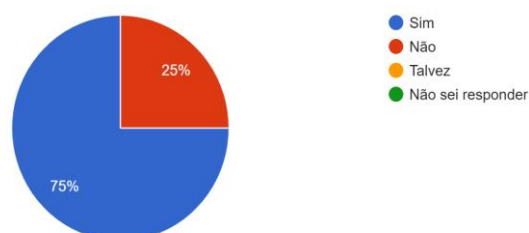


**Fonte:** elaborado pelas autoras (2023)

Os respondentes optariam por receber o benefício da prestação continuada são de 75% sim e 25% não souberam responder.

**Gráfico 23-** O auxílio inclusão

Você conhece o auxílio inclusão?  
4 respostas



**Fonte:** elaborado pelas autoras (2023)

Os respondentes têm o conhecimento do auxílio inclusão 75% sim e 25% não conhecem.

### Considerações finais

Conclui-se que por razões particulares as pessoas com deficiência intelectual tiveram dificuldades de responder ao questionário, por sua vez pessoas menores de 18 anos acompanhadas de seus responsáveis durante a aplicação do questionário, devido a estas dificuldades obteve-se poucas respostas das pessoas com deficiência intelectual e o envio do questionário, pelo fato que houve dificuldade de encontrar os sujeitos da pesquisa.

Desta forma, as pessoas com deficiência intelectual que responderam ao questionário não estão inseridas no mercado de trabalho, mesmo com a conscientização dos empresários sobre a inclusão social, devido as suas condições, adaptação social, peculiaridade e complexidade individual que cada um apresenta.

As pessoas com deficiência intelectual vivenciam a invisibilidade social ao não participarem de espaços essenciais a socialização e ao desenvolvimento humano, dentre eles a inserção no mundo do trabalho que é fundamental para a vivência de uma plena cidadania. Neste sentido cabe a toda sociedade um exercício de visibilidade e inclusão desse segmento populacional, ainda muito estereotipado enquanto incapazes de exercer funções laborais e terem sua empregabilidade e acesso ao desenvolvimento garantidos.

Ressalta-se que mesmo com a invisibilidade ainda vivenciada, a sociedade está envolvida com as diversidades, em especial a partir de movimentos sociais que buscam a inclusão nos espaços e em relacionamentos interpessoais nos ambientes organizacionais, ressaltando as necessidades e suportes às pessoas com deficiência minimizando a discriminação e o preconceito.

### Referências

ARANHA, M. S. F. (2000). **O processo de mobilização social na construção de um contexto comunitário inclusivo**, In Oliveira, M. L. W. de (org.), Inclusão e Cidadania, Niterói: Nota Bene, p. 32-38. Acesso em: 30 set 2022.

ARANHA, M. S. F. (2000). **A inclusão social e municipalização**, In: Manzini, E. J. (org.), Educação Especial: Temas Atuais, Marília: UNESP- Marília Publicações, p. 1-9. Acesso em: 01out 2022.

ARANHA, M. L. A. **História da Educação Especial**. 4. ed. Rio de Janeiro: WVA, 2001. Acesso em: 01 out 2022.

BARCOKÉBAS, Marina Alves. **Qualificação e inserção da pessoa com deficiência no Mercado de trabalho de João Pessoa – PB**. 2018. Trabalho de conclusão de Curso (Bacharel em Administração) - Universidade Federal da Paraíba, João Pessoa, 2018. Disponível em: <<https://repositorio.ufpb.br/jspui/handle/123456789/16461>>. Acesso em: 30 set 2022.

BRASIL, LEI N°13146, de 6 de julho de 2015. 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: 30 out 2022.

BRASIL. Lei n° 12.435, de 6 de julho de 2011. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 7 jul. 2011. Disponível em: < [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/l8742.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8742.htm)>. Acesso em: 12 março 2023.

BRASIL. LEI N° 8.213, de 24 de julho de 1991. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 25 jul. 1991. Disponível em: < [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/l8213cons.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8213cons.htm)>. Acesso em: 30 out 2022.

BIDARRA, J.; BOSCARIOLI, C.; PERES, S. M. Software x Lupa - **Um ampliador de tela para auxílio na educação de alunos com baixa visão**. Revista Brasileira de Educação Especial, Marília, v. 17, n. 1, abr. 2011. Disponível em <[http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1413-65382011000100011&lng=en&nrm=iso](http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1413-65382011000100011&lng=en&nrm=iso)>. Acesso em: 30 out 2022.

BOLONHINI JUNIOR, Roberto. **Portadores de necessidades especiais: as principais prerrogativas dos portadores de necessidades especiais e a legislação brasileira**. 2 ed. São Paulo: Atlas, 2010. Acesso em: 30 out 2022.

GUGEL, M. A. **A pessoa com deficiência e sua relação com a história da humanidade**. Associação Nacional dos Membros do Ministério Público de Defesa dos Direitos dos Idosos e Pessoas com Deficiência– AMPID2008. Disponível em: <[http://www.ampid.org.br/ampid/Artigos/PD\\_Historia.php#:~:text=Evid%C3%A2ncias%20arqueol%C3%B3gicas%20nos%20fazem%20concluir,artes%C3%A3os%2C%20agricultores%2C%20escravos](http://www.ampid.org.br/ampid/Artigos/PD_Historia.php#:~:text=Evid%C3%A2ncias%20arqueol%C3%B3gicas%20nos%20fazem%20concluir,artes%C3%A3os%2C%20agricultores%2C%20escravos)>. Acesso em 30 set 2022.

IBGE. INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA ESTATÍSTICA.

MINAYO, M. C. S. & SANCHES, O. **Quantitativo-Qualitativo: Oposição ou Complementaridade?** Cad. Saúde Públ., Rio de Janeiro., jul/set, 1993. Acesso em: 30 out 2022.

NEGREIROS, Dilma de Andrade. **Acessibilidade Cultural: porque, como, onde e para quem?** 2014. 50f. monografia em Acessibilidade Cultural- Faculdade de Medicina. Universidade Federal do Rio de Janeiro, Rio de Janeiro, 2013. Acesso em: 10 out 2022.

OMS. Organização Mundial da Saúde. **Classificação Internacional de Funcionalidade, Incapacidade e Saúde (CIF)**. Genebra, 2012. Acesso em 01 nov 2022.

ONU. Organização das Nações Unidas. **Transformando Nosso Mundo: A Agenda 2030 para o Desenvolvimento Sustentável**. 2015. Disponível em: <<https://brasil.un.org/pt-br/sdgs/8>> Acesso em: 01 nov 2022.

ONU. Organização das Nações Unidas. **Transformando Nosso Mundo: A Agenda 2030 para o Desenvolvimento Sustentável**. 2015. Disponível em<<https://nacoesunidas.org/wpcontent/uploads/2015/10/agenda2030-pt-br.pdf> > Acesso em: 01 nov 2022.

ROSSIT, R. A. S., & ZULIANI, G. Introdução ao estudo da deficiência mental. In C. Goyos & E. Araújo (Eds.), **Inclusão social: formação do deficiente mental para o trabalho** (pp.1-22). São Carlos: RiMa. Acesso em: 30 out 2022.

SASSAKI, R. K. **Educação profissional e emprego de pessoas com deficiência mental pelo paradigma da inclusão**. In Associação de Pais e Amigos dos Excepcionais [APAIE], Trabalho e deficiência mental: perspectivas atuais pp.111-132. Brasília: Dupligráfica Editora. Acesso em: 30 out 2022.

SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL. **Transformando Nosso Mundo: A Agenda 2030 para o Desenvolvimento Sustentável**. Nova York, 2015. Disponível em:<<https://portal.stf.jus.br/hotsites/agenda-2030/>>. Acesso em: 30 março 2023

WERNECK, C. **Você é gente? O direito de nunca ser questionado sobre o seu valor humano**. Rio de Janeiro: WVA. Acesso em: 30 out 2022.