

A INCLUSÃO DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA NO MERCADO DE TRABALHO EM GOIÂNIA – GO

THE INCLUSION OF PERSONS WITH DISABILITIES IN THE MARKET WORKING IN GOIÂNIA – GO

BARBOSA, Ana Kátia Ferreira¹; FERREIRA, Hesley Silva²; SILVA, Raniela da Silva e
Silva³; DIAS, Bruno Barbosa⁴; DIAS, DIAS, Livia Carrér Borges ⁵

RESUMO

Este trabalho investigou os obstáculos e as oportunidades para a inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho em Goiânia – GO, levando em conta a implementação de políticas públicas e práticas empresariais que promovem acessibilidade e igualdade de oportunidades. O assunto foi selecionado devido à urgência de entender os desafios enfrentados por esses indivíduos e à relevância da inclusão como um elemento crucial para o desenvolvimento social e econômico. A pesquisa utilizou tanto métodos qualitativos quanto quantitativos, com questionários distribuídos entre empresas e colaboradores, para identificar problemas como a carência de infraestrutura acessível, atitudes desfavoráveis e a falta de tecnologia assistiva. Os achados revelaram que, apesar da existência de políticas inclusivas, muitas organizações ainda apresentem deficiências estruturais e culturais que dificultam a efetiva inclusão das pessoas com deficiência no ambiente de trabalho. Como oportunidades, foram apontados a melhoria do ambiente organizacional, o fortalecimento do trabalho em equipe e os efeitos benéficos na imagem da empresa. A conclusão é que, embora leis e iniciativas individuais sejam essenciais, a inclusão real demandará esforços constantes por parte das empresas e da sociedade para eliminar barreiras e assegurar condições equitativas no mercado de trabalho.

Palavras-chave: Inclusão. Pessoa com Deficiência. Mercado de Trabalho. Goiânia. Políticas

ABSTRACT

This work investigated the obstacles and opportunities for the inclusion of people with disabilities in the job market in Goiânia – GO, taking into account the implementation of public policies and business practices that promote accessibility and equal opportunities. The topic was selected due to the urgency of understanding the challenges faced by these individuals and the relevance of inclusion as a crucial element for social and economic development. The research used both qualitative and quantitative methods, with questionnaires distributed among companies and employees, to identify problems such as the lack of accessible infrastructure, unfavorable attitudes and the lack of assistive technology. The findings revealed that, despite the existence of inclusive policies, many organizations still have structural and cultural deficiencies that hinder the effective inclusion of people with disabilities in the workplace. As opportunities, the improvement of the organizational environment, the strengthening of teamwork and the beneficial effects on the company's image were highlighted. The conclusion is that, although laws and individual initiatives are essential, real inclusion will require constant efforts on the part of companies and society to eliminate barriers and ensure equitable conditions in the labor market.

Keywords: Inclusion. Person With Disabilities. Labor Market. Goiânia. Policies

1. Graduando do curso de Administração da Faculdade Unida de Campinas - FacUnicamps. E-mail: anakferreira.b@gmail.com

2. Graduando do curso de Administração da Faculdade Unida de Campinas - FacUnicamps. E-mail: brunobdias7@gmail.com

3. Graduando do curso de Administração da Faculdade Unida de Campinas - FacUnicamps. E-mail: hesleysilva2000@gmail.com
4. Graduando do curso de Administração da Faculdade Unida de Campinas - FacUnicamps. E-mail: raniela.silva@nelindustria.ind.br
5. Mestre e Orientadora de TCC do curso de Administração. Professora da Faculdade Unida de Campinas – FacUnicamps. E-mail: livia.carrer@facunicamps.edu.br

1.INTRODUÇÃO

A inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho começou a ser discutida com maior frequência nas últimas décadas, uma vez que a sociedade industrializada, e a cada dia mais global, exige justiça e inclusividade para todos. O Brasil marcou a luta pelos direitos das pessoas com deficiência com a formação de a Lei de Cotas (Lei nº 8.213, de 1991), que determina a reserva de vagas para pessoas com deficiência em corporações com mais de 100 funcionários. No entanto, existem barreiras reais que desafiam a implementação prática dessas leis, desde barreiras culturais até estruturais e operacionais. Em muitos aspectos, as pessoas com deficiência (PCDs) continuam enfrentando muitos desafios, desde a acessibilidade física e tecnológica até os desafios com preconceito e treinamento. Os impactos são evidentes em muitas cidades, incluindo Goiânia, Goiás.

De acordo com dados do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), o Brasil possui aproximadamente 18,6 milhões de pessoas com deficiência, representando cerca de 8,9% da população total. Aplicando esse percentual à população de Goiânia, que é de 1.437.366 habitantes, estima-se que aproximadamente 127.725 pessoas na cidade tenham algum tipo de deficiência. Contudo, de acordo com a Superintendência Regional do Trabalho, apenas 35% deles trabalham no mercado formal de emprego, deixando uma lacuna substancial entre a oferta e a procura por vagas de emprego para PCDs. O panorama sugere que empresas e funcionários estão enfrentando dificuldades para fazer as mudanças necessárias, desde a falta de infraestrutura adaptada até a falta de mecanismos para permitir a verdadeira inclusão.

Mesmo que algumas companhias em Goiânia já estejam tentando implementar mudanças que aumentem o número de vagas de trabalho para PCDs, muitas ainda enfrentam resistência e barreiras no que diz respeito às mudanças, especialmente em setores economicamente desafiadores, como a agricultura e a construção civil. Além de

3

infraestruturas inadequadas, outro grande obstáculo ainda é o preconceito e o estigma, impedindo a contratação de PCDs mesmo onde elas são altamente qualificadas.

Nesse cenário, o presente trabalho tem como objetivo geral analisar os desafios e oportunidades relativos à inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho em Goiânia, Goiás, considerando a perspectiva das políticas públicas e das práticas internas das empresas. Para isso serão traçados os seguintes objetivos específicos: a identificação das barreiras mais comuns enfrentadas pelas PCDs ao acesso ao trabalho na cidade de Goiânia; a investigação acerca do alcance prático das políticas públicas de inclusão no mercado de trabalho; verificar a eficácia das práticas implementadas por empresas de médio e grande porte e a busca por uma referência que possa ser replicada.

A inclusão de trabalhadores com deficiências é mais do que uma questão legal, é um problema ético e social que contribui para a construção de um ambiente organizacional mais diversificado e inovador. Além disso, diversas pesquisas têm demonstrado uma correlação positiva entre a inclusão de PCDs e o clima organizacional gerado, bem como, um impacto direto no nível de produtividade.

Segundo um relatório divulgado pelo Serviço Brasileiro de Apoio às Micro e Pequenas Empresas – SEBRAE-GO (2023), empresas goianas inclusivas reportam uma melhoria de 20% quanto à satisfação dos colaboradores e uma queda de rotatividade em mesma porcentagem. No entanto, para alcançar a presença máxima ainda se demanda a eliminação de barreiras físicas e sociais. Isso só caberia através de uma iniciativa para promover acessibilidade, treinar e qualificar gestores e funcionários e finalmente, promover uma mudança de cultura que pertence a competição da diversidade.

Assim, pelas razões expostas, esse trabalho se justifica pela necessidade de investigar o modo como as empresas e políticas públicas em Goiânia têm abordado a inclusão de PCDs e como tais medidas políticas podem ser melhoradas. A expectativa é que os achados da pesquisa possam contribuir para o corpo de literatura e o debate indutivo a respeito do tema da inclusão e fornecer insights aos gestores e formadores de políticas públicas. Tendo em vista o exposto acima, a questão de pesquisa é: *Quais são os principais desafios e as oportunidades da inclusão efetiva de PCDs no mercado de trabalho em Goiânia, Goiás?*

2.REFERENCIAL TEÓRICO

2.1.Definições de Deficiência

A definição de deficiência é um conceito amplo que envolve uma combinação de fatores biológicos, sociais e ambientais. De acordo com a Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência (2006, p. 22) a deficiência é:

O resultado de pessoas com deficiência, incluindo aquelas que têm deficiências de longo prazo, de natureza física, mental, intelectual ou sensorial, interagindo com várias barreiras e que, ao enfrentar e contornar essas barreiras e incapacidade, moldadas como resultado de atitudes preconceituosas, eles experimentam.

Dessa forma, a deficiência tem duas origens principais: congênita, geralmente presente desde o nascimento, e adquirida: ocorrida ao longo da vida, através da doença, acidentes ou envelhecimento. De acordo com a Organização Mundial da Saúde (OMS, 2011), fatores sociais e ambientais são críticos para compreender como as deficiências afetam. Assim, a deficiência não é apenas um diagnóstico clínico, é a interação entre a condição da pessoa e as barreiras ao seu redor, sejam físicas, atitudinais ou tecnológicas. Essa perspectiva é essencial para garantir políticas inclusivas e prevenir a exclusão social.

2.1.1.Origens Congênicas e Adquiridas

As deficiências podem ser classificadas de acordo com sua origem como congênita e adquirida. De acordo com a Organização Mundial da Saúde (2011), os do tipos congênita são aquelas que se desenvolvem durante a gestação, geralmente ocasionadas por fatores genéticos, alterações cromossômicas, complicações no período pré-natal, síndrome de DOWN (uma anomalia genética causada por um erro na segregação do cromossomo 21) e má formação no dorso vértebras. As deficiências congênicas podem ser identificadas por exames pré-natais, ou logo após o nascimento, normalmente com intervenções precoces. Os adquiridos dizem respeito à vida, ao longo de sua vida por alterações nos padrões de saúde. Podem ser resultados de acidentes, enfermidades, envelhecimento natural ou exposição às substâncias e

ambientes, poliomielite, avaria na medula ou traumatismos. A poliomielite pode provocar limitação motora e perda auditiva pela exposição contínua. De acordo com Lima (2020), “a deficiência adquirida ressalta a importância de medidas preventivas e o completo acesso aos tratamentos específicos para minimizar os impactos e a reabilitação”.

2.1.3.Aspectos Biológicos, Sociais e Ambientais

A deficiência não resulta unicamente de questões biológicas, muito mais do que os fatores sociais e ambientais estão envolvidos na formação ou piora de condições que afetam as pessoas. O acesso limitado aos sistemas de saúde, o trabalho em situações perigosas, a falta de alimentação e higiene são fatores que podem causar o aparecimento de deficiências. Fatores econômicos, como a situação de pobreza, aumentam a vulnerabilidade das pessoas, tornando mais complicada a prevenção e a minimização das deficiências. Segundo os dados da OMS (2011), “esses fatores interagem com as condições intrínsecas dos indivíduos e influenciam a forma como eles vivenciam as barreiras das deficiências, tanto físicas quanto sociais.”

As deficiências podem ser distinguidas com base no seu tipo, cada uma delas acometendo diferentes aspectos da vida das pessoas. A deficiência física influência direta ou indiretamente na mobilidade, controle ou coordenação muscular, variando entre agravantes moderados e a perda total da capacidade de movimentar certas partes do corpo. Exemplos dessa deficiência incluem paralisias como: hemiplegia e tetraplegia, amputações, distrofias musculares como: esclerose múltipla, doenças musculares neurológicas, defeitos espinhais congênitos como espinha bífida e osteogênese imperfeita. A deficiência sensorial por sua vez, manifesta-se em desvantagens nos sentidos primários como visão e audição, de leves e totais.

A tecnologia assistiva desempenha um papel crítico nesse grupo para a comunicação e relação. Os exemplos seriam: deficiência visual leve ou total, como baixa visão ou cegueira; surdez parcial ou total com deficiência de áudio, deficiência visual e auditiva, surdo - cegueira. Essas últimas pessoas têm os maiores desafios interativos e relacionais.

Por outro lado, a deficiência intelectual está associada às dificuldades no desenvolvimento cognitivo que afeta o aprendizado, a capacidade de raciocínio e a resolução

de problemas. Pessoas com deficiência intelectual necessitam, na maioria das vezes, de auxílio para as atividades cotidianas, e às vezes, para aprender uma nova habilidade. Exemplos de deficiência incluem a síndrome de Down, a síndrome do X Frágil e os distúrbios de desenvolvimento que impossibilitam a habilitação de habilidades adaptativas para a vida diária. Por fim, a deficiência psicossocial é caracterizada por condições que afetam o comportamento, as emoções e a interação social. As condições podem prejudicar a forma como a pessoa lida com o estresse e se relaciona com as outras pessoas. Alguns exemplos incluem a esquizofrenia, o transtorno bipolar, os graves transtornos de ansiedade, e em casos extremos os transtornos do espectro do autismo. Os diferentes tipos de deficiência testemunham a necessidade de abordagem específica dos diferentes grupos, visando a verdadeira inclusão e democratização da vida. A Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência (ONU, 2006), enfatiza a importância de reconhecer a diversidade das pessoas com deficiência e de adaptar as políticas públicas para atender às suas necessidades específicas. Essa abordagem direciona os esforços para a inclusão, melhorando o funcionamento mais igualitário da sociedade. Além disso, ela ajuda a capacitar os profissionais de saúde, educadores e a população para oferecerem ajuda qualificada e focada, promovendo o bem-estar e a socialização mais efetiva para as pessoas com deficiência.

2.1.4. Como a CID e a CIF Enxergam as Deficiências

A Classificação Internacional de Doenças (CID) e a Classificação Internacional de Funcionalidade, Incapacidade e Saúde (CIF) são os principais classificadores oferecidos pela OMS que se concentram em abordar a questão da deficiência de um ponto de vista da saúde e da funcionalidade. Enquanto a CID visa categorizar e identificar doenças e condições de deficiência, a CIF visa entender como essas condições afetam a vida cotidiana da pessoa e sua capacidade de se envolver na vida social. A CID classifica diferentes tipos de deficiência, desde física a deficiência intelectual, enquanto a CIF ajuda a entender como a deficiência se manifesta na vida, sem se limitar à descrição médica. A principal diferença entre a CID e a CIF é que a CID se concentra na classificação da deficiência em si, enquanto a CIF descreve a deficiência da perspectiva do paciente.

2.1.5. A Importância de Compreender a Origem das Deficiências

Compreender a origem das deficiências ajuda a planejar políticas e práticas mais

inclusivas e desenvolver uma sociedade mais equitativa. Por meio do uso da CID e da CIF, o Sistema Único de Saúde (SUS) consegue identificar quais são os tipos de deficiências mais comuns e onde as pessoas mais precisam de apoio, seja em termos de tratamento, reabilitação e até mesmo inclusão social. Entender que as deficiências podem ser de múltipla origem, significa que é possível combater na raiz determinadas deficiências, e impedir que algumas delas ocorram, com campanhas de imunização, prevenir acidentes de trabalho, entre outros. Em resumo, a deficiência pode ter múltipla origem, podendo ser tanto endógenos quanto exógenos, e é definida por um conjunto de fatores biológicos, sociais e ambientais.

A CID e a CIF são fundamentais para a identificação e a compreensão dos tipos de limitação, fornecendo meios para que os governos e os profissionais de saúde possam desenvolver políticas públicas mais inclusivas. O conhecimento e a compreensão da origem da deficiência são fundamentais para o desenvolvimento de uma sociedade mais justa e equânime, onde todos têm direito ao cuidado e à inclusão.

2.1.6. Legislação e Direitos das Pessoas com Deficiência (PCDs)

No que diz respeito à legislação, é fundamental salientar a importância da legislação e como as leis e regras estabelecidas proporcionam uma sociedade. A legislação é uma força obrigatória, e sua obediência é exigida na sociedade como um todo, dentro dos seus limites territoriais. No livro *Da Divisão do Trabalho Social*, Émile Durkheim menciona que:

O direito repressivo prevalece nas sociedades onde a solidariedade mecânica é dominante, enquanto o direito restitutivo caracteriza aquelas onde a solidariedade orgânica é a regra. A primeira, reflete uma forma de coesão social baseada na semelhança, enquanto a segunda, se baseia na interdependência entre indivíduos que desempenham funções diferentes na sociedade (DURKHEIM, 1999, p. 85).

Assim, o direito é uma estratégia de comportamento confessional e de coordenação que influencia uma sociedade a se comportar e manter o respeito pelas normas e valores sociais coletivos. As ideias estridentes são influenciadas por direito para apoiar uma ocorrência social para manter a ordem, a justiça e garantir que as leis específicas observem os direitos e deveres da institucionalização e de seus cidadãos.

Em 2015, a Lei Brasileira de Inclusão (LBI) – Lei nº 13.146, de 6 de julho de 2015 –

8

também conhecida como Estatuto da Pessoa com Deficiência, saiu do papel. A lei apareceu após 15 anos desde que a decisão começou a ser tomada no início do segundo milênio.

Em 2012, Mara Gabrilli agora senadora e pessoa com deficiência, foi designada relatora do projeto de lei na Câmara dos Deputados. Ela expõe, [...] junto com a sociedade civil iniciamos um processo de construção coletiva, tendo como base a Convenção da ONU sobre os Direitos da Pessoa com Deficiência (GABRILLI, 2015).

Em 2015, a lei foi aprovada no Senado, entrando em vigor em janeiro de 2016. De acordo com Paim (2015), o texto da LBI foi apresentado pela primeira vez no ano 2000. Até sua aprovação, o projeto passou por diversos ajustes para se adequar à Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência, aprovada pela Assembleia Geral das Nações Unidas (ONU) em 2006. As lutas políticas e ideológicas para a publicação da LBI em 2015 foram muito intensas, porque se tratava da vida de milhões de brasileiros com alguma deficiência.

A LBI ainda é contestada, o artigo 4º da Lei Brasileira de Inclusão (LBI) estabelece claramente o direito à igualdade de oportunidades para pessoas com deficiência, além de proibir em seu parágrafo único, qualquer forma de discriminação. Essa lei aborda não apenas os direitos fundamentais das pessoas com deficiência, mas também define mecanismos para assegurar sua inclusão em diversos aspectos da vida social. A LBI regula uma ampla gama de questões relacionadas à inclusão, detalhando os direitos que garantem o acesso a serviços, educação, saúde e trabalho, entre outros.

A lei prevê punições para crimes e infrações administrativas que violam esses direitos, estabelecendo assim um sistema de proteção robusto. Esse enfoque busca garantir que as pessoas com deficiência possam viver de forma digna e com igualdade, participando ativamente da sociedade. A legislação não apenas promove a inclusão, mas também responsabiliza aqueles que cometem atos discriminatórios, criando um ambiente mais justo e respeitoso. Quando se trata do direito ao trabalho das pessoas com deficiência, o capítulo VI, na 1ª seção, no artigo 34, destaca 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, p. 24).

O artigo também expõe que:

[...] é direito da pessoa com deficiência ter igualdade de oportunidade com as demais pessoas, por meio de condições justas e favoráveis de trabalho, incluindo a igual remuneração por trabalho de igual valor, bem como o direito à participação e ao acesso a cursos, treinamentos, educação continuada, planos de carreira, promoções, bonificações e incentivos profissionais oferecidos pelo empregador, em igualdade de oportunidades com os demais empregados (BRASIL, 2015, p. 25).

A 2ª seção do capítulo VI traz informações sobre a Habilitação Profissional e Reabilitação Profissional das pessoas com deficiência. O artigo 36 estabelece que:

O poder público deve implementar serviços e programas completos de habilitação profissional e de reabilitação profissional para que a pessoa com deficiência possa ingressar, continuar ou retornar ao campo do trabalho, respeitados sua livre escolha, sua vocação e seu interesse (BRASIL, 2015, p. 26)

A implementação de serviços e programas adequados é crucial para promover a inclusão efetiva de pessoas com deficiência no mercado de trabalho. O parágrafo 2º do artigo 36 define que:

[...] a habilitação profissional corresponde ao processo destinado a propiciar à pessoa com deficiência aquisição de conhecimentos, habilidades e aptidões para o exercício de profissão ou de ocupação, permitindo nível suficiente de desenvolvimento profissional para ingresso no campo de trabalho (BRASIL, 2015, p. 27).

Essas disposições asseguram a autonomia e o potencial das pessoas com deficiência, contribuindo para uma sociedade mais equitativa.

A 2ª Seção do capítulo VI da Lei Brasileira de Inclusão (LBI) traz informações sobre a Habilitação Profissional e Reabilitação Profissional das pessoas com deficiência, detalhando a responsabilidade do poder público na promoção de serviços e programas que garantam a inclusão dessas pessoas no mercado de trabalho.

O artigo 36 da LBI estabelece que:

O poder público deve implementar serviços e programas completos de habilitação profissional e de reabilitação profissional para que a pessoa com deficiência possa

ingressar, continuar ou retornar ao campo do trabalho, respeitados sua livre escolha, sua vocação e seu interesse (BRASIL, 2015, p. 26).

O desenvolvimento da prestação de serviços e programas apropriados é vital para garantir que essas medidas promovam com êxito a inclusão real e útil das pessoas com deficiência no mercado de trabalho. Finalmente, a lei implica que a pessoa com deficiência tenha a oportunidade de desenvolver habilidades que lhe capacitarão a integrar o mercado de trabalho.

A habilitação profissional corresponde ao processo destinado a propiciar à pessoa com deficiência, aquisição de conhecimentos, habilidades e aptidões para exercício de profissão ou de ocupação, permitindo nível suficiente de desenvolvimento profissional para ingresso no campo de trabalho (BRASIL, 2015, p. 27).

Essa condição visa ajudar as pessoas com deficiência a se afirmar plenamente e contribuir significativamente para a sociedade, garantindo que todos tenham oportunidades equitativas e justas.

De acordo com a LBI, é explicitado na Seção 3 do capítulo VI “da inclusão da pessoa com deficiência na empresa, ou na entidade, enquanto autônomo”, que tal inclusão deverá ocorrer em “igualdade de oportunidade com as demais pessoas e condições de acessibilidade, fornecimento de recursos de tecnologia assistida e adaptações razoáveis ao ambiente de trabalho”. (BRASIL, 2015).

Ademais, entidades responsáveis por processos seletivos, sejam públicos ou privados, devem adaptar todas as etapas a fim de assegurar acessibilidade e oportunidade de forma igualitária às pessoas com deficiência. Ser inserido no mercado de trabalho não é apenas cumprir com uma obrigação legal, mas sim uma questão ética e de responsabilidade social, a qual traz diversidade, inovação e facilita o ambiente de trabalho.

No mesmo discurso de 2012, a ex-presidente Dilma Rousseff mencionou que a aprovação da LBI resultou de um grande esforço coletivo para adequar as normas preexistentes, produzindo uma sociedade mais inclusiva e em concordância com a Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência (PAIM, 2015).

O LBI tem o objetivo de promover uma visão mais autônoma e independente das pessoas com deficiência, por meio do seu direito de escolher e viver plenamente na sociedade. Isso significa uma mudança de paradigma em relação às atitudes predominantes em relação às pessoas com deficiência, ao considerá-las incapazes de gerenciar suas próprias vidas e impedir seu desenvolvimento com dignidade e em sua totalidade. Como afirma Viana (2018, p. 94), “uma escolha normativa com elevado caráter axiológico e em consonância com uma moderna visão da pessoa com deficiência, como sujeito dotado de dignidade e capaz de gerir o próprio destino.” Essa nova abordagem é necessária para criar uma sociedade mais justa e equitativa e garantir que todos possam exercer plenamente os seus direitos e desenvolver o seu potencial.

2.1.7. Inclusão e Diversidade no Trabalho

Empregar pessoas com deficiência no mercado de trabalho é mais do que preencher cotas legais. Mais do que isso, é também o compromisso das empresas em garantir que o ambiente laboral seja acessível e acolhedor, que permita que todos os membros da equipa participem integralmente e realmente prosperem. Segundo Silva (2022), "a inclusão real acontece quando as organizações vão além das cotas e investem em estratégias que garantem respeito à diversidade e igualdade de oportunidades".

Isso é obtido por meio de adaptação no espaço físico e cultura do espaço laboral, a diferença é reconhecida e valorizada, tudo de acordo com o que faz as pessoas serem mais úteis à sociedade. Não se relaciona apenas com as PCDs, mas também com outras minorias, como mulheres, raças ou orientação sexual. Conforme Pereira (2021), "a inclusão eficaz não se limita às mudanças físicas, mas requer a transformação de atitudes, criando uma cultura que valorize a diversidade em todos os níveis da organização".

No mercado goiano, tem sido uma realidade crescente iniciativas de inclusão e diversidade. Principalmente entre os setores como o agronegócio e a indústria, a experiência de políticas de acessibilidade e sensibilização tem mostrado resultados positivos no clima organizacional e na motivação dos funcionários. Um estudo do SEBRAE-GO (2023) revela que "empresas em Goiás que adotaram práticas inclusivas, relataram maior colaboração e inovação em suas equipes". Os dados sugerem que a inclusão não apenas beneficia a saúde do

ambiente interno nos negócios, mas contribui para a criatividade e eficácia.

A diversidade aumenta a variedade de perspectivas. Esse fator permite às organizações a concepção inovadora de produtos e adaptação às novas demandas emergentes. Equipes compostas por profissionais com diferentes pontos de vista são mais propensas a encontrar soluções para problemas complexos. Oliveira (2022) reforça que "empresas inclusivas atraem talentos diversos, fortalecem sua imagem e se tornam mais competitivas no mercado".

No contexto goiano, empresas que promovem inclusão e diversidade têm se destacado como exemplos de inovação e responsabilidade social. A Federação das Indústrias do Estado de Goiás (FIEG, 2022) aponta que essas práticas contribuem para o fortalecimento da imagem das empresas e sua capacidade de competir no mercado local e nacional.

Por fim, inclusão e diversidade não são apenas responsabilidades legais, mas também estratégias para o sucesso organizacional. Como Fleury (2011) explica, "a diversidade é um recurso estratégico que quando bem gerido, contribui para o sucesso e a sustentabilidade das empresas". Ao adotar essas práticas, as organizações não apenas cumprem seu papel social, mas também garantem inovação, crescimento e competitividade em um mundo cada vez mais globalizado.

2.1.8. Políticas de Inclusão e Boas Práticas nas Empresas

A inclusão de pessoas com deficiência (PCDs) nas organizações é uma estratégia fundamental para a promoção da diversidade e da equidade no ambiente de trabalho. A implementação de políticas inclusivas vai além do simples cumprimento da legislação, como a Lei Brasileira de Inclusão, e abrange práticas que valorizam as competências de todos os colaboradores. De acordo com uma publicação no site Fundação Mudes, "empresas que valorizam a inclusão de PCD demonstram comprometimento com a responsabilidade social e a diversidade. Essa postura positiva contribui para uma imagem corporativa mais sólida e atrativa, tanto para clientes quanto para futuros colaboradores". Além disso, o site Gi Group Portugal destaca que "empresas mais inclusivas estimulam a inovação, criatividade e um nível superior de desempenho, o que se traduz em melhoria de reputação e maior retenção de talentos". Entre as boas práticas implementadas pelas empresas, destacam-se os programas de

capacitação e sensibilização, que buscam educar todos os funcionários sobre as necessidades e direitos das PCDs. Esses programas contribuem para a criação de uma cultura organizacional inclusiva, em que o respeito às diferenças é incentivado. O blog da Viva Works (2024) destaca a importância da conscientização sobre práticas inclusivas como base para transformar ambientes corporativos.

Além disso, muitas organizações estão adotando medidas de flexibilidade no ambiente de trabalho, como ajustes no horário e nas condições de trabalho para atender às necessidades individuais dos funcionários com deficiência.

Essa prática não só promove a inclusão, como também contribui para o bem-estar e a produtividade dos colaboradores. “Oferecer opções como horários flexíveis, trabalho remoto ou em meio período ajuda a acomodar as diferentes necessidades e circunstâncias dos colaboradores, incluindo responsabilidades familiares e necessidades de saúde” (HAND TALK, 2024).

Essas iniciativas demonstram que a inclusão de PCDs é um processo contínuo, que exige comprometimento e inovação. As empresas que implementam essas políticas não apenas cumprem seu papel social, mas também colhem benefícios como maior diversidade, inovação e engajamento dos funcionários, fortalecendo a sua competitividade no mercado.

2.1.9. Impactos da Inclusão para as Organizações

A inclusão de pessoas com deficiência (PCDs) no mercado de trabalho não é apenas uma questão de responsabilidade social, mas também uma estratégia eficaz que gera benefícios tangíveis para as organizações. As empresas que adotam práticas inclusivas colhem resultados positivos em diversos aspectos, incluindo a inovação, a produtividade e a satisfação dos funcionários.

Segundo Lima e Santos (2021, p. 45), “a diversidade no ambiente de trabalho, especialmente com a inclusão de PCDs, impulsiona a capacidade de inovação, pois a presença de perspectivas diferentes resulta em soluções criativas e eficientes para os desafios corporativos”.

Essa diversidade de perspectivas é fundamental para o desenvolvimento de novas ideias, melhorando a capacidade de adaptação das empresas a um mercado cada vez mais competitivo e globalizado. Estudos recentes indicam que organizações com práticas inclusivas apresentam níveis superiores de engajamento dos funcionários, uma vez que a sensação de pertencimento e valorização se estende a todos os colaboradores, independentemente de suas capacidades. Oliveira (2022, p. 30) destaca que "empresas que promovem a inclusão de PCDs, fortalecem o

sentimento de colaboração e respeito entre os funcionários, o que aumenta a satisfação e consequentemente, a produtividade no trabalho".

Outro impacto significativo da inclusão de PCDs é a melhoria da imagem institucional das empresas no mercado. Organizações que se posicionam de maneira inclusiva tendem a atrair talentos diversos e fidelizar clientes que valorizam a responsabilidade social. Segundo Costa (2023, p. 18), "as práticas inclusivas não só ampliam o leque de talentos disponíveis para as empresas, mas também reforçam a reputação corporativa, tornando a organização mais atraente tanto para futuros colaboradores quanto para parceiros de negócios".

A inclusão de PCDs no ambiente de trabalho promove uma cultura organizacional mais justa e equitativa. Quando todos os funcionários têm as mesmas oportunidades de contribuir para o sucesso da empresa, a organização se torna um espaço de desenvolvimento pessoal e profissional para todos. Freitas e Almeida (2022, p. 59) afirmam que "um ambiente de trabalho inclusivo garante que as diferenças sejam respeitadas e valorizadas, o que favorece a criação de um clima organizacional positivo e colaborativo". Essa equidade impacta diretamente na retenção de talentos, criando um ciclo virtuoso em que a inclusão se torna um diferencial estratégico.

Em termos práticos, a inclusão de PCDs também resulta em uma melhor adequação das empresas às exigências legais e normativas. Cumprir as cotas de contratação previstas por lei e promover a acessibilidade no ambiente de trabalho são pontos cruciais, garantindo que as organizações se mantenham em conformidade com a legislação vigente, evitando possíveis sanções. No entanto, mais do que uma obrigação legal, a inclusão deve ser vista como um motor para o crescimento organizacional.

2.1.10.Desafios e Estratégias para a Inclusão de PCDs no Mercado de Trabalho

Embora a inclusão de Pessoas com Deficiência (PCDs) no mercado de trabalho tenha ganhado espaço e seja amparada por leis como a Lei Brasileira de Inclusão (LBI - Lei 13.146/15), muitos desafios ainda dificultam a integração dessas pessoas nas empresas.

Schmidt (2018) identifica três barreiras principais para essa inclusão: atitudinal, arquitetônica e tecnológica. Esses problemas dificultam tanto a entrada quanto a permanência das PCDs no ambiente de trabalho, exigindo soluções amplas e práticas para serem resolvidos.

A barreira atitudinal está relacionada aos preconceitos e estereótipos sobre as capacidades das PCDs. Muitos empregadores e colegas acreditam que a deficiência limita completamente o desempenho profissional, o que não é verdade. Segundo Schmidt (2018), "o preconceito está presente em diversas fases do processo de contratação e afeta negativamente a disposição das empresas em adaptar o ambiente para receber esses profissionais". Esse preconceito coloca as PCDs em desvantagem, mesmo quando possuem as habilidades necessárias para desempenhar as tarefas.

A barreira arquitetônica se refere à falta de acessibilidade nos espaços físicos das empresas. Apesar da LBI exigir que prédios públicos e privados sejam acessíveis, muitas organizações ainda não fizeram as adaptações necessárias. Pereira (2019) explica que "mesmo com os avanços legislativos, há uma deficiência significativa na implementação de rampas, elevadores adaptados e outras estruturas de acessibilidade". Isso dificulta que pessoas com mobilidade reduzida trabalhem em igualdade de condições.

A barreira tecnológica envolve a falta de equipamentos e ferramentas adaptadas, que são fundamentais para a inclusão das PCDs no ambiente de trabalho. Exemplos disso incluem softwares de leitura de tela para pessoas com deficiência visual ou dispositivos de comunicação para deficientes auditivos. Lima (2020) aponta que "a tecnologia assistiva é um dos pilares para a inclusão de PCDs, mas sua implementação no Brasil ainda é limitada". A ausência desses recursos reduz as chances de essas pessoas desempenharem suas funções com eficiência.

Além dessas barreiras, outros fatores como a falta de políticas inclusivas eficientes e de qualificação profissional agravam ainda mais a exclusão das PCDs. Muitas empresas cumprem apenas o mínimo exigido pela legislação, sem criar uma cultura realmente inclusiva. Freitas e Santos (2021) destacam que "a aplicação da lei não basta, é necessário que haja um compromisso organizacional genuíno para garantir que as PCDs tenham oportunidades iguais de desenvolvimento e crescimento". Além disso, a ausência de treinamentos específicos para

líderes e equipes dificulta a identificação e o aproveitamento do potencial das PCDs.

No estado de Goiás, empresas dos setores de agronegócio e indústria enfrentam desafios específicos em relação à inclusão. Em muitos casos, os locais de trabalho não são adequados às necessidades das PCDs, e as lideranças carecem de conscientização sobre a importância de criar um ambiente inclusivo. Segundo um estudo da Federação das Indústrias do Estado de Goiás (FIEG, 2022), "as empresas goianas que investiram em inclusão registraram uma melhoria significativa no clima organizacional, mas ainda enfrentam barreiras estruturais e tecnológicas que precisam ser superadas para a plena integração de PCDs".

2.1.11. Estratégias para Promover a Inclusão de PCDs nas Organizações

Diante desses desafios, é fundamental que as empresas adotem estratégias efetivas para promover a inclusão de PCDs e transformem o ambiente de trabalho em um espaço verdadeiramente inclusivo. Algumas das práticas recomendadas incluem a realização de censos e análises internas como mapear o perfil dos funcionários e identificar as necessidades de acessibilidade e inclusão.

São evidentes os inúmeros benefícios que a implementação de tecnologias assistivas podem proporcionar para PCDs, autores como Toro-Hernández *et al.* (2019) e Tao *et al.* (2020), entram em consenso de que a Tecnologias assistivas busca visar a independência, inclusão social e a qualidade de vida, buscando também a transformação da realidade desse grupo social por meio da extinção das diversas barreiras existentes, permitindo assim a maior autonomia e o acesso enfático em todos os espaços sociais, principalmente em áreas organizacionais.

Habilitar tecnologias assistivas e adaptação da infraestrutura do local de trabalho da organização é uma prática vital para assegurar que todos os funcionários independente da condição de saúde possam trabalhar. Promover uma cultura organizacional inclusiva, por meio da implementação de políticas de diversidade e da tolerância; treinamentos e palestras para os líderes e colaboradores visam combater o preconceito e incentivar a colaboração. Recrutamento e seleção inclusiva, no qual se adapta o processo para garantir a igualdade de chances para Pessoas com Deficiência e se adapta às entrevistas e testes de acordo com a

necessidade do candidato.

Outra prática é a criação de uma cultura inclusiva, que seja acolhedora desde o recrutamento e seleção de novos talentos para a organização, desenvolvendo e implementando políticas que promovam a diversidade e o respeito às diferenças. Programas de sensibilização e capacitação para líderes e colaboradores são essenciais para combater preconceitos e criar um ambiente colaborativo.

O desenvolvimento de carreira e a promoção da igualdade oferecem planos de carreira que incentivem o desenvolvimento das PCDs e promovam a equidade dentro da empresa. Freitas e Santos (2021) sugerem que "empresas que investem em planos de carreira inclusivos conseguem reter talentos diversos e aumentar o engajamento de seus colaboradores".

A inclusão de PCDs é uma questão complexa que envolve superar preconceitos e barreiras estruturais, mas também criar políticas e práticas, que favoreçam a igualdade e o desenvolvimento de todos os profissionais. Empresas que investem nessas estratégias têm mais chances de promover um ambiente de trabalho inovador, colaborativo e alinhado às exigências sociais e legais.

2.1.12.Barreiras Identificadas para a Inclusão de PCDs no Mercado de Trabalho

Embora a inclusão de pessoas com deficiência (PCDs) no mercado de trabalho tenha avançado nos últimos anos, ainda existem diversas barreiras que dificultam a plena participação desses profissionais nas organizações. Essas barreiras estão associadas tanto aos aspectos culturais e sociais quanto aos desafios estruturais e de políticas públicas. A seguir, são discutidas as principais barreiras enfrentadas pelas PCDs no ambiente de trabalho e as possíveis soluções para superá-las.

2.1.13.Preconceitos e Estigmas

Um dos maiores desafios para incluir Pessoas com Deficiência (PCDs) nas empresas é o preconceito. Apesar das leis que garantem seus direitos, muitos ainda têm uma visão negativa sobre as capacidades das PCDs, o que afeta suas oportunidades no mercado de

trabalho. Santos (2022) afirma que "o preconceito é uma das maiores barreiras à inclusão, porque empregadores e colegas subestimam as capacidades das PCDs, acreditando que deficiência significa limitação, o que não é verdade". Essa visão errada impede que as PCDs tenham as mesmas chances de emprego e dificulta seu crescimento profissional.

Em Goiás, esse problema também é notado. Um estudo da Federação das Indústrias do Estado de Goiás (FIEG) em 2022 mostrou que o preconceito e a discriminação ainda são obstáculos importantes em áreas como o agronegócio e a indústria. Segundo o estudo, "a mudança de mentalidade nas empresas goianas tem sido lenta, com muitos empregadores hesitam em contratar PCDs, mesmo quando elas têm qualificação para a vaga" (FIEG, 2022).

2.1.14.Falta de Acessibilidade

A falta de acessibilidade nos locais de trabalho é um grande desafio para as Pessoas com Deficiência (PCDs). Embora a Lei Brasileira de Inclusão (LBI) exija que as empresas adaptem

seus espaços, muitas ainda não cumprem essas normas. Pereira (2021) explica que "a ausência de rampas, elevadores adaptados, banheiros acessíveis e outras estruturas dificultam a participação das PCDs no mercado de trabalho, criando barreiras físicas que impedem seu desempenho completo".

Em Goiás, esse problema é ainda mais evidente no setor industrial, onde a adaptação de instalações tem sido um grande obstáculo. Por outro lado, iniciativas como as do SEBRAE-GO (2023) estão ajudando a conscientizar as empresas sobre a importância de criar ambientes acessíveis, mostrando que mudanças na infraestrutura são fundamentais para promover a inclusão de PCDs.

2.1.15.Capacitação e Qualificação

A formação e o treinamento profissional são essenciais para que as Pessoas com Deficiência (PCDs) possam se inserir no mercado de trabalho. No entanto, muitos PCDs enfrentam dificuldades para participar de cursos e programas de capacitação que atendam às suas necessidades específicas, o que os coloca em desvantagem em relação aos outros profissionais.

Lima (2022) afirma que "a qualificação é uma base importante para incluir PCDs no mercado, mas muitos cursos ainda não estão prontos para atender esse público". Essa falta de preparação impede que essas pessoas desenvolvam habilidades essenciais para crescerem profissionalmente.

Por outro lado, empresas goianas que investiram em capacitação para PCDs estão vendo resultados positivos. De acordo com uma pesquisa do SEBRAE-GO (2023), "as empresas que criaram programas de treinamento específicos para PCDs tiveram um aumento significativo na produtividade, na satisfação dos funcionários e na retenção de talentos".

2.1.16. Políticas Públicas e Eficácia da Lei de Cotas

A Lei de Cotas (Lei 8.213/91) obriga as empresas a contratarem Pessoas com Deficiência (PCDs), mas sua aplicação ainda enfrenta críticas. Embora ajude a incluir PCDs no mercado de trabalho, muitas empresas apenas cumprem a lei de forma básica, sem investir em ações que promovam uma verdadeira inclusão. Silva (2022) afirma que "a Lei de Cotas foi essencial para aumentar as contratações de PCDs, mas muitas organizações apenas preenchem as vagas, sem criar um ambiente realmente inclusivo".

Em Goiás, o cumprimento da Lei de Cotas é ainda mais difícil para pequenas e médias empresas. Elas frequentemente justificam suas limitações com problemas financeiros e falta de estrutura, para adaptar o ambiente de trabalho e integrar PCDs de forma eficiente. Por outro lado, estudos da FIEG (2022) mostram que "as empresas que vão além da lei, criando programas de treinamento e adaptação, conseguem integrar de forma mais eficaz as PCDs em suas equipes".

2.1.17. Estudos de Caso: Empresas que Implementaram Práticas Exitosas de Inclusão

Algumas empresas em Goiás têm se destacado por adotar práticas bem-sucedidas para incluir Pessoas com Deficiência (PCDs), trazendo benefícios tanto para a produtividade quanto para o ambiente de trabalho.

A Jalles Machado, uma das principais usinas de açúcar e etanol do estado, criou um

programa de inclusão sólido, focado em acessibilidade e treinamento. De acordo com um relatório da empresa (Jalles Machado, 2023), "o programa de inclusão trouxe melhorias na produtividade, nas relações entre os funcionários e reforçou a imagem da empresa como socialmente responsável".

Outro exemplo é a indústria farmacêutica Teuto, que também implementou um programa para incluir PCDs. Segundo o relatório de 2022, "a empresa reduziu significativamente a saída de PCDs após adotar medidas como treinamentos específicos e adaptações no local de trabalho".

3.METODOLOGIA

A metodologia adotada para este estudo compreendeu uma abordagem qualitativa e quantitativa. A pesquisa foi do tipo descritiva, com abordagem quantitativa, tendo como objetivo, obter dados numéricos por meio de questionários com enfoque empresarial e individual. O objetivo foi compreender os desafios enfrentados por pessoas com deficiência no mercado de trabalho, além de avaliar a efetividade das políticas públicas relacionadas a esse contexto.

Os questionários foram aplicados de forma online, utilizando formulários digitais (Google Forms), cujos links foram compartilhados por meio de redes sociais (whatsapp e Instagram), a fim de facilitar o acesso dos participantes e ampliar o alcance da pesquisa. O instrumento de coleta de dados contou com perguntas fechadas, permitindo análise quantitativa, e perguntas abertas, visando explorar percepções qualitativas.

O público-alvo foi composto por pessoas com ou sem deficiência, empregadas ou em busca de emprego, bem como gestores de recursos humanos no mercado de trabalho da cidade de Goiânia (GO). A amostra totalizou 77 participantes com ou sem deficiência e 20 Organizações. Os dados foram adquiridos por meio de questionários estruturados enviados às grandes, médias e pequenas empresas, colaboradores sendo eles PCDs ou não, que estão atuando ou ainda não no mercado de trabalho em Goiânia. Os questionários foram desenhados por meio de perguntas claras e diretas, divididas em três partes principais: a primeira, com

informações do perfil dos entrevistados, tais como o setor em que trabalha, o tamanho da empresa e a posição do entrevistado. A segunda parte, com perguntas que apontam as barreiras enfrentadas pelas pessoas com deficiência e as práticas das empresas. A terceira parte, com perguntas relacionadas com a percepção dos gestores e colaboradores a respeito da inclusão. Do questionário aplicado, foi utilizada a referência teórica e científica pertinente ao assunto.

A base teórica foi fundamentada em uma revisão bibliográfica sobre inclusão e diversidade no ambiente de trabalho. A pesquisa bibliográfica é uma metodologia de investigação que utiliza materiais já publicados como base para a construção do conhecimento sobre um determinado tema. No estudo sobre a inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho, a pesquisa bibliográfica pode envolver a análise de legislações e estudos de autores, que discutem diversidade e desafios no ambiente de trabalho.

Foram consultadas obras de autores como Durkheim (1999), Fleury (2011) e Silva (2022), além de legislações relevantes como a Lei Brasileira de Inclusão (LBI, Lei nº 13.146/2015) e a Lei de Cotas (Lei nº 8.213/1991). A pesquisa bibliográfica é uma etapa essencial para qualquer estudo acadêmico ou científico, pois conecta a investigação atual ao conhecimento já estabelecido, dando-lhe relevância e sustentação teórica. A pesquisa incluiu diversas empresas que operam em Goiânia e possuem colaboradores com deficiência, bem como os colaboradores destas empresas.

A seleção da amostra foi intencional, com empresas que possuíam a concepção de processos de inclusão, de forma a proporcionar uma análise mais detalhada sobre processos de inclusão já existentes. Após a coleta de dados, os resultados foram sistematizados e descritos.

Para os dados quantitativos, foi utilizada a estatística descritiva. O estudo garantiu a confidencialidade dos dados e o anonimato dos participantes.

4. INSTRUMENTO DE COLETA DE DADOS

Para coletar os dados, foi elaborado um questionário com perguntas específicas para dois grupos: (1) gestores e profissionais de RH de diversas empresas, e (2) colaboradores,

tanto PCDs quanto não PCDs. O questionário incluiu as seguintes seções principais: Perfil da Empresa: Perguntas sobre o setor de atuação, número de funcionários e práticas gerais de inclusão. Políticas de Inclusão: Questões sobre o cumprimento da Lei de Cotas (Lei nº 8.213/1991), práticas de inclusão adotadas e programas de conscientização sobre diversidade e inclusão. Desafios da Inclusão: Identificação das principais barreiras encontradas para a inclusão de PCDs e ações que poderiam melhorar a inclusão na empresa. Impactos da Inclusão: Perguntas para entender os efeitos percebidos da inclusão no clima organizacional, produtividade e inovação da empresa. Considerações Finais: Espaço para sugestões sobre como aprimorar as práticas de inclusão de PCDs no mercado de trabalho.

A utilização de questionários permite que os respondentes reflitam sobre suas experiências e desafios, aumentando a validade das respostas e a confiabilidade dos dados (CRESWELL, 2014).

4.1.Coleta de Dados

Os questionários foram enviados eletronicamente para as diversas empresas de diferentes setores e portes, principalmente na cidade de Goiânia e região. Os contatos foram estabelecidos por e-mail e redes sociais profissionais, visando alcançar tanto gestores quanto funcionários diretamente.

O questionário destinado aos colaboradores, incluindo PCDs e não PCDs, foi aplicado de forma anônima para garantir a confidencialidade das respostas e incentivar respostas honestas e espontâneas, seguindo recomendações de ética na pesquisa (Gil, 2010).

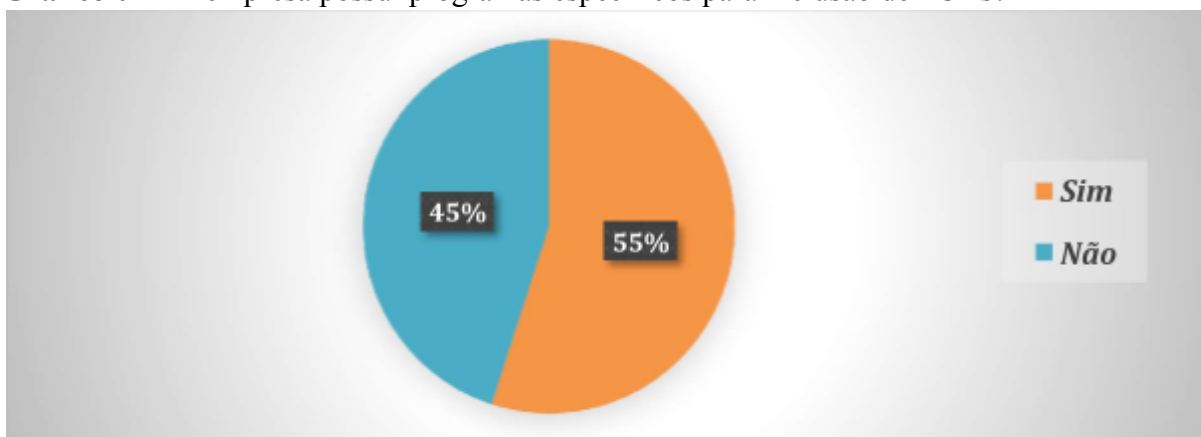
5.RESULTADOS E DISCUSSÕES

5.1.Resultado das Empresas

Recebemos um total de 20 respostas sobre o questionário, que foram de suma importância para a elaboração e exposição dos resultados desse trabalho. Visando o setor de atuação das empresas no mercado de trabalho, 50% eram referentes à prestação de serviços (Barbearia, Centro Automotivo, Transporte etc.); 25% eram referentes às Indústrias (Bebidas,

Cosméticos, Produtos de Limpeza etc.), e 25% era referente aos Comércio (Veículos, Peças Automotivas, Bebidas, Supermercado etc.). Vale ressaltar que dentre as empresas destacas, algumas trabalham com mais de uma função (Ex: Comércio e Serviços). Referente a essas empresas e o quantitativo de funcionários, 65% das empresas possuem um quantitativo menor que 100 funcionários; 25% possuem um quantitativo de 100 a 500 funcionários, e 10% das empresas que se disponibilizaram a responder o questionário possuem um total acima de 1000 colaboradores.

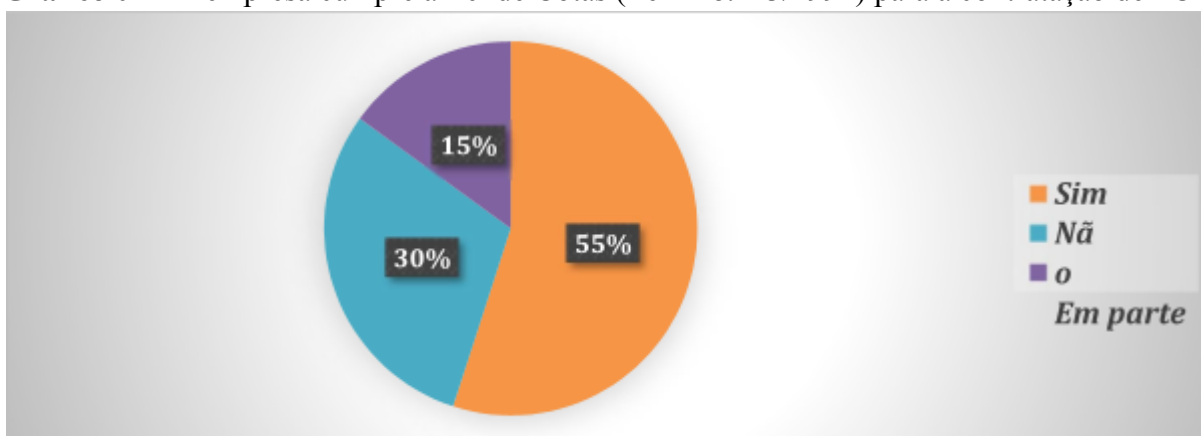
Gráfico 01 - A empresa possui programas específicos para inclusão de PCDs?



Fonte: Elaborado pelos autores

Com o objetivo de saber se a empresa possui ações específicas para PCDs, um percentual de 55% responderam que possuem programas específicos para a inclusão de PCDs em sua organização, e 45% informaram que não possuem uma ação específica para PCDs.

Gráfico 02 - A empresa cumpre a Lei de Cotas (Lei nº 8.213/1991) para a contratação de PCDs?



Fonte: Elaborado pelos autores

Com base nos dados coletados através do questionário, pudemos observar que 55% das empresas cumprem a Lei de Cotas para PCDs (Lei nº 8.213/1991); 30% não cumprem a Lei de Cotas, e 15% das organizações cumprem a Lei em partes.

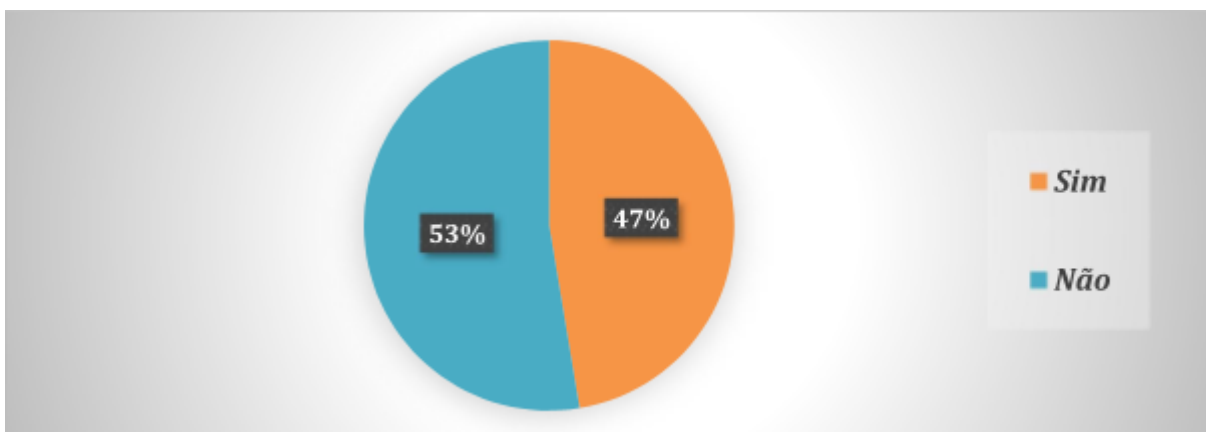
Gráfico 03 - Quais práticas de inclusão a empresa adota para PCDs?



Fonte: Elaborado pelos autores

Através dos dados coletados referente às práticas de inclusão nas organizações, um percentual de 43% adotam adaptações físicas na sua empresa (rampas, elevadores, banheiros acessíveis etc.); 20% das empresas flexibilizam o horário para adaptação do PCDs na organização; 17% possuem programas específicos de treinamento e capacitação para inclusão dos PCDs; 10% possuem tecnologia assistiva para auxílio dos PCDs no ambiente corporativo (softwares, dispositivos adaptados etc.), e 10% informaram que não possuem práticas de inclusão de PCDs no ambiente corporativo ou optaram por não responder.

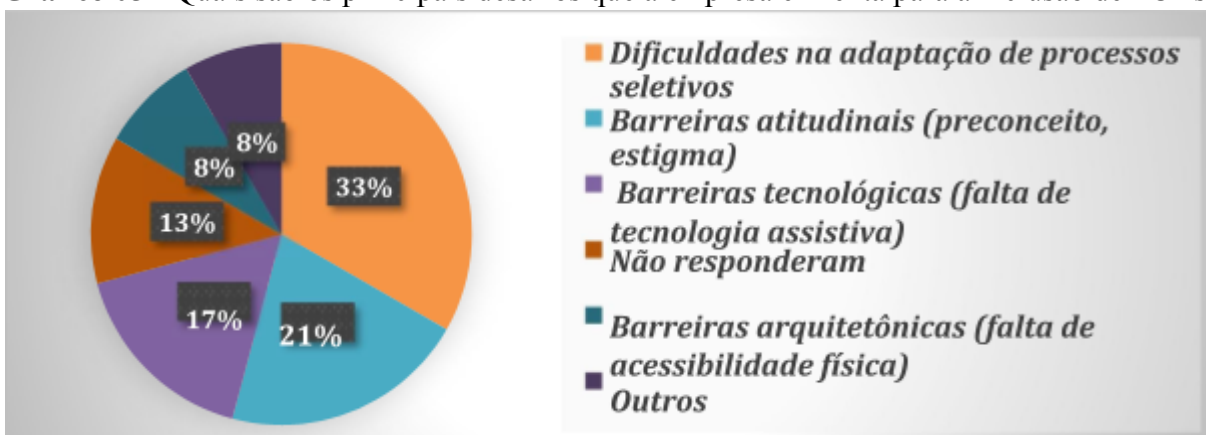
Gráfico 04 - A empresa oferece treinamentos para gestores e colaboradores sobre inclusão e diversidade?



Fonte: Elaborado pelos autores

Após a análise dos dados coletados, pudemos notar que 53% das empresas responderam que não oferecem treinamentos específicos no ambiente corporativo, e 47% das empresas oferecem algum tipo de treinamento para os gestores e colaboradores sobre inclusão e diversidade na organização.

Gráfico 05 - Quais são os principais desafios que a empresa enfrenta para a inclusão de PCDs?

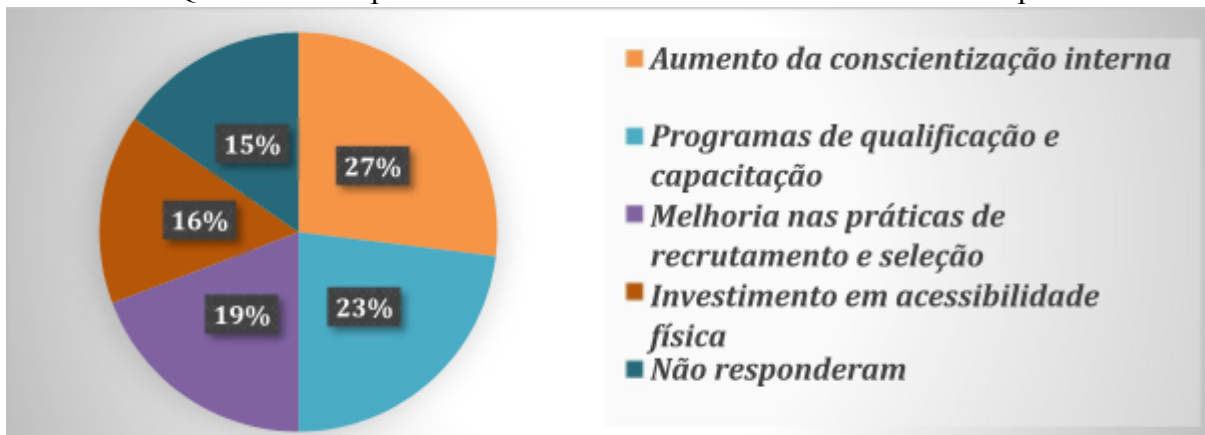


Fonte: Elaborado pelos autores

Visando as barreiras e desafios que as empresas enfrentam na inclusão dos PCDs na organização, 33% informaram que possuem dificuldade na adaptação de processos seletivos específicos para portadores de deficiência; 21% citaram a Barreiras Atitudinais (preconceito, estigmas etc.); 17% enfrentam a Barreira Tecnológica, pois há a falta de Tecnologia Assistiva específicas para essas pessoas; 13% optaram por não responder o questionário; 8% responderam que possuem barreiras arquitetônicas (falta de acessibilidade física), e 8% expuseram respostas específicas relacionadas à dificuldade de inclusão em ambientes de esporte e organizações

que possuem risco de periculosidade.

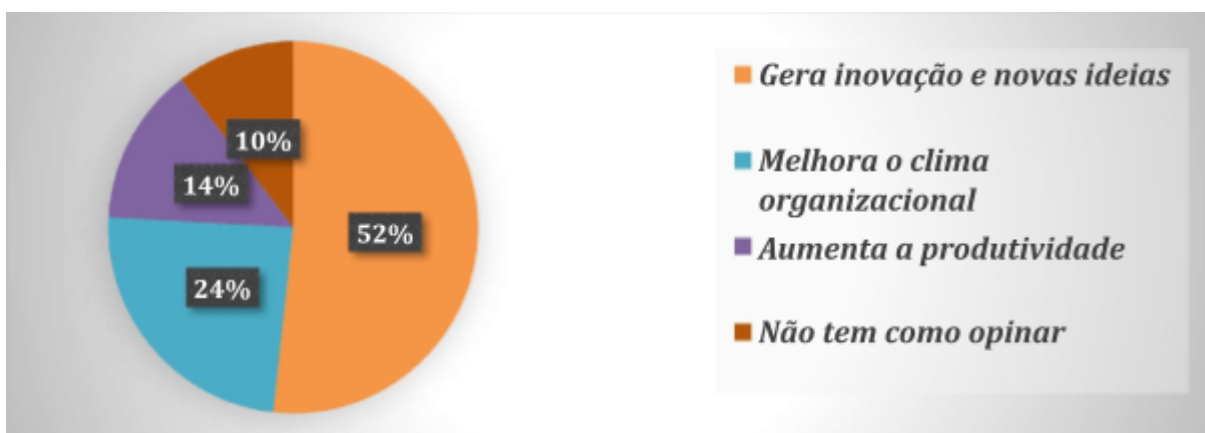
Gráfico 06 - Quais medidas poderiam melhorar a inclusão de PCDs em sua empresa?



Fonte: Elaborado pelos autores

Com base na análise dos resultados adquiridos através do questionário, 27% das empresas informaram que é necessário ter um aumento de conscientização interna na organização; 23% informaram que para melhorar a inclusão, é necessário ter programas de qualificação e capacitação na empresa; 19% informaram que é importante a melhoria nas práticas de recrutamento e seleção de funcionário PCDs; 16% destacaram a necessidade de investimentos na acessibilidade dentro da organização, e 15% optaram por não responder a questão.

Questão 07 - Como a inclusão de PCDs impacta a produtividade e o ambiente organizacional da empresa?

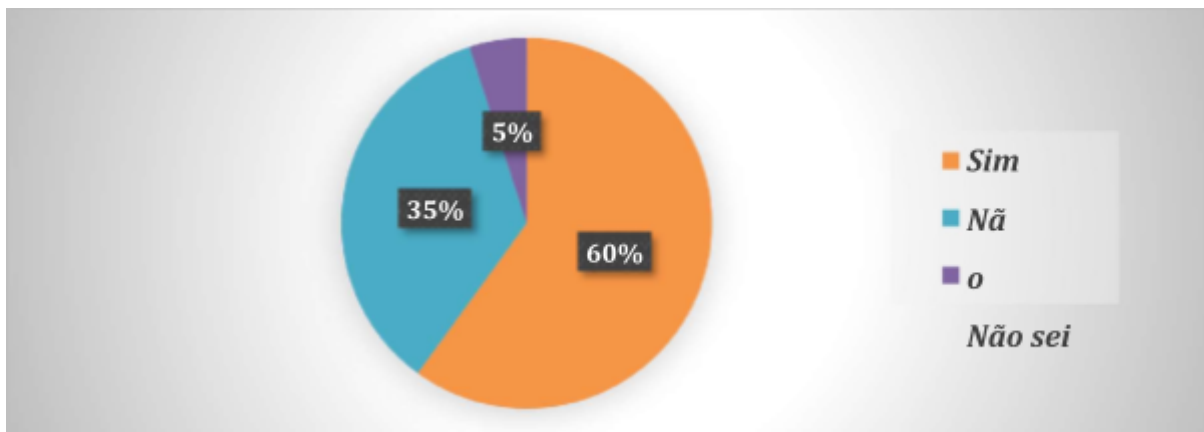


Fonte: Elaborado pelos autores

No que se referente à inclusão dos PCDs e como isso impacta na produtividade e o ambiente organizacional, 52% responderam que a inclusão gera inovação e novas ideias no

ambiente organizacional; 24% informaram que há uma melhoria no clima organizacional; 14% retratam que há um aumento na produtividade, e 10% não responderam ou preferem não opinar sobre a questão retratada.

Questão 08 - A inclusão de PCDs trouxe benefícios para a imagem da empresa perante clientes e parceiros?



Fonte: Elaborado pelos autores

Através dos dados coletados, 60% informaram que a inclusão trouxe benefícios para a imagem da organização; 35% não souberam responder se houve algo positivo para a empresa, e 5% informaram que não houve benefício.

RESULTADO DOS COLABORADORES

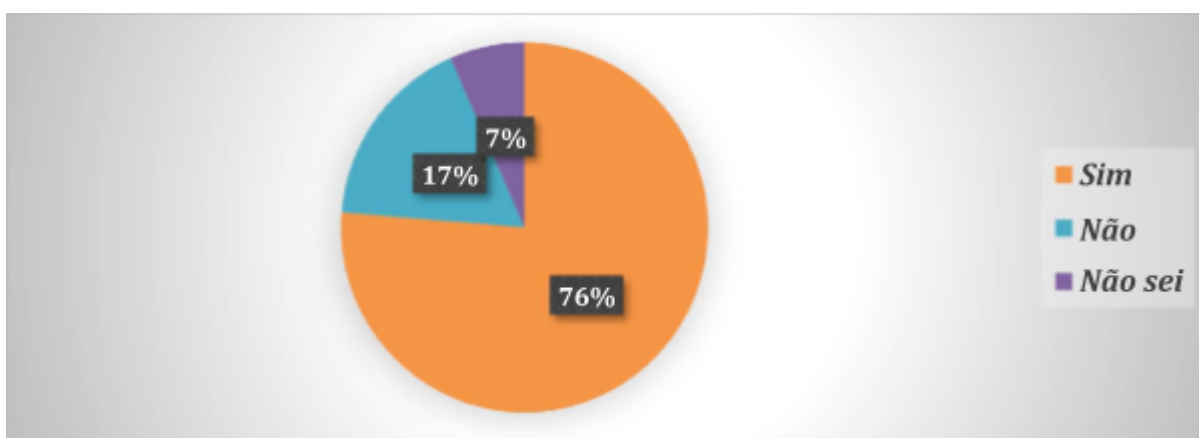
- **Perfil dos colaboradores**

Verificou-se que existe equilíbrio na distribuição do gênero dos pesquisados, sendo assim, analisou-se de maneira igualitária homens e mulheres PCDs. A diferença de idade se “mesclou” na análise, permitindo observar as distintas gerações e suas concepções sobre o tema. Dos pesquisados, 65% se consideraram como pessoa com deficiência, sendo uma informação bastante relevante na percepção dos pesquisados sobre a inclusão nas empresas. Foram adquiridas 75 respostas ao total, sendo de PCDs ou não. Tendo o foco em funcionários com deficiência, obtivemos 49 respostas. Verificou-se que 88% das respostas de PCDS possuem menos de 10 anos de empresa, e 12% dos entrevistados informaram que possuem mais de 10

anos de empresa. A inclusão de PCDs no mercado de trabalho é algo ainda muito recente e pouco abordado.

- **Práticas inclusivas das empresas**

Gráfico 01 - A empresa em que você trabalha possui políticas ou práticas de inclusão para pessoas com deficiência?



Fonte: Elaborado pelos autores

Pelos dados do gráfico, a maioria dos respondentes, 76%, afirmaram que a empresa em que trabalham tem políticas ou práticas de inclusão para pessoas com deficiência. No entanto, 17% dos participantes responderam que não, a empresa não tem políticas ou práticas semelhantes, e 7% responderam que não sabem a postura que a empresa adota. Partindo desses dados, pôde-se concluir que quase todas as empresas homenageiam a inclusão, mas uma parte significativa delas achou que não tinham essas políticas ou práticas ou que seus funcionários não estavam familiarizados com elas, o que significa a importância da conscientização e da transparência.

Gráfico 02 - Quais das práticas abaixo são adotadas pela empresa para promover a inclusão de PCDs?

Acessibilidade física (rampas,

s, elevadores, banheiros adaptados)

Programas de treinamento e capacitação sobre inclusão

Flexibilidade de horários

Tecnologia assistiva (softwares, dispositivos adaptados)

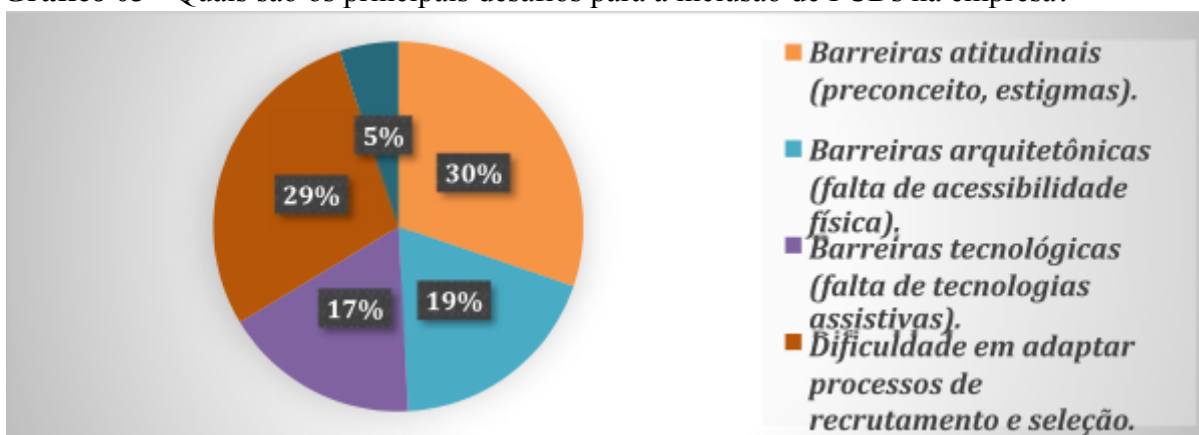
Não tem



Fonte: Elaborado pelos autores

Entre as práticas adotadas, acessibilidade física, programas de treinamento e flexibilidade de horário foram frequentemente mencionados, mas há indícios de que ainda falta investimento em tecnologia adaptativa, algo crucial para a inclusão plena dos PCDs na organização.

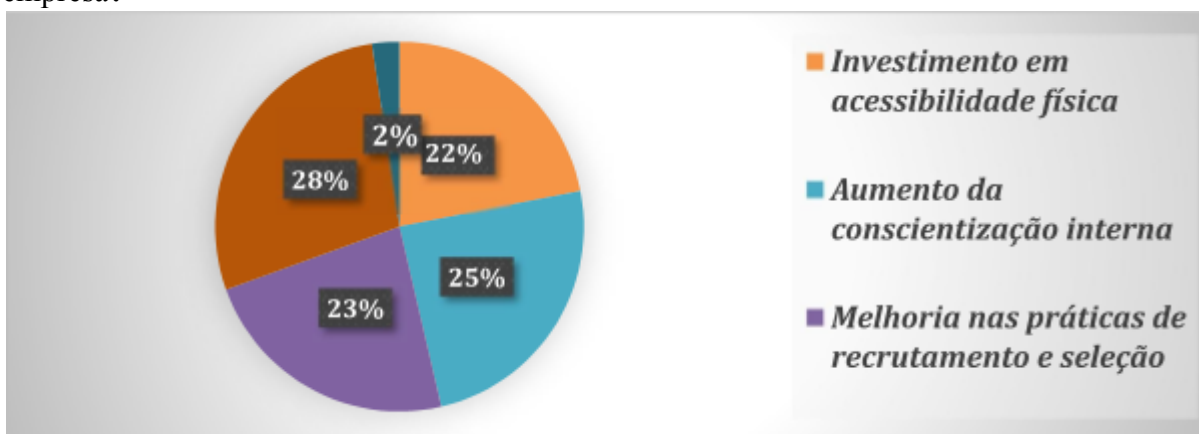
Gráfico 03 - Quais são os principais desafios para a inclusão de PCDs na empresa?



Fonte: Elaborado pelos autores

Dentre as respostas mencionadas, as barreiras atitudinais (preconceito), arquitetônicas e tecnológicas foram obstáculos recorrentes. A análise dos dados pôde enfatizar que a cultura inclusiva exige não apenas infraestrutura, mas também uma mudança de conduta dos colaboradores e gestores.

Gráfico 04 - Quais dessas ações poderiam, na sua opinião, melhorar a inclusão de PCDs na empresa?

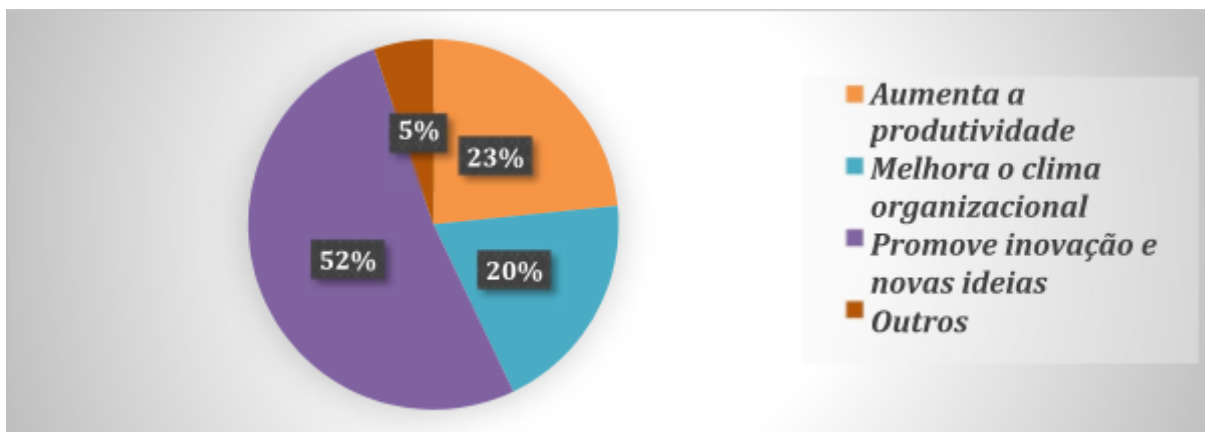


Fonte: Elaborado pelos autores

Conforme o gráfico acima, 21,9% consideraram investimento em acessibilidade;

24,4% conscientização interna, e 23,1% melhoria nas práticas de recrutamento, a valorização dos profissionais são frequentemente recomendados, apontando para a necessidade de medidas amplas e contínuas.

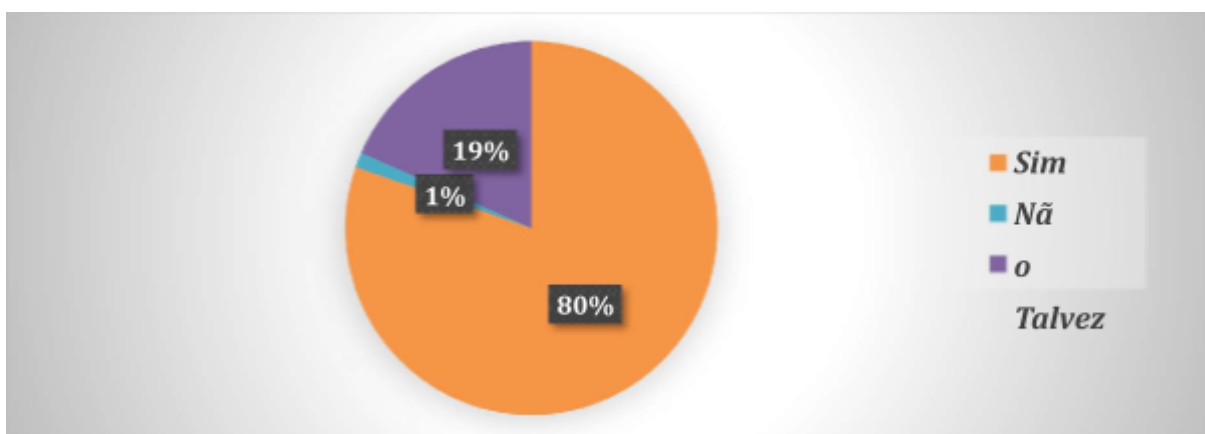
Gráfico 05 - Como você percebe que a inclusão de PCDs impacta o ambiente de trabalho na empresa?



Fonte: Elaborado pelos autores

Mais de 50% dos respondentes associaram a inclusão, as melhorias no clima organizacional e a demonstração de responsabilidade social da empresa. Isso sugere que as práticas inclusivas têm impacto direto na motivação e no ambiente de trabalho.

Gráfico 06 - Na sua percepção, a inclusão de PCDs trouxe benefícios para a imagem da empresa perante clientes e parceiros?



Fonte: Elaborado pelos autores

Com o objetivo de entender se a inclusão é percebida como positiva e trouxe uma visão positiva para a imagem da empresa, os resultados mostraram que 80% concordaram que a inclusão gera benefícios, o que reforça a ideia de que a diversidade é valorizada por clientes

e parceiros.

5.2.DISSCUSSÕES

A inclusão das pessoas com deficiência (PCDs) no mercado de trabalho em Goiânia ainda enfrenta desafios significativos, conforme demonstrado pelos dados obtidos nesta pesquisa. Apesar da existência de leis que garantem direitos e incentivam a contratação de PCDs, como a Lei de Cotas (Lei nº 8.213/1991) e a Lei Brasileira de Inclusão (Lei nº 13.146/2015), os resultados apontam para a persistência de barreiras estruturais, tecnológicas e atitudinais que dificultam a inserção efetiva dessas pessoas no ambiente corporativo.

A análise dos questionários aplicados a empresas e colaboradores revelou que 55% das empresas cumprem integralmente a Lei de Cotas, enquanto 30% não a cumprem e 15% a seguem parcialmente. Isso evidencia que, embora haja um esforço na adequação legal, muitas organizações ainda veem a inclusão apenas como um requisito normativo, sem necessariamente investir em ações concretas para promover um ambiente de trabalho acessível e igualitário. Além disso, 53% das empresas afirmaram não oferecer treinamentos sobre inclusão e diversidade, o que reforça a necessidade de iniciativas educativas para combater preconceitos e melhorar a cultura organizacional.

Outro fator identificado foi a falta de acessibilidade estrutural e tecnológica. Os dados mostram que 43% das empresas adotam adaptações físicas, como rampas e elevadores, enquanto apenas 10% utilizam tecnologias assistivas. Essa discrepância demonstra que, embora a infraestrutura seja parcialmente atendida, a adoção de recursos que permitem uma participação plena das PCDs, como softwares de leitura de tela ou intérpretes de Libras, ainda é limitada.

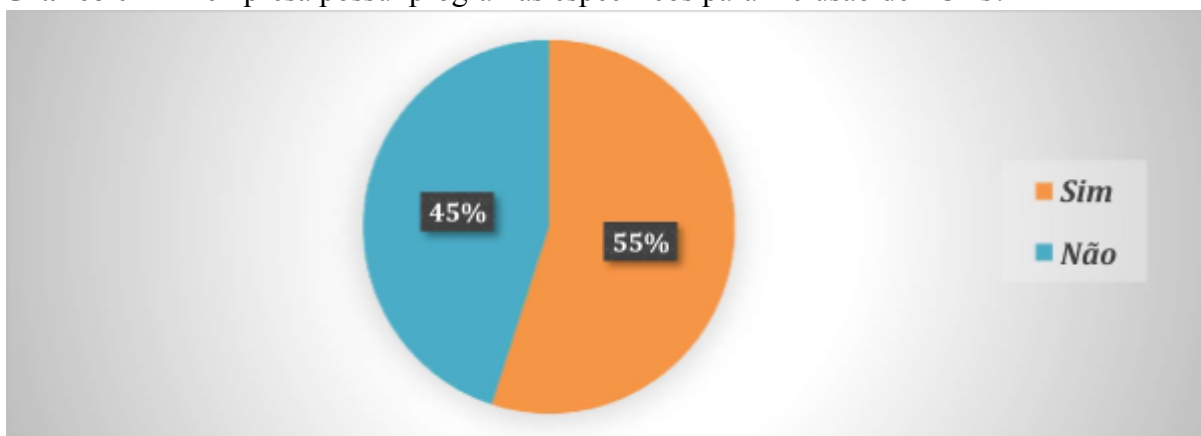
No aspecto comunicacional, barreiras atitudinais, como preconceito e estigma, foram apontadas por 21% das empresas como desafios significativos. Isso se alinha com os estudos de Freitas e Santos (2021), que destacam a importância da comunicação organizacional inclusiva como ferramenta essencial para o engajamento e o bem-estar das PCDs no ambiente de trabalho. A ausência de treinamentos voltados à comunicação acessível e à sensibilização dos colaboradores contribui para a perpetuação dessas barreiras.

Do ponto de vista da teoria, os achados deste estudo corroboram os conceitos de Fleury (2011), que defende a diversidade como um elemento estratégico para inovação e produtividade. O estudo também reforça os princípios apontados por Schmidt (2018), que categorizou as dificuldades enfrentadas pelas PCDs em três dimensões principais: arquitetônicas, tecnológicas e atitudinais. A pesquisa confirmou essa estrutura teórica, pois identificou que a falta de infraestrutura adequada, de tecnologia assistiva e de conscientização ainda são obstáculos comuns no mercado de trabalho goiano.

Em relação aos impactos positivos da inclusão, 52% dos respondentes afirmaram que a diversidade gera inovação e novas ideias, enquanto 24% indicaram uma melhoria no clima organizacional. Isso confirma a literatura existente, como os estudos de Oliveira (2022), que indicam que empresas mais inclusivas possuem maior engajamento e satisfação entre os colaboradores. Além disso, 60% das empresas reconheceram que a inclusão melhorou sua imagem perante clientes e parceiros, o que reforça a visão de que a inclusão vai além do cumprimento legal e se torna um diferencial competitivo.

Para ilustrar os achados desta pesquisa, os seguintes gráficos apresentam dados relevantes sobre a inclusão de PCDs no mercado de trabalho em Goiânia:

Gráfico 01 - A empresa possui programas específicos para inclusão de PCDs?



Fonte: Elaborado pelos autores

Os resultados desta pesquisa destacam que, apesar de avanços, ainda há um longo caminho a percorrer para garantir uma inclusão efetiva das PCDs no ambiente corporativo. A mudança requer esforços combinados entre empresas, governos e sociedade, incluindo investimentos em acessibilidade, adoção de tecnologias assistivas e implementação de

treinamentos que promovam a conscientização sobre diversidade e inclusão. Como apontam os estudos de Lima (2020), a inclusão plena das PCDs não se trata apenas de cumprimento legal, mas de uma transformação cultural que precisa ser abraçada por todas as partes envolvidas.

6. CONSIDERAÇÕES FINAIS

O presente estudo teve como objetivo analisar os desafios e as oportunidades de incluir na visão empresarial, social e do grupo em destaque, com intuito de compreender se a inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho de Goiânia – GO ocorre e como é aceita. A

partir dos questionários e da análise dos dados qualitativos e quantitativos, foi possível identificar que a ausência de acessibilidade física, o preconceito e as limitações tecnológicas são algumas das barreiras que ainda impedem a plena inserção da PCD no ambiente empresarial.

Podemos verificar que já existem muitas empresas com programas de inclusão e cientes da importância do fator diversidade, esse estudo trouxe uma visão ampla sobre a administração organizacional e como os resultados apontam para um grande gap entre a teoria e a prática nessa área. Nesse sentido, a inclusão das PCDs no mercado de trabalho depende, conforme os resultados encontrados, de maior investimento na infraestrutura, treinamento e conscientização, tendo como porta voz os administradores das organizações, sobre o papel desse grupo para o empoderamento do ambiente laboral. Ademais, se por um lado os benefícios da inclusão são diretamente percebidos nas PCDs, por outro lado, a socialização dos colaboradores impacta também o clima organizacional, uma vez que favorece a colaboração, a inovação e o fortalecimento da imagem corporativa da empresa.

Entendemos que administração vai muito além de compreender uma organização ou coordenar um processo. A administração envolve empatia, confiança e uma liderança ética, inclusiva e compreensiva, enxergando não somente no âmbito empresarial, mas na sociedade como um todo de maneira justa e coletiva. Por fim, esse estudo aponta a inclusão como uma estratégia de impacto social e econômico. Em última análise, é possível concluir que embora sejam necessárias maiores políticas públicas, é papel das empresas desenvolver esforços contínuos para garantir um ambiente de trabalho de fato acessível. Sugerimos então a

continuidade de pesquisas na área, sobretudo investigando os impactos de longo prazo da inclusão PCD no mercado de trabalho regional e nacional.

7. REFERÊNCIAS

BRASIL. Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991. **Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências**. Brasília, DF: Casa Civil. Presidência da República. 1991.

BRASIL. Lei nº 13.146, de 6 de julho de 2015. **Institui a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Estatuto da Pessoa com Deficiência)**. Brasília, DF: Secretaria Geral. Presidência da República. 2015.

COSTA, Joana. **Tecnologia Assistiva e Inclusão no Mercado de Trabalho**. São Paulo: Saraiva, 2022.

COSTA, Joana. **Responsabilidade Social e Inclusão nas Organizações**. São Paulo: Saraiva, 2023.

CRESWELL, J. W. **Research Design: Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches**. Los Angeles: SAGE Publications. 2014.

DURKHEIM, Émile. **Da Divisão do Trabalho Social**. 4. ed. São Paulo: Martins Fontes, 1999.

FIEG. Federação das Indústrias do Estado de Goiás. **Inclusão e Diversidade nas Indústrias Goianas: Resultados e Perspectivas**. Goiânia: FIEG, 2022.

FLEURY, Maria Tereza. **Gestão da Diversidade nas Organizações**. 2. ed. São Paulo: Cengage Learning, 2011.

FREITAS, Marcos; SANTOS, Larissa. **Cultura Organizacional e Inclusão: O Impacto da Diversidade nas Empresas**. Rio de Janeiro: LTC, 2021.

FREITAS, Marcos; ALMEIDA, Larissa. **Cultura Organizacional e Inclusão: O Impacto da Diversidade nas Empresas**. Rio de Janeiro: LTC, 2022.

GABRILLI, Mara. **Discurso sobre a Lei Brasileira de Inclusão**. Câmara dos Deputados, 2015. Disponível em: <https://www.camara.leg.br/noticias/478996-ENTRA-EM-VIGOR-A-LEI-BRASILEIRA-DE-INCLUSAO>. Acesso em: 18 nov. 2024.

GI, GROUP. **Inclusão e diversidade no local de trabalho: um caminho para o sucesso empresarial**. 2024. Disponível em: <https://pt.gigroup.com/inclusao-e-diversidade-no-local-de-trabalho/>. Acesso em: 27 nov. 2024.

Gil, A. C. **Métodos e técnicas de pesquisa social**. São Paulo: Atlas. 2010.

IBGE, Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. **Brasil tem 18,6 milhões de pessoas com deficiência, cerca de 8,9% da população, segundo IBGE**. 2023. Disponível em: <https://g1.globo.com/economia/noticia/2023/07/07/brasil-tem-186-milhoes-de-pessoas-com->

deficiencia-cerca-de-89percent-da-populacao-segundo-ibge.ghtml. Acesso em: 27 nov. 2024.

JALLES MACHADO. **Relatório de Sustentabilidade e Inclusão**. Goiânia: Jalles Machado, 2023.

LIMA, Beatriz. **Diversidade e Tecnologia Assistiva: Ferramentas para a Inclusão**. Porto Alegre: Bookman, 2020.

LIMA, Beatriz; SANTOS, Pedro. **Diversidade e Inovação no Ambiente de Trabalho**. Porto Alegre: Bookman, 2021.

LIMA, Beatriz. **Qualificação Profissional e Inclusão de PCDs no Mercado de Trabalho**. Porto Alegre: Bookman, 2022.

MUDES. A importância da inclusão de Pessoas com Deficiência dentro das empresas. 2024. Disponível em: <https://mudes.org.br/a-importancia-da-inclusao-de-pcd-dentro-das-empresas/>. Acesso em: 27 nov. 2024.

OLIVEIRA, Carla. **Gestão Inclusiva e Produtividade**. São Paulo: Alta Books, 2022.

OMS, Organização Mundial de Saúde. **“O Relatório Mundial sobre a Deficiência” da Organização Mundial da Saúde**. Cap 1. 2021. Disponível em: https://iris.who.int/bitstream/handle/10665/44575/9788564047020_por.pdf. Acesso em: 18 nov. 2024.

ONU, Organização das Nações Unidas. **Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência e Protocolo Facultativo**. Nova York: ONU, 2006. Disponível em: https://www.pcdlegal.com.br/convencaoonu/wp-content/themes/convencaoonu/downloads/ONU_Cartilha.pdf. Acesso em 20 nov. 2024.

PAIM, Paulo. **Histórico da Lei Brasileira de Inclusão**. Senado Federal, 2015.

PEREIRA, Ana. **Inclusão e Acessibilidade no Ambiente de Trabalho**. São Paulo: Atlas, 2019.

PEREIRA, Marcos. **Desafios da Acessibilidade no Ambiente de Trabalho**. São Paulo: Atlas, 2021.

SANTOS, Paulo. **Preconceito e Estigmas na Inclusão de PCDs**. São Paulo: Saraiva, 2022.

SEBRAE-GO. Serviço Brasileiro de Apoio às Micro e Pequenas Empresas. **Capacitação de Pessoas com Deficiência no Mercado de Trabalho Goiano**. Goiânia: SEBRAE, 2023.

SCHMIDT, Paulo. **Barreiras à Inclusão de Pessoas com Deficiência no Mercado de Trabalho**. São Paulo: Editora FGV, 2018.

SILVA, Ana. **Lei de Cotas e a Inclusão no Mercado de Trabalho**. Rio de Janeiro: LTC, 2022.

TAO, G., CHARM, G., KABACIŃSKA, K., MILLER, W. C., & ROBILLARD, J. M.

Evaluation tools for assistive technologies: a scoping review. **Archives of Physical Medicine and Rehabilitation**, 101(6), 1025-1040. 2020.

TORO-HERNÁNDEZ, M. L., KANKIPATI, P., GOLDBERG, M., CONTEPOMI, S., TSUKIMOTO, D. R., & BRAY, N. Appropriate assistive technology for developing countries.

Physical Medicine and Rehabilitation Clinics of North America, 30(4), 847-865. 2019.

VIANA, Eduardo. **Criminologia**. 10. ed. Salvador: JusPodivm, 2023. Disponível em: https://www.editorajuspodivm.com.br/media/juspodivm_material/material/file/JUS2717-Degustacao.pdf?srsltid=AfmBOopbPCQeCxJaDbPay-VmmbDgml9Ivtqqao1JhrYDQDBmA5PVAsXG. Acesso em: 27 nov. 2024.