ÁREA TEMÁTICA: Gestão de Pessoas

ACESSIBILIDADE DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA FÍSICA NO AMBIENTE DE TRABALHO: UM ESTUDO DE CASO COM UMA UNIVERSIDADE

Resumo

A acessibilidade de Pessoas com Deficiência (PcD) física no ambiente corporativo refere-se à criação de um espaço inclusivo por meio da remoção de barreiras físicas, comunicacionais e atitudinais. Este estudo teve como objetivo identificar as principais dificuldades enfrentadas por funcionários com deficiência física em uma instituição de ensino superior, bem como propor possíveis melhorias estruturais e organizacionais. Para tanto, adotou-se uma metodologia qualitativa baseada em um estudo de caso, utilizando entrevistas presenciais com oito colaboradores. Os resultados revelaram que, além das óbvias adaptações arquitetônicas, a acessibilidade na instituição esbarra na falta de conscientização e em barreiras atitudinais, evidenciada pela necessidade de diferenciar a limitação física da capacidade intelectual. Conclui-se que a real inclusão no ambiente universitário exige ações integradas que unam reformas infraestruturais a programas contínuos de sensibilização interna, contribuindo para a construção de uma cultura organizacional genuinamente diversa e equitativa.

Palavras-chave: Acessibilidade; Deficiência física; Inclusão profissional; Barreiras atitudinais; Estudo de caso.

Abstract

Accessibility for People with Disabilities (PwD) in the corporate environment involves creating an inclusive space by removing physical, communicational, and attitudinal barriers. This study aimed to identify the main difficulties faced by employees with physical disabilities in a higher education institution, as well as to propose potential structural and organizational improvements. To this end, a qualitative approach based on a case study was adopted, utilizing in-person interviews with eight employees. The results revealed that, beyond obvious architectural adaptations, accessibility within the institution faces a lack of awareness and attitudinal barriers, highlighted by the need to distinguish physical limitations from intellectual capacity. It is concluded that true inclusion in the university environment requires integrated actions that combine infrastructural reforms with continuous internal awareness programs, contributing to the construction of a genuinely diverse and equitable organizational culture.

Keywords: Accessibility; Physical disability; Professional inclusion; Attitudinal barriers; Case study.

1. Introdução

A inclusão e a acessibilidade de Pessoas com Deficiência (PcD) no ambiente organizacional transcenderam o mero cumprimento de obrigações legais, tornando-se pilares estratégicos de responsabilidade social e práticas de Diversidade, Equidade e Inclusão (DE&I) na Administração contemporânea. No cenário brasileiro, embora marcos regulatórios como a Lei nº 10.098/2000 estabeleçam diretrizes claras para a garantia de autonomia, segurança e eliminação de barreiras físicas e de comunicação (Brasil, 2000), a inserção efetiva desse público no mercado laboral ainda enfrenta gargalos estruturais e atitudinais complexos.

Dados consolidados por pesquisas nacionais indicam que a taxa de participação de pessoas com deficiência no mercado de trabalho permanece substancialmente inferior à da população geral (Carvalho & Silva, 2024), evidenciando que a existência de cotas legais não anula as barreiras cotidianas que impedem o ingresso e a retenção desses talentos nas organizações. Esse fenômeno é alimentado pelo preconceito estrutural e pelo capacitismo, que se manifestam por meio de julgamentos antecipados sobre o potencial laboral e intelectual desses indivíduos (Goffman, 1988). No contexto das Instituições de Ensino Superior (IES), o desafio se duplica: a universidade precisa atuar não apenas como polo de desenvolvimento social e educacional, mas também como um empregador que promova um ecossistema inclusivo que vá além do atendimento aos usuários de cadeiras de rodas, englobando a pluralidade de condições que caracterizam a deficiência física (Gesser & Nuernberg, 2017).

Diante dessa problemática, emerge a seguinte questão de pesquisa: Quais as principais dificuldades enfrentadas por colaboradores com deficiência física no ambiente de trabalho de uma instituição de ensino superior?

Para responder a este problema, o objetivo geral deste estudo é analisar as dificuldades de acessibilidade e inserção enfrentadas pelos funcionários com deficiência física em uma universidade. Justifica-se o desenvolvimento deste trabalho tanto pelo seu caráter prático — ao fornecer subsídios e sugestões de melhorias para a infraestrutura e políticas de gestão de pessoas da instituição estudada — quanto pela sua contribuição teórica para os estudos organizacionais e de gestão da diversidade em ambientes complexos.

O artigo está estruturado em cinco seções fundamentais. Além desta introdução, a segunda seção apresenta a fundamentação teórica; a terceira detalha os procedimentos metodológicos adotados; a quarta expõe a análise e a discussão dos resultados empíricos; e, por fim, a quinta seção encerra o trabalho com as considerações finais e recomendações.

2. Fundamentação Teórica

2.1 Deficiência e Acessibilidade no Contexto Social e Legal

O entendimento do conceito de deficiência passou por profundas transformações epistemológicas nas últimas décadas. Historicamente dominado pelo modelo biomédico — que correlacionava de forma causal os impedimentos corporais com a marginalização social (Loureiro & Madeira, 2017) —, o debate migrou para o modelo social da deficiência. Essa vertente teórica argumenta que as desvantagens vivenciadas pelos indivíduos não decorrem de suas limitações biológicas, mas sim da incapacidade da sociedade em se adaptar e oferecer ambientes acessíveis e inclusivos para todos os seus membros (Barnes et al., 2002; Palacios, 2008; Santos & Oliveira, 2025).

No âmbito normativo internacional e nacional, movimentos sociais e organizações como a ONU e a OIT impulsionaram agendas focadas na igualdade de direitos (Lima et al., 2013). No Brasil, a promulgação da Constituição Federal de 1988 e, posteriormente, a ratificação da Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência pelo Decreto Legislativo nº 186/2008 estabeleceram que os impedimentos de longo prazo (físicos, mentais ou sensoriais) só se transformam em barreiras quando entram em obstrução com o meio externo (Brasil, 2008).

A acessibilidade, portanto, é definida como a adaptação multidimensional de espaços — arquitetônicos, de transportes e de comunicação — para viabilizar uma rotina autônoma e segura (Oliveira & Souza, 2017). A promoção dessas adaptações em espaços institucionais públicos e privados, como escolas e universidades, é imperativa para conferir liberdade de locomoção e o pleno exercício da cidadania profissional (Lamônica et al., 2008).

2.2 Especificidades da Deficiência Física

A deficiência física caracteriza-se pela alteração completa ou parcial de um ou mais segmentos do corpo humano, afetando o aparelho locomotor através de disfunções no sistema osteoarticular, muscular ou nervoso (Schirmer et al., 2007). Tais condições possuem etiologias diversas, podendo ter origem congênita ou adquirida, manifestando-se por meio de amputações, paralisia cerebral, lesões medulares ou esclerose múltipla (Lopes, Mendes & Faria, 2005).

É fundamental compreender que a deficiência física não guarda relação direta com comprometimentos intelectuais; as limitações restringem-se ao campo da interação motora com ambientes que não foram universalmente planejados. Ademais, do ponto de vista da ergonomia e do suporte organizacional, Schirmer et al. (2007) ressaltam a importância de diferenciar quadros clínicos progressivos de não progressivos. Enquanto indivíduos com condições estáveis tendem a desenvolver dinâmicas adaptativas contínuas e maior autonomia frente a estímulos diários, os quadros evolutivos exigem das organizações uma flexibilidade estrutural e de processos significativamente maior, a fim de acompanhar o nível de complexidade da saúde do colaborador.

Sob a ótica psicossocial, a visibilidade estética da deficiência física frequentemente expõe o indivíduo a processos de estigmatização e discriminação no ambiente comunitário e organizacional (Freitas & Cidade, 1997). Logo, a conscientização social e a readequação cultural das organizações surgem como pré-requisitos para mitigar tais barreiras.

2.3 A Inserção de Pessoas com Deficiência no Mercado de Trabalho

A transição das PcD para o mercado de trabalho brasileiro ganhou tração normativa a partir de mecanismos impositivos e fiscalizatórios, capitaneados pelo Ministério Público do Trabalho e sustentados por leis de cotas que punem o descumprimento corporativo (Ferronatto et al., 2008). Essa pressão regulatória forçou as empresas a debaterem a qualificação profissional desses indivíduos, embora a cultura de inserção ainda esbarre no preconceito atitudinal (Mendonça, 2004).

Para além da mera contratação numérica para cumprimento de cotas, a verdadeira inclusão demanda a revisão das dinâmicas e práticas internas de trabalho, mitigando as barreiras relacionais entre profissionais com e sem deficiência (Freitas, 2007). O sucesso dessa integração perpassa o desenvolvimento mútuo de competências sociais, canais de comunicação transparentes e suporte contínuo para o desempenho das tarefas em equipe (Dalferth et al., 1995; Pereira, 2006).

A literatura de Administração aponta que o preconceito organizacional manifesta-se prioritariamente na subestimação da capacidade produtiva desses profissionais, gerando obstáculos para sua ascensão na carreira (Tanaka & Manzini, 2005). Portanto, para mitigar esse cenário, as empresas devem instituir políticas corporativas de diversidade estruturadas. Isso abrange desde a revisão dos processos de recrutamento e seleção até investimentos contínuos em acessibilidade física e ações de letramento e sensibilização do público interno (Carvalho-Freitas et al., 2010; Instituto Ethos, 2002; Souza & Alencar, 2024).

3. Metodologia

Este estudo caracteriza-se como uma pesquisa aplicada, de abordagem qualitativa e caráter exploratório, cujo delineamento operacional deu-se por meio de um estudo de caso único (Yin, 2015) realizado em uma Instituição de Ensino Superior (IES). O horizonte temporal da pesquisa foi de corte transversal, concentrando a coleta de dados nos meses de abril e maio do ano de 2023.

3.1 Classificação e Cenário da Pesquisa

A opção pelo estudo de caso único justificou-se pela necessidade de investigar o fenômeno da acessibilidade e da inclusão laboral em profundidade dentro de um ecossistema organizacional específico (Yin, 2015). Sob a perspectiva qualitativa, buscou-se interpretar as experiências cotidianas, as interações e os sentidos atribuídos pelos próprios sujeitos em seu ambiente real de trabalho (Flick, 2009; Stake, 2011).

O cenário da pesquisa foi o campus de uma universidade, ambiente complexo que congrega diferentes estruturas físicas e administrativas. A investigação focou na identificação das barreiras e facilidades vivenciadas por colaboradores com deficiência física, mapeando variáveis como o perfil sociodemográfico, a origem da deficiência, as dinâmicas de deslocamento até a instituição, as funções exercidas e o tempo de vínculo empregatício.

3.2 Procedimentos de Coleta de Dados

Para garantir a triangulação dos dados e aumentar a confiabilidade dos achados, foram utilizadas duas técnicas complementares de coleta: a entrevista semiestruturada e a observação não participante.

O corpus de sujeitos foi composto por 8 (oito) funcionários com deficiência física, alocados em diferentes setores administrativos e acadêmicos da universidade. A seleção dos participantes ocorreu por meio da técnica de amostragem Snowball Sampling (Bola de Neve), na qual os primeiros respondentes indicavam novos contatos que atendiam aos critérios de inclusão da pesquisa. O tamanho final da amostra foi determinado pelo critério de saturação teórica, interrompendo-se as captações quando as novas entrevistas deixaram de trazer elementos inéditos à compreensão do problema.

As entrevistas foram agendadas via aplicativo de mensagens (WhatsApp) e conduzidas de forma presencial e individual no próprio ambiente universitário, em locais reservados escolhidos pelos participantes para garantir a privacidade. Com duração média de 20 minutos por sessão, as interações foram norteadas por um roteiro semiestruturado, permitindo flexibilidade para que os respondentes aprofundassem seus relatos, enquanto o pesquisador realizava anotações de suporte em diário de campo. As entrevistas foram gravadas em áudio mediante consentimento formal dos participantes e, posteriormente, transcritas textualmente de forma integral para compor o corpus de análise.

Paralelamente, realizou-se a observação não participante em pontos estratégicos de circulação e convivência do campus, incluindo:

- A biblioteca central;
- Blocos de setores administrativos;
- Praças de alimentação, restaurantes e bares integrados ao espaço universitário.

O foco das observações consistiu em avaliar a infraestrutura arquitetônica e urbanística disponível, confrontando as condições físicas reais com as percepções relatadas pelos colaboradores.

3.3 Procedimentos de Análise de Dados

Os dados coletados nas entrevistas e as anotações das observações foram analisados de modo a avaliar quais os tipos de acessibilidade a Universidade já implementa, se são suficientes através da percepção dos entrevistados, e quais melhorias pode-se realizar no campus da Universidade.

Os dados coletados foram tratados por meio da Análise de Conteúdo, seguindo a técnica de análise categorial temática proposta por Bardin (1998). A exploração do material resultou na emergência de duas categorias temáticas centrais a posteriori: (a) Facilidades e Fatores de Permanência Organizacional; e (b) Barreiras Físicas, Ergonômicas e Atitudinais. O processo operacional de análise foi estruturado em três fases fundamentais:

1. **Pré-análise:** Realização da transcrição integral das entrevistas e leitura flutuante e exaustiva do material textual e das notas de observação, com o objetivo de sistematizar as ideias iniciais e organizar o volume de informações;
2. **Exploração do material:** Procedeu-se à operação sistemática de codificação do texto, desmembrando os relatos em unidades de registro para, em seguida, agrupá-los por afinidade conceitual;
3. **Tratamento dos resultados e interpretação:** Emergência dos núcleos temáticos, subclasses e categorias finais de respostas.

Por fim, os dados categorizados das entrevistas foram confrontados de forma cruzada com as evidências registradas no roteiro de observação e com o referencial teórico mobilizado, permitindo avaliar o nível de eficácia da acessibilidade implementada pela IES e estruturar propostas de melhorias organizacionais.

4. Análise e Discussão dos Resultados

QUADRO 1 – Perfil sociodemográfico e laboral dos entrevistados

ENTREVISTADO	IDADE	DEFICIÊNCIA	DESLOCAMENTO	CARGO	INGRESSO NA IES
E1	29	Paralisia cerebral	Ônibus	Assistente Administrativo	2018
E2	37	Coordenação motora afetada	Ônibus	Auxiliar Administrativo	2017
E3	40	Deficiência gradual	Ônibus/Carro	Assistente Administrativo	2016
E4	35	Amputação do membro	A pé	Auxiliar Administrativo	2022
E5	57	Traumatismo encefálico	Ônibus	Auxiliar Administrativo	2022
E6	35	Amputação a nível de joelho	A pé	Vigilante	2018
E7	31	Amputação da perna direita	Carro/Moto	Auxiliar I	2021
E8	26	Paralisia cerebral	ônibus	Assistente Administrativo	2021

Fonte: Dados da pesquisa (2023).

4.1 Facilidades Encontradas no Ambiente Organizacional

Os relatos dos colaboradores apontam para a existência de elementos de acessibilidade arquitetônica e de suporte psicossocial consolidados na instituição. A presença de rampas de acesso foi um aspecto positivo convergente entre os entrevistados E1, E2, E5 e E6. Complementarmente, a disponibilização de banheiros adaptados foi destacada por E2, E3 e E6, enquanto a presença de corrimãos (E6) e elevadores (E3 e E8) foi apontada como fator determinante para a segurança na mobilidade interna.

A triangulação desses relatos com a observação não participante realizada nesta pesquisa confirmou que a topografia predominantemente plana do *campus* universitário atua como um facilitador geográfico natural. Quando associada às rampas, essa característica minimiza os obstáculos físicos para o deslocamento autônomo entre os blocos, alinhando-se ao que Lamônica et al. (2008) definem como promotores de independência e segurança em espaços públicos e educacionais.

Sob a perspectiva das relações socioprofissionais, E1 e E2 enfatizaram o acolhimento e a atenção despendida pela gestão e pelos colegas de trabalho. Esse panorama corrobora a tese de Dalferth et al. (1995), que aponta que o desenvolvimento de canais de comunicação fluidos e competências sociais no ambiente laboral é indispensável para o bom desempenho e para a convivência harmônica. Esse ambiente colaborativo facilita o compartilhamento de experiências e o suporte mútuo, fatores essenciais para a retenção do conhecimento e inclusão no ambiente de trabalho (Oliveira et al., 2024).

Essa harmonia atua como um vetor de retenção do talento com deficiência. Infere-se que a pressão fiscalizatória do Ministério Público do Trabalho e os ditames do Decreto nº 3.298/99 — determinantes para a inserção quantitativa mapeada por Ferronatto et al. (2008) — encontram na IES um estágio de evolução focado na dimensão qualitativa da permanência e valorização humana.

4.2 Dificuldades Enfrentadas e Barreiras Organizacionais

A despeito das facilidades listadas, os colaboradores evidenciaram barreiras que comprometem sua experiência laboral cotidiana. No espectro da infraestrutura física, E1 pontuou a escassez de pisos antiderrapantes, que, combinada ao acúmulo de limo em determinadas áreas externas — crítica compartilhada com E2 —, gera graves riscos de quedas e severas restrições de locomoção em dias pluviais.

Ademais, os sujeitos E4 e E8 relataram barreiras ergonômicas severas associadas ao sistema de abertura de algumas portas pesadas na instituição, demandando esforço físico incompatível com suas limitações motoras. A observação de campo ratificou esses gargalos ao mapear setores da universidade cujo acesso é feito exclusivamente por escadas, sem rotas alternativas como elevadores ou plataformas elevatórias, segregando os colaboradores com restrições severas de mobilidade.

A insuficiência de banheiros adaptados em blocos específicos foi indicada por E2 como um fator de desgaste diário. Contudo, o relato de E2 transcende o limite arquitetônico ao expor a falta de oportunidades de progressão na carreira motivada pelo preconceito sutil. Esse achado converge rigorosamente com a literatura de Tanaka e Manzini (2005) sobre a subestimação crônica da capacidade produtiva de profissionais com deficiência, alimentada pelo estigma que correlaciona de forma errônea as limitações motoras a um suposto déficit intelectual (Goffman, 1988). Essa assimetria de percepção reflete barreiras invisíveis que comprometem o bem-estar e o engajamento dos colaboradores nas organizações contemporâneas (Freitas, Oliveira & Zanini, 2025).

Essas evidências demonstram que as práticas organizacionais da instituição ainda carecem de um alinhamento integral com as políticas de diversidade propostas pelo Instituto Ethos (2002). Conforme asseveram Carvalho-Freitas et al. (2010), a verdadeira inclusão exige a superação conjunta de duas dimensões: a adequação do espaço construído (acessibilidade física) e o letramento cultural da liderança e dos

liderados (acessibilidade atitudinal), mitigando os obstáculos pontuados por Freitas (2007) para alcançar a qualidade de vida no trabalho defendida por Lippit (1978).

4.3 Diretrizes para a Gestão: Sugestões de Melhorias

A partir do cruzamento entre os anseios dos colaboradores e as evidências coletadas nas observações de campo, estruturou-se um conjunto de diretrizes de curto e médio prazo para aprimorar o ecossistema de acessibilidade da universidade, subdivididas em duas frentes estratégicas de gestão:

Gestão Operacional e de Infraestrutura

- **Acessibilidade Arquitetônica Universal:** Instalação imediata de rampas adicionais em conformidade técnica com as normas de inclinação vigentes, priorizando os edifícios que hoje contam apenas com escadas, além da instalação de elevadores ou plataformas elevatórias nos blocos multiandares.
- **Ergonomia e Segurança de Fluxo:** Substituição das maçanetas convencionais por modelos de fácil manuseio e redimensionamento das portas e corredores para livre passagem de cadeiras de rodas; aplicação generalizada de pisos antiderrapantes em áreas abertas e revisão do cronograma de limpeza externa para mitigar o acúmulo de limo em horários de pico de circulação de funcionários.
- **Readequação dos Espaços de Convivência:** Adaptação do mobiliário de praças de alimentação e restaurantes internos, prevendo o distanciamento adequado entre as mesas para livre tráfego e a criação de suportes específicos para pratos em sistemas de *buffet*.
- **Gestão de Pessoas e Cultura Organizacional**
- **Políticas de DE&I e Progressão de Carreira:** Formulação de um programa institucional de diversidade que estabeleça critérios transparentes de avaliação de desempenho e promoção, blindando os colaboradores com deficiência física contra vieses inconscientes e barreiras corporativas baseadas no capacitismo.
- **Ações de Sensibilização Coletiva:** Condução de programas contínuos de letramento e eventos de conscientização voltados a gestores e equipes, com o fito de reconfigurar a cultura interna e legitimar a autonomia e a capacidade profissional de todos os funcionários.

5. Conclusão e Contribuições

A investigação acerca da acessibilidade e inclusão de pessoas com deficiência física no contexto de uma Instituição de Ensino Superior permitiu responder ao objetivo geral desta pesquisa. Evidenciou-se que, embora a instituição apresente avanços estruturais significativos — impulsionados pelo cumprimento normativo e por uma topografia favorável —, o ecossistema organizacional ainda abriga barreiras físicas, ergonômicas e atitudinais que desafiam a plena autonomia e o desenvolvimento profissional desse público.

Os achados demonstram que a acessibilidade efetiva transcende a mera adequação arquitetônica ou o cumprimento estrito de cotas legais, como as preconizadas pela Lei Brasileira de Inclusão (Lei nº 13.146/2015). A verdadeira inclusão demanda uma abordagem multidimensional que contemple desde intervenções físicas contínuas (como eliminação de escadas exclusivas e instalação de pisos antiderrapantes) até a desconstrução de vieses inconscientes na gestão de

pessoas. Mitigar o capacitismo sutil e estruturar trilhas de carreira transparentes e equitativas são passos urgentes para transitar da inserção numérica para a valorização genuína do potencial intelectual desses colaboradores.

Como principais limitações deste estudo, destaca-se a complexidade no processo de prospecção e engajamento dos sujeitos da pesquisa. O alinhamento rigoroso aos preceitos da Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD) limitou o acesso institucional direto aos cadastros, exigindo uma abordagem descentralizada via técnica de bola de neve. Ademais, identificou-se um forte componente subjetivo de receio por parte dos funcionários em fornecer depoimentos, temendo eventuais retaliações ou impactos em seus vínculos empregatícios — um indicador latente da necessidade de fortalecimento da segurança psicológica no ambiente avaliado.

Por fim, recomenda-se para investigações futuras a realização de estudos comparativos entre diferentes instituições de ensino ou setores de mercado, a fim de mapear o grau de maturidade das políticas de diversidade e inclusão. Sugere-se, ainda, o desenvolvimento de pesquisas longitudinais que avaliem o impacto de programas de letramento atitudinal sobre as taxas de retenção e promoção de profissionais com deficiência física, consolidando empiricamente que as limitações motoras não guardam qualquer relação com a capacidade cognitiva e produtiva do indivíduo.

Referências

BARDIN, Laurence. Análise de conteúdo. Lisboa: Edições 70, 1998.

BARNES, Colin; BARTON, Len; OLIVER, Mike. Disability studies today. Cambridge: Polity Press, 2002. 278p.

BRASIL. Censo Demográfico de 2000. Disponível em: http://www.ibge.gov.br. Acesso em: 10 jun. 2026.

BRASIL. Decreto n.º 3.298, de 20/12/99. Regulamenta a Lei nº 7.853, de 24 de outubro de 1989, dispõe sobre a Política Nacional para a Integração da Pessoa Portadora de Deficiência, consolida as normas de proteção, e dá outras providências.

BRASIL. Lei no 10.098, de 19 de dezembro de 2000. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l10098.htm. Acesso em: 10 jun. 2026.

BRASIL. Presidência da República (BR), Secretaria de Direitos Humanos, Secretaria Nacional de Promoção dos Direitos da Pessoa com Deficiência (SDH/SNPD). Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência 4. ed. Brasília: 2012. Disponível em: http://www.pessoacomdeficiencia.gov.br/app/sites/default/files/publicacoes/convencaopessoascomdeficiencia.pdf. Acesso em: 10 jun. 2026.

BRASIL. Lei nº 13.146, de 6 de julho de 2015. Institui a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Estatuto da Pessoa com Deficiência). Disponível em: http://www.planalto.gov.br. Acesso em: 10 jun. 2026.

CARVALHO-FREITAS, Maria Nivalda; TOLEDO, Isadora D'Ávila; NEPOMUCENO, Maristela Ferro; SUZANO, Janayna de Cássia Coelho; ALMEIDA, Luciana Alves

Drumond. Socialização organizacional de pessoas com deficiência. Revista de Administração de Empresas, v. 50, n. 3, p. 264-275, 2010. Disponível em: https://www.scielo.br/j/rae/a/RCBDkxmzQtjgXQkFCmbFPqM/#. Acesso em: 10 jun. 2026.

CARVALHO, R. M.; SILVA, A. L. Desafios na Retenção de Talentos com Deficiência no Cenário Pós-Pandemia. Revista de Administração Contemporânea (RAC), v. 28, n. 1, e23011, 2024.

CENSO DEMOGRÁFICO 2010. Pessoa com Deficiência. Rio de Janeiro: IBGE, 2011. Disponível em: https://educa.ibge.gov.br/jovens/conheca-o-brasil/populacao/20551-pessoas-com-deficiencia.html. Acesso em: 10 jun. 2026.

DALFERTH, M. et al. Vocational integration of physically handicapped persons: A regional study in the Regensburg district. Die Rehabilitation, v. 34, n. 2, p. 91-100, 1995.

FERRONATTO et al. Inclusão laboral da pessoa portadora de deficiência. Revista Digital, v. 12, n. 117. Disponível em: http://www.efdeportes.com. Acesso em: 10 jun. 2026.

FLICK, Uwe. Qualidade na pesquisa qualitativa. Porto Alegre: Artmed, 2009.

FREITAS, Maria Nivalda de Carvalho. A inserção de pessoas com deficiência em empresas brasileiras: um estudo sobre as relações entre concepções de deficiência, condições de trabalho e qualidade de vida no trabalho. 2007. Disponível em: http://hdl.handle.net/1843/CSPO-72UKVU. Acesso em: 10 jun. 2026.

FREITAS, L.; OLIVEIRA, M.; ZANINI, M. Barreiras Atitudinais e o Impacto no Clima Organizacional: Um Estudo sobre Diversidade nas Organizações Gaúchas. Anais do ANPAD, 2025.

FREITAS, P. S; CIDADE, R. E. A. Noções sobre Educação Física e Esporte para pessoas portadoras de deficiência: Uma abordagem para professores de 1º e 2º graus. Uberlândia: Gráfica Breda, 1997.

GESSER, Marivete; NUERNBERG, Adriano Henrique. A participação dos estudantes com deficiência física e visual no ensino superior: apontamentos e contribuições das teorias feministas da deficiência. Educar em Revista, 151-166, 2017.

GOFFMAN, Erving. Estigma: notas sobre a manipulação da identidade deteriorada 4. ed. Rio de Janeiro: Guanabara, 1988.

IBGE, 2010. Estatísticas de Gênero. Disponível em: https://www.ibge.gov.br/apps/snig/v1/?ind=4707%2526loc=%2526cat=-1,1,2,-2,-3,70,71,72,73,74,75,76,77,128. Acesso em: 10 jun. 2026.
IBGE. Censo 2010. Disponível em: https://censo2020.ibge.gov.br. Acesso em: 10 jun. 2026.

IBGE - INSTITUTUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. Sistema IBGE de Recuperação Automática – SIDRA. Censo demográfico 2000: resultados do universo população residente, por tipo de deficiência, segundo o sexo e grupos de idade – Brasil. Tabela. Disponível em: www.sidra.ibge.gov.br/cd/cd2000cgp.asp?o=7&i=p. Acesso em: 10 jun. 2026.

INSTITUTO ETHOS. O que as empresas podem fazer pela inclusão das pessoas com deficiência. 2002. Disponível em: https://www3.ethos.org.br/wp-content/uploads/2012/12/25.pdf. Acesso em: 10 jun. 2026.

LAMÔNICA, Dionísia Aparecida Cusin et al. Acessibilidade em ambiente universitário: identificação de barreiras arquitetônicas no campus da USP de Bauru. Revista Brasileira de Educação Especial, v. 14, p. 177-188, 2008. Disponível em: https://www.scielo.br/j/rbee/a/fWJhMVt7ZyxDRSHy33DDgHC/abstract/?lang=pt. Acesso em: 10 jun. 2026.

LIMA, M. A.; PEREIRA, G. et al. SAÚDE EM TODAS AS POLÍTICAS PROMOÇÃO DA SAÚDE E A INCLUSÃO SOCIAL DAS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA. INTELLECTUS. Revista científica das seguintes instituições: Faculdade de Jaguariúna e Faculdade Max Planck. Eletrônica Trimestral. 2013. Disponível em: https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/43390088/INTELLECTUS__Vol_25_27-12-2013_Edicao_Saude_e_Educacao-with-cover-page-v2.pdf?Expires=1667348900&Signature=UP~4k3qS3Mn-7VN6cVqRJQdyS9SxuQiYSP~d3DQcwxfu5Zvj6-iScj3Q8fg0Ir85U60Q5WXpDcdu4f6MHuIC6OFOtuU-1FjrGqHdAMZPPUWm2yL27hYKoi9s-PvLVtC9Ln2fJF3to1oySwls5XQn6wJyBIp29VWZzV7Sffw2PCob7hW16MI8-AycS7GxepoM8xBRINlpYGY0INM9Ppb8IwReQ7A-2C4DnGDr01oAILaSVYRe7LpHyYmrJyBA4oXMgzKKpRZAuvjqiF8-F7AbCowp1T6HZIn5sg9Ks8nHY3H8JfU29IAnjWf1JtXhJuMlyKsa4uQdvh1paoIUyJpoXQ__&Key-Pair-Id=APKAJLOHF5GGSLRBV4ZA#page=8. Acesso em: 10 jun. 2026.

LIPPIT, G. L. Quality of work life: organization renewal in action. Training and Development Journal, v. 32, n. 1, p. 4-10, jul. 1978.

LOPES, K. R.; MENDES R. P.; FARIA, V. L. B. (Orgs). Coleção Pró Infantil: programa de formação inicial para professores em exercício na educação infantil. Brasília: MEC, 2005.

MENDONÇA, Rita Cássia Tenório. Breves comentários sobre os dispositivos legais que subsidiam a política de inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho. Revista Jus Navigandi, ISSN 1518-4862, Teresina, ano 9, n. 335, 7 jun. 2004. Disponível em: https://jus.com.br/artigos/5303/breves-comentarios-sobre-os-dispositivos-legais-que-subsidiam-a-politica-de-inclusao-das-pessoas-com-deficiencia-no-mercado-de-trabalho. Acesso em: 10 jun. 2026.

OLIVEIRA, Elias Vieira de; SOUZA, Daniel Soares de. O plano nacional dos direitos da pessoa com deficiência: Plano Viver Sem Limite–Uma leitura sobre a aplicação dos conceitos de territorialidade e participação social. Revista Espacios, v. 38, n. 21, p.

22-32, 2017. Disponível em: https://www.revistaespacios.com/a17v38n21/a17v38n21p22.pdf. Acesso em: 10 jun. 2026.

OLIVEIRA, M.; CURADO, C.; MOURA, J. Knowledge sharing and inclusivity in diverse work environments. Journal of Knowledge Management, v. 28, n. 4, 2024.

OMS. Relatório Mundial Sobre a Deficiência. Trad. Lexicus Serviços Linguísticos. São Paulo: SEDPcD, 2012. Disponível em: https://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/44575/9788564047020_por.pdf. Acesso em: 10 jun. 2026.

PALACIOS, A.. El modelo social de discapacidad: orígenes, caracterización y plasmación em La Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas com Discapacidad. Grupo editorial CINCA. Madrid, 2008. Disponível em: https://www.cermi.es/sites/default/files/docs/colecciones/Elmodelosocialdediscapacidad.pdf. Acesso em: 10 jun. 2026.

PEREIRA, Camila de Sousa. Habilidades Sociais em trabalhadores com e sem deficiência física: uma análise comparativa. 2006. Disponível em: https://repositorio.ufscar.br/handle/ufscar/3205. Acesso em: 10 jun. 2026.

SANTOS, J. R.; OLIVEIRA, M. G. O Modelo Social da Deficiência nas Organizações: Uma Revisão Sistemática da Literatura Nacional. Revista de Gestão (REGE), v. 32, n. 2, p. 145-162, 2025.

SCHIRMER, C. R. et al. Atendimento educacional especializado: deficiência física. São Paulo: MEC/SEESP, 2007.

SOUZA, T. F.; ALENCAR, F. R. Práticas de Diversidade, Equidade e Inclusão (DE&I) como Pilar Social do ESG em Empresas Brasileiras. Revista de Administração da USP (RAUSP), v. 59, n. 3, p. 210-228, 2024.

STAKE, R. E. Pesquisa qualitativa: estudando como as coisas funcionam. Tradução de Karla Reis; Revisão técnica Nilda Jacks. Porto Alegre, RS: Penso, 2011.
Tanaka, Eliza Dieko Oshiro; Manzini, Eduardo José. O que os empregadores pensam sobre o trabalho da pessoa com deficiência? Revista Brasileira de Educação Especial. Bauru, SP, Brazil: Associação Brasileira de Pesquisadores em Educação Especial - ABPEE, v. 11, n. 2, p. 273-294, 2005. Disponível em: https://repositorio.unesp.br/handle/11449/212356. Acesso em: 10 jun. 2026.

YIN, Robert K. Estudo de caso: planejamento e métodos. 5. ed – Porto Alegre : Bookman, 2015.

APÊNDICE A – ROTEIRO DE ENTREVISTA

Dimensão	Pergunta	Autores
Sócio-demográficas	Idade Você sempre teve essa deficiência? Caso não, quando e como aconteceu? Você trabalha e estuda? Como você vem para a Empresa? Qual o seu cargo? Quando você iniciou na Empresa?	
Facilidades	Por que você escolheu esta Empresa? Quais as facilidades que você tem trabalhando nesta Empresa? - biblioteca - administrativo da Universidade - relacionamento com colegas - uso de restaurantes/bares	Ferronatto *et al*. (2008) Dalferth et al. (1995)
Dificuldades	Quais as dificuldades que você tem nesta Empresa relacionadas com a sua deficiência física? - biblioteca - administrativo da Universidade - relacionamento com colegas - uso de restaurantes/bares	Goffman (1988) Freitas (2007) Lippit (1978) Pereira (2006)
Fechamento	Você gostaria de fazer mais algum comentário ou sugestão de melhoria sobre a sua relação com a Empresa	