

**CENTRO PAULA SOUZA**  
**ETEC DARCY PEREIRA DE MORAES**  
**Ensino Médio Com Habilitação Profissional de Técnico em**  
**Recursos Humanos**

**Diego Henrique Santos Campos**  
**Giovana Rodrigues da Costa**

**A INCLUSÃO E ADAPTAÇÃO DO AMBIENTE DE TRABALHO PARA**  
**PORTADORES DE DEFICIÊNCIA FÍSICA OU MOBILIDADE**  
**REDUZIDA**

**ITAPETINGA**

**2023**

**Diego Henrique Santos Campos**  
**Giovana Rodrigues da Costa**

**A INCLUSÃO E ADAPTAÇÃO DO AMBIENTE DE TRABALHO PARA  
PORTADORES DE DEFICIÊNCIA FÍSICA OU MOBILIDADE  
REDUZIDA**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado como exigência parcial para a obtenção da Habilitação Profissional de Técnico em Recursos Humanos, no Eixo Tecnológico de Gestão de Negócios, a Escola Técnica Estadual de Itapetininga, sob orientação da Professora Ms. Rejane Aparecida de Oliveira Arruda.

**ITAPETININGA**

**2023**

“Dedicamos esse trabalho a todos que nos ajudaram nessa jornada”.

*“Agradecemos à nossa orientadora que conduziu o trabalho com paciência e dedicação, sempre disposta a orientar e compartilhar todo seu conhecimento, o qual guiou nosso aprendizado”.*

*"A verdadeira deficiência está nas pessoas que se limitam; e tentam limitar quem deseja fazer o que elas não conseguem!"*

Nino Milanê

## **RESUMO**

Este trabalho de pesquisa para o curso Técnico Integrado ao Ensino Médio buscou compreender A Inclusão e a Adaptação do Ambiente de Trabalho para Portadores de Deficiência Física ou Mobilidade Reduzida, foi baseado em pesquisas teóricas, com a utilização de leis, artigos e decretos. Conforme a Lei brasileira de Inclusão (LBI) nº13.146, de julho de 2015 a deficiência é prática de possuir uma barreira na sociedade; junto com a deficiência vem a acessibilidade e a integração. A partir da análise, a problemática encontrada na pesquisa foi a falta de adaptação do ambiente de trabalho para portadores de deficiência física ou mobilidade reduzida e sua inclusão. O objetivo desta análise é alcançar o público alvo: empresas e trabalhadores formais que não buscam seus direitos perante as leis, para que eles melhorem o espaço de trabalho e conscientizem as organizações, diminuindo assim o preconceito e a desvalorização do profissional.

**Palavras chave:** Adaptação, Deficiência e Inclusão.

## **ABSTRACT**

Este Trabajo de investigación para el curso técnico integrado de enseñanza secundaria buscó comprender la inclusión y aducción del entorno laboral de personas con discapacidad física o movilidad reducida y se basó en investigaciones teóricas uso de leyes, artículos y decretos. Según la ley Brasileña de Inclusión (LBI) n° 13.146, de julio de 2015, la discapacidad es la práctica de tener una barrera en la sociedad; junto con la discapacidad viene la accesibilidad y la integración. De acuerdo con el análisis, el problema encontrado en la investigación fue de las personas con discapacidad física y su inclusión. El objetivo de este análisis es llegar al público objetivo: empresas y trabajadores formales que no buscan sus derechos ante las leyes, para que mejoren el espacio laboral y generen conciencia en las organizaciones, reduciendo así los prejuicios y la devaluación profesional.

**Palabras clave:** Adecuación, Discapacidad y Inclusión.

## SUMÁRIO

INTRODUÇÃO .....	9
JUSTIFICATIVA .....	10
OBJETIVOS .....	10
Objetivos Gerais.....	10
Objetivos Específicos .....	10
O QUE É PCD.....	11
A FALTA DE ADAPTAÇÃO NO ÂMBITO EMPREGATÍCIO .....	12
AS CONSEQUÊNCIAS DA FALTA DE ADAPTAÇÃO NO AMBIENTE DE TRABALHO .....	13
TIPOS DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA.....	14
Tipos de Deficiência .....	14
A IMPORTÂNCIA DOS PCDS NA EMPRESA .....	15
A VISÃO DA EMPRESA COM A IMPORTÂNCIA DOS PCDS .....	16
ADAPATAÇÕES ADEQUADAS PARA EXECER SUAS FUNÇÕES .....	16
Adaptações Apropriadas .....	17
POPULAÇÃO COM DEFICIÊNCIA NO BRASIL .....	18
DESAFIO DA INSERÇÃO .....	19
LEI DE COTAS.....	21
O QUE É A INCLUSÃO.....	23
PRECONCEITO E DISCRIMINAÇÃO .....	23
PADRÕES ESTABELECIDOS PELA SOCIEDADE .....	24
RESPONSABILIDADE NAS EMPRESAS PARA A INSERÇÃO DOS PCDs .....	25
METODOLOGIA.....	27
CONSIDERAÇÕES FINAIS .....	28
REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS .....	29



## INTRODUÇÃO

Este presente trabalho, cujo o tema é A Inclusão e Adaptação do Ambiente de Trabalho para Portadores de Deficiência Física ou Mobilidade Reduzida, decorreu no âmbito de curso técnico de Recursos Humanos, realizado pelo Centro Paula Souza, na Etec Darcy Pereira de Moraes, tem como principal objetivo incluir os portadores de deficiência física no mercado de trabalho, implementar e desenvolver equipamentos para acomodar pessoas com deficiência física e mobilidade reduzida no âmbito empregatício. O que pode ser melhorado, a partir da necessidade de compreender os aspectos vivenciados por essas pessoas, devemos entender a precisão de ter um ambiente organizacional adequado para que os portadores possam exercer suas funções de forma apropriada obtendo conforto e segurança, assim garantindo autonomia e liberdade desses indivíduos. As consequências da ausência das adaptações essenciais, pode causar algumas modificações na ergonomia como LER (Lesão por Esforço repetitivo) e DORT ( Distúrbio Osteomuscular Relacionado ao Trabalho). Atualmente, onde o combate pelas minorias é raso, cogitar que as pessoas com deficiência estão a beira da sociedade, crendo que suas limitações fazem com que se transformem incapazes, tornando uma ideia discriminante e preconceituosa.

Nota-se que pessoas com deficiência enfrentam barreiras todos os dias contra o preconceito, principalmente ao serem inseridas no mercado de trabalho, pois diversas empresas projetam que esses colaboradores vão lhe causar prejuízos, além disso, as mesmas enfrentam padrões estabelecidos pela sociedade, e quando não são atingidos se deparam com exclusão. O presente tema se deu por meio de entender as dificuldades que o PCD passa em sua vida, das visões das empresas, quais capacitações e condições que necessitam ter nesses profissionais sem suas limitações físicas.

Este estudo é de extrema importância, pois mesmo que esses indivíduos possuam deficiência, temos que tratá-los de forma igualitária, respeitando suas visões, crenças e pensamentos. Portanto a inclusão da deficiência necessita de mais apoio da sociedade, para que os próprios deficientes sintam mais acolhidos e com melhor bem-estar, assim se auto encorajando e acreditando em suas capacidades.

## **JUSTIFICATIVA**

A inclusão e a falta de adaptação no ambiente de trabalho para os portadores de deficiência física e mobilidade reduzida e o que as empresas poderiam fazer para minimizar essas situações.

## **OBJETIVOS:**

### **Objetivos Gerais**

A implantação e desenvolvimento de equipamentos para adaptação dos portadores de deficiência física e mobilidade reduzida dentro do ambiente de trabalho.

### **Objetivos Específicos**

Mostrar para as empresas a necessidade de equipamentos adequados (cadeiras, mesas ,rampas, etc.) tendo um melhor desenvolvimento na atividade laboral.

## O QUE É PCD

A abreviação para PCD tem a definição de Pessoa com Deficiência. Segundo a Lei Brasileira de Inclusão (LBI) nº13.146, de julho de 2015, a deficiência é contida como consequência de obstáculos, que são circunstanciais nas funções estruturais do corpo e barreiras que podem ser por urbanização, deslocamento, interlocução, comportamentais e tecnológicas. Portanto compreende-se que a deficiência é a prática de obstruir verdadeiramente na sociedade com condições igualitárias.

Tendo a lei que irá definir que pessoa com deficiência é aquela que tem impedimentos de longo prazo de modelo mental ou físico. A Convenção sobre os Direitos das Pessoas portadoras de Deficiência, implantada pela ONU no dia 13 de dezembro de 2006.

No art. 93 da Lei nº 8.213, de 1991, diz que para as empresas de qualquer naturalidade com 100 ou mais funcionários preencham uma porcentagem de 2% a 5% de seus cargos com o trabalho para pessoas com deficiência.

De acordo com Diniz (2009), a deficiência tinha a visão de incapacidade, mencionando-a como um bloqueio para realizar tarefas. De que maneira teve seu pensamento modificado quando ela parou de ser um obstáculo para algumas empresas.

Acrescentando o artigo 2º da Lei n. 7.853/89 (também no 3º artigo da Lei n. 3.298, de 20 de Dezembro de 1999), que descrevia a deficiência como toda ausência/irregularidade de uma estrutura ou função fisiológica, anatômica ou psicológica que concebe incapacidade para práticas de atividades dentro do padrão visto comum para o ser humano.

Em 1971, a ONU fez seu primeiro documento internacional que tratava sobre as garantias de portadores de deficiência, fazendo um reconhecimento a proteção contra ao abusos de explorações no âmbito empregatício. Anos depois, a Assembleia das Nações Unidas fez uma declaração sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência.

De acordo com a abordagem apresentada por Ribas (1993), no modelo social o termo deficiente desempenha um papel crucial na determinação da identidade do indivíduo, representando um conceito de identificação. Os defensores desse modelo argumenta que o uso desse termo implica que a deficiência é

pertencente ao próprio, fazendo parte de sua característica que pertence à sociedade como um todo. Por outro lado a expressão pessoas com deficiência se alinha com esse pensamento, mas essa terminologia é comum adotada por pensadores nos Estados Unidos.

## **A FALTA DE ADAPTAÇÃO NO ÂMBITO EMPREGATÍCIO**

A inexistência de apropriação no local de trabalho pode ser uma dificuldade para seus funcionários que não portam nenhum tipo de deficiência e principalmente para aqueles que as possuem, como os empregados que tem um membro amputado, alguma paralisia nos componentes ou que tenha acesso para cadeirantes.

Diante deste fato o Presidente Nacional do Conselho de pessoas com Deficiência (2008) Alexandre Carvalho, cita que muitas empresas afirmam seu questionamento do inserçamento de cotas para PCDs, pois para o realização de suas estruturas tem seu custeamento muito alto causando obstáculos com portadores para uma organização, onde vai causando alguns problemas entre todos os colaboradores ao ponto que possa causar discussões e intrigas.

Segundo as estatísticas levantadas pelo (IBGE,2019) indica que 17,3 milhões de brasileiros possuem algum tipo de deficiência, sendo 3,8% da população portadores de deficiência física nos membros inferiores, enquanto 2,7% nos membros superiores e apenas 28,3% delas são aptas e possuem idade suficiente para trabalhar.

Conforme o Ministério da Saúde (2012) existe um processo saúde-doença dos trabalhos que é uma linha direta com o trabalho tendo em vista que é um conjunto de atividades no campo da saúde coletiva destinada para as ações epidemiológica e na vigilância sanitária. Sendo reduzido em relação monocasual entre doença de um ou certa região do corpo com mobilidade limitada.

Conforme o Ministério do Trabalho, a acessibilidade tem a definição de integrar pessoas com deficiência nas colaborações de atividades como a utilização das funções, conhecimentos e produtos; podendo ter como alguns exemplos: sanitários adaptados para deficientes e edifícios com rampas de acesso para os

grupos em fatores de risco presentes no ambiente empregatício determinados pelas condições precárias pelos trabalhadores.

## **AS CONSEQUÊNCIAS DA FALTA DE ADAPTAÇÃO NO AMBIENTE DE TRABALHO**

A ergonomia em primeiro lugar é uma conduta realizada por profissionais capacitados que acrescenta a prática de uma certa função. Esta postura foi determinada através de um debate mundial, sendo definida pela Associação Brasileira de Ergonomia.

Desse modo, a ergonomia tem como objetivo alterar o modo de trabalho para acomodar as atividades nele presentes às habilidades, características e delimitações das pessoas em vista de sua execução eficaz, segura e confortável (ABERGO, 2000).

A Ergonomia estando em falta no local de atuação do colaborador pode gerar inúmeras lesões, podendo piorar e se tornar permanente. A ausência da adequação dos equipamentos existe através de aparelhos mal instruídos e posicionados, tais como: cadeiras desconfortáveis, a inexistência de elevadores para portadores de deficiência física, computadores com altura que force a cervical, poucos intervalos entre a execução das atividades e movimentos repetitivos no exercer das tarefas.

Algumas das consequências da falta de adaptação ou de postura incorreta são: lesões na coluna, braço, pescoço e pernas, pode se obter LER, que seria Lesão de Esforço Repetitivo como também DORT que é Distúrbio Osteomuscular Relacionado ao Trabalho, que adquirem essa doença com posturas inadequadas.

Conforme o Ministério da Saúde, nos últimos 10 anos a taxa de Lesões por Esforço Repetitivo/Diturbio Osteomuscular Relacionada ao Trabalho teve um alto crescimento percentual no Brasil (BRASIL, 2019).

Diante da situação exposta e tendo em vista o crescente número de PCDs, os quais representam 23,92% da população brasileira (IBGE, 2015), as empresas precisam buscar as adequações em seu ambiente laboral, visando à inserção qualitativa destes profissionais.

Além disso destaca-se que a ausência da adaptação no espaço de trabalho e a fiscalização ineficiente pode adivir acidentes, podendo ocasionar apenas um ferimento ou até sofrer a perda de um membro, assim causando um grande risco na saúde do funcionário.

## **TIPOS DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA**

Quando se discute sobre deficiência física, espontaneamente raciocinamos em pessoas que tem sua locomoção comprometida. Mas o que muitas pessoas desconhecem é o fato de que a perda da mobilidade pode ser ocasionada por nascença, amputação, resultado de algum acidente e muitos outros fatores.

Conforme 4º artigo da lei nº 3.298 , de 20 de dezembro de 1999, considerando modificação inteira ou parcial de um ou mais segmentos da estrutura humana, levando o comprometimento do encargo físico exibindo sob o aspecto de monoplegia, tetraplegia, paraparesia, triplegia, hemiparesia, hemiplegia, monoparesia, triparesia, tetraparesia paraplegia, amputação ou falta de um membro, paralisia cerebral, membros com deformidades que foram obtidas ou congênicas.

### **Tipos de Deficiência**

**Paraplégico:** Eliminação total das funções motoras dos membros inferiores.

**Monoplegia:** Expressão que denomina a paralisia em uma única perna (monoplegia de um membro inferior) ou braço (monoplegia de membro superior).

**Tetraplegia:** Intitulada a ausência total das encargos motores dos quatros componentes.

**Paraparesia:** O conceito da paraparesia é a perda limitada das funções motoras dos membros superiores e inferiores.

**Triplegia:** Aponta a perda absoluta da responsabilidade motora de três membros.

**Hemiparesia:** Relaciona-se a parilisia inacabada de nervo ou músculo de uma das partes do corpo que não perdeu totalmente o movimento e a sensibilidade.

**Hemiplegia:** Designa como a perda completa das tarefas motoras de um hemisfério do corpo.

Amputação: Refere-se a perda total ou parcial de um determinado membro ou segmento dele.

Monoparesia: Ausência parcial dos encargos motores de apenas um membro podendo ser inferior ou superior.

Tetraparesia: Perda parcial do funcionamento das partes superiores e inferiores.

Triparesia: É quando há existência de dois membros de um lado e somente um membro do outro lado da estrutura.

## **A IMPORTÂNCIA DOS PCDS NA EMPRESA**

Os portadores de deficiência têm uma maior produtividade em serviço e produção e pode acabar se comparando com os funcionários, pois os operários com um certo grau de deficiência são mais dedicados do que os demais empregados não portadores de deficiência. Justamente a empresa irá conseguir promover campanhas indiretamente para o combate contra o preconceito aos condutores de deficiência. O melhoramento de funcionários e da empresa para se ter uma visão mais ampla para que todos de fora da sua organização possa ver a inclusão ocorrida.

Para o professor Romeu Sasaki (2010), cita que a mão de obra de uma pessoa incapacitada é mais produtiva do que as dos trabalhadores sem deficiência, assim fazendo com que a companhia atinja seu sucesso e objetivos econômicos, mas ao mesmo tempo ajuda a cooperativa a cumprir sua parte na inclusão desses portadores.

Segundo Krumm (2005), cita que há uma desfeita ao se retratar o aumento de custos com pessoas portadoras de deficiência no ambiente de trabalho, assim havendo grandes resultados na melhoria de análise de cargos e novos métodos de produção para os funcionários de porte especial e comuns dentro da empresa.

## **A VISÃO DA EMPRESA COM A IMPORTÂNCIA DOS PCDS**

A empresa que vai contratar um colaborador com deficiência, irá valorizar o mesmo para que possa se sentir incluso dentro do ambiente organizacional. Porém o funcionário que é portador será mais difícil para a organização, por conta de gastos maiores para obter uma acessibilidade correta. Mas acaba que a corporação vai precisar de um bom clima organizacional para ambas as partes, para que haja um melhoramento na produção e um grande aumento na produtividade.

Segundo BAPTISTA (2012), a admissão dos portadores de deficiência é um benefício mútuo, pois quando há uma ocasião que ocorre a inclusão concreta que seja focada para a evolução do PCD, a qual estimula novas aptidões e garante a credibilidade social dentro da corporação. Além do mais, ao possuí-lo a instituição proporciona a diferença, preza a variedade tanto no ambiente externo quanto no laboral e assim estimulando esses indivíduos ultrapassar seus limites.

Ao inserir um PCD na associação, a tal tem a chance de procurar uma nova visão da gestão, pois necessitará conduzir seu empenho como a melhoria estrutural, aprendizagem contínua, e investimentos em capacitações dos colaboradores e dos gestores, com finalidade de adquirir de forma satisfatória os indivíduos que possuem deficiência. Outro fator indispensável que ao admiti-los são os deveres sociais reconhecidos pela sociedade, assim percebendo a imagem da empresa de forma positiva (SOUZA, 2006).

Muitos gestores acham que os portadores não são capacitados para exercerem as funções organizacionais como afirma RIBAS (2005), se é fato indiscutível que os PCDs não estão habilitados para o mercado de trabalho, é real também que a capacidade desses dependem da oportunidade.

## **ADAPATAÇÕES ADEQUADAS PARA EXECER SUAS FUNÇÕES**

A adaptação adequada é essencial no âmbito empregatício pois garante o conforto e a segurança do colaborador. Quanto mais adaptado for o espaço, maior a



autonomia e a liberdade das pessoas com deficiência, assim aumentando a produtividade.

Em vista disso é importante identificar que as necessidades das adequações pode diversificar entre os indivíduos, e a abordagem deve ser caracterizada para atender às especificações que cada PCD precisa. Uma comunicação aberta e a contribuição são de extrema importância para assegurar que as adaptações sejam eficazes e forneçam um ambiente organizacional inclusivo.

Conforme Simonelli e Camarotto, propõe que as empresas necessitam exercer uma análise da área de trabalho e das acomodações adequadas para que o sujeito possa exercer suas funções de forma apropriada. Dessa maneira esse ato desenvolverá as habilidades desses indivíduos, desse modo a organização acolherá esse colaborador de forma mais verdadeira, assim, sua permanência.

Dessa forma, a apropriação do ambiente de trabalho para os PCDs também é um direito estabelecido pela lei n 13.146 de 6 de julho de 2015, Art.3, onde diz que todo cidadão portador de deficiência tem o direito ao trabalho por sua espontânea vontade de escolha e aceitação, em espaços organizacionais acessíveis e inclusivos, com as mesmas oportunidades dos demais.

De acordo BERSCH (2008), aponta a tecnologia assistiva é uma adaptação recente que foi criada para realizar o suporte para os funcionários incapacitados de se locomover ou alcançar lugares inacessíveis para fazer a realização do seu serviço. Com isso o uso da TA permite o acesso á mobilização de deficientes no ambiente organizacional.

Segundo SANTOS FILHO (2010), a normalização técnica brasileira transformou grandes avanços nos campos da acessibilidade aos portadores de deficiência, realizando o Brasil como um país privilegiado por realizar esse tipo de acesso, mas infelizmente não é todo país que é feito as normas de TA para as empresas.

### **Adaptações Apropriadas**

O percurso do estabelecimento deve estar livre de obstáculos para o acesso das pessoas que manuseiam cadeiras de rodas.

Todas as portas devem obter largura suficiente para garantir o acesso dos cadeirantes (0.80m).

É indispensável portões laterais em locais com catracas.

Os elevadores devem ter um símbolo internacional de acesso embutido nas portas, possuindo uma abertura de entrada de no mínimo 0,80m de largura e botoeiras de altura de 0,80m e no máximo 1,20m.

A disponibilidade de vagas no estacionamento para portadores de deficiência deve ter sinalização de placas para identificados.

Os banheiros da empresa devem ser adaptados apresentando portas com larguras suficientes para entrar uma cadeira de rodas; maçanetas alavancadas; barras laterais de apoio para os sanitários; altura adequada da pia e do piso; torneira do tipo pressão; acento dos sanitários com altura de 0,46m por piso ou quando usufruir uma plataforma para obter altura estipulada.

## **POPULAÇÃO COM DEFICIÊNCIA NO BRASIL**

Planejou oferecer garantias legais para utilização de uma "ação afirmativa" associada aos deficientes (da mesma maneira que faria com a lei de cotas no campo privado na lei n. 8.213 de 1991). Tem que sempre ver, assim como faz Gurgel ( 2005, p. 15), que atitudes confirmadas significam a adoção de medidas legais e de políticas públicas que objetivam eliminar as diversas formas e tipos de discriminação que limitam oportunidades de determinados grupos sociais. Por isso, só merecem essa política equipes historicamente discriminados e que na real vida cotidiana tenham suas oportunidades limitadas em termos de acesso ao trabalho, escolaridade e outros aspectos.

Na área das pessoas com deficiência, buscando regularizar tais princípios, um ano após a Constituição, em 1989, publicou a lei n. 7853 de 1989 (BRASIL,1989), que estabelece uma "Política Nacional de Integração para pessoas portadoras de deficiência". É importante anotar como os termos estão aproveitados retratam o paradigma que sobressaiu naquele tempo para tratar com essa temática. Ao mencionar a "integração" do "portador de deficiência", que estava escondida o conceito de que deveria existir a reabilitação individual para que, ela consiga estar mais próxima dentro de um padrão de "normalidade", e que essa pessoa possa ser reintegrada ou integrada dentro do sistema de educação, trabalho e saúde (Sasaki, 1997).

Esta seção se desdobra em três partes distintas. Primeiramente, é feita uma exposição detalhada dos métodos utilizados para coletar os dados. A possibilidade de realizar essa análise só surgiu graças à inclusão da variável “incapacidade/deficiência” nos últimos dois Censos Demográficos (2000 e 2010). Essa inclusão foi um passo importante para compreender a situação socioeconômica das pessoas com deficiência ou incapacidade funcional no Brasil, mas é crucial com cuidados e conceitos a serem considerados.

De acordo com as informações obtidas em um estudo científico, com base do Censo Demográfico de 2010, conduzido pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), a deficiência motora foi identificada com uma das principais categorias no Brasil. Essa pesquisa revelou mais de 13,2 milhões de pessoas no país declararam possuir algum grau de deficiência motora, o que corresponde a cerca de 7% da população brasileira.

Conforme indicado por Pastore (2000), apenas uma pequena parcela, cerca de 2% das pessoas com deficiência no Brasil está envolvida no mercado informal, apesar de haver 9 milhões de PCDs em idade economicamente ativa. Dentro desse grupo somente 10% têm ocupação formal com carteira assinada.

Dentro desse grupo de pessoas com deficiência motora, mais de 4,4 milhões relataram enfrentar esse tipo de limitação bem severa. Entre esses, mais de 734,4 mil indivíduos declararam não conseguir caminhar ou subir escadas de forma alguma, e mais de 3,6 milhões informaram ter grande dificuldade de locomoção.

Esses dados destacam a presença significativa de deficiência motora no contexto da população brasileira, evidenciando a importância de considerar questões relacionadas à acessibilidade e à inclusão para garantir que as necessidades desses indivíduos sejam atendidas de maneira adequada em diversos aspectos.

## **DESAFIO DA INSERÇÃO**

A inserção dos PCDs no mercado de trabalho pode exibir vários desafios, tanto para os próprios portadores quanto para as companhias. Dessa maneira vencer esses desafios solicita esforços de todos, os PCDs, empregadores,

sociedade em geral e o governo. Isso integra investimentos de acessibilidade, conscientização e treinamento, bem como a execução de leis que provocam a igualdade de oportunidades dessas pessoas para o ramo do trabalho.

Apesar do aumento de pessoas com deficiência ingressando no mercado de trabalho, enfrentando desafios significativos, incluindo a falta da acessibilidade no espaço laboral e a necessidade de compreender suas deficiências e habilidades (TEXEIRA, 2006).

No que se relaciona à introdução de PCD, ainda que este seja o principal assunto de plano de gestão de diversidade em corporações brasileiras (CLEMENTE, 2004), a própria saudação da constituição está distante de ser atingida, o que já foi citado e será observado, até mesmo no acontecimento aqui apresentado.

A inclusão esta cada dia mais difícil de ser inserida pois, a exclusão dos portadores já não é um assunto atual, como afirma Maciel (2000), descreve um processo que teve início com a integração social do ser humano, influenciado continuamente pelas mudanças nas sociedades, cujas as configurações sempre propiciaram a marginalização e a desabilitação das pessoas com deficiência. As causas do preconceito e da exclusão enfrentadas pelos PCDs (pessoas com deficiência) variam de acordo com a época.

Atravessando a questão legal, mas não restringido-a, esta necessidade de pensar e analisar sobre os métodos de conhecimento social e institucional de ações inclusivas, o qual é inspirado por atributos culturais e históricos em cada circunstância e solicita a junção de diferentes atores e campos sociais.

Segundo Tanaka e Manzini (2005), a aflição com a inserção das pessoas com deficiência no ambiente de trabalho iniciou-se a partir das argumentações e pesquisas de campo da educação especial, tiverá estendido no mundo do trabalho principalmente ao começo das leis que asseguram esse direito. Diante dessa situação tem-se reparado que o direito á vaga no mercado de trabalho não foi o suficiente para abonar acessibilidade e convivência social para o crescimento e ascendência na carreira profissional.

De acordo com Batista (2004), as contradições da parte de grandes empresas ao contratar pessoas com deficiência onde vão desde a separação, contratação com grupos até em categorias de trabalho abalizado irrelevantes, portando atitudes de discriminação ou até mesmo comportamento de inserção que ocorrem a admitir o

desempenho do PCD e a necessidade que a empresa terá de se adequar a falta diferenciada das pessoas.

Nas empresas não é diferente, de acordo com Pastore (2000), a complexidade em incluir as colaboradores com deficiência no cenário profissional é atribuída a escassez de habilidades e formação acadêmica desses indivíduos, que se encontram em desvantagem para competir no mercado atual. Portanto, o desenvolvimento de competências profissionais adequadas, alinhadas com as exigências do mercado, por parte desses portadores, é percebido como um dos fatores determinantes para assegurar sua inserção no mundo laboral.

Apesar do Brasil contar com diversas leis que visam apoiar as pessoas com deficiência no mercado de trabalho, enfrenta-se uma luta contínua contra organizações que resistem à implementação das leis constitucionais, tornando a entrada dessas pessoas no ambiente de negócios mais desafiador (TANAKA; MANZINI, 2005).

Entretanto, mesmo que esses empregadores estão dispostos a contratar e adaptar o ambiente para pessoas com deficiência, enfrentam desafios e obstáculos práticos na efetiva integração desses futuros funcionários. Um exemplo, é a possibilidade dos empregadores não terem recursos suficientes para oferecer suporte para os indivíduos com deficiência, muitas vezes devido a pressão por lucro e produtividade (BOLONHINI, 2011).

## **LEI DE COTAS**

De acordo com o Ministério da Educação a Lei de Cotas define que o mínimo de utilização de vagas, nas Universidades federais e mercado de trabalho tem a independência através de políticas próprias de ações afirmativas estabelecer reservas de vagas complementares.

A Lei 8.213, de 24 de julho de 1991, atingiu 30 anos. Ela ordena sobre os programas de privilégios da previdência social e das outras providências. Seu lançamento corresponde a um importante avanço na inclusão de portadores com deficiência no ambiente de trabalho.

A Lei, no artigo 93, define que firmas com acima de 100 funcionários preenchem de 2% a 5% de suas funções com privilégios reabilitados do Instituto Nacional do Seguro Social - INSS ou portadores de deficiência.

Diante disso as empresas devem seguir as normas e obedecer as proporções nas contratações:

Até 200 colaboradores devem contratar 2%;

De 201 a 500, 3%;

De 501 a 1.000, 4%;

Acima de 1.001, 5%.

Quem não seguir as regras está sujeito à multa que varia de R\$ 2.656,61 à R\$ 265.659,51, de acordo com a importância da infração. Os preços são atualizados anualmente e foram acertados esse ano pela Portaria SEPRT/ME N° 477, de 12 de janeiro de 2021 do Ministério da Economia.

Percebe-se que mesmo a simples existência das leis de cotas, por sua vez não se representa uma medida segura para manter o movimento e permanência com PCD no trabalho. Até mesmo que a lei já esteja assegurando seus direitos, na ação, esse trajeto será bem longo, pois existem fatores que necessitam de solicitações para serem analisadas antes de cogitar uma integração concreta e eficaz desses candidatos no âmbito empregatício. No meio deles, destacam-se o ajuste técnico e coletivo de pessoas com deficiência está procurando trabalho e condições estruturais, funcionais e sociais no ambiente que irá acolher como funcionário, para que não tenha o risco de ser acolhida simplesmente por auxílio ou obrigação da lei (TANAKA e MAZINI,2005).

No ambiente de poder público, a Constituição Federal, no artigo 37, inciso VII, determina o quadro de vagas para atividades e empregos, a Lei 8.112/90 prevê a reserva de até 20% de oportunidades disponibilizadas nos concursos.

De acordo com Neri (2003), nota-se que 86% das empresas com uma equipe entre 100 e 200 colaboradores não entregam pessoas com deficiência e apenas 3,8% dessas empresas atendem a exigência legal de reservar 2% da vagas para PA.

Após a implementação da lei de cotas, as empresas estão se ajustando e transformando suas instalações com foco na acessibilidade, comportamento, bem-estar e inclusão de pessoas com deficiências, permitindo assim a integração desses indivíduos no mercado de trabalho (NAMBU, 2003).

## **O QUE É A INCLUSÃO**

A inclusão relaciona-se a maneira de assegurar que todos os indivíduos, independentemente de suas qualidades individuais, tenham atuação, acesso e igualdade na sociedade. Essa inserção envolve a execução da igualdade de direitos e a anulação de barreiras que consigam impossibilitar a participação dessas pessoas, principalmente aquelas que sofrem discriminação. Dessa forma a inclusão pode ser utilizada em diversas áreas, como acessibilidade, emprego, diversidade cultural, educação e muitas outras formas, desejando criar uma comunidade/sociedade mais igualitária e justa. Portanto a inclusão dos portadores de deficiência não atende somente as exigências legais, mas também traz privilégios para as organizações, para os próprios indivíduos e para a sociedade.

A introdução dos portadores de deficiência no âmbito empregatício passou por quatro fases: exclusão – quando era considerado que os PCDs não poderiam trabalhar; separação – os deficientes recebiam baixos salários; integração – as organizações começaram a obter um compromisso com esses trabalhadores, mas sem as adaptações essenciais e por último a inclusão – que tanto para as pessoas que possuem deficiência quanto a empresa que se organizaram para atender às necessidades mútuas no espaço organizacional (SASSAKI,1999, SIMONELLI e CAMAROTO, 2011).

Conforme Longone (2016), a inserção é o poder existente na sociedade, que envolve a habilidade de se adequar, entender, respeitar e atender às exigências de todos na comunidade, independente da sua categoria social, situação econômica, origem, gênero, educação, ética, aparência funcional ou estética, limitação ou qualquer outra característica.

## **PRECONCEITO E DISCRIMINAÇÃO**

Em um conceito formal, segundo Jones (1973, p.54), preconceito é: [...] Um julgamento prévio dos membros de uma raça, religião ou dos ocupantes de qualquer outro papel social significativo, e mantido apesar dos fatos que o contradizem.

Percebe-se, na prática, que as pessoas com deficiência ainda são vítimas de preconceito quando pleiteiam uma vaga no mercado de trabalho. Alguns empresários ainda têm uma idéia preconcebida de que esses trabalhadores não são eficientes; que estes vão lhes causar prejuízos ao invés de produtividade. Até mesmo no modo como se olha o candidato ao emprego já se percebe o preconceito. A discriminação caracteriza-se quando se tenta isolar a pessoa com deficiência do convívio social, não lhe oferecendo oportunidade de participar ativamente da vida em comunidade.

Para Amaral (1992), a discriminação é nada mais que uma ação positiva ou negativa, antecedente a qualquer entendimento. Já Goffman (1982), ressalta que integrantes de determinados grupos tem maior porcentagem de usar padrões socialmente estabelecidos, com o objetivo de adptar indivíduos novos ou estranhos em algumas classes já conhecidas naquela associação.

Para combater as atitudes negativas, estigmatização e discriminação, é vital estabelecer uma estrutura que aborde a deficiência de forma abrangente e análise como as pessoas percebem a condição. É essencial educar tanto os membros das organizações quanto a sociedade em geral sobre a deficiência e suas implicações no ambiente de trabalho (ELSNER, 2018).

## **PADRÕES ESTABELECIDOS PELA SOCIEDADE**

O padrão é uma questão espalhada sendo infinitas determinações sociais quando se trata de jeitos, gostos, formas e modos de agir.

Quando alguma equipe é denominada fora dos padrões impostos como normais, isso tem uma definição, como explica Jones (1973, p.60), [...] Quando uma pessoa preenche um questionário de atitudes ou avalia um determinado grupo quanto a certos traços de caráter, ela nos diz alguma coisa. Comportou-se de determinada forma. Mas exatamente o que nos diz é que pode não estar perfeitamente claro.

Na medida em que os indivíduos começam a socializar com outras pessoas, passam a buscar a inclusão. Porém, essa busca sofre algumas intervenções nos modelos de normalidade socialmente estabelecidos; na maior parte do tempo o



normal é um padrão idealizado, sendo um sujeito perfeito. De acordo com Canguilhem (1995), os seres humanos possíveis de serem encontrados no cotidiano se afastam, mesmo que em pouca quantidade, de qualquer modelo definido e é exatamente essa a diferença que existe a individualidade da pessoa.

O ser visto como incomum/anormal, explica Fonceca (1989), é conhecido como uma pessoa mostrar determinadas ações que são vistas fora dos padrões, sinais ou expressões de instabilidade, pensando assim um olhar médico, ao distinguir os que são ou não “normais” e trazendo o retorno do conceito de modelo idealizado de normalidade determinado pela sociedade.

Em relação as organizações, existe uma crença enraizada nas mentalidades e atividades dos profissionais e empresas que lidam com pessoas com deficiência. Embora essa crença reconheça acertadamente a necessidade de um atendimento especializado, ela também ocorre em erro ao resultar no afastamento dos portadores da sociedade em geral, como cita Mantoan (1997).

Pastore (2000), ressalta a impotência da sociedade como um elemento crucial na definição da categoria da deficiência, pois é co-responsável por restringir ou expandir a participação dos deficientes na vida social e no mercado de trabalho. Além disso, o autor declara que quando as barreiras são significativas e as oportunidades são escassas é uma forma inadequada de lidar com pessoas plenamente capazes.

## **RESPONSABILIDADE NAS EMPRESAS PARA A INSERÇÃO DOS PCDS**

As empresas tem uma responsabilidade crucial na inclusão e na inserção dos PCDS no mercado de trabalho. Essa responsabilidade inclui: acessibilidade física, cumprimento legal, políticas anti-discriminação, política de diversidade e inclusão, adaptações no trabalho, recrutamento inclusivo e promoção de cultura inclusiva. Esses compromissos acatam os requisitos legais e a construção de um ambiente empregatício mais equitativo, beneficiando ambas as partes, além do mais demonstra a obrigação da empresa com o dever social.

Os aspectos estão acelerando as mudanças que definem o ambiente social e empresarial na modernidade instituindo as empresas a novas demandas e desafios. A consolidação de adiantamento veio em vários ramos como política, economia e tecnologia que vieram juntos do entendimento crescente de contradições e desafios nos setores sociais ( SHOMMER, 2009).

No meio desses compromissos, passam a serem concedidos as empresas na atualidade, uma delas é o comprometimento contra a discriminação gerando chances de emprego e lucro aos indivíduos tipicamente discriminada e rotulada (BAHIA, 2009).

A superação de pontos de vista e ações enraizadas na situação de trabalho requer uma aplicação de ações organizada como revisão e incentivo a uma força de ocupação mais diversa, em forma de programas de gestão de diversidade que consideram os assuntos de condições socioeconômicas dos colaboradores, deficiência, estado de saúde, étnica, entre outras (SARAIVA e IRIGARAY, 2009).

Os empregadores desempenham um papel crucial na integração laboral das pessoas com deficiência. Apesar das obrigações legais de empregá-las, muitos empregadores optam por não fazê-lo e isso se deve por diversas razões. Além da falta do comum sobre deficiência, os chefes muitas vezes não estão cientes das necessidades dos empregados que possuem deficiência e não sabem como acomodá-los no ambiente de trabalho. As preocupações que são frequentemente citadas por eles incluem os custos e o tempo de treinamento para os portadores, também a falta de incentivo do estado que atua como obstáculo nesse sentido (COSTA, 2012).

## **METODOLOGIA**

A metodologia utilizada neste trabalho cujo o tema foi: A Inclusão e Adaptação do Ambiente de Trabalho para Portadores de Deficiência Física ou Mobilidade Reduzida, feita com pesquisas aprofundadas em artigos, sites e postagens de profissionais, usamos essas informações para exibir como as adaptações e a inclusão são importantes nas empresas, quais as melhorias que devem ser feitas no âmbito empregatício, o desafio da inserção, discriminação, leis e conceitos. Tendo como principais autores: Diniz (2009), Aberto (2000) e Romeu Sasaki (2010), que relatam como a Ergonomia interfere na vidas dessas pessoas e a forma que a deficiência se torna uma incapacidade, impossibilitando de realizar algumas tarefas, assim conseguimos observar o quanto a ausência da acessibilidade e de inclusão pode atingir a vida desses indivíduos.

## **CONSIDERAÇÕES FINAIS**

Valorizar o mesmo para que possa se sentir incluso dentro do ambiente organizacional. Proporcionar organizacional bom para ambas as partes, uma nova visão da gestão deveres sociais reconhecidas pela sociedade e ultrapassar seus limites no campo de trabalho.

## REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Abergo - Associação Brasileira de Ergonomia . **O que é Ergonomia.** Disponível em: <https://www.abergo.org.br/o-que-%C3%A9-ergonomia>. Acesso em: 03/04/2023, 14h00.

Dr. Mário Lázaro Camargo. **Saúde e qualidade de vida do trabalhador.** Disponível em: [http://newpsi.bvs-psi.org.br/eventos/cpot\\_2014.pdf#page=147](http://newpsi.bvs-psi.org.br/eventos/cpot_2014.pdf#page=147) . Acesso em: 03/04/2023, 14h15.

Duarte, Yara Maria. **O papel dos Recursos Humanos na contratação de pessoas com deficiência-PCD.** Disponível em: <http://revistas.ung.br/index.php/3setor/article/view/1912/1508>. Acesso em: 27/03/2023, 14h40

IBGE. **Pessoas com algum tipo de deficiência.** Acesso em: 22/05/2023, 13:49 <https://censoagro2017.ibge.gov.br/agencia-sala-de-imprensa/2013-agencia-de-noticias/releases/31445-pns-2019-pais-tem-17-3-milhoes-de-pessoas-com-algum-tipo-de-deficiencia#:~:text=Cerca%20de%203%2C8%25%20>

LOURENÇO, Edvânia Ângela de Souza. BERTANI, Íris Fenner. **Saúde do trabalhador em pauta.** Acesso em: 03/04/2023, 14h30.

Ministério da saúde **Institui a Política Nacional de Saúde do Trabalhador e da Trabalhadora.** [https://bvsmis.saude.gov.br/bvs/saudelegis/gm/2012/prt1823\\_23\\_08\\_2012.html](https://bvsmis.saude.gov.br/bvs/saudelegis/gm/2012/prt1823_23_08_2012.html) Acesso em: 22/05/2023, 13:48

OLIVEIRA, Ana Flavia. **Principais riscos ergonômicos encontrados na empresa.** Disponível em: <https://beecorp.com.br/riscos-ergonomicos/>. Acesso em: 03/04/2023, 13h52.

SCHNEIDER, Daniela. **A INCLUSÃO DE PROFISSIONAIS COM DEFICIÊNCIA NO AMBIENTE DE TRABALHO.** Acesso em: 27/03/2023, 13h20.

VIDAL, Mario César. **INTRODUÇÃO A ERGONOMIA.** Disponível em: <http://www.ergonomia.ufpr.br/Introducao%20a%20Ergonomia%20Vidal%20CESERG.pdf>. Acesso em: 03/04/2023, 15h10.

