

As principais dificuldades na inclusão de pessoas com deficiência (PcDs) nas organizações empresariais: um estudo exploratório-descritivo na cidade de Garça (SP)

Resumo

A discussão sobre a inserção da pessoa com deficiência (PcD) dentro do mercado de trabalho vem sendo amplamente debatido no Brasil. Desta forma, este artigo objetiva analisar as principais dificuldades que essas pessoas encontram no ambiente organizacional. Para tanto, foi realizada uma pesquisa exploratória-descritiva, ou seja, realizou-se uma análise bibliográfica e uma pesquisa de campo em empresas da cidade de Garça (SP). Assim, as definições de deficiência e de PcD foram apresentadas, além da contextualização das dificuldades e conquistas do público PcD ao longo da história e, por consequência, seu lugar dentro do ambiente organizacional. Sobre as principais dificuldades das PcDs, foi aplicado questionário aberto e fechado em empresas garcenses dos ramos de eletroeletrônico, desenvolvimento de softwares e agrícola. Concluiu-se que, na cidade de Garça (SP), existem algumas etapas que devem ser superadas para a inclusão das PcDs nas organizações, como a prioridade de contratação, a adaptação do ambiente de trabalho e principalmente a comunicação dos demais colaboradores para com os funcionários PcDs.

Palavras-chaves: Pessoa com deficiência. Ambiente organizacional. Mercado de trabalho. Inclusão.

The main challenges in the inclusion of people with disabilities (PwDs) in business organizations: an exploratory-descriptive study in the city of Garça (SP)

Abstract

The discussion about the inclusion of people with disabilities (PwD) in the job market has been widely debated in Brazil. Thus, this article aims to analyze the main difficulties these individuals face in the organizational environment. To this end, a descriptive-exploratory research was conducted, that is, a bibliographical analysis and field research were carried out in companies in the city of Garça (SP). Accordingly, the definitions of disability and PwD were presented, along with the contextualization of the difficulties and achievements of the PwD community throughout history and, consequently, their place within the organizational environment. Regarding the main difficulties faced by PwDs, an open and closed questionnaire was administered in the companies in the electronic, software development, and agricultural sectors from Garça. It was concluded that, in the city of Garça (SP), there are several steps that must be overcome for the inclusion of people with disabilities in organizations, such as hiring priorities, adapting the workplace environment, and especially the communication of other employees with the employees with disabilities.

Keywords: People with disabilities. Organizational environment. Job market. Inclusion.

1 INTRODUÇÃO

Da Antiguidade Clássica até a Idade Contemporânea, a pessoa com deficiência (PcD) era vista de inúmeras formas, como “fraca”, “incapaz” e “amaldiçoada”. Contudo, seus direitos passaram a ser discutidos e estabelecidos, após o fim da Segunda Guerra Mundial e com a criação da Organização das Nações Unidas (ONU) no ano de 1945.

No Brasil, a discussão sobre a inserção da PcD dentro do mercado de trabalho começa a aparecer nos anos de 1970, mas é nos anos 2000, com a Lei Nº 13.146/2015, denominada Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Estatuto da Pessoa com Deficiência), que se estabeleceu normas gerais e critérios básicos para a promoção desta inclusão. Esta lei tem como

As principais dificuldades na inclusão de pessoas com deficiência (PcDs) nas organizações empresariais: um estudo exploratório-descritivo na cidade de Garça (SP)

principal objetivo assegurar e promover, em condições de igualdade, o exercício pleno dos direitos e das liberdades fundamentais por pessoa com deficiência, visando sua inclusão social e cidadania, muitas empresas ainda não possuem dentro do seu ambiente laboral, a pessoa com deficiência (Brasil, 2015).

Entretanto, a situação das PcDs no mercado de trabalho brasileiros ainda é desafiadora, pois há baixa inserção e desigualdades salariais em relação às pessoas sem deficiências. Desta forma, este trabalho tem como problema de pesquisa a seguinte questão: Quais são as principais dificuldades na inclusão das PcDs nas organizações empresariais?

Para tanto, partindo do particular para o geral, buscou-se mediante pesquisa exploratória descritiva, responder, por meio de uma pesquisa de campo nas empresas da cidade de Garça (SP), o problema em questão. A escolha da cidade de Garça (SP) como local da pesquisa, se justifica por ser um polo industrial em crescimento, com foco em diversos produtos, como portões automáticos, produtos agrícolas e desenvolvimento de softwares. Desta forma, torna-se o espaço ideal para analisar se as PcDs encontram dificuldades de inserção nestas empresas.

2 DESENVOLVIMENTO

2.1 Quadro teórico

O quadro teórico da pesquisa foi organizado em três subseções com o objetivo de definir deficiência, contextualizar as PcDs na história e no ambiente empresarial.

2.1.1 Definição de deficiência

De acordo com o Ministério da Saúde, PcDs são:

Aquelas que têm impedimento médio ou longo prazo de saúde física, mental, intelectual ou sensorial, o que, em interação com uma ou mais barreiras, pode obstruir sua participação plena e efetiva na sociedade em igualdade de condições com as demais pessoas (Brasil, 1991).

Não existe um só tipo de deficiência. Apresentemos primeiro a deficiência física, que através do Decreto nº 3928 de 1999, o Estado Brasileiro define como:

Alteração Completa ou parcial de um ou mais segmentos do corpo humano, acarretando o comprometimento da função física, sob a forma de paraplegia, paraparesia, monoplegia, monoparesia, tetraplegia, triplegia, triparesia, hemiplegia, hemiparesia, amputação ou ausência de membro, paralisia cerebral, membros com deformidade congênita ou adquirida, exceto as deformidades estéticas e as que não produzem dificuldades para o desempenho das funções (Brasil, 1999).

Existe também a Deficiência Visual, que a Organização Mundial da Saúde (2019) define “quando uma doença ocular afeta o sistema visual e uma ou mais funções visuais”.

Há também a deficiência auditiva, que Sales (2010) nos diz:

[...] o indivíduo com incapacidade é aquele cuja percepção de sons não é funcional na vida comum. Aquele cuja percepção de sons, ainda que comprometida, mas funcional com ou sem prótese auditiva, é chamado de pessoa com deficiência auditiva (Sales, 2010).

Em algumas pessoas, ocorre Deficiência Intelectual, que *American Association on Intellectual and Development Disabilities* descreve como “condição caracterizada por limitações significativas tanto no funcionamento intelectual quanto no comportamento adaptativo, antes dos 22 anos de idade” (AAIDD, 2023).

Além disso, Silva (2011, p. 1) nos apresenta o conceito de Deficiência Múltipla, que é “[...] a expressão adotada para designar as pessoas que têm mais de uma deficiência”.

Portanto, as deficiências podem ser físicas, visuais, auditivas, intelectuais ou múltiplas, e cada tipo influencia a vida da pessoa de maneira diferente. Compreender essa variedade é essencial para garantir respeito, inclusão e igualdade de oportunidades, principalmente no ambiente de trabalho. Informar-se sobre o tema ajuda a reduzir barreiras e a construir uma sociedade mais acessível e justa para todos.

2.1.2 A pessoa com deficiência na história

No decorrer da história, a pessoa com deficiência sempre foi um público excluído, discriminado e muitas vezes considerados amaldiçoados. Na cidade-estado de Esparta, na Grécia Antiga, crianças que nasciam com alguma deficiência eram abandonadas à morte, visto que os anciões a consideravam inúteis para a arte da guerra. Na cidade de Atenas, rival de Esparta pela hegemonia na Grécia, havia a busca pelo homem perfeito, e esse estereótipo não se aplicava à pessoa com deficiência. Em *A República*, Platão (2001, p. 137) ressalta que:

[...] estabelecerás em nossa cidade médicos e juízes tais como os descrevemos, para tratarem os cidadãos que são bem constituídos de corpo e alma; quanto aos outros, deixaremos morrer os que têm o corpo enfermo; os que tem a alma perversa por natureza e incorrigível serão condenados à morte.

Na Roma antiga, Monteiro *et al.* (2016, 2022) diz que “[...] tanto os nobres, como os plebeus podiam sacrificar os filhos que nasciam com alguma deficiência”. Na Idade Média, a pessoa com deficiência era vista como um castigo de Deus e até mesmo como bruxos. Em alguns casos, eram até condenadas à morte na fogueira. Pessoti (1984, p. 9) menciona que:

[...] era visto como portador de desígnios especiais de Deus ou como presa de entidades malignas às quais “obviamente” serviria através de atos bizarros como os das bruxas. Dada a credulidade da população rural e seu fanatismo clerical, não surpreende que entre as cem mil pessoas queimadas por bruxaria, só na Alemanha do século XVII, estivessem incluídos centenas de dementes e amentes ou deficientes mentais.

Com o decorrer dos séculos e os avanços científicos, a PcD deixa de ser vista como pessoas amaldiçoadas, mas sim como pessoas que necessitam de proteção e cuidados especiais. Para Santos, Barba e Velanga (2017, p. 319):

O segundo paradigma tem início no século XIX até o início do Século XX, e estava associado à enfermidade. Considerado um período de institucionalização, foi evidenciado nas prisões, nos asilos ou os hospitais psiquiátricos, em que as pessoas ficavam enclausuradas por serem consideradas “marginalizadas”, doentes e deficientes, ficavam confinados, tendo como direito apenas atenção básica de abrigo, vestuário e alimentação.

Todavia, a situação destas pessoas começou a melhorar após o fim da Segunda Guerra Mundial e a criação da Organização das Nações Unidas (ONU) no ano de 1945 e Declaração Universal dos Direitos Humanos, no ano de 1948:

Todo ser humano tem um direito a um padrão de vida capaz de assegurar a si e à sua família saúde, bem-estar, inclusive alimentação, vestuário, habitação, cuidados médicos e os serviços sociais indispensáveis e direito à segurança em caso de desemprego, doença invalidez, viuvez, velhice ou outros casos de perda dos meios de subsistência em circunstâncias fora de seu controle (ONU, 1948).

As principais dificuldades na inclusão de pessoas com deficiência (PcDs) nas organizações empresariais: um estudo exploratório-descritivo na cidade de Garça (SP)

No Brasil, a história da PcD também foi marcada por preconceito e exclusão. Durante o reinado de Dom Pedro II, Carvalho, Dias, Lacerda e Correia (2023, p. 13773) relatam que: “[...] os deficientes mentais, intelectuais e físicos, permaneciam asilados em hospitais psiquiátricos, internatos ou em suas casas, necessitando de recursos que as escolas não tinham, ainda, como oferecer.”

Após o fim da Ditadura Civil Militar, no ano de 1985 e a criação da Constituição Federal, no ano de 1988, os direitos do público PcD se expandiram cada vez mais e no ano de 2015 foi instituída a Lei Brasileira de Pessoa com Deficiência (Estatuto da Pessoa com Deficiência).

2.1.3 A Gestão Empresarial e o Público PcD

A Lei Brasileira e o Artigo 966 do Código Civil, para ser mais preciso, não traz a definição do que de fato é uma empresa, mas sim o que é empresário. Nesse viés, Ramos (2008, p. 62) nos conduz a seguinte definição:

Empresa é uma atividade econômica organizada com a finalidade de fazer circular ou produzir bens ou serviços. Empresa é, portanto, atividade, algo abstrato. Empresário, por sua vez, é quem exerce empresa. Assim, a empresa não é sujeito de direito. Quem é sujeito de direito é o titular da empresa. Melhor dizendo, sujeito de direito é quem exerce empresa, ou seja, o empresário, que pode ser pessoa física (empresário individual) ou pessoa jurídica (sociedade empresarial).

Além disso, há também no cenário nacional, empresas públicas e empresas privadas. Sicherl (1982, p. 54) define as empresas públicas como:

Em nível geral de discussão, o conceito de empresa pública representa a interação de duas dimensões: a pública e a empresarial. As características mais importantes da dimensão pública parecem ser o objetivo público, a propriedade pública e o controle público.

Já as empresas privadas, principal foco de pesquisa desse projeto, Almeida (2017, p. 43) define como:

Uma organização para a produção privada, integrada por particulares, com o objetivo de lucro, mediante desempenho de atividades econômicas, industriais e comerciais, submetidas a regime jurídico integral de direito privado, ou seja, sob o impacto direto e total das leis comerciais civis.

É importante que a moderna gestão empresarial reconheça a inclusão das pessoas com deficiência como um dos pilares do sucesso. Está previsto no Artigo 34 da Lei Nº 13146/2015 que “[...] a pessoa com deficiência tem direito ao trabalho de sua livre escolha e aceitação, em ambiente acessível e inclusivo, em igualdade de oportunidades com as demais pessoas” (Brasil, 2015).

Todavia, a empresa deve estar preparada para esse processo de inclusão, Schwarz e Haber (2009) menciona que empresas devem se preparar com informações de qualidade para receber profissionais com deficiência e alcançar resultados positivos.

Incluir pessoas com deficiência, além de uma obrigação legal, configura-se como uma ótima oportunidade para o crescimento e sustentabilidade dos negócios. Segundo Shimono (2008), essas empresas veem a diversidade como uma maneira de agregar valor e se destacar no mercado por meio de seus produtos.

Por outro lado, nem todas as empresas enxergam dessa maneira, Campos, Vasconcellos e Kruglianskas (2013, p. 561) relatam que:

As principais dificuldades na inclusão de pessoas com deficiência (PcDs) nas organizações empresariais: um estudo exploratório-descritivo na cidade de Garça (SP)

Há casos de empresas que estão imbuídas da crença no valor da inclusão e da diversidade e tomam ações efetivas para tanto; porém, é também possível verificar casos de empresas que nem sequer cumprem os requisitos mínimos legais previstos na Lei de Cotas.

Não existe nenhum tipo de benefício fiscal ou diferença no contrato de trabalho da pessoa com deficiência, todavia as empresas que não cumprem a cota estão sujeitas a sanções (Carneiro, Ribeiro, 2008).

2.2 Materiais e Métodos

Para a realização deste trabalho, foi utilizada a pesquisa exploratória-descritiva, por meio de uma pesquisa bibliográfica e uma pesquisa de campo na cidade de Garça (SP) que, de acordo com o último censo realizado pelo Instituto Brasileiro de Geografia e estatística (IBGE) no ano de 2022, possui cerca de 42.110 (quarenta e dois mil e cento e dez habitantes) e contém diversas empresas em crescimento, com foco em diversos produtos, como portões automáticos, produtos agrícolas e desenvolvimento de softwares (IBGE, 2023). Entender por que as empresas garcenses, que se encontram em estado de crescimento econômico ainda apresentam poucos, ou quase nenhum funcionário PcD, foi o que norteou a elaboração desse presente artigo.

A pesquisa de campo foi realizada utilizando a aplicação de um questionário contendo questões fechadas e abertas em 16 empresas do município de Garça (SP), para a compreensão da situação das pessoas com deficiência dentro das organizações. As empresas selecionadas para a pesquisa atuam nos setores de eletroeletrônico, desenvolvimento de softwares e agrícola. A pesquisa foi realizada no segundo semestre de 2023.

2.3 Resultados e discussões

A inclusão de PcDs no ambiente de trabalho tem ganhado destaque nos últimos anos, tanto no setor público e privado quanto no meio acadêmico. A Lei N nº 8.213/91, também conhecida como Lei de Cotas, obriga as empresas brasileiras com mais de 100 colaboradores a contratarem cerca de 2% de funcionários PcD.

Tabela 1 – Porcentagem de vagas para pessoas com deficiência

Número de empregados	Porcentagem de vagas para PcD
I – de 100 a 200 empregados	2%
II – de 201 a 500 empregados	3%
III – de 501 a 1000 empregados	4%
IV – de 1.001 em diante	5%

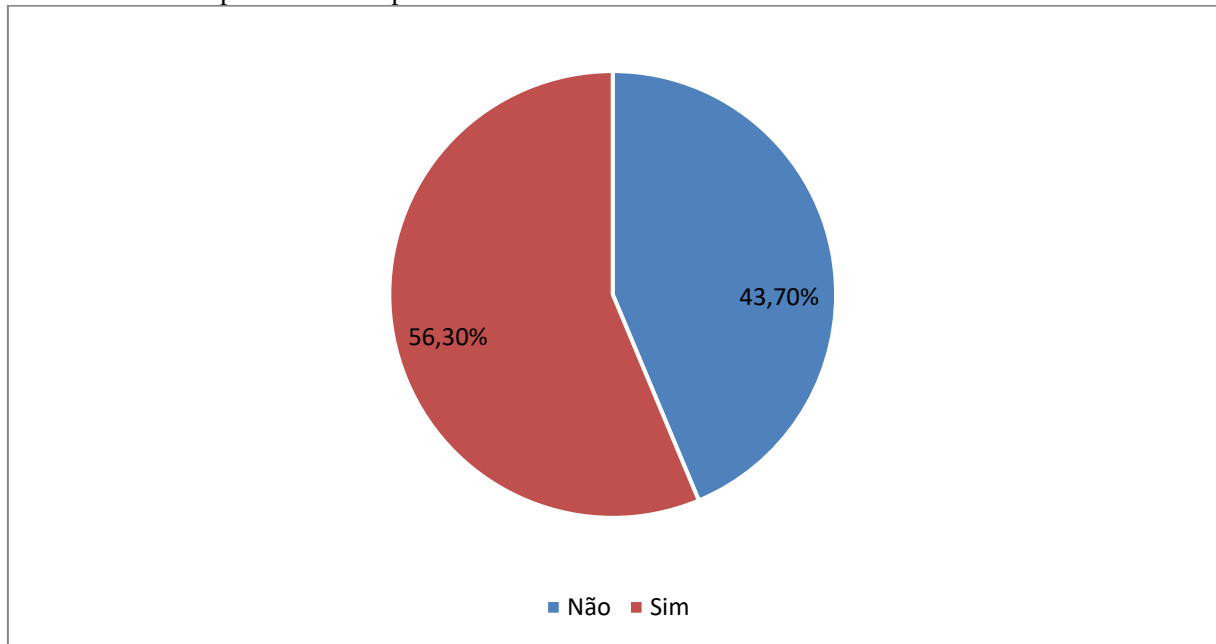
Fonte: Adaptada do Artigo 93 da Lei Nº 8213/91 (Brasil, 1991).

Todavia muitas empresas oferecem vagas com o temor de serem punidas pela lei. Segundo Ribas (2009), as empresas devem ir além da obrigação de contratar pessoas com deficiência e passar a adotar ações e estratégias que garantam sua real inclusão e permanência no mercado de trabalho.

Pensando nessa questão, foi aplicado um questionário com questões fechadas e abertas em 16 empresas privadas do município de Garça, com 07 (sete) perguntas, buscando compreender a situação do público-alvo da referida pesquisa.

O Gráfico 1 demonstra que 56,30% das empresas analisadas possuem funcionários PcD dentro do seu ambiente laboral, ou seja, mais da metade das empresas entrevistadas, o que demonstra uma certa consciência da importância da inclusão dentro do ambiente laboral.

Gráfico 1 – A empresa contrata pessoas com deficiência



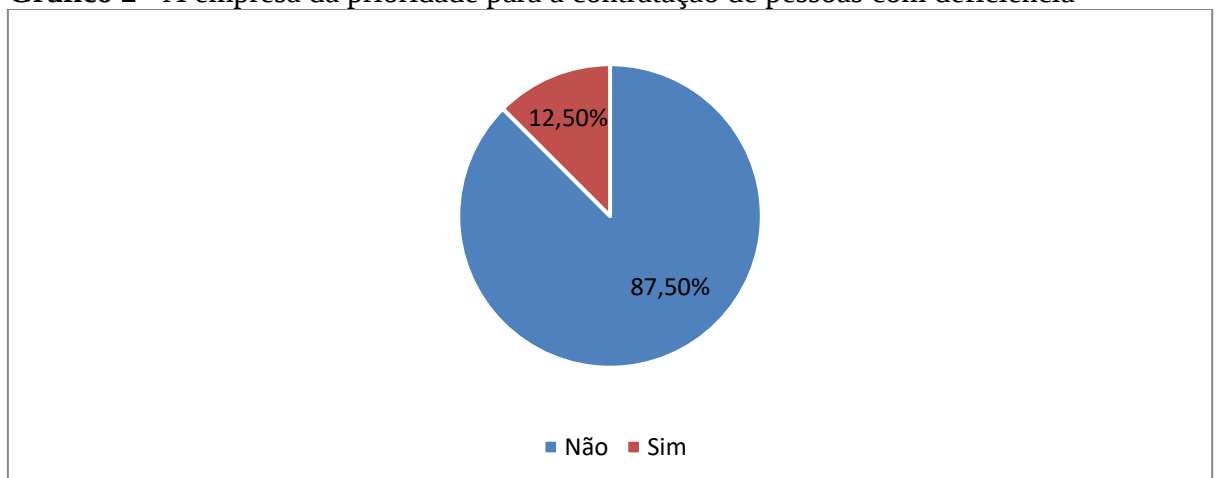
Fonte: Dos Autores.

Porém, 43,70% das empresas entrevistadas declararam não ter nenhuma PcD entre seus colaboradores. Isto indica que existem medidas que podem ser tomadas para a contratação de funcionários PcD nessas empresas e que ainda há espaço para a inclusão.

A segunda pergunta tem como objetivo descobrir se as empresas dão prioridade para a contratação de funcionários PcD. O Gráfico 2 indica que 87,50% das empresas entrevistadas não dão a devida prioridade para a contratação de funcionários PcD.

Esse alto percentual impede que a PcD tenha acesso a oportunidades de emprego e apenas 12,50% das empresas priorizam a contratação destas pessoas, indicando de que a contratação de funcionários PcD está em um estágio inicial nas empresas privadas de Garça. Como afirmam Duarte e Freschi (2013), muitas empresas que deveriam cumprir a lei não o fazem por falta de informação, e não por má vontade ou intenção de agir de forma inadequada.

Gráfico 2 - A empresa dá prioridade para a contratação de pessoas com deficiência



Fonte: Dos Autores.

A terceira pergunta questiona se nas empresas possui os mecanismos de acessibilidade necessários para funcionários PcD, como rampas e elevadores para pessoas com mobilidade

As principais dificuldades na inclusão de pessoas com deficiência (PcDs) nas organizações empresariais: um estudo exploratório-descritivo na cidade de Garça (SP)

reduzida se os banheiros são adaptados, se possui materiais em braile e libras para pessoas com deficiência auditiva e visual. 50% das empresas entrevistadas declararam não ter nenhum recurso de acessibilidade, seja por não ter nenhum funcionário PcD ou por motivos variados, como estar em um prédio locado.

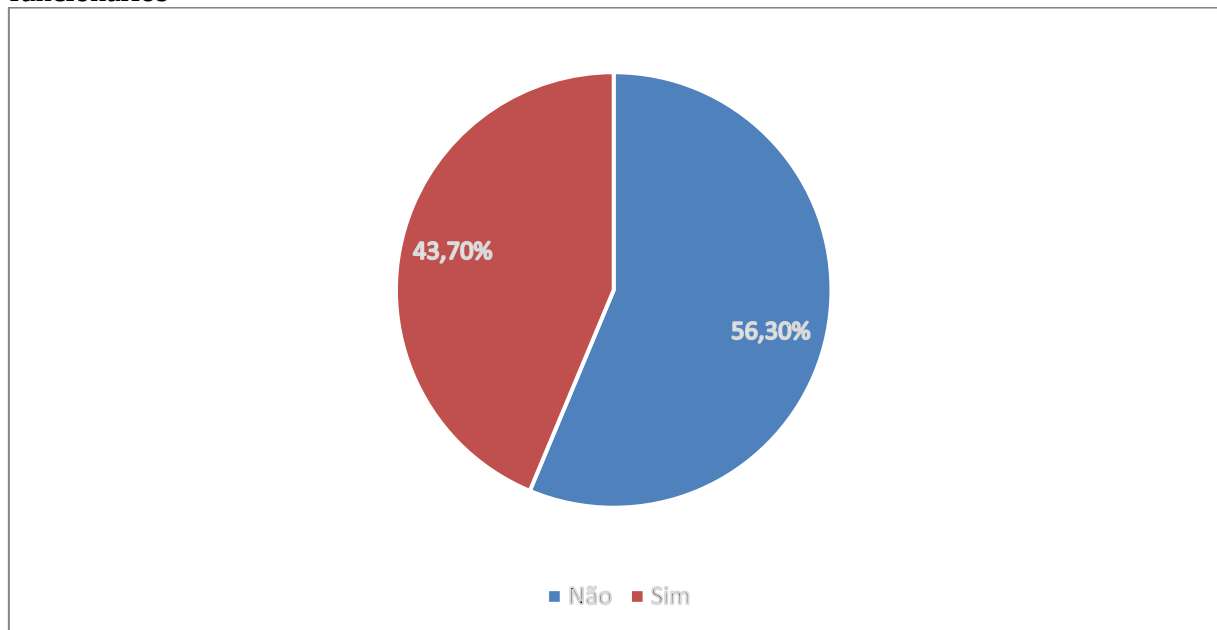
Todavia, as outras 50% declararam que possui sim, recursos de acessibilidade para a pessoa com deficiência, tal como rampas, corrimão, apoio, sanitário adaptado para cadeirantes e uma das empresas entrevistadas permite trabalhar remotamente, aumentando o alcance de pessoas com dificuldade de locomoção ou de se adaptar ao ambiente laboral.

A quarta pergunta indaga se há uma boa comunicação entre os funcionários PcD e os demais funcionários da organização. Cahen (2010, p. 29) define a comunicação empresarial, para ser mais preciso como:

Uma atividade sistêmica, de caráter estratégico, ligada aos mais altos escalões da empresa e que tem por objetivos: criar - onde ainda não existir ou for neutra – manter – onde já existir – ou, ainda, mudar para favorável – onde for negativa - a imagem da empresa junto a seus públicos prioritários.

Sobre a comunicação entre as PcDs e os demais funcionários das empresas analisadas, o Gráfico 3 indica que 56,30% das empresas, ou seja, mais da metade declararam que não há uma boa comunicação entre a pessoa com deficiência e os demais funcionários. Sem uma eficaz comunicação empresarial, o trabalho acaba se tornando algo praticamente inviável ou pouco produtivo em algumas condições. A inviabilidade se torna um grande obstáculo nas organizações, o que pode acarretar sérios problemas para os colaboradores.

Gráfico 3 – Existência de boa comunicação entre a pessoa com deficiência e os demais funcionários



Fonte: Dos Autores.

Há diversas consequências devido à falta de uma eficaz comunicação, tal como dificuldade na adaptação da pessoa com deficiência dentro do ambiente laboral, baixa produtividade e a falta de motivação do PcD.

Argenti (2014) acrescenta que a comunicação empresarial deve estar estreitamente alinhada com a visão e a estratégia geral da empresa. Seguindo essa linha de raciocínio, 43,70% das empresas manifestaram que existe sim uma boa comunicação entre o funcionário PcD e os

As principais dificuldades na inclusão de pessoas com deficiência (PcDs) nas organizações empresariais: um estudo exploratório-descritivo na cidade de Garça (SP)

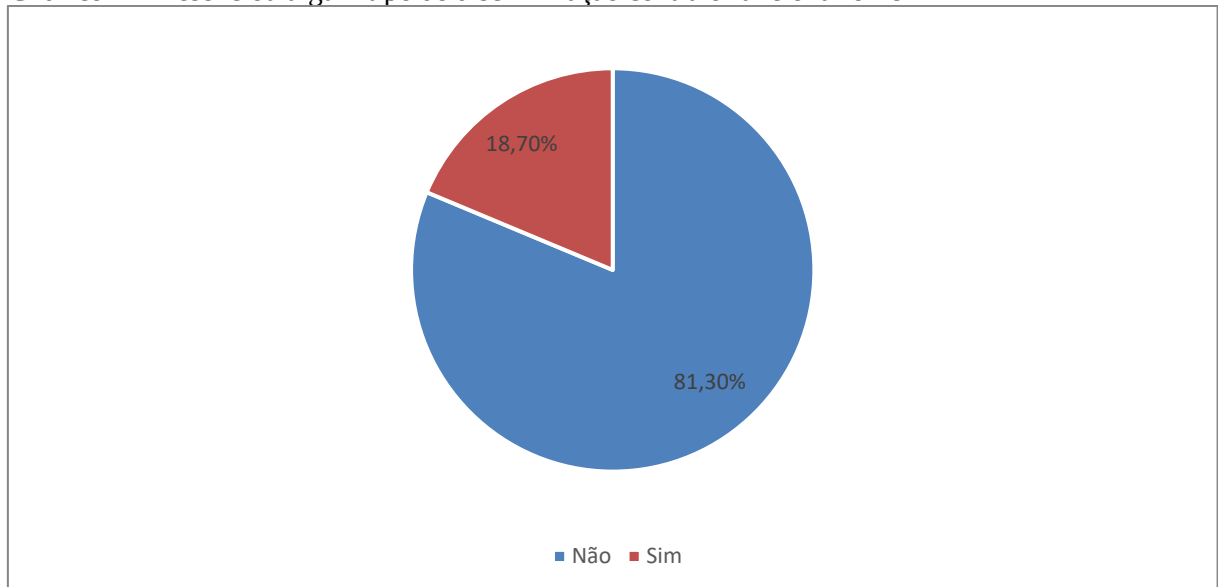
demaís colaboradores. A boa comunicação proporciona ao colaborador uma melhor integração e aumenta sua produtividade e desempenho.

A quinta pergunta objetivou descobrir se os colaboradores já presenciaram algum tipo de discriminação contra o funcionário PcD. O Estatuto da Pessoa com deficiência define discriminação:

Considera-se discriminação em razão da deficiência toda forma de distinção, restrição ou exclusão, por ação ou omissão, que tenha o propósito ou o efeito de prejudicar, impedir ou anular o reconhecimento ou o exercício dos direitos e das liberdades fundamentais de pessoa com deficiência, incluindo a recusa de adaptações razoáveis e de fornecimento de tecnologias assistivas (BRASIL, 2015, p. 4).

Desta forma, conforme Gráfico 4, a maioria dos entrevistados, no total 81,30%, jamais presenciaram algum tipo de discriminação contra o funcionário PcD dentro do ambiente laboral, enquanto a minoria, para ser mais exato 18,70% declararam que testemunharam a pessoa com deficiência sofrendo algum tipo de discriminação.

Gráfico 4 - Presenciou algum tipo de discriminação contra o funcionário PcD



Fonte: Dos Autores.

A sexta pergunta foi realizada de maneira aberta, como intuito saber, na opinião dos colaboradores, qual metodologias as organizações podem utilizar para melhorar a inclusão com o PcD. Houve respostas variadas, sendo uma das principais, estimular a contratação de pessoas com deficiência para o seu ambiente de trabalho e promover a inclusão desses respectivos trabalhadores. Vale ressaltar que muitas das empresas entrevistadas não possuem nenhum PcD como funcionário.

Além disso, a adaptabilidade do ambiente laboral foi um dos tópicos mencionados, visando incluir a pessoa com deficiência dentro do ambiente laboral, como melhorar os banheiros, construção de rampas para cadeirantes. Outras organizações também mencionaram treinamentos e cursos acessíveis para os colaboradores, juntamente com o trabalho remoto.

Pessoas com conhecimento em libras para a comunicação com surdos e mudos foi um dos tópicos levantados pelos entrevistados. Quanto a questão das libras, Barbosa, Conceição e da Silva relatam que:

A língua de sinais dentro de uma empresa de forma significativa contribuirá para a interação social e comunicação, fator importante em qualquer ambiente,

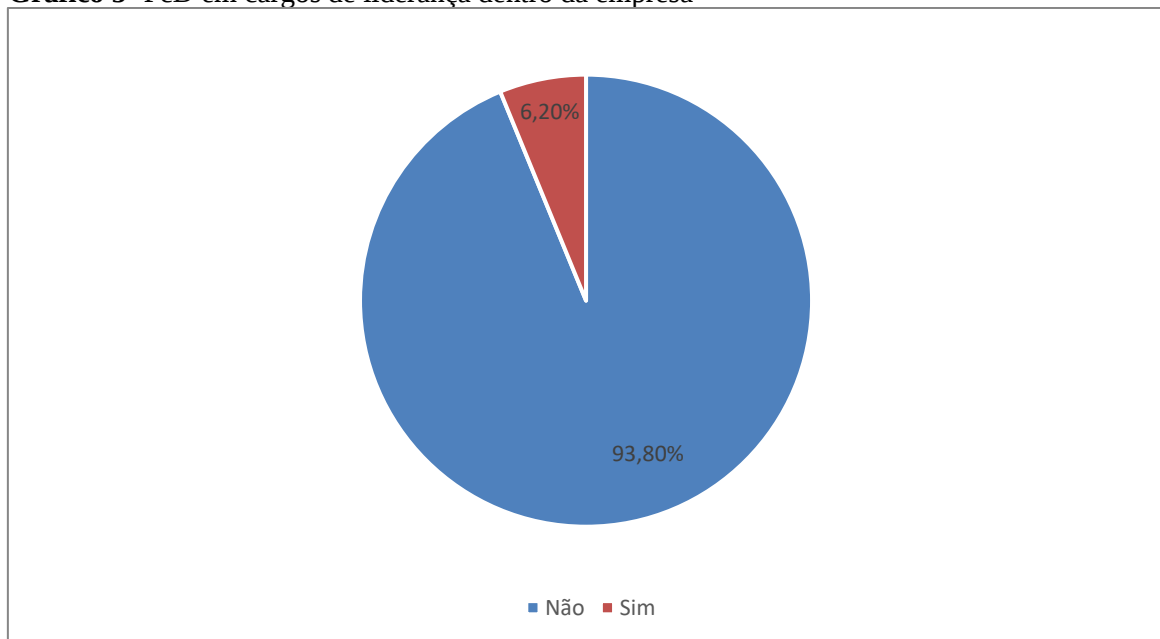
As principais dificuldades na inclusão de pessoas com deficiência (PcDs) nas organizações empresariais: um estudo exploratório-descritivo na cidade de Garça (SP)

principalmente para a dinâmica da operacionalidade das atividades de trabalho (Barbosa, Conceição e da Silva, 2021, p. 67).

Uma das respostas menciona que as empresas devem entender o que é deficiência. Um dos entrevistados mencionou que possui Síndrome de Tourette e que ao longo de vários cenários da sua carreira profissional, ele não se sentia compreendido pelos seus colegas de trabalho no âmbito organizacional.

A sétima pergunta objetivou descobrir se dentro das organizações, existem funcionários PcD em cargos de liderança. Conforme Gráfico 5, nas empresas entrevistadas, 93,80% ou seja, a grande maioria das empresas declararam não ter nenhuma pessoa com deficiência em cargos de liderança. Apenas 6,20% mencionaram que tem ao menos, uma pessoa com deficiência em um cargo de liderança, o que são dados extremamente baixos.

Gráfico 5 -PcD em cargos de liderança dentro da empresa



Fonte: Dos Autores.

Souza, Silva e Rodrigues (2022) destacam que os cargos de liderança são essenciais para as organizações, pois o líder pode motivar sua equipe a alcançar os objetivos da empresa, porém, dificilmente esses cargos são ocupados por PcDs. Isso evidencia a necessidade de promover a inclusão de pessoas com deficiência também em posições de liderança, garantindo maior representatividade e diversidade, o que pode contribuir para ambientes organizacionais mais inclusivos e eficazes.

3 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A inclusão das pessoas com deficiência (PcDs) no ambiente organizacional é um tema que vem ganhando espaço nas discussões sociais, legais e empresariais, sobretudo após o fortalecimento dos direitos humanos e a promulgação da Lei Brasileira de Inclusão (Lei nº 13.146/2015). Contudo, apesar dos avanços legislativos, a prática da inclusão ainda apresenta sérios desafios, especialmente no contexto das empresas privadas.

Desta forma, este trabalho objetivou compreender as principais dificuldades na inclusão das PcDs nas organizações empresariais. Para tanto, mediante pesquisa exploratória descritiva,

As principais dificuldades na inclusão de pessoas com deficiência (PcDs) nas organizações empresariais: um estudo exploratório-descritivo na cidade de Garça (SP)

por meio de uma pesquisa bibliográfica e de campo nas empresas da cidade de Garça (SP), buscou-se atingir o objetivo em questão.

Os dados obtidos na pesquisa de campo realizada no município de Garça (SP) revelam que, embora mais da metade das empresas entrevistadas possuam ao menos um funcionário com deficiência, a maioria não prioriza essa contratação nem oferece recursos adequados de acessibilidade. Além disso, os índices de comunicação ineficaz, ausência de PcDs em cargos de liderança e a falta de preparo organizacional demonstram que a inclusão, na prática, ainda se encontra em estágio inicial.

Diante disso, conclui-se que o município de Garça (SP) está em uma fase inicial do processo de inclusão laboral de pessoas com deficiência. Há, portanto, um amplo campo de possibilidades para que as organizações locais promovam ações mais efetivas, como a adaptação do ambiente físico, o investimento em treinamentos, o incentivo à comunicação inclusiva (como Libras e materiais acessíveis) e a valorização do potencial das PcDs em todos os níveis hierárquicos, incluindo cargos de liderança.

Principais dificuldades na inclusão das PcDs identificadas na pesquisa foram:

- a) Falta de prioridade na contratação de PcDs;
- b) Ausência de recursos de acessibilidade;
- c) Comunicação ineficaz no ambiente de trabalho;
- d) Baixa presença de PcDs em cargos de liderança;
- e) Falta de preparo organizacional e sensibilidade dos gestores;
- f) Ausência de cultura organizacional voltada à diversidade.

A transformação desse cenário depende não apenas de exigências legais, mas da consciência de que a inclusão é uma via de mão dupla: promove o desenvolvimento humano e fortalece as organizações. Assim, é essencial que empresas, poder público e sociedade civil atuem de forma conjunta para a construção de ambientes corporativos mais acessíveis, empáticos e inclusivos.

REFERÊNCIAS

AAIDD. American Association On Intellectual And Developmental Disabilities- **Definition of Intellectual Disability**. Washington, D.C: AAIDD (2016). Disponível em: <https://www.aidd.org/intellectual-disability/definition#.V18LLvkrKUK>. Acesso em: 06 ago. 2023.

ALMEIDA, Amador Paes de. **Manual das sociedades comerciais**. Saraiva Educação SA, 2017.

ARGENTI, Paul A. **Comunicação Empresarial - A construção da identidade, imagem e reputação**. Rio de Janeiro: Elsevier, 2014.

BARBOSA, Estélio Silva; CONCEIÇÃO, Jacinara Costa; SILVA Maria Oneide da. A contribuição da língua brasileira de sinais “libras” nas empresas. **Revista Portuguesa de Educação Contemporânea**, [S. l.], v. 2, n. 02, p. 53–74, 2021. Disponível em: <https://www.revistas.editoraenterprising.net/index.php/rpec/article/view/419>. Acesso em: 17 abr. 2024.

BRASIL. **Estatuto da pessoa com deficiência**. Lei Brasileira de Inclusão. Lei nº 13.146 de 6 de julho de 2015. Presidência da República, Brasília, 2015.

As principais dificuldades na inclusão de pessoas com deficiência (PcDs) nas organizações empresariais: um estudo exploratório-descritivo na cidade de Garça (SP)

BRASIL. Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991. **Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências.** Diário Oficial da União, Brasília, DF, 25 jul. 1991.

BRASIL, Decreto Presidencial nº 3928 de 20 de dezembro de 1999. **Sobre a Política Nacional para Integração da Pessoa Portadora de Deficiência.** Brasília, DF, 1999.

BRASIL. Ministério da Mulher, da Família e dos Direitos Humanos. **Brasil tem 18,6 milhões de pessoas com deficiência, indica pesquisa divulgada pelo IBGE e MDHC.** Notícia. 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: 23 out. 2023.

BRASIL. Ministério da Saúde. **Saúde da pessoa com deficiência.** Disponível em: <https://www.gov.br/saude/pt-br/assuntos/saude-de-a-a-z/s/saude-da-pessoa-com-deficiencia>. Acesso em: 15 maio 2023.

CAHEN, Roger. **Comunicação empresarial: a imagem como patrimônio da empresa e ferramenta de marketing.** 15 ed. Rio de Janeiro: Editora BestSeller, 2010.

CAMPOS, José Guilherme Ferraz de; VASCONCELLOS, Eduardo Pinheiro Gondim de; KRUGLIANSKAS, Gil. Incluindo pessoas com deficiência na empresa: estudo de caso de uma multinacional brasileira. **Revista de Administração**, v. 48, n. 3, p. 560-573, 2013.

CARNEIRO, Ricardo; RIBEIRO, Marco Antônio. **A inclusão indesejada: As empresas brasileiras face a lei de cotas para pessoas com deficiência.** Anais do XXXII Encontro Anual da Associação Nacional de Pós-Graduação e Pesquisa em Administração. Rio de Janeiro: ANPAD, 2008.

CARVALHO, Pablo Velloso de; DIAS, Kátia Arruda; LACERDA, Thiago Corrêa; CORREIA, Vanessa do Carmo (2023). **História da pessoa com deficiência e da evolução do entendimento dos transtornos mentais.** CONTRIBUCIONES A LAS CIENCIAS SOCIALES, v.16, n. 8. Disponível em: <https://ojs.revistacontribuciones.com/ojs/index.php/clcs/article/view/1490>. Acesso em: 23 out. 2023.

DUARTE, Y.M.; FRESCHI, J.C. **O papel dos recursos humanos na contratação de pessoas com deficiência.** Revista Terceiro Setor & Gestão, Guarulhos, v.7, n.1, p. 21-30, 2013. Disponível em: <https://revistas.ung.br/index.php/3setor/article/view/1912>. Acesso em: 23 out. 2023.

IBGE. Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. **Cidades e Estados.** Disponível em: <https://www.ibge.gov.br/cidades-e-estados/sp/garca.html>. Acesso em: 23 out. 2023.

MONTEIRO, Carlos Henrique Medeiros; SALES, Jussara Jane Araújo; SALES Janisara Araújo Rosa, NAKAZAKI, Takeche Gomes (2016). Pessoa com deficiência: a história do passado ao presente. **Revista Internacional de apoyo a la inclusión, logopedia, sociedad y multiculturalidad**, v.2, n. 3, 221-233. Disponível em: <https://revistaselectronicas.ujaen.es/index.php/riai/article/view/4231>. Acesso em: 23 out. 2023.

As principais dificuldades na inclusão de pessoas com deficiência (PcDs) nas organizações empresariais: um estudo exploratório-descritivo na cidade de Garça (SP)

PESSOTI, Isaias. **Deficiência mental: da superstição à ciência**. São Paulo: Queiroz, 1984.

PLATÃO. (2001). **A República**. Trad. Maria Helena da Rocha Pereira. Lisboa: Fundação Calouste Gulbenkian, 2001.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. **Declaração Universal dos Direitos Humanos, 1948**. Disponível em: <https://www.unicef.org>. Acesso em: 14 jul. 2023.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. **Relatório Mundial sobre a Visão, 2021**. Disponível em: <https://iris.who.int/bitstream/handle/10665/328717/9789241516570-por.pdf>. Acesso em: 05 ago. 2023.

RAMOS, André Luiz Santa Cruz. Curso de Direito Empresarial. 2. ed. São Paulo: Jus Podium, 2008.

RIBAS, J. B. C. **Por que empregar pessoas com deficiência?** In: M. N. Carvalho-Freitas. A. L. Marques Trabalho e pessoas com deficiência: pesquisas, práticas e instrumentos de diagnóstico Curitiba: Juruá, p. 211-217, 2009.

SALES, A. M. et al. Deficiência auditiva e surdez: visão clínica e educacional. Seminário apresentado na Universidade Federal de São Carlos, UFSCar, 2010.

SANTOS, J. P. D. C. D; VELANGA, C. T.; BARBA, C. H. (2017). Os paradigmas históricos da Inclusão de pessoas com deficiência no Brasil. **Revista Educação e Cultura Contemporânea**, v. 14, n. 35, p.313-340.

SASSAKI, Romeu Kazumi. (2003). Terminologia sobre deficiência na era da inclusão. **Revista Nacional de Reabilitação**, São Paulo, ano 5, v. 24. Disponível em: <https://www.ines.gov.br/wp-content/uploads/2014/04/forum5-old1.pdf>. Acesso em: 05 ago. 2023.

SCHWARZ, Andrea; HABER, Jaques. **Cotas: como vencer os desafios da contratação de pessoas com deficiência**. São Paulo: I. Social, 2009.

SHIMONO, SumikoOki. **Educação e trabalho: caminhos da inclusão na perspectiva da pessoa com deficiência**. 2008. Dissertação (Mestrado em Educação) – Faculdade de Educação da Universidade de São Paulo, São Paulo, São Paulo, Brasil, 2008.

SICHERL, Pavle. Conceitos de empresa pública em diferentes sistemas socioeconômicos. **Revista de Administração Pública, Rio de Janeiro**, v. 16, n. 4, p. 53-70, 1982. Disponível em: <https://periodicos.fgv.br/rap/article/view/11308>. Acesso em: 16 dez. 2023.

SILVA, Yara Cristina Romano. Deficiência múltipla: conceito e caracterização. **Anais Eletrônico VIII EPCC–Encontro Internacional de Produção Científica Cesumar**. CESUMAR–Centro Universitário de Maringá, PR: Editora CESUMAR, 2011. Disponível em: https://www.unicesumar.edu.br/epcc-2011/wp-content/uploads/sites/86/2016/07/yara_cristina_romano_silva3.pdf. Acesso em: 05 ago. 2023

SOUZA, M. C. C. de; SILVA, G. dos S.; RODRIGUES, L. S. A inclusão da pessoa com deficiência em cargos de liderança: um panorama do serviço público federal. **Revista**

As principais dificuldades na inclusão de pessoas com deficiência (PcDs) nas organizações empresariais: um estudo exploratório-descritivo na cidade de Garça (SP)

Interface Tecnológica, v. 19, n. 2, p. 444–455, 2022. Disponível em: https://revista.fatectq.edu.br/interfacetecnologica/pt_BR/article/view/1464. Acesso em: 18 mar. 2024.