

CENTRO UNIVERSITÁRIO BRASILEIRO  
CURSO DE ADMINISTRAÇÃO

EVERALDO BARBOSA DE ANDRADE JÚNIOR - 2019106912

MAYARA DOS ANJOS LUNA - 2020107078

NICOLLE SANTOS NEVES - 2020209994

**A IMPORTÂNCIA DA LIDERANÇA  
ORGANIZACIONAL NA GESTÃO DE PCD**

RECIFE

2023

EVERALDO BARBOSA DE ANDRADE JÚNIOR - 2019106912

MAYARA DOS ANJOS LUNA - 2020107078

NICOLLE SANTOS NEVES - 2020209994

## **A IMPORTÂNCIA DA LIDERANÇA ORGANIZACIONAL NA GESTÃO DE PcD**

Trabalho de Conclusão de Curso (TCC) apresentado ao Centro Universitário Brasileiro - UNIBRA, como requisito parcial para obtenção do título de Bacharel(a) em Administração de Empresas.

Professor Orientador: Dr. Jadson Freire Silva

RECIFE

2023

Ficha catalográfica elaborada pela  
bibliotecária: Dayane Apolinário, CRB4- 2338/ O.

A553i Andrade Júnior, Everaldo Barbosa de.  
A importância da liderança organizacional na gestão de PcD / Everaldo  
Barbosa de Andrade Júnior; Mayara dos Anjos Luna; Nicolle Santos Neves.  
- Recife: O Autor, 2023.  
17 p.

Orientador(a): Dr. Jadson Freire Silva.

Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação) - Centro Universitário  
Brasileiro - UNIBRA. Bacharelado em Administração, 2023.

Inclui Referências.

1. Inclusão. 2. Pessoa com deficiência. 3. Liderança organizacional.  
4. Dificuldades para PcD. 5. Gestão de pessoas. I. Luna, Mayara dos  
Anjos. II. Neves, Nicolle Santos. III. Centro Universitário Brasileiro. -  
UNIBRA. IV. Título.

CDU: 658

## **AGRADECIMENTOS**

Agradecemos em primeiro lugar a Deus por nos possibilitar essa conquista, aos autores deste trabalho por toda dedicação e persistência para a finalização do mesmo; às nossas famílias por nos apoiar e incentivar em todos os períodos dessa jornada, auxiliando na superação das dificuldades em torno do curso; aos colaboradores que ajudaram na pesquisa sobre suas empresas e trajetória profissional. E um agradecimento especial ao nosso professor e orientador Jadson Freire, pelo apoio e toda ajuda, desfazendo as dúvidas que surgiram durante o processo do trabalho final.

## EPÍGRAFE

*"A diversidade e a inclusão significam dividir, compartilhar e vivenciar o mundo ao lado de todos, sem diferenciar ou mesmo classificar como diferente ou iguais"*

*Duane Bomfim*

## RESUMO

O estudo sobre a importância da liderança organizacional na gestão de pessoas com deficiência, observa o desenvolvimento para os manter no mercado de trabalho além das dificuldades que essas pessoas enfrentam diariamente com a sociedade, no trabalho, nos transportes e em casa.

Analisando através de um questionário pela plataforma Google Forms é perceptível que poucas destas pessoas não tiveram a oportunidade de conseguir seu primeiro emprego e ter sua própria dependência, entretanto as outras que já estão no mercado de trabalho sofrem dificuldades para se manter no mesmo. Frente a isso é perceptível que atualmente ainda ocorrem muitos preconceitos e discriminações nas empresas. A partir dessas informações obtidas, foi refletido e discutido sobre essas empresas, e o porquê dessas dificuldades acontecem com frequência, é exposto que eles têm a capacidade de trabalho e que precisam das mesmas oportunidades e benefícios.

Portanto, concluímos que os gestores necessitam compreender as necessidades das pessoas com deficiência, respeitando as leis, tendo comprometimento do que é pedido nas normas, colocando em prática e mantendo um ambiente de trabalho inclusivo e acolhedor a todos os colaboradores.

Palavras Chave: Inclusão, Pessoa com Deficiência, Liderança Organizacional, Dificuldades para PcD, Gestão de Pessoas.

## **ABSTRACT**

The study on the importance of organizational leadership in the management of people with disabilities, observes the development to keep them in the job market in addition to the difficulties that these people face daily in society, at work, in transport and at home.

Analyzing through a questionnaire on the Google Forms platform, it is clear that few of these people did not have the opportunity to get their first job and have their own dependency, however others who are already in the job market experience difficulties in staying there. In view of this, it is noticeable that currently there is still a lot of prejudice and discrimination in companies. From this information obtained, it was reflected and discussed about these companies, and why these difficulties occur frequently, it is exposed that they have the capacity to work and that they need the same opportunities and benefits.

Therefore, we conclude that managers need to understand the needs of people with disabilities, respecting the laws, being committed to what is required in the standards, putting into practice and maintaining an inclusive and welcoming work environment for all employees.

Keywords: Inclusion, People with Disabilities, Organizational Leadership, Difficulties for PwD, People Management.

## LISTA DE QUADROS

Quadro 1 – Roteiro semiestruturado da entrevista aos PcD: Seções

18



## LISTA DE GRÁFICOS

Gráfico 1 - Gênero dos entrevistados	19
Gráfico 2 - Idade dos entrevistados	19
Gráfico 3 - Tipos de deficiência	20
Gráfico 4 - Atualmente no mercado de trabalho	21
Gráfico 5 - Conhece PcD que não tenha emprego	21
Gráfico 6 - Com o que você trabalha	22
Gráfico 7 - Acessibilidade na empresa	22
Gráfico 8 - Convivência com o líder	23

## SUMÁRIO

<b>1</b>	<b>INTRODUÇÃO</b>	<b>11</b>
<b>2</b>	<b>REFERENCIAL TEÓRICO</b>	<b>12</b>
2.1	GESTÃO DE PESSOAS <b>Erro! Indicador não definido.</b> 13	
2.2	PESSOA COM DEFICIÊNCIA NO MERCADO DE TRABALHO	15
2.2.1	Dificuldades	15
2.2.2	Direitos Trabalhistas	16
<b>3</b>	<b>METODOLOGIA</b>	<b>17</b>
<b>4</b>	<b>RESULTADOS E DISCUSSÕES</b>	<b>19</b>
<b>5</b>	<b>CONSIDERAÇÕES FINAIS</b>	<b>25</b>
	<b>REFERÊNCIAS</b>	<b>26</b>

## 1 INTRODUÇÃO

Na Administração de empresas a liderança organizacional é fundamental em todos seus setores, sendo uma competência onde motiva e estimula os funcionários para a realização das suas ações.

Pesquisa sobre a importância da liderança organizacional na gestão de pessoas com deficiência (PcD), tem como princípio possibilitar que as pessoas tenham acesso ao mercado de trabalho, sem sofrer nenhum meio de discriminação na empresa ou qualquer impedimento em sua contratação. Dessa forma poderá se discutir como o gestor e o encarregado dos recursos humanos devem proceder na empresa para tornar um ambiente mais receptivo e agradável aos funcionários com deficiência, sem diferenciação sobre os demais funcionários. Para Maximiano (2014, p. 4): "Uma das funções mais importantes para qualquer organização é a gestão de pessoas" mostrando que o capital humano é o fator principal na empresa e que o gestor deve ter o saber em administrar corretamente todos os seus funcionários, executando assim uma boa liderança organizacional.

Grande parte da população sabe sobre a diversidade entre as pessoas, principalmente quando as diferenças são físicas, que demanda de uma maior necessidade de convivência com trocas de conhecimentos, ideias e sabedorias, contraindo uma sociedade mais solidária e receptiva à diversidade, o que leva a ser fundamental no mercado de trabalho. Para Torres e Pérez-Nebra (2019, p. 528): "As diferentes formas de compreensão da realidade, suas crenças e valores influenciam diretamente o contexto e as relações na organização" em diferentes formas como cotas, ação afirmativa e inclusão, levando a ser entendida como representação grupal na sociedade organizacional.

É observável que a sociedade requer leis que obriguem as empresas a efetuar contratações para pessoas com deficiência, embora o ideal é que a Lei nº de cotas 8.213, 1991 e posteriormente a Lei nº 13.146 fosse desnecessária e que tivessem livre acesso ao mercado de trabalho.

A importância da inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho não se refere apenas à deficiência e sim da implantação das pessoas no trabalho, não sendo simplesmente importante como fundamental, com a finalidade de exercer a igualdade e independência financeira.

O estatuto da pessoa com deficiência, estabelece que a comunidade vai acolher e se adaptar as suas condições adequadamente, mostrando ser uma sociedade acolhedora, sem discriminação e com oportunidades de trabalho, Art 1º da Lei nº 13.146 "destinada a assegurar e a promover, em condições de igualdade, o exercício dos direitos e das liberdades fundamentais por pessoa com deficiência, visando à sua inclusão social e cidadania". Nos tempos atuais, onde há grandes desafios no mercado de trabalho, é relevante que se observe que se proponha novas soluções de inclusão propositiva para as pessoas com deficiências no transporte e no possível cargo.

Diante disso, o objetivo da pesquisa é analisar como é o tratamento das pessoas com deficiência e a inclusão no mercado de trabalho, trazendo possíveis respostas às perguntas de como é o processo para achar as vagas de emprego, a seleção, direito trabalhista, acessibilidade, transporte, dificuldades e outros.

## **2 REFERENCIAL TEÓRICO**

Conforme o Censo 2010, aproximadamente 46 milhões de brasileiros afirmou ter alguma deficiência física, em porcentagem seria 24% da população, esses dados são referentes a qualquer dificuldade física como enxergar, ouvir, caminhar ou subir escadas (IBGE, 2010)

Gomes (2023), editora de estatísticas sociais, atualizou os dados da Pnad Contínua 2022 sobre pessoas com deficiência física, e destacou que "no Brasil foi estimada em 18,6 milhões de pessoas de 2 anos ou mais, o que corresponde a 8,9% da população dessa faixa etária". A deficiência física é uma mudança parcial ou completa do corpo, no qual comprometem a mobilidade e a coordenação, podendo gerar também dificuldades como ouvir, falar e enxergar.

A proporção de pessoas com deficiência no mercado de trabalho é de 28,3%, sem deficiência é de 66,3%. Significando que a cada 10 pessoas com deficiência, 7 estão fora do mercado de trabalho. Essa discrepância existe também no rendimento salarial onde mensalmente às pessoas com deficiência recebem R\$ 1.639 e sem deficiência R\$ 2.619 (Catto, 2022)

A liderança organizacional se tornou a resolução para ter sucesso e alcançar os objetivos traçados pela organização, em que dá o privilégio ao capital humano,

incentivando, motivando e fornecendo um agradável ambiente de trabalho (Diego, 2023)

De acordo com Zanelli, Borges-Andrade e Bastos (2014, p. 528) a diversidade ocasiona impactos positivos na organização, onde, movimenta diversas formas de entender a realidade, valores e crenças na convivência de diferentes experiências individuais. Necessitando da organização uma gestão que possibilite a todos a oportunidade de desenvolvimento, refinando seu potencial com os objetivos da empresa. Para Mendes e Rafael (2021) a empresa tem a responsabilidade de se adaptar a pessoa com deficiência dentro do ambiente de trabalho, transferindo benefícios de crescimento e reconhecimento.

É necessário que o gestor gere na empresa oportunidades, criando plano de carreiras para as pessoas com deficiência, de maneira inclusiva, envolvendo o colaborador na cultura organizacional da empresa, resultando na supressão da exclusão social (Bernardi & Rosa, 2019 p. 172)

O líder da organização precisa ter o entendimento sobre as necessidades e direitos da pessoa com deficiência, entendendo que a limitação física não torna a pessoa superior ou inferior às que não tem, ou seja, não mensura a competência das pessoas, como resultado o gestor deve executar procedimentos que analise igualmente o desempenho dos colaboradores, sem discriminação ou favorecimento pela deficiência (Schwarz & Haber, 2009).

Conforme a Lei 13.146 no Art. 2º é considerado pessoa com deficiência aquela que tem alguma perda ou anormalidade, 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”.

## 2.1 GESTÃO DE PESSOAS

A gestão de pessoas trata de diversos processos, sendo eles: planejamento de recursos humanos, recrutamento e seleção, capacitação e outros (Maximiano, 2014, p. 72)

Para Maximiano (2014, p. 25), a gestão de pessoas se inicia com o planejamento estratégico dos recursos humanos, é uma operação com princípios comportamentais, onde envolvem conteúdos de liderança, motivação, cultura,

dinâmica em grupo e políticas. Sendo uma das áreas mais importantes da ciência do comportamento humano, afeta diretamente a vida da pessoa e a dignidade.

As empresas não são apenas feitas de tecnologia, máquinas e matéria-prima, são de participações e comprometimento das pessoas, sendo o recurso mais importante na organização onde aplicam todos os processos com eficiência organizacional (Bianchini, 2012, p.137). O recurso humano na organização é abrangido pelas PcD, podendo-a ser portadora de qualquer deficiência da natureza física, mental, intelectual ou sensorial a longo prazo de acordo com o Art 2º da lei nº 13.146 (Brasil, 2015)

Deve ser analisado em dois setores, exigências do cargo e característica do candidato, realizando teste de aptidões mecânicas, mentais e visuais de acordo com o cargo almejado, desempenhando dinâmica em grupo e análise de função (Alaby *et al*, 2006)

Gestão de pessoas está dividido entre processos e funções, o processo está conectado com o ciclo de vida dos funcionários na empresa, onde se inicia antes da contratação até a saída com a finalidade de assegurar que a empresa encontre, atraia, retenha e aprimore as pessoas dentro da organização, esse processo é dividido em quatro partes, sendo elas a atração e retenção, desenvolvimento, administração do desenvolvimento e a manutenção (Maximiano, 2014, p.6)

O processo de seleção deve ser estritamente técnico e igualitário como outro concorrente sem deficiência, não apresentando nenhum meio de discriminação, de acordo com a lei nº 13.146 onde estabelece no 2º capítulo, da igualdade e da não descriminalização, Art. 4º "Toda pessoa com deficiência tem direito à igualdade de oportunidades com as demais pessoas e não sofrerá nenhuma espécie de discriminação" (Brasil, 2015)

Ao tratar PcD na empresa o gestor necessita seguir todas as diretrizes estabelecidas na legislação, especialmente mantendo um ambiente incluso estabelecido no Art. 37º da lei 13.146:

“Constitui modo de inclusão da pessoa com deficiência no trabalho a colocação competitiva, em igualdade de oportunidades com as demais pessoas, nos termos da legislação trabalhista e previdenciária, na qual devem ser atendidas as regras de acessibilidade, o fornecimento de recursos de tecnologia assistiva e a adaptação razoável no ambiente de trabalho.” (BRASIL, 2015)

## 2.2 PESSOA COM DEFICIÊNCIA NO MERCADO DE TRABALHO

Maximiano (2014, p.88) disse "Trabalho é fonte primária de satisfação para os trabalhadores de qualquer tipo" o funcionário se autorrealiza executando uma função que o motiva e lhe acrescenta desenvolvimento pessoal. É importante para pessoa com deficiência por ter uma forma de renda de maneira independente, definindo sua identidade na sociedade.

Algumas deficiências impossibilita que o empregado faça algumas funções e cabe ao líder ou gestor, determinar a atividade ao funcionário de acordo com sua competência, capacidade e condições de trabalho, para assim o funcionário entregar o serviço de acordo com a lei 13.146, Art.34, § 1º "As pessoas jurídicas de direito público, privado ou de qualquer natureza são obrigadas a garantir ambientes de trabalho acessíveis e inclusivos."

A Lei de Cotas de número 8.213/91, instituiu a obrigação da contratação sobre as empresas, garantindo o direito legal e assegurando que as pessoas com deficiência vão ser contratadas, validando seus direitos sociais e individuais (BRASIL, 1991) com o objetivo de defender, fornecendo assistência às pessoas com deficiência. Para Lino & Cunha (2008) a discussão sobre a inclusão das pessoas com deficiência na empresa é uma "discussão dialética" onde a inclusão é entendida como uma "mudança paradigmática" na sociedade.

Para a Implementação da diversidade na empresa é essencial que a mesma realiza adaptações no ambiente de trabalho ao deficiente, com horários, implementação de tecnologia, garantindo que a organização esteja acessível a todos os públicos

### 2.2.1 Dificuldades

As dificuldades no processo profissional para uma pessoa com deficiência física, é encontrada na sociedade e na empresa como transporte, ruas, a falta de sinalização e outros. Para a inclusão acontecer a organização deve ter recursos que auxilie e de acessibilidade às pessoas. Em dezembro de 2000 foi sancionada a lei de acessibilidade nº 10.098 onde ela estabelece:

"Art. 1º Esta Lei estabelece normas gerais e critérios básicos para a promoção da acessibilidade das pessoas portadoras de deficiência ou com mobilidade reduzida, mediante a supressão de barreiras e de obstáculos nas vias e espaços públicos, no mobiliário urbano, na construção e reforma de edifícios e nos meios de transporte e de comunicação." (Brasil, 2000)

Com a carência de informações sobre as PcD conviver na sociedade de forma não expelido com as mesmas oportunidades e acesso igualitário aos demais, resulta em inúmeros casos de discriminação e exclusão "Os problemas das pessoas com deficiência não estão tanto nelas tanto quanto estão na sociedade" (Sasaki, 1997)

A sociedade por si causa obstáculos para as PcD com: discriminação e preconceitos, rejeitando pessoas com diferenças, as "minorias sociais", e no mercado de trabalho é diferente e sim mais intenso. As empresas são mais desenvolvidas para receber um tipo de deficiência física, não tendo infraestrutura para as demais, tendo escassez de rampas de acesso, sinalização em braille, intérprete ou conhecimento em libras, placas de informação com ilustrações e outros, tornando maiores obstáculos à inclusão (Schwarz, 2009)

### **2.2.2 Direitos Trabalhistas**

Para Maximiano (2014, p. 24) toda organização tem direitos e obrigações entre empregados e empregadores, um tratado social com diversas regras para serem seguidas. A pessoa com deficiência tem direito por lei a igualdade de oportunidades ao trabalho, condições justas como horários e valores de remuneração, constando no Art. 34 § 2º, Lei 13.146.

São os mesmos para quem possui ou não uma limitação física, tendo os mesmos direitos como a Carteira de Trabalho e Previdência Social (CTPS) registrada, recebendo o mesmo salário, férias e benefícios igual a outro funcionário. De acordo com a CTPS, "qualquer pessoa inscrita no Cadastro de Pessoa Física (CPF)" pode ter acesso à carteira de trabalho.

As pessoas que não nasceram com deficiência física, mas por algum acidente tiveram a capacidade reduzida são assim consideradas PcD, mesmo estando fazendo reabilitação.



### 3 METODOLOGIA

A metodologia principal para o trabalho foi uma pesquisa de campo, utilizando a observação, coleta e análise de informações vivenciadas pelo público, extraindo dados e informações com entrevistas e questionários.

Para Marconi & Lakatos (1990) o objetivo da pesquisa de campo é conseguir informação, para certas questões na qual necessita de respostas, ou suposições, para comprovar ou descobrir acontecimentos ocorrentes na sociedade.

A pesquisa na obtenção de dados ou informações é destinada a um determinado grupo, sendo o público alvo pessoas que se encontram no mercado de trabalho. O momento da pesquisa é o corte-transversal, onde é a coleta dos dados em um determinado momento.

A amostra da coleta de dados é a não probabilística, onde nem toda a população pode ser selecionada, a pesquisa é restrita para pessoas com deficiência, que se encontram ou não no mercado de trabalho, utilizando o tipo de amostra não probabilística mais similares (*most similar*)

As informações foram coletadas pela a plataforma do Google Forms, o questionário contém questões qualitativas, sendo algumas delas "Você está atualmente no mercado de trabalho?"; além de perguntas sobre seu tipo de deficiência, acessibilidade e dificuldades. O questionário é dividido em duas partes, a primeira para pessoas com deficiência que está no mercado de trabalho e a segunda para as que não estão, com perguntas diferentes para um melhor entendimento sobre o assunto, todas as respostas vão ser exibidas no tópico 5 (RESULTADOS).

Participaram deste estudo 23 pessoas com deficiência, sendo elas 12 do gênero feminino, 10 masculino e 01 não binário; na faixa etária de 11 a 57 anos; onde 14 estão no mercado de trabalho e 09 não.

Para preservar o entrevistado não foi recolhido nenhum meio de identificação. As perguntas foram divididas em três seções, sendo a maior parte questões de múltipla escolha; a 1 seção é representada com perguntas gerais aos entrevistados, com perguntas generalizadas; na seção 2 é apresentada para os entrevistados que não estão no mercado de trabalho, simultaneamente a seção 3 apresenta perguntas relacionadas aos entrevistados que se encontram no mercado de trabalho. Seções demonstradas no Quadro 1.

Quadro 1 – Roteiro semiestruturado da entrevista aos PcD: Seções (Autores, 2023)

Seções	Questões semiestruturadas
Seção 1: Perguntas Gerais	Qual sua idade?
	Qual seu gênero? ( ) Feminino ( ) Masculino ( ) Não binário ( ) Outros. Quais?_____
	Qual a sua deficiência? ( ) Auditiva ( ) Física ( ) Múltipla ( ) Psicossocial ( ) Visual
	Qual a sua deficiência FÍSICA? ( ) Amputação / ausência de membro ( ) Hemiparesia ( ) Hemiplegia ( ) Membros com deformidade ( ) Monoparesia ( ) Monoplegia ( ) Nanismo ( ) Ostomia ( ) Paralisia cerebral ( ) Paraparesia ( ) Paraplegia ( ) Tetraparesia ( ) Tetraplegia ( ) Outros. Quais?_____
	Qual a sua deficiência PSICOSSOCIAL? ( ) Transtorno bipolar ( ) Esquizofrenia ( ) Ansiedade generalizada ( ) ( ) Transtorno obsessivo compulsivo (TOC) ( ) Depressão grave ( ) Epilepsia ( ) Autismo ( ) Transtorno do déficit de atenção com hiperatividade (TDAH) ( ) Outros. Quais?_____
	Você está atualmente no mercado de trabalho? ( ) Sim ( ) Não
	Você conhece alguma PcD que não tenha emprego? ( ) Sim ( ) Não
Seção 2: Não está no mercado de trabalho	Teve dificuldades para achar emprego? ( ) Sim ( ) Não Quais dificuldades? ( ) No transporte ( ) Na acessibilidade ( ) Na comunicação ( ) Na educação ( ) com preconceito ( ) com rejeição ( ) com isolamento ( ) ( ) Outros. Quais?_____
Seção 3: Está no mercado de trabalho	Com o que você trabalha? Como é a acessibilidade na empresa? ( ) Sim ou ( ) Não para: Rampas/elevador de acesso; Piso tátil de alerta; Placas deficiente auditivo; Braille; Ambiente ao autista. Você concorda que a empresa abra mais espaço para pessoas com deficiência? ( ) Sim ( ) Não Convivência com o líder na empresa. ( ) Ruim, ( ) Razoável ou ( ) Bom para o líder: Na comunicação; Oferece espaço para crescimento; Na orientação; Com a diversidade.

## 4 RESULTADOS E DISCUSSÕES

O levantamento dos dados foi realizado de forma online e presencial na busca de pessoas com deficiência, foram alcançadas 30 pessoas, onde 07 não quiseram responder, totalizando com 23 respostas, cerca de 76,66%. O gráfico 1 apresenta as informações de gênero dos entrevistados.

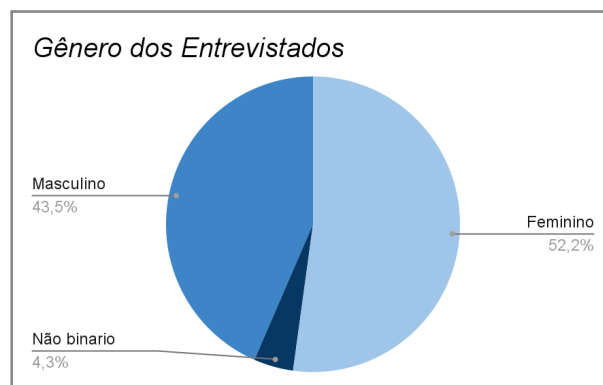


Gráfico 1 - Gênero dos entrevistados

A partir dos retornos obtidos (gráfico 1) percebe-se que a amostra dominante foi do gênero feminino com 52,2% das respostas, em contrapartida o gênero masculino representa 43,5% e 4,3% não binário. Resultados semelhantes enquanto ao gênero foram observados na cartilha do Censo 2010 no qual o gênero feminino representa 26,5% da população brasileira com deficiência, e o gênero masculino 21,2%; referente a idades das pessoas com deficiência entrevistadas, apanha-se uma variação de faixa etária perceptível na visualização do gráfico 2.

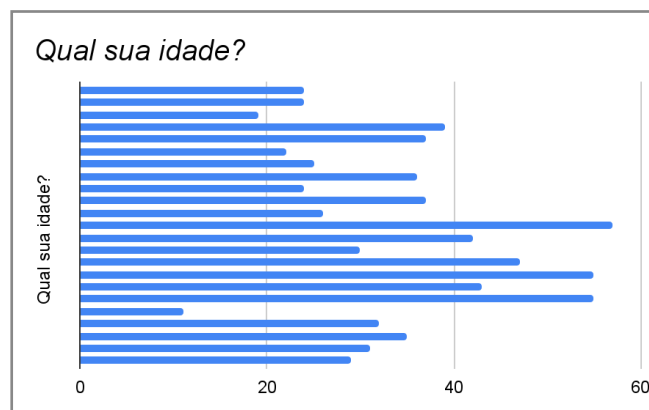


Gráfico 2 - Idade dos entrevistados

De acordo com o gráfico 2 é perceptível que dentre os entrevistados a maior participação está na faixa etária entre 20 a 40 anos, representando 65,21% dos

resultados, refletindo-se a geração Z como predominante na amostra, equivalente a 20% da população brasileira (Sebrae, 2022). Em seguida o gráfico 3 é representado pelos tipos de deficiências dos entrevistados, dos 6 tipos de deficiência existentes: Auditiva, Física, Intelectual, Múltipla, Psicossocial e Visual, ocasionando em 10 respostas, para 4 tipos, sendo eles, 10 para deficiência física, 8 psicossocial, 2 auditiva, 2 visuais e 1 múltipla

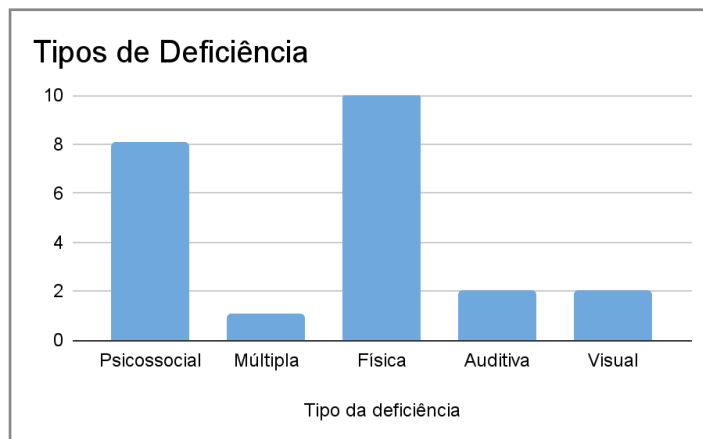


Gráfico 3 - Tipos de deficiência

Dentre as 10 respostas sobre deficiência física 1 é a Hemiparesia, 1 Paralisia Cerebral, 1 Sequela de poliomielite em X/ MIE+MSD, 1 Paraparesia, 1 Artrogrípse congênita, 3 Paraplegia, 1 com encurtamento na perna direita e 1 não informou; Por outro lado as 8 respostas psicossocial são divididas em 1 Autismo, 2 com Ansiedade Generalizada, 3 Transtorno de Déficit de Atenção com Hiperatividade (TDAH), 1 com Depressão Grave e Autismo e 1 com Ansiedade generalizada, Transtorno obsessivo compulsivo (TOC), Depressão grave; Entre as 2 auditivas, 1 é Bilateral Profundo; Logo 1 das visuais é a perda total do olho esquerdo; A deficiência múltipla não foi especificada pelo entrevistado; em contrapartida. Os dados abordados são distintos aos dados do IBGE (Censo, 2010) onde na amostra a deficiência Visual é dominante, sem seguida Motora/Física, Auditiva e por último Mental/Intelectual.

Dessa forma, mediante a pesquisa, 60,9% dos entrevistados se encontram ativos no mercado de trabalho e os demais 39,1% não estão, conforme apresentado no gráfico 4.

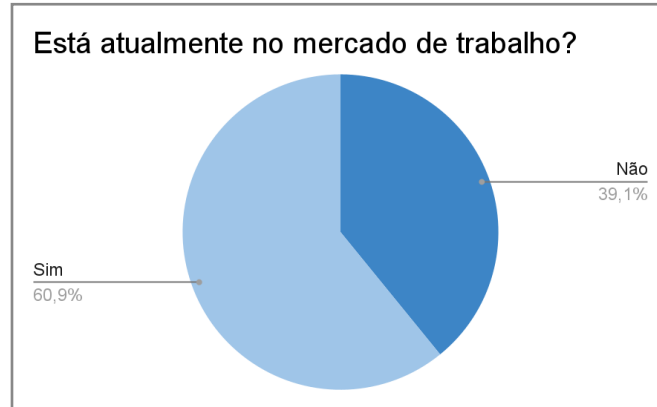


Gráfico 4 - Atualmente no mercado de trabalho

Pontua-se que as pessoas com deficiência estão mais presentes no mercado de trabalho, ainda assim a taxa de participação das pessoas com deficiência no mercado de trabalho é inferior a metade em relação às pessoas sem deficiência, em cerca de 28,3% de acordo com o IBGE (2022). Conforme os indicadores estruturais do mercado de trabalho as taxas de participação e formalização são inferiores para as pessoas com deficiência, sendo superior na taxa de desocupação, em relação aos demais sem deficiência, por conseguinte as pessoas com deficiência tinham o rendimento mensal em média de R\$ 1.639, o que representa dois terços em média do que uma pessoa sem deficiência R\$ 2.619, não diferindo de acordo com grupo de atividade IBGE (2022). Além disso, os entrevistados informaram se conhecem alguma pessoa com deficiência que não esteja no mercado de trabalho, por resultado 60,9% dos entrevistados conhecem pessoas com deficiência que não estão no mercado, os demais 39,1% não conhecem, dados apresentados no gráfico 5.

Conhece PcD que não tenha emprego?

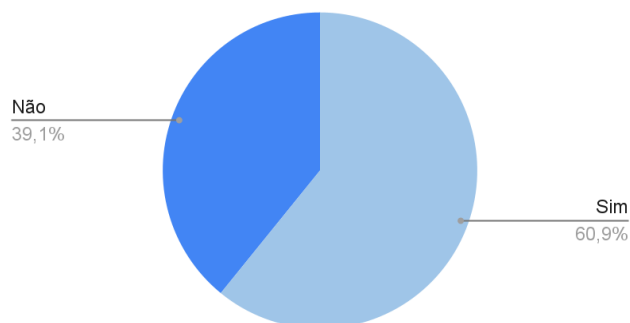


Gráfico 5 - Conhece PcD que não tenha emprego

Os dados obtidos no Gráfico 5 condiz com os dados do gráfico 4 e os obtidos pelo IBGE, sustentando que exista uma escassez das pessoas com deficiência no mercado de trabalho.

Conforme o Gráfico 4, dos 39,1% representado os 9 entrevistados que não estão no mercado de trabalho, 4 tiveram dificuldades para encontrar emprego, entre essas dificuldades são caracterizadas por preconceito, dificuldade na comunicação, rejeição e isolamento. Os 60,9% que estão no mercado de trabalho 13 informaram a sua ocupação, sendo autônomo ou colaborador, mostradas no Gráfico 6.

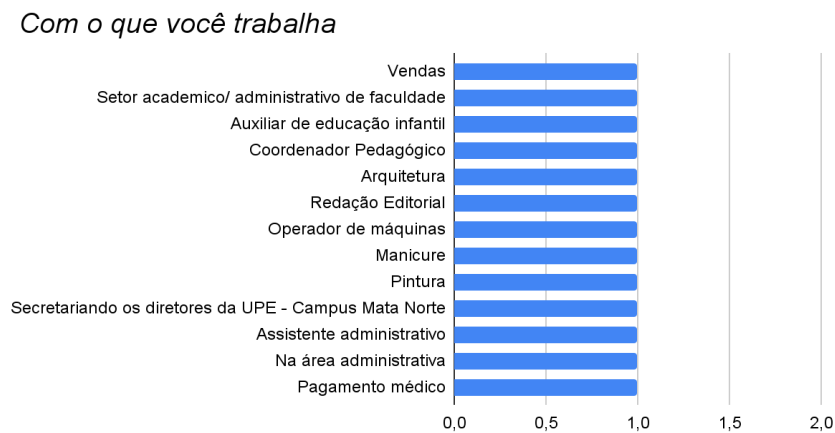


Gráfico 6 - Com o que você trabalha

Em conclusão, 12 dos entrevistados que estão no mercado de trabalho, informaram a acessibilidade da empresa, que atende as necessidades dos funcionários, representadas no Gráfico 7.

Como é a Acessibilidade na empresa?

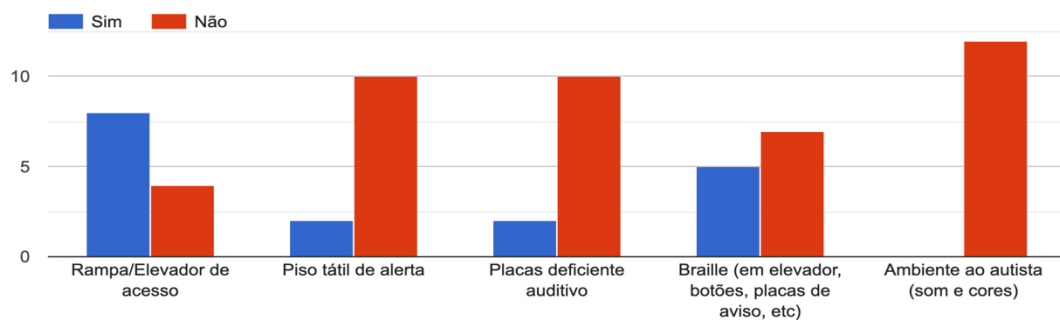


Gráfico 7 - Acessibilidade na empresa

É notável que muitas das empresas não estão aptas para receber os meios distintos de deficiência, sendo o mais visível nas empresas a rampa de acesso ou elevador 4 dos 12 resultados não tem, o que seria 33,33% das empresas, logo as demais acessibilidades tem diferenças negativas visíveis, a menor variável seria a acessibilidade do Braille, onde é mais visível em elevadores, devido a Lei nº 13.146, entretanto a acessibilidade ao ambiente ao autista, onde não consta em nenhuma das empresas dos entrevistados. Em seguida os entrevistados informaram a convivência com o líder/gestor e avaliaram entre ruim, razoável e bom, demonstrados no Gráfico 8.

#### Convivência com o líder na empresa

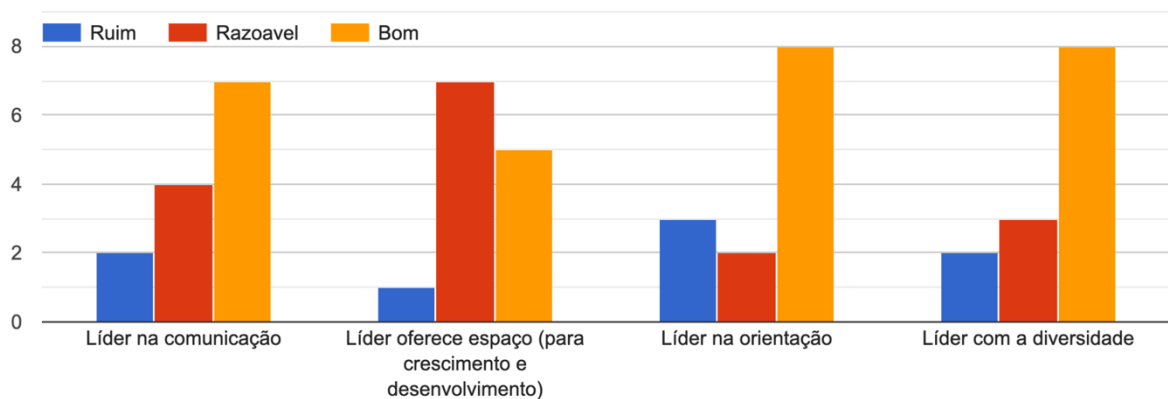


Gráfico 8 - Convivência com o líder

É evidente que a liderança organizacional é importante na empresa, de acordo com a amostra os entrevistados demonstraram ter uma boa convivência com o líder na organização, por outro lado é razoavelmente o espaço dentro da empresa, para crescimento e desenvolvimento, o que gera o pensamento de que a pessoa com deficiência está na empresa para ocupar uma porcentagem decretada por lei, No entanto dos 14 entrevistados que se encontram no mercado todos concordam que as empresas abram mais espaço para as pessoas com deficiência.

Para Alves (2010), a importância da liderança é frequentemente enaltecida na administração, sendo um aspecto de destaque na estrutura para medição e aperfeiçoamento do desempenho nas organizações convencionais. De forma generalizada a liderança se descreve como uma orientação de pessoas e/ou grupos

para a conclusão de um objetivo em comum; todavia é importante ressaltar as diversas formas sobre seu entendimento no desenvolvimento da liderança, de maneira trivial ao seu conceito correto.

O líder é o indivíduo que executa a ação de induzir pessoas de forma motivadora e espontânea na sua tomada de decisão manipulando de maneira positiva com habilidades, vontades, sentimentos e intuição mobilizando e entusiasmando o grupo para a obtenção atingir um determinado objetivo em comum (Alves, 2010)

A liderança é uma qualidade que está ligada ao gestor da organização, é a capacidade de um indivíduo em unir pessoas distintas a um único propósito, um princípio ou objetivo. Atualmente o líder está ligado ao perfil de promover situações participativas (Lisboa *et al*, 2006, p. 161), o líder representa a conceitualização de priorizar a necessidade da sua equipe, analisando meios de os auxiliares.

Para o liderar pessoas é importante conhecer o que os motiva e como o seu comportamento deve ser administrado, existem fatores que revigoram a vida do colaborador na empresa e estudos que demonstram o que o funcionário busca de realização e satisfação no mercado de trabalho (Lisboa *et al*, 2006, p. 168)

A teorias motivacionais que auxilia explorar de maneira qualitativa o comportamento humano associado à satisfação no trabalho, algumas dessas são: a teoria de Herzberg, a teoria de Maslow e a teoria das necessidades de Henry Murray (Lisboa *et al*, 2006, p. 167-170)

Concluindo que a escassez das pessoas com deficiência no mercado de trabalho, se refere às dificuldades enfrentadas além da falta de interesse pelo emprego, o que pode ser um resultado negativo do benefício realizado pelo governo de um salário mínimo, essa falta de interesse se dá pelas vagas no mercado, na maioria das vezes, oferecerem uma função inferior na empresa, resultando na desvantagem em procurar o emprego, onde recebe o mesmo valor pelo governo.



## 5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A pesquisa mantém o tema direcionado a prática na organização na gestão na PCDs, contudo durante esse trabalho demonstramos as leis que garantem os direitos das pessoas com deficiência na vida social e de emprego.

O objetivo da criação dessas leis é impedir a discriminação das pessoas com deficiência e acabar com o preconceito que ainda existe na sociedade, pois a visão de muitos é que as pessoas com deficiência são incapazes de viver no mesmo local de trabalho com pessoas sem, tendo que ter a igualdade dependendo da deficiência ou não.

No trabalho foram abordadas as dificuldades da inclusão de PCD no mercado de trabalho, nota-se que os indivíduos da pesquisa ainda sofrem diariamente seja para contratar, valorizar ou reter esses profissionais. No entanto, há muitas possibilidades além da contratação na organização, porém existe um grande isolamento com os PCD no mercado.

Desta forma, precisa-se respeitar as leis tendo comprometimento o que as normas pedem, havendo compaixão e humanidade. Recomenda-se pesquisas que envolvam a percepção de outros atores da sociedade que estão diretamente ou indiretamente interligados com as pessoas com deficiência, de modo a entregar para o arcabouço científico novas contribuições de relevância.

## 7 REFERÊNCIAS

ALABY, JOSÉ ASSAN; BARROSO, JOÃO RODRIGUES; DUTRA, SIDNEY STORCH; IANNONE, LEILA RENTRORA; KUAZAQUI, EDMIR; LISBOA, TERESINHA COVAS; MARINHO, ROBSON M.; MOURA, MARGARETH BIANCHINI DE ASSIS; MUNHOZ, MARIA LUIZA PUGLISI; NERI, VALDEMIR CORREIA; NETO, JOÃO PINHEIRO DE BARROS; OLIVEIRA, JAYR FIGUEIREDO DE; RAUSCH, DAVID W.; SUGO, ALBERTO ISSAO; TUCKER,, JAMES A. **Liderança: uma questão de competência**. São Paulo, Saraiva, 2006

ALVES, SÉRGIO. **Liderança organizacional: Discussão sobre um conceito-chave à administração**. Rio de Janeiro, Abril 2010. Disponível em:

<http://www.spell.org.br/documentos/ver/30924/lideranca-organizacional--discussao-sobre-um-conceito-chave-a-administracao>

BEAUD, STÉPHANE; WEBER, FLORENCE. **Guia para a pesquisa de campo: Produzir e analisar dados etnográficos**. Petrópolis, Rio de Janeiro; Vozes; 2º Edição; 2014.

BIANCHINI, MARGARETH. **Liderança: uma questão de competência**. São Paulo, Saraiva Uni, 1ª edição, p. 137, 29 novembro 2012

BIBLIOTECA VIRTUAL EM SAÚDE. **11/10 – Dia da pessoa com deficiência**.

Disponível em: <https://bvsmis.saude.gov.br/11-10-dia-da-pessoa-com-deficiencia-fisica/#:~:text=Defici%C3%A2ncias%20f%C3%ADsicas%20s%C3%A3o%20altera%C3%A7%C3%B5es%20completas,a%20fala%2C%20em%20diferentes%20graus>

BRASIL. **Lei 8.213: Da finalidade e dos princípios básicos da previdência social**. 124 julho 1991. Disponível em:

[https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/l8213cons.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8213cons.htm)

BRASIL. **Lei 10.098: Disposições gerais**. 19 dezembro 2015. Disponível em:

[https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/l10098.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l10098.htm)

BRASIL. **Lei 13.146: Disposições preliminares.** 06 Julho 2015. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/ato2015-2018/2015/lei/l13146.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/ato2015-2018/2015/lei/l13146.htm)

CARON, DIÉLEN; GADONSKI, JADERSON; COSTA, VÍVIAN FLORES; RODRIGUES, GRACIELA FAGUNDES. **A gestão de pessoas e suas repercussões na inclusão laboral de pessoas com deficiência.** 17 Agosto 2021.

CATTO, ANDRÉ. **7 em cada 10 pessoas com deficiência estão fora do mercado de trabalho; salário médio dessa população é R\$ 1 mil menor, diz IBGE.** G1, 21 setembro 2022. Disponível em: <https://g1.globo.com/economia/noticia/2022/09/21/7-em-cada-10-pessoas-com-deficiencia-estao-fora-do-mercado-de-trabalho-salario-medio-dessa-populacao-e-r-1-mil-menor-diz-ibge.ghtml>

CENSO. **Pessoas com Deficiência.** IBGE, 2010. Disponível em: <https://educa.ibge.gov.br/jovens/conheca-o-brasil/populacao/20551-pessoas-com-deficiencia.html>

DIEGO, AGNY. **Liderança organizacional: o que é, importância e como desenvolver.** 07 agosto 2023. Disponível em: <https://www.rhportal.com.br/artigos-rh/liderana-em-contexto-organizacional/>

GOMES, IRENE. **Pessoas com deficiência têm menor acesso à educação, ao trabalho e à renda.** IBGE, 24/08/2023. Disponível em: <https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-noticias/2012-agencia-de-noticias/noticias/37317-pessoas-com-deficiencia-tem-menor-acesso-a-educacao-ao-trabalho-e-a-renda>

IBGE. **Desemprego e informalidade são maiores entre as pessoas com deficiência.** IBGE, 24/10/2022. Disponível em: <https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-noticias/2012-agencia-de-noticias/noticias/34977-desemprego-e-informalidade-sao-maiores-entre-as-pessoas-com-deficiencia>

MARCONI, MARIANA DE ANDRADE; LAKATOS, EVA MARIA. **Técnicas de Pesquisa**. São Paulo: Atlas, 1990.

MAXIMIANO, ANTONIO CÉSAR AMARU. **Recursos Humanos: Estratégia e Gestão de Pessoas na Sociedade Global**. Rio de Janeiro, LTC, 1º Edição, 10 março 2014

SASSAKI, ROMEU KAZUMI. **Inclusão: Construindo uma sociedade para todos**. Rio de Janeiro, WVA, 1997.

SCHWARZ, ANDREA. **Cotas, como vencer os desafios da contratação de pessoas com deficiência**. São Paulo, I Social, 1 janeiro 2009

SEBRAE. **Como é o comportamento consumidor da geração Z**. 2022

ZANELLI, JOSÉ CARLOS; BORGES-ANDRADE, JAIRO EDUARDO; BASTOS, ANTONIO VIRGÍLIO BITTENCOURT. **Psicologia, Organizações e Trabalho no Brasil**. São Paulo, Artmed, 2º edição, p. 528-540, 28 março 2014