

MEDIAÇÕES DO PEDAGOGO NA INCLUSÃO DA PESSOA
COM DEFICIÊNCIA NO MERCADO DE TRABALHO:
entre os direitos legais e o mundo corporativo ¹

THE EDUCATOR'S MEDIATION WITHIN THE INCLUSION OF
PEOPLE WITH DISABILITIES TO THE LABOR MARKET:
between legal rights and the corporate world

Alessandra Barbosa ⁱ

RESUMO: O artigo analisa mediações do pedagogo na inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho em Sinop, sua relevância em ambientes organizacionais. A pesquisa qualitativa utilizou entrevistas semiestruturadas, questionários, análise documental com pessoas com deficiência, acadêmicos e professores de Pedagogia da Universidade do Estado de Mato Grosso, além de um profissional de recursos humanos. Entre os autores que embasaram a fundamentação teórica estão, Witczak; Peixoto (2021), Sassaki (1997), e Schneider (2021). Os resultados evidenciaram avanços legais, porém persistem barreiras como preconceito, resistência à Lei de Cotas, acessibilidade limitada e formação insuficiente, destacando o pedagogo como mediador estratégico das práticas inclusivas.

Palavras-chave: Inclusão. Pessoa com deficiência. Mediação. Mercado de trabalho.

ABSTRACT²: This article analyzes the educator's mediation within the inclusion of people with disabilities in the labor market in Sinop city, as well

¹ Este artigo é um recorte do Trabalho de Conclusão de Curso intitulado Mediações do pedagogo na inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho: entre os direitos legais e o mundo corporativo, sob a orientação do Professor Dr. Marion Machado Cunha - Curso de Pedagogia, Faculdade de Ciências Humanas e Linguagem (FACHLIN) da Universidade do Estado de Mato Grosso (UNEMAT), Câmpus Universitário de Sinop, 2024/1.

² Resumo traduzido por Professora Mestra Betsemens Barboza de Sousa. Graduação em Letras Português/Inglês pela UNEMAT Câmpus de Sinop (2013). Mestrado em Estudos Linguísticos pela UFMT Cuiabá (2015). Doutoranda em Letras pelo PPGLetras da UNEMAT Câmpus de Sinop (2025). <http://lattes.cnpq.br/5302438508837994>; teacherbettybarboza@gmail.com.

their relevance in organizational environments. The qualitative research adopted semi-structured interviews, questionnaires, and document analysis of people with disabilities, college students and professors from Pedagogy Undergraduate Course at the State University of Mato Grosso, as well as a human resources professional. Among the authors who provided the theoretical foundation are Witczak; Peixoto (2021), Sassaki (1997), and Schneider (2021). The results evinced legal progress, but also revealed the persistence of barriers such as prejudice, resistance to the Quota Law, limited accessibility and insufficient training. Those highlight the role of the educator as a strategic mediator of inclusive practices.

Keywords: Inclusion. People with disabilities. Mediation. Labor Market.

1 INTRODUÇÃO

A inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho surge como um campo de atuação importante para garantir o direito à participação social e à cidadania, conforme assegurado pela legislação brasileira e por marcos internacionais. Esse direito, mesmo diante de contextos marcados por preconceitos, barreiras e processos de exclusão, amplia a função social da educação e evidencia a necessidade de pedagogos preparados para atuar para além dos espaços escolares tradicionais.

A persistência de práticas discriminatórias e a distância entre os avanços legais e a realidade vivenciada revelam lacunas na formação em Pedagogia, especialmente no que se refere à atuação em contextos não escolares. Nesse sentido, a inclusão deve ser compreendida como um direito fundamental, cuja efetivação ainda enfrenta limites estruturais, culturais e atitudinais, demandando uma prática pedagógica crítica, humanizada e interdisciplinar, na qual o pedagogo se configura como mediador estratégico entre o sujeito, a formação e as exigências do mundo do trabalho

Diante do exposto, o problema que orientou esta pesquisa consistiu no compreender de que forma as mediações do pedagogo podem potencializar o processo de inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho, considerando a realidade do município de Sinop, Mato Grosso. O objetivo central foi analisar tais mediações, evidenciando o papel do pedagogo na articulação entre formação, direito e empregabilidade, bem como identificar desafios e possibilidades presentes nesse contexto.

Para tanto, adotou-se uma abordagem qualitativa, com coleta de dados realizada por meio de entrevistas, questionários semiestruturados e análise de documentos legais. Participaram da pesquisa pessoas com deficiência, professores, e acadêmicos de Pedagogia da Universidade UNEMAT Campus Sinop e um profissional de recursos humanos de uma empresa local, possibilitando uma compreensão ampla das práticas inclusivas no ambiente de trabalho.

O presente estudo encontra-se estruturado em seções que abordam, inicialmente, o referencial teórico relacionado à inclusão de pessoas com deficiência e sua inserção no mercado de trabalho, seguido da descrição dos procedimentos metodológicos adotados. Na sequência, são apresentados os resultados da pesquisa, acompanhados da análise e discussão dos dados conforme os aportes teóricos selecionados.

As conclusões do estudo evidenciam as contribuições do pedagogo enquanto mediador nos processos inclusivos, bem como a necessidade de avanços concretos na construção de ambientes de trabalho mais inclusivos, acessíveis e socialmente equitativos.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

A discussão sobre a inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho exige a articulação entre diferentes campos do conhecimento, especialmente a educação, as políticas públicas e as relações sociais no contexto organizacional.

Nesse sentido, o referencial teórico deste estudo fundamenta-se em autores que discutem a inclusão sob uma perspectiva social, bem como naqueles que abordam o papel da pedagogia em contextos não escolares, com ênfase na pedagogia empresarial.

A compreensão contemporânea de deficiência tem se deslocado de um modelo médico para um modelo social. Conforme apontam Lopes, Reicher e Fidelis, (2023, p. 111), “a inclusão não é um estado final, mas um processo contínuo de aprimoramento e adaptação, que respeita e valoriza as individualidades de cada pessoa e suas necessidades específicas” Assim sendo, não deve ser entendida como uma limitação individual, mas como resultado das barreiras impostas pela sociedade. Essa perspectiva é essencial para compreender que a exclusão no mercado de trabalho não decorre apenas das condições da pessoa com deficiência, mas das estruturas sociais e organizacionais que não se adaptam à diversidade humana.

Nesse contexto, Sassaki (1997), contribui ao diferenciar os conceitos de integração e inclusão. Para o autor, a integração refere-se à inserção da pessoa com deficiência na sociedade sem que haja mudanças estruturais, enquanto a inclusão implica na transformação da própria sociedade para garantir participação plena e igualdade de oportunidades. Essa distinção é fundamental para analisar criticamente as práticas empresariais que, muitas vezes, limitam-se ao cumprimento legal, sem promover efetiva inclusão.

No âmbito das relações de trabalho, Schneider (2021) destaca que ainda há forte presença de preconceitos, desinformação e resistência nas organizações, o que dificulta a inclusão real de pessoas com deficiência. O autor enfatiza que muitas empresas mantêm uma postura conservadora, o que limita as oportunidades e reforça desigualdades. Complementando essa análise, Witczak e Peixoto (2021, p. 12) enfatizam que, “resiliência, assertividade e respeito pela diversidade podem ser alvos de interações psicossociais nas organizações de trabalho.” Isso significa dizer que, a inclusão no ambiente de trabalho deve ser orientada por princípios educacionais e sociais, promovam o respeito à diversidade e a construção de relações mais equitativas.

A partir dessa perspectiva, a pedagogia assume um papel relevante, especialmente quando considerada para além do espaço escolar. Conforme Neto (2012), a pedagogia, em razão das relações de formação que produz, tem sua posição fundamental alicerçada no desenvolvimento humano que envolve contextos diversos e dinâmicos. Isso envolve a aplicação de conhecimentos, técnicas e métodos para promover o crescimento intelectual, emocional e social dos indivíduos, independentemente do ambiente escolar. Isso amplia o campo de atuação do pedagogo, permitindo sua inserção em espaços não escolares, como empresas e instituições sociais.

A pedagogia empresarial, nesse sentido, emerge como um campo de atuação que possibilita ao pedagogo contribuir com processos formativos dentro das organizações. Segundo Almeida e Costa (2012), essa área prepara o profissional para atuar na gestão de pessoas, promovendo desenvolvimento humano, capacitação e melhoria das relações de trabalho. Lopes (2006) complementa ao afirmar que "o pedagogo empresarial promove a reconstrução dos conceitos básicos, como criatividade, espírito de equipe e autonomia emocional e cognitiva" (2006, p. 76). Além disso, Abrantes (2012) destaca que a atuação pedagógica nas empresas está diretamente ligada a fatores como motivação, liderança e comunicação, os quais são fundamentais para promover mudanças de comportamento e fortalecer a cultura organizacional. Dessa forma, o pedagogo pode atuar como mediador, contribuindo para a sensibilização de gestores e equipes, bem como para a construção de práticas inclusivas no ambiente de trabalho.

No que se refere às garantias legais, o Brasil possui um conjunto significativo de dispositivos que asseguram o direito ao trabalho da pessoa com deficiência, como a Lei nº 13.146/2015 (Lei Brasileira de Inclusão) e a Lei nº 8.213/1991 (Lei de Cotas). No entanto, conforme evidenciado por Mendes e Pavarini a existência dessas leis não garante, por si só, a inclusão efetiva, sendo necessária uma mudança cultural nas organizações.

Diante desse cenário, compreende-se que a inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho depende não apenas de legislações, mas de ações concretas que envolvam formação, conscientização e transformação das práticas institucionais. Nesse processo, o pedagogo pode atuar como agente mediador, articulando conhecimentos educacionais e práticas organizacionais, contribuindo para a construção de ambientes mais inclusivos e socialmente justos.

Assim, o referencial teórico deste estudo sustenta a análise das mediações do pedagogo na inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho, evidenciando que sua atuação pode contribuir significativamente para superar barreiras, promover a equidade e fortalecer uma cultura organizacional baseada no respeito à diversidade

2.1 Abordagem Metodológica

A presente estudo caracteriza-se como de abordagem qualitativa, que conforme Flick (2004) busca compreender, de forma aprofundada, as percepções, experiências e significados atribuídos pelos sujeitos envolvidos no processo de inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho. De

acordo com essa perspectiva, a investigação privilegia a interpretação dos fenômenos sociais em seu contexto, permitindo analisar aspectos que não podem ser mensurados quantitativamente.

O estudo realizado refere-se de uma pesquisa social, que conforme Gil (2021, p. 25) trata-se de um “[...] conjunto de procedimentos que visa mediante a utilização de métodos científicos, a obtenção de novos conhecimentos no campo da realidade social.”, realidade esta que neste contexto será a formação do profissional com deficiência e a inclusão no mercado de trabalho.

Os dados da pesquisa foram coletados direto com os participantes considerando contexto de atuação dos envolvidos. Além disso, a pesquisa também se apoia em revisão bibliográfica e documental, utilizada para fundamentar teoricamente a discussão e analisar os marcos legais relacionados à inclusão da pessoa com deficiência.

A pesquisa, em sua totalidade, contemplou diferentes públicos, incluindo pessoas com deficiência, professores de Pedagogia e acadêmicos em formação e profissional da área de Recursos Humanos. No entanto, para fins deste artigo, o recorte adotado concentra-se na análise das contribuições dos profissionais da Pedagogia no que se refere ao papel do pedagogo no processo de inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho, destacando, sobretudo, as mediações que esse profissional pode realizar na promoção de práticas inclusivas nesse contexto.

Os participantes deste recorte foram dois professores do curso de Pedagogia da Universidade do Estado de Mato Grosso (UNEMAT), Campus Universitário de Sinop, selecionados por atuarem diretamente na formação de futuros pedagogos e possuírem conhecimento sobre a temática da inclusão e pedagogia em ambientes não escolares.

Como técnica de coleta de dados, utilizou-se a entrevista semiestruturada, por possibilitar maior flexibilidade na condução das questões e permitir que os participantes expressassem suas percepções de forma mais ampla e aprofundada. As entrevistas foram realizadas individualmente, a partir de um roteiro previamente elaborado, contemplando questões relacionadas à formação pedagógica, à inclusão de pessoas com deficiência e à atuação do pedagogo em contextos não escolares, especialmente no ambiente empresarial.

A coleta de dados ocorreu no segundo semestre de 2025, sendo realizada de forma direta com os participantes, respeitando os princípios éticos da pesquisa, como o consentimento livre e esclarecido, o anonimato e a confidencialidade das informações. Para garantir a preservação da identidade dos participantes, foram utilizados pseudônimos de Rui e Rita na apresentação e análise dos dados.

Quanto à análise dos dados, optou-se pela análise de conteúdo, que possibilita a interpretação sistemática das informações coletadas, organizando-as em categorias temáticas. Essa técnica permitiu identificar elementos recorrentes nos discursos dos participantes, contribuindo para a compreensão das mediações do pedagogo no processo de inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho.

Dessa forma, a abordagem metodológica adotada mostrou-se adequada ao objetivo do estudo, ao possibilitar a compreensão das práticas, percepções e desafios relacionados à atuação do pedagogo na construção de ambientes de trabalho mais inclusivos.

2.2 Resultados e Discussão

Os participantes da pesquisa apresentam trajetórias formativas e profissionais marcadas pela diversidade de saberes e pelo compromisso com a educação. Rita reúne uma formação multidisciplinar, articulando Pedagogia e Letras, além de especialização e mestrado voltados à alfabetização e à educação inclusiva, refletindo uma prática sensível às diferenças no contexto escolar e universitário. Rui, por sua vez, com formação em Filosofia e atuação consolidada no ensino superior, dedica-se à formação docente, orientação de estágios e reflexão sobre metodologias de ensino, evidenciando um olhar crítico sobre as relações pedagógicas. Em conjunto, ambos expressam um perfil que integra teoria e prática, com forte engajamento na construção de uma educação inclusiva e de qualidade, compreendida como prática social ampliada.

A análise dos dados produzidos nesta pesquisa revela que a inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho não pode ser compreendida de forma isolada, mas como um fenômeno social complexo, atravessado por dimensões históricas, políticas, formativas e relacionais. Tal compreensão é reforçada pelas falas dos professores participantes, que evidenciam que a inclusão não emerge apenas como cumprimento legal, mas como resposta a processos históricos de exclusão. Como destaca Rita,

(01) Rita: “se existe políticas públicas para incluir uma pessoa com deficiência no mercado de trabalho, é porque a exclusão dessa pessoa já está escancarada na sociedade [...] é como se fosse uma política compensatória”. A colocação que explicita o caráter reparador dessas ações no campo social.

Nessa mesma direção Rui amplia essa reflexão ao afirmar que:

(02) Rui: “toda a lei, é o começo [...] para reparar injustiças históricas [...] o que não se pode fazer, é deixar como está”. A fala evidencia que a legislação, embora fundamental, não garante por si só a efetivação da inclusão. Assim, os dados apontam que a presença da pessoa com deficiência no mercado de trabalho exige não apenas normativas, mas transformações concretas nas práticas sociais e institucionais.

Os resultados não se restringem às respostas obtidas, mas refletem experiências concretas, tensões e contradições que marcam a realidade investigada. Ao articular esses dados com o referencial teórico, compreende-se que a inclusão é um processo em construção, que depende da articulação entre formação, políticas públicas e práticas cotidianas. Como enfatiza Rui,

(03) Rui: “em todos os espaços onde há relações humanas ocorre uma relação educativa”, o que amplia o campo de atuação do pedagogo para além da escola, inserindo-o também no contexto empresarial e social.

A análise das falas dos professores Rui e Rita permite compreender, de forma mais aprofundada, o papel do pedagogo como mediador no processo de inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho. As contribuições evidenciam que essa atuação é essencialmente humana, ética e relacional. Nesse sentido, Rita sintetiza essa compreensão ao afirmar que:

(04) Rita: “Pedagogia é o estudo do humano, estudo de pessoas, de gente”. A argumentação da professora indica que o fazer pedagógico se constitui na leitura sensível das relações e das singularidades dos sujeitos.

Rui enfatiza que a inclusão no ambiente empresarial depende diretamente de um trabalho de sensibilização dos sujeitos envolvidos, destacando que:

(05) Rui: “(...) não basta inserir a pessoa com deficiência na empresa, é preciso preparar as pessoas para conviver com as diferenças”. Essa afirmação revela que o processo de inclusão ainda enfrenta barreiras atitudinais significativas. Tal perspectiva é reforçada quando o professor afirma que o pedagogo,

(06) Rui: “(...) ajuda na identificação de problemas [...] para que não se silencie ou não se exclua ou se torne essas pessoas invisíveis dentro da empresa”, evidenciando seu papel na promoção da visibilidade e do reconhecimento.

Ainda segundo Rui:

(07) Rui: O pedagogo pode ajudar a empresa a entender que inclusão não é obrigação legal, mas um compromisso social. Essa fala dialoga diretamente com a necessidade de transformação da cultura organizacional, deslocando a inclusão de uma perspectiva normativa para uma dimensão ética e social.

Na mesma direção, Rita afirma:

(08) Rita: O pedagogo tem um papel importante na formação das equipes, ajudando a desenvolver o respeito e a convivência com a diversidade. “[...] pode auxiliar na conscientização promovendo rodas de conversa”, “[...] preparar e capacitar a pessoa com deficiência para o mercado de trabalho.” Tal posicionamento é aprofundado quando a entrevistada destaca o que o pedagogo pode fazer, evidencia sua atuação tanto na formação coletiva quanto no desenvolvimento individual.

Além disso, Rita ressalta:

(09) Rita: Não adianta incluir a pessoa com deficiência se o ambiente não está preparado para recebê-la. Essa fala evidencia que a inclusão efetiva depende de condições estruturais e, sobretudo, de mudanças culturais. Assim, o pedagogo atua como mediador dessas mudanças, contribuindo para a construção de ambientes mais acessíveis e humanizados.

Outro aspecto relevante refere-se à necessidade de escuta e reconhecimento da autonomia da pessoa com deficiência. Nesse sentido, Rita alerta que:

(10) Rita: “[...] falar o que eu vou fazer pro outro é muito complexo, sem ouvir o outro [...] vamos ouvir o que a pessoa com deficiência gostaria.” Ela destaca nesta fala que a inclusão não pode ser imposta, mas construída a partir do diálogo.

Essa perspectiva é reforçada pelas experiências narradas pelos participantes, que evidenciam que atitudes aparentemente simples podem reforçar ou romper processos de exclusão.

Rui, por sua vez, contribui ao relatar que oferecer ajuda sem ser solicitado pode ser interpretado como desrespeito,

(11) Rui: “[...] ele não quer ser tratado como incapaz ou como coitado”. O argumento evidencia que a inclusão exige sensibilidade, escuta e respeito à autonomia.

Outro aspecto relevante presente nas falas refere-se às limitações enfrentadas pelo pedagogo. Rui observa que:

(12) Rui: Muitas empresas ainda não reconhecem o pedagogo como alguém que pode contribuir nesse processo. [...] a inclusão, muitas vezes, não é realizada por equipes multiprofissionais, sendo necessário psicólogo, assistente social, pedagogo [...] para fazer um diagnóstico completo.” Isso evidencia lacunas na estrutura organizacional das empresas.

Rita, por sua vez, associa essa limitação à formação inicial ao afirmar:

(13) Rita: A formação em Pedagogia ainda é muito voltada para a escola, e pouco se discute a atuação em outros espaços. Tal afirmação é corroborada por Rui ao destacar que:

(14) Rui: “[...] a formação inicial nunca é formação completa, ela indica caminhos”, “[...] há necessidade de ampliação dos currículos formativos e de maior inserção do pedagogo em contextos não escolares.”

A fala de Rui evidencia uma compreensão crítica sobre os limites da formação inicial em Pedagogia, ao reconhecer que ela não se constitui como um processo acabado, mas como um ponto de partida que indica direções. Essa perspectiva reforça a ideia de que a formação do pedagogo deve ser contínua, dinâmica e articulada às demandas sociais existentes, especialmente no que se refere à inclusão de pessoas com deficiência em contextos não escolares. Ao afirmar a necessidade de ampliação dos currículos formativos e de maior inserção do pedagogo em diferentes espaços, o docente aponta para uma lacuna existente entre a formação acadêmica tradicional e as exigências contemporâneas do mundo do trabalho, que requer profissionais capazes de atuar para além dos limites da escola.

Nesse sentido, tal argumentação corrobora a compreensão de que o pedagogo, ao atuar em processos de inclusão, precisa mobilizar saberes que ultrapassem o campo estritamente escolar, envolvendo competências relacionadas à mediação de conflitos, à leitura das relações humanas e à promoção de práticas inclusivas em ambientes diversos, como empresas e instituições sociais. Assim, a formação inicial, ao dar direcionamento, para abertura de possibilidades para que o futuro profissional desenvolva uma postura investigativa e reflexiva, buscando constantemente novos conhecimentos e estratégias de atuação.

A partir dessas falas, compreende-se que o pedagogo ocupa uma posição estratégica no processo de inclusão, atuando como mediador entre sujeito, organização e sociedade. Sua atuação envolve sensibilizar, formar, articular e transformar práticas, contribuindo para que a inclusão se efetive para além do discurso legal.

Assim, os resultados evidenciam que, embora haja avanços no reconhecimento da inclusão como direito, ainda persistem desafios significativos relacionados à formação, à cultura organizacional e ao reconhecimento profissional do pedagogo. A inclusão, nesse sentido, permanece como um processo em construção, que exige não apenas políticas públicas, mas mudanças profundas nas relações sociais. A valorização do pedagogo e o fortalecimento de sua atuação em espaços não escolares configuram-se, portanto, como elementos fundamentais para a consolidação de práticas inclusivas no mercado de trabalho.

3. CONSIDERAÇÕES FINAIS

A presente pesquisa teve como objetivo analisar as mediações do pedagogo no processo de inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho, a partir da percepção de professores do curso de Pedagogia. De modo geral, considera-se que o objetivo proposto foi alcançado, na medida em que foi possível compreender como esses profissionais concebem a atuação do pedagogo em

contextos não escolares e reconhecer suas potencialidades enquanto mediador de processos inclusivos no ambiente empresarial.

A análise evidenciou que, embora exista um reconhecimento teórico sobre a importância da inclusão e do papel do pedagogo nesse processo, ainda há limitações relacionadas à formação inicial, que permanece predominantemente voltada ao espaço escolar. Tal constatação permitiu responder ao problema de pesquisa, indicando que o pedagogo possui potencial significativo para atuar na inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho, mas essa atuação ainda carece de maior reconhecimento e fortalecimento formativo.

No decorrer da realização da pesquisa, alguns desafios e ajustes metodológicos foram identificados. Dentre eles, destaca-se a limitação no número de participantes no recorte específico adotado para o artigo, especialmente no que se refere à disponibilidade dos sujeitos em contribuir com a pesquisa. Além disso, foi necessário reorganizar o foco analítico, priorizando um dos grupos investigados, o que implicou em um recorte mais específico dos dados em relação ao estudo original. Essas mudanças, no entanto, não comprometeram a qualidade da pesquisa, mas, ao contrário, permitiram uma análise mais aprofundada e consistente do objeto investigado.

Outro aspecto relevante refere-se às próprias condições do campo de pesquisa, que evidenciaram a complexidade do tema e a necessidade de maior aproximação entre a formação acadêmica e as demandas sociais e organizacionais. A experiência de pesquisa revelou que a inclusão no mercado de trabalho ainda enfrenta barreiras estruturais e culturais, o que reforça a importância de estudos que articulem teoria e prática.

A partir dos resultados obtidos e das reflexões desenvolvidas, sugere-se a ampliação de pesquisas futuras que explorem a atuação do pedagogo em ambientes empresariais, especialmente a partir da perspectiva de gestores, profissionais de Recursos Humanos e das próprias pessoas com deficiência. Além disso, recomenda-se investigar mais profundamente as práticas formativas nos cursos de Pedagogia, com foco na preparação para atuação em espaços não escolares e na promoção da inclusão em diferentes contextos sociais.

Por fim, considera-se que esta pesquisa contribui para o fortalecimento do debate acerca da inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho, ao evidenciar o papel do pedagogo como agente mediador nesse processo. Ao mesmo tempo, aponta para a necessidade de continuidade dos estudos e de avanços tanto na formação quanto nas práticas institucionais, visando a construção de uma sociedade mais inclusiva e equitativa.

REFERÊNCIAS

ALMEIDA, Luciana Inez Seehaber; COSTA, Gisele Maria Tonin da. Revista de Educação no IDEAU, n. 15, vol. 7 de Jan.-jun., 2012.

BRASIL. Ministério da Educação. Declaração de Salamanca e linhas de ação sobre necessidades educativas especiais. Disponível em: <http://portal.mec.gov.br/seesp/arquivos/pdf/salamanca.pdf>. Acesso em: 29 nov. 2024.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. Levantamento do eSocial aponta 545,9 mil trabalhadores com deficiência no mercado de trabalho no Brasil. Brasília: MTE, 05 mar. 2024. Disponível em: <https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/noticias-e-conteudo/2024/Marco/levantamento-do-esocial-aponta-545-9-mil-trabalhadores-com-deficiencia-no-mercado-de-trabalho-no-brasil>. Acesso em: 20 nov. 2025.

BRASIL. Ministério dos Direitos Humanos e da Cidadania. Estatísticas: O Brasil tem cerca de 18,9 milhões de pessoas com deficiência. Brasília, DF, 15 set. 2023. Disponível em: <https://www.gov.br/mdh/pt-br/navegue-por-temas/pessoa-com-deficiencia/estatisticas>. Acesso em: 24 jun. 2025.

BRASIL. Ministério Público do Trabalho em Mato Grosso. Assessoria de Comunicação. Disponível em: <http://www.prt23.mpt.mp.br>. Acesso em: 16, nov. 2025.

BRASIL. Presidência da República. Decreto nº 3.298, de 20 de dezembro de 1999. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/D3298.htm. Acesso em: 29 nov. 2024.

BRASIL. Presidência da República. Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Estatuto da Pessoa com Deficiência), Lei nº 13.146, de 6 de julho de 2015. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/l13146.htm. Acesso em: 29 nov. 2024

DINIZ, Ana Célia; BARROS, Sônia. Trabalho e deficiência: possibilidades de inclusão. São Paulo: Cortez, 2010.

EBOLI, Marisa. Educação Corporativa no Brasil: mitos e verdades. São Paulo: 64 Editora Gente, 2004.

FLICK, U. Uma introdução à pesquisa qualitativa. 2. ed. Porto Alegre: Bookman, 2004.

FUNDAÇÃO FERNANDO HENRIQUE CARDOSO. Pessoas com deficiência: lutas por direitos. Publicado em dez. 2022. Disponível em: <https://fundacaofhc.org.br/linhasdotempo/pessoas-com-deficiencia/>. Acesso em: 16 jun. 2024.

GIL, Antonio Carlos. Métodos e técnicas de pesquisa social. 7. ed. São Paulo: Atlas, 2021.

HERNÁNDEZ SAMPIERI, Roberto; FERNÁNDEZ COLLADO, Carlos; BAPTISTA LUCIO, Pilar. Metodología de la investigación. 6. ed. México: McGraw-Hill, 2014.

LIBÂNEO, José Carlos. Pedagogia e pedagogos, para quê?. São Paulo: Cortez, 2002.

LOPES, Izolda, TRINDADE, Ana Beatriz, CARVALHO, Claudia CANDINHA, Márcia Alvim. Pedagogia empresarial: uma visão de aprendizagem nas organizações. Wak, Rio de Janeiro, 2006.

LOPES, Laís de Figueirêdo; REICHER, Stella; FIDELIS, Vinícius. ESG e a inclusão de profissionais com deficiência na advocacia. Revista do Advogado, São Paulo, n. 159, p. 105-112, outubro de 2023

MULLER, José Luiz; OLIVEIRA, Adil Antônio Alves de; VIEIRA JÚNIOR, Hélio. Pedagogia em ambientes não escolares: um olhar a partir de experiências docentes e discentes na formação em pedagogia. Revista da Faculdade de Educação (FAED), Cáceres, v. 39, n. 1, e392325, p. 1-14, jan./dez. 2023. DOI: 10.30681/21787476.2023.E392325. Disponível em: <https://periodicos.unemat.br/index.php/ppgedu/article/view/3984>. Acesso em: 13 set. 2025.

OLTZ, Maria Luiza M. Lições de pedagogia empresarial. Sorocaba: MH Assessoria Empresarial, 2006.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. Declaração Universal dos Direitos Humanos. Rio de Janeiro: Centro de Informação das Nações Unidas para o Brasil (UNIC Rio), 2025. Disponível em: https://brasil.un.org/sites/default/files/2025-03/ONU_DireitosHumanos_DUDH_UNICRio_20250310.pdf Acesso em: 05 dez. 2025.

PEDAGOGIA AO PÉ DA LETRA. Pedagogia empresarial: o que é e como aplicar na sua organização. Pedagogia ao Pé da Letra, 2022. Disponível em: <https://pedagogiaaopedaletra.com/pedagogia-empresarial/> Acesso em: 5 de dezembro de 2024.

RIBEIRO, Amélia Escotto do Amaral. Pedagogia empresarial: atuação do pedagoga na empresa. 6. ed. Rio de Janeiro: Wak Editora, 2010.

SASSAKI, Romeu Kazumi. Inclusão: construindo uma sociedade para todos. Vol. 174. WVA, 1997.

SASSAKI, Romeu Kazumi. Inclusão: Construindo uma sociedade para todos. 3. ed. Rio de Janeiro: WVA, 1999, 174p

SCHNEIDER, Patrick. Futuro do trabalho da pessoa com deficiência: da lei de cotas à agenda 2030. Belo Horizonte: Letramento, 2021.

SILVÉRIO JÚNIOR, Renato Cezar. Histórico das PcD e o papel da sociedade. s.d. Material didático.

SOARES, Saulo Cerqueira de Aguiar; GOMES FILHO, Fernando Melo Ferro (coords.). Direitos das pessoas com deficiência. Teresina: OAB-PI, 2023. 288 p.

SOUSA, Priscila. Inclusão: O que é, conceito e definição. 1 dez. 2022. Disponível em: <https://conceito.de/inclusao>. Acesso em: 22 nov. 2024.

UNESCO. Declaração de Salamanca sobre Princípios, Política e Práticas na Área das Necessidades Educativas Especiais. Conferência Mundial sobre Educação de Necessidades Especiais: Acesso e Qualidade, Salamanca, 1994. Brasília: UNESCO, 1998. Disponível em: <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000139394?posInSet=1&queryId=6dc13b5b-c78c-4f49-ad8b-ebc41e50fb5d>. Acesso em: 28 out. 2024.

WITCZAK, Marcos Vinicius Castro; PEIXOTO, Adriano de Lemos Alves. Desafios da inclusão de pessoas com deficiência no trabalho: reflexões e práticas. Salvador: EDUFBA, 2021.

YIN, Robert K. Metodologia de Pesquisa. Pesquisa qualitativa do início ao fim. Tradução: Daniel Bueno; Revisão técnica: Dirceu da Silva. Porto Alegre: Penso, 2016.

Recebido em: 1 de julho de 2026.

Aprovado em: 21 de agosto de 2026.

ⁱ Alessandra Barbosa. Graduanda em Licenciatura em Pedagogia pela Universidade do Estado de Mato Grosso – Câmpus Universitário de Sinop, Faculdade de Ciências Humanas e Linguagem (FACHLIN), semestre 2026/1. Sinop, Mato Grosso, Brasil.