

PROCESSO DE INCLUSÃO SOCIAL: UM ESTUDO DE CASO EM UM PREFEITURA MUNICIPAL DA REGIÃO NOROESTE DO RS

Bernardo Brenner Schafer¹, Ana Paula Alf Lima Ferreira²

Resumo: Este estudo tem como objetivo analisar a implementação das políticas de inclusão de Pessoas com Deficiência (PCDs) na Prefeitura Municipal de Quinze de Novembro, abordando aspectos relacionados à oferta de vagas, acessibilidade, adaptações razoáveis, apoio médico e psicológico, e barreiras atitudinais. A pesquisa, de abordagem qualitativa, foi realizada por meio de entrevistas semiestruturadas com a Gestora de Recursos Humanos da instituição. Os resultados revelaram que, apesar do cumprimento da Lei de Cotas, há dificuldades na procura por vagas por PCDs e na adaptação de ambientes operacionais, especialmente em setores como obras e agricultura, onde as exigências físicas são mais intensas. A falta de infraestrutura adequada, como rampas e banheiros adaptados, foi identificada como uma barreira significativa para a inclusão plena. Além disso, a prefeitura oferece suporte médico e psicológico, alinhado às disposições da Lei Brasileira de Inclusão, porém, a persistência de barreiras atitudinais, como preconceito e falta de empatia, ainda limita a integração dos PCDs no ambiente de trabalho. A pesquisa também destacou a importância da qualificação técnica para a efetiva inserção desses profissionais no mercado de trabalho, sendo a baixa escolaridade um fator limitante. A pesquisa sugere a necessidade de ações de sensibilização contínuas, melhorias nas condições de acessibilidade e o desenvolvimento de programas de capacitação inclusiva, a fim de promover uma inclusão mais eficaz e sustentável.

Palavras-chave: inclusão; acessibilidade; PCDs; pessoas com deficiência.

1 Graduado em Administração pela UNICRUZ.

2 Docente da UNICRUZ. Doutora em Agronegócios pelo UFRGS.

SOCIAL INCLUSION PROCESS: A CASE STUDY IN A MUNICIPAL GOVERNMENT IN THE NORTHWEST REGION OF RIO GRANDE DO SUL

Abstract: This study aims to analyze the implementation of inclusion policies for People with Disabilities (PwDs) in the Municipality of Quinze de Novembro, addressing aspects related to job vacancies, accessibility, reasonable accommodations, medical and psychological support, and attitudinal barriers. The research, with a qualitative approach, was conducted through semi-structured interviews with the Human Resources Manager of the institution. The results revealed that, despite compliance with the Quota Law, there are challenges in attracting PwDs to job vacancies and in adapting operational environments, especially in sectors such as construction and agriculture, where physical demands are more intense. The lack of proper infrastructure, such as ramps and accessible restrooms, was identified as a significant barrier to full inclusion. Additionally, the municipality provides medical and psychological support, in line with the Brazilian Inclusion Law, but the persistence of attitudinal barriers, such as prejudice and lack of empathy, still limits the integration of PwDs into the workplace. The study also emphasized the importance of technical qualification for the effective insertion of these professionals into the labor market, with low educational levels being a limiting factor. The research suggests the need for continuous awareness-raising actions, improvements in accessibility conditions, and the development of inclusive training programs in order to promote more effective and sustainable inclusion.

Keywords: inclusion; accessibility; PwDs; people with disabilities.

1 INTRODUÇÃO

A segregação das pessoas com deficiência é um fato histórico que ainda permeia a sociedade contemporânea, e que reflete inclusive na escassez de registros sobre o tema, ao longo da evolução da humanidade, ao passo que o conhecimento que se tem do assunto no período antigo e em parte da Idade Média, é de origem da literatura da antiguidade e posteriormente dos textos bíblicos (Sampaio; Sampaio, 2009).

No século XX, surgem uma nova corrente preocupada com o tema e contexto destas pessoas e observa-se inúmeros documentos internacionais (acordos, convenções, declarações entre outros), fruto de discussões de âmbito mundial, especialmente após a II Guerra Mundial, que dão um novo sentido à deficiência nas suas diferentes tipologias (Araujo, 2015). No Brasil, a preocupação com tema da inclusão, não é algo novo em termos de discussão, porém no que refere ações concreta, principalmente em termos de Legislação é uma temática recente, que iniciaram as discussões na Lei nº 7.853/89 que dispunha sobre o apoio às pessoas portadoras de deficiência, e da sua integração social, tem-se também o Decreto nº 3.298/1999 (Brasil, 1999) que dispõem acerca da “Política Nacional para a Integração da Pessoa Portadora de Deficiência” abordando diferentes aspectos sobre a temática, principalmente

em seu art. 2º, que garante os direitos básicos da pessoa com deficiência, aponta o direito ao acesso à educação e aos espaços de trabalho.

Ainda, em 2000, foi elaborada a Lei nº 10.098/2000 que estabeleceu as normas para promoção da acessibilidade a pessoas com deficiência ou com mobilidade reduzida. Logo no art. 1º da Lei, a acessibilidade é anunciada com a supressão de obstáculos na construção e reforma de edifícios. Já em 2004, o Decreto nº 5.296/04, vem regulamentar duas Leis: a de nº 10.048/2000, sobre prioridade de atendimento, e a Lei nº 10.098/2000, sobre a promoção de acessibilidade. Detivemo-nos sobre o texto do Decreto que se refere à acessibilidade.

No ano de 2009, o Decreto nº 6.949 promulga a “Convenção Internacional sobre os Direitos das pessoas com deficiência e seu Protocolo Facultativo de 2007”. Esse Decreto marca a entrada dos direitos das pessoas com deficiência na Constituição ao adquirir status de emenda constitucional. Nenhum documento antes do Decreto recebeu status semelhante na história brasileira (Brasil, 2009). O Decreto 7.611 de 2011, trata da educação especial e do atendimento educacional especializado, afirma no art.1º o dever do Estado na garantia de um sistema educacional inclusivo em todos os níveis, com igualdade de oportunidades, não exclusão do sistema sob alegação de deficiência e adoção de medidas individualizadas em ambientes que maximizem o desenvolvimento acadêmico e social, ratificando o texto do Decreto nº 6.949/2009 (Brasil, 2009).

No que refere-se a inclusão de PCDs no mercado de trabalho, foi instituída a lei de cotas Lei nº 8.213/91, a qual determina que empresas com 100 ou mais empregados devem preencher uma parte dos seus cargos com pessoas com deficiência. A lei foi uma maneira encontrada para mitigar uma realidade ainda impactante, o analfabetismo, a falta de formação e capacitação dessas pessoas para inserir junto aos espaços organizacionais. Assim como a Lei 13.146/2015, que institui o estatuto da pessoa com deficiência para assegurar e promover condições de igualdade, exercício dos direitos e das liberdades fundamentais.

Vale destacar, que no Brasil, existem aproximadamente 18,6 milhões de pessoas com deficiência, cerca de 8,9% da população de acordo com Pnad Contínua (Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua) de 2022. Destas, apenas 26,6% estavam ocupadas em 2022. Em 2019, 18,2% das pessoas com deficiência estavam abaixo da linha da pobreza, em especial as pessoas com deficiência visual, a qual representava 22,5% da população abaixo da linha de pobreza. Outro ponto que chama atenção, é o salário pago aos PCDs, o que é 30% menor que a média Brasil: R\$ 1.860 contra R\$ 2.690.

Neste contexto, formulou-se a seguinte **pergunta problema**: Como se dá o processo de inclusão de pessoas com deficiência em uma Prefeitura Municipal do Interior do Estado do RS? Para auxiliar na formulação da resposta desta pergunta, definiu-se como **Objetivo Geral**: Descrever como é o processo de

inclusão de pessoas com deficiência, junto a prefeitura Municipal do Município X, localizado no interior do RS.

Tal trabalho justifica-se pelo fato de abordar as inúmeras barreiras enfrentadas pelas Pessoas com Deficiência (PcD) no mercado de trabalho, nos deparamos com desafios de ordem ainda mais profunda, que as colocam em situações de vulnerabilidade desde o acesso à educação. Este cenário desencadeia um efeito cascata, no qual as pessoas com deficiência encontram-se em menor medida inseridas tanto no mercado de trabalho quanto nas instituições educacionais, resultando em dificuldades acrescidas no acesso a recursos financeiros e na obtenção de renda.

2 REFERENCIAL

O termo “inclusão social” vai além do que as palavras podem expressar. Na realidade, a prática da inclusão social não deveria ser objeto de discussão dentro de uma sociedade; deveria ser algo natural, no qual todos são tratados de forma igualitária, com os mesmos direitos e deveres. Infelizmente, não se vive em uma sociedade onde isso ocorre de maneira espontânea. Dessa forma, cabe a cada um questionar e posicionar-se sobre o tema.

O Estado garante direitos iguais a todos os cidadãos. No entanto, “mesmo diante dessa garantia estatal, há uma contradição: a persistência da desigualdade, causada pela limitação (própria da deficiência), associada ao preconceito, o qual gera a exclusão social” (Melo, 2020, p. 7).

A inclusão social é o ato de ações, que promovem a igualdade, integração e representação de todos os grupos existente na sociedade, visando incluir aqueles que se encontram separados ou excluídos de seus grupos (Silva; Ferreira; Firmino, 2023). Como ressaltado, o tema precisa ser discutido, mas muito além disso, devemos nos impor como cidadãos e lutarmos para que nossa sociedade seja igualitária e justa.

O simples fato de pessoas com alguma deficiência não conseguirem facilmente uma oportunidade de emprego, as coloca em uma posição de fragilidade, pelo fato de não possuírem quase nenhum grau de independência. A participação destas pessoas no mercado de trabalho merece destaque, sendo essencial promover a “inclusão” em seu meio, utilizando um mecanismo primordial da dignidade da pessoa humana (Martinello; Scavassa; Sotero, 2021).

Sendo assim, a inclusão social no mercado de trabalho relaciona-se com proporcionar as pessoas uma oportunidade de realizarem seu papel como cidadão. O mercado de trabalho, como uma das esferas centrais da vida de qualquer indivíduo, desempenha um papel crucial na concretização desse princípio, uma vez que o acesso a empregos dignos e igualitários é um dos pilares para a promoção da qualidade de vida e a garantia da participação plena na sociedade (Oliveira; Santos; Santos, 2023).

Tem-se que a Lei de Cotas para Pessoas com Deficiência- 8.213/91, foi uma das principais alternativas projetadas pelo governo para garantir o acesso das PcDs ao mercado de trabalho. Sendo assim, a Lei n. 8.213/91, determina:

Art. 93. A empresa com 100 (cem) ou mais empregados está obrigada a preencher de 2% (dois por cento) a 5% (cinco por cento) dos seus cargos com beneficiários reabilitados ou pessoas portadoras de deficiência, habilitadas, na seguinte proporção:

I – até 200 empregados.....2%;

II - de 201 a 500.....3%;

III - de 501 a 1.000.....4%;

IV - de 1.001 em diante.....5%.

Corroborando a Lei 13.146, a qual institui a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Estatuto da Pessoa com Deficiência), é considerada pessoa com deficiência aquela que tem impedimento de longo prazo de natureza física, mental, intelectual ou sensorial, o qual, em interação com uma ou mais barreiras, pode obstruir sua participação plena e efetiva na sociedade em igualdade de condições com as demais pessoas (Brasil, 2023). O Mesmo documento ainda institui, que as pessoas com deficiência têm o direito ao trabalho de sua livre escolha e aceitação, em um ambiente acessível e inclusivo, em igualdade de oportunidades com as demais pessoas.

É importante ressaltar, que mesmo com a lei, obrigando as empresas a contratarem PCDs conforme seu contexto, não podemos tirar dos próprios portadores de deficiência a responsabilidade de se capacitar, buscar conhecimento técnico e agregar valor as empresas. Baseado nisso, o foco da adaptação e inclusão social migram da ótica das empresas para a ótica educacional. Um grande exemplo da inclusão e capacitação dos PCDs é o Instituto Brasileiro dos Direitos da Pessoa com Deficiência (IBDD) que defende seus direitos, buscar capacitar e incluir as pessoas com deficiência no mercado de trabalho (Melo, 2020).

Por sua vez, existe um fator que desincentiva algumas pessoas com deficiência a procurarem espaço no mercado de trabalho, como por exemplo os benefícios de assistência social que garante, muitas vezes, por meio de auxílio-doença ou benefício de prestação continuada, uma renda para PCDs e que se tornam incompatíveis com o assalariamento. Com isso, muitos portadores de doença preferem não procurar oportunidades de trabalho, tornando-se cidadãos ociosos, o que não é o melhor para si e muito menos para a comunidade (Martinello; Scavassa; Sotero, 2021).

Dessa forma, as pessoas jurídicas de direito público, privado ou de qualquer natureza são obrigadas a garantir ambientes de trabalho acessíveis e inclusivos, sendo proibida qualquer restrição ao trabalho da pessoa com deficiência e qualquer discriminação em razão de sua condição, incluindo nas etapas de recrutamento, seleção, contratação, admissão, exames admissionais

e periódicos, permanência no emprego, ascensão profissional e reabilitação profissional, bem como a exigência de aptidão plena.

Entretanto, existem empresas que inviabilizam a contratação de PCDs, alegando a necessidade de aquisição de equipamentos adaptados, treinamentos para proporcionar a inclusão e estão em falta pessoas deficientes aptas para o desempenho de determinadas funções. É compreensível o fato de que algumas funções mais braçais irão impor mais dificuldade na inclusão, mas atividades administrativas, de atendimento indireto (por meio de ligações ou mensagens), temas voltados ao digital (controle de tráfego, vendas online e emissão de pedidos) estão em um contexto muito mais acessível para as empresas, quebrando muito de seus argumentos (Martinello; Scavassa; Sotero, 2021).

Dentro das empresas, por sua vez, pode-se considerar que o setor mais exposto com a inclusão dos PCDs no mercado de trabalho, seja o de recursos humanos. Sendo que a área de recursos humanos (RH) desenvolve práticas que auxiliam o recrutamento, seleção e admissão dos funcionários em geral (Santos, 2020).

Mas, o setor de recursos humanos tem funções perante os colaboradores, durante todo o período em que ele estiver ali. Isso se deve, pelo fato que o RH, quase sempre, é quem organiza a triagem de adaptação aos ingressantes na empresa, sem falar que a orientação dos gestores responsáveis por cada equipe também depende dessa área da organização, sendo necessário o monitoramento constante para garantir que os termos de inclusão social estão sendo seguidos na prática (Melo, 2020).

No entanto segundo Schwarz (2021), quando a lei de cotas foi criada, a fim de garantir a inclusão de pessoas PCDs no mercado de trabalho, várias empresas se preocuparam inicialmente apenas em cumprir as cotas para evitar as penalidades previstas na lei. Essa preocupação exclusiva com o preenchimento das vagas levou a uma queda significativa na produtividade de algumas empresas, pois não foram fornecidos meios adaptativos e acessíveis para que as Pessoas com Deficiência (PCDs) pudessem realizar seu trabalho de forma adequada, apenas cumpriu-se o que previa a lei.

Ainda existem outras formas em que as organizações preenchem suas vagas para Pessoas com Deficiência. Segundo (Santos, 2020), algumas empresas optam por PCDs que tenham menos limitações, ou que possuam deficiências que não necessitem de treinamento ou uma reorganização da equipe de trabalho. Isso agrava ainda mais a situação, sendo que o objetivo das leis não está sendo cumprido, à medida que as empresas não estão incluindo as pessoas em suas organizações e estão empenhando o mínimo esforço necessário para oferecer igualdade perante a sociedade.

Uma vez que, ao inserir uma pessoa com deficiência (PCDs) em uma organização, é fundamental entender que isso não representa um problema,

mas sim uma oportunidade de promover transformações. A presença de PCDs impulsiona os profissionais a buscar novas melhorias e adaptações, enriquecendo suas carreiras tanto profissional quanto pessoalmente (Rocha, 2008).

A adaptação dos portadores de deficiência exige uma cultura organizacional forte, contrária a preconceitos e voltada à aceitação das diferenças. Esse ponto é importante para que os PCDs se sintam aceitos e consigam entregar melhores resultados, mas também para que toda a equipe consiga se beneficiar das vantagens de contar com um colega que já enfrentou desafios significativos e continua buscando oportunidades. Esse aspecto não significa favorecer pessoas com dificuldades, mas sim tratar todos com equidade, como deveria ocorrer (Gontijo, 2021).

Promover a inclusão de PCDs dentro das empresas pode gerar impactos positivos que vão além dos próprios indivíduos incluídos, influenciando toda a equipe ao seu redor. Por meio dessas práticas, líderes podem demonstrar empatia genuína, contribuindo para um ambiente organizacional mais saudável. Os colaboradores tendem a se sentir mais motivados e engajados, fortalecendo uma cultura organizacional mais humana e inspiradora (Melo, 2020).

A inclusão de pessoas com deficiência no ambiente corporativo é fundamental e vai além do cumprimento da legislação vigente, sendo essencial para promover diversidade e igualdade de oportunidades. No entanto, muitas organizações ainda enfrentam dificuldades em encontrar candidatos qualificados, especialmente em função de barreiras educacionais e sociais que impactam a formação desses indivíduos (Santos *et al.*, 2014).

Nesse contexto, estudos recentes indicam que a inclusão efetiva de pessoas com deficiência depende não apenas do cumprimento de cotas legais, mas da implementação de políticas organizacionais estruturadas, que envolvam capacitação, acessibilidade e mudança cultural. Conforme destaca a Organização Internacional do Trabalho, empresas que investem em inclusão tendem a apresentar melhores índices de inovação, clima organizacional e desempenho (OIT, 2022).

Além disso, pesquisas contemporâneas apontam que a diversidade no ambiente de trabalho, incluindo a presença de PCDs, contribui significativamente para a tomada de decisão mais assertiva e para o aumento da competitividade organizacional. De acordo com a Deloitte, organizações inclusivas são mais propensas a alcançar melhores resultados financeiros e maior engajamento dos colaboradores (Deloitte, 2023).

Por fim, ressalta-se que a promoção da inclusão exige um esforço contínuo das organizações no desenvolvimento de práticas de gestão mais humanizadas e acessíveis. Segundo o Banco Mundial, a eliminação de barreiras à inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho é essencial

para o desenvolvimento econômico e social, contribuindo para a redução das desigualdades e para o fortalecimento de sociedades mais justas (Banco Mundial, 2022).

Ainda existem outras formas em que as organizações preenchem suas vagas para Pessoas com Deficiência. Segundo (Santos, 2020), algumas empresas optam por PCDs que tenham menos limitações, ou que possuam deficiências que não necessitem de treinamento ou uma reorganização da equipe de trabalho. Isso agrava ainda mais a situação, sendo que o objetivo das leis não está sendo cumprido, à medida que as empresas não estão incluindo as pessoas em suas organizações e estão empenhando o mínimo esforço necessário para oferecer igualdade perante a sociedade.

Uma vez que, ao inserir uma pessoa com deficiência (PCDs) em uma organização, é fundamental entender que isso não representa um problema, mas sim uma oportunidade de promover transformações. A presença de PCDs impulsiona os profissionais a buscar novas melhorias e adaptações, enriquecendo suas carreiras tanto profissional quanto pessoalmente (Rocha, 2008).

A adaptação dos portadores de deficiência exige uma cultura organizacional forte, contrária a preconceitos e voltada à aceitação das diferenças. Esse ponto é importante para que os PCDs se sintam aceitos e consigam entregar melhores resultados, mas também para que toda a equipe consiga se beneficiar das vantagens de contar com um colega que já enfrentou desafios significativos e continua buscando oportunidades. Esse aspecto não significa favorecer pessoas com dificuldades, mas sim tratar todos com equidade, como deveria ocorrer (Gontijo, 2021).

Promover a inclusão de PCDs dentro das empresas pode gerar impactos positivos que vão além dos próprios indivíduos incluídos, influenciando toda a equipe ao seu redor. Por meio dessas práticas, líderes podem demonstrar empatia genuína, contribuindo para um ambiente organizacional mais saudável. Os colaboradores tendem a se sentir mais motivados e engajados, fortalecendo uma cultura organizacional mais humana e inspiradora (Melo, 2020).

A inclusão de pessoas com deficiência no ambiente corporativo é fundamental e vai além do cumprimento da legislação vigente, sendo essencial para promover diversidade e igualdade de oportunidades. No entanto, muitas organizações ainda enfrentam dificuldades em encontrar candidatos qualificados, especialmente em função de barreiras educacionais e sociais que impactam a formação desses indivíduos (Santos *et al.*, 2014).

Nesse contexto, estudos recentes indicam que a inclusão efetiva de pessoas com deficiência depende não apenas do cumprimento de cotas legais, mas da implementação de políticas organizacionais estruturadas, que envolvam capacitação, acessibilidade e mudança cultural. Conforme destaca

a Organização Internacional do Trabalho, empresas que investem em inclusão tendem a apresentar melhores índices de inovação, clima organizacional e desempenho (OIT, 2022).

Além disso, pesquisas contemporâneas apontam que a diversidade no ambiente de trabalho, incluindo a presença de PCDs, contribui significativamente para a tomada de decisão mais assertiva e para o aumento da competitividade organizacional. De acordo com a Deloitte, organizações inclusivas são mais propensas a alcançar melhores resultados financeiros e maior engajamento dos colaboradores (Deloitte, 2023).

Por fim, ressalta-se que a promoção da inclusão exige um esforço contínuo das organizações no desenvolvimento de práticas de gestão mais humanizadas e acessíveis. Segundo o Banco Mundial, a eliminação de barreiras à inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho é essencial para o desenvolvimento econômico e social, contribuindo para a redução das desigualdades e para o fortalecimento de sociedades mais justas (Banco Mundial, 2022).

Adicionalmente, estudos mais recentes reforçam que a inclusão de pessoas com deficiência deve estar integrada à estratégia organizacional, e não apenas vinculada a ações pontuais ou ao cumprimento legal. De acordo com a McKinsey & Company, organizações que incorporam a diversidade e a inclusão como parte central de sua gestão apresentam melhores resultados em inovação, desempenho financeiro e sustentabilidade no longo prazo, evidenciando que ambientes inclusivos potencializam talentos e ampliam a capacidade competitiva das empresas (McKinsey, 2024).

3 MÉTODO

O presente estudo teve uma abordagem qualitativa, a qual utilizou-se de um roteiro semiestruturado para coleta de informações e após sua transcrição serão analisados por meio da análise de conteúdo. De forma pontual entende-se a pesquisa como um estudo qualitativo, o qual conforme Hair Jr. *et al.* (2005), possibilita obtenção de informações aprofundadas com relação a determinadas características. Para Godoy (2005) representa uma pesquisa caracterizada pela ausência de medidas numéricas e análises estatísticas, examinando aspectos mais profundos do tema que está sendo estudado.

Classifica-se ainda o presente estudo como uma pesquisa descritiva, a qual, de acordo com Gil (2008), mede, avalia, ou coleta dados sobre diversos aspectos, dimensões ou componentes do fenômeno a ser pesquisado.

Como técnica de coleta de dados, foi realizada uma entrevista com roteiro semiestruturado. Quanto a entrevista que será realizada, Gil (2008), definiu como a técnica em que o investigador se apresenta frente ao investigado por meio de perguntas, visando a obtenção dos dados que interessam à investigação.

A coleta dos dados foi feita a partir de um roteiro semiestruturado, instrumento em anexo no apêndice A, elaborado pelo autor em que buscou informações sobre o processo de inserção de PCD's na Prefeitura Municipal. O questionário composto por 08 perguntas, foi aplicado no mês de outubro de 2024, a Gestora de RH da prefeitura, a qual é funcionária concursada a mais de 10 anos no setor. Vale destacar, que o autor do estudo fez agendamento prévio para realizar a entrevista, bem como buscou informações se teria mais alguém para entrevistar, no entanto foi mencionado que apenas elas poderiam responder. A entrevista demorou aproximadamente 30 min, mesma preferiu que não fosse gravado. Durante a entrevista foi entregue a Gestora de RH, uma cópia do instrumento para que a mesma se acompanha as perguntas. O tratamento dos dados buscou seguir os passos indicados pelo método de análise de conteúdo (Bardin, 2011) a fim atingir os objetivos propostos pelo estudo. No entanto pela objetividade nas respostas dadas pelas entrevistas, teve limitações em seguir todas as orientações do método de Bardin (2011).

4 ANÁLISE DOS RESULTADOS

Partindo do pressuposto de que o presente estudo buscou investigar como as políticas de inclusão para PCDs são aplicadas no setor público e de que forma esses profissionais são inseridos, desenvolvem suas atividades e recebem suporte para superar as barreiras enfrentadas no ambiente organizacional, pode-se perceber, a partir da análise da entrevista realizada com a gestora do setor de recursos humanos da Prefeitura Municipal de Quinze de Novembro, importantes evidências sobre essa realidade.

Com relação à oferta de vagas para PCDs e à Lei de Cotas, conforme a gestora de RH, a prefeitura assegura 10% das vagas em concursos públicos para esse público, em cumprimento à Lei nº 8.213/1991. Essa exigência é reforçada pelo Estatuto da Pessoa com Deficiência, que estabelece a inclusão como prioridade nacional. Segundo o Art. 34 do Estatuto, é dever dos órgãos públicos promover a inclusão de PCDs, especialmente por meio da reserva de vagas em processos seletivos. No entanto, a entrevistada ressalta que "... embora disponibilizamos as cotas, nem sempre elas são preenchidas...". Esse achado corrobora estudos recentes da Organização Internacional do Trabalho, os quais indicam que, mesmo com avanços legais, ainda há dificuldades práticas na efetivação da inclusão, especialmente relacionadas à baixa qualificação e barreiras estruturais (OIT, 2022).

Quanto à acessibilidade e às adaptações razoáveis, a entrevista evidencia dificuldades enfrentadas por PCDs em setores operacionais, como obras e agricultura, devido à exigência de esforço físico. A Lei Brasileira de Inclusão (Art. 3º, Inciso VIII) estabelece a obrigatoriedade de adaptações razoáveis para garantir condições adequadas de trabalho. Ainda assim, foi relatado que nem todas as estruturas possuem adaptações como rampas ou banheiros acessíveis. Nesse sentido, estudos da Deloitte apontam que a ausência de infraestrutura

acessível ainda é um dos principais entraves à inclusão efetiva, sendo necessária a integração da acessibilidade às estratégias organizacionais (Deloitte, 2023).

Em relação ao acompanhamento médico e psicológico, a prefeitura oferece suporte aos funcionários com deficiência, o que está em consonância com o Art. 35 do Estatuto da Pessoa com Deficiência. Esse aspecto também se alinha à Teoria de Suporte Social Organizacional (Eisenberger *et al.*, 1986), ao demonstrar que o apoio institucional contribui para o bem-estar e a adaptação dos colaboradores. Além disso, pesquisas recentes indicam que ambientes organizacionais que promovem suporte contínuo apresentam melhores níveis de engajamento e desempenho entre trabalhadores com deficiência (Banco Mundial, 2022).

No que se refere às barreiras atitudinais, a entrevista evidencia que ainda há preconceito e falta de empatia no ambiente de trabalho. O Estatuto da Pessoa com Deficiência (Art. 4º) destaca a necessidade de eliminação dessas barreiras. Estudos recentes reforçam essa problemática: dados do IBGE (2020) indicam que 61% das pessoas com deficiência enfrentam preconceito no ambiente profissional. Ademais, pesquisas do Instituto Ethos (2021) apontam que ações de sensibilização, como treinamentos e workshops, são fundamentais para promover ambientes mais inclusivos. Complementando essa análise, a McKinsey & Company destaca que organizações que investem em diversidade e inclusão apresentam melhores resultados em clima organizacional e inovação (McKinsey, 2024).

A análise também evidencia que a inclusão de PCDs vai além da abertura de vagas, exigindo mudanças estruturais e culturais nas organizações. Conforme destacado pela Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Econômico, políticas inclusivas efetivas estão diretamente associadas ao aumento da produtividade e à melhoria do desempenho organizacional (OECD, 2023).

Em relação à qualificação técnica, a entrevistada destacou a baixa escolaridade como um dos principais obstáculos à inserção das PCDs no mercado de trabalho. Essa realidade é confirmada por dados do IBGE, que indicam que grande parte das pessoas com deficiência não concluiu o ensino fundamental. A Lei Brasileira de Inclusão, em seus Arts. 27 e 28, assegura o direito à educação e à qualificação profissional, reforçando o papel do Estado na promoção de oportunidades educacionais.

Além disso, estudos recentes indicam que a qualificação profissional é um fator determinante para a inclusão sustentável de PCDs. Segundo o Banco Mundial, a ampliação do acesso à educação e à capacitação técnica é essencial para reduzir desigualdades e promover a inclusão econômica desse grupo (Banco Mundial, 2022). Da mesma forma, pesquisas do Instituto Ethos (2021) demonstram que organizações que investem na qualificação de PCDs apresentam melhores índices de retenção e engajamento.

Dessa forma, a articulação entre educação e empregabilidade surge como uma estratégia fundamental para superar o déficit de qualificação. Programas de educação inclusiva e parcerias com instituições de ensino podem ampliar as oportunidades para PCDs, contribuindo para sua autonomia e participação no mercado de trabalho. Assim, conclui-se que a inclusão efetiva depende não apenas do cumprimento da legislação, mas de ações integradas que envolvam educação, acessibilidade, cultura organizacional e políticas públicas, promovendo uma sociedade mais justa e inclusiva.

4.1 Síntese dos principais achados da entrevista

1: Oferta de Vagas e Lei de Cotas

- A análise mostrou que a reserva de vagas para PCDs, apesar de atender à legislação (Lei de Cotas e Estatuto da Pessoa com Deficiência), ainda enfrenta desafios, como a baixa procura nos concursos. Essa barreira aponta para a necessidade de ações que incentivem a participação das PCDs nos processos seletivos.

2: Importância das Adaptações Razoáveis e da Acessibilidade Física

- As adaptações estruturais e de equipamentos foram destacadas como necessárias para promover a inclusão efetiva, especialmente em setores operacionais. A falta de acessibilidade em algumas áreas, como rampas e banheiros adaptados, representa um obstáculo a ser superado para que a inclusão seja abrangente e equitativa.

3: Apoio Médico e Psicológico como Pilar de Inclusão

- O suporte médico e psicológico oferecido pela prefeitura é uma prática positiva que contribui para o bem-estar dos funcionários PCDs. Este suporte está alinhado com o Estatuto da Pessoa com Deficiência e a Teoria de Suporte Social Organizacional, ressaltando a importância de assistência para a saúde física e mental como facilitadores de adaptação.

4: Necessidade de Combater Barreiras Atitudinais e Promover Sensibilização

- As barreiras atitudinais, como o preconceito e a falta de empatia, foram identificadas como desafios à inclusão plena de PCDs. Estudos indicam que programas de conscientização e sensibilização, como workshops de diversidade e inclusão, podem ser fundamentais para melhorar o clima organizacional e fortalecer o sentimento de pertencimento entre funcionários com deficiência.

5: Importância de uma Abordagem Abrangente para Inclusão

- A inclusão de PCDs exige não apenas o cumprimento da legislação, mas também adaptações no ambiente de trabalho e o desenvolvimento de uma cultura organizacional inclusiva. Ao alinhar suas práticas com a Lei Brasileira de Inclusão e com princípios de justiça e suporte organizacional, a prefeitura pode criar um ambiente mais acessível, promover o comprometimento e a satisfação dos funcionários, e construir um espaço de trabalho equitativo e acolhedor.

6: Qualificação técnica dos PCD's

- A qualificação técnica é essencial para a inclusão efetiva de pessoas com deficiência (PCDs) no mercado de trabalho. A Lei Brasileira de Inclusão garante o direito à educação e programas de qualificação para PCDs, mas a baixa escolaridade ainda é uma barreira significativa. Estudos e dados do IBGE mostram que essa lacuna educacional limita as oportunidades de emprego para PCDs, destacando a necessidade de políticas públicas de capacitação inclusiva. Recomenda-se que órgãos públicos implementem programas educacionais acessíveis e adaptados às necessidades de cada tipo de deficiência, promovendo assim uma inclusão mais ampla e sustentável no mercado de trabalho.

7: Recomendações Finais para Aperfeiçoamento das Práticas de Inclusão

- Com base nos resultados, recomenda-se que a prefeitura considere implementar programas de conscientização, realizar adaptações estruturais nas áreas que ainda não estão acessíveis e buscar estratégias para atrair mais PCDs aos processos seletivos, assegurando que o compromisso com a inclusão se traduza em ações práticas e efetivas.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A pesquisa realizada evidenciou importantes aspectos relacionados à inclusão de pessoas com deficiência (PCDs) no ambiente de trabalho da Prefeitura Municipal de Quinze de Novembro, destacando tanto avanços quanto desafios que ainda precisam ser enfrentados para garantir uma inclusão efetiva. Ao longo deste estudo, ficou claro que as políticas públicas de inclusão, embora bem fundamentadas na legislação, necessitam de aprimoramentos contínuos para superar as barreiras existentes, seja no que diz respeito à acessibilidade, ao suporte oferecido aos funcionários ou às atitudes de seus colegas de trabalho.

Primeiramente, a análise da implementação da Lei de Cotas revelou que, apesar da reserva de vagas para PCDs, a adesão a essa política ainda enfrenta dificuldades, como a baixa procura nas seleções públicas. Esse dado aponta para a necessidade de campanhas de conscientização mais eficazes,

que incentivem as PCDs a buscarem as vagas disponíveis, e também para a importância de uma abordagem mais proativa por parte dos gestores públicos na promoção de oportunidades para esse grupo.

Em relação à acessibilidade e às adaptações razoáveis, observou-se que, embora a prefeitura tenha iniciativas importantes em curso, como a oferta de adaptações estruturais e equipamentos necessários, ainda existem lacunas em determinados setores, como na área de obras e agricultura. A falta de infraestrutura adequada, como rampas e banheiros adaptados, constitui um obstáculo significativo para a plena inclusão de PCDs, o que reforça a necessidade de um planejamento contínuo de acessibilidade.

Outro ponto relevante abordado na pesquisa foi o apoio médico e psicológico oferecido aos funcionários com deficiência, o qual se mostrou uma prática positiva e alinhada com os princípios do Estatuto da Pessoa com Deficiência. Esse suporte é crucial para a adaptação e o bem-estar dos profissionais, contribuindo para sua permanência e desempenho no ambiente de trabalho. No entanto, é necessário que esse apoio seja expandido e fortalecido, de modo a atender adequadamente às diversas necessidades de saúde física e mental dos PCDs.

A questão das barreiras atitudinais, como o preconceito e a falta de empatia, também se revelou um desafio significativo. Apesar dos avanços em termos de legislação e infraestrutura, as atitudes dos colegas de trabalho ainda representam um obstáculo importante para a inclusão plena. Nesse contexto, a realização de programas de sensibilização e treinamento de equipes é uma medida essencial para promover um ambiente de trabalho mais inclusivo e acolhedor. Tais iniciativas contribuem para o fortalecimento do sentimento de pertencimento entre os funcionários e reduzem as discriminações que dificultam a integração das PCDs.

A qualificação técnica das pessoas com deficiência foi identificada como um fator decisivo para sua inserção no mercado de trabalho. A baixa escolaridade de muitas PCDs, como apontado pela gestora do RH da prefeitura, limita significativamente suas oportunidades de acesso a vagas de emprego mais qualificadas. A Lei Brasileira de Inclusão garante o direito à educação e à qualificação profissional, mas é fundamental que políticas públicas voltadas à capacitação sejam implementadas de forma a superar a lacuna educacional que ainda persiste. Nesse sentido, a articulação entre educação inclusiva e empregabilidade deve ser uma prioridade para garantir a autonomia econômica das PCDs e sua efetiva participação no mercado de trabalho.

Com base nos resultados da pesquisa, algumas recomendações se destacam para o aperfeiçoamento das práticas de inclusão no âmbito da Prefeitura Municipal de Quinze de Novembro. Primeiramente, é fundamental que sejam realizados investimentos em infraestrutura, com a adaptação de todas as unidades públicas à acessibilidade universal. Além disso, é imprescindível a criação de estratégias para atrair mais PCDs aos processos

seletivos, como a ampliação das campanhas informativas sobre as vagas disponíveis e a promoção de parcerias com instituições de ensino que ofereçam programas de qualificação profissional voltados para esse público.

Ademais, a implementação de programas de sensibilização contínuos e a realização de treinamentos para os gestores e funcionários da prefeitura sobre diversidade e inclusão são passos essenciais para a construção de uma cultura organizacional verdadeiramente inclusiva. Tais ações contribuirão não apenas para a melhoria das condições de trabalho, mas também para o fortalecimento do compromisso da gestão pública com a justiça social e com a promoção da igualdade de oportunidades.

Por fim, a pesquisa revelou que a inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho vai além do cumprimento das normas legais; envolve a criação de um ambiente acessível, acolhedor e equitativo, onde as diferenças são respeitadas e as oportunidades são igualmente distribuídas. Ao adotar uma abordagem integrada e contínua, que combine acessibilidade física, apoio psicológico, sensibilização social e qualificação técnica, é possível não apenas garantir o cumprimento da legislação, mas também promover uma inclusão mais ampla, eficaz e sustentável para as pessoas com deficiência. Dessa forma, a construção de uma sociedade mais justa e igualitária passa pela implementação de políticas públicas que atendam de forma holística às necessidades desse grupo, contribuindo para sua plena integração e participação em todos os aspectos da vida social e econômica.

REFERÊNCIAS

BANCO MUNDIAL. **Inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho: caminhos para o desenvolvimento econômico.** Washington, DC, 2022.

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. Lei nº 10.048, de 8 de novembro de 2000. **Dá prioridade de atendimento às pessoas que especifica.** Diário Oficial da União: Brasília, DF, 2000. Disponível em: <http://www.soleis.com.br/L10048.htm>. Acesso em: 20 maio 2024.

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).** Diário Oficial da União: Brasília, DF, 7 jul. 2015.

DELOITTE. **Diversity, Equity and Inclusion Report.** 2023.

FIGUEIREDO, N. M. A. **Método e metodologia na pesquisa científica.** 2. ed. São Caetano do Sul: Yendis, 2007.

GIL, A. C. **Métodos e técnicas de pesquisa social**. 6. ed. São Paulo: Atlas, 2008.

GODOY, A. S. **Refletindo sobre critérios de qualidade da pesquisa qualitativa**. Revista Eletrônica de Gestão Organizacional, v. 3, n. 2, p. 81-89, maio/ago. 2005.

GONTIJO, N. A. D. A. C. **A inclusão dos deficientes intelectuais no mercado de trabalho: desafios e possibilidades**. Belo Horizonte: Faculdade Pitágoras, 2021.

HAIR JR., J. F. *et al.* **Análise multivariada de dados**. 5. ed. Porto Alegre: Bookman, 2005.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA (IBGE). Censo 2017. Disponível em: <https://www.ibge.gov.br>. Acesso em: abr. 2024.

INSTITUTO ETHOS. **Inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho**. São Paulo, 2021.

JUNIOR, M. C. Lei que regulamenta a contratação de pessoas com deficiência completa 21 anos. 2012. Disponível em: <https://revistas.pucsp.br/index.php/ReCaPe/article/download/32725/24295/9757> Acesso em: 25 maio 2024.

MARTINELLO, F. A.; SCAVASSA, W. A.; SOTERO, A. L. E. Análise crítica da inclusão social no mercado de trabalho das pessoas com deficiência. **Revista Ibero-Americana de Humanidades, Ciências e Educação**, v. 7, n. 4, 2021.

MCKINSEY & COMPANY. **Diversity matters even more: the case for holistic inclusion**. 2024.

MELO, T. B. **A importância da qualificação do profissional na inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho**. Santo André: Anhanguera Educacional, 2020.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). **Inclusion of persons with disabilities in the labour market**. Geneva, 2022.

ORGANIZAÇÃO PARA A COOPERAÇÃO E DESENVOLVIMENTO ECONÔMICO (OECD). **Promoting inclusive growth: the role of diversity and inclusion**. Paris, 2023.

ROCHA, I. M. F. Inserção da pessoa com deficiência no mundo do trabalho: o caso Porto Alegre. 2008. **Trabalho de Conclusão de Curso (MBA em Gestão Pública)** – Faculdade IBGEN, Porto Alegre, 2008.

SAMPAIO, J. C.; SAMPAIO, R. F. **Introdução à estatística médica**. São Paulo: Santos.

SANTOS, G. C. *et al.* A inserção das pessoas com deficiência no mercado de trabalho. **Revista da Universidade Vale do Rio Verde**, v. 12, n. 2, p. 196-205, 2014.

SILVA, A. B. J.; FERREIRA, C. S.; FIRMINO, L. S. **Inclusão social**: a importância de pessoas com deficiência no mercado de trabalho. 2023. Trabalho de Conclusão de Curso – ETEC Trajano Camargo, Limeira, 2023.

APÊNDICE A:

Roteiro Entrevista Prefeitura Municipal de Quinze de Novembro.

- 1 – A prefeitura oferece um número determinado de vagas para o PCD – Pessoa com deficiência?
- 2 – Quais os setores em que são oferecidas as vagas?
- 3 – Existe um número exato de vagas por setor?
- 4 – Quais são as funções mais comuns a serem executadas pelas pessoas com deficiência no trabalho?
- 5 – Como é realizada a inserção do PCD no cargo ?
- 6 – Durante o trabalho quais são as maiores dificuldades encontradas pela pessoa com deficiência?
- 7 – A prefeitura de Quinze de Novembro oferece algum tipo de suporte para o funcionário com deficiência? Se sim, como funciona?
- 8 – Como você percebe, a importância da qualificação técnica das pessoas deficientes, para ocupar espaços laborativos?