

CENTRO ESTADUAL DE EDUCAÇÃO TECNOLOGIA PAULA SOUZA
Etec TRAJANO CAMARGO
MTEC PI ADMINISTRAÇÃO

Juliana Martins de Oliveira
Vitória Cristina da Silva

ADM INCLUSIVO
ANÁLISE DA INCLUSÃO NO AMBIENTE DE TRABALHO

LIMEIRA-SP

2024

Juliana Martins de Oliveira

Vitória Cristina da Silva

ADM INCLUSIVO

ANÁLISE DA INCLUSÃO NO AMBIENTE DE TRABALHO

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao Curso Técnico em administração da ETEC Trajano Camargo, orientado pelo Prof. Ricardo Franciscato, como requisito parcial para a obtenção do título de Técnico em Administração.

LIMEIRA-SP

2024

AGRADECIMENTOS

Em primeiro lugar queremos agradecer a Deus, que nos auxiliou a alcançar os objetivos, e não nos deixou desanimar. Queremos agradecer também os envolvidos que possibilitaram concluir este trabalho. Em agradecimento ao Professor Ricardo Franciscato, pelo primoroso trabalho de orientação e apoio durante todo o desenvolvimento do projeto. Sem a sua dedicação e incivilidade nas discussões, este estudo jamais seria realizado. Em especial, queremos agradecer às empresas e aos profissionais que aceitaram discutir a inclusão no ambiente de trabalho em conversas de entrevista e compartilham suas experiências, tornando possível a rica análise propiciada por esses dados. Sem a atenção e a colaboração de todos, este trabalho não seria possível e certamente não seria tema de orgulho para quem participou dele.

Resumo

Apesar de que atualmente existem direitos e leis que asseguram a inclusão social, compreendendo até mesmo o direito ao trabalho aos deficientes, em alguns casos são encontradas dificuldades durante o processo de recrutamento e inclusão dentro do ambiente de trabalho, podendo ser levados em consideração também os obstáculos que uma sociedade não habituada apropriadamente com a inclusão apresenta, obstáculos que podem ser notados por meio de dados. Assim este projeto busca analisar a inclusão no lugar de trabalho, e estudar práticas que promovam equidade nesse ambiente, utilizando, principalmente, uma revisão bibliográfica ampliada, com pesquisas teóricas e pesquisas de campos, e ferramentas sobre a gestão de pessoas e a cultura organizacional. Assim procura-se ressaltar as práticas de inclusão no ambiente de trabalho, além de evidenciar a importância das mesmas.

Palavras-chave: Inclusão. Trabalho. Análise.

Abstract

Although there are currently rights and laws that ensure social inclusion, including the right to work for disabled people, in some cases difficulties are encountered during the process of recruitment and inclusion within the work environment, and the obstacles that a society not properly accustomed to inclusion presents, obstacles that can be noticed through data. Thus, this project aims to analyze inclusion in the workplace and study practices that promote equity in this environment, primarily utilizing an expanded literature review, along with theoretical research and field studies, as well as tools related to people management and organizational culture. The objective is to emphasize inclusive practices in the workplace and highlight their importance.

Keywords: Inclusion. Work. Analysis.

SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO.....	6
2. REFERENCIAL TEÓRICO.....	7
2.1 Inclusão no ambiente de trabalho	9
2.1.1 O que é inclusão	9
2.1.2 Leis	9
2.1.3. Como promover a inclusão no ambiente de trabalho.....	10
2.1.4. Construção de um ambiente mais inclusivo.....	10
2.1.5 Tipos de inclusão	10
2.2 Tipos de deficiências e o mercado de trabalho	11
2.2.1 Definição de pessoa com deficiência.....	12
2.2.2 Como o mercado de trabalho recebe pessoas com deficiência.....	12
2.3 Gestão de pessoas	15
2.3.1 Contratação de profissionais com deficiência	16
2.3.2 Integração dos profissionais	16
2.4 Cultura Organizacional.....	17
3. METODOLOGIA	18
3.1 Fluxograma	18
4. DESENVOLVIMENTO	20
4.1 Entrevistas	20
4.2 Site	20
5. CONSIDERAÇÕES FINAIS	23
REFERÊNCIAS.....	25
ANEXOS	28
ANEXO A- TIPOS DE DEFICIÊNCIA (INSTITUTO DE DESENVOLVIMENTO DO TRABALHO, S/D).....	28
ANEXO B – Entrevistas Completas.....	30

1. INTRODUÇÃO

Segundo pesquisas do IBGE (Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística) e MDHC (Ministério dos Direitos Humanos e da Cidadania) a população brasileira é constituída por 18,6 milhões de pessoas com deficiência de 2 anos ou mais, o que equivale a 8,9% dos brasileiros. De acordo com o IBGE apenas 26,6% das pessoas que apresentam deficiências encontram lugar no mercado de trabalho, onde cerca de 55% das pessoas com deficiência que trabalham se encontram em situação de informalidade. (GOV.BR;2023)

É possível dizer que durante grande parte da história, as pessoas com deficiências viveram na margem da sociedade, e eram muitas vezes esquecidas ou vistas com uma visão segregacionista. (FRIEDRICH; 2016)

Mesmo agora, apesar da Constituição Federal assegurar os direitos à inclusão social, no que também se diz respeito ao direito ao trabalho aos deficientes, e além do Estado criar leis dentro do contexto para garantir que esses direitos sejam cumpridos, é possível perceber uma certa dificuldade por parte das empresas tanto para contratá-los quanto para inseri-los, como também não há a preparação adequada para recebê-los. (FRIEDRICH; 2016)

Assim, a análise da atual situação da inclusão no mercado de trabalho se faz um estudo necessário para compreender até em que ponto as empresas estão capacitadas para integrá-los adequadamente no ambiente interno. (FRIEDRICH; 2016)

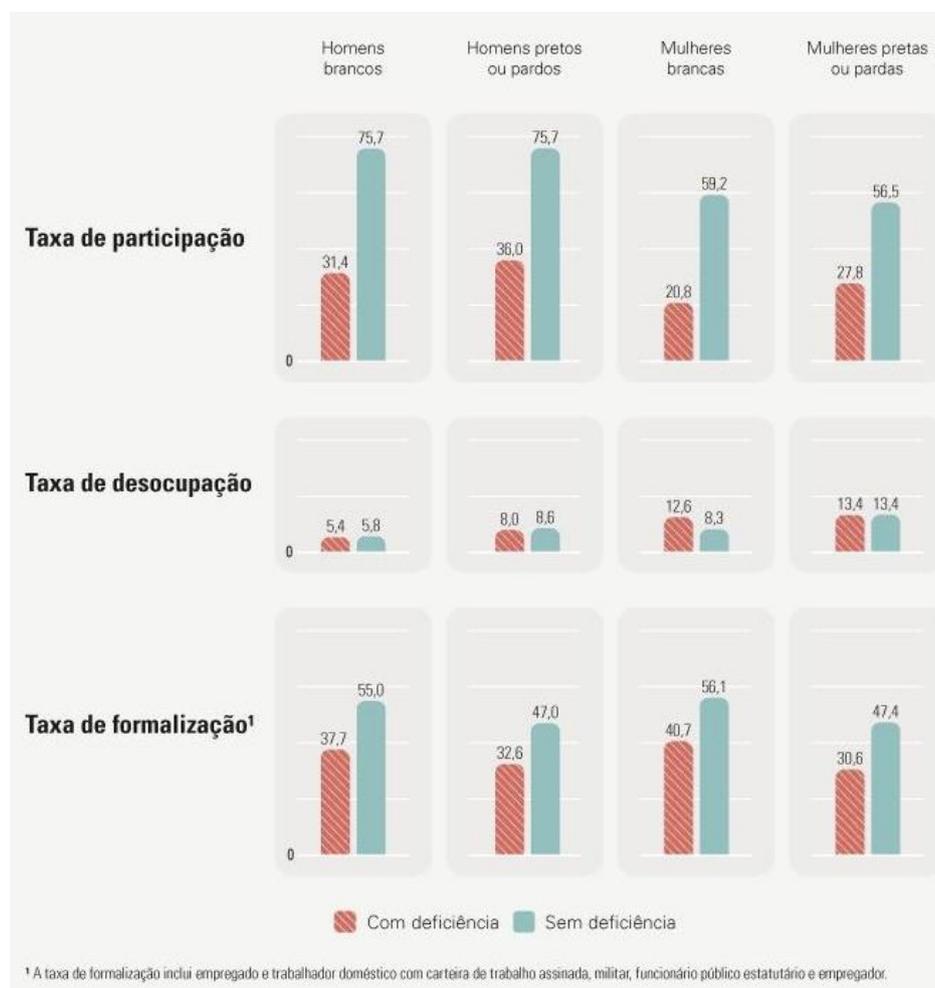
Assim, o projeto visa analisar a inclusão no ambiente de trabalho, identificando práticas e políticas que promovam a diversidade e a equidade no ambiente profissional. Pretende-se compreender como esses elementos podem influenciar a inclusão de grupos minoritários, como pessoas com deficiência e entre outros. Foi realizada uma revisão bibliográfica para assim ampliar o conhecimento sobre o tema, utilizando como meio, pesquisas teóricas e pesquisas de campos, onde foram não só estudadas e analisadas a parte teórica e as estruturas, pretendendo perceber, observar e estudar como o fato ocorre na empresa.

2. REFERENCIAL TEÓRICO

A inclusão em um local de trabalho inclusivo e baseado em uma estrutura de valor pluralista. Essa estrutura, por sua vez, é calcada no respeito mútuo e em contribuições iguais, em perspectivas culturais diferentes para os valores e as normas organizacionais, mas infelizmente nem todas as empresas pregam essa política.

Segundo o IBGE (2023), 26,6% das pessoas com deficiência encontram espaço no mercado de trabalho. O nível de ocupação para o resto da população é de 60,7%. Cerca de 55% das pessoas com deficiência que trabalham estão em situação de informalidade.

Imagem 1 - Indicadores estruturais no mercado de trabalho (%). Por condição de deficiência.



Fonte: IBGE pesquisa nacional de saúde, (2019) adaptado por SBT NEWS

Para garantir um ambiente justo e igualitário é crucial a implementação da inclusão no mercado de trabalho, promovendo a diversidade e o respeito por todas as pessoas, independentemente de suas características. Empresas que adotam políticas inclusivas se beneficiam ao atrair e reter talentos diversos, o que pode aumentar a criatividade, a inovação e a resolução de problemas. Além disso, a inclusão social no mercado de trabalho é importante para promover a igualdade de oportunidades, melhorar a satisfação dos funcionários, reduzir o estigma e a discriminação, melhorar a imagem da empresa, combater a exclusão social, promover a saúde mental e o bem-estar dos colaboradores, e promover a diversidade cultural e a valorização das diferenças. Em suma, a inclusão no mercado de trabalho é um direito fundamental de todas as pessoas e um passo importante em direção a uma sociedade mais justa e igualitária para todos. (FRANÇA;2023)

De acordo com Merlone (2024), a gestão de pessoas é um conjunto de técnicas de RH que tem como objetivo o desenvolvimento do capital humano nas organizações. Ou seja, a gestão de pessoas é um processo que visa melhorar o desempenho dos colaboradores e da empresa.

De acordo com Guimarães (2024), a gestão de pessoas é a área responsável por administrar o capital humano das empresas. Essa gestão utiliza técnicas de recursos humanos para conciliar os objetivos dos colaboradores com as metas de organização, para que isso ocorra, é necessário que os envolvidos na gestão estejam em sintonia com as equipes e identifiquem que tudo está ocorrendo bem.

De acordo com Vasconcelos (2022), a cultura organizacional é composta por hábitos, crenças, valores, clima e comportamentos compartilhados na empresa, formando sua identidade e influenciando seus processos e negócios. Ela se desenvolve a partir dos valores do fundador e das interações entre os colaboradores ao longo do tempo.

Imagem 2 – Cultura organizacional.



Fonte: elaborado por R. Perdomo, adaptado de Edgar Schein S/D.

A criação de uma cultura organizacional forte é essencial para atrair e reter talentos nas empresas, compartilhando valores, ideais e princípios. O papel do RH é crucial nesse processo, trabalhando com as lideranças para definir políticas internas, processos e objetivos coletivos. Além disso, o RH pode utilizar recursos tecnológicos inteligentes, como softwares de análise de dados, para facilitar o recrutamento e seleção de profissionais alinhados com a cultura da empresa. (VASCONCELOS;2022)

2.1 Inclusão no Ambiente de trabalho

2.1.1 O que é inclusão

De acordo com França (2023) a inclusão envolve criar um ambiente que respeite e valorize a diversidade, tratando todos com respeito e igualdade, independentemente de raça, gênero, idade, orientação sexual ou deficiência.

2.1.2 Leis

Na Lei nº 13.146/2015 (MINISTÉRIO DOS DIREITOS HUMANOS E DA CIDADANIA), Lei Brasileira de Inclusão (LBI), tem como objetivo assegurar e promover, em condições de igualdade, o exercício dos direitos e das liberdades fundamentais por pessoa com deficiência, visando à sua inclusão social e cidadania.

Lei 8.213/91 (BRASIL), que dispõe sobre a Previdência Social, estabelece que empresas com cem colaboradores ou mais devem destinar de 2% a 5% (BARROS, 2024).

Imagem 3 – Vagas às pessoas em reabilitação ou com deficiência

de 100 a 200 funcionários	2%
de 201 a 500 funcionários	3%
de 501 a 1.000 funcionários	4%
de 1.001 funcionários em diante	5%

Fonte: Barros (2024)

2.1.3. Como promover a inclusão no ambiente de trabalho

Promover a inclusão no ambiente de trabalho requer um compromisso de longo prazo apoiado por toda a liderança e equipe. Isso envolve valorizar a diversidade, oferecer treinamento em sensibilização e implementar políticas que promovam equidade e igualdade de oportunidades. (GALA; S/D)

2.1.4. Construção de um ambiente mais inclusivo

Promove equidade, aceitação, respeito e participação de todos, valorizando diferenças individuais como gênero, etnia, orientação sexual, idade e deficiências. Isso inclui criar políticas que reconheçam e respeitem essa diversidade, fomentar comunicação aberta e respeitosa, e contar com liderança comprometida. Também é crucial oferecer suporte e recursos para que todos possam trabalhar de forma eficaz, assegurando acesso equitativo a recursos, com acessibilidade física e digital incorporada na organização. (GALA; S/D)

2.1.5 Maneiras de incluir

A inclusão abrange diversas áreas da sociedade para garantir a integração e acesso igualitário a oportunidades e recursos para todos, independentemente de suas características e necessidades. Isso inclui a inclusão social, educacional, no mercado de trabalho, digital, financeira, cultural e política, promovendo convivência respeitosa e igualitária. (Equipe FM2S;2023)

Tabela 1- Tabela sobre os tipos de inclusão.

Inclusão social	Processo de integrar pessoas de diversas origens, características e habilidades na sociedade, assegurando acesso igualitário a direitos, oportunidades e serviços. Ex: criação de programas de assistência social para grupos vulneráveis
Inclusão educacional	É proporcionar a todos os estudantes, incluindo os com necessidades especiais, um ambiente educacional inclusivo e adaptado. Ex: incluem escolas que oferecem recursos pedagógicos específicos
Inclusão no mercado de trabalho	É criar ambientes de trabalho onde todos têm oportunidades iguais de emprego e desenvolvimento profissional. Ex: treinamentos sobre inclusão e adaptação do ambiente físico para atender funcionários com deficiência.
Inclusão digital	Acesso igualitário às tecnologias da informação e comunicação. Ex: criação de sites e aplicativos acessíveis para pessoas com deficiências visuais.
Inclusão financeira	Garante que todos tenham acesso a serviços financeiros básicos, como contas bancárias e meios de pagamento eletrônico. Ex: oferta de contas bancárias simplificadas e isentas de taxas para pessoas de baixa renda ou em áreas rurais.
Inclusão cultural	Envolve valorizar e promover a diversidade cultural em todas as formas de expressão. Ex: realização de festivais que celebram as tradições e costumes de diferentes grupos étnicos e religiosos.
Inclusão política	Participação ativa e igualitária de todos os cidadãos nos processos políticos. Ex: implementação de cotas para minorias étnicas ou grupos sub-representados em órgãos governamentais.

Fonte: Equipe FM2S,2023 – adaptado pelas autoras, 2024.

Algumas maneiras de incluir podem ser percebidas por meio de rampas que são ferramentas necessárias em locais públicos, já que facilitam o alcance de pessoas com deficiências físicas, como cadeirantes, sendo importantes para que todos os locais sejam acessíveis. Além das rampas, a língua de sinais é de extrema importância para a inclusão, apesar de que não recebe devida atenção por parte da sociedade. Outras maneiras de incluir englobam programas de assistência psicossocial e social para pessoas emocionalmente afetadas e pessoas em vulnerabilidade social. (IMPACTVALLY, 2024)

2.2 Tipos de deficiências e o mercado de trabalho

2.2.1 Definição de pessoa com deficiência

No art 1º da Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência (aprovado pela Assembleia Geral da ONU, 2006) o conceito de pessoa com deficiência é compreendido como aquela que tem impedimentos de longo prazo, de natureza física, mental, intelectual ou sensorial que, em interação com diversas barreiras, podem ter obstruída sua participação plena e efetiva na sociedade, em igualdade de condições com as demais pessoas.

Conforme o artigo 2º de Lei 13.146 de 6 de julho de 2015 (BRASIL)

Art. 2º Considera-se pessoa com deficiência aquela que tem impedimento de longo prazo de natureza física, mental, intelectual ou sensorial, o qual, em interação com uma ou mais barreiras, pode obstruir sua participação plena e efetiva na sociedade em igualdade de condições com as demais pessoas. § 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; e IV – a restrição de participação. § 2º O Poder Executivo criará instrumentos para avaliação da deficiência.

2.2.2 Como o mercado de trabalho recebe pessoas com deficiência

Existem várias leis que visam a inclusão de pessoas com deficiência e ao utilizar o termo “inclusão” refere-se à possibilidade de ela participar de todos os aspectos da sociedade de forma igualitária aos outros. Entre esses aspectos está o trabalho, parte de extrema importância para o funcionamento da sociedade e que auxilia na progressão individual e coletiva. (CENTRO UNIVERSITÁRIO SÃO CAMILO; 2021)

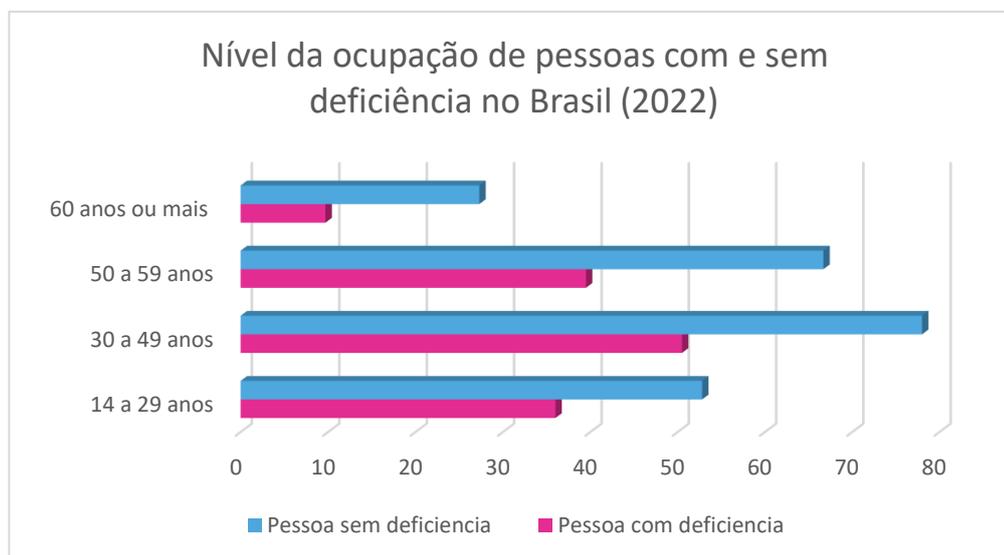
Para assegurar os direitos das pessoas com deficiência no mercado de trabalho existe a Lei 8213/91, artigo 93 (BRASIL):

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%

De acordo com a PNAD (Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios), em 2022, 62,7% das pessoas de 14 anos ou mais exerciam alguma força de trabalho, onde 10,1% possuíam alguma deficiência enquanto 89,9% não.

Imagem 4- Gráfico sobre nível da ocupação



Fonte: Adaptado pelas autoras, com dados da PNAD Contínua, 3º Trimestre de 2022 (IBGE), inspirado em MDHC,2023.

Já dentre as pessoas com deficiência com maiores níveis de ocupação encontram-se àquelas com dificuldades visuais, ocorrendo menor incidência de pessoas com dificuldades de realização de cuidados pessoais no mercado de trabalho, como é possível perceber no gráfico a seguir. (MINISTÉRIO DOS DIREITOS HUMANOS E DA CIDADANIA-NEVES; 2023)

Assim, é perceptível a grande diferença entre o nível de ocupação de pessoas com alguma deficiência visual em relação a pessoas com dificuldades para realizar cuidados pessoais, mostrando a necessidade de programas de maior inserção de pessoas inseridas nessa categoria. (MINISTÉRIO DOS DIREITOS HUMANOS E DA CIDADANIA-NEVES; 2023)

Imagem 5- Gráfico sobre nível da ocupação por dificuldade funcional.

Nível de ocupação por pessoas com deficiência de acordo com as dificuldades funcionais no Brasil (2022)



Fonte: Adaptado pelas autoras, com dados da PNAD Contínua, 3º Trimestre de 2022 (IBGE), inspirado em MDHC,2023.

Já no que se diz a relação entre o trabalho principal e a concentração de pessoas com deficiência os exercendo, encontra-se assim uma maior porcentagem de PCDs em trabalhos de comércio e reparação de veículos, tais informações são perceptíveis no seguinte gráfico. (MINISTÉRIO DOS DIREITOS HUMANOS E DA CIDADANIA-NEVES; 2023)

Imagem 6- Gráfico sobre nível da ocupação por atividade realizada.



Fonte: Adaptado pelas autoras, com dados da PNAD Contínua, 3º Trimestre de 2022 (IBGE), inspirado em MDHC,2023.

No quesito de posição de ocupação as pessoas com deficiência são encontradas majoritariamente em trabalhos por conta própria, ocorrendo certa desigualdade no setor privado, quando comparado com número de pessoas sem deficiências empregadas. (MINISTÉRIO DOS DIREITOS HUMANOS E DA CIDADANIA-NEVES; 2023)

Imagem 7- Gráfico sobre posição de ocupação.



Fonte: Adaptado pelas autoras, com dados da PNAD Contínua, 3º Trimestre de 2022 (IBGE), inspirado em MDHC,2023.

2.3 Gestão de Pessoas

A gestão de pessoas é indispensável para que uma empresa alcance sucesso, desse modo a aplicação de uma boa gestão de pessoas deve ser estudada e analisada pelo gestor, já que é a ferramenta que impulsiona o relacionamento entre os funcionários. A gestão de pessoas acaba por afetar os

relacionamentos e a produtividade dentro do ambiente de trabalho. (SEBRAE, S/D)

2.3.1 Contratação de profissionais com deficiência

Para que a empresa seja considerada de fato inclusiva, a inclusão precisa começar desde o processo de recrutamento e seleção, onde o local deve ser acessível e contar com adaptações que facilitam e ofereçam melhores qualidades para o desenvolvimento do processo, a empresa deve também, caso preciso, permitir que o candidato leve alguém de suporte, e durante a entrevista as questões relacionadas à deficiência devem ser de cunho profissional, visando entender em que partes a pessoa encontra maiores dificuldades, montando assim caminhos seguros e melhores. (CENTRO UNIVERSITÁRIO SÃO CAMILO; 2021)

Grande maioria das empresas não estão acostumadas em contratar PCDs, muitos de seus funcionários da área de gestão não possuem conhecimento e preparação o suficiente para boa recepção inclusiva, desse modo, todo o procedimento é dificultado e nada prático, assim, a realização de um planejamento interno não só da área de R.H, mas também dos outros setores é crucial para a integração das pessoas, além de auxiliar na tomada de decisões em relação a acessibilidade. (LUDWIG,2016)

2.3.2 Integração dos profissionais

Para que a integração dos profissionais PCDs ocorra com sucesso, além de um bom programa de capacitação e utilização de manuais de integração, a empresa precisa se certificar de que suas instalações físicas possuem obras de acessibilidade e se possui todas as adaptações e adequações necessárias para receber os novos funcionários, produzindo um bom ambiente para a pessoa e assegurando a segurança em local de trabalho. (LUDWIG,2016)

Também deve ser responsabilidade da empresa certificar-se de conhecer bem o cargo e as exigências do cargo exercido pelo profissional para ter certeza de que a deficiência que o mesmo possui está de acordo com sua posição e ocupação. (LUDWIG,2016)

Além de problemas com a estrutura física, a organização também pode encontrar dificuldades durante o processo de integração por parte dos outros colaboradores, que em muitos casos podem ter uma visão estereotipada e preconceituosa, podendo ocorrer atos de discriminação dentro da organização, nesse caso a empresa precisa estar preparada para saber como lidar em dadas situações. (MARQUES; ENAP, 2015)

A integração também pode ser dificultada por falta de conhecimento dos outros funcionários para com as deficiências que seus colegas de trabalho possuem ou incompreensão sobre maneiras de inclusão, assim, a empresa precisa incentivar a busca e o interesse dos mesmos pela inclusão. (MARQUES; ENAP, 2015)

2.4 Cultura Organizacional

A cultura organizacional pode ser descrita como a forma com que os funcionários enxergam a empresa em que trabalham, independente se gostam ou não de certas características. Uma empresa que possui cultura forte é uma organização onde os valores e a missão são amplamente compartilhados e acatados, enquanto a cultura fraca é aquela em que esses valores não são bem disseminados, resultando em opiniões distintas. (UNB; S/D)

Em resumo, a Cultura organizacional engloba um sistema de opiniões e valores que são compartilhados entre os membros de uma organização. É a cultura que auxilia na diferenciação das empresas e tem como principais pontos a inovação, estabilidade, agressividade, trabalho em equipe, atenção aos detalhes, foco nos resultados e na pessoa. (UNB; S/D)

3. Metodologia

No começo do ano letivo de 2024 foram iniciadas as atividades para a realização do TCC, organizados no seguinte fluxograma:

3.1 Fluxograma

Imagem 8- Fluxograma das atividades realizadas



Fonte: Acervo do projeto, 2024

■ A coleta de dados é feita por meio de pesquisas, entrevistas e conversas com pessoas que trabalham no ramo para melhor entendimento do tema aprofundado.

■ As entrevistas foram realizadas por meios online, tanto por mensagens e quanto por telefonema, onde foram feitas 9/10 perguntas, para profissionais da área de recursos humanos.

■ A apresentação na feira remete a apresentação do grupo na Feira de Projetos e Tecnologia na escola ETEC Trajano Camargo onde avaliadores irão avaliar o projeto.

■ A apresentação final será apresentada para a banca (professores) para a avaliação final do TCC.

■ Mostram uma base da construção do projeto.

4. DESENVOLVIMENTO

4.1 Entrevistas

Foram realizadas entrevistas na empresa no ramo alimentício localizada em Limeira com algumas funcionárias cujo cargos são: gerente e encarregada do setor. E também, com uma profissional do ramo de recursos humanos que trabalha em uma empresa na área de cerâmicas e está localizada na região de Santa Gertrudes.

A seguir tabela, com as entrevistas resumidas, apontando os pontos principais (entrevistas completas disponíveis no Anexo B).

Tabela 2- Tabela das entrevistas.

Entrevistas			
Perguntas:	Entrevistada 1:	Entrevistada 2:	Entrevistada 3:
Quantas pessoas com deficiência trabalham na empresa?	2 funcionários	3 funcionários	20 a 25 funcionários
Se enquadram em que tipo de deficiência?	São portador de deficiência especiais	Deficiência intelectual	Vários tipos de deficiência
Qual a ocupação dentro da empresa?	Eles recolhem bandeja e limpam as mesas	Atendente de lanchonete	Todos os setores, a maioria em produção
Como foi a contratação?	Ocorreu de maneira comum	Pelas instituições como: APAE e ANL	Tranquila, com atenção em alguns requisitos
Como os funcionários as receberam?	Tratam da melhor forma possível	Fomos acolhedores	De maneira muito receptiva
Precisou fazer algum tipo de mudança na empresa para acessibilidade para recebê-las?	Não precisou	Não	Não, já possui estruturas
Como foi a adaptação deles na empresa?	No começo tímidos, porém se adaptaram	Foi tranquila	Muito tranquila
Pode nos dar dicas sobre a cultura organizacional e comportamentos inclusivos?	Tem que ter paciência e cuidado	Ter carinho, cuidado e atenção	Ética profissionalismo, respeito e união
Como eles são cobrados em questão de produtividade?	São cobrados um pouco menos, para dar melhores resultados	Respeitando o limite de cada um.	Conversando com transparência

Fonte: Acervo do projeto, 2024.

4.2 Site

Utilizando o site e o aplicativo WIX (<https://www.wix.com/>), está sendo criado um protótipo de um blog, com nome igual ao projeto – ADM Inclusivo, para assim auxiliar a disseminação sobre informações em relação a inclusão na área de administração e em empresas no geral. O conteúdo do blog foi construído de acordo com as pesquisas realizadas conforme o andamento do projeto e das pesquisas presentes no trabalho.

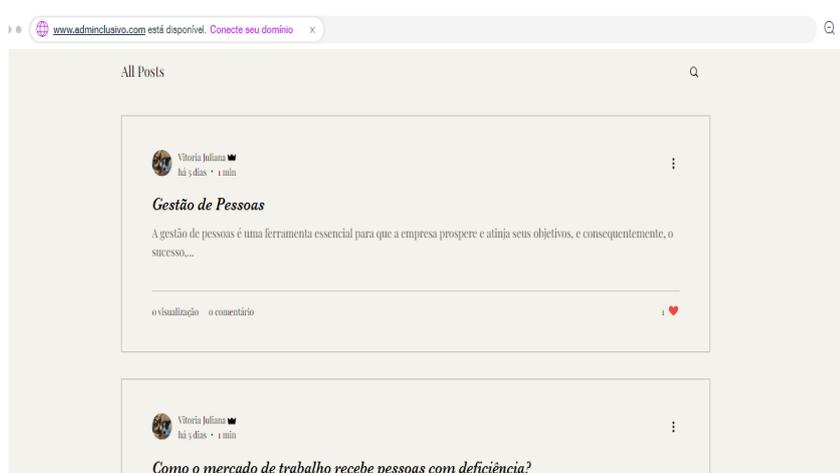
A seguir imagens da visualização do blog tanto para computador quanto para celular:

Imagens 9 e 10- Visualização do cabeçalho do blog por computador e celular, respectivamente.



Fonte: Acervo do projeto, com utilização do site Wix, 2024

Imagens 11 e 12- Visualização dos posts em geral, pelo computador e celular



Fonte: Acervo do projeto, com utilização do site Wix, 2024

Imagens 13 e 14 - Mais informações presentes no perfil do blog, visualização por computador.



Faça seu comentário

Faça seu comentário sobre sua experiência com o ADM Inclusivo, caso tenha alguma dúvida ou ideia para aprimoração do blog.

Nome _____

Sobrenome _____

Email _____

Comentário _____

Enviar



Faça seu comentário

Faça seu comentário sobre sua experiência com o ADM Inclusivo, caso tenha alguma dúvida ou ideia para aprimoração do blog.

Nome _____

Sobrenome _____

Email _____

Comentário _____

Enviar

Fonte: Acervo do projeto, com utilização do site Wix, 2024

Imagens 15 e 16 – Meio de comunicação presente no blog, visualização por computador e celular respectivamente.

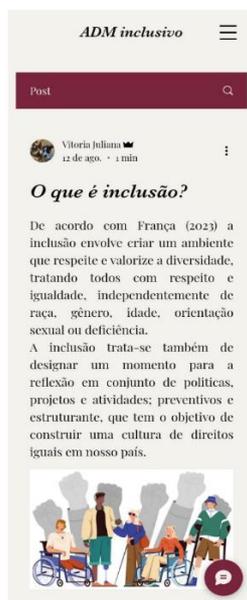


Fonte: Acervo do projeto, com utilização do site Wix, 2024

São diversos os temas retratados no blog, os mesmos temas estudados e analisados durante o trabalho, entre eles estão: O que é inclusão? Gestão de

Pessoas; Leis; Como promover a inclusão no ambiente de trabalho; Como o mercado de trabalho recebe pessoas com deficiências?

Imagem 17- Exemplo de post presente no blog ADM Inclusivo, visualização por celular.



Fonte: Acervo do projeto, com utilização do site Wix, 2024

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Promover a participação de pessoas com deficiência no ambiente de trabalho é essencial para construir uma sociedade mais justa e igualitária. Neste estudo, os desafios e as práticas que devem ser adotados pelas empresas para garantir a efetividade do processo de inclusão foram ressaltados, desde o recrutamento até a integração no ambiente organizacional. Através da análise de dados, foi constatado que apesar de algumas empresas possuírem políticas inclusivas, ainda há uma grande quantidade de trabalho a ser feito em relação à acessibilidade, treinamento das equipes e adaptação de funções. Fica claro que a inclusão vai além do simples cumprimento de uma obrigação legal, mas sim o ato de estabelecer um ambiente onde se valorize e respeite as diferenças, formando a diversidade como um elemento fundamental para impulsionar inovação e sucesso na organização. A fim de atingir essa meta, as empresas precisam se comprometer continuamente a oferecer oportunidades reais de crescimento e desenvolvimento no mercado de trabalho para pessoas com deficiência. Assim, as empresas não apenas cumprem seu papel social, mas também se fortalecem ao promover um ambiente mais diversos, inclusivo e produtivo para todos.

REFERÊNCIAS

BARROS, Leonardo. **O PAPEL DO RH NA INCLUSÃO SOCIAL NAS EMPRESAS**. Disponível em: <https://tangerino.com.br/blog/inclusao-social-nas-empresas/>. Acesso em: junho de 2024.

BENUTE, Gláucia; GUERRA, Gleidis; MOLINA, Selma; PEREIRA, Sonia. **Gestão e processo de inclusão de colaboradores com deficiência, volume 7**. São Paulo- Centro Universitário São Camilo, 2021. Acesso em: maio de 2024

BRASIL. **DA FINALIDADE E DOS PRINCÍPIOS BÁSICOS DA PREVIDÊNCIA SOCIAL; Lei 8.213/91**. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8213cons.htm?hsCtaTracking=8dbf00ec-3047-42cb-bdec-5135b6af0ce5%7C75c3cf15-d229-48dd-ad4a-7c2ca608a1d7. Acesso em: maio de 2024.

BRASIL. **Estatuto da Pessoa com Deficiência; artigo 2º de Lei 13.146 de 2015**. Disponível em: [https://www2.senado.leg.br/bdsf/bitstream/handle/id/554329/estatuto_da_pessoa_a_com_deficiencia_3ed.pdf](https://www2.senado.leg.br/bdsf/bitstream/handle/id/554329/estatuto_da_pessoa_com_deficiencia_3ed.pdf). Acesso em: junho de 2024

BRASIL. **Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências Subseção II; Artigo 93 da Lei nº 8.213 de 1991**. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/busca?q=art.+93+da+lei+8213%2F91>. Acesso em: junho de 2024.

e sistemas do Governo Federal. Acesso em: maio de 2024.

Equipe FM2S,2023. **Inclusão no trabalho: o que é e importância**. <https://fm2s.com.br/blog/inclusao/amp>. Acesso em: maio de 2024.

Equipe FM2S;2023. **INCLUSÃO: UM OLHAR ALEM DAS DIFERENÇAS NA BUSCA PELA IGUALDADE**. Disponível em: <https://fm2s.com.br/blog/inclusao/amp>. Acesso em: agosto de 2024.

FRANÇA, Sulivan. **INCLUSAO NO MERCADO DE TRABALHO: TIPOS DE INCLUSÃO E COMO PROMOVÊ-LA**. Disponível em: <https://www.humansolutionsbrasil.com.br/artigos/inclusao-mercado-trabalho#:~:text=igualdade%20de%20oportunidades,-,O%20que%20%C3%A9%20a%20inclus%C3%A3o%20no%20mercado%20de%20trabalho%3F,tratadas%20com%20respeito%20e%20igualdade>. Acesso em: setembro de 2024.

FRIEDRICH, Ricardo. **PESSOA COM DEFICIÊNCIA NO MERCADO DE TRABALHO: DIFICULDADES NA INCLUSÃO**. <https://online.unisc.br/acadnet/anais/index.php/sidsp/article/view/15872>. Acesso em: maio de 2024.

GALA, Sofia. **ACESSIBILIDADE E INCLUSÃO NO AMBIENTE DE TRABALHO**. Disponível em: <https://www.handtalk.me/br/blog/ambiente-de-trabalho-inclusivo/>. Acesso em: junho de 2024.

GOV.BR. **Brasil tem 18,6 milhões de pessoas com deficiência, indica pesquisa divulgada pelo IBGE e MDHC.** Disponível em: <https://www.gov.br/mdh/pt-br/assuntos/noticias/2023/julho/brasil-tem-18-6-milhoes-de-pessoas-com-deficiencia-indica-pesquisa-divulgada-pelo-ibge-e-mdhc>. Acesso em: março de 2024.

GUIMARÃES, Bruna, 2024. **Gestão de Pessoas: o que é, principais processos, objetivos e pilares.** Disponível em: <https://www.gupy.io/blog/gestao-de-pessoas>. Acesso em: junho de 2024.

IMPACTVALLEY, 2024. **5 exemplos de inclusão social.** Disponível em: <https://www.impactvalley.org/inclusao-social-e-educacao-brasileira/5-exemplos-inclusao-social/>. Acesso em outubro de 2024.

INSTITUTO DE DESENVOLVIMENTO DO TRABALHO. **PESSOAS COM DEFICIÊNCIA: TIPOS DE DEFICIÊNCIA.** Disponível em: <https://idt.org.br/pcd/tipos-de-deficiencia>. Acesso em: agosto de 2024.

LUDWIG, Camila, 2016. **Recrutamento e seleção de pessoas com deficiência em empresas de Teutônia/RS.** Acesso em: maio de 2024

MARQUES, Fernanda-ENAP. **Gestão de pessoas: Fundamentos e tendências. Brasília, 2015.** Acesso em: junho de 2024.

MDHC, 2023. **PESSOAS COM DEFICIÊNCIA- Diagnóstico com base nos dados e informações disponíveis em registros administrativos, pesquisas.** Disponível em: https://www.gov.br/mdh/pt-br/navegue-por-temas/pessoa-com-deficiencia/publicacoes/copy_of_Relatorio_CGIE_PCD_.pdf. Acesso em: maio de 2024.

MDHC,2023. **Brasil tem 18,6 milhões de pessoas com deficiência, indica pesquisa divulgada pelo IBGE e MDHC.** Disponível em: <https://www.gov.br/mdh/pt-br/assuntos/noticias/2023/julho/brasil-tem-18-6-milhoes-de-pessoas-com-deficiencia-indica-pesquisa-divulgada-pelo-ibge-e-mdhc#:~:text=A%20pesquisa%20analizou%20ainda%20o,%C3%A9%20de%2060%2C7%25>. Acesso em: maio de 2024.

MERLONE, Tiago,2024. **ARTIGO – Gestão de Pessoas: o que é, principais processos, objetivos e seus pilares.** Disponível em: <https://www.portaldorh.ms.gov.br/artigo-gestao-de-pessoas-o-que-e-principais-processos-objetivos-e-seus-pilares/> Acesso em: maio de 2024.

MINISTÉRIO DA JUSTIÇA E CIDADANIA. **CONVENÇÃO SOBRE OS DIREITOS DAS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA/ LEI BRASILEIRA DE INCLUSÃO DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA; Artigo 1.** Disponível em: <https://www.mds.gov.br/webarquivos/Oficina%20PCF/JUSTI%C3%87A%20E%20CIDADANIA/convencao-e-lbi-pdf.pdf>. Acesso em: junho de 2024

MINISTÉRIO DOS DIREITOS HUMANOS E DA CIDADANIA. **Regulamentação de artigos da Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência; Lei nº 13.146 de 2015.** Disponível em: <https://www.gov.br/mdh/pt-br/navegue-por->

temas/pessoa-com-deficiencia/acoes-e-programas/regulamentacao-de-artigos-da-lei-brasileira-de-inclusao-da-pessoa-com-deficiencia:.Acesso em: maio de 2024.

NEVES, Daniel. **PESSOAS COM DEFICIÊNCIA**. Disponível em: https://www.gov.br/mdh/pt-br/navegue-por-temas/pessoa-com-deficiencia/publicacoes/Relatorio_CGIE_PCD_.pdf

SEBRAE, S/d. **Gestão de pessoas, apostila 1**. Acesso em: maio de 2024

UNB, Br, S/d. **Cultura Organizacional, cap 16**. Acesso em: junho de 2024.

VALLER, Pablo, 2022. **Desemprego e informalidade são maiores entre as pessoas com deficiência**. Disponível em: <https://sbtnews.sbt.com.br/noticia/economia/224221-desemprego-e-informalidade-sao-maiores-entre-as-pessoas-com-deficiencia>. Acesso em: maio de 2024.

VASCONCELOS, Sanny, 2022. **Cultura organizacional: o que é, exemplos e como se forma!** <https://blog.solides.com.br/cultura-organizacional/> Acesso em: maio de 2024.

ANEXOS

ANEXO A- Tipos de deficiência (INSTITUTO DE DESENVOLVIMENTO DO TRABALHO, S/D)

Podem ser classificadas em:

- Deficiência Intelectual;
- Deficiência física;
- Deficiência auditiva;
- Deficiência visual.

Segundo o Instituto de Desenvolvimento do Trabalho (S/D), as deficiências podem ser definidas da seguinte:

I- Deficiência Física - alteração completa ou parcial de um ou mais segmentos do corpo humano, acarretando o comprometimento da função física, apresentando-se sob a forma de paraplegia, paraparesia, monoplegia, monoparesia, tetraplegia, tetraparesia, triplegia, triparesia, hemiplegia, hemiparesia, ostomia, amputação ou ausência de membro, paralisia cerebral, membros com deformidade congênita ou adquirida, nanismo (altura: _____), outras (especificar).

II- Deficiência Auditiva - perda bilateral, parcial ou total, de 41 decibéis (dB) ou mais, aferida por audiograma nas frequências de 500HZ, 1.000HZ, 2.000Hz e 3.000Hz

III- Deficiência Visual

() **cegueira** - acuidade visual $\leq 0,05$ (20/400) no melhor olho, com a melhor correção óptica;

() **baixa visão** - acuidade visual entre 0,3 (20/60) e 0,05 (20/400) no melhor olho, com a melhor correção óptica;

() **somatória** da medida do campo visual em ambos os olhos for igual ou menor que 60o.

III a- Visão Monocular- conforme parecer CONJUR/MTE 444/11: cegueira, na qual a acuidade visual com a melhor correção óptica é igual ou menor que 0,05 (20/400) em um olho (ou cegueira declarada por oftalmologista).

IV- Deficiência Intelectual- funcionamento intelectual significativamente inferior à média, com manifestação antes dos 18 anos e limitações associadas a duas ou mais habilidades adaptativas, tais como:

a) - Comunicação

b) - Cuidado pessoal

c) - Habilidades sociais

d) - Utilização de recursos da comunidade

e) - Saúde e segurança

f) - Habilidades acadêmicas

g) - Lazer

h) - Trabalho.

Idade de Início:_____

IV a- Deficiência Mental – Psicossocial – conforme Convenção ONU – Esquizofrenia, outros transtornos psicóticos, outras limitações psicossociais. Informar se há outras doenças associadas e data de início de manifestação da doença (assinalar também as limitações para habilidades adaptativas no quadro acima).

IV b- Deficiência Mental – Lei 12764/2012 – Espectro Autista

V- Deficiência Múltipla - associação de duas ou mais deficiências.

ANEXO B – Entrevistas Completas

Entrevista com a funcionária cujo cargo e gerente:

Perguntas:

1. Quantas pessoas com deficiência trabalham na empresa?
2. Se enquadram em que tipo de deficiência?
3. Qual a ocupação dentro da empresa?
4. Como foi a contratação?
5. Como os funcionários as receberam?
6. Precisou fazer algum tipo de mudança na empresa para acessibilidade para recebê-las?
7. Como foi a adaptação deles na empresa?
8. Você pode nos dar dicas sobre a cultura organizacional e de comportamentos inclusivos?
9. Como eles são cobrados em questão de produtividade?

Respostas:

1. Horário da manhã temos 2 funcionários
2. São pne portador de deficiência especiais.
3. Eles ficam no salão recolhendo bandeja e limpando mesas.
4. Mandam o currículo na empresa entram em contato com a família e faz a contratação.
5. Os funcionários já são orientandos sobre eles sempre que chegam na empresa e também bem acolhidos.
6. Não precisou, eles são muito inteligentes, tem que estar sempre observando e orientando em alguns detalhes e eles se distraem muito.
7. No começo eles ficam um pouco tímidos, mas depois eles vão se soltando e são muito amorosos com os outros funcionários.

8. Os comportamentos deles variam muito, tem que ter muita paciência, cuidado no falar com eles para não ficar agressivo.

9. Eles são cobrados um pouco menos para dar resultado sempre colocamos um funcionário junto para estar ajudando porque eles se distraem muito rápido.

Entrevista com a funcionária cujo o cargo e encarregada do setor:

Perguntas:

1. Quantas pessoas com deficiência trabalham na empresa?
2. Se enquadram em que tipo de deficiência?
3. Qual a ocupação dentro da empresa?
4. Como foi a contratação?
5. Como os funcionários as receberam?
6. Precisou fazer algum tipo de mudança na empresa para acessibilidade para recebê-las?
7. Como foi a adaptação deles na empresa?
8. Você pode nos dar dicas sobre a cultura organizacional e de comportamentos inclusivos?
9. Como eles são cobrados em questão de produtividade?
10. Como eles progrediram na empresa?

Respostas:

1. Existem 3 funcionários.
2. Deficiência intelectual.
3. Atendente de lanchonete.
4. Pelas instituições como: APAE e ANL.
5. Fomos acolhedores.
6. Não.

7. Foi tranquila.

8. Tratamos como pessoas normais, apenas com mais carinho, cuidado e atenção.

9. Quando são cobrados agimos normalmente, porém respeitando os limites de cada um.

10. O progresso deles é de acordo com o que pedimos para executar, ensinamos eles depois eles fazem sozinhos, dentro de seus limites individuais.

3.1.3 Terceira entrevista.

Outra entrevista foi realizada com uma profissional do ramo de recursos humanos que trabalha em uma empresa na área de cerâmicas e está localizada na região de Santa Gertrudes.

A entrevista ocorreu da seguinte maneira:

1. Quantas pessoas com deficiência trabalham na empresa?

Isso é quantas pessoas com deficiência, independente da deficiência, não é? Hoje nós temos em torno de 20 a 25 pessoas. Tínhamos até mais, porém ocorreram algumas mudanças no mercado, está um pouco lento, então nós tivemos algumas desistências, mas a gente tem 25 pessoas.

2. Se enquadram em que tipo de deficiência?

Temos funcionários que se enquadram em vários tipos de deficiências, como, deficiência de visão, pessoas que usam olhos de vidro, deficiência física, no braço, com deficiência na perna, também tem deficiente auditivo, surdo, mudo, falta de membros, deficiências que se enquadram em mental leve, por exemplo. Nós acolhemos todo mundo.

3. Qual a ocupação dentro da empresa?

Tem em todos os setores, mas a maioria é na produção. Mas eu tenho portador de deficiência no almoxarifado. Eu tenho o portador de deficiência em todos os setores. Tem na esmaltação, geral e eu tenho também administrativo, eu tenho na portaria.

Tem meninos novos, que são transplantados, a gente dá oportunidade para todo mundo. Então eu tenho na fábrica inteira, tem o ceramista, tenho administrativo, tenho na portaria, na manutenção, na limpeza e organização.

4. Como foi a contratação?

Tranquila, assim, claro, tem algum requisito que a gente tem que tomar algum cuidado, para não colocar a pessoa em uma área que vai prejudicá-la, então a gente sempre aplica um teste.

Mas a contratação em si é tranquila. Por exemplo, a pessoa que trabalha, que tem problema na visão que eu não posso alocar ela num setor de altura, por exemplo, porque às vezes pode dar uma tontura, ou em um setor que tenha poeira, porque pode prejudicar a visão.

A pessoa com deficiência mental leve, eu não posso colocar ela numa máquina, que tenha muitas informações, eu tenho que colocar ela num setor de que não vá prejudicá-la, porque assim a gente sempre pensa no bem-estar, na saúde dos funcionários.

A contratação foi de acordo com cada diagnóstico, cada laudo que a gente recebe, a gente faz as entrevistas, eu faço a análise, a gente passa para o para o nosso médico do trabalho, ele também vai fazer avaliação. A gente manda isso para o Ministério do trabalho, então é tudo um trabalho em conjunto para não colocar a pessoa em qualquer lugar, em risco. Primeiramente, é o bem-estar da pessoa. De acordo com a deficiência de cada um a gente coloca no setor que seja mais adequado.

E o processo final é passar por um médico e ele que vai avaliar essa pessoa está apta para trabalhar ali ou não, e depois a gente ainda manda pro Ministério do trabalho. Então, é feito tudo com muito cuidado.

5. Como os funcionários as receberam?

Muito receptivo lá a gente tem o trabalho independente de qualquer pessoa. Nós temos os padrinhos lá dentro, então cada pessoa fica com acompanhante no período de experiência, independente se é PCD ou não. Então, é super receptivo. Ficam juntos o tempo todo.

É uma família mesmo, a gente os recebe super bem, ensinando, tem os padrinhos, a gente chama de padrinho, que ficam com eles o tempo todo, então eu tenho o turno da manhã, turno da tarde, turno da noite, tem horário comercial e essas pessoas sempre têm um tutor. Na verdade, eles fazem até festa com eles, né, porque o que eles criam com eles é tão grande e, se tornam uma família, a recepção é tranquila.

6. Precisou fazer algum tipo de mudança na empresa para acessibilidade para recebê-las?

É, não, nós temos estrutura lá para isso. Eu tenho toda a estrutura na empresa. Mas nós não precisamos fazer mudança nenhuma. Quando a pessoa é contratada, nós tomamos esse cuidado em saber onde colocar, a gente toma esse cuidado. Então assim, antes eu faço a entrevista com a pessoa, faço uma análise, o teste e etc. Primeiramente é preciso ver qual que é a deficiência que ela tem. Por exemplo, se é um cadeirante, eu não posso colocar um na produção nesse caso, tem que ser uma pessoa mais administrativa.

Uma pessoa que não tem por uma perna, ela tem a perna mecânica, ela não pode ficar na produção de pé porque vai prejudicá-la. Temos uma moça que tem os braços, porém, um ela não mexe, ela trabalha em um setor em que ela consegue trabalhar de acordo com aquele traço que ela tem. Então a gente toma esse cuidado de colocar ela no setor, até para não pesar muito para ela.

Então a gente toma todo esse cuidado, então não, nós não precisamos fazer nenhum tipo de mudança, porque o setor que as pessoas entraram foram adequados, é necessário sempre pensar no bem-estar delas.

A pessoa que tem o olho vidro, então a gente coloca num setor que não tenha problema de altura, de muita escada, porque, às vezes a pessoa tem que ter um lugar mais plano, mais reto. A gente possui sinais, avisos por todo o lado. Então a gente tem que tomar esse cuidado, e se for preciso, a gente realizaria mudanças sem problema nenhum.

7. Como foi a adaptação deles na empresa?

Eu acho que a 7 dá para responder bem com a com a 5 também. A adaptação foi muito tranquila e caso assim a gente visse alguma coisa, adaptaríamos da maneira que fosse necessária.

8. Você pode nos dar dicas sobre a cultura organizacional e de comportamentos inclusivos?

A gente não tem problema nenhum em incluir, muito pelo contrário, inclusive eu estou até trabalhando em relação a isso, porque conforme vai chegando currículos de PCD a gente vai incluindo, porque isso faz parte da organização, da cultura da empresa. A cultura hoje é a ética, profissionalismo, honestidade, entusiasmo e respeito e união. Porque a empresa é uma empresa familiar. A gente preza muito assim, é uma família. A partir do momento que entrou um colaborador, um funcionário ali dentro, ele já se torna parte da nossa família. E a empresa é muito acolhedora com relação a qualquer um, então é a ética, integridade, tem que ser transparente, com responsabilidade. Profissionalismo a gente valoriza muito e incentiva as competências, conforme os resultados. Então independente da pessoa ser ou não ser PCD, somos muito profissionais. Então assim, independente da pessoa, a gente a incentiva tanto quanto o outro. Incentivar as competências, porque ela pode lhe trazer bons resultados também, tanto como qualquer outra pessoa.

Relações baseadas na lealdade, confiança, e entusiasmo propiciando um ambiente inspirador e gratificante. Então, é um lugar como nossa segunda casa. Tem que ser um ambiente gostoso de trabalhar. É respeitoso, com bastante transparência, com muita confiança, é uma família.

Respeito às pessoas, a comunidade e ao meio ambiente. As pessoas, claro, isso em primeiro lugar. Então a gente se importa muito com as pessoas da comunidade e com o meio ambiente, que, no entanto, a gente está implantando programas em relação ao meio ambiente.

A cultura da empresa é essa é a ética, profissionalismo, honestidade, entusiasmo, respeito e união.

9. Como eles são cobrados em questão de produtividade?

A gente não tem distinção, então é como qualquer outro. A gente chega, conversa do mesmo modo. São cobrados como qualquer outro, mas sempre com respeito. É sabendo conversar com transparência, valorizando o trabalho deles, mas assim mostrando, o que está errado, o que não está, mas a cobrança é igual para todo mundo, a gente sabe comunicar, sabe interagir. Então assim você chega, conversa, entende, se tiver que cobrar ou se tiver que elogiar também, é muito tranquilo.

Porque assim resumindo, é uma empresa muito familiar e assim é uma empresa muito saudável, gostosa de trabalhar. Nas integrações que a gente faz com os novos colaboradores, a gente foca muito nos valores, na cultura. Então para que tudo isso aconteça, eu acho que você tem que pensar na cultura da empresa, nos valores.