

**CENTRO PAULA SOUZA**  
**ESCOLA TÉCNICA PROFESSOR MASSUYUKI KAWANO**  
**Técnico em Recursos Humanos**

**INTEGRAÇÃO DE COLABORADORES COM DEFICIÊNCIA**

**Tupã-SP**

**2023**

**Gustavo Machado dos Santos**  
**Isis Vilhone Junqueira de Andrade**  
**Kelli Fernanda Galindo Chioka**  
**Vitor Fábio Mosquera Lucas Junior**

## **INTEGRAÇÃO DE COLABORADORES COM DEFICIÊNCIA**

Trabalho de conclusão de curso apresentado ao Curso Técnico em Recursos Humanos da ETEC Prof. Massuyuki Kawano, orientado pela Prof<sup>a</sup> Dra. Luana Possari Maziero Costa, como requisito parcial para obtenção do título de Técnico em Recursos Humanos.

Menção do Trabalho \_\_\_\_\_ MB \_\_\_\_\_

**Tupã-SP**

**2023**

# **ETEC PROF. MASSUYUKI KAWANO**

**Técnico em Recursos Humanos**

**Gustavo Machado dos Santos**

**Isis Vilhone Junqueira de Andrade**

**Kelli Fernanda Galindo Chioka**

**Vitor Fábio Mosquera Lucas Junior**

## **INTEGRAÇÃO DE COLABORADORES COM DEFICIÊNCIA**

Apresentação para a Banca em caráter de validação do título de Técnico em Recursos Humanos.

BANCA EXAMINADORA:

---

Prof. Dra. Luana Possari Maziero Costa  
Orientadora

---

Prof. (a).  
Avaliador (a)

---

Prof. (a).  
Avaliador (a)

**Tupã, 05 de dezembro de 2023.**

É de inteira responsabilidade o conteúdo do trabalho apresentado pelos alunos. A professora orientadora, a Banca Examinadora e a Instituição não são responsáveis e nem endossam as ideias e o conteúdo do mesmo.

## **AGRADECIMENTOS**

Primeiramente gostaríamos de agradecer a Deus, pela nossa vida, por nos ajudar a ultrapassar todos os obstáculos encontrados ao longo do curso, nos concedendo saúde e determinação para não desanimar durante a realização deste trabalho.

Aos familiares, por todo o apoio e pela ajuda, que nos incentivaram nos momentos difíceis e compreenderam nossa ausência enquanto nos dedicávamos à realização deste trabalho.

À professora Luana Possari Maziero Costa, por ter sido nossa orientadora e ter desempenhado tal função com dedicação e amizade.

A todos que participaram, direta ou indiretamente do desenvolvimento deste trabalho, enriquecendo o nosso processo de aprendizado.

Aos nossos colegas de curso, com quem convivemos intensamente durante o período de curso, pelo companheirismo e pela troca de experiências que nos permitiram crescer não só como pessoa, mas também como formandos.

À instituição de ensino Escola Técnica Estadual Prof. Massuyuki Kawano, essencial no nosso processo de formação profissional, pela dedicação, e por tudo o que aprendemos ao longo do curso.

## RESUMO

Conforme dados da Organização Mundial da Saúde (OMS), no mundo existem 610 milhões de pessoas com deficiência, das quais 386 milhões (63,3%) fazem parte da população economicamente ativa (entre 15 e 64 anos), apta a trabalhar. No Brasil, segundo levantamento do IBGE (2022), 8,9% dos brasileiros possuem algum tipo de deficiência. Além disso, outros dados revelados pela PNAD em relação ao mercado de trabalho indicam que 26,6% das pessoas com deficiência maiores de 14 anos ocupam algum espaço no mercado de trabalho. Ainda segundo o IBGE, o número de pessoas com deficiência em idade de trabalhar (14 anos ou mais) é de 17,5 milhões, mas apenas 5,1 milhões fazem parte da força de trabalho. Logo, o objetivo do presente trabalho é estruturar uma proposta de capacitação de colaboradores, fortalecendo grupos com diversidade e promovendo a inclusão. A metodologia foi baseada em pesquisa de campo, onde foram entrevistados 03 (três) pessoas com deficiência. Assim, sempre buscando um tratamento digno e adequado aos PCDs, quando da contratação, serão realizadas mudanças na infraestrutura para garantir a acessibilidade e na parte atitudinal para promover o ambiente mais acolhedor e livre de rótulos e preconceitos. Portanto as empresas que já possuem ou pretendem contratar PCDs, devem adotar uma postura inclusiva, adaptando seu ambiente de trabalho às necessidades, educando e informando adequadamente sua equipe para entendam as necessidades e possam conviver em um local de trabalho mais humanizado.

**Palavras-chave:** Contratação de PCDs. Adaptação do ambiente. Liberdade e autonomia.

## ABSTRACT

According to data from the World Health Organization (WHO), there are 610 million people with disabilities in the world, of which 386 million (63.3%) are part of the economically active population (between 15 and 64 years old), able to work. In Brazil, according to a survey by IBGE (2022), 8.9% of Brazilians have some type of disability. Furthermore, other data revealed by PNAD in relation to the labor market indicate that 26.6% of people with disabilities over the age of 14 occupy some space in the labor market. Also according to IBGE, the number of people with disabilities of working age (14 years or over) is 17.5 million, but only 5.1 million are part of the workforce. Therefore, the objective of this work is to structure a proposal for training employees, strengthening groups with diversity and promoting inclusion. The methodology was based on field research, where 03 (three) people with disabilities were interviewed. Thus, always seeking dignified and appropriate treatment for PWDs, when hiring, changes will be made to the infrastructure to ensure accessibility and to the attitudinal aspect to promote a more welcoming environment free from labels and prejudice. Therefore, companies that already have or intend to hire PCDs must adopt an inclusive stance, adapting their work environment to their needs, educating and adequately informing their team so that they understand their needs and can live in a more humanized workplace.

**Keywords:** Hiring PCDs. Adaptation of the environment. Freedom and autonomy.

**LISTA DE FIGURAS**

<b>Figura 1.</b> Dimensões de mudanças para a integração de PCDs.....	19
---	----

**LISTA DE QUADROS**

<b>Quadro 1.</b> Síntese para estruturação do método científico .....	16
<b>Quadro 2.</b> Cronograma de execução do trabalho.....	17

## SUMÁRIO

<b>1</b>	<b>INTRODUÇÃO .....</b>	<b>10</b>
1.1	Objetivos.....	11
<b>2</b>	<b>REVISÃO DE LITERATURA.....</b>	<b>11</b>
2.1	Lei nº 8.213/91.....	11
2.2	Adaptações no ambiente de trabalho.....	13
2.3	Como promover adequadamente a inclusão de PCDs na empresa .....	14
<b>3</b>	<b>METODOLOGIA DE PESQUISA .....</b>	<b>16</b>
3.1	Cronograma.....	17
<b>4</b>	<b>PESQUISA DE CAMPO.....</b>	<b>17</b>
<b>5</b>	<b>RESULTADOS E DISCUSSÃO .....</b>	<b>18</b>
<b>6</b>	<b>CONSIDERAÇÕES FINAIS .....</b>	<b>20</b>
	<b>REFERÊNCIAS.....</b>	<b>22</b>
	<b>APÊNDICE A – QUESTIONÁRIOS APLICADO PARA PESQUISA DE CAMPO ....</b>	<b>23</b>
	Questionário 1 .....	23
	Questionário 2 .....	24
	Questionário 3 .....	25

## 1 INTRODUÇÃO

Segundo Shuaz (2021) ao longo dos anos as empresas somente contratavam Pessoas com Deficiência (PCDs) por força da Lei de Cotas, porém, essa mentalidade vem mudando e passaram a contratar PCDs além das cotas exigidas. Outro fato, é que com a chegada da pandemia, reduziu-se drasticamente a contratação de PCDs, muito embora se saiba da crise no mercado de trabalho, as empresas passaram a ter receio dos problemas que poderiam ser causados pelos PCDs, e, assim, o desemprego aumentou sobremaneira, tendo como causa a COVID-19, mais uma vez prejudicando as classes menos favorecidas.

Assim, tais fatos fizeram com que o Governo Federal estabelecesse algumas regras para garantir a manutenção no emprego dos PCDs, dentre as quais a da despedida somente por justa causa. Outras medidas adotadas, é de que os salários dos trabalhadores, PCDs ou não, poderiam ser negociados com redução de horário e valores, bem como a implantação de trabalho remoto, passando a ser mais confortável e prático (SCHWAZ, 2021).

Diante de tais mudanças, a integração do colaborador deficiente no ambiente de trabalho, tem como objetivo garantir os direitos fundamentais das pessoas com deficiência.

Conforme dados da Organização Mundial da Saúde (OMS), no mundo existem 610 milhões de pessoas com deficiência, das quais 386 milhões (63,3%) fazem parte da população economicamente ativa (entre 15 e 64 anos), apta a trabalhar (LACERDA, 2021).

A inclusão não se resume a uma simples contratação. Requer, sobretudo, um preparo da própria organização para que sejam alcançados resultados de sucesso, o que significa dizer que as pessoas com deficiência fortaleceram sua autoestima e se integraram à rotina da empresa (LACERDA, 2021).

Uma pesquisa mostra que 62% dos trabalhadores com deficiência disseram que já tiveram problemas. Desse percentual, a maioria reclamou de falta de oportunidade (66%), em seguida estão: baixos salários (40%), ausência de plano de carreira (38%) e falta de acessibilidade (16%) (PROFISSIONAL, 2016).

Logo, com base na Lei de Cotas nº 8.213/91 e Organização Internacional do Trabalho (OIT), entende-se que a inclusão do deficiente no mercado de trabalho, além

de ser um direito, trará novas ideias melhorando a força de trabalho. De acordo com o Clima Comunicação (2020) uma pesquisa recente conduzida na Austrália, mostrou que as pessoas deficiência (PCD) têm 40% menos probabilidade de apresentar um atestado médico em comparação aos outros funcionários. No país, a inclusão da pessoa com deficiência é responsabilidade social da empresa, tornando uma sociedade mais justa e solidária.

Assim, considerando as necessidades de inclusão e acessibilidade, será feita a capacitação dos colaboradores, visando fortalecer a cultura dentro da empresa, estimular a diversidade no ambiente corporativo e inclusão de todos os colaboradores. Para atingir a finalidade esperada, na adaptação do ambiente será sugerido adaptações mínimas, pensado nas necessidades especiais como um todo, como por exemplo, banheiro adaptado, rampas para ajudar na locomoção de cadeiras, uso de ferramentas tecnológicas para facilitar a comunicação com pessoas com deficiências audiovisuais.

## **1.1 Objetivos**

O objetivo do presente trabalho é estruturar uma proposta de capacitação de colaboradores, fortalecendo grupos com diversidade e promovendo a inclusão. Assim, são os objetivos específicos:

- Estudar métodos de treinamento, conscientizando os colaboradores de que fazem parte de um todo, fazendo assim que todos se sintam incluídos;
- Sugerir adaptações no ambiente, oferecendo um ambiente adequado às necessidades especiais dos colaboradores.

## **2 REVISÃO DE LITERATURA**

### **2.1 Lei nº 8.213/91**

A inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho é vista por muitas empresas como pura obrigação legal. A Lei nº 8.213/91, também conhecida

como lei de cotas, determina que as empresas reservem de 2% a 5% das vagas para pessoas com deficiência (DICAS, 2022).

Entretanto, mesmo parecendo imposição legal, na realidade as pessoas com deficiência ganham o direito de ingressar no mercado de trabalho e, com isso consigam demonstrar que certas limitações físicas não as impedem demonstrarem que são capazes de exercer suas funções entregando excelentes resultados. Na verdade, essa diversidade faz muito bem ao clima organizacional, pois faz com que o ser humano supere obstáculos e mostre sua capacidade de pensar e resolver problemas. Ocorre que, por conta da sua deficiência, muitos são deixados de lado, não sendo contratados ou quando são, ficam de fora dos programas da empresa. Levando em conta sua limitação, são taxadas de pouco produtivas e acabam não tendo oportunidades no mercado de trabalho.

Assim, a Lei nº 8.213/91, veio ajudar na empregabilidade das pessoas com deficiência, ajudando a promover a inclusão das mesmas no mercado de trabalho. A Lei “de cotas” em seu art. 93, assim estabelece:

**Art. 93.** A empresa com 100 (cem) ou mais empregados está obrigada a preencher de 2% (dois por cento) a 5% (cinco por cento) dos seus cargos com beneficiários reabilitados ou pessoas portadoras de deficiência, habilitadas, na seguinte proporção:

I - até 200 empregados.....	2%;
II - de 201 a 500.....	3%;
III - de 501 a 1.000.....	4%;
IV - de 1.001 em diante. ....	5%.
V - (VETADO). (Incluído pela Lei nº 13.146, de 2015)	

Apesar de ter havido avanços na contratação de PCDs, existe ainda um longo caminho pela frente, já que na sua grande maioria são contratados apenas o número mínimo, simplesmente para cumprir a Lei.

Por outro lado, para que as pessoas com deficiência tenham realmente seu direito garantido e condições de se adaptarem ao ambiente de trabalho, é necessário que durante o processo de recrutamento e seleção estejam disponíveis formatos alternativos que sejam acessíveis, como braile, letras grandes e áudio.

Logo, as qualificações exigidas, as vagas e o próprio ambiente de trabalho devem estar adequados ao colaborador, assim como os membros da equipe em que será engajado, onde todos deverão ter conhecimento do porquê da contratação e entendam o processo de inclusão, criando em conjunto nova rotina de trabalho considerando suas limitações e promovendo um excelente clima organizacional.

## **2.2 Adaptações no ambiente de trabalho**

O ingresso de PCDs requer, além de adaptações na infraestrutura do ambiente de trabalho, o acolhimento pela equipe. Para que isso realmente ocorra, é necessário que os gestores sejam os primeiros a entenderem a importância de aprender a lidar e se relacionar com PCDs, já que dependerá deles todas as tomadas de decisões no ambiente organizacional. Trata-se de mudanças grandes, pois como já dito, a maioria das empresas contata o mínimo, simplesmente para escapar da multa.

É necessário fazer entender, que uma empresa comprometida com a diversidade de colaboradores, promovendo a inclusão de PCDs no mercado de trabalho, passa a ser vista com outros olhos, já que trabalha de forma mais humanizada combatendo o preconceito. Assim, os funcionários precisam aprender a conviver com novas pessoas e suas diferenças. Logo, o treinamento é essencial para que isso possa ocorrer, pois além de promover adaptação na execução das tarefas, tornando mais tranquila a convivência diária entre os colaboradores. Outro ponto, refere-se à adaptação do ambiente físico, onde a empresa deve desenvolver um mapa de acessibilidade identificando barreiras ou pontos que possam causar qualquer tipo de obstrução.

Portanto, deve-se verificar se existe algum tipo de obstáculo com as seguintes características: ônica – barreiras ambientais físicas; atitudinal – preconceitos, estigmas, estereótipos e discriminações; comunicacional – barreiras na comunicação interpessoal; metodológica – barreiras nos métodos e técnicas de trabalho; instrumental – barreiras nos instrumentos e ferramentas de trabalho; programática – barreiras invisíveis embutidas em políticas e normas da empresa.

Logo, as empresas que já possuem ou desejam ter PCD em sua equipe, devem adotar uma postura inclusiva e se adaptar ao seu ambiente de trabalho. Além disso,

é preciso educar e informar a equipe para que ela aceite e faça com que todos entendam a produtividade e o valor de conviver com pessoas diferentes.

O entendimento da alta administração da empresa sobre a inclusão do PCD no plano deve ser bem consolidado. Deve estar alinhado com a missão e valores da organização para que haja suporte necessário e essencial, e a disseminação seja intensa. Ao mesmo tempo, todos precisam estar cientes da necessidade das relações profissionais. Este é cuidado básico para evitar constrangimentos comuns (independente de os colegas apoiarem ou recusarem) devido ao tratamento diferente.

Acompanhar de perto o desenvolvimento do colaborador, é uma medida preventiva a ter quando o PCD está adaptando-se à empresa. Não se trata de oferecer oportunidades diferentes, mas sim de acompanhar o processo de integração. A ênfase deve ser colocada no desenvolvimento normal das relações internas e na gestão dos possíveis obstáculos que normalmente surgem. Além disso, o não cumprimento dos requisitos inclusivos pode significar problemas financeiros para a empresa e multas impostas por regulamentos (XAVIER, 2019).

### **2.3 Como promover adequadamente a inclusão de PCDs na empresa**

Um estudo recente realizado pela Harvard Business destacou que empresas que investem em um ambiente mais diversificado contam com colaboradores até 17% mais engajados e que se propõe a entregarem demandas que vão além de suas responsabilidades, em comparação com organizações que não se preocupam com o tema. Já o estudo elaborado pela consultoria McKinsey, apontou ainda que quando há diversidade nas empresas, há 14% mais chances de superar a performance de seus concorrentes, além de 93% de maior probabilidade de obter um desempenho superior acima das empresas que atuam em nichos de mercado parecidos com o dela (UNICOPEOPLE, 2022).

Muito embora os estudos e pesquisas demonstrem a melhoria no ambiente organizacional, as empresas ainda necessitam se adequarem as necessidades dos novos colaboradores, não só em relação ao ambiente (espaço físico), mas também quanto aos colaboradores que irão receber os PCDs.

Um dos pontos chave, é um processo seletivo melhor elaborado para que nenhum PCD se sinta excluído, com avaliação adequada de cada perfil visando suas habilidades e competências, para que os mesmos se encaixem em diversas áreas da empresa. É realmente muito importante que durante o processo de seleção, na entrevista as perguntas já feitas sejam mantidas, tanto para que se possa analisar as competências técnicas de cada pessoa, levando-se em conta simplesmente as necessidades de cada um, onde por exemplo, durante a entrevista seja disponibilizado um interprete de Libras, no caso do entrevistado possuir deficiência auditiva.

Uma coisa muito importante para que realmente se atinja o objetivo desejado no processo seletivo, é que a empresa na contratação de PCDs não leve em conta simplesmente a Lei de Cotas e sim a análise das competências e habilidades dos futuros colaboradores, pois agindo assim o novo funcionário se sentirá realmente incluído e terá mais chance de apresentar o desempenho desejado pela organização.

Desta forma, antes da abertura do processo de seleção, o gestor do R.H. deve tomar algumas medidas para garantir que o processo seletivo seja realmente eficaz. Em primeiro lugar, realizar um senso na empresa, com a finalidade de saber se já existe colaboradores PCDs na empresa, quantos existem e em que setores trabalham. Inclusive, para colher *feedbacks* das pessoas que já passaram pelo processo seletivo, buscando a melhoria da aplicação dos métodos para uma melhor contratação.

Procurar promover treinamentos em diversas áreas da empresa, pois a organização estará lidando com uma equipe diversa e, como já dito, é importante que o colaborador se sinta inserido na equipe de trabalho. Logo, o treinamento é necessário para que entre tantos fatores, o novo colaborador não se sinta discriminado. Importante ainda, que os PCDs, assim como os outros colaboradores, participem do plano de carreira da organização, melhorando a oxigenação do ambiente corporativo.

Por fim, é importante que todos tenham conhecimento do programa de inclusão da organização, divulgando para todas as áreas quais os passos que serão adotados, tanto para contratação de PCDs, quanto para os outros.

### 3 METODOLOGIA DE PESQUISA

A metodologia de pesquisa do presente trabalho pode ser sintetizada por meio do Quadro 1.

**Quadro 1.** Síntese para estruturação do método científico

<b>Crítérios de classificação</b>	<b>Atributos metodológicos</b>
<b>Tipo de conhecimento</b>	O conhecimento buscado para a realização do projeto é científico, pois tem rigor metodológico.
<b>Natureza da pesquisa</b>	A natureza do projeto é aplicada, pois o tema da pesquisa é buscado na literatura para compreensão da realidade.
<b>Objetivo</b>	O objetivo é explicativo, pois explica motivos e relações.
<b>Abordagem</b>	A abordagem do projeto é a quali-quantitativa, pois está baseada na literatura e pesquisa de campo.
<b>Técnicas e ferramentas de coleta de dados</b>	A técnica para recolher dados dos clientes será por meio de uma entrevista, através de perguntas e respostas. O tempo será de 30 (trinta) dias, sendo realizada no mês julho de 2023.
<b>Amostra</b>	Os entrevistados serão escolhidos por conveniência.
<b>Objeto de análise</b>	Integração de colaboradores com deficiência.
<b>Foco de análise</b>	Estimular a contratação de PCDs além das quotas exigidas por Lei.
<b>Sujeito de análise</b>	PCDs
<b>Forma de análise dos dados obtidos</b>	Os resultados serão obtidos por meio de descrição e gráficos.

Fonte: elaborado pelos autores.

### 3.1 Cronograma

O desenvolvimento do presente trabalho contou com o cronograma explicitado no Quadro 2.

**Quadro 2.** Cronograma de execução do trabalho

Etapas	Meses											
	Fev	Mar	Abr	Mai	Jun	Jul	Ago	Set	Out	Nov	Dez	
Introdução	■	■	■									
Revisão de Literatura				■	■	■						
Metodologia de Pesquisa					■							
Pesquisa de Campo							■					
Análise dos Resultados								■				
Elaboração da proposta de valor								■	■			
Considerações Finais										■		
Apresentação do Trabalho												■

Fonte: elaborado pelos autores.

## 4 PESQUISA DE CAMPO

Conforme estudos e entrevistas realizadas no mês de agosto de 2023, foi constatado que muito embora exista boa vontade do setor privado e empenho do setor público, ainda se está engatinhando na integração de PCDs. É claro que após a Lei de Cotas houve um grande avanço, mas ainda é preciso de mais engajamento, já que as organizações que contratam PCDs ainda o fazem por força da Lei, ainda não têm uma visão ampla e conhecimento de quão podem beneficiar, já que estudos demonstram que nas empresas onde há contratação de PCDs, as faltas diminuíram 40%.

Um dos entrevistados, Sr. Ananias Pereira dos Santos – Assessor Administrativo da Unesp – Campos de Tupã/SP., e membro do Conselho Municipal dos Direitos das Pessoas com Deficiência, entre outras relata que: *“no serviço público, tendo em vista as cotas destinadas aos PCDs, houve um aumento significativo sim, inclusive eu me vali dessa lei para meu ingresso na função pública. Porém, no setor privado fica um pouco mais complicado, pois falta mão de obra qualificada para preenchimento das vagas.”*

Outro fator, é que a maioria das organizações não estão preparadas para receber o PCD em seu quadro de colaboradores. Tanto os colaboradores que irão receber os novos colaboradores (PCDs), quanto os gestores, não passaram por treinamento ou foram devidamente orientados no sentido de como lidar com os novos colaboradores, inclusive com ambiente de trabalho nem sempre adequado.

Segundo o entrevistado Sr. Nelson Prudência Ferreira – Aposentado por invalidez – Presidente da Associação dos Portadores de Deficiência da Estância Turística de Tupã – relata que as principais reclamações dos associados são: *“espaço físico mais amplo com corredores mais espaçados; banheiro adaptado; mesa no nível com espaço adequado para cadeirantes; computadores adaptados para deficientes visuais, etc”*.

Já o entrevistado Sr. Leandro Clementino Santos, auxiliar administrativo no AME de Tupã, relata suas dificuldades de locomoção até seu local de trabalho, mas relata que houve aumento nas contratações: *“conheço amigos que também são PCDs, e que atualmente encontram-se empregados no setor privado. Tenho visto que tem aumentado significativamente as contratações”*.

## **5 RESULTADOS E DISCUSSÃO**

Incorporar pessoas com deficiência na empresa é uma forma permitir que as competências e habilidades dos indivíduos sejam utilizadas no mercado e, para que essa integração ocorra de maneira mais tranquila possível, serão tomadas algumas medidas, tanto no ambiente físico de trabalho, quanto humano, propiciando um clima organizacional verdadeiramente inclusivo e adequado às necessidades de todos os colaboradores.

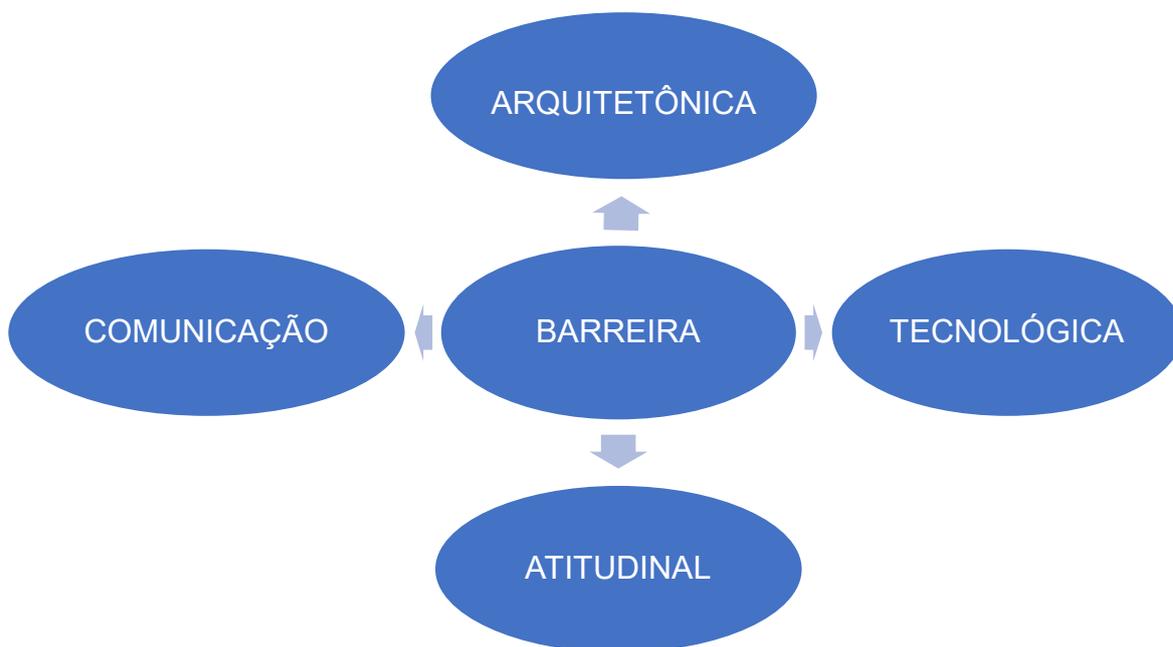
Assim, o departamento de RH da empresa, em conjunto com outros setores inicialmente estudarão o nível de conhecimento de aceitação e rejeição dos colaboradores quanto aos PCDs que serão contratados. Com tal estudo, será possível planejar ações para uma melhor aceitação desses novos colaboradores, conscientizando os colaboradores de que as equipes devem conviver com pessoas diferentes e aprender com elas. A consciência ajudará na mudança no momento da

inclusão, já que a falta de informação é uma das causas do desconforto nesse momento.

Uma das formas será com treinamentos e palestras para os colaboradores e gestores, pois funcionários informados serão capazes de estabelecer um vínculo de trabalho com mais respeito entre os colaboradores. Fato importante no treinamento, é que os PCDs devem ser chamados adequadamente de “pessoa com deficiência”, evitando qualquer outro tipo de expressão depreciativa, o que pode causar um mal-estar entre os colaboradores.

Desta forma, a proposta de melhoria do ambiente organizacional para a integração de PCDs pode ser resumida em quatro dimensões, de acordo com a Figura 1.

**Figura 1.** Dimensões de mudanças para a integração de PCDs.



Através da dimensão atitudinal, será promovido o fortalecimento do trabalho em equipe com maior bem-estar e com redução do estresse laboral. Procurando eliminar as barreiras tecnológicas, será melhorado o acesso aos leitores de telas de computadores com melhor visibilidade, *smartphones* e TVs. Finalmente, pensando

nas barreiras de comunicação será adotado canais de comunicação mais eficazes, com programas para promover maior interação entre as equipes e setores da organização.

Quanto ao espaço físico (mudanças arquitetônicas), será desenvolvido um mapa de acessibilidade, buscando eliminar os pontos ou espaços que dificultem tanto o deslocamento dos PCDs quanto a execução do trabalho. Além, de haver a prevenção de distúrbios osteo musculares relativos ao trabalho, com melhor qualidade de vida. Assim, a ergonomia tornará a acessibilidade viável no ambiente de trabalho proporcionando mais conforto, independência e segurança, otimizando o processo de inclusão. Dessa forma, o ambiente deve conter sinalização tátil, sonora e visual, banheiros adequados, mesas de trabalho com altura regulável, acesso sem barreiras e o que mais se fizer necessário. Quanto mais adaptável o ambiente, mais produtivo serão os PCDs.

Ademais, estudos recentes mostram que a inclusão de PCDs diminui em até 40% o absenteísmo, trazendo mais produtividade ao ambiente de trabalho, inspirando os colaboradores com sua disposição em superar desafios. Por fim, uma empresa que pratica a inclusão mostra que está comprometida com uma sociedade mais justa e igualitária.

## **6 CONSIDERAÇÕES FINAIS**

Levando em conta o objetivo de estruturar uma proposta de capacitação de colaboradores, fortalecendo grupos com diversidade e promovendo a inclusão, a primeira etapa a ser observada é a adequação do ambiente físico, onde deve ser feita a medição do espaço físico; mudança dos móveis com altura adequada para cadeirantes e maior espaçamento entre os mesmos; ambientes abertos, luminosos e tranquilos; rampas de acesso; banheiros adequados; sinalização sonora, tátil e visual, com acesso sem barreiras. Tais medidas deixarão o ambiente mais adaptável, com maior liberdade e autonomia para as pessoas com deficiência, o que as tornam mais produtivas. Logo, quanto mais adaptável o ambiente, maior será a liberdade e autonomia para os PCDs, tornando-os mais produtivos para a organização.

Quanto ao ambiente atitudinal, será necessário o treinamento de gestores e colaboradores dos setores e equipes que receberão os colaboradores, através de oficinas, cursos rápidos e palestras de sensibilização para recebimento dos novos colaboradores. Implementar políticas de inclusão para promover a diversidade mostrando bons exemplos aos colaboradores, com comunicação adequada e clara, mantendo um ambiente positivo e acolhedor.

É sabido que as mudanças propostas podem trazer algumas dúvidas quanto aos custos, desafios de integração com equipes de trabalho, entre outros, porém, nota-se que os fatores positivos para a empresa são mais relevantes. Assim, pode-se destacar que, segundo Barros (2023), a ideia de que a contratação de PCDs custa caro a empresa não absolutamente verdadeira.

A questão que costuma motivar a resistência de gestores a essa contratação são os investimentos em acessibilidade que se fazem necessários. Assim, convém considerar a diferença entre custo e investimento, já que aquilo que custa pode ser entendido como algo que onera, ou seja, que apenas causa despesa ao caixa da empresa. Porém, o investimento no ambiente e treinamento de colaboradores e gestores deve ser visto como investimento, já que pressupõe retorno. Logo, havendo a inclusão de PCDs na cultura da empresa, esses investimentos voltados a esse propósito vão passar a fazer parte de sua estratégia, fazendo valer a pena tais “gastos”.

Por outro lado, segundo o mesmo autor Barros (2023), se a empresa está pensando em contratação de PCDs, seja pela obrigatoriedade da Lei de Cotas ou Responsabilidade Social, ao criar oportunidades no mercado de trabalho ela com certeza será beneficiada por tal atitude.

Aumentando a diversidade no ambiente de trabalho, surgirão ideias inovadoras que contribuirão para alavancar a empresa; um ambiente mais humanizado, com ampliação da acessibilidade física e tecnológica da empresa, vai atender melhor tanto os colaboradores externos quanto os internos e, por fim haverá uma melhor percepção da marca da empresa, a qual passará ser vista com bons olhos.

## REFERÊNCIAS

BARROS, Leonardo de. **PCDs no mercado de trabalho: mitos e verdades**. 2020. Disponível em: <https://tangerino.com.br/blog/pcds-no-mercado-de-trabalho/>. Acesso em: 04 out. 2023.

DICAS para inclusão do Pcd no ambiente de trabalho. 2022. Disponível em: <https://realstt.com.br/dicas-para-inclusao-de-pcd-no-ambiente-de-trabalho/>. Acesso em: 02 jun. 2023.

LACERDA, Felipe. **10 dicas para inclusão de PcDs no ambiente de trabalho**. 2021. Disponível em: <https://beecorp.com.br/pcd-pessoa-com-deficiencia/#:~:text=A%20inclus%C3%A3o%20n%C3%A3o%20se%20resume,integram%20%C3%A0%20rotina%20da%20empresa..> Acesso em: 14 abr. 2023.

**LEI Nº 8.213, DE 24 DE JULHO DE 1991**. Brasília, Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/l8213cons.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8213cons.htm). Acesso em: 14 abr. 2023.

**PROFISSIONAL com deficiência enfrenta dificuldades no trabalho, diz pesquisa**. 2016. Disponível em: <https://g1.globo.com/economia/concursos-e-emprego/noticia/2016/08/profissional-com-deficiencia-enfrenta-dificuldades-no-trabalho-diz-pesquisa.html>. Acesso em: 20 mar. 2023.

SCHWAZ, Andrea. <https://iigual.com.br/blog/2021/07/28/contratacao-de-pcds-2/>. 2021. Disponível em: [iigual.com.br](https://iigual.com.br). Acesso em: 05 maio 2023.

UNICOPEOPLE. **Inclusão de PCD : 4 dicas de como o RH pode incluir PCDs nas empresas**. 2022. Disponível em: [unico.io/unicopeople/inclusao-de-pcd](https://unico.io/unicopeople/inclusao-de-pcd). Acesso em: 02 ago. 2023.

XAVIER, Luciana. **Inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho**. 2019. Disponível em: <https://blog.cestanobre.com.br/inclusao-de-pessoas-com-deficiencia-no-mercado-de-trabalho/>. Acesso em: 02 jun. 2023.

## APÊNDICE A – QUESTIONÁRIOS APLICADO PARA PESQUISA DE CAMPO

### Questionário 1

**Entrevistado:** Ananias Pereira dos Santos

**Empresa:** Faculdade de Ciências e Engenharia – Unesp – Tupã/SP.

**Atividades:** Ocupa o cargo de Assessor Administrativo da Unesp; Membro do Conselho Municipal dos Direitos da Pessoa com Deficiência; Participa da comissão local de Assuntos de Inclusão (Unesp).

**Deficiência:** Escoliose Idiopática, grau leve.

1 - Você trabalha atualmente?

( X ) sim    ( ) não

#### Se SIM

1 - Você já foi discriminado em seu ambiente de trabalho? Se foi, de que maneira?

( ) sim

( X ) não

R.- Que em seu ambiente de trabalho nunca sofreu qualquer tipo de discriminação, inclusive por trabalhar em um ambiente acadêmico, já consegue notar uma grande mudança por parte do setor público, já que os alunos com necessidades especiais, além do apoio dos colegas de classe, já contam com uma tutoria. Outra particularidade, é que os alunos com necessidades especiais de baixa renda, com ajuda financeira. Isso é muito importante, já que vem de família bem humilde, com poucos recursos financeiros, e o início dos estudos foi bem difícil.

2 - Quais as dificuldades que você enfrentou quando começou a trabalhar?

R.- Que quanto a sua deficiência não enfrentou grandes dificuldades. Já quanto ao trabalho que exerce, teve dificuldades no início, mas foi bem acolhido dentro do ambiente de trabalho e conseguiu superar as dificuldades.

3 - Quais as dificuldades que você enfrenta atualmente no ambiente de trabalho?

R.- Atualmente não enfrento dificuldades.

4 - Na sua opinião, como deveria ser o ambiente de trabalho ideal?

R.- Muito embora os ambientes estejam mais adequados em termos de estrutura, a maior dificuldade atualmente é equipamento humano. Faltam pessoas qualificadas, acredito que o ensino básico ainda está se adequando as necessidades dos deficientes.

5 - Você possui alguma qualificação? Te atrapalhou ou ajudou?

( X ) sim. Qual?

R.- Quando prestei o concurso era ensino médio, eu já possuía a qualificação necessária ao cargo. Hoje, possuo curso superior em gestão pública e estou iniciando uma pós-graduação.

6 - Em sua opinião, você acredita que houve aumento na contratação de PCDs?

R.- No serviço público, tendo em vista as quotas destinadas aos PCDs, houve um aumento significativo sim, inclusive eu me vali dessa lei para meu ingresso no cargo público. Porém, no setor privado fica um pouco mais complicado, já que como disse anteriormente, falta mão de obra qualificada para preenchimento das vagas. Um exemplo disso, é que fomos procurados no Conselho pelo Supermercado Amigão, o qual disponibilizou vagas para PCDs e não conseguiu preenche-las, já que falta mão de obra qualificada. Mas, houve melhora no oferecimento de vagas. Outro fator que prejudica a qualifica e procura por emprego por parte dos PCDs, é a política pública no que concerne aos benefícios estendidos aos mesmos, o conhecido BPC. Ocorre que, aquele deficiente que recebe o BPC, fica impedido de trabalhar, pois se assim o fizer perde o auxílio. Assim, com medo de trabalhar e não se adaptar ao emprego e ser demitido, fica sem o auxílio e o emprego, e, para voltar a receber o auxílio é bem complicado. Dessa maneira, preferem não arriscar e acabam não se qualificando para o mercado de trabalho.

## Questionário 2

**Entrevistado:** Leandro Clementino dos Santos

**Empresa:** Ambulatório Médico de Especialidades - Tupã/SP.

**Atividades:** Ocupa o cargo de Auxiliar Administrativo (atendimento ao Público)

**Deficiência:** Mielomeningocele – mal formação congênita (Cadeirante)

1 - Você trabalha atualmente?

( x ) sim ( ) não

### Se SIM

1 - Você já foi discriminado em seu ambiente de trabalho? Se foi, de que maneira?

( x ) sim

R.- Sente discriminação durante o atendimento ao público. Segundo o entrevistado, os atendidos costumam perguntar sobre sua deficiência e se ele está apto para atendê-los.

( ) não

2 - Quais as dificuldades que você enfrentou quando começou a trabalhar?

R.- A maior dificuldade que enfrenta é quanto transporte. Inclusive para se deslocar até o trabalho ele paga Uber, gastando quase 1/3 de seus vencimentos com locomoção.

3 - Na sua opinião, como deveria ser o ambiente de trabalho ideal?

R.- No seu ambiente de trabalho existe uma grande dificuldade de comunicação entre ele, a equipe e seu gestor. Assim, quando recebe feedbacks do trabalho desenvolvido, percebe que as falhas são por falta de comunicação.

4 - Você possui alguma qualificação? Te atrapalhou ou ajudou?

( x ) sim. Qual?

R.- Tem curso da CIPA; Brigada de Incêndio; e Manutenção de Celulares.

( ) não

5 – Essa qualificação te atrapalhou ou ajudou?

R.- Esses cursos ajudaram a ter uma renda extra, já que trabalha com pequenos reparos em celulares.

6 - Em sua opinião, você acredita que houve aumento na contratação de PCDs?

R.- em seu local de trabalho não houve mais contratações. Porém, conhece amigos que também são PCDs, e que atualmente encontram-se empregados no setor privado. Tem visto que tem aumento as contratações.

### **Se NÃO**

9– Você já sofreu discriminação na procura de emprego.

10 - Qual sua maior dificuldade na procura de emprego.

11 - Já passou por alguma entrevista de emprego. Se sim, quantas vezes.

12 - O que você acha que dificulta sua contratação.

### **Questionário 3**

**Entrevistado:** Nelson

**Empresa:** Aposentado

O entrevistado Sr. Nelson é presidente da associação de PCDs da Estância Turística de Tupã.