

**CENTRO DE EDUCAÇÃO TECNOLÓGICA PAULA SOUZA
ESCOLA TÉCNICA ESTADUAL SÃO MATEUS
TÉCNICO EM ADMINISTRAÇÃO**

Gabriel Ruiz De farias

Estudantes de Tec. De Administração – Etec São Mateus de São Paulo
Bielruiz1234@gmail.com

Grazielle Malaskevicius Rocha

Estudante de Tec. De administração – Etec São Mateus de São Paulo
graziellemalaskeviciusrocha@gmail.com

Isabelly Costa Ribeiro

Estudante de Tec. De Administração – Etec São Mateus de São Paulo
Bellyisabelly278@gmail.com

Juliana Silva de Oliveira

Estudante de Tec. De Administração – Etec São Mateus de São Paulo
jujuartpopular@yahoo.com.br

Lucas Gabriel Alexandre Araújo

Estudantes de Tec. De Administração – Etec São Mateus de São Paulo
Alexandrelukas12@outlook.com

Tayná Ramos Pereira

Estudante de Tec. De administração – Etec São Mateus de São Paulo
ramosthaay25@gmail.com

**O PAPEL DO GESTOR NA INCLUSÃO DE PESSOAS COM
DEFICIÊNCIA NAS EMPRESAS**

**Gabriel Ruiz de Farias
Grazielle Malaskevicius
Isabelly Costa Ribeiro
Juliana Silva de Oliveira
Lucas Gabriel Alexandre Araújo
Tayná Ramos Pereira**

**O PAPEL DO GESTOR NA INCLUSÃO DE PESSOAS COM
DEFICIÊNCIA NAS EMPRESAS**

Trabalho de conclusão de curso apresentado ao curso técnico em administração da Etec São Mateus, orientado pela Prof.^a M^a Rita de Cássia Gracetti, com requisito parcial para obtenção do título de técnico em administração.

**SÃO PAULO
2023**

**Gabriel Ruiz de Farias
Grazielle Malaskevicius
Isabelly Costa Ribeiro
Juliana Silva de Oliveira
Lucas Gabriel Alexandre Araújo
Tayná Ramos Pereira**

O PAPEL DO GESTOR NA INCLUSÃO DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA NAS EMPRESAS

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao curso Técnico em Administração da Etec São Mateus, orientado pela Prof.^a M^a Rita de Cássia Gracetti, como requisito final para obtenção do título de Técnico em Administração.

São Paulo, 27 de Junho de 2023

Prof.^a Mestra Rita de Cássia Gracetti
Orientadora

Prof. Fabiana
Examinador

Prof. Moises
Examinador

**SÃO PAULO
2023**

Resumo

A inclusão de pessoas com deficiência no ambiente de trabalho tem se tornado uma pauta cada vez mais relevante nas organizações. Além de ser uma obrigação ética e legal, a inclusão desses indivíduos traz benefícios tanto para as empresas quanto para a sociedade como um todo. Nesse contexto, o papel do gestor é fundamental para garantir uma inclusão efetiva e proporcionar um ambiente de trabalho inclusivo e acessível para todos os colaboradores. O presente estudo tem como objetivo geral identificar os obstáculos enfrentados pelos gestores no processo de inclusão em virtude da falta de conhecimento e sensibilização sobre as deficiências e as necessidades específicas dos colaboradores. O método de realização desse estudo consiste em pesquisa quali-quantitativa com revisão bibliográfica e aplicação de um questionário estruturado. A análise do presente estudo consiste tendo em vista e diante dos resultados obtidos, compreender e buscar estratégias para contribuir e ajudar os gestores nesse processo. Conclui-se que o gestor enfrenta diversas dificuldades na inclusão de pessoas com deficiência nas empresas, desde a falta de conhecimento e sensibilização até as barreiras físicas, tecnológicas e sociais. No entanto, é importante que esses obstáculos sejam superados para promover uma inclusão genuína e de qualidade, pois vem a oferecer inestimáveis benefícios para a empresa na forma de diversidade, talento e comprometimento.

Palavras-chave: Pessoas com Deficiências, Gestores, Inclusão.

ABSTRACT

The inclusion of people with disabilities in the workplace has become an increasingly relevant agenda in organizations. In addition to being an ethical and legal obligation, the inclusion of these individuals brings benefits both to companies and to society as a whole. In this context, the role of the manager is fundamental to ensure effective inclusion and provide an inclusive and accessible work environment for all employees. The present study aims to identify the obstacles faced by managers in the inclusion process due to the lack of knowledge and awareness about the deficiencies and specific needs of employees. The method of conducting this study is of a structured questionnaire. The analysis of the present study consists in view of and in view of the results obtained, understanding and seeking strategies to

contribute and help managers in this process. It is concluded that the manager faces several difficulties in the inclusion of people with disabilities in companies, from the lack of knowledge and awareness to the physical, technological and social barriers. However, it is important that these obstacles are overcome to promote genuine and quality inclusion, as it comes to offer invaluable benefits to the company in the form of diversity, talent and commitment.

Keywords: People with disabilities, Managers, Inclusion.

1 Introdução

O mercado de trabalho em geral tem se mostrado mais veloz, instável e muito competitivo, exigindo que seus profissionais estejam preparados e qualificados para ter uma carreira estável e de sucesso. Nas organizações, um dos principais desafios sempre foi lidar com a diversidade das pessoas, seja por raça, etnia, gênero e outras pessoas que não são a norma convencional.

Segundo o Censo do IBGE de (2010/2012), aproximadamente 24% da população brasileira possuem algum tipo de deficiência, o que equivale a 46 milhões de pessoas. E atualmente cerca de 380 mil pessoas com deficiências estão desempregados segundo o Ministério do Trabalho (MTE) e somente 2,05% estão inseridos no mercado de trabalho.

1.1 – Delimitação do tema

Hoje em dia observa-se que a inserção de pessoas com deficiência tem ganhado destaque em virtudes das mudanças ocorridas nas organizações.

As empresas, atualmente; para se destacarem no mercado, estão buscando por respaldo para melhorar a sua imagem institucional. No Brasil mesmo com a promulgação da Lei nº8.213/91 que contempla a obrigatoriedade de organizações públicas e privadas de reservar um percentual de suas vagas para pessoas com deficiência, poucas organizações conseguem cumprir o percentual. Além da dificuldade de se encontrar esses colaboradores, outro grande problema é a capacidade e dificuldade que o gestor encontra na inclusão dessas pessoas.

1.2 – Delimitação do problema

Embora as políticas públicas das leis de cotas tenham um caráter além do social para contratação de pessoas com deficiências, ainda se esbarra nas dificuldades de conscientizar a gestão que por sua vez são resistentes nas contratações, seja por falta de capacitação e ou informações, bem como não apregoa na cultura da empresa. A outra parte vem das pessoas com deficiências, onde possuem baixa escolaridade, qualificação profissional e falta de recursos.

1.3 – Justificativa

1.3.1 Relevância

O gestor que recebe uma pessoa com deficiência (PcD) em seu ambiente de trabalho enfrenta alguns desafios, como por exemplo; desenvolver competências que lhes permitam administrar com sucesso a inclusão, uma vez que está mais relacionado à justiça social do que com a ideia de empoderamento da pessoa com deficiência.

1.3.2 Pertinência

As competências comportamentais, os valores éticos e as crenças, promovem uma reflexão; possibilitando ao gestor repensar na sua forma de gerenciar. Haja vista que a atitude profissional demanda em uma estratégia de trabalho.

1.3.3 Viabilidade

Observa-se a interação entre grupos diferentes nas organizações, com mais frequência, o que exige uma habilidade comunicativa e de negociação frente a possíveis ocorrências de conflitos o que requer uma maior atenção dos grupos sociais, e, por sua vez; na administração das relações de trabalho.

1.4 Objetivos

1.4.1 – Objetivo Geral

O presente estudo tem o objetivo de identificar a dificuldade da inserção de pessoas com deficiências mediante a falta de preparo e experiência dos gestores e de suas equipes em agregar, inserir e estabelecer um plano de carreira.

1.4 – Objetivos Específicos

Verificar as barreiras que os gestores e empresas encontram no processo de inclusão das Pessoas com deficiência. E entender as dificuldades tanto dos gestores como os portadores de deficiência na inclusão dentro das empresas.

1.5 – Hipótese

É importante se ter uma ação sistemática e frequente dos gestores para que o grupo aceite as Pessoas com Deficiência de maneira natural. Contudo, o “natural” não acontece por si só e cabe ao gestor assumir a responsabilidade de se posicionar sobre as atitudes esperadas no grupo e manter coerência entre seu discurso e suas ações, ou seja, a inclusão é um processo bilateral, no qual todos aprendem juntos no dia a dia. Assim gestores contam com estratégias importantes para ajudar nessa inserção que são:

- Identificar possibilidades para acessibilidade física dentro das empresas;
- Ampliar a discussão sobre a diversidade com os colaboradores;
- Oferecer espaço de interações buscando ampliar informações através da troca de experiências;
- Valorização do trabalho bem-feito;
- Manter um ambiente de confiança e transparência;
- Criar cultura de feedback;

2 Metodologia

Um dos métodos de pesquisa utilizados nesse trabalho foi pesquisa quali-quantitativa, que é uma forma de pesquisa que combina elementos qualitativos e quantitativos para obter uma compreensão mais completa de um fenômeno ou problema de pesquisa(Creswell & Creswell, 2018). Essa abordagem permite a combinação dos dados qualitativos, que se concentram em significados, interpretações e contextos, com a objetividade e generalização dos dados quantitativos, que se concentram em medidas numéricas e análises estatísticas. Com base em pesquisas no Google Acadêmico e Scielo, existentes sobre o assunto entre eles, artigos e revistas para revisão bibliográfica. E para o presente estudo de caso, foi utilizado a ferramenta de pesquisa: Google Forms para o levantamento dos dados, aplicando-se um questionário online, pois é uma ferramenta bastante utilizada. A pesquisa foi destinada a um determinado grupo de pessoas e, após o final dessa análise, mede-se, de forma quantitativa, para a obtenção da pesquisa tendo um resultado de forma mais prática e organizada pois estes se organizam em forma de gráficos, facilitando a análise dos dados.

3 Referencial Teórico

3.1 Gestão, Gestor e Gestão de pessoas.

Gestão ato de administrar ou gerir recursos, pessoas ou qualquer objeto que possa ser administrado com alguma finalidade, seja em benefício próprio ou de uma entidade. A função do gestor é tirar o melhor proveito das estruturas, tecnologias, capital e das pessoas para alcançar as metas da organização. É também ser responsável pelo ciclo de vida do trabalhador dentro da empresa. Ou seja, para isso ocorrer existem quatro pilares que são: planejamento, organização, liderança e controle. Outro ponto importante da função do gestor é também apresentar a cultura/ clima organizacional da empresa para que o trabalhador se sinta parte do “meio”, ou seja, ter uma acolhida agradável e mostrar a importância de cada um para o sucesso do time, pois mais agradável for os funcionários com deficiência ou não, ficarão mais felizes em fazer parte da equipe. Para Delvas (2017):

“A ausência de um processo adequado de socialização prejudica o desempenho do colaborador, provoca a sensação de abandono e exclusão e pode comprometer o grupo de trabalho. Frente a isso, a organização deve comprometer-se a desenvolver apropriadamente o acolhimento e a integração de seus novos membros, apresentando os elementos que a caracterizam e que são indispensáveis para a socialização dos colaboradores.”

É preciso habilidade e comprometimento para garantir que esse gerenciamento funcione e que as boas relações não se percam no meio do caminho. E a gestão de pessoas nas organizações se resume ao conjunto de habilidades e estratégias que os gestores precisam para lidar com seus colaboradores. Saber lidar com situações de conflitos, trabalhar feedback responsivos, melhorar a comunicação interna e fazer com que todos priorizem os objetivos coletivos aos individuais.

Para Chiavenato (2008), a área de gestão de pessoas deve ter a sensibilidade de acompanhar os processos de mudanças, não só das organizações, mas também do mercado de trabalho como um todo, considerando neste contexto a inserção de pessoas com deficiência no ambiente de trabalho. Por fim esse ciclo do trabalhador dentro das empresas percorre etapas importantes e é papel do gestor/RH acompanhar tudo de forma responsável e colaborativa.

3.2 Conceitos e definições: As pessoas com deficiência no Brasil

Pessoa com deficiência é 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. O conceito está expresso no art. 1º da Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência, aprovado pela Assembleia Geral da ONU, em 2006.

A matriz compreensiva da Convenção da ONU está presente tanto na Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência ou Estatuto da Pessoa com Deficiência (Lei 13.146/ 2015), como na Resolução do CNJ 230/2016, que orienta a adequação das atividades dos órgãos do Poder Judiciário, no que diz respeito à inclusão das pessoas com deficiência.

O modelo médico abordava o fenômeno biológico e individual, enxergando a deficiência como conjunto de impedimentos ocasionados por lesões ou alterações nas estruturas e funções corporais. Conforme esse paradigma, a deficiência transcende os impedimentos corporais e passa a ser atribuída à desvantagem social sofrida pelas pessoas em decorrência das barreiras ambientais.

As deficiências se subdividem em algumas categorias de acordo com sua natureza, e suas definições foram estabelecidas pelo decreto no 5.296 de 2004, e sucintamente descritas no quadro I abaixo:

| | |
|---------------------------|--|
| <p>Deficiência física</p> | <p>São alterações completas ou parciais de um ou mais segmentos do corpo humano, que acarretam o comprometimento da mobilidade e da coordenação geral, podendo também afetar a fala, em diferentes graus. As deficiências físicas mais comuns são:</p> <p>Paraplegia, monoplegia, tetraplegia, hemiplegia, ostomia, amputação, paralisia cerebral e nanismo.</p> |
|---------------------------|--|

| | |
|--------------------------------|--|
| Deficiência Visual | A deficiência visual é a perda ou redução da capacidade visual em ambos os olhos em caráter definitivo, que não pode ser melhorada ou corrigida com o uso de lentes, tratamento clínico ou cirúrgico. Existem critérios rígidos para definir uma deficiência. Classificação dos diferentes graus de deficiência visual: Baixa visão (leve, moderada ou profunda), Próximo à cegueira e Cegueira. |
| Deficiência Auditiva | É a perda parcial ou total da audição, causada por má-formação (causa genética) ou lesão nas estruturas que compõem o aparelho auditivo. |
| Deficiência Mental | A deficiência mental pode ser caracterizada por um quociente de inteligência (QI) inferior a 70, média apresentada pela população, conforme padronizado em testes psicométricos ou por uma defasagem cognitiva em relação às respostas esperadas para a idade e realidade sociocultural, segundo provas, roteiros e escalas, baseados nas teorias psicogenéticas. |
| Deficiência Múltipla | Associação de duas ou mais deficiências. |
| Pessoa com mobilidade reduzida | Pessoa com mobilidade reduzida: aquela que tenha, por qualquer motivo, dificuldade de movimentação, permanente ou temporária, gerando redução efetiva da mobilidade, a flexibilidade, da coordenação motora ou da percepção. |

Quadro 1: Diferenças entre os tipos de deficiências

Fonte: fiocruz.br, justica.pr.gov.br

3.3 O papel do gestor/ recursos humanos em relação na Inclusão dos portadores de deficiência.

Achar profissionais capacitados para esse desenvolvimento é muito escasso, por isso algumas empresas recorrem a consultorias ou treinamento para ajudar gestores e recursos humanos para estarem capacitados no processo de inclusão. Também há empresas que recorrem a terceirizadas, onde recruta os profissionais com deficiência avaliando o potencial e habilidades que podem ser desenvolvidas pelos portadores de deficiências dentro do ambiente de trabalho.

Por fim os candidatos devem participar do processo seletivo sem discriminação, barreiras e processo diferente também a cada deficiência, para assim encontrar os melhores profissionais.

Nisso o gestor/ recursos humanos têm um papel muito importante nessa conduta inclusiva aliado a diversos fatores segundo Serrano & Brunstein, 2008 apud Débora que são:

- A)** A consciência da necessidade de se entender e conhecer o universo da pessoa com deficiência;
- B)** A necessidade de o gestor compreender suas próprias dificuldades e os aspectos facilitadores das relações de trabalho com a pessoa com deficiência;
- C)** A reflexão crítica sobre sua forma de gerenciar a pessoa com deficiência com profissionalismo, o que significa não mediar a relação por sentimentos de compaixão, atitudes de superproteção ou pela dificuldade em assumir seu papel de liderança, comprometendo-se efetivamente com o processo de inclusão;

Assim como se deve fazer com toda a sua equipe, o papel do gestor/rh é desenvolver, valorizar as diferenças, motivar e inspirar as pessoas com deficiência. Deve conhecê-los a fundo, escutá-los e estar atento às suas necessidades, esse papel deve estar claro na forma com que a organização declara e dissemina o que espera da sua liderança. A inclusão dessas pessoas é uma questão de ética, cidadania e redução de desigualdade social que, contudo, exige a superação de barreiras e preconceitos arraigados (Gil,2002).

3.4 Leis de cotas.

A lei de cotas foi criada com o intuito de gerar oportunidades dignas de trabalho para os cidadãos que por muito tempo foram considerados excluídos da vida produtiva.

No Brasil, a lei foi criada em 1991, através da Lei Federal nº 8213 de 1991, porém avançou a passos lentos sendo sancionada e tendo eficácia em 1999, com o decreto Federal nº 3.298/99. Onde determina que as empresas com mais de 100 empregados contratem as pessoas com deficiência segundo as seguintes cotas:

- De 100 a 200 empregados 2%;
- De 201 a 500 empregados 3%;
- De 501 a 1000 empregados 4%;
- E acima de 1000 empregados 5%;

Essa obrigatoriedade e maior fiscalização com direito a multas, ajudou no crescimento de Pessoas com deficiência com registro em carteira, mesmo assim ainda é considerado baixo.

4 Análise e discussão de resultados

Hoje vivemos num momento em que grandes empresas e organizações buscam sobreviver e sobressair em diversos setores do mercado e com isso passaram a dar importância para questões de cunho social, e isso inclui a inclusão de Pessoas com Deficiência no mercado de trabalho. Essa abordagem revela um amadurecimento da economia e da sociedade, mas também um desconhecimento da grande maioria das empresas sobre a realidade das pessoas com deficiência.

Então a intenção desse estudo foi identificar e buscar entender algumas dificuldades encontradas pelos gestores/rh na inclusão das pessoas com deficiência nas empresas, foi utilizada uma revisão bibliográfica e uma pesquisa com questionário aplicado a diversas pessoas para assim fazer uma análise.

Então pelos resultados podemos perceber que mesmo depois de anos da criação da Leis de Cotas, os gestores ainda encontram problemas para se adequar a legislação, segundo Carvalho-Freitas (2009), algumas dificuldades encontradas para incluir as pessoas com deficiência nas organizações são: as formas como os gestores veem a deficiência, a adequação das condições e práticas de trabalho por

parte das empresas e as necessidades de avaliar a satisfação das pessoas com deficiência inseridas no mercado e o preconceito.

Essa nova realidade se esbarra no processo de transformação cultural, além da importância da quebra de preconceitos e paradigmas perante a sociedade, pois para que o processo de inclusão seja bem-sucedido as empresas e gestores devem eliminar essas barreiras existentes, seja nas atitudes ou comunicação para facilitar o acesso das Pessoas com Deficiência e assim se desenvolver pessoal, social e profissionalmente.

Um fato muito relatado e discutido também é que ao contratar uma Pessoa com Deficiência, a empresa deve estar ciente de que algumas adaptações podem ser necessárias, mas que elas não devem ser encaradas como obstáculos, mas sim como oportunidades para melhorar o ambiente de trabalho e torna-lo mais inclusivo. Essa contratação é uma ação muito importante para a sociedade e para as empresas, que precisam promover a diversidade e a inclusão em seus ambientes de trabalho. Além disso, é importante ter em mente que futuros candidatos Portadores de deficiência podem considerar a empresa uma boa empresa para se trabalhar se ela tiver um histórico de inclusão dos mesmos.

Sendo assim o gestor é fundamental no processo de inclusão, tendo consciência que esse tipo de contratação traz benefícios, além de quebrar a barreira do preconceito através de uma cultura organizacional inclusiva onde é possível começar uma transformação nos colaboradores, fornecedores, acionistas, diretores, clientes e comunidade.

A inclusão social é um processo que contribui para a construção de um novo olhar por meio de transformações nos ambientes físicos (interno e externo), equipamentos, aparelhos, utensílios, mobiliários, meios de transporte e principalmente na mente das pessoas sem deficiência, de modo a não serem submetidas à discriminação com base na deficiência. Dessa maneira, cria-se a diversidade interna e externa e todos saem ganhando. (Sasaki, 1997)

Então podemos dizer com base nos dados obtidos que afinal com o comprometimento e dedicação das empresas, é possível criar um ambiente de trabalho que valorize as diferenças e promova a inclusão, tornando-se um exemplo para outras empresas.

Considerações Finais

O objetivo desse estudo foi verificar as barreiras e o papel que o gestor e as empresas encontram no processo de inclusão de pessoas com deficiência, onde no Brasil podemos notar pouco dessas pessoas habilitadas para o mercado de trabalho, fruto do tratamento histórico e pejorativo com essas pessoas.

Para se ter êxito no objetivo desse estudo, foi realizada uma pesquisa quali-quantitativa e um questionário no estilo “forms”, considerando que pouco se fala desse assunto para assim evidenciar as dificuldades e encontrar estratégias para a melhora do resultado.

Pode ser observado nas pesquisas que além das dificuldades que as empresas enfrentam nesse processo de inclusão, tem o fato de não encontrar profissionais capacitados no mercado para exercer as atividades na empresa. Por isso, para se alcançar uma boa vaga de emprego as pessoas com deficiência precisam buscar qualificação, mesmo os desafios sendo grandes. Existem instituições de ensino que oferecem cursos que facilitam muito no ingresso das pessoas com deficiência na carreira acadêmica.

Portanto é importante lembrar que o gestor ou Rh deve estar preparado para viabilizar a contratação das pessoas com deficiência, principalmente saber selecionar as pessoas por suas competências e não pela deficiência. Embora as razões para não contratar um PCD tenham diminuído e a procura por essa mão de obra tenha aumentado, as contratações são motivadas mais pelo interesse em realizar um trabalho social e a maioria das pessoas com deficiência contratadas têm deficiência leves.

Isso foi um dos fatores vistos nas pesquisas que boa parte das vagas está associada a tarefas simples e meramente administrativas, o que compreende basicamente cargos de nível operacional. Apesar dos gestores afirmarem que as empresas em sua maioria estão parcialmente ou totalmente adaptadas as necessidades de acessibilidade, sabe-se que esta é uma realidade pouco percebida, pois a maioria das empresas carecem de adaptação para os diferentes tipos de deficiências.

Por isso o trabalho de inclusão dentro da empresa precisa ser contínuo, para que traga os objetivos desejados. Diante disso, o RH e os gestores têm papel principal,

pois precisa orientar todos da equipe quanto às atividades desenvolvidas, porque para as Pessoas com deficiência incluir significa ter tratamento igualitário, ter oportunidades e recursos para trabalhar, o que implica para eles que o gestor esteja predisposto a quebrar preconceitos e a dialogar, então criar condições para o desenvolvimento profissional será tarefa dos gestores com apoio da organização, caso contrário, o movimento será o de criar exclusão dentro do processo de inclusão.

A presente pesquisa identificou alguns passos importantes para facilitar tanto gestores como empresas no processo de inclusão das pessoas com deficiência que são:

- Aceitar e Valorizar;
- Compreender as dificuldades;
- Adotar políticas internas inclusivas;
- Dar melhores oportunidades de qualificação e empregabilidade;
- Cumprir e adequar à legislação referente as pessoas com deficiência.

Pois, cumprindo isso as organizações terão vantagens nessa inclusão que são: a valorização dos funcionários; aperfeiçoar a acessibilidade e melhorar o clima laboral promovendo a diversidade na equipe fazendo com que aprendam a lidar com as diferenças e trabalhar estigmas e preconceitos.

Portanto torna-se importante frisar que a inclusão das pessoas com deficiência deve também ser encarada não apenas como uma obrigação imposta por lei, mas também como uma oportunidade de desenvolvimento tanto na organização quanto para a sociedade. Porque para eles o trabalho em si traz uma relação interpessoal, ajuda na autoestima e a realização de uma tarefa seja ela qual for traz uma satisfação pessoal.

Ressaltamos que o presente estudo apresenta limitações pois a inclusão de pessoas com deficiência no âmbito profissional é uma temática recente para as empresas, assim as realizações de mais pesquisas podem ajudar tanto gestores com as pessoas com deficiência futuramente.

REFERÊNCIAS

BERNADES, J. F.; SANTOS, E. G. DOS; SILVEIRA, P.; NETO, A. DE O. **O papel da área de recursos humanos na inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho**. Revista Procidências, v3, n2, dezembro 2020, p.1-16. Disponível em: <https://doi.org/10.15210/RP.V3I2.20389>, acesso em 19 de outubro, 2022.

BRASIL, decreto 3298 de 20 de dezembro de 1999. Disponível em: HTTP://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/d3298.htm acesso em 14 de setembro, 2022.

BRASIL, lei 8213 de 24 de julho de 1991. Disponível em: HTTP://planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8213cons.htm. Acesso em 14 de setembro de 2022.

BRASIL; MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO. **Características do emprego formal segundo a relação anual de informações sociais**. Disponível em: HTTP://www.mte.gov.br/rais/2010/arquivo/resultados_definitivos.pdf. Acesso em: 14 de setembro, 2022.

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

CARVALHO-FREITAS, M. N. **Inserção e gestão do trabalho de pessoas com deficiência: um estudo de caso**. RAC, v13 (edição especial), p.121-138, 2009. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/S1415-65552009000500009>, acesso em 14 de setembro, 2022.

CRESWELL, J.W.; CRESWELL, J.D. **Research Design: Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches**. 5ª ed. Sage, 2018.

DELVAS, R. **A importância do acolhimento e da integração na cultura organizacional: O manual de acolhimento como instrumento de socialização de novos servidores do Instituto Federal do triângulo mineiro- Uma proposta**. Porto,2017.

GIL, A.C. **Métodos e técnicas de pesquisa social**. 6ªed. Editora Atlas S.A, 2002.

GROSSL, D. T. B. C. **Os desafios da inclusão de pessoas com deficiência nas organizações**, 2019, 56pág, Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Administração) - Universidade Federal Fluminense, Niterói, 2019. Disponível em: <https://app.uff.br/riuff/handle/1/11118>, acesso em 19 de outubro, 2022.

SANTOS, E. J. DOS; VAZ, G. A.; SIQUEIRA, L. F. DE; LEMOS, M.; SILVA, R. DA; NORIKO, T. **As barreiras enfrentadas e o papel do gestor na inclusão de pessoas com deficiência (PCD) no ambiente organizacional**. Revista Multidebates, 2020. Disponível em:

<http://revista.faculdadeitop.edu.br/index.php/revista/article/view/228>, acesso em 14 de setembro, 2022.

SASSAKI, R. K. **Inclusão. Construindo uma sociedade para todos.** 7ed., Rio de Janeiro: wva, 1997.

SERRANO, C.; BRUNSTEIN, J. **O gestor e a PCD: reflexões sobre as aprendizagens e competências na construção da diversidade nas organizações.** Revista Eletrônica de administração, Edição69, v.17, n.2, 2011, p.360-395. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/S1413-23112011000200003>, acesso em 24 de agosto, 2022.

APENDICE A – QUESTIONÁRIO DO GOOGLE FORMS USADO NA COLETA DE DADOS DA PESQUISA

O presente questionário tem por objetivo tratar da gestão e a inclusão de deficientes no local de trabalho. O mesmo servirá de base para o Trabalho de Conclusão de curso de Técnico em Administração na Escola Técnica Estadual São Mateus e poderá auxiliar também na implementação de melhorias para as organizações.

QUESTIONÁRIO DE PESQUISA DE CAMPO NO GOOGLE FORMS

1. A empresa prepara os gestores para trabalhar com pessoas que possuem deficiência?
 Sim
 Não
 Talvez

2. São encontradas dificuldades pelo gestor em administrar um setor com pessoas que possuem alguma deficiência?
 Sim
 Não
 Talvez

3. A empresa apresenta um processo de adaptação quando há contratação de pessoas com deficiência?
 Sim
 Não
 Talvez

4. A empresa realiza uma avaliação de desempenho de um deficiente no trabalho?
 Sim
 Não
 Talvez

5. A empresa toma ações para promover a inclusão de pessoas com deficiência?
 Sim
 Não
 Talvez

6. A empresa prepara os colaboradores para lidar com a inclusão?
 Sim
 Não
 Talvez

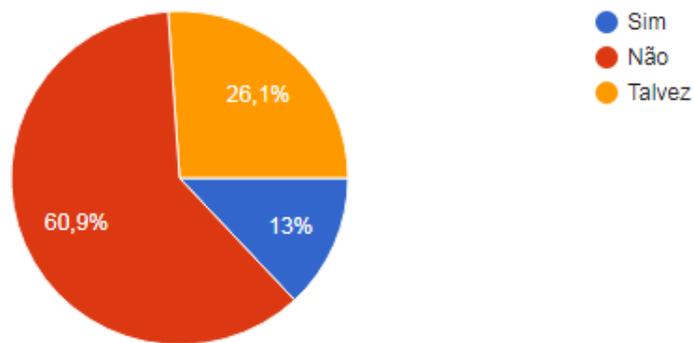
7. A empresa garante que as pessoas com deficiência tem acesso as adaptações e tecnologias assistivas necessárias para realizar suas atividades?
- Sim
 - Não
 - Talvez
8. A empresa mede ou avalia o impacto da sua gestão de pessoas com deficiência em termos de satisfação dos colaboradores e produtividade?
- Sim
 - Não
 - Talvez
9. A empresa possui métodos que são usados para que as pessoas com deficiências se sintam inclusos no meio organizacional logo após a contratação?
- Sim
 - Não
 - Talvez
10. A empresa possui colaboradores hoje que são deficientes?
- Sim
 - Não
 - Talvez
11. A sua empresa é de grande, médio ou pequeno porte?
- Grande
 - Médio
 - Pequeno

APENDICE B: RESULTADOS DA PESQUISA EM FORMA DE GRÁFICO:

São apresentados os resultados obtidos na aplicação do questionário com um grupo de pessoas diversificadas de empresas diferentes, ao total foram 11 perguntas, tendo obtidos 23 respostas que servirão de base para análise.

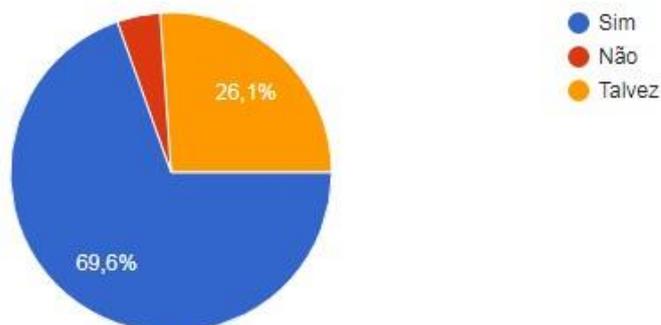
1. A empresa prepara os gestores para trabalhar com pessoas que possuem deficiências?

23 respostas



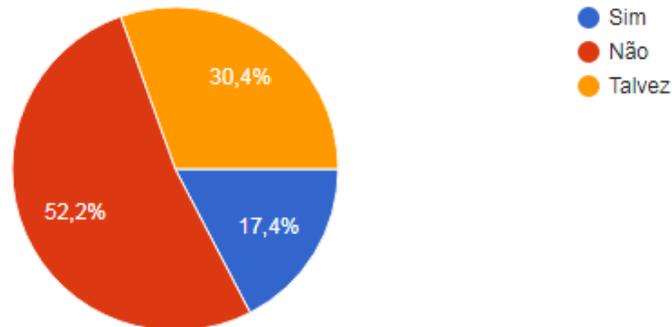
2. São encontradas dificuldades pelo gestor em administrar um setor com pessoas que possuem alguma deficiência?

23 respostas



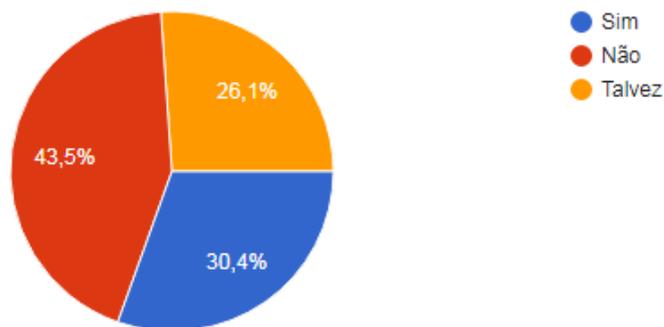
3. A empresa apresenta um processo de adaptação quando há contratação de pessoas com deficiências?

23 respostas



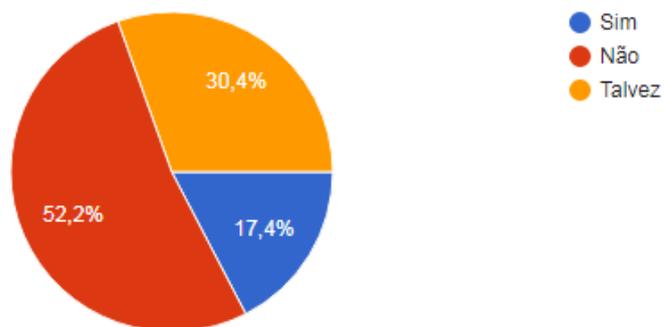
4. A empresa realiza uma avaliação de desempenho de um deficiente no trabalho?

23 respostas



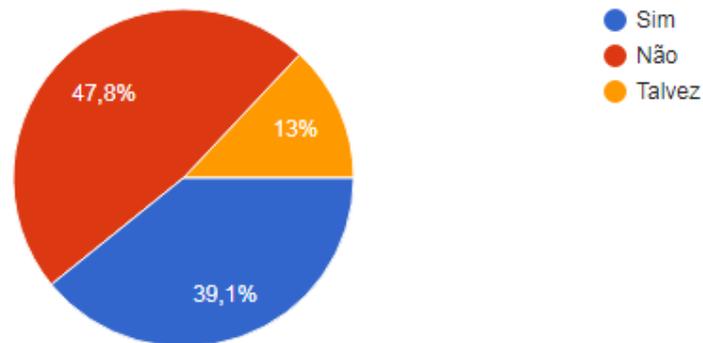
5. A empresa toma ações para promover a inclusão de pessoas com deficiência?

23 respostas



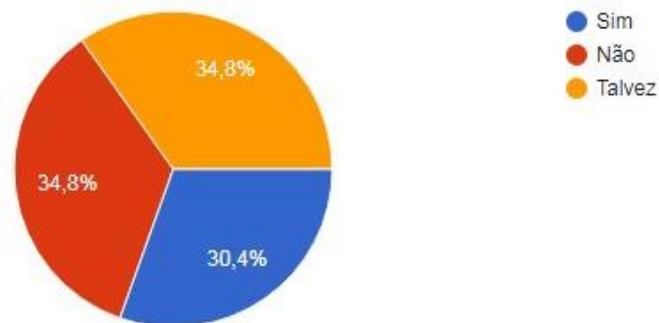
6. A empresa prepara os funcionários para lidar com a inclusão?

23 respostas



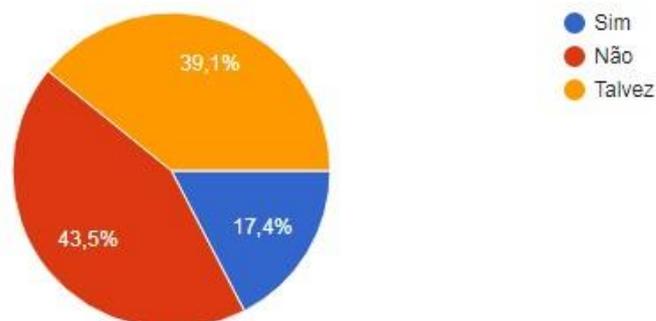
7. A empresa garante que as pessoas com deficiência têm acesso as adaptações e tecnologias assistivas necessárias para realizar suas atividades?

23 respostas



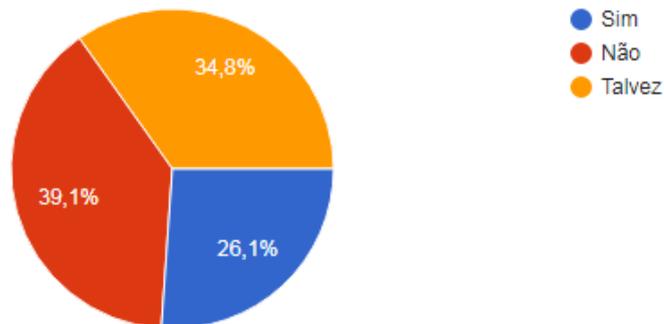
8. A empresa mede ou avalia o impacto da sua gestão de pessoas com deficiência em termos de satisfação dos funcionários e produtividade?

23 respostas



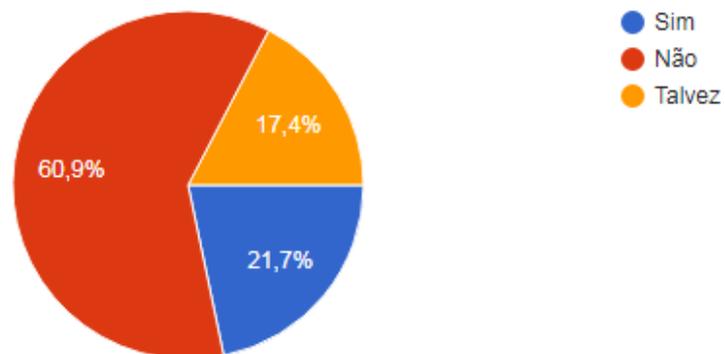
9. A empresa possui métodos que são usados para que as pessoas com deficiências se sintam inclusos no meio organizacional logo após a contratação?

23 respostas



10. A empresa possui colaboradores hoje que são deficientes?

23 respostas



11. A sua empresa é de grande, médio ou pequeno porte?

23 respostas

