

**FACULDADES INTEGRADAS DE ARACRUZ – FAACZ**

**CURSO DE ADMINISTRAÇÃO**

**ADRIELY DEMONIER MONFARDINI**

**LORENA NUNES ALVES**

**DESAFIOS ENCONTRADOS NA INSERÇÃO DE PESSOAS PCD'S  
EM UM AMBIENTE ORGANIZACIONAL.**

**ARACRUZ, NOVEMBRO, 2023.**

**ADRIELY DEMONIER MONFARDINI**

**LORENA NUNES ALVES**

**DESAFIOS ENCONTRADOS NA INSERÇÃO DE PESSOAS PCD'S  
EM UM AMBIENTE ORGANIZACIONAL.**

**Trabalho de Conclusão do Curso,  
apresentado para obtenção do grau de  
Bacharel no Curso de Administração das  
Faculdades Integradas de Aracruz, FAACZ.**

**Orientador: Prof. MSc. Izaque Vieira Ribeiro.**

**ARACRUZ, NOVEMBRO, 2023.**

## **RESUMO**

O presente trabalho tem como objetivo expor análises dos desafios encontrados na inserção de pessoas Pcd's em um ambiente organizacional. Com base em bibliografias como artigos, livros, leis e documentos extraídos da internet foi introduzido abordagens quanto ao ambiente organizacional atual, o que pode ser um empecilho e ferramenta de inclusão, assim como também as leis vigentes no Brasil expor os desafios que a pessoa PCD enfrenta desde a conquista pelo emprego a permanência do mesmo com plano de carreira consolidado.

Palavras-chave: Pcd; Inclusão; Ambiente Organizacional.

.

## SUMÁRIO

<b>1 INTRODUÇÃO.....</b>	<b>05</b>
<b>2 DESCREVER OS OBSTÁCULOS QUE PCD'S ENFRENTAM PARA SEREM INCLUÍDOS NO MERCADO DE TRABALHO.....</b>	<b>07</b>
<b>3 DESCREVER O AMBIENTE ORGANIZACIONAL.....</b>	<b>08</b>
<b>4 CARACTERIZAÇÃO DAS DEFICIÊNCIAS E LEI VIGENTE.....</b>	<b>09</b>
<b>5 ANÁLISE DE RESULTADOS.....</b>	<b>13</b>
<b>6 CONCLUSÃO.....</b>	<b>14</b>
<b>7 CRONOGRAMA .....</b>	<b>15</b>
<b>8 REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....</b>	<b>16</b>



## 1. INTRODUÇÃO

Ambiente organizacional pode ser conceituado como um conjunto de fatores, internos ou externos, que compõem uma entidade laboral. Todo ambiente organizacional depende de outras entidades laborais e do corpo social para se sustentar, sendo diretamente afetado pelas características da sociedade e pelo modo como os indivíduos se relacionam.

Uma característica marcante e necessária da sociedade atual é justamente uma concepção que, há décadas atrás, era ignorada e muitas vezes tida como errante: a inserção dos grupos sociais historicamente excluídos no quadro social. LGBTQIA+, negros, mulheres e PcD's são alguns exemplos daqueles que, até hoje, lutam pelo direito básico de serem inclusos, e, em um ambiente organizacional, não é diferente.

A compreensão de PcD ou pessoa com deficiência segundo a Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência se dá como um “um conceito em evolução e que a deficiência resulta da interação entre pessoas com deficiência e as barreiras devidas às atitudes e ao ambiente que impedem a plena e efetiva participação dessas pessoas na sociedade em igualdade de oportunidades com as demais pessoas”, sendo importante reafirmar que “a universalidade, a indivisibilidade, a interdependência e a inter-relação de todos os direitos humanos e liberdades fundamentais, bem como a necessidade de garantir que todas as pessoas com deficiência os exerçam plenamente, sem discriminação”.

Com o alto índice de pessoas PcD's desempregadas no Brasil, questiona-se qual a consequência da falta de ocupação desse grupo social dentro do mercado de trabalho. Embora exista no país a Lei de Cotas, que assegura a contratação de PcD's em instituições públicas e privadas, a inserção desse grupo social ainda não ocorre.

Destinados a enfrentar algumas adversidades em termos de acesso ao trabalho, provenientes dos entraves que ainda se fazem presentes na sociedade e que conseqüentemente trazem inúmeras desvantagens em termos de inserção ocupacional nas organizações, a Lei Nº 13.146, de 6 de julho de 2015, Art. 4º assegura que “Toda pessoa com deficiência tem direito à igualdade de oportunidades com as demais pessoas e não sofrerá nenhuma espécie de discriminação”.

De acordo com a Lei citada, o direito a igualdade e oportunidade prevalece à pessoas PcD's, entretanto, a mesma não é dirigida em relação a acessibilidade na inserção desse grupo em um ambiente organizacional, seja pela falta de estrutura não regida pelas empresas, ou pela discriminação a capacidade intelectual dessas pessoas. Entender as condições às quais esse grupo enfrenta possibilita para que seja demonstrada para a sociedade e organizações a importância da inserção desse grupo no ambiente organizacional.

Sendo assim, o presente estudo objetiva **abordar e descrever o ambiente organizacional**, destacando e identificando **os desafios encontrados na inserção de pessoas PcD's em organizações laborais** e descrevendo também **os obstáculos que PcD 's enfrentam para serem incluídos no mercado de trabalho.**

## **2. DESCREVER OS OBSTÁCULOS QUE PCD'S ENFRENTAM PARA SEREM INCLUÍDOS NO MERCADO DE TRABALHO.**

Diante de tantos entraves encontrados na vida de pessoas com algum tipo de deficiência, buscar compreender as barreiras que segregam PcD's em ambientes organizacionais demonstram um pequeno avanço na luta diária dessa camada da sociedade. Diagnosticar os motivos que impossibilitam que um direito básico seja de fato exercido ampliam informações e conhecimento sobre o referido assunto.

Considerando as maiores barreiras da inclusão, a insegurança por parte das empresas em relação à capacidade cognitiva da pessoa PcD e a falta de estrutura para atender algumas particularidades dos profissionais estão entre as principais. É fato que grande parte das empresas não estão devidamente preparadas para receber pessoas com algum tipo de deficiência, mas também pode se pontuar que há pouco esforço por parte das mesmas para que se faça valer o direito.

"Se é fato indiscutível que os PcD's não estão capacitados para o mercado de trabalho, é fato também que a capacidade desses depende da oportunidade" (RIBAS, 2005).

De fato, a caracterização da estrutura das empresas não iniciam com projetos que possibilitem a inclusão desse grupo, a falta de acessibilidade nos transportes, edificações e espaços coletivos, que se tornam um dos obstáculos, o processo de seleção que propicia a contratação dessas pessoas principalmente para cargos da base da pirâmide empresarial e a conduta discriminatória por parte de uma barreira cultural.

Infelizmente, a disseminação de condutas discriminatórias que depreciam esse grupo minoritário tem um papel impactante na sociedade. A falta de conhecimento sobre o assunto se propaga ainda mais quando a ideia de que pessoas com certos tipos de deficiência são incapazes de realizar todas as atividades desenvolvidas nos ambientes laborais. Há diferentes tipos de limitações, mas é a falta de acessibilidade básica que impede que muitos PcD's não alcancem mais que a primeira fase dos processos seletivos.

Carvalho (2009) ressalta que a inclusão não é uma ação, ou um conjunto de ações. É uma atitude, uma convicção, um modo de vida, que reflete a consciência da



comunidade, de aceitação das diferenças; o que reforça a importância do aspecto cultural, de consciência coletiva, para uma real inclusão. O preconceito contra as pessoas com deficiência é tão marcante no processo de inclusão no mercado de trabalho que, na pesquisa de Carvalho (2009) realizada com pessoas com algum tipo de deficiência física, quase a totalidade (97,4%) das pessoas entrevistadas percebe o preconceito como fator principal, o que contribui para aumentar as dificuldades para entrar no mercado de trabalho.

Apesar da importância e da pertinência de discussões voltadas à inclusão de PcD's em ambientes organizacionais, o assunto ainda é pouco tratado. Abordar inclusão na sociedade de modo geral fundamenta a dimensão de um assunto tão significativo e infelizmente, tão pouco discutido, considerando seu grau de relevância.

### **3. DESCREVER O AMBIENTE ORGANIZACIONAL**

O ambiente organizacional reflete como um sistema, as primeiras escolas organizacionais concentraram suas análises em aspectos internos da organização: processos de trabalho, hierarquia, recursos humanos, grau de formalização, ação e centralização. Esse enfoque interno era compreensível, já que a grande maioria das organizações operam em um contexto de estabilidade e previsibilidade. A teoria dos sistemas e a abordagem contingencial tiveram o mérito de diluir as fronteiras internas e externas da organização e chamar a atenção pela interdependência mútua organização e ambiente. O desafio da mudança ambiental impõe-se às empresas contemporâneas de forma constante, demandando estratégias de adaptação e resposta por parte das organizações.

O ambiente organizacional é a conjuntura de condições variadas, tanto externas como internas de uma organização ou empresa e que possui a capacidade de afetar o desempenho do empreendimento. O ambiente externo consiste em situações a qual rodeiam a organização, elementos operados por fatores fora da organização, ao contrário do ambiente interno que está relacionado aos aspectos interiores da organização. Além disso, outro fator dominante é o clima organizacional, que pode ser definido como a cultura adotada por uma organização. Todo

empreendimento tem seu conjunto de costumes e práticas que deve ser difundido entre os colaboradores para buscar a melhor forma de se administrar, e dentro desse conjunto podemos citar a inclusão da diversidade para melhorar o clima organizacional.

Lidar com as diferenças e com a inclusão de minorias dentro da organização são temáticas essenciais no cotidiano empresarial. Para tanto, a tendência tem sido a superação da antiga prática do assistencialismo e protecionismo das pessoas com algum tipo de impedimento e/ou em condição de opressão social, no entanto a maioria das empresas não compreendem os benefícios que a inclusão de grupos sociais proporcionam.

Em um ambiente de trabalho onde os funcionários não se sentem satisfeitos, pode ocorrer muitas faltas, atrasos, procrastinação e muitas outras coisas que podem afetar a produtividade da empresa. Diante disso, é necessário identificar os problemas que estão afetando o ambiente de trabalho, para que medidas eficazes possam ser tomadas, a fim de propiciar uma melhor satisfação aos funcionários. E quando nos referimos a um ambiente de trabalho inclusivo, o funcionário com deficiência deve sentir útil da equipe, importante para a empresa, esse sentimento de pertencimento pode aumentar a produtividade do funcionário e a retenção dele na empresa.

#### **4. CARACTERIZAÇÃO DAS DEFICIÊNCIAS E LEI VIGENTE**

De acordo com os dados fornecidos pelo Ministério dos Direitos Humanos e da Cidadania, o Brasil tem cerca de 18,9 milhões de pessoas com deficiência, ou 8,9% do total, possui algum tipo de deficiência no Brasil. O Nordeste, com 10,3%, é a região com maior prevalência de pessoas com deficiência. O Sudeste, com 8,2%, é a região com menor prevalência. Os resultados apresentados dizem respeito a todos os moradores com mais de 2 anos de idade.

Adotando um modelo não biomédico, mas funcional, da deficiência, a PNAD Contínua investigou pessoas com deficiência a partir das dificuldades que elas enfrentam para realizar atividades cotidianas. A dificuldade mais frequente foi para andar ou subir degraus (3,4%), seguida por enxergar, mesmo usando óculos ou lentes de contato (3,1%); para aprender, lembrar-se das coisas ou se concentrar (2,6%);

levantar uma garrafa com dois litros de água da cintura até a altura dos olhos (2,3%); para pegar objetos pequenos ou abrir e fechar recipientes (1,4%); para ouvir, mesmo usando aparelhos auditivos (1,2%); para realizar cuidados pessoais (1,2%); de se comunicar, para compreender e ser compreendido (1,1%). Segundo a pesquisa, 5,5% das pessoas tinham deficiência em apenas uma das suas funções e 3,4% em duas ou mais funções.

Com relação à vida profissional, apenas 29,2% das pessoas com deficiência participam do mercado de trabalho, contra 66,4% da população em geral. A menor taxa de participação se dá novamente no Nordeste (26,8%), e a maior no Centro-Oeste, com 35,7%. Isso significa que apenas 5,1 milhões de pessoas com deficiência estão no mercado de trabalho, enquanto 12,4 milhões estão fora, entre as pessoas de 14 anos ou mais. Porém, a taxa de participação no mercado informal ou precário entre as pessoas com deficiência é maior, chegando a 38,7% contra 55% da população sem deficiência.

Segundo a Lei 13.146/2015 – Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (LBI), Art. 2º: § 1º A avaliação da deficiência, quando necessária, será biopsicossocial, realizada por equipe multiprofissional e interdisciplinar e considerará:

- I - Os impedimentos nas funções e nas estruturas do corpo;
- II - Os fatores socioambientais, psicológicos e pessoais;
- III - A limitação no desempenho de atividades;
- IV - A restrição de participação.

Critérios técnicos para o laudo:

I. Alterações da força Monoplegia (Mono- única, -plegia paralisia) é um termo das ciências da saúde para a paralisia de um único braço (monoplegia de membro superior) ou perna (monoplegia de membro inferior).

II. Alterações Articulares

III. Ostomias: As ostomias definitivas são consideradas deficiências pelo Decreto 3298/99. Ostomias são aberturas no corpo, produzidas artificialmente pelo cirurgião, para garantir o trânsito de alimento, excretas ou ar quando ocorre obstrução.

IV. Nanismo: É o estado de um indivíduo caracterizado por uma estatura muito pequena, decorrente de uma deficiência do crescimento provocada por insuficiência endócrina ou má alimentação.

V. Paralisia Cerebral: A paralisia cerebral pode ocasionar variadas sequelas, desde

paresias (redução da força) bem leve até paralisias espásticas em que a pessoa quase não movimentava os membros, necessita cadeira de rodas etc. Amputações, ausência ou deformidade de membros: Considera-se sempre, como ponto fundamental, a existência de limitação funcional.

VI. Outras alterações de segmentos corporais: Outras situações podem gerar limitações funcionais importantes, também podendo ser consideradas deficiências físicas, principalmente em razão da Convenção da ONU sobre os direitos das Pessoas com Deficiência

VII. Deformidades estéticas: Pelo Decreto 3298/99, as alterações estéticas eram excluídas da cota. No entanto, se a avaliação é feita conforme a visão biopsicossocial da Convenção da ONU, não é possível excluir as pessoas que são estigmatizadas por alguma deformidade, já que a barreira atitudinal ainda é uma das mais significativas no país.

De acordo com a Lei 13.146/2015 - LBI, o direito ao trabalho:

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.

§ 4º A pessoa com deficiência tem direito à participação e ao acesso a cursos, treinamentos, educação continuada, planos de carreira, promoções, bonificações e incentivos profissionais oferecidos pelo empregador, em igualdade de oportunidades com os demais empregados.

§ 5º É garantida aos trabalhadores com deficiência acessibilidade em cursos de formação e de capacitação.

Art. 35. É finalidade primordial das políticas públicas de trabalho e emprego promover e garantir condições de acesso e de permanência da pessoa com deficiência no campo de trabalho.

Parágrafo único. Os programas de estímulo ao empreendedorismo e ao trabalho autônomo, incluídos o cooperativismo e o associativismo, devem prever a participação da pessoa com deficiência e a disponibilização de linhas de crédito, quando necessárias.

De acordo com a Lei 13.146/2015 - LBI, Da Inclusão da Pessoa com Deficiência no Trabalho:

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.

Parágrafo único. A colocação competitiva da pessoa com deficiência pode ocorrer por meio de trabalho com apoio, observadas as seguintes diretrizes:

I - prioridade no atendimento à pessoa com deficiência com maior dificuldade de inserção no campo de trabalho;

II - provisão de suportes individualizados que atendam a necessidades específicas da pessoa com deficiência, inclusive a disponibilização de recursos de tecnologia assistiva, de agente facilitador e de apoio no ambiente de trabalho;

III - respeito ao perfil vocacional e ao interesse da pessoa com deficiência apoiada;

IV - oferta de aconselhamento e de apoio aos empregadores, com vistas à definição de estratégias de inclusão e de superação de barreiras, inclusive atitudinais;

V - realização de avaliações periódicas;

VI - articulação intersetorial das políticas públicas;

VII - possibilidade de participação de organizações da sociedade civil.

Art. 38. A entidade contratada para a realização de processo seletivo público ou privado para cargo, função ou emprego está obrigada à observância do disposto nesta Lei e em outras normas de acessibilidade vigentes.

## 5. ANÁLISE DE RESULTADOS

O direito à igualdade e oportunidade às pessoas PcD's é garantido legalmente desde 2015. Entretanto, a falta de estrutura e acessibilidade na inserção desse grupo em um ambiente organizacional é considerado grande barreira para que o direito seja, de fato, assegurado. O caminho a se percorrer ainda é extenso quando se trata da diversificação da mão de obra nos ambientes laborais, como explicitado por Lima et al. (2013): "Ao estabelecerem padrões de normatividade, previsibilidade e processos homogeneizados, as organizações exigem que seus funcionários se adaptem à estrutura predefinida, ficando segregados aqueles impossibilitados disso" (p. 51).

Muitos pesquisadores salientam em seus estudos diversos entraves nos ambientes organizacionais. Simonelli e Camarotto (2011) enfatizam em uma análise da atividade e do modelo social para a inclusão no trabalho de pessoas com deficiência que "as barreiras à inclusão, em sua maioria, foram originárias do contexto, do ambiente, da estrutura física, do desconhecimento por parte da empresa da capacidade funcional das pessoas com deficiência ou do estigma para com elas, além da falta de acessibilidade",

Ainda no que se refere aos empecilhos encontrados nos ambientes laborais, Passerino e Pereira (2014) apontam que "fica evidente que a lógica da contratação é a de que a pessoa e sua deficiência se adaptem ao posto de trabalho e não o contrário" (p. 840), corroborando uma ideia apenas de integração, que consiste em inserir a pessoa com deficiência sem realizar alterações na estrutura e na metodologia, conceito diferente de inclusão, que consiste em propor mudanças estruturais no sistema, de maneira a se adaptar para atender algumas necessidades, independentemente das diferenças, evitando discriminação e segregação.

Nesse âmbito, Simonelli et al. (2020) e Amancio e Mendes (2023) expõe que "apesar dos impactos no contexto de trabalho das PcD advindos dessas barreiras, elas não se restringem à esfera laboral, podendo afetar, simultaneamente, as rotinas e as relações estabelecidas por esses indivíduos em seu cotidiano, além de contribuir para que a deficiência imprima restrição à sua participação social", evidenciando os impactos da exclusão além do ambiente laboral, trazendo a tona a dificuldade experienciadas diariamente por pessoas PcD's.

## 6. CONCLUSÃO

No que se refere ao assunto abordado na presente dissertação, ainda se faz necessário efetuar ajustes para que os direitos garantidos legalmente às pessoas com deficiência, de fato, sejam assegurados. Apenas a legislação vigente não garante a real oportunidade aos indivíduos com deficiência, pois, empecilhos como o capacitismo formam barreiras determinantes que, de certa maneira, se encontram enraizadas culturalmente na sociedade atual.

Nota-se, também, que é necessário viabilizar o desenvolvimento de mais estudos e ensaios voltados a área, considerando a pertinência do assunto no âmbito da inclusão no mercado de trabalho, focando em obter soluções que tragam enriquecimento e qualificação profissional tanto as pessoas com deficiência quanto os outros colaboradores dispostos nos ambientes laborais, estimulando o desenvolvimento de ambos.

A relevância do tema e a discussão acerca da impregabilidade formal, além do emprego de legislações adequadas e que assegurem direitos básicos aos PcD's ganha mais visibilidade a cada vez que é dialogado. Sugere-se, então, promover discussões nos espaços acadêmicos, nas escolas, em repartições públicas e em empresas privadas brasileiras, com o intuito de trazer a tona conhecimento sobre a dificuldade daqueles que por anos não tiveram seus direitos garantidos mesmo com a legislação já vigente.





## 8. REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ALEXANDRA GONÇALVES NOGUEIRA, Marta, MARIA ADÃO DE OLIVEIRA AGUIAR DE SOUSA, Célia, 2021. Disponível em: Acesso em: 02. Fev. 2024.

ALMEIDA, V, G.,, FERNANDA DE SIQUEIRA, F. Larice, LEMOS, Marília, NORIKO IEIRI, Tatiana, JAQUELINE DOS SANTOS, Eliziane, Barreiras enfrentadas e o papel do gestor na inclusão de pessoas com deficiência (pcd) no ambiente organizacional, 2020. Disponível em: Acesso em: 27. Fev. 2023.

BULGARELLI, Reinaldo, Inclusão e diversidade, São Paulo, 2013. Disponível em: <https://> Acesso em: 23. Mar. 2023.

CRISTINA HAMMES, Isabel, HENRIQUE NUERNBERG, Adriano, A Inclusão de Pessoas com Deficiência no Contexto do Trabalho em Florianópolis: Relato de Experiência no Sistema Nacional de Emprego, Brasília, 3. jul. 2015, Disponível em: Acesso em: 16. Abr. 2023.

RIBEIRO DOS SANTOS NETO, Samuel, A difícil inserção de pessoas com deficiência no mercado de trabalho, 2020. Disponível em: Acesso em: 01. Mai. 2023.

SANTOS BAHIA, Melissa, CHIES SCHOMMER, Paula, Salvador, 15. Abr. 2010. Disponível em: Acesso em: 23. Abr. 2023.

WERNECK-SOUZAI, Juliana, CÉSAR FERREIRAI, Mário, JAQUELINE SOARESIII, Kelma, Panorama da Produção Brasileira sobre Inserção de Pessoas com Deficiência no Trabalho: Desafios à Efetiva Inclusão, 21. Mai. 2018 Disponível em: Acesso em: 03. Jun. 2023

SciELO - Brasil - A Inclusão de Pessoas com Deficiência no Contexto do Trabalho em Florianópolis: Relato de Experiência no Sistema Nacional de Emprego A Inclusão de Pessoas com Deficiência no Contexto do Trabalho em Florianópolis: Relato de Experiência no Sistema Nacional de Emprego.

Carvalho, K. M. (2009) Os desafios da inclusão da pessoa com deficiência no ambiente de trabalho. In M. N. Ca

Ministério dos Direitos Humanos e da Cidadania

SIMONELLI, A. P. & CAMAROTTO, J. A., (2011) Análise de atividades para a inclusão de pessoas com deficiência no trabalho: uma proposta de modelo. Gest. Prod., São Carlos, v. 18, n. 1, p. 13-26, 2011.

LIMA , M. P., (2013) O sentido do trabalho para pessoas com deficiência. RAM, REV. ADM. MACKENZIE, V. 14, N. 2, SÃO PAULO, SP, MAR./ABR. 2013.

PASSERINO, L. M. & PEREIRA, A. C. C., (2014) Educação, Inclusão e Trabalho: um debate necessário (dissertação). Universidade Federal do Rio Grande do Sul (UFRGS), Porto Alegre/RS – Brasil.

AMÂNCIO, L. P. & MENDES, D. C., (2023) Pessoas com Deficiência e Ambiente de Trabalho: uma Revisão Sistemática (dissertação). Rev. Bras. Ed. Esp., Corumbá, v.29, e0140, p.161-180, 2023.