



**CENTRO PAULA SOUZA**



**GOVERNO DO ESTADO  
DE SÃO PAULO**

**CENTRO ESTADUAL DE EDUCAÇÃO TECNOLÓGICA PAULA SOUZA  
ESCOLA TÉCNICA PROFº MARCOS UCHÔAS DOS SANTOS PENCHEL-  
ETEC.**

**IGOR MANOEL DE FREITAS  
MARIA EDUARDA OLIVEIRA DA SILVA  
MARIA GABRIELLE FERREIRA DE AZEVEDO**

**DIFICULDADE NA INCLUSÃO E ACESSIBILIDADE DE  
PESSOAS COM DEFICIÊNCIAS E NECESSIDADES ESPECIAIS  
DE LOCOMOÇÃO NA ETEC PROF. MARCOS UCHÔAS DOS  
SANTOS PENCHEL**

**CACHOEIRA PAULISTA - SP**

**2023**

**CENTRO ESTADUAL DE EDUCAÇÃO TECNOLÓGICA PAULA SOUZA  
ESCOLA TÉCNICA PROFº MARCOS UCHÔAS DOS SANTOS PENCHEL-  
ETEC.**

**IGOR MANOEL DE FREITAS  
MARIA EDUARDA OLIVEIRA DA SILVA  
MARIA GABRIELLE FERREIRA DE AZEVEDO**

**DIFICULDADE NA INCLUSÃO E ACESSIBILIDADE DE  
PESSOAS COM DEFICIÊNCIAS E NECESSIDADES ESPECIAIS  
DE LOCOMOÇÃO NA ETEC PROF. MARCOS UCHÔAS DOS  
SANTOS PENCHEL**

Trabalho de Conclusão do Curso  
apresentado ao Curso Técnico  
em Recursos Humanos da ETEC  
Professor Marcos Uchôas dos  
Santos Penchel, orientado pelo  
Prof. Wellington Cotrim.

**CACHOEIRA PAULISTA - SP**

**2023**

## **Resumo**

Esta pesquisa teve como objetivo a inclusão consciente de pessoas com deficiência (PCD) e pessoas com necessidade especiais de locomoção (PNE), além de esclarecer aos recrutadores a importância de garantir um ambiente que consiga atender as demandas desse grupo em específico. Também verificou-se por meio de pesquisa bibliográfica embasada em autores e pesquisa qualitativa com a finalidade de evidenciar as carências em um ambiente tanto para alunos, público e funcionários com deficiência e necessidade de locomoção na ETEC Professor Marcos Uchôas dos Santos Penchel.

**Palavras-chave:** Inclusão. Acessibilidade. Conscientização.

## **Introdução**

Para que a integração das Pessoas com Deficiência e Pessoas com Necessidades Especiais de locomoção, seja efetuada de forma correta é preciso adaptar a estrutura da unidade contratante visando a inclusão, para que suas dificuldades sejam superadas, tornando o ambiente mais confortável.

Mesmo que as empresas estejam dispostas e os possíveis funcionários (PCD) tenham plena capacidade de exercer funções dadas a eles, as empresas necessitam de um plano que haja fácil comunicação e uma ampla melhoria em sua acessibilidade.

Uma das vertentes que contém uma possibilidade considerada de melhora é a tecnologia, que é capaz de fazer com que as organizações tenham uma melhor visibilidade sobre este público e a melhora do recrutamento de pessoas com necessidades especiais ou portadoras de alguma deficiência, sendo assim, a motivação para este trabalho é devido a carência de acessibilidade para PDC e PNE e as lacunas que precisam ser preenchidas pelos mesmos. Voltado especialmente para funcionários e alunos que de fato necessitam de uma melhor organização e de uma melhor acessibilidade.

Pessoas com Deficiência (PCD) são aquelas que têm impedimentos de natureza física, mental, intelectual ou sensorial, os quais, em interações com diversas barreiras, podem obstruir sua participação plena e efetiva na sociedade com as demais pessoas e pessoas com necessidades especiais de locomoção (PNE) são aquelas que necessitam de alta acessibilidade para sua locomoção. (MORAGAS, 2022)

Dessa forma este artigo teve como objetivo geral a conscientização e implementação de PCD e PNE na Instituição Centro Paula Souza.

Os objetivos Específicos: Aplicar a inclusão na Instituição de ensino; Demonstrar a conscientização nas escolas públicas; Proporcionar acessibilidade de PCDS e Pessoas com necessidades especiais de locomoção; Realizar na Instituição de Ensino Centro Paula Souza – Etec Marcos Uchôas Santos Penchel.

## **Conceito de Pessoa com Deficiência e Pessoa com Dificuldade de Locomoção**

O art. 3º do Decreto 3.298/99 define a deficiência como “perda ou anormalidade de uma função psicológica, fisiológica ou autônoma onde gere a incapacidade de desempenho de atividades”. (BRASIL, 1999)

Em relação aos tipos de deficiência podem ser considerados como congênitas e físicas. A deficiência congênita é aquela que existe no indivíduo ao nascer, que é adquirida no momento da formação do indivíduo. Já a deficiência física são alterações completas ou parciais de um ou mais segmentos do corpo humano, que acarretam o comprometimento da mobilidade e da coordenação do indivíduo.

Independente do fato das pessoas com deficiências serem amparadas por leis que regulamentam como a sociedade deve proceder em relação a esse grupo específico, muitas empresas acabam não incluindo fatores decisivos em seu ambiente organizacional, como investir numa estrutura que atenda às carências desse grupo e como serem mais assertivos a como lidar com o fator inclusão. De acordo com Wederson Rufino dos Santos, mestrando em política social:

“Essa compreensão dificulta, por exemplo, que a sociedade assuma a responsabilidade em tratar a deficiência com equidade, ao ajustar os ambientes sociais às diversidades corporais ou ao não promover políticas de trabalho, educação e assistência social específicas, reconhecendo as diferenças dessa minoria”. (SANTOS, 2008)

Quase 24% da população brasileira é composta por pessoas que possuem algum tipo de deficiência. De acordo com o último Censo realizado em 2010, do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), o Brasil possui 45 milhões de Pessoas com Deficiência (PCDS). É uma parcela significativa de brasileiros que não pode ser ignorada. Por isso, entender quem são essas pessoas é fundamental para a promoção de ações inclusivas. (IBGE, 2010)

Segundo o decreto nº5.296/2004 da legislação brasileira, as doenças são categorizadas como: deficiência física, auditiva, visual, mental (atualmente intelectual, função cognitiva) e múltipla, que é quando há mais de um tipo de deficiência. (BRASIL, 2004)

### **Os tipos de deficiência podem ser definidos da seguinte forma:**

Deficiência Física – alteração completa ou parcial de um ou mais segmentos do corpo humano, acarretando o comprometimento da função física, apresentando-se sob a forma de paraplegia, amputação ou ausência de membro, paralisia cerebral, membros com deformidade congênita ou adquirida. (Dados disponíveis no site Instituto de Desenvolvimento do Trabalho)

Deficiência Auditiva – também designada de hipoacusia ou surdez, traduz-se na perda parcial ou total da audição em um ou ambos os ouvidos. Clinicamente corresponde à perda parcial ou total, de quarenta e um decibéis (dB) ou mais. Ou seja, de acordo com a Organização Mundial de Saúde significa que o deficiente auditivo não consegue ouvir sons de 25 dB a 90 dB tão bem quanto uma pessoa com audição normal. (Mais que cuidar, 2020)

Deficiência Visual – é a perda ou redução das funções básicas do olho e do sistema visual que pode ser súbita e grave ou ser o resultado de uma deterioração gradual, em que objetos a pequena/grande distância se tornam cada vez mais difíceis de ver. (Mais que cuidar, 2020)

Deficiência Intelectual – É um distúrbio do Neurodesenvolvimento. Ou seja, é um tipo de transtorno neurológico que afeta a habilidade de interação social, comunicação, raciocínio lógico, entre outras. Além disso, prejudica o aprendizado, a atenção, a memória e a linguagem. (BRANDÃO, 2020).

Deficiência Múltipla – é a ocorrência de duas ou mais deficiências simultaneamente, sejam deficiências intelectuais, físicas ou ambas combinadas. As causas podem ser pré-natais, por má-formação congênita e por infecções virais como rubéola ou doenças sexualmente transmissíveis, que também podem causar deficiência múltipla em indivíduos adultos, se não tratadas. (AMPUDIA, 2011)

É um fato que o governo só passou a se preocupar com este grupo específico recentemente, instituindo leis que passaram a ampará-lo, no entanto ainda existem muitos preconceitos em relação às capacidades e condições de executar suas funções, que é vista de forma negativa pela sociedade, muitas vezes não havendo a contratação dessa parcela.

A forma como a sociedade age em relação ao PCD diz muito como ele é tratado, existem muitos ambientes que não tem rampa de acesso, banheiros que não são adaptados faltas de estacionamentos com vagas acessíveis. A lista de dificuldades enfrentadas diariamente é enorme, o que só desmotiva essa parcela da população.

As pessoas que têm dificuldade de locomoção, portadoras de alguma deficiência, enfrentam adversidades diárias e talvez uma das principais seja a inserção no mercado de trabalho. Como o ambiente não é modificado para atender esse grupo, é difícil imaginar como é complicado para as empresas contratarem pessoas com necessidades especiais e de locomoção.

## **Contextualização e Legislação da Pessoa com Deficiência**

Após os acontecimentos da Segunda Guerra Mundial foi necessário criar meios para que se recuperasse a dignidade das pessoas. A partir daí foi criado em 1945 a ONU (Organização das Nações Unidas), com o objetivo de estabelecer a paz entre as nações. Três anos depois em 1948 foi instituído a Declaração Universal dos Direitos Humanos, um importante documento para os direitos das pessoas.

Em vista disso podemos abordar uma curta linha do tempo com as principais leis que amparam as pessoas com deficiência e necessidade de locomoção e visualizar como essa parcela, através da legislação, pode participar ativamente das atividades empregatícias ao se fazerem algumas alterações:

De acordo com a Lei da Previdência Social (Lei 8.213/1991, artigo 93), as empresas com cem ou mais empregados estão obrigadas a preencher de 2% a 5% de seus quadros com beneficiários reabilitados ou pessoas com deficiência. O parágrafo 1º do mesmo dispositivo condiciona a dispensa desses empregados à contratação de outro nas mesmas condições. (Segundo informações contidas no site da Justiça do Trabalho).

A obrigatoriedade é uma forma que possibilita a inclusão dos PCDS nas empresas, que, infelizmente de outra maneira não poderiam ser contratadas.

Lei Nº 10.098, de 19 de dezembro de 2000 – Estabelece normas gerais e critérios básicos para a promoção da acessibilidade das pessoas portadoras de deficiência ou com mobilidade reduzida, e dá outras providências. (BRASIL, 2000)

Decreto Nº 5.296, de 2 dezembro de 2004 – Regulamenta as Leis N.º 10.048, de 8 de novembro de 2000, que dá prioridade de atendimento às pessoas que especifica, e 10.098, de 19 de dezembro de 2000, que estabelece normas gerais e critérios básicos para a promoção da acessibilidade das pessoas portadoras de deficiência ou com mobilidade reduzida, e dá outras providências. (BRASIL, 2004)

Apesar do amparo da Lei, existem diversas funções, desde um escritório de uma pequena empresa até os empregos não convencionais como astronauta, por exemplo. A decisão das empresas preferirem contratar pessoas com deficiências mais leves, resulta em aumentar a disparidade entre a inclusão do PCD e o mercado de trabalho

Em 2015 é criado o Estatuto da Pessoa com Deficiência, Lei nº 13.146, com o objetivo de promover meios de que ocorra igualdade e respeito e que os PCDS e PNE não se sintam de alguma forma excluídos da sociedade. (BRASIL, 2015)

Art. 34. A pessoa com deficiência tem direito ao trabalho de sua livre escolha e aceitação, em ambiente acessível e inclusivo, em igualdade de oportunidades com as demais pessoas.

§ 1º As pessoas jurídicas de direito público, privado ou de qualquer natureza são obrigadas a garantir ambientes de trabalho acessíveis e inclusivos.

§ 2º A pessoa com deficiência tem direito, em igualdade de oportunidades com as demais pessoas, a condições justas e favoráveis de trabalho, incluindo igual remuneração por trabalho de igual valor.

§ 3º É vedada restrição ao trabalho da pessoa com deficiência e qualquer discriminação em razão de sua condição, inclusive nas etapas de recrutamento, seleção, contratação, admissão, exames admissional e periódico, permanência no emprego, ascensão profissional e reabilitação profissional, bem como exigência de aptidão plena.

Tais direitos mencionados foram conquistados por meio de muita luta, em meio a uma realidade de discriminação e preconceitos, que são motivos de exclusão de grupos específicos, tanto do mercado de trabalho quanto do ambiente escolar. Esses direitos devem ser conservados e também estendidos para que essas parcelas possam viver sua vida de forma digna sem se sentirem excluídos.

Para tanto é necessário a colaboração da empresa e seus gestores trabalhando em conjunto com o setor de Recursos Humanos para que a estrutura da organização possa empregar os PCDS e eles possam diversificar seu quadro de funcionários.

**Aspectos Positivos da Inclusão de Colaboradores com Deficiência e Necessidades Especiais de Locomoção**

O ambiente organizacional precisa estar sempre em constante aperfeiçoamento, trazendo bons colaboradores para desempenhar suas funções da maneira correta, ou seja, cada pessoa deve ser escolhida para executar as atividades que estejam de acordo com a formação e habilidades que o candidato detém.

Em vista disso, cada vez mais as empresas se tornam mais dinâmicas em como captar, recrutar, desenvolver e empregar seus colaboradores, afinal o sucesso da organização depende de seus empregados.

Segundo o Art. 37. Constitui modo de inclusão da pessoa com deficiência no trabalho a colocação competitiva, em igualdade de oportunidades com as demais pessoas, nos termos da legislação trabalhista e previdenciária, na qual devem ser atendidas as regras de acessibilidade, o fornecimento de recursos de tecnologia assistiva e a adaptação razoável no ambiente de trabalho. (ESTATUTO DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA, 2013)

Ao engajar um PCD na empresa, a mesma tem a oportunidade de buscar um novo olhar na gestão, pois precisará direcionar esforços como a constante aprendizagem, melhorias estruturais e investimentos em capacitações dos gestores e dos demais colaboradores, a fim de receber de forma satisfatória as pessoas com deficiência. Outro fator predominante ao contratar um PCD é a responsabilidade social, valorizada pela sociedade, a qual percebe a imagem da empresa positivamente (SOUZA, 2006).

De acordo Antônio Carlos Gil em seu livro Gestão de Pessoas:

As mudanças verificadas no contexto do sistema de treinamento e desenvolvimento vêm servindo para ressaltar o papel das pessoas como o principal patrimônio das organizações. Já não há como deixar de considerar o capital humano como o mais evidente diferencial competitivo das organizações. (GIL, 2010, p.118)

Ao ocorrer a contratação de pessoas com deficiência vinculada à consciência social tal como estratégia nas ações das empresas, esta traz a participação ativa de todos que estão inseridos no ambiente laboral. Por outro lado, ao elaborar um projeto social existe um grande paradoxo que é a

resistência de mudar e/ou começar algo novo, pois as pessoas são apegadas a vícios e paradigmas que dificilmente serão rompidos em pouco tempo, quando há um programa social deve-se pensar ao longo prazo. (TEIXEIRA, 2010).

Um ponto importante a ser destacado é que a equipe de recrutamento e seleção deve estar preparada e deve fazer os processos pensando na inclusão dos candidatos PCDS. A ideia é promover um local de trabalho acessível, assegurando um ambiente organizacional agradável.

O processo de recrutamento deve estar disponível em formatos alternativos que sejam acessíveis, como braile, letras grandes e áudio. As qualificações exigidas e as obrigações da vaga precisam ser bem explicadas. (XAVIER, 2019)

A empresa acaba sendo mais valorizada em razão da diversidade de pessoas que compõe o quadro de funcionários, afinal o que resulta em boas ideias advém de um ambiente composto de pessoas diferentes com pensamentos diferentes.

Para o processo seletivo é recomendado que a equipe do RH se atente para alguns pontos:

Adequação para a entrevista — a seleção deve ser igualmente para todos, adequando-se apenas em função da deficiência apresentada;

Competência para a função — não se trata de cobrir cotas, mas de selecionar pessoal apto para determinadas atividades;

Capacidade de exercício da atividade — leve em conta o tipo de deficiência para definir a atividade que será desenvolvida pelo colaborador;

Cuidado ao exigir experiência anterior — como a inclusão de PCD é recente, poucos indivíduos tiveram oportunidade para construir uma história de experiências. (LACERDA, 2021)

## **Responsabilidade Social Empresarial e a Acessibilidade**

O mercado de trabalho sempre foi muito competitivo e os pcds fazem parte dos que mais sofrem na busca de emprego, sendo a falta de qualificação ou a falta de um ambiente acessível os principais empecilhos.

Pensar em um ambiente organizacional inclusivo é pensar em responsabilidade social empresarial, ou seja, adotar uma postura que possa se adequar às necessidades de seus clientes, mas também agregar ações de acessibilidade, flexibilidade, sustentabilidade, para ser uma organização mais consciente.

Para o Conselho Empresarial Mundial para o Desenvolvimento Sustentável (CEBDS), a responsabilidade social empresarial é “o comprometimento permanente dos empresários em adotar um comportamento ético e contribuir para o desenvolvimento econômico, simultaneamente melhorando a qualidade de vida de seus empregados e de suas famílias, da comunidade local e da sociedade como um todo” (ALMEIDA, 2002, p.135).

É certo que a construção de uma sociedade inclusiva que reconheça, valorize, conviva e aproveite sua própria diversidade é algo complexo, processual, construído coletivamente por cidadãos, instituições, governos e comunidades, como uma responsabilidade social compartilhada. As empresas, como partícipes desse processo, assumem tarefas específicas de valorização da diversidade, relacionadas aos papéis que desempenham na vida das coletividades (ETHOS, 2000), não apenas o da geração de empregos, mas também o de oferecer produtos e serviços que atendam a necessidades de pessoas com diversas características.

Afim de que pessoas com deficiência possam alcançar suas vidas profissionais, é necessário investir em uma infraestrutura adequada. Para que isso se torne possível, é necessário identificar quais perspectivas devem ser mudadas, ações que podem ser tomadas e estruturas que podem ser adaptadas para incluir a acessibilidade.

De acordo com Romeu Kazumi Sassaki (2010), autor de “ Inclusão: Acessibilidade no lazer, trabalho e educação ”, existem seis principais aspectos que podem limitar pessoas com deficiência.

As seis dimensões são: arquitetônica (sem barreiras físicas), comunicacional (sem barreiras na comunicação entre pessoas), metodológica (sem barreiras nos métodos e técnicas de lazer, trabalho, educação etc.), instrumental (sem barreiras instrumentos, ferramentas, utensílios etc.), programática (sem barreiras embutidas em políticas públicas, legislações, normas etc.) e atitudinal (sem preconceitos, estereótipos, estigmas e discriminações nos comportamentos da sociedade para pessoas que têm deficiência).

Acessibilidade pode ser usada para impulsionar novas oportunidades no mercado de trabalho, novas descobertas, novas maneiras de desenvolver gestão de pessoas, proporcionando o acesso das pessoas com alguma dificuldade de locomoção a diversos ambientes, além de pcds, como também idosos e gestantes.

Existem alternativas viáveis para o rompimento das barreiras exclusivistas nas empresas e abertura das portas para contratação de profissionais que possuam alguma deficiência, dentre as quais cabe citar: a) identificar as funções ocupacionais existentes, os critérios mais adequados para contratação e requisitos necessários para desempenho das funções; b) preparar os diversos setores da empresa para receber este profissional, principalmente o Setor de Gestão de Pessoas; c) adotar programas de contratação, definindo atribuições e treinando o profissional para que ele seja produtivo (STOICOV et al., 2009).

É necessário fazer algumas alterações dentro do ambiente organizacional, para incluir e acolher outros grupos/minorias que na maioria das vezes são excluídos, e que talvez não se sintam esperançosos em conseguir alguma oportunidade para atuar em sua área de formação ou de outro tipo. Além de políticas públicas, lei de cotas, investimento em infraestrutura adequada, palestras sobre acessibilidade, conscientizar a sociedade como agir perante as

dificuldade que os PCDS e pessoas com dificuldade de locomoção enfrentam diariamente.

Para Chiavenato (2008), as grandes organizações, no que diz respeito ao desenvolvimento de pessoas, buscaram a valorização nas novas posturas das áreas gerenciais da empresa, que devem desempenhar um papel importante nas funções e responsabilidades de administração que integra, planeja e acompanha o crescimento das pessoas, reconhecendo o potencial de cada cidadão, inclusive da pessoa com deficiência.

### **Proposta de Melhoria de Acessibilidade Para a ETEC Professor Marcos Uchôas dos Santos Penchel**

Com base em nossas pesquisas, medidas devem ser tomadas para a melhoria da acessibilidade dessa Instituição de Ensino.

Deficientes físicos: Será necessário que de fato a opção de entrada à instituição fosse de baixo tráfego, logo que estudantes, funcionários PCD e PNE possa se locomover para o interior da Instituição de Ensino com facilidade. Assim como instalações de rampas com largura mínima de 80 centímetros, portanto corrimões de duas alturas, 92 centímetros e 70 centímetros, não somente na entrada mas sim em todo o prédio, conserto e manutenção do elevador acessível, sanitários adaptados e calçadas regulares.

Deficientes Visuais: Será necessário que de fato seja feita instalações de pisos táteis por toda a instituição, sinais sonoros e comunicação em Braille.

Deficientes Auditivos: Será necessário que seja implementado aulas de Linguagem de sinais (Libra).

Adaptar e manter layouts que possibilitem uma melhor mobilidade e um maior conforto para que assim, os indivíduos possam gozar de uma melhor comodidade dentro da Instituição.

Vagas exclusivas para portadores de deficiência e necessidade especiais de locomoção dentro do estacionamento da instituição.

## **METODOLOGIA**

A metodologia do artigo se desenvolveu a partir de pesquisa bibliográfica embasada em autores, livros e sites especializados no tema abordado, além de pesquisa de campo.

Primeiramente foram realizadas buscas em sites, artigos e livros que abordam o tema da acessibilidade junto ao RH, que é a porta de entrada do colaborador na empresa, ou seja, seu primeiro contato na organização que ele pretende ingressar.

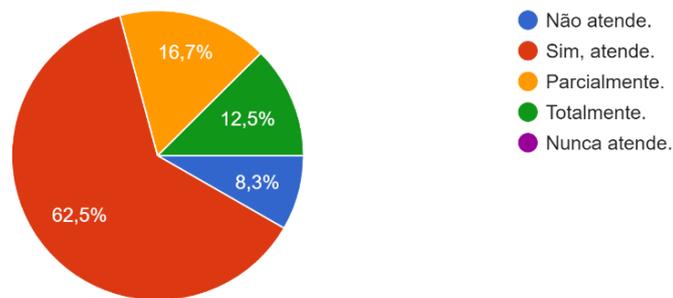
Em seguida, após o recolhimento das informações necessárias, realizou-se a elaboração dos tópicos que mais estavam alinhados com o tema.

Após as informações estarem de acordo com o tema proposto, foi pensado nas perguntas do questionário a ser desenvolvido com a finalidade de recolher os dados das pessoas com deficiência que compõe o quadro de funcionários/alunos da Etec Professor Marcus Uchôas dos Santos Penchel.

## DISCUSSÃO DOS RESULTADOS

A estrutura da escola técnica Etec Professor Marcos Uchôas dos Santos Penchel, consegue atender suas necessidades?

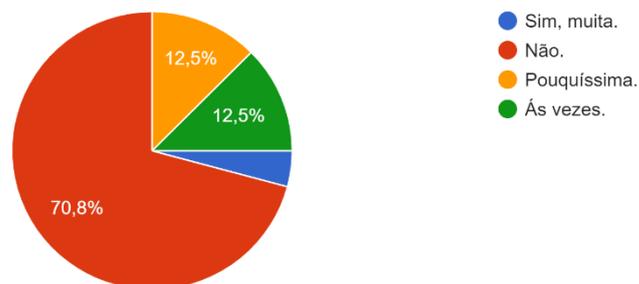
24 respostas



**Fonte:** Elaborado pelos autores.

Você enfrenta alguma dificuldade em sua locomoção dentro da Instituição?

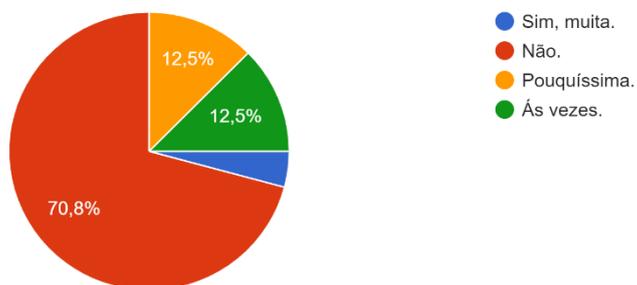
24 respostas



**Fonte:** Elaborado pelos autores.

Você enfrenta alguma dificuldade em sua locomoção dentro da Instituição?

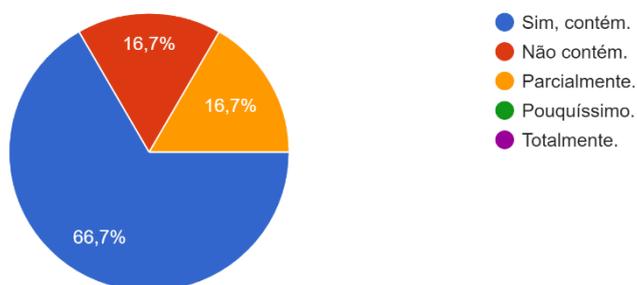
24 respostas



**Fonte:** Elaborado pelos autores.

O local onde você exerce sua função contém pontos acessíveis?

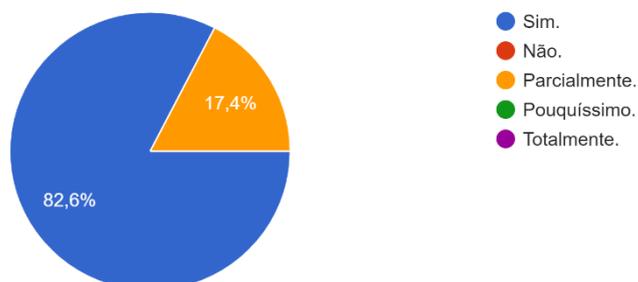
24 respostas



**Fonte:** Elaborado pelos autores.

O layout da sala de aula é adequado as suas necessidades?

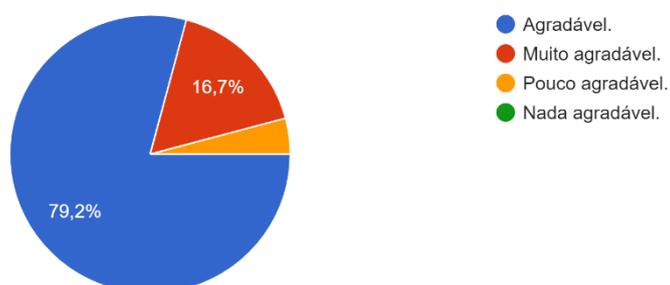
23 respostas



**Fonte:** Elaborado pelos autores.

Como você classifica seu ambiente de trabalho?

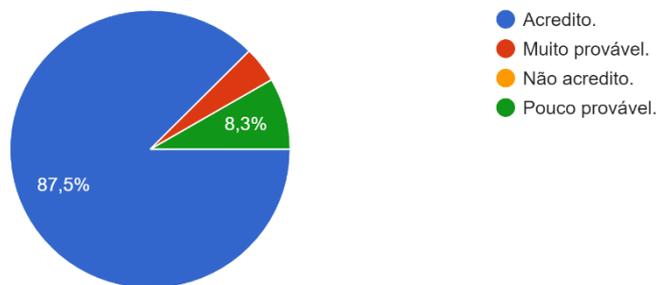
24 respostas



**Fonte:** Elaborado pelos autores.

Você acredita em uma possível melhoria na estrutura desta Instituição?

24 respostas



**Fonte:** Elaborado pelos autores.

## **CONCLUSÃO**

Este Artigo Científico tem como objetivo, identificar causas, propor soluções para que possam melhorar a estrutura da Instituição Etec. Professor Marcos Uchôas dos Santos Penchel.

Foi identificado através de pesquisas que a referida Instituição não possui Layout adequado para incluir seus funcionários que são portadores de alguma Deficiência ou Necessidades Especiais de locomoção. Com isso podemos ressaltar que o RH (Recursos Humanos), tem como importância oferecer um ambiente bem estruturado e de fácil acesso para seus colaboradores.

Sendo assim, os autores elaboraram perguntas para que pudesse recolher informações sobre as necessidades dos colaboradores, assim entendendo de forma simples quais são as necessidades que devem ser supridas.

Diante de dados obtidos através de gráficos pode-se concluir que os colaboradores que possuem alguma Deficiência ou Necessidades Especiais de Locomoção são minorias dentro da Instituição, e não possui um ambiente adequado para atender as dificuldades de locomoção de seus colaboradores PCDs e PNEs que fazem parte do quadro de funcionários da mesma.

Nós autores deste Artigo Científico, apresentamos ideias para que haja soluções viáveis de melhoria a esta Instituição, propondo assim um ambiente de trabalho agradável e uma melhor qualidade de vida ao quadro de funcionários Etec Professor Marcos Uchôas dos Santos Penchel.

**DIFFICULTY IN THE INCLUSION AND ACCESSIBILITY OF PEOPLE WITH  
DISABILITIES AND SPECIAL LOCOMOTION NEEDS IN THE ETEC  
PROFESSOR MARCOS UCHÔAS DOS SANTOS PENCHEL.**

**Abstract**

This research aimed at the conscious inclusion of people with disabilities (PCD) and people with special mobility needs (PNE), in addition to clarifying to recruiters the importance of guaranteeing an environment that can meet the demands of this specific group. It was also verified through bibliographical research based on authors and qualitative research in order to highlight the needs in an environment for both students, public and employees with disabilities and need for locomotion at ETEC Professor Marcos Uchôas dos Santos Penchel.

**Keywords:** Inclusion. Accessibility. Awareness

## REFERÊNCIAS

**ALMEIDA, F. O bom negócio da sustentabilidade.** Rio de Janeiro: Nova Fronteira, 2002.

**AMPUDIA, Ricardo. O que é deficiência múltipla?** - Nova Escola, 2011.  
Disponível em:

<https://www.google.com/url?sa=t&source=web&rct=j&url=https://novaescola.org.br/conteudo/267/o-que-e-deficiencia-multipla&ved=2ahUKEwju1tbMsMX9AhVMiJUCHZVrCv4QFnoECDMQAQ&usq=AOvVaw2RgzhYZbqINpQiHGytMzJx>.

Acesso em 05 de mar de 2023

**BRANDÃO, RUI. Deficiência intelectual: o que é, como reconhecer e tratar –** Zenklub, 2020. Disponível em:

[https://www.google.com/url?sa=t&source=web&rct=j&url=https://zenklub.com.br/blog/para-voce/deficiencia-intelectual/&ved=2ahUKEwik1JDJrsX9AhVSuZUCHaDpDKYQFnoECDsQAQ&usq=AOvVaw2L7LRORNDKBQoASB\\_s29ZH](https://www.google.com/url?sa=t&source=web&rct=j&url=https://zenklub.com.br/blog/para-voce/deficiencia-intelectual/&ved=2ahUKEwik1JDJrsX9AhVSuZUCHaDpDKYQFnoECDsQAQ&usq=AOvVaw2L7LRORNDKBQoASB_s29ZH).

Acesso em 05 de mar

**BRASIL.** Lei 3298. (1999). Dispõe sobre a Política Nacional para a Integração da Pessoa Portadora de Deficiência, consolida as normas de proteção, e dá outras providências.

**BRASIL.** Lei 5296. (2004). Dispõe sobre acessibilidade e atendimento prioritário à pessoas com deficiência.

**BRASIL.** Lei 10.098. (2000). Dispõe sobre normas gerais e critérios básicos para a promoção da acessibilidade das pessoas portadoras de deficiência ou com mobilidade reduzida.

**BRASIL.** Lei 13146. (2015). Institui a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Estatuto da Pessoa com Deficiência).

Disponível em:

[http://www.planalto.gov.br/Ccivil\\_03/\\_Ato2015-2018/2015/Lei/L13146.htm](http://www.planalto.gov.br/Ccivil_03/_Ato2015-2018/2015/Lei/L13146.htm)

Acesso em 22 de mar de 2023

**CHIAVENATO, Idalberto.** Recursos Humanos. **O capital Humano das Organizações.** 8ª ed. São Paulo, Atla, 2008

**DALLAGNOL**, Talita Cazassus. **Entendendo o conceito de pessoa com deficiência** - Diário da Inclusão Social. 2019. Disponível em:

<https://diariodainclusaosocial.com/2019/02/20/entendendo-o-conceito-de-pessoa-com-deficiencia/>.

Acesso em 29 de set de 2022

**ETHOS** – INSTITUTO ETHOS DE EMPRESAS E RESPONSABILIDADE SOCIAL. **Como as empresas podem (e devem) valorizar a diversidade**. São Paulo: Instituto Ethos, 2000.

**GIL**, Antonio Carlos. **Gestão de Pessoas**: enfoque nos papéis profissionais. São Paulo. Editora Atlas S.A, 2010. Página 118.

**IBGE**. Pessoas com deficiência | Educa | Jovens - 2010. Disponível em: <https://www.google.com/url?sa=t&source=web&rct=j&url=https://educa.ibge.gov.br/jovens/conheca-o-brasil/populacao/20551-pessoas-com-deficiencia.html%23~:text=3DDe%2520acordo%2520com%2520o%2520Censo,ou%2520possuir%2520defici%25C3%25Ancia%2520mental%2520%252F%2520intelectual.&ved=2ahUKEwif1unJocP9AhVxrpUCHVIYCCYQFnoECBwQBQ&usq=AOvVaw3ib7pVNCPTVAv8S4xOdLRY>.

Acesso em: 04 de mar de 2023

**JUSTIÇA DO TRABALHO**. Direitos das Pessoas com Deficiência – TST. Disponível em:

<https://www.google.com/url?sa=t&source=web&rct=j&url=https://www.tst.jus.br/direitos-das-pessoas-com-deficiencia&ved=2ahUKEwj5x5qD3YT9AhVVq5UCHV5iCVUQFnoECBMQAQ&usq=AOvVaw04IAPEYcdaRINPswSZc6x>.

Acesso em 07 de fev de 2023.

**LACERDA**, Felipe. **10 dicas para inclusão de PcDs no ambiente de trabalho** – BeeCorp, 2021. Disponível em:

[https://www.google.com/url?sa=t&source=web&rct=j&url=https://beecorp.com.br/pcd-pessoa-com-deficiencia/&ved=2ahUKEwiw44\\_Tsc39AhXrLrkGHcgjDZAQFnoECAoQAQ&usq=AOvVaw3kLkTEhYATfFGoljS1NqWq](https://www.google.com/url?sa=t&source=web&rct=j&url=https://beecorp.com.br/pcd-pessoa-com-deficiencia/&ved=2ahUKEwiw44_Tsc39AhXrLrkGHcgjDZAQFnoECAoQAQ&usq=AOvVaw3kLkTEhYATfFGoljS1NqWq).

Acesso em 08 de mar de 2023

**MORAGAS**, Vicente Junqueira. **Qual é a definição de pessoa com deficiência?** 2022. Disponível em:

<https://www.tjdft.jus.br/acessibilidade/publicacoes/sementes-da-inclusao/qual-e-a-definicao-de-pessoa-com-deficiencia>.

Acesso em 29 de set de 2022

**SANTOS**, Wederson Rufino dos. Pessoas com deficiência: nossa maior minoria. Physis: Revista de Saúde Coletiva [online]. 2008, v. 18, n. 3 [Acessado 29 Setembro 2022], pp. 501-519. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/S0103-73312008000300008>. Epub 08 Dez 2008. ISSN 1809-4481. <https://doi.org/10.1590/S0103-73312008000300008>.

**SASSAKI**, Romeu Kazumi. **Inclusão: acessibilidade no lazer, trabalho e educação**. Revista Nacional de Reabilitação (Reação), São Paulo, Ano XII, mar./abr. 2010, p. 10-16.

**STOICOV**, C. et al. **Manual de incorporação dos critérios essenciais de responsabilidade social empresarial**. São Paulo: Instituto Ethos, 2009

**TEIXEIRA**, M. C. A. **Políticas Públicas para pessoas com deficiência no Brasil**. Dissertação de Mestrado – Escola de Administração de Empresas de São Paulo da Fundação Getúlio Vargas, São Paulo, São Paulo, 2010.

**XAVIER**, Luciana. **Inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho** – Cesta Nobre, 2019. Disponível em:

[https://www.google.com/url?sa=t&source=web&rct=j&url=https://blog.cestanobre.com.br/inclusao-de-pessoas-com-deficiencia-no-mercado-de-trabalho/&ved=2ahUKEwi-qd6Er839AhXwspUCHeYdC08QFnoECA4QAQ&usq=AOvVaw3tp-kEvr8\\_XRmCnW6fq7CY](https://www.google.com/url?sa=t&source=web&rct=j&url=https://blog.cestanobre.com.br/inclusao-de-pessoas-com-deficiencia-no-mercado-de-trabalho/&ved=2ahUKEwi-qd6Er839AhXwspUCHeYdC08QFnoECA4QAQ&usq=AOvVaw3tp-kEvr8_XRmCnW6fq7CY).

Acesso em 08 de mar de 2023

\_\_\_\_\_. **Tipos de Deficiência** – Instituto de Desenvolvimento do Trabalho – IDT. Disponível em:

<https://idt.org.br/pcd/tipos-de-deficiencia>

Acesso em: 26 de fev de 2023

\_\_\_\_\_. **Tipos de deficiência:** Física, intelectual, visual ou auditiva – Mais que Cuidar, 2020. Disponível em:

<https://www.maisquecuidar.com/tipos-de-deficiencia>

Acesso em: 26 de fev de 2023

\_\_\_\_\_. PCD, PNE E PPD : **Entenda qual deles é o termo correto para designar pessoas com deficiência** – Avance Estágios. 2021. Disponível em:

<https://www.avanceestagios.com.br/blog/pcd-pne-e-ppd-entenda-qual-deles-e-o-termo-correto-para-designar-pessoas-com-deficiencia>.

Acesso em: 09 de ago de 2022

\_\_\_\_\_. JEELEVADORES. **6 dificuldades de acessibilidade enfrentadas por quem tem mobilidade**. 2020. Disponível em:

<https://www.google.com/amp/s/jeelevadores.com.br/blog/acesibilidade-mobilidade-reduzida/amp/>.

Acesso em 29 de set de 2022

\_\_\_\_\_. Principais Conceitos – **Portal Inclusão** – Enap. 2017. Disponível em:

<https://inclusao.enap.gov.br/news/principais-conceitos/>.

Acesso em 29 de set de 2022

\_\_\_\_\_. Acessibilidade e a Inclusão Social: As seis dimensões da Acessibilidade – Freedom. Disponível em:

<https://blog.freedom.ind.br/acesibilidade-e-a-inclusao-social-as-seis-dimensoes-da-acesibilidade/>

Acesso em 25 de maio de 2023