



MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO - MEC
UNIVERSIDADE FEDERAL DO PIAUÍ - UFPI
CAMPUS SENADOR HELVÍDIO NUNES DE BARROS - PICOS
CURSO DE BACHARELADO EM ADMINISTRAÇÃO
TRABALHO DE CONCLUSÃO DE CURSO



**PSEUDO-INCLUSÃO NO MERCADO DE TRABALHO PICOENSE:
PERSPECTIVAS DE PESSOAS COM (D)EFICIÊNCIA AUDITIVA E SURDAS**

Henrique Alves Xavier¹, Kary Emanuelle Reis Coimbra²

Picos, 2023

¹ *Graduando em Administração pela UFPI.*
² *Professora da UFPI, doutora, orientadora.*

FICHA CATALOGRÁFICA
Serviço de Processamento Técnico da Universidade Federal do Piauí
Biblioteca José Albano de Macêdo

X3p Xavier, Henrique Alves
Pseudo - inclusão no mercado de trabalho picoense : perspectivas de pessoas com (d)eficiência auditiva e surdas [recurso eletrônico] / Henrique Alves Xavier - 2023.
30 f.

1 Arquivo em PDF
Indexado no catálogo *online* da biblioteca José Albano de Macêdo-CSHNB
Aberto a pesquisadores, com restrições da Biblioteca

Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação) – Universidade Federal do Piauí, Bacharelado em Administração, Picos, 2023.
"Orientadora : Dra. Kary Emanuelle Reis Coimbra"

1. Inclusão - deficientes – mercado de trabalho. 2. Deficiência e eficiência. 3. Lógica capitalista. 4. Preconceitos sociais. 5. Mercado de trabalho - desafios. I. Coimbra, Kary Emanuelle Reis. II. Título.

CDD 658

Emanuele Alves Araújo CRB 3/1290



MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO
UNIVERSIDADE FEDERAL DO PIAUÍ
CAMPUS SENADOR HELVÍDIO NUNES DE BARROS
COORDENAÇÃO DO CURSO DE ADMINISTRAÇÃO
Rua Cícero Eduardo S/N – Bairro Junco – 64.600-000 – Picos –PI.
Fone (89) 3422-1087 – Fax (89) 3422-1043



**PARECER DA COMISSÃO EXAMINADORA
DE DEFESA DE ARTIGO CIENTÍFICO DE GRADUAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO**

HENRIQUE ALVES XAVIER

**PSEUDO-INCLUSÃO NO MERCADO DE TRABALHO PICOENSE:
PERSPECTIVAS DE PESSOAS COM (D)EFICIÊNCIA AUDITIVA E SURDAS**

A comissão examinadora, composta pelos professores abaixo, sob a presidência da primeira, considera a discente como:

Aprovado(a)

Aprovado(a) com restrições

Observações: a nota está condicionada a entrega do TCC final com todas as alterações sugerida pela banca nos prazos previamente estabelecidos.

Picos (PI), 25 de agosto de 2023.

Documento assinado digitalmente
gov.br KARY EMANUELLE REIS COIMBRA
Data: 26/08/2023 19:43:01-0300
Verifique em <https://validar.iti.gov.br>

(Orientadora - Kary Emanuelle Reis Coimbra, Dra.)

Documento assinado digitalmente
gov.br MARA FRANCO DE SA
Data: 28/08/2023 15:35:43-0300
Verifique em <https://validar.iti.gov.br>

(Membro 1 – Mara Franco de Sá, Dra.)

Documento assinado digitalmente
gov.br NAIRA LUAN SOUSA E SILVA
Data: 10/10/2023 10:52:29-0300
Verifique em <https://validar.iti.gov.br>

(Membro 2 – Naira Luan de Sousa e Silva, Dra.)

RESUMO

O objetivo deste estudo foi examinar as percepções das pessoas com deficiência auditiva³ ou surdez⁴ em relação ao mercado de trabalho em Picos - Piauí. A pesquisa explorou os desafios de inclusão no ambiente profissional para pessoas com deficiência auditiva ou surdez, considerando estereótipos e preconceitos sociais. Foram discutidas teorias sobre a construção social da deficiência e a influência da lógica capitalista na exclusão. A metodologia incluiu pesquisa exploratória qualitativa com o método da pesquisa participante, permitindo vozes autênticas. O pesquisador, também surdo, trouxe perspectiva única. Inicialmente planejada para entrevistar pessoas com deficiência em empresas, a pesquisa ajustou-se para entrevistar indivíduos do círculo pessoal do pesquisador. Os resultados abordam experiências, obstáculos, oportunidades e sugestões, fornecendo insights para ambientes profissionais inclusivos. O estudo contribui para entender a inclusão de pessoas com deficiência auditiva ou surdez no mercado de trabalho, com dados relevantes para aprimorar políticas e práticas inclusivas.

Palavras-chave: inclusão e exclusão; deficiência e eficiência; lógica capitalista.

ABSTRACT

This study aimed to examine the perceptions of individuals with hearing disabilities or deafness regarding the job market in Picos - Piauí. The research explored the challenges of inclusion in the professional environment for people with hearing impairment or deafness, considering stereotypes and social prejudices. Theories about the social construction of disability and the influence of capitalist logic on exclusion were discussed. The methodology included qualitative exploratory research with the participant research method, allowing for authentic voices. The researcher, also deaf, brought a unique perspective. Initially designed to interview people with disabilities in companies, the research was adjusted to interview individuals from the researcher's personal circle. The results address experiences, obstacles, opportunities and suggestions, providing insights for inclusive professional environments. The study contributes to understanding the inclusion of people with hearing impairment or deafness in the labor market, with relevant data to improve inclusive policies and practices.

Keywords: inclusion and exclusion; capitalist logic; disability and efficiency.

1 INTRODUÇÃO

O presente trabalho tem como objetivo geral investigar as percepções das pessoas com deficiência auditiva e surdas diante do mercado de trabalho picoense. De acordo com os dados do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), divulgados em 2022, estima-se que a população brasileira com deficiência seja de aproximadamente 18,6 milhões de pessoas, com idade igual ou superior a 2 anos. Esse número representa cerca de 8,9% da população nessa faixa etária (IBGE, 2022). Essas informações foram obtidas por meio do módulo Pessoas com Deficiência, da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua (Pnad Contínua) de 2022. É importante ressaltar que esses dados não são diretamente comparáveis com pesquisas

³ Deficiência Auditiva consiste na perda parcial ou total da capacidade de detectar sons, causada por má-formação (causa genética), lesão na orelha ou na composição do aparelho auditivo.

⁴ É considerada surda a pessoa que tem ausência total da audição, ou seja, que não ouve nada. E é considerado parcialmente surdo todo aquele que a capacidade de ouvir, apesar de (d)eficiente, é funcional com ou sem aparelho auditivo.

anteriores, como o Censo Demográfico de 2010 e a Pesquisa Nacional de Saúde (PNS) de 2013 e 2019, devido a diferenças metodológicas.

Segundo Figueiredo (2015), a deficiência é uma construção social, cultural e histórica que produz um estigma e, conseqüentemente, uma desvantagem social para as pessoas que vivem com alguma limitação. Ainda segundo a autora, a sociedade capitalista se caracteriza por uma lógica excludente, que valoriza o indivíduo somente pela sua produtividade e desempenho, o que pode dificultar a inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho. Nesse sentido, Wendell (2006) afirma que a perspectiva capitalista do trabalho, que valoriza exclusivamente a produtividade e a eficiência, frequentemente negligencia as necessidades e particularidades das pessoas com deficiência, levando à sua exclusão e marginalização social. De acordo com Boff (2015), a lógica do capitalismo, centrada no lucro e na maximização dos resultados, muitas vezes entra em conflito com a promoção da justiça social e da inclusão de grupos historicamente marginalizados, como as pessoas com deficiência.

Nesse sentido, Figueira e Barbosa (2019) afirmam que a exclusão de pessoas com deficiência do mercado de trabalho está relacionada à lógica capitalista, que visa a maximização do lucro por meio da produtividade e eficiência. A deficiência é vista como um "fator de risco" para as empresas, que temem prejuízos financeiros e de imagem em casos de acidentes de trabalho ou não cumprimento de cotas. Assim, a inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho muitas vezes é considerada uma questão secundária, pois a adaptação do ambiente de trabalho para atender às suas necessidades é vista como um custo adicional. No entanto, essa postura individualista e excludente das empresas vai contra os princípios de justiça social e inclusão, fundamentais para uma sociedade mais justa e igualitária. Em consonância com Sen (2000), a inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho é importante não apenas para promover a igualdade de oportunidades, mas também para reconhecer a diversidade e valorizar a contribuição dessas pessoas para a sociedade.

Segundo Bazzo e Silva (2018), a inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho deve ser entendida como um processo dinâmico e contínuo, que envolve a adaptação de políticas e práticas, a promoção da acessibilidade e o respeito à diversidade. Além disso, é importante que as empresas compreendam a inclusão de pessoas com deficiência como uma oportunidade de diversificação e valorização das potencialidades individuais. Para Santos (2016), apesar de o Brasil possuir uma legislação que garante o direito ao trabalho para as pessoas com deficiência, a sua efetivação ainda enfrenta desafios significativos. O autor destaca que a inclusão é muito mais do que a simples contratação de pessoas com deficiência, é um processo que exige mudanças culturais, a criação de políticas inclusivas e a eliminação de barreiras que impedem o pleno exercício dos direitos desses indivíduos.

Diante desse contexto, procuramos responder à seguinte problemática: **quais as percepções das pessoas com deficiência auditiva e surdas ao buscar inclusão no mercado de trabalho picoense?** Para auxiliar na operacionalização da pesquisa, estabelecemos os seguintes objetivos específicos: a) investigar as barreiras e desafios enfrentados pelas pessoas com deficiência auditiva ou surdez ao buscar emprego em Picos; b) compreender as perspectivas desses indivíduos em relação às oportunidades de emprego e desenvolvimento profissional; e c) identificar e analisar os principais obstáculos que afetam a integração dessas pessoas no mercado de trabalho, levando em consideração aspectos sociais, culturais e organizacionais.

Este trabalho é composto por cinco seções, incluindo esta introdução. Na segunda seção, exploramos a conexão entre deficiência e eficiência dentro da lógica capitalista. A terceira seção descreve em detalhes a abordagem metodológica adotada ao longo da pesquisa. Na quarta seção, realizamos uma análise minuciosa dos resultados obtidos e conduzimos discussões significativas em torno deles. Finalmente, na quinta seção, apresentamos as conclusões fundamentais extraídas deste estudo abrangente.

2 RELAÇÃO DE DEFICIÊNCIA E EFICIÊNCIA NA LÓGICA CAPITALISTA

O capitalismo é um sistema econômico que se baseia na busca pelo lucro e pela acumulação de capital e, por consequência, o mercado de trabalho é fortemente influenciado por essa lógica. A relação entre o capitalismo e as pessoas com deficiência no mercado de trabalho é complexa e multifacetada. Nesse contexto, Figueira e Barbosa (2019) ressaltam que as empresas preferem investir em mão de obra que consideram mais produtiva e capaz de contribuir significativamente para os resultados financeiros e isso pode resultar em barreiras à inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho.

Segundo Antunes (2009), no contexto capitalista, há uma constante demanda por produtividade e rentabilidade, o que valoriza os trabalhadores que atendem a esses critérios. No entanto, Sasaki (1997) resalta que essa demanda pode resultar em exclusão no mercado de trabalho, afetando negativamente pessoas com deficiência e outras minorias. Autores como Harvey (2011) e Antunes (2018) afirmam que o capitalismo é baseado na exploração do trabalho e na busca contínua pelo lucro, o que leva a uma hierarquização do trabalho e a uma segmentação do mercado de trabalho. Esse cenário se torna ainda mais desafiador para as pessoas com deficiência, que frequentemente enfrentam barreiras adicionais no acesso ao mercado de trabalho e na progressão de carreira (Sasaki, 1997).

O capitalismo, conforme descrito por Smith (1776), é um sistema econômico baseado na propriedade privada dos meios de produção e na busca pelo lucro. O autor argumenta que a busca individual pelo lucro pode resultar em benefícios para a sociedade como um todo. Smith introduziu o conceito de “mão invisível”, que destaca como a interação livre no mercado pode levar a benefícios econômicos e sociais. No capitalismo, as atividades econômicas são conduzidas por indivíduos e empresas em busca de lucro, por meio da livre concorrência e da alocação de recursos com base na oferta e demanda. Esse sistema estimula a eficiência e o progresso econômico, promovendo inovação, diversidade de produtos e melhorias nos processos produtivos. O livre mercado também proporciona oportunidades de emprego, desenvolvimento de habilidades e talentos, beneficiando tanto os indivíduos quanto a sociedade como um todo.

Por outro lado, Marx (1867) adota uma abordagem crítica ao analisar o capitalismo, descrevendo-o como um sistema explorador e desigual. O autor argumenta que o capitalismo é caracterizado pela apropriação de lucros pelos proprietários dos meios de produção, conhecidos como burgueses, através da exploração da classe trabalhadora, o proletariado. Segundo Marx, os burgueses obtêm sua riqueza ao explorar a força de trabalho dos proletariados, pagando-lhes um salário inferior ao valor que produzem, resultando na mais-valia. Além disso, Marx destaca a alienação dos trabalhadores no processo produtivo capitalista, onde eles perdem o controle sobre seu trabalho e se distanciam dos resultados de seu esforço, levando a sentimentos de despersonalização e falta de realização. Marx prevê que o capitalismo, em última instância, levará à sua própria ruína, abrindo caminho para o surgimento de uma sociedade comunista, na qual os meios de produção seriam propriedade coletiva e a exploração seria eliminada.

Sendo assim, enquanto Smith (1776) enfatiza os benefícios do capitalismo baseado na busca individual pelo lucro e na interação livre no mercado, Marx (1867) critica o sistema por sua exploração e desigualdade.

O autor Drucker (1967) destaca a relevância da produtividade no âmbito empresarial dentro do contexto capitalista. Drucker defende a gestão eficaz como elemento primordial para a obtenção de resultados expressivos e sustentáveis. O autor resalta a importância de estabelecer prioridades claras, administrar o tempo de maneira eficiente e embasar as decisões em dados concretos, com o intuito de ampliar a produtividade e, conseqüentemente, a rentabilidade das organizações. Segundo Drucker, a produtividade assume um papel fundamental para assegurar a competitividade e o sucesso no mercado. Por meio de uma gestão

eficiente, as empresas são capazes de identificar oportunidades de aprimoramento, otimizar processos, maximizar a utilização dos recursos disponíveis e alinhar as atividades com os objetivos estratégicos. Ao estabelecer prioridades claras e gerir o tempo de forma eficaz, as organizações podem direcionar seus esforços para as atividades mais relevantes, evitando desperdícios e maximizando os resultados obtidos.

Além disso, Drucker enfatiza a importância de embasar as decisões em dados e informações confiáveis. Ao tomar decisões embasadas em evidências, as empresas podem evitar erros onerosos, identificar oportunidades de crescimento e implementar estratégias eficazes para impulsionar a produtividade. Vale ressaltar que aumentar a produtividade não se resume a simplesmente trabalhar mais, mas sim a trabalhar de forma inteligente e eficiente. Ao adotar uma abordagem voltada para a produtividade, as organizações podem alcançar resultados financeiros superiores, ampliar sua competitividade e garantir sua sustentabilidade dentro do contexto do mercado capitalista.

Segundo Marx (1867), a produtividade é uma necessidade intrínseca ao sistema capitalista, pois as empresas buscam maximizar seus lucros por meio do aumento da eficiência produtiva. Marx destaca que o trabalho humano é a fonte primária de valor econômico, tornando a produtividade do trabalho fundamental para a acumulação de capital. Por sua vez, Schumpeter (1942) argumenta que a dinâmica capitalista é impulsionada por forças disruptivas, como a introdução de novas tecnologias e a busca por inovação. Para Schumpeter, a produtividade desempenha um papel crucial na sobrevivência e no crescimento das empresas. A adoção de métodos mais eficientes permite que as empresas se destaquem no mercado e obtenham maiores lucros. Assim, a produtividade é um fator-chave para o sucesso no contexto do sistema capitalista.

Porter (1985) aborda a relação da lógica capitalista entre produtividade, rentabilidade e vantagem competitiva. O autor destaca que empresas que alcançam maior produtividade em relação aos concorrentes têm uma posição favorável no mercado, permitindo oferecer preços competitivos e obter margens de lucro superiores. O autor propõe estratégias como a diferenciação de produtos, liderança em custo e enfoque em nichos de mercado como formas de impulsionar a produtividade e, conseqüentemente, a rentabilidade das organizações. Além disso, Friedman (1962) defende que o capitalismo, baseado na busca pelo lucro, é um sistema eficiente que estimula a produtividade por meio da concorrência e do incentivo ao empreendedorismo. A rentabilidade é um indicador fundamental para medir a eficiência do sistema capitalista, uma vez que empresas que obtêm lucros são recompensadas por sua produtividade e contribuem para o desenvolvimento econômico.

A lógica capitalista também se manifesta na procura por “a melhor formação”, “o melhor desempenho”, “o mais qualificado” e “o mais experiente”. Essa constante procura por trabalhadores considerados mais produtivos e rentáveis pode resultar na exclusão de pessoas com deficiência que não atendam a esses critérios. Nesse sentido, pessoas com deficiência podem ser vistas como menos produtivas e rentáveis, o que as coloca em desvantagem no mercado de trabalho. Segundo Melo (2019), o mercado de trabalho capitalista é discriminatório, excluindo frequentemente pessoas com deficiência devido às suas limitações.

2.1 Tornando visível o invisível: desafios para a Inclusão de Pessoas com Deficiência no mercado de trabalho

Dutra (2016) observa que as empresas têm sido influenciadas por uma perspectiva mercantilista, priorizando lucros e maximização da produção, negligenciando o bem-estar e a inclusão social de seus funcionários, especialmente aqueles com deficiência. A lógica capitalista tem levado as empresas a adotarem uma postura individualista, voltada apenas para atender às necessidades dos clientes e proprietários, deixando em segundo plano a

responsabilidade social e a inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho. Marx (1988) argumenta que a lógica capitalista busca principalmente a maximização do lucro, levando as empresas a se preocuparem apenas com os interesses dos proprietários e a ignorar a responsabilidade social.

Além disso, a sociedade em geral ainda carrega estereótipos e preconceitos em relação às pessoas com deficiência, o que dificulta sua inserção no mercado de trabalho. Autores como Macedo e Marques (2016) citam que o preconceito pode ser reflexo da falta de informação e conscientização sobre as potencialidades e habilidades das pessoas com deficiência, o que gera barreiras físicas, culturais e sociais. Nesse sentido, de acordo com Dias (2017), a promoção da inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho deve envolver não apenas a implementação de políticas públicas, mas também a conscientização e mudança de mentalidade da sociedade como um todo. Para o autor, é preciso garantir o acesso à educação e qualificação profissional, bem como criar ambientes de trabalho inclusivos e acessíveis, que valorizem a diversidade e promovam a igualdade de oportunidades.

Diniz (2007) amplia a compreensão sobre as deficiências ao ressaltar a importância da inclusão efetiva das pessoas com deficiência. A autora argumenta que é fundamental superar o modelo médico de deficiência, que enxerga a deficiência como uma limitação individual, e adotar uma perspectiva que a compreenda como uma construção social. Segundo Diniz, a deficiência não deve ser entendida como uma característica inerente à pessoa, mas sim como uma resultante das barreiras impostas pela falta de acessibilidade e de oportunidades de participação plena na sociedade. Essas barreiras podem ser físicas, comunicacionais, atitudinais ou institucionais, e contribuem para a exclusão e marginalização das pessoas com deficiência. A abordagem proposta por Diniz destaca que as deficiências são fruto de uma interação complexa entre o indivíduo e o ambiente em que ele está inserido. Ao invés de focar apenas nas limitações individuais, é necessário direcionar esforços para eliminar as barreiras sociais que dificultam a participação plena das pessoas com deficiência em todos os aspectos da vida, incluindo educação, trabalho, lazer e acesso a serviços.

A noção de deficiência, segundo autores como Foucault (2006) e Oliver (1990), é construída socialmente e está relacionada às normas e expectativas da sociedade em relação às capacidades físicas e mentais dos indivíduos. Essa construção social é utilizada como justificativa para a exclusão de pessoas com deficiência do mercado de trabalho, visto que são consideradas menos produtivas e, portanto, menos eficientes. Bessière (2009) argumenta que a eficiência deve ser medida a partir da adequação do trabalho às habilidades e competências de cada indivíduo, independentemente de sua condição física ou mental. Assim, a deficiência não deve ser vista como ausência de eficiência, mas sim como uma diversidade humana que deve ser valorizada e incluída nos espaços de trabalho.

Conforme Figueiredo (2009), a deficiência é vista como uma falha na eficiência, uma vez que o mercado de trabalho busca profissionais cada vez mais qualificados e produtivos. Essa busca pela eficiência acaba excluindo as pessoas com deficiência, que muitas vezes são consideradas incapazes de atender às demandas do mercado de trabalho. Nesse sentido, a autora destaca a importância de se compreender a deficiência como uma construção social, que vai além das limitações físicas ou cognitivas das pessoas, e que é influenciada por fatores políticos, econômicos e culturais.

Outro autor que aborda a relação entre deficiência e eficiência na lógica capitalista é Thomas (2007). Segundo ele, a deficiência é vista como uma falha no desempenho, que pode ser corrigida por meio de intervenções médicas ou tecnológicas. Essa visão, no entanto, desconsidera a diversidade humana e reforça a ideia de que as pessoas com deficiência são inferiores ou incapazes. Além disso, o autor destaca que a lógica capitalista busca maximizar a produtividade e minimizar os custos, o que pode levar a uma exclusão das pessoas com deficiência do mercado de trabalho.

Oliver (1990) destaca que a visão predominante na sociedade capitalista é de que a deficiência é uma desvantagem para o indivíduo em relação ao desempenho de atividades cotidianas, incluindo o trabalho. Consoante o autor, essa visão é baseada em um modelo médico de deficiência, que entende a deficiência como uma anomalia ou desvio em relação à norma corporal e que coloca a responsabilidade pela “reabilitação” e “ajuste” do indivíduo com deficiência em sua própria condição física ou mental. Shakespeare (2013) argumenta que a visão estereotipada da deficiência como sinônimo de ineficiência é reforçada pelo modelo neoliberal de mercado, que exige alta produtividade e competitividade em todas as esferas da vida. Segundo o autor, o modelo neoliberal tende a tratar a deficiência como uma desvantagem para a eficiência, reforçando a exclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho.

A Lei de Cotas para pessoas com deficiência (Lei nº 8.213/1991) representa um avanço importante na luta pela inclusão desses indivíduos no mercado de trabalho. No entanto, é preciso compreender que esse instrumento legal, por si só, não é suficiente para garantir a plena inclusão e qualidade de vida dessas pessoas. Ela determina que empresas com mais de 100 funcionários devem preencher uma porcentagem de suas vagas com pessoas com deficiência, que varia de 2% a 5%, de acordo com o tamanho da empresa. Essa legislação é fundamental para garantir a inserção de pessoas com deficiência no mercado de trabalho, uma vez que a falta de oportunidades é um dos principais obstáculos para a inclusão social desses indivíduos. Além disso, a lei também promove a conscientização das empresas sobre a importância da diversidade e da acessibilidade, incentivando a adoção de práticas inclusivas.

No entanto, a efetivação da Lei de Cotas ainda enfrenta desafios, como a resistência de algumas empresas em cumprir a lei e a falta de qualificação profissional adequada para as pessoas com deficiência. É importante destacar que a inclusão não deve ser vista apenas como uma obrigação legal, mas sim como uma oportunidade de valorizar a diversidade e promover a igualdade de oportunidades. De acordo com Sasaki (1997), a inclusão não significa apenas a presença física de pessoas com deficiência em espaços antes excluídos, mas sim a criação de condições adequadas para que elas possam participar ativamente da vida social, econômica e cultural. Nesse sentido, a Lei de Cotas é um passo importante para a garantia desse direito, mas é necessário ir além, buscando a eliminação de barreiras sociais e culturais que ainda impedem a efetiva inclusão desses indivíduos.

A relevância da Lei de Cotas na defesa dos direitos das pessoas com deficiência é enfatizada por autores como Mendes (2018), que ressaltam a importância de sua implementação efetiva. Por sua vez, Figueiredo (2020) argumenta que essa legislação desempenha um papel significativo na promoção da inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho e deve ser reconhecida como um avanço fundamental na construção de uma sociedade mais inclusiva e acessível.

Autores como Simões e Assis (2014) ressaltam que a inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho deve ser encarada como um processo complexo que requer mudanças culturais, sociais e organizacionais. As empresas, por exemplo, precisam se adequar às necessidades específicas de cada indivíduo, garantindo acessibilidade física, comunicação, adaptações ergonômicas e tecnológicas. A inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho ainda é um desafio em muitos países, incluindo o Brasil. Muitas empresas adotam uma postura de pseudo-inclusão, que se caracteriza pela contratação de pessoas com deficiência apenas para cumprir cotas obrigatórias, sem oferecer condições adequadas de trabalho e de desenvolvimento profissional. Essa prática revela uma preocupação meramente formal com a inclusão, sem comprometimento real com a igualdade de oportunidades.

Autores que estudam a temática da inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho, como Almeida e Deliberato (2017), ressaltam a importância de promover uma inclusão efetiva, que respeite as diferenças individuais e proporcione oportunidades reais de desenvolvimento. De acordo com Sasaki (1997), a inclusão vai além da simples adaptação

física e tecnológica do ambiente de trabalho, requerendo uma mudança cultural nas empresas, que valorize a diversidade e a inclusão como princípios estratégicos. Almeida e Deliberato (2017) destacam que a exclusão de pessoas com deficiência pode acarretar consequências negativas tanto para elas quanto para as empresas, que podem perder oportunidades de inovação e melhoria da produtividade. As autoras ressaltam a importância de adotar uma abordagem inclusiva, que leve em consideração as competências e habilidades das pessoas com deficiência, fornecendo o suporte adequado para o seu desenvolvimento.

Diniz (2007) oferece uma perspectiva crítica em relação à meritocracia e às pessoas com deficiência. A autora argumenta que a deficiência é uma construção social e as desigualdades enfrentadas pelas pessoas com deficiência são resultados de barreiras sociais e falta de acessibilidade. E, além disso, enfatiza a importância de superar o modelo médico de deficiência, que tende a atribuir a falta de mérito às limitações individuais, e de adotar uma abordagem que reconheça e valorize a diversidade humana. Com Barnes (2012), o mesmo enfatiza que a meritocracia pode apresentar desafios para as pessoas com deficiência, devido aos preconceitos e estereótipos arraigados na sociedade. O autor argumenta que a meritocracia pressupõe a igualdade de oportunidades, contudo, nem sempre essa igualdade é alcançada pelas pessoas com deficiência devido às barreiras estruturais e atitudinais existentes.

Mendes (2018) destaca a importância da meritocracia na inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho, mas enfatiza que essa abordagem precisa ser adaptada para considerar as particularidades e desafios enfrentados por esse grupo. O autor resalta que a meritocracia precisa ser acompanhada de medidas que garantam a acessibilidade, a igualdade de oportunidades e a valorização das habilidades individuais das pessoas com deficiência. Shakespeare (2013), por sua vez, realiza uma análise crítica da concepção de meritocracia e questiona a suposição de que todos possuem as mesmas oportunidades de sucesso no mercado de trabalho. O autor aponta que a meritocracia tende a favorecer aqueles que se enquadram em um padrão normativo, excluindo as pessoas com deficiência e perpetuando desigualdades.

Barton (2005) aborda a questão da meritocracia em relação às pessoas com deficiência, ressaltando que a concepção de igualdade de oportunidades frequentemente não se concretiza na prática. O autor argumenta que as desigualdades estruturais e as atitudes discriminatórias dificultam a inclusão dessas pessoas no mercado de trabalho, mesmo quando possuem habilidades e competências relevantes. Thomas (2008) aborda a questão da meritocracia no contexto das políticas de inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho. O autor argumenta que a meritocracia pode ser problemática quando aplicada de forma inflexível, pois não considera as desigualdades estruturais e os obstáculos enfrentados pelas pessoas com deficiência. O autor defende a necessidade de políticas inclusivas que considerem as diferenças individuais e ofereçam suporte adequado para a participação plena no ambiente de trabalho.

Outro autor relevante nesse debate é Goodley (2011), que critica a concepção de mérito como um critério objetivo e universalmente aplicável. O autor argumenta que a definição de mérito é influenciada por normas sociais e culturais dominantes, o que pode excluir as pessoas com deficiência que não se enquadram nesses padrões. Goodley propõe uma abordagem mais inclusiva, que valorize a diversidade de talentos e habilidades, reconhecendo as contribuições únicas que as pessoas com deficiência podem oferecer ao mercado de trabalho.

3 PERCURSO METODOLÓGICO

Neste estudo, buscamos examinar as percepções das pessoas com deficiência auditiva ou surdez em relação ao mercado de trabalho picoense. Nosso objetivo foi compreender suas perspectivas sobre oportunidades de emprego e desenvolvimento profissional, identificando obstáculos à sua integração, as condições das pessoas com deficiência auditiva ou surdez (tanto

as já empregadas quanto aquelas que procuram oportunidades de emprego, incluindo trabalhadores informais).

Em função dessa proposta, realizamos uma pesquisa exploratória de abordagem qualitativa. Segundo Gaskell (2002), é apropriada para compreender os significados atribuídos pelas pessoas às suas experiências, comportamentos e interações sociais. A escolha da abordagem qualitativa para investigar as percepções de pessoas com deficiência no mercado de trabalho em Picos - Piauí é pertinente, pois possibilita uma análise abrangente e aprofundada das percepções e experiências dos indivíduos envolvidos. Já a pesquisa exploratória, de acordo com Gil (2017), por seu caráter flexível, permite uma análise ampla dos elementos envolvidos.

Para obtenção dos dados, utilizamos o método da pesquisa participante. Conforme ressaltado por Chizzotti (2014), essa abordagem permite que esses indivíduos participem ativamente da pesquisa, aprofundando a compreensão de suas realidades e capacitando-os como agentes de mudança em relação às barreiras enfrentadas no mercado de trabalho. Ao adotar uma abordagem participativa, a pesquisa proporciona uma plataforma para que as vozes das pessoas com deficiência sejam ouvidas e suas perspectivas sejam consideradas na elaboração de políticas e práticas inclusivas. Essa via de co-construção do conhecimento promove o empoderamento desses indivíduos e impulsiona a busca por igualdade de oportunidades no mercado de trabalho.

Nesse contexto, é importante mencionar que o pesquisador, como parte da realidade da temática em questão, também participou ativamente da pesquisa. Sendo uma pessoa surda, compartilhou suas experiências pessoais e profissionais, enriquecendo ainda mais o entendimento sobre as percepções das pessoas com deficiência auditiva ou surdez em relação ao mercado de trabalho. Sua participação como pesquisador-participante trouxe uma perspectiva única e uma sensibilidade especial para compreender os desafios e oportunidades enfrentados por esse grupo no contexto laboral. Dessa forma, a pesquisa não apenas buscou compreender as percepções dos participantes, mas também incorporou as vivências e reflexões do próprio pesquisador, agregando profundidade e autenticidade ao estudo.

Inicialmente, o objetivo do estudo era realizar entrevistas com pessoas com deficiência, independentemente do tipo de deficiência, em empresas localizadas na cidade de Picos. Para isso, fizemos contato com três empresas diferentes, sendo uma distribuidora de bebidas, uma provedora de internet e uma empresa de atacado. Entretanto, apesar de nossa expectativa de resposta, as empresas não retornaram aos nossos contatos, o que impossibilitou a realização da pesquisa por meio dessa abordagem. Diante disso, buscamos alternativas para garantir a representatividade das pessoas com deficiência em nossa pesquisa. Nesse sentido, optamos por recorrer a pessoas com deficiência auditiva ou surdez que fazem parte do convívio do pesquisador, que também é uma pessoa surda. Esse grupo de participantes foi composto por quatro pessoas, sendo três com deficiência auditiva e uma pessoa surda, permitindo uma variedade de perspectivas dentro da temática em estudo.

A operacionalização da pesquisa ocorreu mediante a realização de entrevistas registradas em formato de áudio, a partir de um roteiro semiestruturado contendo temáticas sociais, culturais e organizacionais, conforme descrito no Apêndice A. Respeitando os princípios éticos da pesquisa, todos os participantes concederam seu consentimento voluntário por meio da assinatura de um Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE), como descrito no Apêndice B. O TCLE forneceu informações detalhadas sobre o estudo, incluindo os riscos e benefícios envolvidos na participação, garantindo que os participantes estivessem plenamente informados e pudessem tomar uma decisão consciente sobre sua participação.

Para preservar a confidencialidade e a privacidade dos participantes, tomamos medidas para garantir que suas identidades fossem mantidas em sigilo. Na apresentação dos resultados, os nomes dos participantes foram substituídos por codificações de letras, garantindo que suas respostas e experiências fossem tratadas com a devida confidencialidade. Essas medidas éticas

e de proteção da privacidade dos participantes asseguram a integridade da pesquisa e a confidencialidade das informações compartilhadas, permitindo que os participantes se sintam seguros e confortáveis em compartilhar suas percepções e experiências.

As entrevistas foram realizadas durante o mês de junho de 2023, em uma Instituição do Ensino Superior. Essa escolha foi feita com o intuito de proporcionar um ambiente acessível e familiar para os participantes, garantindo sua comodidade e facilitando a interação durante as entrevistas. Embora tenhamos enfrentado desafios na obtenção de participantes por meio das empresas, a inclusão das pessoas com deficiência auditiva ou surdez que fazem parte do convívio do pesquisador enriqueceu nossa pesquisa, proporcionando uma perspectiva interna e genuína sobre as percepções desses indivíduos em relação ao mercado de trabalho.

4 ANÁLISE E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS

Com o intuito de abordar a temática da inclusão no mercado de trabalho de pessoas com deficiência auditiva e surdas em Picos, esta seção se dedica à apresentação dos dados coletados, bem como à interpretação desses dados sob a perspectiva da pesquisa participante. É importante lembrar que o pesquisador deste estudo faz parte integrante desse processo, o que permite uma compreensão mais aprofundada das percepções dos participantes. Antes de adentrarmos às narrativas e discussões teóricas sobre o objeto de estudo, apresentamos o perfil socioeconômico dos sujeitos participantes da pesquisa. Esses dados fornecem uma base sólida para compreender as experiências e desafios enfrentados por nós, pessoas com deficiência auditiva e surdas ao buscarmos oportunidades profissionais na região. O Quadro 1, a seguir, mostra o perfil socioeconômico dos participantes, identificados numericamente, incluindo o próprio pesquisador, que conduz a investigação. Essas informações são essenciais para uma visão completa das situações vivenciadas pelos participantes no contexto da inclusão no mercado de trabalho.

Quadro 1 – Perfil Socioeconômico dos Participantes da Pesquisa

Categorias	Participante 1	Participante 2	Participante 3	Participante 4	Participante 5
Idade	31	21	23	24	24
Naturalidade	Picos - PI	Marcolândia - PI	Paulistana - PI	Fortaleza - CE	Petrolina - PE
Cor/Etnia	Branca	Parda	Branca	Parda	Parda
Identidade de Gênero	Homem Cis	Homem Cis	Homem Cis	Homem Cis	Homem Cis
Orientação Sexual	Heterossexual	Heterossexual	-----	Heterossexual	Bissexual
Estado Civil	Solteiro	Solteiro	Solteiro	Solteiro	Solteiro
Escolaridade	Formado e graduando	Graduando	Graduando	Graduando	Graduando
Situação de Moradia	Família	Colegas	Colegas	Família	Colegas
Preferência	Deficiente Auditivo	Surdo	Deficiente Auditivo	Deficiente Auditivo	Surdo
Situação de Emprego	Trabalho Informal	Trabalho Informal	Não trabalha	Trabalho Formal	Desempregado
Renda (Salário Mínimo)	Renda variável	Inferior a 1	Bolsa Estudantil	1	Renda Familiar

Fonte: dados da pesquisa (2023).

A pesquisa conta com cinco participantes, com idades variando entre 21 e 31 anos, sendo todos autodeclarados homens cisgêneros⁵. Quanto à orientação sexual, a maioria se declara heterossexual, um se identifica como bissexual e outro preferiu não se declarar. Esses participantes são oriundos diferentes cidades do nordeste brasileiro, sendo três naturais do estado do Piauí, nas cidades de Picos, Marcolândia e Paulistana; um de Fortaleza, no Ceará; e outro de Petrolina, em Pernambuco.

Em relação à cor, dois autodeclararam-se brancos e três pardos. Quanto à preferência na maneira de ser tratado como deficiente auditivo ou surdo, três participantes preferem o termo “deficiente auditivo” e dois o termo “surdo”. No aspecto da moradia, alguns participantes vivem com suas famílias, enquanto outros compartilham moradia com colegas.

Todos os cinco participantes da pesquisa estão cursando uma graduação. Um deles já possui graduação em Direito e está cursando Nutrição, outro está graduando em Ciências Biológicas, um em Enfermagem, e outro em Pedagogia. Mais informações sobre esta temática são apresentadas da seção 4.1. Além disso, o pesquisador está se formando em Administração. Quanto às situações de emprego, há uma variedade de condições, com alguns trabalhando informalmente, um com emprego formal, um desempregado e outro que não trabalha, mas recebe uma bolsa estudantil. A renda dos participantes também é diversificada, abrangendo desde renda familiar até valores inferiores a um salário mínimo.

A diversidade de formações acadêmicas reflete uma variedade de perspectivas individuais que podem influenciar as oportunidades de emprego e percepções no mercado de trabalho. Cada participante traz consigo habilidades e conhecimentos únicos, o que pode impactar na maneira como são percebidos e nas possibilidades de inserção no mercado de trabalho.

Sabemos que os dados destes cinco participantes têm pouca representatividade em termos estatísticos. A fim de apresentar um panorama do perfil socioeconômico de pessoas com deficiência no Brasil, trazemos também os dados do módulo Pessoas com Deficiência da PNAD Contínua (2022), que revelam um cenário mais amplo sobre a representatividade das pessoas com deficiência no mercado de trabalho brasileiro. Os Dados do módulo Pessoas com Deficiência da Pnad Contínua (2022) sobre o perfil das pessoas com deficiência revelam uma maior representatividade feminina, com um percentual de 10,0%, em comparação com 7,7% entre os homens. Na mesma pesquisa, em relação à cor/etnia, observou-se que as pessoas autodeclaradas pretas foram de 9,5%, enquanto entre os pardos foi de 8,9% e entre os brancos foi de 8,7%. Já em relação à distribuição regional, a região Nordeste apresentou o maior percentual de pessoas com deficiência, com aproximadamente 5,8 milhões de indivíduos, o que corresponde a 10,3% da população dessa região. Em seguida, as regiões Sul (8,8%), Centro-Oeste (8,6%), Norte (8,4%) e Sudeste (8,2%) também registraram percentuais significativos (IBGE, 2022).

Outro dado relevante revelado pela pesquisa é o aumento do percentual de pessoas com deficiência conforme a faixa etária avança. Em 2022, aproximadamente 47,2% das pessoas com deficiência tinham 60 anos ou mais. Esse número é significativamente superior ao registrado para pessoas sem deficiência, representando 12,5% desse grupo etário. Essa tendência é observada em todas as Grandes Regiões do país, destacando-se as regiões Sul e Sudeste, onde mais da metade das pessoas com deficiência são idosas (IBGE, 2022).

Entre as pessoas com deficiência sem instrução ou com ensino fundamental incompleto, cerca de 18,9% estavam na força de trabalho, uma diferença de 29,1% em relação às pessoas sem deficiência. No caso das pessoas com nível superior, a diferença foi semelhante (29,5%), embora com taxas mais altas: 54,7% para pessoas com deficiência e 84,2% para pessoas sem deficiência. É importante destacar que, para a população com deficiência, mesmo possuindo

⁵ Termo utilizado para referir-se ao indivíduo que se identifica com o gênero atribuído em seu nascimento.

um nível mais elevado de instrução, como o ensino superior, por exemplo, isso não foi suficiente para reduzir a disparidade na participação na força de trabalho em comparação com pessoas sem deficiência (IBGE, 2022).

A pesquisa também examinou o perfil das pessoas com deficiência em relação aos indicadores-chave do mercado de trabalho. Em 2022, havia 5,1 milhões de pessoas com deficiência na força de trabalho e 12 milhões fora dela no Brasil. A taxa de participação na força de trabalho para pessoas sem deficiência foi de 66,4% em 2022, enquanto para pessoas com deficiência essa taxa foi significativamente menor, chegando a 29,2% (IBGE, 2022). A Região Centro-Oeste apresentou o maior percentual de pessoas com deficiência na força de trabalho (35,7%), seguida pelas Regiões Norte (35,1%), Sul (29,6%), Sudeste (28,5%) e Nordeste (26,8%). A faixa etária com a maior taxa de participação na força de trabalho para pessoas com deficiência foi de 30 a 49 anos (55,3%), enquanto o grupo de 14 a 29 anos (43,9%) superou o grupo de 50 a 59 anos (42,6%). A taxa de participação na força de trabalho para idosos (60 anos ou mais) foi de 10,2% (IBGE, 2022).

Sendo assim, a representatividade feminina entre as pessoas com deficiência é maior em comparação com a dos homens. Além disso, a região Nordeste apresentou o maior percentual de pessoas com deficiência, seguida pelas regiões Sul, Centro-Oeste, Norte e Sudeste. Também foi notado que o percentual de pessoas com deficiência tende a aumentar à medida que a faixa etária avança, sendo mais significativo entre os idosos. Outro aspecto relevante é a discrepância na participação na força de trabalho entre pessoas com e sem deficiência, mesmo considerando níveis de instrução mais elevados. Mesmo para aquelas com ensino superior, a disparidade na inserção no mercado de trabalho persiste em relação às pessoas sem deficiência.

Após detalhar o perfil dos cinco participantes desta pesquisa, nos dedicamos a organizar as falas e posturas obtidas durante as entrevistas, com foco nas percepções das pessoas com deficiência auditiva e surdas em relação ao mercado de trabalho na região de Picos. Para garantir uma melhor compreensão dos resultados, agrupamos as informações em três categorias principais, seguindo as questões abordadas no roteiro (Apêndice A). Essas categorias são essenciais para destacar os principais temas: a) Experiências e Aspirações; b) Impacto da Inclusão no Bem-Estar e na Qualidade de Vida; e c) Obstáculos Enfrentados e Oportunidades.

4.1 Entendendo a realidade das pessoas com deficiência auditiva e surdas no mercado picoense

Nesta subseção, as experiências profissionais relatadas pelos participantes revelam diferentes vivências no mercado de trabalho, destacando desafios e aspirações únicas. Cada um deles traz à tona suas vivências específicas, permitindo uma compreensão mais ampla das dificuldades e expectativas enfrentadas por pessoas com deficiência e/ou inexperientes no mercado de trabalho.

(01) Eu já trabalhei em uma faculdade particular, como estagiário. Nesse estágio, era pra ficar com metade da mensalidade [da faculdade que estudava], eu ficaria com 50% de desconto [...] na época eu não usava aparelhos auditivos, e como pra pessoas com perda de audição, o recomendado é a pessoa falar de frente, isso não acontecia porque eu trabalhava no setor de arquivos, tinha uma parede na frente e depois dessa parede tinha um setor de atendimento. E aí, muitas vezes, [me] chamavam [nome ocultado] e eu não conseguia escutar porque eu ficava focado no trabalho, exercendo a minha função. E aí, isso era de certa maneira interpretado como preguiça, indisciplina, muitas vezes me chamavam: ei, surdo, acorda pra vida! Era me chamando direto assim. E aí, eu falava “me desculpe, eu não escutei, eu tenho perda de audição, não tinha como eu escutar. E aí esse trabalho durou três anos e meio, foi do começo de 2012 até a metade de 2015, mas eu sofri um bocadinho lá [...] eu já trabalhei com arquivos, já trabalhei servindo café, já trabalhei na biblioteca, já trabalhei na coordenação [do curso] de Direito, na coordenação [do curso] de Fisioterapia, coordenação [do curso] de contábeis, um faz tudo. Estagiário é um faz tudo lá. [...] (Participante 1)

(02) Sobre a questão do meu trabalho atualmente, eu trabalho como *home office, em casa, como designer* [...] Sim, é o meu primeiro trabalho [...] eu trabalho no setor administrativo da Prefeitura [da cidade de Francisco Santos - PI], de forma informal, no caso **(Participante 2)**

(03) Sim, é a primeira vez, é meu primeiro trabalho [...] assim, quando eu entrei na vaga de PCD, era a primeira experiência, porque quando eu cheguei lá não tive experiência de nada. E aí teve três meses de treinamento, um preparação para você se tornar um profissional dentro daquela empresa. Foi bem difícil pegar uma experiência com a dificuldade de trabalho porque lá tem uma tecnologia para trabalhar com sistema de produto. Aí eu não sabia. Essa foi a dificuldade, aquela falta de comunicação, eu tive dificuldade de conversar com pessoas, algumas não entenderam. Foi difícil eu me apresentar, me apresentei e aí cada vez mais fui pegando experiência [...] pegar um produto, colocar na prateleira e organização **(Participante 4)**

O relato do Participante 1 sobre suas experiências de estágio revela uma situação crítica em relação à sua função na empresa. Ele menciona que, apesar de ter conseguido o cargo de estagiário na área do Direito em uma faculdade particular, na prática foi designado para realizar diversas atividades que não estavam diretamente relacionadas à sua área de estudo, trabalhado com arquivos, servido café, atuado na biblioteca e nas coordenações de diversos cursos, sendo considerado um “faz tudo”. Essa sobrecarga de tarefas extrapola o propósito de um estágio, que deveria ser uma oportunidade para o estudante adquirir experiência em sua área de formação e aplicar os conhecimentos teóricos adquiridos. Já o Participante 2 relata que trabalha em *home office* como *designer*, mas menciona que é o seu “primeiro trabalho” e que está no setor administrativo da Prefeitura de forma “informal”. Essa informação levanta questões sobre a qualidade e a estabilidade do trabalho. Se ele está atuando de forma informal, pode não ter acesso a direitos e benefícios trabalhistas, o que é uma situação prejudicial para o trabalhador.

No fragmento 03, o Participante 4 relatou ser sua primeira experiência de trabalho em uma vaga para pessoas com deficiência, onde atua como repositor. Ele mencionou a dificuldade inicial de se comunicar e interagir no ambiente de trabalho, mas destacou que, com o tempo, adquiriu mais experiência e melhorou sua atuação. Enquanto é notável que a empresa tenha proporcionado uma oportunidade de trabalho ao Participante 4, o fato de ele estar exercendo uma atividade operacional que não está relacionada à sua área de formação no nível superior. Isso pode ser indicativo de que a empresa pode não estar aproveitando plenamente o potencial do participante, subutilizando suas habilidades e conhecimentos adquiridos através da educação superior. A inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho não deve se limitar a vagas operacionais que possam ser vistas como “adequadas” para essas pessoas. As empresas têm a responsabilidade de explorar e utilizar as competências e qualificações de cada indivíduo, independentemente de suas deficiências, proporcionando oportunidades de crescimento profissional e desenvolvimento de carreira.

Essas experiências contadas pelos participantes refletem a importância da acessibilidade no local de trabalho para pessoas com deficiência auditiva. Segundo a teoria do Modelo Social da Deficiência, proposto por Oliver (1990), oferece uma perspectiva crucial sobre como as barreiras e limitações enfrentadas por pessoas com deficiência são moldadas predominantemente pelo ambiente e pela sociedade em que vivem, em vez de serem intrínsecas à própria deficiência. Isso ressalta que a falta de acessibilidade e inclusão é mais resultado de uma cultura organizacional que não se adequa às necessidades diversificadas dos indivíduos, em vez de ser uma consequência exclusiva da deficiência em si. Onde a cultura organizacional que, muitas vezes, prioriza um padrão de produtividade uniforme e não se adapta às diversas habilidades e necessidades dos funcionários. Isso é especialmente pertinente quando se trata de pessoas com deficiência, que podem exigir adaptações específicas para que possam contribuir plenamente no ambiente de trabalho. Essa mentalidade voltada para a produtividade pode resultar em práticas de contratação, treinamento e políticas internas que não são inclusivas, excluindo pessoas com deficiência ou subutilizando seus talentos.

Quando perguntados sobre remuneração, os participantes compartilharam suas perspectivas, mencionando a incompatibilidade ou inferioridade salarial com o trabalho realizado. Essa questão reflete a desvalorização do trabalho e a equidade salarial. A Teoria da Equidade de Adams (1965) destaca que a percepção de justiça salarial se baseia na relação entre esforço investido e recompensas recebidas. Quando a remuneração não é considerada justa, a insatisfação e o desengajamento podem ocorrer.

Em relação à remuneração, a média mensal real habitualmente recebida pelas pessoas com deficiência no Brasil, em 2022, foi de R\$ 1.860, equivalente a 70% do rendimento médio nacional (R\$ 2.652), enquanto para pessoas sem deficiência foi de R\$ 2.690, 1,4% acima da média nacional (IBGE, 2022). Os homens com deficiência receberam cerca de 27% a menos do que os homens sem deficiência, com rendimento médio de R\$ 2.157 e R\$ 2.941, respectivamente. A diferença foi ainda mais acentuada para as mulheres com deficiência, que receberam aproximadamente 34% a menos do que as mulheres sem deficiência, com rendimentos médios de R\$ 1.553 e R\$ 2.347, respectivamente. Em todos os setores de atividade, os rendimentos das pessoas com deficiência foram inferiores aos das pessoas sem deficiência. As menores diferenças percentuais de rendimento foram observadas nos setores de Transporte, Armazenagem e Correio (10,5%) e Serviço Doméstico (12,6%). Nos setores com maiores rendimentos, como Informação, Comunicação e Atividades Financeiras, Imobiliárias, Profissionais e Administrativas, e Administração Pública, Defesa, Seguridade Social, Educação, Saúde Humana e Serviços Sociais, as diferenças de rendimento entre pessoas com e sem deficiência chegaram a cerca de 30% (IBGE, 2022).

Quando questionados sobre suas aspirações de trabalho, os participantes compartilharam suas expectativas em relação às oportunidades profissionais que almejavam alcançar.

(04) Minhas aspirações é que eu me torne um profissional na área da nutrição, um excelente nutricionista. Eu gostaria de levar adiante esse meu trabalho de trabalhar com comida, ter um estabelecimento e poder fazer aquilo que eu mais gosto que é cozinhar [...] eu gostaria de abrir um restaurante ou uma lanchonete (**Participante 1**)

(05) Trabalhar em sala de aula como docente [de ciências biológicas] e quem sabe eu continue ainda como pesquisador (**Participante 3**)

(06) Na verdade, eu quero ser pedagogo (**Participante 4**)

As aspirações dos participantes refletem a importância do trabalho como meio de realização pessoal e profissional, além de evidenciarem a diversidade de interesses e objetivos dos trabalhadores com deficiência no mercado de trabalho. As experiências e aspirações de trabalho são influenciadas por fatores individuais, contextuais e sociais, e a promoção da inclusão e adaptação de ambientes de trabalho são fundamentais para que essas aspirações possam ser alcançadas. Os Participantes 1, 3 e 4 compartilham suas aspirações e objetivos profissionais, que vão desde a se tornar nutricionista com estabelecimento próprio, trabalhar em sala de aula como docente, até seguir a carreira de pedagogo. Essas aspirações refletem a importância de alinhar a trajetória profissional aos interesses e paixões individuais.

A seguir, nos fragmentos, os participantes compartilham suas perspectivas e experiências sobre a acessibilidade e inclusão no ambiente de trabalho. Eles abordam se houve adaptações ou recursos de acessibilidade em suas experiências profissionais, se essas adaptações foram suficientes para um desempenho adequado, os impactos da falta de adaptações, sugestões de melhorias, apoio recebido das empresas em relação à deficiência e a avaliação geral da atitude das empresas em relação à inclusão de pessoas com deficiência.

(07) Não, nenhum [...] no tempo que eu fazia estágio não tinha nenhum recurso de acessibilidade e nenhuma adaptação [...] no caso das adaptações e recursos que eu poderia sugerir é que houvesse um treinamento para o quadro de funcionários, tanto de universidade como das empresas, para receber pessoas com perda de audição, porque a maioria desses funcionários não estão preparados para fornecer algum suporte e quando não tem nenhum tipo de recurso e os funcionários não são treinados, isso acaba gerando consequências drásticas, pois podem acarretar em problemas psicológicos, a depressão naquela pessoa, a explosão e por aí vai [...] eu era mal interpretado, bem mal interpretado, as pessoas diziam que eu tinha dificuldade de aprendizado quando me passavam uma nova função, optavam em pedir pra uma pessoa com a audição normal. Eles diziam: “O [nome ocultado] não. Ele não consegue fazer tal função porque ele tem dificuldade de aprendizado, por conta da audição dele”. [...] é só pra seguir a lei. O que mais importa para as empresas é a maximização do lucro, as empresas não se importam com as pessoas, elas se importam em disparar as vendas, em passar uma imagem de diversidade, um quadro de funcionários variados, é uma porcentagem muito baixa, 5% em todas as empresas, é muito baixa. Eu não estou tirando o mérito de outras cotas, mas deveria ser aumentada essa porcentagem. 5% é muito pouco **(Participante 1)**

(08) No começo, quando eu comecei a trabalhar com o trabalho informal de forma remota, eu comecei na época que começou a pandemia, de 2020 para 2022. Nessa questão de comunicação muitas vezes acontecia de forma *online* pelo [Google] Meet. E antes não tinha essa questão da acessibilidade para incluir os surdos dentro das reuniões online, mas a gente passou a se comunicar por meio do *WhatsApp*, mas só que muitos deles mandam o áudio e acaba complicando mais a situação para a gente, porque eu vou entender um pouco mais diferente [...] sim, no começo foi um pouco complicado, mas a adaptação foi muito rápida [...] Não, não recebi nenhum tipo de apoio ou suporte [...] eu acho que isso tem melhorado, porque o local onde eu trabalho é a primeira vez que recebe alguém com deficiência que trabalha na parte da administração, nessa parte da prefeitura [...] então, em relação a isso, eu vejo muitas situações de ponto negativo, porque tem muita situação que acontece é a falta de inclusão da pessoa com deficiência. E isso é uma situação muito complicada para a pessoa com deficiência, pois ela não tem oportunidade de trabalhar e isso acaba excluindo as pessoas com deficiência **(Participante 2)**

(09) Não, eu fui prevendo isto já, não teve tanta adaptação assim, mas pra mim não foi tão desgastante, pra mim foi satisfatório, graças à tecnologia pelos aparelhos auditivos, mas eu acho que seria extremamente importante ter adaptação nesses ambientes de trabalho para incluir as pessoas com deficiência [...] Assim, não teve tanto impacto, até porque eu uso aparelho auditivo, mas pra mim, deu para entender, para compreender as pessoas em relação a sala de aula, mas em relação a adaptação não teve [...] Eu avalio que ainda há uma extrema necessidade de suporte no sentido de incluir as pessoas com deficiência e também acho que vagas para isso, por exemplo, tanto vagas, como melhorar a questão da relação das pessoas com deficiência e as demais pessoas no ambiente de trabalho **(Participante 3)**

(10) Acessibilidade mesmo, mais ou menos [...] na verdade, é muito importante a empresa aceitar essa pessoa, porque existe uma lei. A empresa pode contratar uma pessoa normal e se não contratar uma pessoa com deficiência já está discriminando. Então foi criada uma lei que trata as pessoas com deficiência igual aos outros **(Participante 4)**

Os participantes compartilham suas experiências relacionadas à falta de acessibilidade e adaptações nos ambientes de trabalho. O Participante 1 enfatiza a ausência de recursos durante o estágio e propõe treinamento para lidar com pessoas com perda de audição. Ele critica a priorização do lucro pelas empresas, enquanto a inclusão e bem-estar dos funcionários são negligenciados. O Participante 2 descreve desafios na transição para o trabalho remoto durante a pandemia, apontando a falta de acessibilidade em reuniões online e a comunicação via *WhatsApp*. A adaptação rápida é notada, mas a falta de apoio e a exclusão de pessoas com deficiência são criticadas. O Participante 3 menciona a previsão da falta de adaptações, mas sua experiência não foi negativamente impactada devido aos aparelhos auditivos. Ele ressalta a necessidade de mais suporte e inclusão no ambiente de trabalho. O Participante 4 destaca a importância da acessibilidade no ambiente de trabalho devido às leis que buscam igualdade para pessoas com deficiência. Juntos, os relatos enfatizam a urgência de promover ambientes inclusivos e adaptados, onde a diversidade seja valorizada e a inclusão seja genuína.

Os relatos dos participantes destacam a falta de adaptações e recursos de acessibilidade no ambiente de trabalho para pessoas com deficiência auditiva e surdas, o que vai contra os direitos estabelecidos pela ONU. A ausência de medidas como intérpretes de Libras e informações acessíveis afeta negativamente a experiência dos trabalhadores com deficiência auditiva e surdos. Isso pode gerar estereótipos e preconceitos, como sugerido pela Teoria do Modelo Social da Deficiência de Oliver (1990). Oferecer suporte e recursos adequados, por outro lado, permite uma adaptação bem-sucedida, como aponta a teoria de adaptação e assimilação no trabalho. Os participantes enfatizam a necessidade de adaptações no ambiente de trabalho para inclusão das pessoas com deficiência, destacando que a atitude inclusiva das empresas é essencial, conforme discutido pela teoria da atitude e aceitação da diversidade. Ao não providenciar suporte específico, as empresas podem transmitir uma atitude discriminatória, prejudicando a experiência dos funcionários com deficiência.

4.2 Relações interpessoais e impacto da inclusão no bem-estar e na qualidade de vida

Nos relatos a seguir, os participantes oferecem *insights* valiosos sobre suas experiências no âmbito das Relações Interpessoais no ambiente de trabalho. Suas narrativas revelam nuances importantes das interações com colegas de trabalho e superiores hierárquicos, bem como os desafios enfrentados em relação a preconceitos, discriminação e estigma associados às suas deficiências.

(11) Não era um mar de rosas, porque tinha piadinhas, “Ah, ele não escuta. Tá surdo. Ah, ouvindo por interesse. Só escuta o que quer”. Mas tinha alguns funcionários que se compadeciam, que tinham paciência de repetir, mas a grande maioria tinha falta de paciência. [...] Como eu disse, as pessoas achavam que eu tinha um atraso, que eu não conseguia fazer determinada função, porque na cabeça das pessoas só basta uma vez pra passar aquela função e a pessoa vai aprender a fazer num instante. “Ah, o [nome ocultado] não vai fazer essa função porque ele não consegue fazer aquela função”. O pessoal destinava a função para outra pessoa. Já chorei um bocado, já chorei um bocado, já fiquei envergonhado, pedia desculpa por não conseguir escutar. Isso doía emocionalmente, uma dor maior do que a dor física. E aí às vezes eu me sentia ineficiente, assim... quando você passa muito tempo trabalhando e tem diversas críticas com relação a isso ou dificuldade de aprendizado, você se sente ineficaz, você fica se perguntando: “Meu Deus, será se eu vou conseguir me sair bem futuramente? Será que eu vou conseguir um emprego?”, “Será que eu sou bom? Será se eu vou conseguir ter um emprego? Será que eu vou conseguir me sair bem na relação com as pessoas? **(Participante 1)**

(12) No começo era meio complicado, porque era o primeiro contato para eles, assim para os que nunca tiveram contato comigo. Eles realmente precisavam aprender como é que convive com uma pessoa com deficiência, para não ter problema da gente se comunicar perfeitamente, a gente foi trocando informação. E foi super legal essa questão de comunicação [...] no modo presencial, assim, eu nunca tive contato, porque raramente a gente fazia encontro presencial onde eu trabalho. Mas atualmente eu nunca sofri esse tipo de problema [...] sim, porque naquela época [no começo da pandemia], a gente tinha a questão das medidas de segurança que era usar a máscara e como era obrigatório, mas eu me senti excluído, porque... pois a maioria das campanhas eram presenciais, por isso que eu não podia participar. Eu sempre conversava com as pessoas pra poder fazer de forma *online*, para que eu pudesse ficar por dentro e desenvolver o projeto de forma mais adequada, nessa questão de mídia, mas no começo foi assim, mas não está tendo mais problema **(Participante 2)**

(13) Relação muito boa, foi uma experiência boa e pra mim deu para suprir as minhas expectativas [...] até então não, no ambiente de trabalho não, mas às vezes acontece e já aconteceu fora do ambiente de trabalho, as vezes a gente está conversando com pessoas e as vezes a gente não está por dentro do assunto porque a gente não tem essa certa capacidade de entender o que as pessoas estão compreendendo e muitas vezes a gente não pergunta, a gente tem receio de ficar perguntando o tempo todo, e acaba se sentindo um pouco excluído seja lá em reunião e enfim **(Participante 3)**

(14) Tranquila a minha relação com colegas e supervisores. Eles já me conhecem, não cem por cento, mas eles me repassam todas as atividades de trabalho [...] Sim, aconteceu discriminação. Eu

estava fazendo alguma atividade de trabalho sozinho, aí chegou uma pessoa e perguntou porque eu não namoro, não tenho ninguém, você é isso e aquilo. “Eu tenho uma filha, isso e você não tem nada. E você só aí”. Esse tipo de preconceito. Isso me deixou muito constrangido. Falei com o supervisor, fui conversar. E acharam que era uma brincadeira, mas eu não gostei da brincadeira. Eu queria sair da empresa, mas não deixaram [...] assim, lá no meu trabalho tem duas pessoas com deficiência, eles não me excluem, porque já me conhecem, já me entendem. **(Participante 4)**

Os participantes compartilham perspectivas sobre suas Relações Interpessoais no ambiente de trabalho, destacando uma série de experiências variadas. O Participante 1 relata ter enfrentado piadas e estereótipos em relação à sua deficiência auditiva, bem como sentimentos de ineficácia e exclusão. As relações iniciais foram desafiadoras para o Participante 2 devido à falta de familiaridade com sua deficiência, mas houve uma evolução positiva à medida que a comunicação foi aprimorada. O Participante 3 menciona uma relação geralmente boa no ambiente de trabalho, mas destaca momentos em que se sentiu excluído ou não compreendido em situações sociais. O Participante 4 relata uma relação tranquila com colegas e supervisores, mas também menciona ter sido alvo de preconceito e discriminação, levando-o a se sentir constrangido e até considerar deixar a empresa.

Esses relatos ressaltam a complexidade das relações interpessoais no ambiente de trabalho para pessoas com deficiência. Enfrentar piadas, preconceitos e estereótipos pode ter um impacto emocional significativo, minando a autoestima e a confiança. Por outro lado, a compreensão e a familiaridade com a deficiência podem levar a relações mais inclusivas e respeitadas ao longo do tempo. As experiências relatadas pelos Participantes mostram o impacto emocional da falta de valorização e inclusão no ambiente de trabalho. O sentimento de exclusão e ineficiência pode ser prejudicial à autoestima e à saúde mental do indivíduo. Estudos mostram que a falta de reconhecimento e valorização no trabalho pode levar a problemas de saúde, como estresse e depressão (De Lange et al., 2003).

Nas narrativas a seguir, os participantes compartilham suas reflexões sobre o Impacto da Inclusão no Bem-Estar e na Qualidade de Vida, compartilhando sua perspectiva sobre a integração de pessoas com deficiência nas esferas pública e privada, e como essa inclusão afetou sua qualidade de vida no mercado de trabalho, seja formal ou informal, incluindo os efeitos emocionais e sociais das atividades que desempenha.

(15) Bom, pelo menos aqui em Picos tá começando a inclusão de pessoas, com o percentual muito baixo no quadro de funcionários, cerca de 5%, mas só que as empresas não se importam [...] as empresas deveriam chamar as pessoas com deficiência auditiva ou qualquer tipo de deficiência para compartilhar as vivências das dificuldades que eles têm no trabalho para que ele possa transmitir o modo de vida daquela pessoa com deficiência para aquelas pessoas que vão ser treinadas [...] quando falo com relação ao meu trabalho informal, quando eu consigo fazer uma venda, tem pessoas que passam por mim, falam comigo para comprar e eu acabo não escutando, porque eu estava concentrado na venda anterior. A pessoa chegava: “Bom dia, gostaria de comprar um pudim”, aí eu focava naquela pessoa. E aí chegava outra pessoa e falava “ei, gostaria de comprar um pudim” e eu não conseguia escutar, pois estava concentrado na venda que estava sendo concretizada. E aí isso era mal interpretado, como se eu não fosse atender aquela pessoa. É como eu disse, as pessoas não têm paciência de esperar e eu acabo perdendo a venda e sendo mal interpretado. Como se fosse falta de educação da minha parte [...] cozinhar pra mim é a minha paixão, mas quando eu não consigo vender o meu produto, isso me deixa mal, mal pra caramba. E aí tanto minha namorada como os meus pais eles falam: “é normal, tem dias que você não vai conseguir vender, mas tem das que vai dar tudo certo e você vai vender tudo”. Meu maior medo é como o meu maior público de vendas é aqui na universidade eu não conseguir mais fazer as vendas para fora, quando terminar a universidade. Eu tenho medo de não conseguir um emprego de imediato, ou então, um emprego na área da nutrição e poder trabalhar com o que eu realmente gosto que é vender comida e cozinhar [...] eu faço pudim desde 2020, no finalzinho de 2021 já tinha iniciado as vendas. Mas eu já trabalho com comida desde 2018. Eu comecei com brigadeiros, salgados, mini pizza. E aí eu safa debaixo de sol quente com a marmitta pra poder vender. Aqui na universidade, eu comprei a bolsa térmica e estou trazendo pra cá os pudins, foi finalzinho de 2021 que eu comecei a vender **(Participante 1)**

(16) É um ponto positivo. Tipo, algumas empresas que também respeitam e valorizam as pessoas com deficiência, que incluem as pessoas com deficiência, isso é um ponto positivo, atualmente. Mas tem os pontos negativos que atualmente é que o emprego que dão para as pessoas com deficiência são bem ruins, porque eles colocam em um setor que parece ser muito, muito simples, e as pessoas com deficiência acabam tendo receio em não querer se empregar naquela parte do setor que está sendo ofertado. E muitas pessoas com deficiência com uma graduação, já é formado, e o desejo é trabalhar naquela área que ele gosta, mas o próprio local oferta outro tipo, mas simples pra ele [...] eu sempre gosto de trabalhar na minha área, e assim... foi o mais legal me encaixar nesse setor do que em outro setor, mas não tive nenhum problema. **(Participante 2)**

(17) Eu acho que é um pouco limitada e teria que abrir mais portas para pessoas com deficiência, porque a gente vê que é um pouco restrito e pouco visível [...] assim, para mim é ótimo, eu até então estou tendo experiências interessantes e nesses ambientes são pessoas que me conhecem muito bem e sabem da minha deficiência e assim a gente forma uma relação muito próxima que dessa forma a gente pode dialogar, trabalhar e aí pra mim está bastante satisfatório [...] para mim foram impactos positivos é uma coisa que eu realmente queria era fazer pesquisa, estagiar, eu desejo ser um futuro docente, então pra mim a experiência muito boa e para eu ter aberto portas é uma possibilidade muito interessante para experiência que no futuro eu tenha uma bagagem muito maior e desempenhar as minhas atividades no ambiente de trabalho **(Participante 3)**

(18) A empresa que eu trabalho é totalmente despreparada, porque algumas pessoas lá não sabem libras, ninguém sabe. É muito difícil alguém baixar a máscara, principalmente o cliente, quando eu estou abastecendo e o cliente chega pra mim, pergunta e eu não entendo porque ela está de máscara. Mas a partir do momento que eu falo: “olha, tem que baixar a máscara porque eu sou surdo”. Tem clientes que já me conhecem e conseguem entender [...] existe muita cobrança, às vezes eu estou fazendo meu serviço, saio e fico sobrecarregado, ficam muitas coisas por cima da outra **(Participante 4)**

Diversos participantes compartilham suas perspectivas sobre a inclusão de pessoas com deficiência no ambiente de trabalho. Participante 1 observa um aumento gradual na inclusão, mas lamenta o baixo número de funcionários com deficiência. Ele defende a ideia de compartilhar as dificuldades enfrentadas por pessoas com deficiência no trabalho e sugere treinamento para promover a compreensão. Ele também relata desentendimentos em seu trabalho informal, resultando em perda de vendas devido à impaciência das pessoas. Há preocupações quanto ao emprego após a universidade. Já Participante 2 destaca empresas que valorizam as pessoas com deficiência, porém critica a tendência de oferecer empregos subvalorizados a elas. Ele almeja trabalhar em sua área de formação e se encaixar em setores relevantes para seu conhecimento.

Com Participante 3, enfatiza as oportunidades limitadas para pessoas com deficiência, clamando por mais aberturas. Ele encontra satisfação em ambientes de trabalho que o conhecem bem, ressaltando o impacto positivo que teve em suas aspirações acadêmicas e profissionais. E Participante 4 relata desafios em uma empresa despreparada para lidar com surdos. Ele menciona problemas de comunicação e sobrecarga de trabalho, revelando lacunas na acessibilidade e na compreensão.

4.3 Obstáculos enfrentados, oportunidades e sugestões

A seguir, os participantes compartilham suas perspectivas sobre Obstáculos Enfrentados e Oportunidades, discutindo os desafios principais que enfrentaram devido às suas deficiências no mercado de trabalho, como eles lidaram com esses obstáculos e as estratégias que utilizaram ou utilizam para superá-los.

(19) O estágio [na faculdade particular de onde estudava] não foi nem eu que consegui, foi por indicação. Pelo menos aqui na cidade de Picos eles trabalham muito por indicação de pessoas, por

parentes ainda mais, ou políticos. No meu caso, foi um parente que já trabalhava na época e conseguiu o estágio pra mim. O que não era nem pra ser chamado de estagio, porque estágio que eu saiba é na área que você vai atuar na graduação, no caso, como na época eu era estudante de Direito, eu tive que fazer diversas funções da área administrativa pra conseguir um desconto na mensalidade de cinquenta por cento [...] na época era pra ser levado em consideração que deveria ser ofertado um estágio na área jurídica, aí houve uma sobrecarga de funções pra diversos estagiários. E tinha certas funções que não era o que um estagiário deveria fazer. Foi muito desgastante e humilhante [...] eu uso muito o bom humor pra lidar com esse tipo de situação **(Participante 1)**

(20) Atualmente, foi essa questão da pandemia, essa questão de organizar, fazer de forma presencial para discutir as demandas de projetos, esse foi um dos principais obstáculos. E também atualmente nós temos outros obstáculos que é a distância de onde eu moro, é raro eu estar presencialmente na minha cidade, onde eu trabalho pra ser discutido essa questão de projetos [...] Bom, essa questão das estratégias, como eu lido com essa questão de obstáculos, eu tento dar o máximo, gosto de conversar antecipadamente com as pessoas, mas nem sempre isso acontece porque pode ser que algo aconteça de forma inesperada e algumas vezes projetos precisam ser feitos de imediato, tinha falado antes para repassarem algumas informações para mim, me integrar a equipe de projeto **(Participante 2)**

(21) Um dos principais obstáculos, é o fato da questão de não entender muitas vezes, por exemplo a minha audição é limitada, e muitas vezes eu não compreendo o que a pessoa fala e como eu entendo leitura labial muitas vezes quando a pessoa está de costas, eu não compreendo, eu escuto o som da voz da pessoa, mas eu não entendo o que ela está falando e o mesmo fato acontece com pessoas que estão usando máscaras e no ambiente de laboratório principalmente eu enfrento esses obstáculos porque a gente tem que usar máscaras é um material de segurança máscaras, óculos, então impossibilita a leitura labial a expressão facial o que dificulta muito, mas graças à tecnologia e o uso do aparelho facilita muito [...] Como eu falei, os aparelhos ajudam bastante, mas mesmo assim eu continuo perguntando e perguntando até compreender a informação **(Participante 3)**

(22) Não tinha vaga de PCD, quando a empresa chegou, abriu a vaga de PCD [...] eu pedia alguma ajuda pra chegar mais perto, as vezes eu estou de longe e eles gritam, eu não gosto muito daquele grito, mas se chegar perto dá pra entender **(Participante 4)**

Os participantes compartilham suas perspectivas sobre os “Obstáculos Enfrentados e Oportunidades” no mercado de trabalho. O Participante 1 discute o desgaste e humilhação enfrentados durante um estágio fora de sua área de formação, ressaltando a falta de oportunidades reais. Ele lida com tais situações usando o bom humor. No caso do Participante 2, o principal obstáculo é a pandemia, dificultando encontros presenciais e discussões de projetos. Ele busca estratégias como antecipar conversas, mas reconhece desafios inesperados.

Para o Participante 3, o desafio central é a limitação da audição e leitura labial, especialmente em ambientes com uso de máscaras. A tecnologia e os aparelhos auditivos são essenciais para enfrentar esses obstáculos, mas ele enfatiza a persistência em buscar compreensão. O Participante 4 menciona a falta de vagas para pessoas com deficiência e destaca a necessidade de se aproximar para entender melhor as informações, evitando situações de comunicação incômodas.

As estratégias utilizadas pelos participantes incluem o uso de bom humor, a comunicação antecipada com colegas de trabalho, o uso de aparelhos auditivos e a aproximação física para melhorar a compreensão das conversas. Essas estratégias mostram a importância da adaptação e da busca por alternativas para lidar com os obstáculos enfrentados no mercado de trabalho por pessoas com deficiência. Essa abordagem ampla da inclusão é discutida por autores como O’Connor e Karg (2017), que destacam a importância de estratégias inclusivas que beneficiem diferentes grupos de pessoas com deficiência, promovendo um ambiente de trabalho mais acessível e diversificado.

A seguir, os participantes oferecem suas Recomendações e Sugestões. Com base em suas experiências, eles compartilham sugestões para melhorar a inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho. Além disso, eles destacam a importância de ações tanto por

parte das empresas quanto do governo para assegurar uma inclusão mais efetiva e satisfatória de pessoas com deficiência no ambiente profissional.

(23) Com base na minha experiência, eu gostaria que as empresas se importassem mais com as pessoas que tem qualquer tipo de deficiência, transformar o ambiente hostil do mercado de trabalho em um ambiente acolhedor para as pessoas [...] para as pessoas com deficiência auditiva deveriam ser mais rápido a questão de protocolos para a solicitação de aparelhos auditivos. Porque demora muito, principalmente aqui no Piauí. Eu já estou há quase dois anos sem usar o aparelho auditivo, porque eu fiz a solicitação pelo SUS e até agora nada, só fiz o molde do aparelho. Agora tô esperando o aparelho ficar pronto e aí vem outro gasto que é material, como a gente não recebe benefício do governo e de nenhum outro local, tem o gasto absurdo com material para a manutenção do aparelho: bateria e filtros de som. Porque o conserto do aparelho é extremamente caro. Mais dois anos que eu falo é fazer uma nova solicitação pelo SUS para eles avaliarem o tipo de dano do aparelho para ver se você tem direito a outro aparelho auditivo. Então tem que ter uma agilidade, por conta do governo do Piauí. Eu já estive numa cidade de Pernambuco que eu escutei uma parente da minha namorada falando que o pai dela já está no quarto aparelho, pois é muito rápido conseguir em Pernambuco. Sair de Araripina pra o Recife já tira [recebe] o aparelho auditivo, pois lá tem uma facilidade enorme. Agora aqui no Piauí... são dois anos sem usar o aparelho auditivo! E tá diminuindo demais o meu tempo de resposta [...] Agilidade no processo (Participante 1)

(24) No modo geral, é super importante as empresas entenderem que essa questão das pessoas com deficiência de um modo geral, para que elas possam integrar nesse local de trabalho, para não ter esse tipo de problema e também ter a inclusão das pessoas com deficiência dentro desses projetos [...] essa questão de tipos de ação que são necessárias é essa questão de comunicação. Vamos supor, pessoas com deficiência e surdos, principalmente, a maioria deles se comunicam pela primeira língua deles que é a Libras. E as pessoas que trabalham nas empresas têm que entender essa linguagem, fazer alguma ação, promover algum curso de Libras para que eles possam se sentir mais inclusos, e incluir as pessoas surdas para trabalhar. Mas não é só para pessoas surdas, mas também outras pessoas com outras deficiências, como cegos e cadeirantes. As empresas devem promover alguma campanha para que eles se sintam incluídos (Participante 2)

(25) Eu acho que mais questão de mais atenção e diálogo, porque as pessoas do ambiente de trabalho a partir do momento que elas sabem que tem uma pessoa com deficiência ali no seu grupo, eu acho que pra melhorar é ter mais um pouco de atenção a essas pessoas e dialogar sobre essas questões [...] Bom, no geral eu acho que seria mais relevante fornecer mais vagas especiais para essas pessoas com deficiência e eu acho que abrirem as portas para essas pessoas e também, mas atenção a essas pessoas no ambiente de trabalho das empresas e governos fornecer mais oportunidades para essas pessoas com deficiência (Participante 3)

(26) É muito difícil melhorar porque é tanta coisa para melhora, a experiência de trabalho, se qualificar, fazer o tipo que a empresa pede pra fazer e a gente não consegue ter aquela melhoria, aquele esforço [...] é muito importante ter mais visão, mas é muito difícil a empresa colocar. As pessoas falam: Ah, eu quero ficar aposentado. Eu fico triste ao ouvir esses comentários. (Participante 4)

Com base nas sugestões compartilhadas pelos participantes, eles destacam diversas áreas de melhoria para a inclusão e integração de pessoas com deficiência no mercado de trabalho. O Participante 1 enfatiza a necessidade de empresas se preocuparem mais com as necessidades das pessoas com deficiência, transformando o ambiente de trabalho em um lugar acolhedor. Ele também aponta para a lentidão nos processos de obtenção de aparelhos auditivos e a importância de agilizar tais procedimentos. O Participante 2 ressalta a importância de as empresas entenderem a Libras e promoverem cursos para que as pessoas surdas se sintam incluídas. Ele enfatiza a necessidade de ações de inclusão não apenas para pessoas surdas, mas também para outras deficiências. O Participante 3 destaca a importância do diálogo e atenção no ambiente de trabalho, além da criação de mais oportunidades especiais para pessoas com deficiência. O Participante 4 ressalta os desafios de melhorar a experiência de trabalho e incentivar o crescimento profissional, enquanto lamenta os comentários negativos sobre a

aposentadoria. No geral, as sugestões dos participantes refletem a importância de abordagens abrangentes, atenção individualizada e ação conjunta por parte de empresas e governos para garantir uma inclusão efetiva e satisfatória das pessoas com deficiência no mercado de trabalho.

Sendo assim, as sugestões estão alinhadas com a importância de políticas de inclusão e diversidade que garantam oportunidades iguais para pessoas com deficiência no mercado de trabalho, conforme defendido por autores como Thomas e Ely (1996) e Vala et al. (2019), que enfatizam a importância de políticas e práticas inclusivas para a diversidade no ambiente de trabalho.

5 CONCLUSÕES

A preocupação em promover a diversidade e a inclusão tem ganhado destaque nas organizações brasileiras. No entanto, apesar dos esforços realizados, muitas empresas ainda apresentam um cenário de pseudo-inclusão, especialmente no que se refere à contratação e inclusão de pessoas com deficiência. Esse fenômeno complexo envolve uma série de fatores, como a falta de acessibilidade física e tecnológica, a ausência de políticas de inclusão efetivas, além da falta de capacitação de gestores e colaboradores para lidar com as questões relacionadas à deficiência (Sasaki, 1997; Souza et al., 2019). A pseudo-inclusão pode ser entendida como a contratação de pessoas com deficiência, mas sem que suas necessidades sejam atendidas de forma adequada, o que acaba por limitar o seu potencial e contribuição para o desenvolvimento das empresas. Para solucionar esse problema, é fundamental que as organizações adotem uma visão mais ampla da inclusão, considerando-a como um processo contínuo que envolve a adaptação de políticas e práticas, a promoção da acessibilidade e a valorização das diferenças individuais (Sasaki, 1997; Souza et al., 2019).

Nesse sentido, é fundamental compreender a pseudo-inclusão como um problema que vai além da contratação de pessoas com deficiência. De acordo com Sasaki (1997), a pseudo-inclusão é um dos principais obstáculos para a construção de uma sociedade verdadeiramente inclusiva. O autor aponta que muitas empresas ainda têm uma visão estereotipada e preconceituosa em relação às pessoas com deficiência, considerando-as incapazes ou menos produtivas. Para ele, é fundamental que as empresas adotem medidas efetivas de inclusão e diversidade, que vão além do mero cumprimento da legislação. Somente assim será possível garantir que as pessoas com deficiência sejam acolhidas e integradas de forma plena e efetiva nas organizações brasileiras, de forma que possam se desenvolver.

Neste estudo, investigamos profundamente as percepções de pessoas com deficiência auditiva ou surdas em relação ao mercado de trabalho, abordando obstáculos, oportunidades e sugestões dos participantes. Através da análise e discussão detalhadas dos dados, obtivemos valiosos *insights* sobre as experiências, perspectivas e desafios que os indivíduos com deficiência enfrentam no ambiente profissional. A análise dos dados revelou a complexidade e multifacetamento da inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho. Participantes compartilharam relatos que abordaram a falta de sensibilização e compreensão por parte dos colegas de trabalho, bem como os obstáculos enfrentados na busca de emprego. Suas perspectivas ressaltaram a importância de estratégias individuais e coletivas para superar esses desafios. Os relatos dos participantes expuseram o profundo impacto da inclusão ou exclusão no bem-estar emocional e na qualidade de vida das pessoas com deficiência. Sentimentos de exclusão, ineficiência e discriminação foram mencionados como fatores prejudiciais à autoestima e saúde mental. Em contrapartida, experiências inclusivas demonstraram contribuir para ambientes de trabalho mais positivos e produtivos.

Este estudo contribui para o conhecimento sobre a inclusão de pessoas com deficiência em Picos, fornecendo subsídios para o desenvolvimento de políticas e práticas mais efetivas nas corporações locais. Com este estudo, obtemos *insights* e informações relevantes para

aprimorar as políticas e práticas de inclusão, promovendo uma compreensão mais profunda do tema e o desenvolvimento de ações mais efetivas para garantir a igualdade de oportunidades das pessoas com deficiência auditiva ou surdez em Picos. Dessa forma, espera-se contribuir para o debate sobre a inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho, fornecendo subsídios teóricos e práticos para que empresas e instituições possam promover uma inclusão efetiva e garantir a igualdade de oportunidades para todos os indivíduos. É necessário que sejam adotadas medidas para romper com a pseudo-inclusão e garantir que as pessoas com deficiência sejam acolhidas e integradas de forma plena e efetiva nas organizações brasileiras, permitindo que possam contribuir com suas habilidades e potencialidades para o desenvolvimento das empresas e da sociedade como um todo.

Acreditamos que, com a colaboração de diversos setores da sociedade, podemos progredir em direção a uma sociedade mais inclusiva e diversificada. Este estudo é um passo na direção certa, fornecendo subsídios para conscientização sobre a importância da inclusão e para a criação de ambientes de trabalho verdadeiramente inclusivos.

REFERÊNCIAS

Adams, J. S. **Equity Theory**. *Advances in Experimental Social Psychology*, v. 2, p. 267-299, 1965.

ALMEIDA, L. M.; DELIBERATO, D. Dispositivos de inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho: uma análise a partir da perspectiva da inclusão social. **Revista Eletrônica de Ciências Sociais**, v. 22, n. 63, p. 1-18, 2017.

ANTUNES, R. **Adeus ao Trabalho?** Ensaio sobre as metamorfoses e a centralidade do mundo do trabalho. São Paulo: Cortez, 2018.

ANTUNES, R. **Os sentidos do trabalho**: ensaio sobre a afirmação e a negação do trabalho. São Paulo: Boitempo Editorial, 2009.

Barnes, C. **Disabling Imagery and the Media**: An Exploration of the Principles for Media Representations of Disabled People. London: Media & Cultural Studies, 2012.

BAZZO, J. M. S.; SILVA, L. F. Inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho: uma análise sobre o processo de contratação. **Revista de Administração FACES Journal**, v. 17, n. 4, p. 58-74, 2018.

BESSIÈRE, C. **La relation handicap-travail**: pour une approche par les compétences. *Éducation permanente*, n. 181, p. 63-75, 2009.

BOFF, L. **Saber cuidar**: ética do humano – compaixão pela terra. 20ª ed. Petrópolis, RJ: Vozes, 2015.

BRASIL. Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991. Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 25 jul. 1991. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L8213cons.htm. Acesso em: 23 abr. 2023.

CHIZZOTTI, A. **Pesquisa qualitativa em ciências humanas e sociais**. 6. ed. Petrópolis, RJ. Vozes, 2014.

De Lange, A. H.; et al. **Job Demands-Resources Theory and Self-Reported Health: A Prospective Study on Unemployed Workers.** *Journal of Occupational Health Psychology*, v. 8, n. 4, p. 465-477, 2003.

DIAS, R. Inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho: desafios e oportunidades. **Revista Brasileira de Educação Especial**, v. 23, n. 2, p. 177-192, 2017.

DINIZ, D. **O que é deficiência?** São Paulo: Brasiliense, 2007.

DRUCKER, P. **O Gerente eficaz.** São Paulo: Editora Atlas, 1967.

DUTRA, J. S. **Gestão de Pessoas: Modelos, Processos, Tendências e Perspectivas.** São Paulo: Atlas, 2016.

FIGUEIRA, A; BARBOSA, J. P. Deficiência e trabalho no Brasil: análise crítica da legislação e das políticas públicas. **Revista Brasileira de Políticas Públicas**, v. 9, n. 1, p. 6-24, 2019.

FIGUEIREDO, A. Deficiência, identidade e diferença: reflexões sobre o paradigma da incapacidade. **Revista Brasileira de Educação Especial**, v. 15, n. 3, p. 385-398, set./dez. 2009.

FIGUEIREDO, I. A Lei de Cotas como instrumento de inclusão social: a experiência do Banco do Brasil. **Revista Brasileira de Educação Especial**, v. 26, n. 2, p. 207-222, 2020.

FIGUEIREDO, M. A. **Deficiência e estigma: a construção social da diferença.** São Paulo: Hucitec, 2015.

FOUCAULT, M. **Vigiar e punir: nascimento da prisão.** Petrópolis: Vozes, 2006.

FRIEDMAN, M. **Capitalismo e Liberdade.** São Paulo: Abril Cultural, 1962.

GASKELL, G. **Pesquisa qualitativa com texto, imagem e som: um manual prático.** 6. ed. Petrópolis, RJ: Vozes, 2002. p. 64-89.

GIL, A. C. **Como elaborar projetos de pesquisa.** 6. ed. São Paulo: Atlas, 2017.

Goodley, D. **Disability Studies: An Interdisciplinary Introduction.** London: SAGE Publications, 2011.

HARVEY, D. **O enigma do capital e as crises do capitalismo.** São Paulo: Boitempo, 2011.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. **Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua (Pnad Contínua) 2022: Módulo Pessoas com Deficiência.** Rio de Janeiro: IBGE, 2022.

MACEDO, E.; MARQUES, R. As relações sociais e o preconceito contra as pessoas com deficiência. **Revista Brasileira de Educação Especial**, v. 22, n. 1, p. 15-26, 2016.

MARX, K. **O Capital: Crítica da Economia Política - Livro I.** Berlim: Verlag von Otto Meisner, 1867.

- MARX, K. **O Capital**. São Paulo: Nova Cultural, 1988.
- MELO, J. Exclusão de Pessoas com Deficiência no Mercado de Trabalho: Reflexões sobre o Paradigma Capitalista. **Revista de Estudos Sociais**, v. 25, n. 2, p. 78-95, jun. 2019.
- MENDES, R. **Lei de cotas para pessoas com deficiência no mercado de trabalho**: avanços e desafios. In: FIGUEIRA, Alexandre; D'ÁVILA, Carolina (Orgs.). *Inclusão e direitos humanos: perspectivas e desafios*. Curitiba: CRV, 2018. p. 89-102.
- O'Connor, T.; Karg, A. **Disability, Diversity, and Inclusion in Professions: A Transdisciplinary Approach**. New York: Springer, 2017.
- OLIVER, M. **The politics of disablement**. London: Macmillan, 1990.
- OLIVER, M. **Deficiência e modelo social: uma abordagem comparativa**. In: BARTON, Len. *Superando a exclusão: um diálogo entre a teoria e a prática sobre pessoas com deficiência*. Rio de Janeiro: WVA, 1990. p. 19-29.
- PORTER, M. E. **Vantagem competitiva: Criando e Sustentando um Desempenho Superior**. Rio de Janeiro: Campus, 1985.
- SANTOS, R. Inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho: avanços e desafios. **Revista UNIABEU**, v. 9, n. 22, p. 42-49, 2016.
- SASSAKI, R. **Inclusão: construindo uma sociedade para todos**. 7. ed. Rio de Janeiro: WVA, 1997.
- Schumpeter, J. A. **Capitalismo, socialismo e democracia**. Rio de Janeiro: Fundo de Cultura, 1942.
- SEN, A. **Desenvolvimento como liberdade**. São Paulo: Companhia das Letras, 2000.
- Shakespeare, T. **Disability Rights and Wrongs**. London: Routledge, 2013.
- SIMÕES, J.; ASSIS, S. Inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho: desafios e possibilidades. **Revista Brasileira de Orientação Profissional**, v. 15, n. 2, p. 203-215, 2014.
- Smith, A. **A Riqueza das Nações**. Londres: W. Strahan; T. Cadell, 1776.
- SOUZA, M. C. R. et al. A inclusão de pessoas com deficiência nas organizações: uma revisão sistemática da literatura. **Revista de Administração Inovadora**, v. 11, n. 2, p. 64-79, 2019. DOI: 10.15600/2238-1252/rai.v11n2p64-79.
- THOMAS, C. **Sociologia da deficiência**: desafios para a análise social e para a prática de pesquisa. In: BARTON, L.; OLIVER, M. (Org.). *Políticas sociais e igualdade: inclusão e exclusão na sociedade contemporânea*. Rio de Janeiro: DP&A, 2007. p. 187-210.
- Thomas, C. **How is Disability Understood? An Examination of Sociological Approaches**. New York: Palgrave Macmillan, 2008.

Thomas, D. A.; Ely, R. J. **Cultural Diversity at Work:** The Effects of Diversity Perspectives on Work Group Processes and Outcomes. *Administrative Science Quarterly*, v. 41, n. 2, p. 229-273, 1996.

Vala, J.; et al. **Reactions to Diversity:** Identity, Intergroup Bias, and Social Conflict. *Personality and Social Psychology Bulletin*, v. 45, n. 3, p. 340-356, 2019.

WENDELL, S. **The Rejected Body:** Feminist Philosophical Reflections on Disability. New York: Routledge, 2006.

APÊNDICE A – ROTEIRO DE ENTREVISTA

1) Dados Socioeconômicos

- Nome
- Idade
- Naturalidade (nasceu em que cidade/qual bairro mora)
- Cor/etnia
- Identidade de Gênero (se homem ou mulher/cisgênero* ou transgênero**)

*Cisgênero – pessoa que se identifica com o gênero designado ao nascer;

**Transgênero – pessoa que se identifica com gênero diferente da qual designado ao nascer.

- Orientação sexual (ex.: heterossexual, bissexual, pansexual, assexual, etc.)
- Estado Civil
- Situação de Moradia (com quem mora/bairro)
- Escolaridade
- Em questão de preferência, com qual termo você se identifica, Deficiente Auditivo ou Surdo?
- Situação atual de emprego (se empregado ou desempregado/se trabalho formal ou informal/ se recebe algum benefício socia/ bolsa estudantil)
- Renda (se possui renda própria e valor em salários mínimos)

2) Experiência Profissional

- Relate sobre suas experiências de trabalho (incluindo atividades informais e/ou estágio)
 - Se já trabalhou, descreva suas experiências anteriores. Se nunca trabalhou – relate os motivos
 - Participou de processos seletivos para preenchimento de cotas?
 - Qual(is) setor(es) de atuação e atividades desempenhadas?
 - A remuneração é/era compatível com as atividades desempenhadas?
 - Quais suas aspirações/desejos de trabalho e atuação no mercado?

3) Acessibilidade e Adaptações no Ambiente de Trabalho para Pessoas Surdas

- Nas suas experiências de trabalho, houve adaptações ou recursos de acessibilidade disponibilizados para você? Quais?
- Essas adaptações foram suficientes para permitir que você desempenhasse suas atividades profissionais de forma adequada?
- Caso não tenha encontrado adaptações ou recursos de acessibilidade, quais foram os impactos disso em seu trabalho? Quais adaptações e recursos você sugeriria?
- Você recebeu algum tipo de apoio ou suporte específico das empresas em que trabalhou em relação à sua deficiência?
- Como você avalia a atitude das empresas, de modo geral, em relação à inclusão de pessoas com deficiência?

4) Relações Interpessoais

- Como foram suas relações com colegas de trabalho e superiores hierárquicos?
- Você percebeu algum tipo de preconceito, discriminação ou estigma relacionado à sua deficiência no ambiente de trabalho? Comente sobre.
- Houve momentos em que você se sentiu excluído ou não valorizado por causa da sua deficiência? Comente sobre.

5) Impacto da Inclusão no Bem-Estar e na Qualidade de Vida

- Como você enxerga a inclusão e integração de pessoas com deficiência nas empresas, tanto no setor público quanto no setor privado?

- Como você percebe o impacto da sua inclusão no mercado de trabalho (seja ele formal ou informal) na sua qualidade de vida?
- Quais os impactos do(s) trabalho(s) que desempenha/desempenhou no seu bem-estar emocional e social?

6) Obstáculos Enfrentados e Oportunidades

- Quais foram os principais obstáculos que você enfrentou em relação à sua deficiência no mercado de trabalho?
- Como você lidou com esses obstáculos? Quais estratégias você utilizou/utiliza para superá-los?
- Houve oportunidades? Comente sobre.

7) Recomendações e Sugestões

- Com base em sua experiência, que sugestões você destaca para melhorar a inclusão e integração de pessoas surdas no mercado de trabalho?
- Que tipo de ações (de empresas e de governos) você acredita serem necessárias para garantir uma inclusão mais efetiva e satisfatória de pessoas com deficiência no mercado de trabalho?

APÊNDICE B – TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO

1) Introdução

Você está sendo convidado(a) a participar da pesquisa intitulada **DIVERSIDADE NAS ORGANIZAÇÕES BRASILEIRAS: PSEUDO-INCLUSÃO DE PESSOAS COM (D)EFICIÊNCIA**, conduzida pelo pesquisador Henrique Alves Xavier, sob a orientação da Prof.^a Dra. Kary Emanuelle Reis Coimbra.

2) Participação e uso dos dados

Você foi selecionado(a) devido às características que possui, as quais são de interesse para a composição da amostra da pesquisa. Sua participação não é obrigatória, e a qualquer momento você pode desistir e retirar seu consentimento. Sua recusa não acarretará nenhum prejuízo em sua relação com o pesquisador ou com a empresa. É importante compreender a natureza e os riscos de sua participação, fornecendo seu consentimento de forma livre e esclarecida por escrito. Este documento será apresentado em duas vias, e você receberá uma cópia deste termo, com todas as páginas rubricadas e assinatura do pesquisador principal. Após a conclusão do estudo, todo o material ficará sob posse e responsabilidade da pesquisadora responsável, para análise dos dados, durante o período desta pesquisa ou pelo prazo máximo de 5 (cinco) anos. Ao final, os dados serão destruídos.

3) Objetivo

O objetivo desta pesquisa é investigar como as corporações estão direcionando suas políticas e práticas específicas para a integração de Pessoas com Deficiência, analisando as estratégias e ações adotadas para promover a inclusão e garantir a igualdade de oportunidades no ambiente de trabalho.

4) Procedimentos do estudo

Se concordar em participar deste estudo, você será solicitado(a) a responder perguntas durante uma entrevista individual conduzida pelo pesquisador. Além disso, será necessário preencher um questionário socioeconômico. A entrevista será realizada presencialmente e gravada em áudio para posterior transcrição e análise dos dados.

5) Riscos e/ou desconfortos para os voluntários da pesquisa

Entre os riscos e/ou desconfortos envolvidos na realização da entrevista individual estão:

1. Receio pelo teor dos questionamentos e temas abordados na entrevista.
2. Receio pela divulgação dos relatos e/ou das imagens gravadas.
3. Receio de que as discussões possam implicar em alterações nas relações de trabalho dentro da organização.

Tais riscos e/ou desconfortos serão evitados ou contornados da seguinte forma, respectivamente:

1. Os temas e questionamentos abordados na entrevista serão exclusivamente relacionados à diversidade e inclusão de Pessoas com Deficiências nas organizações na cidade

de Picos, Piauí. Não serão realizadas perguntas de ordem pessoal que possam constranger o entrevistado. Além disso, durante a entrevista, você terá a opção de não responder a qualquer pergunta com a qual não se sinta confortável, ou até mesmo interromper a entrevista caso julgue necessário.

2. Os dados obtidos durante a entrevista serão utilizados exclusivamente para a construção desta pesquisa, a partir da transcrição dos relatos (áudios) compartilhados, mediante sua autorização. Sua identidade será preservada e suas informações serão codificadas durante a redação do trabalho (ex.: Entrevistado 1). A gravação em áudio tem o objetivo de facilitar a identificação dos relatos de cada participante, mas não serão divulgadas a terceiros e ficarão sob a responsabilidade exclusiva da pesquisadora responsável, guardadas em serviço de armazenamento em nuvem com acesso por senha, durante o período de (05) cinco anos.

3. Você não será identificado, seu nome será codificado e não haverá divulgação da identificação de qualquer um dos participantes. Além disso, as lideranças envolvidas não terão conhecimento sobre as falas dos demais entrevistados. Dessa forma, você não será prejudicado em relação aos seus superiores por expressar sua opinião durante a entrevista.

6) Benefícios para os voluntários da pesquisa

Sua participação nesta pesquisa é fundamental devido às suas características e conhecimentos sobre o cotidiano de Pessoas com Deficiência na cidade de Picos, Piauí. Ao participar, você pode não obter benefícios diretos ou pessoais, mas sua contribuição é valiosa das seguintes maneiras:

1. Seus relatos podem fornecer dados importantes para que as empresas locais possam desenvolver práticas organizacionais em consonância com princípios de diversidade, inclusão e integração, tornando, assim, suas equipes mais diversas e equitativas;

2. Seus relatos podem fornecer dados importantes para o avanço da pesquisa científica nessa área, impactando também a comunidade acadêmica em termos teórico-práticos; e

3. Suas experiências e percepções sobre diversidade e inclusão permitirão uma melhor compreensão por parte dos pesquisadores e/ou agentes do poder público local, auxiliando na análise dos elementos necessários para a criação de políticas públicas efetivas nessa área.

7) Custos

Você não terá nenhum custo relacionado à participação nesta pesquisa, e caso haja, por qualquer motivo, asseguramos que você será devidamente ressarcido. Sua participação é voluntária e não haverá nenhum tipo de pagamento envolvido. É importante ressaltar que, em conformidade com a Resolução 466/12 do Conselho Nacional de Saúde, caso ocorra algum dano comprovadamente decorrente de sua participação neste estudo, você poderá ser indenizado. Além disso, você terá garantida a assistência integral, caso necessite.

8) Confidencialidade/Identidade dos Registros

Ao assinar este consentimento, você autoriza a utilização de suas respostas na entrevista e no questionário para a construção de uma análise sobre diversidade e inclusão na cidade de Picos. Após a realização da entrevista, o áudio e as transcrições serão mantidos sob a guarda e responsabilidade do pesquisador. Suas falas serão utilizadas na redação do Trabalho de Conclusão de Curso (TCC) do pesquisador, assim como em artigos para publicação em revistas acadêmicas. Sua identidade será preservada, e seus depoimentos serão referidos por códigos, como Líder 1 ou uma codificação similar.

9) Resultados da pesquisa

Os resultados desta pesquisa serão utilizados para fins acadêmico-científicos, incluindo a divulgação em revistas e eventos científicos. Os pesquisadores têm o compromisso de manter o sigilo e a identidade anônima dos participantes, em conformidade com as Resoluções do Conselho Nacional de Saúde nº 466/2012 e 510/2016, assim como a Norma Operacional 01/2013 do Conselho Nacional de Saúde, que estabelecem normas regulamentadoras para pesquisas envolvendo seres humanos. Você terá livre acesso a todas as informações e esclarecimentos adicionais sobre o estudo, bem como será garantido o acesso aos seus resultados.

10) Declaração de consentimento

Declaro que li as informações contidas neste documento antes de assinar este termo de consentimento. Confirmando que tive tempo suficiente para ler e compreender todas as informações apresentadas e que recebi respostas para todas as minhas dúvidas. Entendo que sou livre para desistir de participar do estudo a qualquer momento, sem sofrer qualquer tipo de penalidade ou perda de benefícios. Dou meu consentimento de livre e espontânea vontade para participar deste estudo e autorizo o uso dos dados por mim fornecidos para utilização de finalidade acadêmica.

Nome do(a) participante (em letra de forma)

Assinatura do participante

Data

Atesto que expliquei ao participante a natureza e o objeto deste estudo, os possíveis riscos e benefícios de sua participação. Acredito que o participante recebeu todas as informações necessárias, que foram fornecidas, em linguagem adequada, e que ele compreendeu essa explicação.

Assinatura do pesquisador

Data



**TERMO DE AUTORIZAÇÃO PARA PUBLICAÇÃO DIGITAL NA BIBLIOTECA
“JOSÉ ALBANO DE MACEDO”**

Identificação do Tipo de Documento

- () Tese
- () Dissertação
- (X) Monografia
- () Artigo

Eu, HENRIQUE ALVES XAVIER,
autorizo com base na Lei Federal nº 9.610 de 19 de Fevereiro de 1998 e na Lei nº 10.973 de
02 de dezembro de 2004, a biblioteca da Universidade Federal do Piauí a divulgar,
gratuitamente, sem ressarcimento de direitos autorais, o texto integral da publicação
PSEUDO-INCLUSÃO NO MERCADO DE TRABALHO PICOENSE: PERSPECTIVAS
DE PESSOAS COM (D)EFICIÊNCIA AUDITIVAS E SURDAS
de minha autoria, em formato PDF, para fins de leitura e/ou impressão, pela internet a título
de divulgação da produção científica gerada pela Universidade.

Picos-PI, 11 de OUTUBRO de 2023.

HENRIQUE ALVES XAVIER

Assinatura