



**INSTITUTO FEDERAL DE EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E TECNOLOGIA DA PARAÍBA
CAMPUS JOÃO PESSOA
DIRETORIA DE ENSINO SUPERIOR
UNIDADE ACADÊMICA DE GESTÃO E NEGÓCIOS
CURSO SUPERIOR DE BACHARELADO EM ADMINISTRAÇÃO**

ELIZANGELA TORRES SOARES

**O PAPEL DO GESTOR NA INCLUSÃO LABORAL DAS PESSOAS
COM EPILEPSIA**

**João Pessoa
2025**

ELIZANGELA TORRES SOARES

**O PAPEL DO GESTOR NA INCLUSÃO LABORAL DAS PESSOAS COM
EPILEPSIA**



TRABALHO DE CONCLUSÃO DE CURSO apresentado ao Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia da Paraíba (IFPB), curso Superior de Bacharelado em Administração, como requisito institucional para a obtenção do Grau de Bacharel(a) em **ADMINISTRAÇÃO**.

Orientador(a): Prof. (a) Dr. (a): Mônica Cristina Marinho Rocha Lucena de Holanda

**JOÃO PESSOA
2025**

Dados Internacionais de Catalogação na Publicação (CIP)
Biblioteca Nilo Peçanha do IFPB, *Campus* João Pessoa

S676p	Soares, Elizangela Torres. O papel do gestor na inclusão laboral das pessoas com epilepsia / Elizangela Torres Soares. - 2025. 42 f. : il. TCC (Graduação – Curso Superior de Bacharelado em Administração) – Instituto Federal de Educação da Paraíba / Unidade Acadêmica de Gestão e Negócios, 2025. Orientação: Prof^a Dra. Mônica Cristina Marinho Rocha Lucena de Holanda. 1.Epilepsia. 2. Inclusão laboral. 3. Gestão. 4. Políticas públicas. I. Título. CDU 616.8:35(043)
-------	--

Bibliotecária responsável: Lucrecia Camilo de Lima – CRB 15/132

 INSTITUTO FEDERAL Paraíba	CAMPUS JOÃO PESSOA COORDENAÇÃO DO CURSO SUPERIOR DE BACHARELADO EM ADMINISTRAÇÃO - CAMPUS JOÃO PESSOA
---	--

AValiação 8/2026 - CCSBA/UA5/UA/DDE/DG/JP/REITORIA/IFPB

Em 26 de janeiro de 2026.

FOLHA DE APROVAÇÃO

Elizângela Torres Soares

Matrícula 20192460028

O papel do gestor na inclusão laboral das pessoas com epilepsia

TRABALHO DE CONCLUSÃO DE CURSO apresentado em **22/01/2026**, às **16:00**, no Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia da Paraíba (IFPB), Curso Superior de Bacharelado em Administração, como requisito institucional para a obtenção do Grau de Bacharel(a) em **ADMINISTRAÇÃO**.

Resultado: APROVADO

João Pessoa, 22 de janeiro de 2026.

BANCA EXAMINADORA:

(assinaturas eletrônicas via SUAP)

Monica Cristina Marinho Rocha Lucena de Holanda (IFPB)

Orientador(a)

Ana Telma da Silva Miranda (IFPB)

Examinador(a) interno(a)

Rachel Costa Ramalho Vasconcelos (IFPB)

Examinador(a) interno(a)

Documento assinado eletronicamente por:

- Monica Cristina Marinho Rocha Lucena de Holanda, PROFESSOR ENS BASICO TECN TECNOLOGICO, em 26/01/2026 09:42:49.
- Rachel Costa Ramalho Vasconcelos, PROFESSOR ENS BASICO TECN TECNOLOGICO, em 26/01/2026 10:00:25.
- Ana Telma da Silva Miranda, PROFESSOR ENS BASICO TECN TECNOLOGICO, em 26/01/2026 15:13:15.

Este documento foi emitido pelo SUAP em 23/01/2026. Para comprovar sua autenticidade, documento/ e forneça os dados abaixo:

faça a leitura do QRCode ao lado ou acesse <https://suap.ifpb.edu.br/autenticar-documento/>

Código: 823512
Verificador: 0849a9f974
Código de Autenticação:



Nossa Missão: Ofertar a educação profissional, tecnológica e humanística em todos os seus níveis e modalidades por meio do Ensino, da Pesquisa e da Extensão, na perspectiva de contribuir na formação de cidadãos para atuarem no mundo do trabalho e na construção de uma sociedade inclusiva, justa, sustentável e democrática.

Valores e Princípios: Ética, Desenvolvimento Humano, Inovação, Qualidade e Excelência, Transparência, Respeito, Compromisso Social e Ambiental.

Dedico a Deus, que me concedeu forças e esperança para chegar até aqui.

AGRADECIMENTOS

Primeiramente, agradeço a Deus, fonte de sabedoria, força e perseverança, por me sustentar em cada etapa desta jornada e iluminar meus caminhos. Quando fui acometida pela COVID-19 e quase morri, o Senhor Jesus segurou minhas mãos, renovou meu fôlego de vida e me fez continuar a sonhar e realizar. Sem a Sua presença constante, alcançar o sonho de me formar em Administração não seria possível.

Agradeço também ao Instituto Federal da Paraíba (IFPB), instituição que me acolheu e proporcionou a oportunidade de crescimento acadêmico, profissional e pessoal. Meu sincero reconhecimento a todos os professores e colaboradores que, direta ou indiretamente, contribuíram para minha formação.

Expresso minha profunda gratidão à minha orientadora, a Dra. Mônica Cristina Marinho Rocha Lucena de Holanda, pela dedicação, paciência, disponibilidade e orientação segura ao longo de todo o desenvolvimento deste Trabalho de Conclusão de Curso. Sua competência, sensibilidade e apoio foram essenciais para que eu pudesse alcançar este resultado.

Ao meu esposo, Danillo Soares, registro meu amor e agradecimento especial pelo incentivo diário, pela compreensão nas horas de ausência, pelo apoio emocional e por acreditar no meu potencial. Sua presença foi fundamental para que eu permanecesse firme até o fim.

Agradeço também aos participantes da pesquisa, ao grupo Jovens com Epilepsia, que gentilmente compartilharam suas histórias, experiências e vivências, possibilitando que este estudo fosse realizado com mais profundidade e significado.

Por fim, deixo meu agradecimento a todas as pessoas que, de alguma forma, contribuíram para essa conquista. Cada gesto, palavra e incentivo foram essenciais para a realização deste trabalho.

"Vinde a mim todos os que estais cansados e sobrecarregados, e eu vos aliviarei."
(*Jesus Cristo*)

RESUMO

A epilepsia é uma condição neurológica crônica que afeta milhões de pessoas no mundo e, apesar dos avanços científicos, ainda é marcada por estigma, desconhecimento e exclusão social. Este Trabalho de Conclusão de Curso teve como objetivo investigar os desafios enfrentados por pessoas com epilepsia no mercado de trabalho, analisando experiências, percepções e barreiras relacionadas à inclusão, bem como identificar estratégias de gestão capazes de promover ambientes laborais mais acolhedores e equitativos. A pesquisa adotou abordagem qualitativa, com caráter exploratório, utilizando entrevistas semiestruturadas aplicadas a treze participantes de diferentes regiões do Brasil. A análise dos dados seguiu a técnica de Análise de Conteúdo proposta por Bardin, permitindo organizar os relatos em três categorias centrais: dificuldades de inclusão, percepção sobre inclusão e propostas de gestão. Os resultados evidenciaram que a principal barreira enfrentada pelos entrevistados é o preconceito, manifestado por meio de demissões após crises, rejeição em processos seletivos, falta de oportunidade, olhares de julgamento, medo e interpretações equivocadas sobre a doença. No eixo da percepção sobre inclusão, a maioria afirmou não se sentir integrada ao mercado de trabalho, apontando que a epilepsia ainda é vista como impedimento ou risco. Quanto às estratégias de gestão, os participantes destacaram a importância de capacitar gestores e equipes, ampliar ações educativas, promover adaptações razoáveis, fortalecer políticas de diversidade e reconhecer a epilepsia como deficiência quando houver limitações funcionais. Conclui-se que a inclusão laboral da pessoa com epilepsia exige mudanças sociais, legais e gerenciais.

Palavras-chave: Epilepsia. Inclusão laboral. Gestão. Políticas Públicas.

ABSTRACT

Epilepsy is a chronic neurological condition that affects millions of people worldwide and, despite scientific advances, is still marked by stigma, lack of understanding, and social exclusion. This undergraduate thesis aimed to investigate the challenges faced by people with epilepsy in the job market, analyzing experiences, perceptions, and barriers related to inclusion, as well as identifying management strategies capable of promoting more welcoming and equitable work environments. The research adopted a qualitative approach, with an exploratory character, using semi-structured interviews applied to thirteen participants from different regions of Brazil. Data analysis followed the Content Analysis technique proposed by Bardin, allowing the accounts to be organized into three central categories: difficulties of inclusion, perception of inclusion, and management proposals. The results showed that the main barrier faced by the interviewees is prejudice, manifested through dismissals after seizures, rejection in selection processes, lack of opportunity, judgmental looks, fear, and misinterpretations about the disease. Many participants reported that they can only find work when they omit the diagnosis, revealing a fragile and insecure inclusion scenario. Positive experiences appeared sporadically, generally associated with individual empathy or self-entrepreneurship, not reflecting consistent institutional policies. Regarding perceptions of inclusion, most respondents stated that they did not feel integrated into the job market, pointing out that epilepsy is still seen as an impediment or risk. Only one interviewee reported full inclusion, related to the fact that their employer also had the condition. This perception reinforces that existing inclusion is more symbolic than structural. As for management strategies, participants highlighted the importance of training managers and teams, expanding educational initiatives, promoting reasonable accommodations, strengthening diversity policies, and recognizing epilepsy as a disability when there are functional limitations. It is concluded that the labor inclusion of people with epilepsy requires social, legal, and managerial changes. It is recommended that future research adopt quantitative approaches with larger samples to deepen the understanding of this phenomenon and support more effective public policies.

Keywords: Epilepsy. Labor inclusion. Management. Public Policies.

LISTA DE QUADROS

QUADRO 1: Síntese da análise de dados: Categorias, evidências e referenciais teóricos	34
--	----

LISTA DE GRÁFICOS

GRÁFICO 1: Distribuição de entrevistados por gênero.....	33
GRÁFICO 2: Distribuição de entrevistados por região.....	33

LISTA DE TABELAS

TABELA 1: Projetos de lei sobre epilepsia.....	20
---	----

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

CF: Constituição Federal

E01: Entrevistado 01

E02: Entrevistado 02

E03: Entrevistado 03

E04: Entrevistado 04

E05: Entrevistado 05

E06: Entrevistado 06

E07: Entrevistado 07

E08: Entrevistado 08

E09: Entrevistado 09

E10: Entrevistado 10

E11: Entrevistado 11

E12: Entrevistado 12

E13: Entrevistado 13

HC/UNICAMP: Hospital de Clínicas da Universidade Estadual de Campinas

LBI: Lei brasileira de Inclusão

OMS: Organização Mundial de saúde

ONU: Organização da Nações Unidas

ODS: Objetivo de Desenvolvimento Sustentável

PL: Projeto de lei

TCLE :Termo de Consentimento Livre e Esclarecido

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO	15
1.1	OBJETIVOS	17
1.1.1	Objetivo Geral	17
1.1.2	Objetivos Específicos	17
2	FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA	18
2.1	A EPILEPSIA NA LEGISLAÇÃO BRASILEIRA ATUAL	18
2.1.2	POLÍTICAS PÚBLICAS	22
2.2	GESTÃO ORGANIZACIONAL TENDÊNCIAS E PERSPECTIVAS	24
3	METODOLOGIA DA PESQUISA	27
3.1	CARACTERIZAÇÃO DA PESQUISA	27
3.2	UNIVERSO, AMOSTRAGEM E AMOSTRA	28
3.3	INSTRUMENTO DE COLETA DE DADOS	28
3.4	PERSPECTIVA DE ANÁLISE DE DADOS	29
4	INTERPRETAÇÃO E ANÁLISE DE DADOS	29
4.1	Dificuldades enfrentadas	32
4.2	Percepção sobre se há ou não inclusão no mercado de trabalho	33
4.3	Gestão e caminhos para inclusão	34
5	CONSIDERAÇÕES FINAIS	35
	REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS	37
	APÊNDICES	40

1 INTRODUÇÃO

Avalia-se que cerca de 50 milhões de pessoas, de todas as idades, são afetadas pela epilepsia, sendo uma das doenças neurológicas mais comuns em todo o mundo. A epilepsia é uma doença cerebral caracterizada por atividade elétrica anormal no cérebro, que se manifesta por meio de convulsões, sensações incomuns e, em alguns casos, perda de consciência. Segundo relatório da Organização Mundial da Saúde (OMS, 2019), a patologia acarreta diversas consequências neurológicas, psicológicas e sociais, pessoas com epilepsia e suas famílias sofrem com a discriminação.

Nesse contexto, os direitos e a inclusão da pessoa com epilepsia no mercado de trabalho ainda enfrentam violações da dignidade da pessoa humana. É necessário ampliar o conhecimento e a educação sobre a epilepsia em escolas, ambientes de trabalho e relações sociais, a fim de reduzir o estigma. A discriminação institucionalizada em relação à epilepsia prejudica, sobretudo, o acesso ao emprego, à educação, ao casamento e até mesmo à obtenção da habilitação para dirigir em vários países (OMS, 2019).

Dentro dessa perspectiva, ressalta-se que em nenhuma outra situação as características estigmatizantes se tornam tão explícitas e exercem ação tão devastadora na vida da pessoa com epilepsia quanto nos desafios relacionados ao mercado de trabalho: o sentimento de isolamento, a discriminação e a grande dificuldade na obtenção e manutenção do vínculo empregatício (Sarmiento e Gomez, 2000).

O desemprego e o subemprego foram identificados como os problemas mais sérios entre adultos em idade produtiva. Alguns autores observaram que 50% das pessoas com epilepsia têm problemas para encontrar um emprego, isso porque a discriminação é algo comum para esses indivíduos; consequentemente, essas pessoas resolvem não informar aos empregadores sua condição de saúde por medo de não serem aceitas (Salgado e Souza, 2002).

Um estudo conduzido pelo Ambulatório de Epilepsia do HC/UNICAMP no ano 2000, com 134 pacientes, constatou em seus resultados que a área mais afetada pela

epilepsia foi o trabalho, seguida pelas áreas de lazer, saúde emocional, escola, saúde física e relacionamentos sociais. Dos sujeitos entrevistados, 93 não trabalhavam (69,4%) e 41 exerciam alguma atividade remunerada (30,6%). A análise do aspecto trabalho foi feita através do estudo dos subgrupos trabalho e sem trabalho. Em relação ao grupo trabalho, 29,27% disseram que a epilepsia causou problemas para a realização de seu trabalho, 21,95% ficaram afastados do trabalho devido à epilepsia e 43,9% ficaram preocupados com a possibilidade de perder o emprego (Salgado e Souza, 2002).

Diante disso, a gestão de pessoas passa por mudanças constantes, a gestão moderna, se distingue pela dependência da tecnologia, gestão ágil e liderança centrada no ser humano. Existe um imperativo à gestão moderna de reconhecer os colaboradores não como recursos, mas como ativos estratégicos que podem contribuir para inovação, sustentabilidade e engajamento na empresa (Gupta et al., 2025). Por isso, é necessário refletir: qual o papel do gestor moderno na inclusão laboral?

No que diz respeito à inclusão laboral da pessoa com epilepsia, a reflexão que se impõe é: quais são as legislações, políticas públicas e estratégias de gestão que de fato oferecem oportunidades de inserção profissional a essas pessoas, e quais são os desafios para a inclusão laboral da pessoa com epilepsia no mercado de trabalho ?

Sendo assim, esta pesquisa mostra-se de grande relevância para o(a) administrador(a) do presente e do futuro, visto que a gestão moderna precisa contemplar uma visão holística de liderança, baseada em adaptação, colaboração e inclusão. Para a sociedade, o estudo também se torna importante, pois traz esclarecimento e dá voz a um tema pouco lembrado, cercado de misticismo e ainda carente de debates.

1.1 OBJETIVOS

1.1.1 Objetivo Geral

Investigar os principais desafios de inclusão de pessoas com epilepsia no mercado de trabalho, com foco nos aspectos legais e sociais.

1.1.2 Objetivos Específicos

- Identificar as leis e políticas públicas que garantem às pessoas com epilepsia o acesso ao mercado de trabalho;
- Conhecer os principais desafios enfrentados por pessoas com epilepsia no mercado de trabalho;
- Propor estratégias de gestão que favoreçam a inclusão e diminuam o estigma.

2 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

Para alcançar o objetivo deste estudo, foram realizadas pesquisas com o propósito de entender os desafios das pessoas com epilepsia, consoante as leis, as políticas públicas e a gestão laboral das empresas.

2.1 A EPILEPSIA NA LEGISLAÇÃO BRASILEIRA ATUAL

Este capítulo trata os aspectos legais sobre a epilepsia.

Antes de tratarmos sobre os aspectos legais, para compreender melhor a patologia, sobre o qual o estudo está sendo realizado, vamos falar sobre o que é a epilepsia. A epilepsia é definida como uma doença neurológica caracterizada pela predisposição de uma descarga elétrica anormal no cérebro (OMS, 2019). As crises epiléticas podem se manifestar de várias formas, como olhar fixo, sensações estranhas, movimentos repetitivos. A crise convulsiva também é um tipo de crise epilética, a patologia é caracterizada quando existem duas crises não provocadas. Sendo assim, existem pessoas com condição clínica de alta incidência, que não conseguem controlar as crises com medicação, sendo este caso da epilepsia refratária. No Brasil a epilepsia alcança entre 1% a 2% da população, são diagnosticados 340 mil novos casos por ano, existindo 1,8 milhão de pessoas com epilepsia ativa, e pelo menos 9 milhões de pessoas, já apresentaram uma crise epilética ao longo da vida (Ministério da saúde, 2018). Observa-se que a maior incidência e prevalência de epilepsia se dá nos países em desenvolvimento, devido ao aumento de risco de patologias endêmicas (neurocisticercose, malária), ao alto número de lesões causadas por acidentes de trânsito, à falta de cuidado de pré-natais e perinatais e, sobretudo, à baixa disponibilidade de programas de saúde preventiva (Gouveia, 2024).

Sendo assim, vale salientar que atualmente não há uma lei federal que trate especificamente da pessoa com epilepsia. Ao tratarmos da Constituição Federal, podemos verificar que a Lei Maior não traz em seu arcabouço uma proteção específica sobre o assunto, ou seja, de proteção ou direitos de pessoas com epilepsia.

Contudo, podemos observar que a dignidade da pessoa humana é uma das bases centrais da Constituição Federal, sendo um dos pilares do Estado Democrático de Direito. E sobre esse fundamento legal é preciso considerar que as pessoas com epilepsia devem ser tratadas de modo que este fundamento seja resguardado (Brasil,

1988). Para o doutrinador (Paulo Bonavides, 2019) se há um princípio máximo na hierarquia das normas, aquele que tem um eixo fundamental e que orienta todo ordenamento jurídico, é o princípio da dignidade humana, pois nele se consubstanciam a integridade moral e o respeito à pessoa.

No contexto da inclusão laboral das pessoas com epilepsia, este princípio é de grande importância para que os gestores tomem suas decisões pautadas em valores éticos que garantam igualdade de oportunidade e eliminação de barreiras discriminatórias.

Conforme a Carta Magna de 1988 (Brasil) “Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade [...]” (Brasil, 1988, cap.I, art. 5). O texto constitucional acima traça uma regra isonômica, sem qualquer tipo de diferenciação entre as pessoas. Segundo o constitucionalista José Afonso (Silva, 2022), a igualdade material presume tratamento diferente aos desiguais, na medida de suas desigualdades, para que reduza as desvantagens e propicie a realização dos direitos fundamentais. Logo, é entendido que os gestores, seja da administração pública ou privada, devem adotar uma postura atenta para a observação desses princípios, pois a inobservância pode gerar discriminação e ferir os direitos dessas pessoas.

O trabalho é um dos direitos sociais, direito esse que se constitui em um instrumento que visa a garantir ao cidadão sua função laboral preservada, concretizando a igualdade material e a inclusão do cidadão, para que todos tenham acesso mínimo ao necessário para viver (Brasil, 1988).

Ainda que, atualmente, a pessoa com epilepsia ainda não tenha uma lei federal específica sobre o assunto, é possível considerar que alguns projetos de leis estão sendo propostos.

Por conseguinte, podemos falar sobre algumas tentativas de projetos de lei que tratam diretamente sobre epilepsia .

TABELA 1: PROJETOS DE LEI SOBRE EPILEPSIA

Esfera	Ano	Tema	Situação atual
Federal	PL 986/2022	Reconhecimento da pessoa com epilepsia como pessoa com deficiência	Arquivo Retirado pelo autor 19/06/2023
Federal	PL 2472/2022	Dispensa de carência no INSS para pessoas com epilepsia para concessão de auxílio - doença e aposentadoria por incapacidade	Em tramitação Aprovado em comissão de assuntos econômicos 26/09/2025
Federal	PL 4107/2023	Política Pública de inclusão educacional para estudantes com epilepsia	Em tramitação Aguardando designação de relator na Comissão de Finanças e Tributação 04/12/2023
Federal	PL 2719/2024	Criação de carteira Nacional de identificação da pessoa com epilepsia	Em tramitação Aprovado na comissão de Saúde e aguardando a designação na Comissão de Finanças e Tributação 13/08/2025
Sergipe	PL 457/2024	Carteira de identificação de pessoa com epilepsia	Em tramitação 18/12/2024
Olinda PE	PLs 33/2024 e 51/2024	Carteira de identificação da pessoa com epilepsia	Em tramitação
Curitiba PR	PL 13/2024	Carteira de identificação de pessoa com epilepsia	Em discussão na câmara municipal

Fonte: Elaborado pelo autor em (2025)

A tabela acima mostra uma visão geral sobre propostas de Projeto de Lei sobre epilepsia no Brasil, no qual dentre elas estão quatro na esfera federal e as demais estadual e municipal. O Projeto de Lei nº 986/2022 é um projeto do Senado Federal propondo que a pessoa com epilepsia fosse reconhecida como pessoa com deficiência, mas o projeto foi arquivado e retirado pelo o autor no ano seguinte a sua propositura.

O Projeto de Lei nº 2472/2022 da esfera federal, propõe, em seu texto, a dispensa de carência para a concessão de auxílio-doença e aposentadoria por incapacidade ao segurado que, após filiar-se ao RGPS, for acometido por epilepsia. Atualmente, a proposta encontra-se em tramitação, aguardando resposta.

O Projeto de Lei nº 4107/2023 também busca estabelecer medidas de proteção, inclusão e acompanhamento educacional para estudantes com epilepsia matriculados nas redes e sistemas de ensino. A proposta contempla acompanhamento educacional e psicossocial, entre outras providências. O projeto está em tramitação na Câmara dos Deputados desde de 2023.

Além disso, o Projeto de Lei nº 2719/2024 tem uma proposta de emitir uma carteira de identificação da pessoa com epilepsia com validade nacional . Projeto em tramitação em 2025.

Ao mesmo tempo, alguns projetos tramitam em nível estadual e municipal no ano de 2024, como nos casos de Sergipe, Olinda e Curitiba, que buscaram instituir a carteira de identificação da pessoa com epilepsia. Esses projetos ainda se encontram em tramitação. Sendo assim, é possível que, ainda que lentamente, esteja havendo uma tentativa de criar uma legislação própria para pessoas com epilepsia no Brasil.

A Lei nº 8.213/1991, em seu Art. 93, conhecida como “Lei de Cotas”, trata dos Planos de Benefícios da Previdência Social. Dentre as provisões, ela estabelece que empresas com 100 ou mais funcionários são obrigadas a preencher de 2% (dois por cento) a 5% (cinco por cento) de suas vagas com beneficiários reabilitados ou pessoas com deficiência. Essa lei funcionou como o primeiro instrumento de ação afirmativa no Brasil para a inserção de pessoas com deficiência no mercado de trabalho. Foi a porta de entrada prática, que preparou o terreno jurídico, social e institucional para que a inclusão deixasse de ser exceção e passasse a ser um direito assegurado.

Atualmente, para efeito jurídico, é utilizada a Lei Brasileira de Inclusão das Pessoas com deficiência (LBI), Lei 13.146/15, cujo o Art. 2º, dispõe que pessoa com deficiência é aquela pessoa que tem impedimentos de caráter duradouro (físicos, mentais, intelectuais ou sensoriais) e que ao se deparar com barreiras (sociais ou ambientais), pode ter restringida sua participação plena e efetiva em condições igualitárias na sociedade. Assim sendo, a epilepsia, quando gera limitações funcionais e está relacionada ao estigma social pode ser englobada nessa definição (Brasil, 2015).

Conforme o § 1º do Art. 2º da lei 13.146/15, a investigação da deficiência, quando necessária, será biopsicossocial, conduzida por equipe multiprofissional e interdisciplinar. A avaliação biopsicossocial é uma tentativa de promover a compreensão integral do ser humano, ou seja, o contexto em que se dá o desenvolvimento das características pessoais, biológicas, psicológicas e sociais e o processo pelo qual acontece (Saragoça e Candeias, 2019).

A heterogeneidade das pessoas deve ser entendida como um grupo de diferenças e peculiaridades que caracterizam pessoas como seres únicos e singulares. Essa heterogeneidade aborda não somente aspectos biológicos, mas também comportamentais, culturais e sociais. Essa pluralidade compõem uma sociedade segundo (Lage; Lunardelli; Kawakami, 2023).

Importa ressaltar que a epilepsia é uma condição intrínseca e adversa, e faz parte da sabedoria popular que a pessoa com epilepsia é socialmente vulnerável. Uma sociedade que inclui é respaldada na integração de todas as pessoas, por meio de ações que alcancem os indivíduos excluídos do meio social (Lage; Lunardelli; Kawakami, 2023).

2.1.2 POLÍTICAS PÚBLICAS

Este tópico aborda as políticas públicas e a forma como elas são voltadas para pessoas com epilepsia.

As políticas públicas são feitas para promover mudanças sociais, para solucionar um problema social, algo indesejado que necessita de uma ação de contrapartida (Lima; D'ascenzi, 2018). Para (Sousa, 2006) “política pública é um campo de conhecimento que busca ao mesmo tempo colocar o governo em ação”.

Essas duas visões focam o governo como protagonista para essa ação, esse exclusivismo decai devido à alta complexidade dos problemas sociais. Atualmente, estudos incluem e valorizam novas formas de organização, sendo incrementado por uma diversidade maior de autores (Lima; D'ascenzi, 2018).

Política pública é uma estratégia criada para enfrentar um problema público e possui duas características fundamentais: intencionalidade pública e resposta a um problema público. Compreende duas abordagens, a estatística, que considera a política pública como monopólio de atores estatais, e a multicêntrica, na qual as organizações

privadas e não governamentais, juntamente com os atores do Estado, são protagonistas no estabelecimento de políticas públicas (Secchi, 2014).

Verificou-se que algumas leis estaduais, voltadas especificamente para pessoas com epilepsia, estão instituindo políticas públicas diante da realidade brasileira.

A Lei nº 18.319, de 5 de outubro de 2023, institui a Política Estadual de Prevenção, Assistência e Informação à Crise Convulsiva no Estado de Pernambuco, estabelecendo objetivos, diretrizes e instrumentos, além de outras providências. Esta lei oportuniza em seu corpo o estímulo ao conhecimento sobre a patologia e propicia informações sobre o protocolo de atendimento e primeiros socorros à população. Representa um passo importante para desmistificação da condição da pessoa com epilepsia, contribuindo para a quebra de barreiras de convívio social e inclusão desse indivíduo em diversos ambientes, sobretudo o ambiente laboral.

O Art. 5º prevê também ações educativas de caráter tanto eventual quanto permanente, bem como criação de cartilhas educativas, promoção de eventos, seminários e fóruns voltados ao debate e disseminação de informações sobre crise convulsiva. Tal medida colabora com a quebra do estigma, pois oferece informações que permitem às pessoas com epilepsia terem seu direito de participação no mercado de trabalho respeitado. Uma sociedade informada sobre a conduta adequada diante de uma eventual crise, tende a agir não com preconceito e exclusão, mas com a compreensão de que a pluralidade é característica de uma sociedade.

A Lei 13.759/2025, criada no estado da Paraíba, institui assistência integral às pessoas com epilepsia no SUS. O objetivo da legislação é reduzir as manifestações clínicas e reduzir as sequelas da condição, combater a estigmatização social e promover ações educativas em unidades de saúde, ambientes escolares e em meios de comunicação eletrônica de órgãos públicos. A proposta da lei é relevante, porém precisa de uma regulamentação mais detalhada sobre a forma de implementação dessas ações.

A Lei 6443/2023 do estado do Amazonas institui a Carteira de Identificação da Pessoa com Epilepsia, destinada aos indivíduos com diagnóstico comprovado mediante laudo médico. O documento reúne informações de identificação pessoal e dados clínicos relevantes, objetivando facilitar o reconhecimento da condição em situações emergenciais. Essa iniciativa representa um avanço significativo na

promoção da autonomia e da segurança das pessoas com epilepsia, uma vez que possibilita maior tranquilidade para a realização de atividades cotidianas, como o deslocamento e o trabalho, além de favorecer uma resposta social mais empática e respeitosa diante de eventuais crises.

Certamente, a elaboração dessas políticas públicas supracitadas usou como referência a agenda de 2030 que falaremos mais adiante (ONU, 2015). Cada vez mais as organizações, sejam públicas ou privadas, estão adotando a responsabilidade pelos impactos dos seus negócios. Sendo assim, a integração de práticas que buscam o crescimento econômico de uma organização, dos Estados e dos Municípios de maneira responsável, levando em conta os impactos ambientais e sociais, faz com que esse pensamento de gestão seja tendência e componha a sustentabilidade empresarial (Silva, 2023).

2.2 GESTÃO ORGANIZACIONAL TENDÊNCIAS E PERSPECTIVAS

A Organização das Nações Unidas estabeleceu 17 Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) que orientam políticas voltadas à erradicação da pobreza, à redução das desigualdades e a promoção de uma vida digna para todos. O Brasil faz parte dos 193 países Estados-membros da ONU que assinaram a agenda de 2030. Nesse sentido, a epilepsia como condição neurológica que afeta milhões de pessoas no mundo deve ser compreendida com uma perspectiva de alcance desses objetivos, pois dialoga diretamente com alguns dos ODS (ONU, 2015).

Vale destacar que alguns dos ODS, que se relacionam com o tema do estudo e têm a visão alinhada com o crescimento sustentável, entendem a inclusão como imperativo aos gestores da gestão moderna. Dessa forma, o ODS 3 tem o direcionamento de garantir “saúde e bem-estar, garantir o acesso à saúde de qualidade e promover o bem-estar para todos, em todas as idades” este objetivo defende o fortalecimento dos sistemas de saúde e o enfrentamento ao estigma relacionado às doenças neurológicas (ONU, 2015).

O ODS 4 visa a educação inclusiva, equitativa e de qualidade para produzir oportunidades para aprendizagem ao longo da vida para todos. Esse objetivo incentiva a inclusão de estudantes com epilepsia nas escolas, fortalece o direito à educação sem preconceito (ONU, 2015).

Diante disso, um dos seus objetivos de desenvolvimento sustentável, o ODS 8

revela-se o mais relevante para compreensão do papel do gestor na inclusão laboral da pessoa com epilepsia, pois traz metas relacionadas ao trabalho decente e crescimento econômico, visa proporcionar o crescimento econômico inclusivo e sustentável, o emprego de forma plena e produtiva e o trabalho digno para todos. Esse objetivo é importantíssimo, pois propõe a promoção de emprego digno, com condições de igualdade para todos, sem rejeição. Neste objetivo os gestores públicos e privados atuam como agentes de transformação para criar ambientes inclusivos, implementar práticas de gestão humanizada e políticas internas que garantam equidade e respeito à diversidade (ONU, 2015).

O ODS 10 visa a redução das desigualdades e incentiva a criação de políticas públicas para inclusão laboral e social, reduzindo as desigualdades e garantindo a igualdade de oportunidades (ONU, 2015).

Sendo assim, na gestão contemporânea as pessoas são consideradas ativos intangíveis e escassos. A gestão centrada em pessoas surge como um dos desafios mais cruciais e relevantes que as empresas do século XXI enfrentam. Mesmo com o uso de tecnologias nos processos de gestão é relevante ressaltar que o ser humano continuará sendo o eixo fundamental para as organizações (Valverde; Ortiz, 2023).

A gestão organizacional vem passando por importantes transformações, especialmente na área dos Recursos Humanos, em que até na nomenclatura houve mudança, sendo chamada agora de Gestão Humana, pois até pouco tempo, os colaboradores eram vistos como objetos ou simples recursos produtivos, sendo frequentemente comparados a máquinas, equipamentos ou agentes que apenas executavam ordens da administração. Esse modelo de gestão, contudo, provocou significativo ressentimento, distanciamento dos trabalhadores em relação às suas funções e, como consequência, queda na produtividade e na qualidade dos serviços prestados (Chiavenato, 2022).

Na contemporaneidade, observa-se uma tendência voltada à valorização do indivíduo dentro das organizações, promovendo a ideia de que todos, em diferentes níveis hierárquicos, podem atuar como gestores e não apenas como executores. Cada pessoa traz consigo um conjunto de habilidades, conhecimentos e energia pessoal que, quando reconhecidos e bem direcionados, compõem o denominado capital humano (Chiavenato, 2022).

A gestão é um processo que toda organização deve ter independentemente do seu porte ou ramo de atuação. O exercício da função gerencial requer formação

contínua e domínio de várias competências, uma vez que o gestor atua em um contexto que transita constantes transformações sociais, legais, econômicas e organizacionais. Administração é um processo de tomar decisões e realizar ações. A gestão, que compreende, decidir e agir, organiza-se em torno de pilares fundamentais e interdependentes, especialmente: planejamento, execução e controle (Maximiano, 2012).

Portanto, há um destaque crescente na abordagem sistêmica e na democratização das práticas de gestão. Várias tendências globais impactam significativamente na forma como as organizações gerenciam, incluindo globalização, desenvolvimento sustentável, avanços tecnológicos, o capital humano como principal ativo e conhecimento como força motriz (Pasinovych, 2022).

3 METODOLOGIA DA PESQUISA

O trajeto metodológico visa apresentar os requisitos que caracterizam a pesquisa, informando sua classificação, abordagem, o tipo de pesquisa, instrumento e tratamento de dados.

3.1 CARACTERIZAÇÃO DA PESQUISA

A pesquisa é uma investigação, um questionamento realizado com cuidado, visando buscar respostas e obter conhecimento específico sobre determinado assunto (Bagno, 2010).

A presente pesquisa é classificada como pesquisa de campo. Para (Lakatos e Marconi, 2003) “O interesse da pesquisa de campo está voltado para o estudo de indivíduos, grupos, comunidades, instituições e outros campos, visando à compreensão de vários aspectos da sociedade”. O estudo com pesquisa de campo consiste na observação dos acontecimentos e fenômenos tal como ocorrem naturalmente, na coleta de dados a eles referentes e no registro de variáveis que se presumem importantes para os analisar (Fonseca, 2012).

A abordagem metodológica é qualitativa, pois trata-se de uma investigação que faz uso de subjetividade, a qual não pode ser traduzida em números (Gil, 1999). Neste caso, a relação da pessoa com epilepsia e o mercado de trabalho.

Esta pesquisa é do tipo exploratória ao visar proporcionar maior familiaridade com o problema e torná-lo explícito ou a construir hipóteses, tem o objetivo principal o melhoramento de ideias ou descobertas de intuições. Na maioria dos casos, utiliza-se levantamento bibliográfico e entrevistas com pessoas que tiveram experiência prática com o problema, e nesta situação, foram feitas entrevistas com pessoas com epilepsia, para saber suas experiências com o mercado de trabalho (Gil, 2017).

3.2 UNIVERSO, AMOSTRAGEM E AMOSTRA

O estudo teve como universo pessoas com epilepsia e sua relação com o mercado de trabalho, além da visão de inclusão em relação aos gestores. A entrevista foi aplicada em um grupo de abrangência nacional, denominado: "Jovens com Epilepsia", encontrado pela rede social @jovenscomepilepsia permitindo a participação de pessoas de diferentes Estados, sendo a maioria dos participantes da entrevista desse grupo. O universo da pesquisa pode ser conceituado como "a totalidade de indivíduos que possuem as mesmas características definidas para um determinado estudo". O universo da pesquisa foram 100 indivíduos.

Sendo a amostra composta por 13 entrevistados. Desse universo foi extraída uma amostra não probabilística, que consiste em ter uma seleção de pessoas de forma não aleatória (Prodanov e Freitas, 2013).

3.3 INSTRUMENTO DE COLETA DE DADOS

Para a obtenção do resultado deste estudo, foi elaborada uma entrevista semi-estruturada contendo 16 perguntas abertas, por meio da plataforma Google Forms, que foi disponibilizado pelo whatsapp. As perguntas da entrevista foram elaboradas baseadas no tema mercado de trabalho, inclusão de pessoas com epilepsia no mercado de trabalho e gestão, assuntos pertinentes aos objetivos da pesquisa.

O instrumento da pesquisa foi dividido em 9 seções: (1) TCLE, (2) classificação sociodemográfica, (3) experiência geral com o mercado de trabalho, (4) dificuldades enfrentadas, (5) estratégias, (6) inclusão, (7) sugestão de inclusão para gestores, (8) autonomia, (9) considerações finais.

A coleta de dados foi realizada entre os dias 25/10/2025 a 04/11/2025. Todos os participantes foram informados sobre a garantia da confidencialidade das respostas e com a devida autorização de TCLE via formulário.

Para resguardar a identidade e manter o anonimato, cada entrevistado foi identificado por código alfanumérico, número e letra, exemplo: Entrevistado A: E01 entrevistado B: E02 e assim por diante. A entrevista utilizada encontra-se no apêndice.

3.4 PERSPECTIVA DE ANÁLISE DE DADOS

Para a análise de dados desta pesquisa, foi utilizada a proposta de análise de conteúdo. Essa técnica se destaca pela profundidade analítica, com exploração de conteúdos importantes, úteis, dos dados levantados para entender padrões e tendências. Essa metodologia permite categorizar e compreender informações extraídas das entrevistas. Ela é amplamente utilizada em estudos qualitativos, pois visa a interpretação sistemática (Bardin, 2016).

A análise de conteúdo foi escolhida por permitir a categorização dos dados com base em critérios temáticos previamente definidos, e por buscar identificar padrões, dificuldades, estratégias, bem como interpretar e entender os dados obtidos na entrevista. Este processo analítico seguiu as três etapas propostas por (Bardin, 2016): (1) Pré - análise: fase de organização dos dados, leitura “flutuante” do material e definição da unidade de análise; (2) Exploração do material: categorização temática (3) Tratamento dos resultados e interpretação.

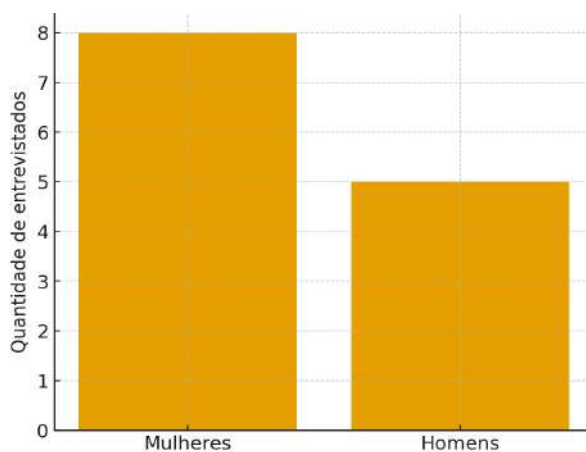
4 INTERPRETAÇÃO E ANÁLISE DE DADOS

Este capítulo apresenta a análise de dados coletados por meio das entrevistas realizadas, em um grupo de 100 pessoas com epilepsia, obtendo a aceitação de 13 pessoas, sendo utilizada a técnica de Bardin (2016). Os resultados foram interpretados com as categorias: dificuldades enfrentadas, percepção se há ou não inclusão no mercado de trabalho, gestão e caminhos para inclusão, baseadas nos objetivos específicos do estudo.

Distribuição sociodemográfica dos entrevistados

A distribuição dos entrevistados por gênero da pesquisa foi composta por 8 mulheres e 5 homens entrevistados, conforme demonstra o gráfico abaixo :

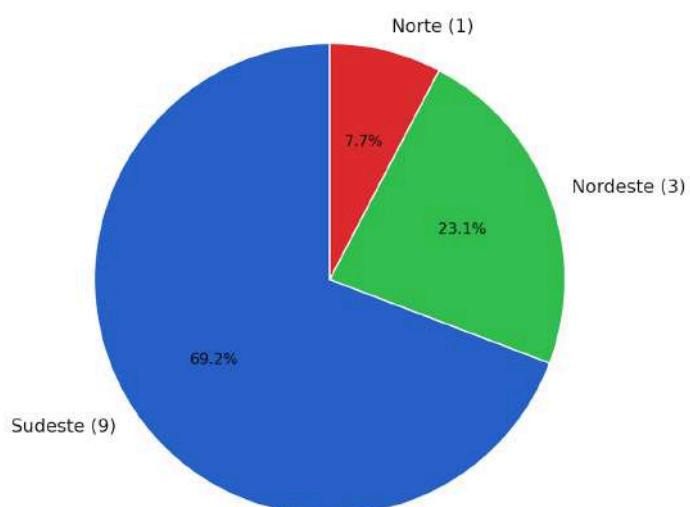
Gráfico - 1
Distribuição de entrevistados por gênero



Elaborado pelo autor (2025)

A distribuição por divisão regional se deu com a participação de 9 entrevistados da região Sudeste, 1 entrevistado da região Norte e 3 entrevistados do Nordeste do país.

Gráfico - 2
Distribuição de entrevistados por região



Elaborado pelo autor (2025)

Quadro - 1

Síntese da análise de dados: Categorias, evidências e referenciais teóricos

Categoria temática	Evidência dos dados (entrevistas)	Referenciais teóricos relacionados
Dificuldades enfrentadas	Preconceito, medo, demissão, discriminação e falta de oportunidades	(Pivoriene e Sediene, 2019)
Percepção sobre se há ou não inclusão no mercado de trabalho	Percepção dos entrevistados sobre a existência ou não de inclusão na prática na vida delas.	(Salgado e Souza, 2002)
Gestão e caminhos para inclusão	As falas dos entrevistados revelam a urgência atitudinais dos gestores, além da ação governamental, para ação concreta de gestão inclusiva, que podem mudar o ambiente de trabalho e reduzir o preconceito.	(Giriraj Kiradoo, 2024)

Elaborado pelo autor (2025)

O quadro 1 mostra uma síntese das categorias temáticas e dos respectivos dados coletados por meio das entrevistas, além das bases teóricas. Por meio dessa organização foi possível perceber a situação real das pessoas com epilepsia e sua relação com o mercado de trabalho, além das referências teóricas que colaboram com os relatos.

4.1 Dificuldades enfrentadas

A categoria dificuldades enfrentadas engloba os temas extraídos das respostas da entrevista como: preconceito, medo, demissão, discriminação e falta de oportunidades. Essas dificuldades são expressas nas falas dos entrevistados. Segundo a entrevistada (E02): *“Fui dispensada do trabalho por ter tido duas crises.”* (E03) destaca: *“Convulsionou e é demitido! Fez exame de sangue e consta remédios, já não contratam mais você.”* A falta de conhecimento e lei específica sobre a inclusão da pessoa com epilepsia no mercado de trabalho contribuem para situações como estas.

Outra participante, (E04): *“Jamais posso ser contratada. [...] Ninguém me aceita.”* [...] *“Nenhuma das pessoas que convivo me trata bem, inclusive quando ver minha tatuagem e eu explico o meu CID”.* (E06) diz, *“Tive crise no trabalho e achavam que eu estava de ressaca, e eu nem bebo.”* (E07) destaca: *“Já tive convulsão no trabalho, e ninguém sabia o que fazer. [...] Depois, começaram a me tratar diferente, com medo.”* (E08) diz: *“As pessoas acham que é contagioso. Já fui motivo de risadas no trabalho.”* (E09) declara: *“No começo me acolheram bem, mas depois que souberam da epilepsia começaram a se afastar.”* (E10) afirma, *“As empresas não estão preparadas para lidar com quem tem epilepsia.”* (E11) diz: *“Diploma guardado na gaveta, ninguém me dá oportunidade de emprego.”* (E12): *“Sinto o preconceito e os olhares de julgamento.”* [...] *“Já trabalhei com carteira assinada, mas depois que tive crise, mandaram embora.”*

Diante disso, essas falas expressam um alto patamar de desafios, dificuldades enfrentadas pelas pessoas com epilepsia no mercado de trabalho. Falas marcadas por atitudes discriminatórias, ridicularização e medo, sobretudo, falta de conhecimento por parte dos gestores e colegas de trabalho. Neste contexto, as pessoas com epilepsia são motivadas a terem emprego, pois precisam de autonomia e estabilidade financeira, além do trabalho dar sentido à vida. Contudo encontram dificuldades para conseguir emprego e, quando conseguem, vivem a experiência dolorosa de terem que esconder a patologia por medo de serem desvalorizadas e mais cedo ou mais tarde serem demitidas (Pivoriene e Sediene, 2019).

4.2 Percepção sobre se há ou não inclusão no mercado de trabalho

Refere-se à maneira como as pessoas com epilepsia compreendem e apreciam a percepção sobre a existência de inclusão laboral para elas. Essa categoria reúne as falas que expressam a percepção dos entrevistados.

Esta categoria reúne, sentimentos, relatos, e opiniões de como os participantes entendem como são vistos, tratados nas empresas, ou seja, o olhar do próprio sujeito sobre sua inclusão no mercado de trabalho.

Segundo o relato das falas a seguir:

(E01) fala: *“ Só dão emprego se não souber da doença”.*

(E03) diz: [...] *“As empresas nunca deram oportunidade de emprego para quem convive com epilepsia.”*

(E05) destaca: *“Na minha opinião até dão oportunidade, mas quando a pessoa tem uma crise é mandada embora , então deveria ser repensado como estão agindo diante de casos sérios como a epilepsia”.*

(E09) fala: *“Acredito que existam diversos cargos disponíveis para diversas áreas de atuação nas empresas. Entretanto, acredito que, ao mencionar a epilepsia, algumas pessoas enfrentem o estigma e uma possível discriminação por parte dos recrutadores, o que pode reduzir a oferta de oportunidades para essas pessoas. Por isso mesmo eu evito mencionar minha doença quando não é extremamente necessário informar, pois já sou medicada e sei o que fazer caso inicie uma convulsão”.*

(E11) afirma: *“Em cidades pequenas como a minha não, é quase impossível, não consideram Epilepsia como deficiência. Não incluem!”.[...] agora, eu consegui um emprego porque o dono também é epilético.”*

(E12) diz: *“Muito difícil incluir, uma vez descoberto, eles descartam, mesmo nos tendo 96 funções diferentes na mesma categoria”*

(E13) fala: *“Depende muito da empresa incluir, que tem o projeto de acolher como os PCDs. Outras empresas só pensam em dinheiro e o funcionário fazer o seu papel”.*

Diante do exposto, as falas dos entrevistados reúnem a percepção de aceitação ou rejeição no mercado de trabalho. A maioria dos relatos aponta, que se sente totalmente excluída, e os outros parcialmente aceitos, mas todos ressaltam a rejeição

das empresas, caso saibam da patologia. Apenas um entrevistado relatou inclusão, por seu patrão também conviver com a doença.

É inegável a discriminação negativa sofrida ao longo do tempo pelas pessoas com deficiência, sobretudo uma deficiência oculta que é o caso da epilepsia. Na esfera trabalhista, principalmente, pois as pessoas com epilepsia são consideradas incapazes, sendo diversas as formas de discriminação negativa, a direta pelo empregador e a indireta pelos colegas de trabalho. Sendo assim, o principal problema surge em torno da negação dos direitos ao trabalhador, e a dignidade deste é afrontada.

4.3 Gestão e caminhos para inclusão

Esta categoria engloba soluções de gestão relatadas pelas próprias pessoas com epilepsia entrevistadas.

Os relatos das entrevistas indicaram que os entrevistados desenvolveram algumas sugestões de melhoria de gestão para as empresas e gestores de RH. As falas mostram clareza sobre o que falta para que a inclusão aconteça, pode-se entender pelas narrativas que empatia, capacitação, políticas públicas e reconhecimento legal são caminhos que a gestão moderna necessita trilhar para alcançar a inclusão.

Segundo o relato das falas a seguir:

(E03) aponta: *“Mais leis em prol da pessoa com epilepsia.”*

(E05) diz: *“Deveriam oferecer palestras nas empresas sobre como socorrer, o que é epilepsia e sobre tipos de crises diferentes.”*

(E06) fala: *“Os gestores poderiam ser mais humanos”.*

(E07) diz: *“As empresas poderiam oferecer home office e tempo reduzido, para quem tem epilepsia”.*

(E09) aponta: *“Os gestores precisam estudar mais sobre as doenças e as diferentes formas de manifestações”.*

(E10) fala: *“A epilepsia deveria ser considerada pelas empresas como uma deficiência, para que houvesse inclusão no mercado de trabalho”.*

(E12) diz: *“A primeira coisa que os gestores deveriam fazer era acolher a pessoa sem olhar de julgamento”*

Neste sentido, as falas dos entrevistados revelam a urgência atitudinais dos gestores, além da ação governamental, para ação concreta de gestão inclusiva, que pode mudar o ambiente de trabalho e reduzir o preconceito.

Os desafios da gestão empresarial moderna vão além de alcançar as rápidas mudanças tecnológicas ocorridas nesses últimos anos, mas os gestores precisam entender as necessidades dos clientes, colaboradores e partes interessadas, para se manter competitivo. O destaque vai para outra questão contemporânea importante da gestão moderna que é a diversidade e a inclusão no trabalho. Os gestores precisam se sentir capacitados para lidar com a complexidade que é um força de trabalho diversificada, para garantir que todos os colaboradores se sintam valorizados e engajados (Giriraj Kiradoo, 2024).

A presente pesquisa teve como participantes: adultos, sendo pessoas com epilepsia, sem distinção de tipo ou gravidade da patologia. Participaram 13 indivíduos, sendo 8 mulheres e 5 homens, com idade entre 18 a 65 anos, considerando idade produtiva para o trabalho.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Este estudo teve como objetivo geral investigar os principais desafios de inclusão das pessoas com epilepsia no mercado de trabalho, com foco nos aspectos legais e sociais. A partir da análise dos dados obtidos por meio de entrevistas com 13 participantes de diferentes regiões do Brasil, foi possível compreender, com maior profundidade, o cenário, o estigma e as barreiras enfrentadas por esse público, bem como identificar caminhos para uma gestão mais inclusiva.

Diante disso, os resultados evidenciaram que ainda não existe no Brasil uma lei federal específica voltada à proteção laboral das pessoas com epilepsia. Embora haja projetos de lei em tramitação, o arcabouço jurídico permanece limitado, fazendo com que a epilepsia seja tratada de forma indireta, especialmente à luz da Lei Brasileira de Inclusão (LBI).

No que se refere às experiências relatadas pelos entrevistados, verificou-se que o mercado de trabalho continua sendo um espaço de forte discriminação. A maioria mencionou vivências relacionadas a medo, demissão após crises, rejeição em processos seletivos, tratamentos diferenciados e preconceito explícito. Muitos afirmaram apenas conseguir manter seus empregos quando não revelam sua condição,

evidenciando um ambiente que reforça o silêncio e a invisibilidade. Assim, constatou-se que as dificuldades enfrentadas ultrapassam os desafios físicos da condição e se concentram, sobretudo, na dimensão social e atitudinal.

Constatou-se que quanto à percepção de inclusão laboral a grande maioria afirmou não se sentir incluída, apontando que a epilepsia ainda é compreendida como “um problema”, “um risco” ou algo que inviabiliza sua capacidade produtiva. Apenas um entrevistado afirmou vivenciar inclusão de forma real, e isso ocorreu porque seu empregador também convivia com a doença, o que reforça a ideia de que a falta de conhecimento e empatia nas empresas é um dos maiores entraves.

Por outro lado, o estudo também revelou caminhos importantes apresentados pelos próprios participantes para que a inclusão avance: capacitação dos gestores e das equipes; acolhimento humano; oferta de adaptações razoáveis; difusão de informações sobre primeiros socorros e os diferentes tipos de crises; fortalecimento de políticas internas de diversidade e ampliação do debate sobre epilepsia no ambiente laboral. Essas sugestões dialogam diretamente com os princípios da gestão moderna e o papel do gestor na inclusão, valorizando o capital humano, a diversidade, o bem-estar e a responsabilidade social.

Na pesquisa realizada, algumas limitações foram encontradas, como tempo reduzido para coleta das entrevistas e o número restrito de participantes. Ressalta-se que essas limitações não estão associadas ao resultado da ferramenta, mas sim a fatores externos, como conseguir um público específico e a disponibilidade de responder.

Como sugestão para pesquisas futuras sobre o tema, recomenda-se a realização de estudos quantitativos, que permitam mensurar, em maior escala, a prevalência das barreiras enfrentadas pelas pessoas com epilepsia no mercado de trabalho e identificar relações estatísticas entre variáveis, como, tipo de epilepsia, frequência de crises, nível de escolaridade, discriminação percebida e permanência no emprego. A ampliação do número de participantes, possibilitando uma amostra maior e mais representativa de diferentes regiões do país, contribuirá para análises comparativas robustas e maior validade externa dos resultados.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

BRASIL. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília, DF: Presidência da República. 2023. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 27 set. 2025.

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). Diário Oficial da União: Brasília, DF, 7 jul. 2015. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/l13146.htm. Acesso em: 22 set. 2025.

BRASIL. **Lei nº 18.319, de 5 de outubro de 2023**. Institui a Política Estadual de Prevenção, Assistência e Informação à Crise Convulsiva no Estado de Pernambuco, estabelece objetivos, diretrizes e instrumentos, e dá outras providências. Assembleia Legislativa. PE: 5 out. 2023. Disponível em: <https://legis.alepe.pe.gov.br/texto.aspx?id=74450>. Acesso em: 28 set. 2025.

BRASIL. **Lei nº 13.759, de 15 de julho de 2025**. Assistência integral às pessoas com epilepsia no SUS. PB: 15 jul. 2025. Disponível em: <https://sapl3.al.pb.leg.br/norma/17809>. Acesso em: 28 set. 2025.

BRASIL. **Lei nº 6.443, de 18 de setembro de 2023**. Institui carteira de identidade da pessoa com epilepsia CIPE. AM: 18 set. 2023. Disponível em: <https://www.lexml.gov.br/urn/urn:lex:br:amazonas:estadual:lei:2023-09-18:6443>. Acesso em: 28 set. 2025.

BRASIL. **Lei n. 8.213, de 24 de julho de 1991**. Dispõe sobre os planos de benefícios da Previdência Social e dá outras providências. Disponível em: <https://www.planalto.gov.br/>. Acesso em: 15 dez. 2025.

BONAVIDES, Paulo. **Curso de Direito Constitucional**. São Paulo: Malheiros, 2019.

BAGNO, Marcos. **Pesquisa na escola: o que é, como se faz**. 10. ed. São Paulo: Loyola, 2010.

CHIAVENATO, Idalberto. **Administração de recursos humanos: gestão humana fundamentos básicos**. São Paulo: Atlas, 2022.

FONSECA, Regina. **Metodologia do Trabalho Científico**. 1.ed.rev. Curitiba, Paraná: IESDE Brasil, 2012.

GIL, Antônio. **Métodos e técnicas em pesquisa social**. 5. ed. São Paulo: Atlas, 1999.

GIL, Antônio. **Como elaborar projetos de pesquisa**. 4. ed. São Paulo: Atlas, 2002.

GOUVEIA, Maria Lucrecia de Aquino. **Estudo longitudinal sobre representações sociais da epilepsia**. 2024. Tese (Doutorado). Centro de Ciências da Saúde,

Universidade Federal da Paraíba, João Pessoa, 2024. Disponível em : <https://repositorio.ufpb.br/jspui/handle/123456789/33841>. Acesso em: 17 nov. 2025.

GUPTA, Devkanya; BHARDWAJ, Pallavi; ZAIDI, Sana; NAWANI, Nikhilesh. **Modern Management Influencing Sustainable Organization Development & Strategic Management**. Journal of Informatics Education and Research, 2025. Disponível em: <https://scispace.com/pdf/modern-management-influencing-sustainable-organization-6biuxnf5df31.pdf>. Acesso em: 18 nov. 2025.

YASUDA, Clarissa Lin. **Epilepsia prática**: condutas para não especialistas. São Paulo : Leitura Médica Ltda., 2024. Disponível em: <https://epilepsia.org.br/epilepsia/livro/>. Acesso em: 15 set. 2025.

LAKATOS, Eva Maria; MARCONI, Marina de Andrade. **Metodologia científica**. 5. ed. São Paulo: Atlas, 2009.

LAGE, Sandra; LUNARDELLI, Rosane; KAWAKAMI, Tatiana. **O Capacitismo e suas formas de opressão nas ações do dia a dia**. Florianópolis: Encontros bibli. 2023. Disponível em : <https://www.scielo.br/j/eb/a/HSy9D6BjLP6P9Gv3mtBvVyn/?format=html&lang=pt>. Acesso em: 29 set. 2025.

LIMA, Luciana; D'ASCENZI, Luciano. Políticas Públicas, Gestão urbana e desenvolvimento local. Porto Alegre: Metamorfose 2018. Disponível em: <https://lume.ufrgs.br/bitstream/handle/10183/214553/001068171.pdf?sequence>. Acesso em: 04 out. 2025.

MAXIMIANO, Antonio Cesar Amaru. **Introdução à administração**. São Paulo: Atlas, 2000.

MARCONI, Marina de Andrade, LAKATOS, Eva Maria. **Fundamentos de Metodologia Científica**. 5. ed. São Paulo: Atlas, 2003. Disponível em: <https://docplayer.com.br/1122386>. Acesso em: 27 out. 2025.

OMS. **Epilepsia**: um imperativo da saúde pública. Resumo. Genebra: Organização Mundial da Saúde; 2019. Disponível em: <https://www.who.int/publications/i/item/epilepsy-a-public-health-imperative>. Acesso em: 10 set. 2025.

PASINOVYCH, Iryna. **Tendências globais modernas em relação aos requisitos de competências gerenciais**. *Zeszyty Naukowe Wyższej Szkoły Bankowej com Poznaniu*. Apa, 2022. Disponível em: <https://scispace.com/papers/modern-global-trends-regarding-the-requirements-for-324icd3c>. Acesso em: 21 out. 2025.

PRODANOV, Cleber Cristiano; FREITAS, Ernani Cesar de. **Metodologia do trabalho científico**: métodos e técnicas da pesquisa e do trabalho acadêmico. 2. ed. Novo Hamburgo: Feevale, 2013.

PIVORIENE, Jolanta; SEDIENE, Polina. **Experience of persons with epilepsy in labour market**. Lithuanian University of Health Sciences, Kaunas, Lithuania, 2019.

Disponível em:

https://www.shs-conferences.org/articles/shsconf/pdf/2019/09/shsconf_shw2019_03004.pdf. Acesso em: 04 nov. 2025.

SARMENTO, Maria; GOMEZ, Minayo. **A epilepsia, o epiléptico e o trabalho: relações conflitantes**. Rio de Janeiro: Cad. Saúde Pública. 200. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/csp/a/ZJVrpnfctqRPWkRzFmgCBTF/?lang=pt>. Acesso em: 09 set. 2025.

SALGADO, Priscila; SOUSA, Elisabete. **Impacto da epilepsia no trabalho: avaliação da qualidade de vida**. São Paulo: Departamento de Neurologia da Faculdade de Ciências Médicas (FCM) da Universidade Estadual de Campinas (UNICAMP). 2002. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/anp/a/747qrWTdWVsLQMKRFQny7wj/?lang=pt>. Acesso em: 11 set. 2025.

SARAGOÇA, Maria José; CANDEIAS, Adelina. **Da incapacidade à inclusão: o percurso conceitual à luz da Legislação educativa portuguesa**. In: CANDEIAS, Adelina (coord.). Desenvolvimento ao longo da vida: Aprendizagem, Bem-estar e Inclusão. Évora: Universidade de Évora, 2019.

SECCHI, Leonardo. **Políticas Públicas: conceitos, esquemas de análise, casos práticos**. São Paulo: Cengage Learning. 2014. Disponível em: <https://www.researchgate.net/publication/369494311>. Acesso em: 04 de out. 2025.

SILVA, Fábio. **Sustentabilidade empresarial e ESG: uma distinção imperativa**. São Paulo: Revista de gestão e secretariado. 2023. Disponível em: <https://ojs.revistagesec.org.br/secretariado/article/view/1510/724>. Acesso em: 14 de out. 2025.

SOUSA, Amanda; RIBEIRO, Livia; MOREIRA, Emília. **A dificuldade de inclusão no mercado de trabalho da pessoa com deficiência e seus desafios**. Revista acadêmica online. 2023. Disponível em: <https://www.revistaacademicaonline.com/index.php/rao/article/view/1336>. Acesso em: 06 de nov. 2025.

VALVERDE, Ricardo, ORTIZ, Ricardo. **Logros y lecciones de las experiencias en la gestión moderna durante la última década: una revisión sistemática**. Revista Universidad & Empresa, 2023. Disponível em: <http://www.scielo.org.co/pdf/unem/v25n45/2145-4558-unem-25-45-e10.pdf>. Acesso em: 13 de out. 2025.

APÊNDICES

O papel do gestor na inclusão laboral das pessoas com epilepsia

Prezado (a),

Você está sendo convidado (a) a participar desta pesquisa, esta entrevista que tem o intuito de conhecer **os principais desafios da pessoa com epilepsia no mercado de trabalho**.

Me chamo Elizangela Torres, sou bacharelanda em Administração no Instituto Federal da Paraíba (IFPB) e estou desenvolvendo minha pesquisa de TCC, sob a orientação da Dra. Mônica Cristina Holanda.

A entrevista tem perguntas sobre sua relação com o mercado de trabalho.

Leia atentamente as informações a seguir. Sua participação é voluntária, estando você livre para interrompê-la, caso julgue necessário.

Ao prosseguir, você concorda com este Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE), que estabelece:

- 1) A pesquisa possui caráter acadêmico e as informações prestadas serão sigilosas, estando as informações pessoais/sensíveis resguardadas pela Lei Geral de Proteção de Dados (Lei nº13.709/18).
- 2) Não existem respostas certas ou erradas. Responda de maneira natural, com base em seus hábitos e crenças reais.
- 3) Você pode continuar ajudando, compartilhando o link do questionário com pessoas que se encaixam com o perfil da pesquisa.

Em caso de dúvidas ou informações, entre contato pelo e-mail:

elizangelatorressouares@gmail.com

*

Diante das explicações contidas neste Termo, você concorda de livre e

espontânea vontade em participar desta pesquisa?

- Confirmando que li as informações acima e concordo em participar da pesquisa.
- Não concordo em participar da pesquisa.

Seção 2 - Classificação sociodemográfica

Qual é a sua identidade de gênero ?

- Feminino
- Masculino
- Transgênero
- Prefiro não dizer
- outro:

Quantos anos você tem ? *

- 18-24 anos de idade
- 25-34 anos de idade
- 35-44 anos de idade
- 45-54 anos de idade
- 55-64 anos de idade
- 65+ anos de idade

Qual o seu nível de escolaridade?

- Ensino fundamental incompleto
- Ensino fundamental completo
- Ensino médio incompleto
- Ensino médio completo
- Ensino superior incompleto
- Ensino superior completo
- Pós graduação

Qual é o estado que você mora ? *

Seção 3 - Experiência geral com o mercado de trabalho

1 -Você já teve ou tem trabalho de carteira assinada ? *

2- Como você descreve sua experiência no mercado de trabalho ? *

Seção 4 - Dificuldades enfrentadas

3 - Quais dificuldades ou obstáculos você encontra com frequência para conseguir ou se manter no mercado de trabalho ?

4 - Existe alguma etapa específica do mercado de trabalho que você considera mais desafiadora ?

5 - Quais são os principais desafios enfrentados por uma pessoa com epilepsia para inclusão no mercado de trabalho?

Seção 5 - Quais estratégias

6 - Quais estratégias você utiliza para ser inserido (a) ou mantido (a) no mercado de trabalho ?

7- Você encontra auxílio de alguém ou do seu gestor (a) no ambiente de trabalho ?

Seção 6 - Inclusão

8 - Na sua opinião, as empresas dão oportunidade para pessoas com epilepsia ?

9 - Numa entrevista de emprego você diz “de primeira” que tem epilepsia? Como você se sente?

10 - Quando você fala que convive com a epilepsia qual a reação das pessoas ? Elas sabem do que se trata?

Seção 7- Sugestão de inclusão

11 - O que você acredita que os gestores (as) de empresa poderiam fazer para mudar ou facilitar a entrada de pessoas com epilepsia no mercado de trabalho?

12 - Você tem alguma experiência positiva ou negativa que gostaria de compartilhar?

Seção 8- Autonomia

13 - Trabalhar de carteira assinada afeta sua autonomia ?

14 - Você sente que as empresas contribuem para a inclusão no mercado de trabalho ? Por quê?

Seção 9 - Considerações finais

15 - Existe algo a mais que você gostaria de compartilhar sobre sua experiência com o mercado de trabalho ?

16 - Existem outras dificuldades ou sugestão que não mencionamos e que você considera importante ?

INSTITUTO FEDERAL DE EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E TECNOLOGIA DA PARAÍBA

Campus João Pessoa - Código INEP: 25096850

Av. Primeiro de Maio, 720, Jaguaribe, CEP 58015-435, João Pessoa (PB)

CNPJ: 10.783.898/0002-56 - Telefone: (83) 3612.1200

Documento Digitalizado Ostensivo (Público)

Entrega de TCC 2025.2 Elizangela Torres Soares

Assunto:	Entrega de TCC 2025.2 Elizangela Torres Soares
Assinado por:	Elizangela Torres
Tipo do Documento:	Termo
Situação:	Finalizado
Nível de Acesso:	Ostensivo (Público)
Tipo do Conferência:	Cópia Simples

Documento assinado eletronicamente por:

- Elizangela Torres Soares, ALUNO (20192460028) DE BACHARELADO EM ADMINISTRAÇÃO - JOÃO PESSOA, em 01/02/2026 22:34:02.

Este documento foi armazenado no SUAP em 01/02/2026. Para comprovar sua integridade, faça a leitura do QRCode ao lado ou acesse <https://suap.ifpb.edu.br/verificar-documento-externo/> e forneça os dados abaixo:

Código Verificador: 1750096
Código de Autenticação: 16bb5d542a

