

UNIVERSIDADE DO PLANALTO CATARINENSE – UNIPLAC
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO STRICTO SENSU
MESTRADO ACADÊMICO EM AMBIENTE E SAÚDE

DEJENANE DE SOUZA MONTEIRO

INCLUSÃO DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA NO AMBIENTE LABORAL DAS
INDÚSTRIAS DE GRANDE PORTE DE SANTA CATARINA

Lages (SC)

2018

DEJENANE DE SOUZA MONTEIRO

**INCLUSÃO DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA NO AMBIENTE LABORAL DAS
INDÚSTRIAS DE GRANDE PORTE DE SANTA CATARINA**

Dissertação apresentada para obtenção do título de Mestre no Programa de Pós-Graduação em Ambiente e Saúde da Universidade do Planalto Catarinense - UNIPLAC.

Orientador(a): Profa. Dra. Lilia A. Kanan
Co-orientador(a): Profa. Dra. Natália V. da Cunha Bellinati

Lages (SC)

2018

Ficha Catalográfica

Monteiro, Dejenane de Souza.

M772i Inclusão de pessoas com deficiência no ambiente laboral das
indústrias de grande porte de Santa Catarina/ Dejenane de Souza
Monteiro. – Lages, SC, 2018.
000 p.

Dissertação (Mestrado) - Universidade do Planalto Catarinense.
Programa de Pós-Graduação em Educação da Universidade do
Planalto Catarinense.

Orientadora: Dra. Lilia A. Kanan

Coorientadora: Natália V. da Cunha Bellinati

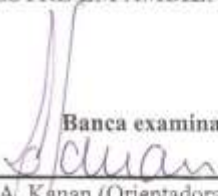
FOLHA DE APROVAÇÃO

DEJENANE DE SOUZA MONTEIRO

Dissertação intitulada "INCLUSÃO DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA NO AMBIENTE LABORAL DAS INDÚSTRIAS DE GRANDE PORTE DE SANTA CATARINA" foi submetida ao processo de avaliação e aprovada pela Banca Examinadora em 19 de Dezembro de 2018, atendendo as normas e legislação vigentes do Programa de Pós-Graduação *Stricto Sensu* em Ambiente e Saúde da Universidade do Planalto Catarinense para a obtenção do Título.


MESTRE EM AMBIENTE E SAÚDE

Banca examinadora:


Dra. Lilia A. Kanan (Orientadora – PPGAS/UNIPLAC)

SILVANA REGINA AMPESSAM MARCON:43384439015


Dra. Silvana Regina Ampessam Marcon (Membro Titular Externo – UCS)


Dr. Miguelangelo Gianezini (Membro Titular Externo – UNESC)


Dra. Cristina Keiko Yamaguchi (Membro Titular Interno – PPGAS/UNIPLAC)

Dra. Marina Patricio de Arruda (Membro Suplente Interno – PPGAS/UNIPLAC)

AGRADECIMENTOS

Agradeço a todos que fizeram parte da minha caminhada, que foi intensa, repleta de surpresas e emoções. Ao apoio incondicional que recebi nesse percurso, que tornou possível a realização e conclusão desse Mestrado em Ambiente e Saúde.

Inicialmente à Profa. Dra. Lilia Kanan, orientadora que com o seu profundo conhecimento iluminou esta jornada, sua bondade e generosidade foram essenciais para a construção desse trabalho. Da mesma forma, à co-orientadora Profa. Dra. Natália V. da Cunha Bellinati, que incentivou e acreditou na proposta desse projeto.

Aos meus familiares, que apoiaram incondicionalmente a minha busca pelo conhecimento. Em especial a minha querida mãe, que em cada momento de fragilidade estendeu suas mãos e me amparou em seu colo amoroso. À minha filha, Ana Laura, que com seu otimismo tornou essa caminhada mais leve e descontraída.

Importante citar o incentivo e acolhimento do SENAC, instituição que apoiou essa dissertação, em todas as cidades por onde passei fui muito bem recebida pelos profissionais e tive todo apoio para realizar a pesquisa com os profissionais com deficiência da instituição.

Agradeço às Associações participantes da pesquisa, que incentivaram e viabilizaram o contato com as PcD. Da mesma forma às PcD, que foram dedicadas e generosas ao responderem a pesquisa, suas histórias de vida são inspiradoras e emocionantes.

Aos professores do mestrado, pelos ensinamentos e incentivo nesses tempos de criação e construção de saberes. Também aos colegas que, com a amizade e compartilhamento, fizeram com que fosse mais dinâmico e instigante os momentos em sala de aula.

A Deus pela oportunidade de estar nesse mundo e poder fazer escolhas que mudam a minha vida e de todos aqueles que estão a minha volta.

"Um homem só tem o direito de olhar um outro de cima para baixo para ajudá-lo a levantar-se" (MÁRQUEZ, Gabriel García).

RESUMO

Dentre os direitos assegurados às Pessoas com Deficiência – PcD, há o direito ao trabalho, importante aspecto associado à subsistência das pessoas pela garantia de recursos para o sustento de si e de familiares. O trabalho deve proporcionar iguais condições para realizações e crescimento profissional, onde seja possível a qualquer pessoa, inclusive PcD, lograr de experiências e oportunidades que proporcionam bem-estar e êxito pessoal e financeiro. Todavia, construir uma trajetória profissional com essas características é um desafio às PcD, pois são escassas as oportunidades de inserção no mercado de trabalho mesmo quando se considera a Lei de Cotas (Lei Nº 8.213/91). O que se observa é que muitas empresas não conseguem cumprir a cota estabelecida por esta lei, por motivos diversos, como falta de estrutura para receber esses profissionais, falta de candidatos para as vagas ofertadas, ambiente organizacional pouco receptivo à diversidade, entre outros. Diante desse contexto, essa pesquisa teve por objetivo compreender o processo de inclusão de PcD no ambiente laboral das indústrias de grande porte de Santa Catarina. Buscou-se analisar o tema na perspectiva de profissionais de recursos humanos das indústrias de grande porte – sujeitas a Lei de Cotas, das PcD e das Associações que as representam. O percurso metodológico definiu a pesquisa como do tipo quantitativa, aplicada, transversal e descritiva. O instrumento de coleta de dados contemplou vinte questões subdivididas em cinco categorias: canal de comunicação, desenvolvimento de pessoas, estratégias de inclusão, legislação e políticas internas. Este instrumento foi utilizado pelos três grupos de participantes e a eles adaptado. Participaram do estudo 90 PcD, 18 Associações e 15 indústrias de grande porte de Santa Catarina. Os principais resultados encontrados possibilitam observar que as indústrias relatam cumprir a legislação, estabelecer políticas internas e desenvolver as PcD para o trabalho. Porém, na perspectiva das PcD e Associações, essas práticas não ocorrerem plenamente, faltam oportunidades e ambientes acessíveis que permitam a colocação de muitas PcD no mercado de trabalho. Nas categorias estratégias de inclusão e canal de comunicação, os percentuais foram os menores entre todas as categorias propostas, tanto na perspectiva das indústrias, quanto das PcD e Associações. As ações que visam estratégias para melhorar o desempenho e convívio das PcD nas organizações de trabalho exigem comprometimento e persistência da gestão e profissionais como um todo. Passa por valores internalizados na cultura organizacional que vão além do cumprimento da legislação. O que se percebe é que quanto mais articulada for a gestão e profissionais de recursos humanos, mais inclusivos serão os processos de trabalho.

Palavras chave: ambiente de trabalho; pessoas com deficiência; emprego com apoio especial.

ABSTRACT

Among the rights guaranteed to persons with disabilities - PcD, there is the right to work, important aspect associated with the livelihoods of people by ensuring resources for the sustenance of themselves and Family. The job must provide equal conditions for achievements and professional growth, where it is possible for any person, including the PcD, achieve experiences and opportunities that provide well-being and personal and financial success. However, build a career with these characteristics is a challenge to PcD, because there are few opportunities for integration into the labor market even when one considers the Quota Law (Law No. 8.213/91). What is observed is that many companies are not able to fulfill the quota established by this law, for various reasons, such as lack of structure to receive these professionals, lack of candidates for the vacancies offered, the organizational environment little receptive to diversity, among others. In this context, this study aimed to understand how the process of inclusion of PcD in the working environment of large industries of Santa Catarina. We sought to analyze the issue from the perspective of human resources professionals of large industries - subject to the Law of quotas, of PcD and associations that represent them. The methodology defined as quantitative research type, applied, transversal and descriptive. The data collection instrument included twenty questions subdivided into five categories: channel of communication, people development, inclusion strategies, legislation and internal policies. This instrument was used by three groups of participants and they adapted. Participated in this study 90 PcD, 18 associations and 15 large industries of Santa Catarina. The main results found make note that industries report comply with the legislation, establish internal policies and develop the PcD for the job. However, in the perspective of PcD and associations, these practices do not occur completely, lack of opportunities and accessible environments that allow the placement of many PcD in the labor Market. In the categories of inclusion strategies and channel of communication, the percentages were the lowest among all categories proposed, both from the perspective of industries, as well as the PcD and Associations. The actions that seek strategies to improve the performance and conviviality of PcD in work organizations require commitment and persistence of management and professionals as a whole. Passes through internalized values in organizational culture that go beyond compliance with the law. What we perceive is that much more articulated for the management and human resources professionals, more inclusive will work processes.

Keywords: Work environment; people with disabilities; Employment with especial support.

LISTA DE FIGURAS

Figura 1- Perspectiva interdisciplinar adotada no estudo.....	26
---	----

LISTA DE TABELAS

Tabela 01	Distribuição do quantitativo dos participantes, por faixa etária, tipo de deficiência, escolaridade e tempo de empresa.....	33
Tabela 02	Distribuição do quantitativo e do percentual de respostas, a este fator separadas pelos 3 grupos de participantes relativas ao cumprimento da Lei Nº 13.146/2015	39
Tabela 03	Distribuição do quantitativo e do percentual de respostas, a este fator separadas pelos 3 grupos de participantes relativas ao cumprimento da Lei Nº 13.146/2015.....	41
Tabela 04	Distribuição do quantitativo e do percentual de respostas, separadas pelos 3 grupos de participantes relativas ao canal de comunicação.....	43
Tabela 05	Distribuição do quantitativo e do percentual de respostas, separadas pelos 3 grupos de participantes relativas ao canal de comunicação.....	44
Tabela 06	Distribuição do quantitativo e do percentual de respostas separadas pelos 3 grupos de participantes relativas às políticas internas.....	46
Tabela 07	Distribuição do quantitativo e do percentual de respostas, separadas pelos 3 grupos de participantes relativas às políticas internas.....	47
Tabela 08	Distribuição do quantitativo e do percentual de respostas, separadas pelos 3 grupos de participantes relativas às políticas internas.....	49
Tabela 09	Distribuição do quantitativo e do percentual de respostas, separadas pelos 3 grupos de participantes relativas ao desenvolvimento.....	50
Tabela 10	Distribuição do quantitativo e do percentual de respostas, separadas pelos 3 grupos de participantes relativas ao desenvolvimento.....	52
Tabela 11	Distribuição do quantitativo e do percentual de respostas, separadas pelos 3 grupos de participantes relativas ao desenvolvimento.....	53
Tabela 12	Distribuição do quantitativo e do percentual de respostas, separadas pelos 3 grupos de participantes relativas às estratégias de inclusão.....	54
Tabela 13	Distribuição do quantitativo e do percentual de respostas, separadas pelos 3 grupos de participantes relativas às estratégias de inclusão.....	56
Tabela 14	Distribuição do quantitativo e do percentual de respostas, separadas pelos 3 grupos de participantes relativas às estratégias de inclusão.....	57
Tabela 15	Distribuição do quantitativo e do percentual de respostas, separadas pelos 3 grupos de participantes relativas às estratégias de inclusão	58

Tabela 16	Distribuição do quantitativo e do percentual de respostas, separadas pelos 3 grupos de participantes relativas às estratégias de inclusão.....	59
Tabela 17	Distribuição do quantitativo e do percentual de respostas, separadas pelos 3 grupos de participantes relativas à participação das PcD no mercado de trabalho.....	61

SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO	13
2. OBJETIVOS	16
2.1 OBJETIVO GERAL	16
2.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS	16
3. REVISÃO DE LITERATURA	17
3.1 PESSOAS COM DEFICIÊNCIA	17
3.2 INCLUSÃO DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA	18
3.2.1 O contexto atual da inclusão da pessoa com deficiência	19
3.2.2 Políticas públicas de inclusão	20
3.3 DIREITO AO TRABALHO DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA	22
4. MÉTODO	25
4.1 CARACTERIZAÇÃO DO ESTUDO	25
4.2 LOCAL DE ESTUDO.....	26
4.3 PARTICIPANTES DA PESQUISA	27
4.3.1 Critérios de inclusão	28
4.3.2 Critérios de exclusão	28
4.4 PROCEDIMENTOS DE CONTATO COM OS PARTICIPANTES E COLETA DE DADOS	28
4.5 INSTRUMENTO DE COLETA DE DADOS	29
4.6 PROCEDIMENTOS DE ANÁLISE DE DADOS	31
4.7 PROCEDIMENTOS ÉTICOS.....	31
4.7.1 Como e por quem foi obtido o TCLE	31
4.7.2 Critérios de confidencialidade	32
5. RESULTADOS E DISCUSSÃO	33
5.1 DADOS SOCIODEMOGRÁFICOS	33
5.1.1 Dados Sociodemográficos das PcD	34
5.1.2 Dados das Associações Representativas das PcD	37

5.1.3 Dados das empresas participantes	38
5.2 SOBRE A INCLUSÃO	39
5.2.1 Categoria Legislação	39
5.2.2 Categoria canais de comunicação	42
5.2.3 Categoria Políticas Interna	45
5.2.4 Categoria Desenvolvimento das PcD	50
5.2.5 Categoria Estratégias de Inclusão	54
5.2.6 Categoria Participação das PcD no Mercado de Trabalho.....	60
5.2.7 Interpretação do campo opcional	65
6. CONSIDERAÇÕES FINAIS	70
REFERÊNCIAS.....	76
ANEXOS	83
ANEXO I - TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO – TCLE.....	83
ANEXO II - PARECER CONSUBSTANCIADO DO CEP.....	85
APÊNDICES	86
APÊNDICE I - INSTRUMENTO DE COLETA DE DADOS DAS EMPRESAS	86
APÊNDICE II - INSTRUMENTO DE COLETA DE DADOS DAS PcD	91
APÊNDICE III - INSTRUMENTO DE COLETA DE DADOS DAS ASSOCIAÇÕES	95

1. INTRODUÇÃO

De acordo com apontamentos do Censo Demográfico, realizado no Brasil pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE, 2012), existem cerca de 23,9% de pessoas que declararam ter pelo menos um tipo de deficiência, a saber, visual, auditiva, motora e mental ou intelectual. Trata-se de um número expressivo da população brasileira, com iguais direitos à cidadania e oportunidades dignas de trabalho.

Estudo realizado nas 500 maiores empresas brasileiras revela que a taxa de participação de pessoas com deficiência (PcD) no mercado de trabalho não ultrapassam 1,5% (INSTITUTO ETHOS, 2010). No estado de Santa Catarina, das 42.929 vagas de trabalho para PcD apenas 15.680 estavam preenchidas, ou seja, somente 37% das vagas ofertadas foram preenchidas. Esse percentual representa 1,56% de PcD com trabalho formal em todo o estado (MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO, 2015).

Estes percentuais, que se apresentam de forma inexpressiva, reforçam o entendimento de que para haver humanização e inclusão plena, além de políticas públicas e leis que amparam a inclusão, é preciso uma transformação social, que amplie as condições de trabalho e permita maior justiça para as PcD (DOS ANJOS et al., 2016).

Em relação à política públicas, destaca-se a Lei Nº 8.213/91 (BRASIL, 1991) criada para garantir o direito de inserção de PcD no mercado de trabalho, pois estabelece que empresas que possuem mais de 100 empregados devem garantir em seu quadro funcional entre 2% e 5% de vagas para PcD ou reabilitados. Apesar da obrigatoriedade da lei, as empresas nem sempre conseguem cumprir a cota prevista. Alguns impeditivos ao seu efetivo cumprimento são a falta de estrutura, ausência de candidatos às vagas ofertadas, ou até mesmo, seletividade quanto ao tipo de deficiência apresentada pelos candidatos (TETTE; CARVALHO-FREITAS; OLIVEIRA, 2014).

Ainda sobre políticas públicas, no que diz respeito às Associações que defendem os interesses das PcD, a Lei 9.637/98 (BRASIL, 1998) dispõe sobre a qualificação das entidades sem fins lucrativos, institui as normas gerais sobre a cooperação entre administração pública e organizações sociais pessoas jurídicas de direito privado, sem fins lucrativos. Para Mello (2014) a maior contribuição das instituições sem fins lucrativos é a constante busca por soluções com caráter inovador e sustentável, nos mais diversos aspectos sociais, como na educação, saúde e bem-estar social.

Nessa perspectiva, as políticas públicas, entre outros direitos dados às PcD, asseguram os direitos de inserção no mercado de trabalho, estabelecem critérios para a inclusão e

fiscalizam as organizações no cumprimento das leis vigentes. Por meio das políticas públicas a inclusão passou a ser tema de atenção maior no meio empresarial (TOLDRÁ, 2009).

A lacuna existente entre a intenção e a realidade na inclusão no local de trabalho, requer estratégias adicionais, que são necessárias para melhorar as oportunidades para as PcD. Aspectos como a ergonomia podem ter papel essencial na resolução desse desafio, ou seja, adaptar o ambiente de trabalho e a concepção do trabalho de acordo com as necessidades individuais tende a resultar em possibilidade de favorecimento aos processos inclusivos (MOODY et al., 2017).

De acordo com Carvalho Maia e Carvalho-Freitas (2015), a macroestrutura das empresas em termos de acessibilidade, oportunidades profissionais, salários, desenvolvimento pessoal e profissional, ergonomia, tecnologias assistivas, entre outros exemplos, quando deficitária, além de comprometer o acesso das PcD ao mercado de trabalho, podem interferir também no interesse delas em buscar qualificação e oportunidades profissionais. As políticas públicas protetivas promulgadas em favor das PcD, a exemplo do direito ao recebimento de um salário oferecido pelo governo, acrescidas de insuficiente apoio familiar para a busca de novas oportunidades, são algumas das razões que tendem a dificultar substancialmente o processo de inclusão no ambiente laboral das organizações (PHILERENO et al., 2015).

Ainda, a respeito de aspectos que podem favorecer ou dificultar a inclusão, Coelho, Sampaio e Mancini (2014) em entrevistas com PcD, destacam existir aspectos de prazer e sofrimento contidas em experiências profissionais, o que possibilita compreender como o convívio em organizações de trabalho influenciam aspectos afetivo-emocionais dessas pessoas.

Acresce-se às considerações de Coelho, Sampaio e Mancini (2014) anteriormente apresentadas o fato de as PcD precisarem de assistência para que possam desempenhar atividades profissionais de forma digna e prazerosa. Para isso é imprescindível a participação dos profissionais que representam os diversos segmentos da sociedade, como terapeutas, consultores, assistentes sociais, psicólogos, gestores de organizações. O conjunto dos saberes desses é importante para auxiliar na adequação das habilidades e aspirações das PcD (FRANK, 2016). Importante ressaltar que, apesar de muitos esforços terem sido despendidos para propiciar a inclusão no mercado de trabalho, as barreiras ainda são muitas no que diz respeito à aceitação da sociedade. O que se percebe é uma sociedade preconceituosa e pouco inclusiva e os desafios a serem enfrentados vão além das barreiras físicas, pois perpassam barreiras comportamentais e culturais (RIBEIRO et al., 2014).

O conjunto de aspectos brevemente reportados até aqui demonstram que as questões envolvidas são amplas, complexas e que existem muitas nuances que caracterizam a inclusão.

Assim, acessar informações sobre as diferentes perspectivas pode contribuir para elucidar e propiciar novas reflexões sobre o tema. A partir do engajamento à temática é possível ampliar a discussão e produzir conhecimentos interdisciplinares com maior apropriação, de modo a favorecer ações que envolvam o processo de inclusão no ambiente laboral.

Com o intuito de tornar o processo de inclusão nas empresas mais humano e justo, se propôs a realização desta pesquisa, que pretendeu analisar o processo de inclusão de PcD nos ambientes laborais das indústrias de Santa Catarina. E, deste modo, ampliar o conhecimento a respeito de aspectos que contribuem ou que dificultam esse processo.

Sob a contingência dos breves apontamentos anteriormente apresentados é pertinente considerar que a sua compreensão requer uma investigação ampliada. Ou seja, é necessário refletir sobre a inclusão de PcD no mercado de trabalho por meio das diversas percepções: das PcD, dos empregadores e das associações que as representam, pois estas advogam junto à sociedade, os seus interesses. E perspectivar interdisciplinarmente a compreensão do processo de inclusão laboral vai ao encontro da dimensão do conhecimento pretendido. Por meio do diálogo e da cooperação entre os saberes, tal como se apresentam, é possível promover a construção de um pensamento interdisciplinar (RAYNAUT, 2011).

Nestes termos, o presente estudo pretende produzir resposta à questão: **como ocorre o processo de inclusão de PcD no ambiente laboral das indústrias de grande porte de Santa Catarina?**

2. OBJETIVOS

Os objetivos dessa pesquisa são definidos conforme segue:

2.1 OBJETIVO GERAL

Compreender o processo de inclusão de PcD no ambiente laboral das indústrias de grande porte de Santa Catarina.

2.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Descrever o entendimento das PcD, dos profissionais de Recursos Humanos das indústrias de grande porte de Santa Catarina e das Associações que representam as PcD a respeito das categorias: canal de comunicação existentes, possibilidade de desenvolvimento de pessoas com deficiência, estratégias de inclusão, legislação e políticas internas e direitos das pessoas com deficiência no contexto laboral.

- Discutir as facilidades e dificuldades do processo de inclusão das PcD nas indústrias de grande porte de Santa Catarina.

3. REVISÃO DE LITERATURA

Para maior entendimento sobre o tema proposto – inclusão de PcD no ambiente laboral – a seguir é apresentada breve revisão de literatura, a partir de autores, pesquisadores e articulistas que produziram conhecimento a respeito.

3.1 PESSOAS COM DEFICIÊNCIA

A Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência aprovada em Assembleia Geral das Nações Unidas em 2006 foi sancionada no Brasil em 2008 como emenda constitucional, por meio do Decreto 6.949/2009 (BRASIL, 2009). Nela, fica estabelecido que pessoas com deficiências são:

[...] aquelas que têm impedimentos corporais de longo prazo de natureza física, intelectual, mental ou sensorial, os quais em interação com as diversas barreiras podem obstruir sua plena participação na sociedade em igualdade de condições com as demais pessoa (SANTOS, 2016, p. 3).

A Organização Mundial de Saúde, segundo Amiralian et al. (2000), diferencia os conceitos de deficiência, incapacidade e desvantagem. Constitui exemplo apresentado pelos autores para elucidar a diferenciação entre os três conceitos, a saber:

- A deficiência, em um exemplo de paraplegia, é decorrente de uma limitação temporária ou permanente da estrutura ou função anatômica, nesse caso é uma deficiência física, porém em outras situações poderia ser fisiológica ou psicológica;

- A incapacidade, nesse exemplo, está relacionada à locomoção;

- A desvantagem diz respeito a perda em relação a expressão social, vez que o indivíduo não pode desempenhar o mesmo papel que as pessoas sem nenhuma deficiência em iguais condições de gênero, idade, cultura e educação desempenhariam.

A desvantagem, conforme Amiralian et al. (2000), decorre de circunstâncias que podem ser históricas, sociais e espaciais, sendo relacionada às condições, facilitadoras ou obstaculizantes, de inclusão que a sociedade possa apresentar/oferecer às PcD.

Para Aranha (1995), a deficiência pode ser entendida como uma condição específica multideterminada, que restringe ou impossibilita a manifestação do indivíduo nas relações

sociais que estabelece nos diversos âmbitos de sua vida. Trata-se de características biológicas ou psicológicas resultantes ou não de condições sociais incapacitantes. O autor destaca ainda, que com frequência as PcD passam a ser discriminadas com base em padrões pré-estabelecidos do sistema comum refletido em uma sociedade. Têm o mesmo entendimento Carvalho-Freitas e Marques (2007), quando ressaltam a existência de estereótipos, que fazem parte de conceitos generalizados relativos às características de grupos minoritários; esses conceitos atribuem uma visão negativa e preconceituosa que resulta na marginalização desses grupos.

Para maior esclarecimento do que é considerado deficiência no Brasil, o Decreto nº 5.296/2004 (BRASIL, 2004), define o construto em cinco grupos, a saber:

- Deficiência física: alteração completa ou parcial de um ou mais segmentos do corpo humano, acarretando o comprometimento da função física;
- Deficiência auditiva: perda bilateral, parcial ou total, de quarenta e um decibéis (dB) ou mais, aferida por audiograma nas frequências de 500Hz, 1.000Hz, 2.000Hz e 3.000Hz.
- Deficiência visual: cegueira, na qual a acuidade visual é igual ou menor que 0,05; a baixa visão, que significa acuidade visual entre 0,3 e 0,05;
- Deficiência Mental: funcionamento intelectual significativamente inferior à média, com manifestação antes dos dezoito anos e limitações associadas a duas ou mais áreas de habilidades adaptativas (1. comunicação; 2. cuidado pessoal; 3. habilidades sociais; 4. utilização dos recursos da comunidade; 5. saúde e segurança; 6. habilidades acadêmicas; 7. lazer; e 8. trabalho);
- Deficiências múltiplas: associação de duas ou mais deficiências.

Nessa perspectiva de compreender os aspectos que envolvem as deficiências é preciso discutir também os fatores tanto culturais, sociais e legais que podem garantir o bem-estar e saúde das PcD, nesse aspecto a discussão perpassa pelo que é necessário para garantir a inclusão de forma ampla e profunda.

3.2 INCLUSÃO DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA

A inclusão é um direito que deve ser garantido a todos os cidadãos (ARANHA, 1995). Ou seja, para uma sociedade ser inclusiva, é preciso se ampliar o debate de forma democrática, onde todos os interessados possam manifestar suas necessidades e anseios. O autor refere ainda, que somente com oportunidades igualitárias, com tomadas de decisões que garantam o bem-estar das minorias e com justiça social a inclusão acontecerá de maneira absoluta.

A seguir são apresentadas as iniciativas, tanto do Estado como da sociedade, que visam promover a inclusão de PcD.

3.2.1 O contexto atual da inclusão da pessoa com deficiência

As percepções acerca das deficiências foram construídas a partir de pressupostos históricos. Carvalho-Freitas e Marques (2009) apresentaram essa construção através de matrizes, conforme definição a seguir:

- Matriz da subsistência ou sobrevivência: compreende o entendimento de que as pessoas precisam contribuir para a manutenção do meio social e em tal entendimento as deficiências não tornam as pessoas aptas para essas contribuições;

- Matriz da sociedade ideal e da função instrumental da pessoa: onde se admite um mundo de formas perfeitas e saudáveis, no que exclui as pessoas diferentes dessa perfeição;

- Matriz espiritual: atribui à deficiência a uma determinação divina e abstrata;

- Matriz da normalidade: onde há a busca por um padrão para as pessoas, e que ser deficiente implica em precisar de reabilitação para que o indivíduo deficiente possa se aproximar dos padrões estabelecidos;

- Matriz da inclusão social: que retrata uma sociedade com dificuldades em aceitar a diversidade e finalmente;

Matriz técnica: que define a deficiência com uma questão técnica que necessita ser gerenciada.

Por meio desse breve apanhado, observa-se que o preconceito em relação às deficiências sempre existiu. Para Silva (2006) o preconceito é um comportamento individual, porém não pode ser considerado ato meramente impensado do sujeito; deve ser entendido em seus vários fundamentos e da maneira como se forma em uma determinada cultura. Sua manifestação está relacionada às necessidades, quer sejam de sobrevivência cultural quer sejam de sobrevivência individual. O autor refere que mesmo nos dias atuais a sociedade brasileira não se libertou desse paradigma e que talvez ainda esteja muito distante para que aconteça essa libertação, então, por ora, cabe fazer uso da experiência e do bom senso para atenuar a tão nociva presença do preconceito na sociedade.

Essa realidade também é percebida nos ambientes laborais. De acordo Hammes e Nuernberg (2015) em uma experiência vivida pelo Sistema Nacional de Emprego (SINE), onde foram utilizadas ações específicas para a promoção da inclusão no ambiente laboral, há

evidências de que existem muitas dificuldades em relação à inclusão de PcD no trabalho, dentre elas o despreparo das políticas internas das empresas, bem como, dos próprios profissionais de Recursos Humanos no que diz respeito às práticas que dão suporte à inclusão.

Corroborar essa ideia Schewinsky (2004), pois remete à reflexão da realidade, onde qualquer pessoa pode ter uma deficiência seja ela congênita, hereditária ou adquirida. O autor explora o quão sofrido é conviver com as limitações impostas por ela; portanto privar alguém de usufruir da autonomia, mobilidade e convívio social é intensificar esse sofrimento. Nesse sentido, reitera o autor, é importante coibir toda e qualquer manifestação de discriminação e obstrução dos direitos que são indispensáveis para a garantia da cidadania às PcD.

Pacheco e Alves (2007), advogam o entendimento de que a inclusão é um processo recíproco, onde a sociedade se ajusta em seus processos para promover a inclusão; da mesma forma, às PcD buscam estar preparadas para assumirem seus papéis na sociedade. Nessa perspectiva, tanto para as pessoas ainda excluídas quanto para a sociedade, não se esgota o objeto de discussão: as dificuldades e propostas de soluções para que de forma igualitária as oportunidades sejam para todos.

Esclarecem Oliveira, Júnior e Fernandes (2009) que existem muitos fatores que podem contribuir para uma transformação no que se refere aos direitos das PcD. Dentre esses fatores a elaboração de políticas públicas assume um papel importante nessa transformação e requer intensa dedicação e envolvimento, não só por parte do poder público, mas também da sociedade. De modo a complementar o que aqui foi exposto, a seguir é apresentado, de forma breve, o que a legislação brasileira dispõe para instituir a promoção da inclusão no país.

3.2.2 Políticas públicas de inclusão

A respeito de políticas públicas na literatura não há um conceito definitivo, mas sim ideias que apresentam premissas que as definem. São estudadas como um sistema que tem participação dos partidos, das mídias e dos grupos de interesses, que, por sua vez, repercutem em seus resultados e efeitos. As ações realizadas pelos agentes públicos intervêm diretamente na vida dos cidadãos. Existem quando as autoridades fazem uso de suas atribuições e legislam para estabelecer uma nova realidade e dar uma nova interpretação acerca de uma determinada situação (GIANEZINI et al., 2018).

As políticas públicas têm interação multidisciplinar pois impactam em algum grau a economia e a sociedade; dada essa percepção é necessário considerar a interface entre Estado,

política, economia e sociedade. Nos países em desenvolvimento ou em democracias recentes as dificuldades em equacionar a construção de políticas públicas que impulsionem o desenvolvimento econômico e promovam a inclusão para a maioria de sua população são complexas, as soluções não são fáceis e as decisões geram muitos conflitos sobre os mecanismos de sua elaboração e implementação. Há um quantitativo expressivo de constatações a respeito de políticas públicas de inclusão de PcD, onde resta comprovada algum progresso e muitos desafios (SOUZA, 2006).

De acordo com Santos (2016), as legislações internacionais propuseram, após a prevalência do entendimento biomédico, a quebra de paradigma onde a deficiência passa de uma condição individual, inalterável e biológica, para uma interação da PcD e as diversas barreiras ambientais e comportamentais existentes. Ainda segundo o autor, a Lei Nº 13.146/2015 – Lei Brasileira de Inclusão de Pessoa com Deficiência (BRASIL, 2015), alterou o entendimento jurídico da questão da deficiência no país, fundamentado nos direitos humanos. A Lei proporcionou um avanço para fins de entendimento e qualificação da deficiência como restrição de participação social. Ainda segundo o autor, o desafio nesse contexto é envolver os diversos segmentos sociais para que sejam traçadas ações para conter ou, se possível, eliminar as barreiras que dificultam a autonomia das PcD.

Através de leis e políticas públicas o caminho para a promoção da justiça e igualdade social tem apresentado progresso, apesar de não ser suficiente, mobiliza alguns setores da sociedade para a inclusão. Exemplo disto é a Lei Nº 7.853/89 (BRASIL, 1989) que estabelece normas que asseguram os direitos individuais das PcD e integração social. Outro exemplo sobre inserção no mercado de trabalho é a Lei Nº 8.213/91 (BRASIL, 1991) que prevê cota de contratação para empresas com mais de 100 empregados, por meio de um percentual entre 2% a 5% de postos de trabalho para PcD. Da mesma forma, a Lei nº 10.098/2000 (BRASIL, 2000) estabelece normas gerais para a promoção da acessibilidade de PcD com mobilidade reduzida, mediante a supressão de barreiras nas vias e espaços físicos.

Sobre a Lei Nº 8.213/91 (BRASIL, 1991), que é denominada como Lei de Cotas, é importante esclarecer que nela há previsão de que empresas privadas com mais de cem funcionários façam a retenção de percentuais de vagas, sob pena de multa, sendo: (a) de 100 a 200 empregados, 2%; (b) de 201 a 500 empregados, 3%; (c) de 501 a 1.000, 4%, e, (d) acima de 1.000 funcionários, 5%.

Para Bernardes et al. (2009), apesar da legislação buscar a promoção da inclusão, não se pode afirmar que as pessoas são de fato favorecidas. É preciso conhecer todos os aspectos que condicionam a realidade das PcD, pois as leis por si só não impedem a discriminação e as

barreiras físicas, ambientais e sociais que contrapõem o conceito de inclusão. O autor advoga que todos os segmentos da sociedade precisam estar envolvidos na busca da inclusão para garantir o direito à cidadania a todos sem distinção.

No que diz respeito ao direito ao trabalho, apesar da Lei de Cotas aprovada na década de 90, muitos entraves foram percebidos nesse período e que ainda nos dias atuais dificultam a inserção das PcD no mercado de trabalho.

3.3 DIREITO AO TRABALHO DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA

Em estudo realizado com base nos dados do último censo demográfico do IBGE, Garcia e Maia (2014) identificaram as características socioeconômicas e de inserção ocupacional entre pessoa com deficiência (PcD), pessoas com limitação funcional (PcLF) e pessoas sem deficiência e limitação funcional (PsDLF). Os resultados da pesquisa demonstraram que as PcD, em relação aos demais grupos pesquisados, apresentaram o menor índice de participação no mercado de trabalho. Apresentaram ainda, índices inferiores nos itens escolaridade e salários. Tais resultados requerem a produção de conhecimento a respeito das reais condições de acesso ao mercado de trabalho para as PcD uma vez que não é possível haver inclusão plena sem que haja mecanismos que garantam a acessibilidade, nas escolas, nos espaços públicos e privados. Nesse contexto, os autores ressaltam a participação dos empregadores, para que as oportunidades para às PcD não sejam discriminatórias, ou, simplesmente uma obrigação legal, mas sim, que haja mobilização para garantir oportunidades e condições de acesso ao trabalho de forma justa e igualitária. E isto constitui desafio a ser enfrentado por parte deles, uma vez que de fato incluir uma PcD no ambiente laboral requer preparação de todos os recursos que a organização abriga, quer sejam humanos, estruturais, processuais e etc.

Cox Jr. e Blake (1991) desde os anos de 1990 defendiam como vantagens a gestão da diversidade pelo viés da economia. Isto porque, segundo os autores, a prática da inclusão pode trazer bons resultados, como por exemplo, a diminuição de custos com turnover e absenteísmo; atração e retenção de bons profissionais; sensibilização para novas tendências inclusivas no mercado de trabalho; aumento da criatividade e inovação nas empresas; melhora na capacidade de solucionar problemas e maior versatilidade nos processos administrativos.

Com o objetivo de identificar a percepção de PcD e gestores de uma empresa de grande porte em relação à um programa institucional de inclusão no ambiente de trabalho, Carvalho-Freitas et al. (2013) realizaram um estudo com resultados expressivos. Identificaram que os

aspectos positivos percebidos foram as oportunidades trabalho, as consequências positivas do trabalho e a forma de tratamento. Já os pontos de melhoria indicaram a acessibilidade como fator que requer aprimoramento, melhor avaliação do perfil do profissional e gestores que precisam de melhor formação e sensibilização para que possam ser mais diretivos com as PcD. Os autores entendem que o caminho para a inclusão é extenso, e que ainda existem muitos desafios para se chegar a inclusão de fato, todavia, o programa de inclusão dessa empresa viabilizou a convivência e aprendizado entre as pessoas, valorizando os profissionais com deficiência e minimizando preconceitos e resistências.

Conforme relatado em estudo feito por Passerino e Pereira (2014), a educação profissional para PcD é aspecto importante para prepará-las para o trabalho, pois a baixa escolaridade e qualificação são um dos fatores que dificultam a inserção no mercado de trabalho. Porém para os autores, é preciso ir além: a educação formal deveria tratar os temas diversidade e inclusão social de forma mais profusa para que, gestores, profissionais de recursos humanos e a sociedade, sejam mais receptivas e apoiadoras. Deste modo, será possível haver igualdade de oportunidades e relações mais positivas entre trabalhadores deficientes e os demais trabalhadores.

Para Coelho Sampaio e Mancini (2014) a falta de reconhecimento da empresa e sociedade é identificada como um fator de sofrimento, pois as tarefas designadas são as mais simples que as organizações dispõem e conseqüentemente, os salários são mais baixos. Os fatores que podem gerar prazer e sofrimento no ambiente de trabalho estão relacionados à organização do trabalho e a deficiência, barreiras consideradas como não intransponíveis (LEÃO; SILVA, 2012). Observa-se assim, que as transformações no mundo do trabalho, que passou de regular e assalariado para um ambiente competitivo e instável, propiciou às PcD, dignidade e cidadania quando oportunizado um trabalho condizente; mas, por outro lado, ainda prevalecem as cobranças em termos de desempenho, que acarretaram acentuados esforços de superação frente a uma realidade marcada pelo desemprego, subcontratação, desvalorização e falta de reconhecimento (COELHO; SAMPAIO; MANCINI, 2014; MAIA; CARVALHO-FREITAS, 2015). Neste sentido, sem investimentos em adaptações no ambiente de trabalho e em tecnologias assistivas, permanece uma limitação nas contratações de PcD, tornando esse processo discriminatório e pouco inclusivo (FREITAS; MARANHÃO; FELIX, 2017; MAIA; CARVALHO-FREITAS, 2015).

Moreira, Cappelle e Carvalho-Freitas (2015), destacam que nas últimas décadas houve uma evolução na inserção de PcD no mundo do trabalho. Porém, comparando-se com a evolução do trabalho num sentido mais amplo, percebe-se que existem ainda muitas

oportunidades para que haja inclusão de forma efetiva. Apesar disto, a legislação por si só não consegue garantir a inclusão de PcD no mercado de trabalho. Os avanços em relação ao tema precisam de uma participação efetiva das organizações, é preciso investir em estruturas arquitetônicas e acessibilidade de forma sistêmica.

A partir de uma nova abordagem, onde o ambiente se adapta aos profissionais com deficiência, é possível maximizar o bem-estar e o desempenho desses profissionais. Buscar opções como as tecnologias assistivas, horários de trabalho flexíveis, trabalho remoto (*home office*), entre outras, podem proporcionar acesso ao trabalho que propicie realização e crescimento profissional às PcD (BATAVIA, 2001).

As questões relacionadas às PcD são diversas. Essa breve revisão teórica buscou reunir algumas dessas questões para elucidar o percurso que a temática abriga. Buscou-se evidenciar os aspectos pertinentes à deficiência, às legislações vigentes e às características que impulsionaram os avanços sobre a inserção no mercado de trabalho para PcD. Outrossim, apresenta os desafios que se descortinam ao longo desse processo, na pretensão de buscar alternativas para que haja a inclusão nos ambientes laborais para as PcD.

4. MÉTODO

Método é uma associação sistêmica e racional que, de forma segura e econômica, conduz a obtenção do objetivo, esboça o percurso a ser seguido, identifica erros e contribui às tomadas de decisões do pesquisador (MARCONI; LAKATOS, 2000).

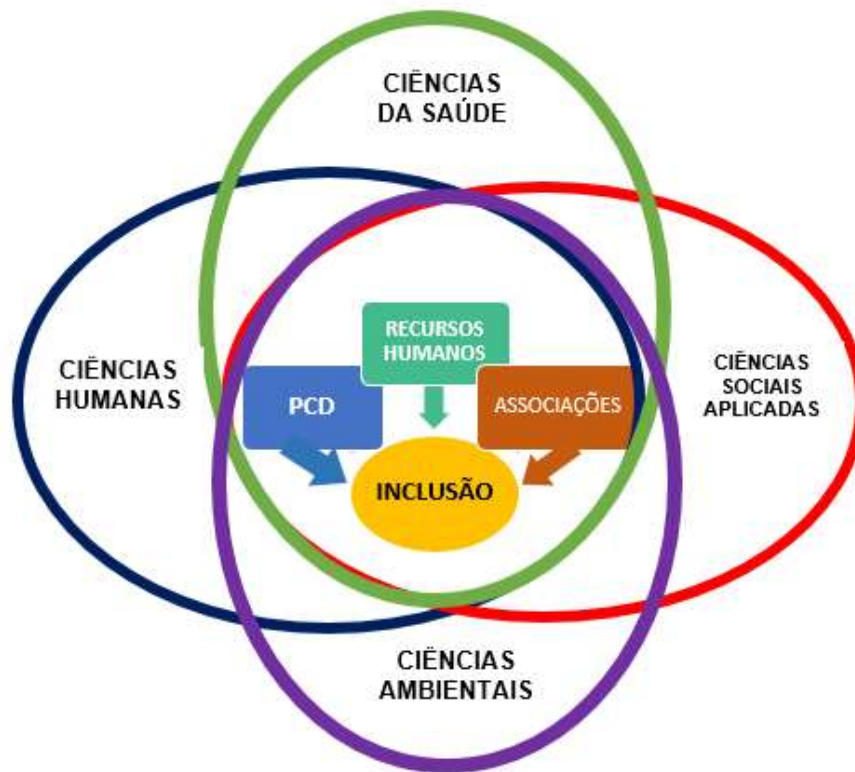
4.1 CARACTERIZAÇÃO DO ESTUDO

Dentre as características desse estudo, evidencia-se a interdisciplinaridade, em razão de que nele é proposto um diálogo entre as disciplinas. Perspectiva-se gerar ações comuns, onde a partir da discussão sobre a problemática que envolve o entendimento de diversos autores de diversas áreas do conhecimento, seja possível elucidar as questões de forma integrativa e cuidadosa, de modo a melhorar a qualidade das intervenções e a eficácia de suas ações (SANTOS; HAMMERSCHMIDT, 2012). Para tanto a pesquisa propôs, numa síntese reflexiva, a identificação da perspectiva dos três grupos de protagonistas eleitos para contribuir com o esclarecimento do objeto de estudo: o entendimento (a) das PcD, (b) dos profissionais de recursos humanos das indústrias de grande porte de Santa Catarina e (c) das Associações que representam as PcD, conforme representado na Figura 1, a seguir.

O estudo é uma pesquisa aplicada, pois se pretendeu produzir conhecimento que possibilitasse resolver questões identificadas no âmbito social que tratam da inclusão de PcD (GIL, 2010). Quanto aos objetivos do estudo, ele se caracteriza como descritivo e transversal. As pesquisas descritivas buscam explicar as características de uma população, podendo identificar relações entre variáveis; em algumas situações podem ir além, estabelecendo a natureza dessas relações (GIL, 2010).

Do ponto de vista dos procedimentos técnicos, a pesquisa assumiu o design de levantamento (*survey*), pois fez-se aplicação de questionários aos indivíduos cujo comportamento se pretendia conhecer (SILVA; MENEZES, 2005).

Figura 1 - Perspectiva interdisciplinar adotada no estudo



Fonte: Elaborada pela autora

4.2 LOCAL DE ESTUDO

As cidades definidas para a realização do estudo foram: Blumenau, Chapecó, Criciúma, Florianópolis, Joinville e Lages. A razão desta definição se sustenta no fato de estas serem as maiores cidades de cada uma das seis mesorregiões de Santa Catarina, uma vez que se busca certa representatividade de dados no âmbito estadual.

O estudo foi realizado em local que privilegiou o sigilo e o anonimato das informações e dos participantes. Além disso, o local de realização do estudo atendeu as características de cada grupo participante. Sendo assim:

- Grupo das Associações representativas das PcD e Grupo das PcD: o estudo foi realizado em suas respectivas sedes;

- Grupo dos profissionais de RH das indústrias de grande porte de Santa Catarina: uma vez que a coleta de dados se deu via *on line*, não houve local definido para realizá-la. Segundo o Sebrae (2017), a classificação de porte das indústrias segue o seguinte critério:

Micro: com até 19 empregados

Pequena: de 20 a 99 empregados

Média: 100 a 499 empregados

Grande: mais de 500 empregados

4.3 PARTICIPANTES DA PESQUISA

A pesquisa contou com a participação de três grupos distintos. Serão eles:

- Participante Grupo 1: Profissionais de Recursos Humanos das indústrias de grande porte de Santa Catarina que estejam enquadradas na Lei Nº 8.213/91, a Lei de Cotas - o quantitativo de participantes foi definido conforme a lista de associados da Federação das Indústrias de Santa Catarina (FIESC). Em maio de 2017 esta lista continha a identificação de 142 indústrias de grande porte em Santa Catarina; portanto, fez-se contato via *on line* com os profissionais de Recursos Humanos de todas estas, convidando-os à participação.

- Participantes Grupo 2: Associações representativas das PcD física, visual e/ou auditiva, localizadas nas maiores cidades das seis macrorregiões de Santa Catarina, à saber, Blumenau, Chapecó, Criciúma, Florianópolis, Joinville e Lages - o quantitativo de participantes desse grupo foi definido com base nos registros de localização das mesmas, ou seja, em cada uma das maiores cidades das seis mesorregiões de Santa Catarina há Associações de Deficientes Físicos, Associação de Deficientes Auditivos e Associação de Deficientes Visuais; com isto foram acessadas 18 associações. Definiu-se assim, que o critério de acessibilidade determinou o quantitativo de participantes.

- Participantes Grupo 3: Pessoas com Deficiência (PcD) auditiva, visual e/ou física, que residem nas maiores cidades das seis macrorregiões de Santa Catarina, à saber, Blumenau, Chapecó, Criciúma, Florianópolis, Joinville e Lages - o quantitativo de participantes – Pessoas com Deficiência (PcD) auditiva, visual e/ou física – foi dependente da participação destas nas reuniões ordinárias promovidas pelas associações que os representam. Neste caso, não houve número mínimo ou máximo de participantes deste grupo. Portanto, definiu-se que o critério de acessibilidade determinou o quantitativo de participantes.

4.3.1 Critérios de inclusão

Os critérios de inclusão dos participantes na amostra da pesquisa são:

- a) Profissionais de Recursos Humanos de indústrias de Santa Catarina, com mais de 500 funcionários, pois este número define o critério grande porte, sujeitas ao cumprimento do estabelecido na Lei 8.213, de 24 de julho de 1991 – Lei de Cotas.
- b) Presidentes, ou designados por estes, das Associações representativas das PcD auditiva, física e/ou visual que aceitaram livremente participar do estudo.
- c) PcD auditiva, física e/ou visual, que estejam trabalhando ou já tenham trabalhado formalmente, com registro na Carteira de Trabalho e Previdência Social (CTPS) ou aprovados em processo seletivo para instituições públicas.

4.3.2 Critérios de exclusão

Os critérios de exclusão dos participantes na amostra da pesquisa são:

- a) Empresas que apresentam menos de 500 funcionários efetivos em seu quadro profissional.
- b) PcD mental ou intelectual, por poderem apresentar dificuldades na interpretação do instrumento de coleta de dados.
- c) PcD que não estejam presentes na data agendada com as instituições para realização da pesquisa.
- d) PcD que não tenham trabalhado com registro Carteira de Trabalho e Previdência Social (CTPS).
- e) Aqueles de qualquer grupo que não aceitaram voluntariamente participar da pesquisa ou assinar o Termo de Consentimento Livre Esclarecido (TCLE).

4.4 PROCEDIMENTOS DE CONTATO COM OS PARTICIPANTES E COLETA DE DADOS

Os profissionais de Recursos Humanos das indústrias de grande porte de Santa Catarina, foram contatados através da lista disponibilizada pela FIESC, que contém as informações necessárias para contato telefônico e correspondência via e-mail. A pesquisadora inicialmente

fez contato telefônico para formalizar a intenção da pesquisa e posteriormente disponibilizou via e-mail o link contendo o instrumento de coleta de dados. Nestes termos, foi criado um *link*, especificamente para esse estudo, através do software de desenvolvimento de pesquisas *online Google Forms*.

As Associações representativas das PcD foram acessadas por meio de contato telefônico onde fez-se o convite formal à participação. Com o aceite, a pesquisadora compareceu até a sede de cada Associação, auditiva, física e visual para a realização da coleta de dados. As datas agendadas foram programadas de forma que foi possível também realizar a pesquisa com as PcD, nas reuniões ordinárias das Associações ou contato feito através das Associações, com intuito de otimizar os recursos necessários para cada deslocamento nas respectivas cidades.

As PcD foram contatadas por meio das Associações que as representam. Agendou-se um encontro (preferencialmente nas reuniões ordinárias promovidas pelas associações). Neste encontro coletivo, individualmente cada PcD respondeu ao instrumento de coleta de dados criado para este grupo de participantes.

O instrumento de coleta de dados *on line* ficou disponível para as organizações de trabalho respondentes durante o período de 3 meses, sendo do mês de abril a julho/2018. O *link* para acesso ao questionário somente foi disponibilizado para as indústrias participantes da pesquisa após contato telefônico, onde se fez a sensibilização para aderência à pesquisa.

No tocante às PcD e Associações o período de coleta de dados se deu após o agendamento com as Associações. A permanência da pesquisadora em cada uma das cidades foi de 2 dias; nessas oportunidades o número de respondentes foi determinado pela disponibilidade e acessibilidade às PcD indicadas pelas Associações. Estas responderam o questionário conforme agenda pré-definida no momento do contato inicial via telefone.

4.5 INSTRUMENTO DE COLETA DE DADOS

A coleta de dados foi realizada através de questionário, sendo apresentado em três etapas na seguinte sequência:

- 1º Dados sociodemográficos do participante;
- 2º Questionário parte 1, são 20 questões com perguntas fechadas abordando especificamente ações das empresas voltadas para inclusão no ambiente laboral, subdividas em cinco categorias: legislação, canal de comunicação, políticas internas, desenvolvimento de pessoas e estratégias de inclusão. Este instrumento foi adaptado do Instituto Ethos de Empresas

e Responsabilidade Social, esse que é registrado como Organização da Sociedade Civil de Interesse Público (Oscip). Suas atividades são voltadas para mobilizar, sensibilizar e ajudar as empresas a gerir seus negócios de forma socialmente responsável (ETHOS, 2017). A adaptação refere-se à forma de tratamento no enunciado de cada questão, adequando ao público respondente.

- 3º Questionário Parte 2, são 5 questões com perguntas fechadas abordando questões específicas aos aspectos relativos às PcD em relação a sua participação no mercado de trabalho. Instrumento adaptado de Inventário das Dificuldades e Facilidades para a Inserção no Mercado de Trabalho – DFIM. Este inventário foi construído e validado por Carvalho-Freitas, Marques e Scherer em 2005 (CARVALHO-FREITAS; MARQUES, 2010). Nesse caso a adaptação ocorreu no contexto das questões que tratam das dificuldades percebidas pelas PcD em busca de um emprego. Foi adaptado no sentido de identificar as possíveis dificuldades por parte das empresas em cumprir a cota de empregados com deficiência conforme a Lei prevista e em relação ao desinteresse e/ou despreparo das PcD em buscar oportunidades de trabalho. Manteve-se a escala de resposta do tipo Likert com graus de 1 a 6, sendo 1 para discordância total e 6 para concordância total.

Ao final do questionário ficou disponível um espaço para que o respondente, caso julgasse necessário, pudesse discorrer sobre mais algum aspecto sobre o tema que não tenha sido contemplado nas questões elaboradas.

O questionário foi apresentado com basicamente as mesmas questões para os três grupos de participantes, todavia, cada instrumento de coleta de dados foi personalizado de acordo com o grupo ao qual ele pertencer. É pertinente destacar que as pessoas portadoras de Deficiência Visual receberam o instrumento de coleta de dados e o TCLE em braile.

Nos momentos de aplicação da pesquisa para o presidente ou designado das Associações que representam as PcD, individual e em sua respectiva sede, foi apresentado o instrumento de coleta de dados e TCLE. Destaca-se ainda, que a pesquisadora permaneceu durante o período da aplicação da pesquisa para esclarecimento de dúvidas. Para os grupos das PcD, a pesquisadora fez a leitura do TCLE e explicou aos presentes o conteúdo do documento. Permaneceu durante todo o período de realização da pesquisa à disposição para esclarecimento de dúvidas, caso surgissem. Somente após receber o TCLE devidamente assinado, deu-se prosseguimento a distribuição do instrumento de coleta de dados a ser respondido pelos participantes da pesquisa.

4.6 PROCEDIMENTOS DE ANÁLISE DE DADOS

Os dados são apresentados em média, desvio padrão e frequência (número - %). Os dados foram processados no programa estatístico *Software Statistical Package for the Social Sciences* (SPSS 2,0).

4.7 PROCEDIMENTOS ÉTICOS

O estudo foi registrado na Plataforma Brasil e aprovado pelo Comitê de Ética em Pesquisa da UNIPLAC, sob o parecer número 2.331.003 (ANEXO I), conforme preconiza a Resolução CNS 510/16. Por meio do TCLE os participantes tomaram conhecimento formal e documental das condições de sua participação na pesquisa.

Importante destacar ainda que o estudo não recebeu qualquer tipo de suporte financeiro e não apresenta, em qualquer de suas fases, conflito de interesse.

4.7.1 Como e por quem foi obtido o TCLE

O TCLE foi disponibilizado juntamente com o instrumento de coleta de dados às PcD e responsável das Associações que as representam. Cada participante recebeu as orientações sobre o preenchimento e a devolução do TCLE (uma via pertence ao participante, outra deverá ser devolvida à pesquisadora).

Quanto ao questionário encaminhado via *on line* às indústrias de grande porte, registra-se que o item 9.8 do Manual Operacional para Comitês de Ética em Pesquisa, elaborado pela Comissão Nacional de Ética em Pesquisa – CONEP (2002), prevê que no caso de preenchimento de questionário anônimo via e-mail, a semelhança deste estudo, a devolução do questionário preenchido configura o consentimento em participar da pesquisa. Ficando explicitado que a devolução do questionário respondido à pesquisadora implica automaticamente no aceite dos termos previstos no TCLE, sendo assim dispensada, nestes casos, a assinatura do termo.

4.7.2 Critérios de confidencialidade

O anonimato dos participantes e a confidencialidade das informações prestadas pelos mesmos estão plenamente garantidos, pois o instrumento de coleta de dados não prevê qualquer tipo de informação que possibilite sua identificação. Os instrumentos de coleta de dados e os TCLE na linguagem Braille preenchidos por portadores de deficiência visual serão traduzidos fielmente por profissional da UNIPLAC, capacitado para tal e, sob este viés, nem o mesmo terá condição de identificar a autoria das respostas. Os questionários e o TCLE permanecerão sob a guarda das pesquisadoras pelo prazo de cinco anos, conforme previsto na legislação que trata da guarda de material produzido em pesquisas científicas.

5. RESULTADOS E DISCUSSÃO

A seguir são apresentados os dados e informações coletados dos três grupos de participantes da pesquisa.

5.1 DADOS SOCIODEMOGRÁFICOS

A Tabela 01, a seguir, possibilita visualizar os resultados dos dados sociodemográficos.

Tabela 01 - Distribuição do quantitativo dos participantes, por faixa etária, tipo de deficiência, escolaridade e tempo de empresa

Variável	PcD				Indústrias		Associações	
	N	%	N	%	N	%	N	%
Sexo	Homens		Mulheres		N/A		N/A	
	45	50	45	50	N/A			
Faixa Etária								
Entre 18 e 25 anos	3	3,3	2	2,2	N/A		N/A	
Entre 26 e 30 anos	9	10	10	11,1	N/A		N/A	
Entre 31 e 35 anos	7	7,8	8	8,9	N/A		N/A	
Entre 36 e 40 anos	12	13,3	15	16,7	N/A		N/A	
Acima de 41 anos	14	15,6	10	11,1	N/A		N/A	
Tipo de deficiência								
Auditiva	4	4,4	14	15,6	N/A		6	33,3
Física	26	28,9	16	17,8	N/A		6	33,3
Visual	15	16,7	15	17,7	N/A		6	33,3
Escolaridade								
Ensino Fundamental Incompleto	2	2,2	2	2,2			-	-
Ensino Fundamental	2	2,2	3	3,3			-	-
Ensino Médio Incompleto	4	4,5	-	-			2	11,1
Ensino Médio Completo	9	10	11	12,2			1	5,6
Ensino Técnico Incompleto	-	-	1	1,1			-	-
Ensino Técnico	1	1,1	2	2,2			-	-
Ensino Superior Incompleto	9	10	3	3,3			-	-
Ensino Superior completo	12	13,4	10	11,1	3	20	8	44,4
Pós-Graduação	6	6,6	13	14,4	12	80	7	38,9

segue

Tempo de empresa				
Menos de 3 meses	7	2	N/A	N/A
Entre 3 meses e 1 ano	18	6	N/A	N/A
Entre 1 ano e 2 anos	3	3	N/A	N/A
Entre 2 anos e 3 anos	7	12	N/A	N/A
Acima de 3 anos	19	22	N/A	N/A

- N/A – Não se aplica

Fonte: Elaborada pela autora com base nos dados da pesquisa

5.1.1 Dados Sociodemográficos das PcD

Os participantes da pesquisa de ambos os sexos tiveram o mesmo percentual de participação, 50%. Esse percentual não teve intencionalidade, pois o critério ‘acesso’ é que definiu o quantitativo de participantes da pesquisa, por meio da indicação das Associações que defendem os interesses das PcD. Resultado similar ocorreu em um estudo que buscou identificar como os trabalhadores com deficiência vivenciam e dão sentido à experiência laboral. O estudo se valeu do método de amostragem ‘bola de neve’ e contou com a participação de 30 PcD, sendo 50% de ambos os sexos (COELHO; SAMPAIO; MANCINI, 2014).

Importante ressaltar que na maioria dos estudos sobre a participação de PcD no mercado de trabalho apresentaram dentre os pesquisados a prevalência do sexo masculino. Por exemplo, estudos realizados em empresas do setor privado, como o que objetivou identificar como a empresa estava realizando a inclusão, em que foram entrevistados 198 PcD. Destes 68% dos participantes eram do sexo masculino (ASSIS; CARVALHO-FREITAS, 2013). Outro estudo que tratou de identificar a influência da percepção de suporte social e de suporte organizacional no significado do trabalho para PcD, esse fato se repete: dos 169 participantes da pesquisa 63,3% eram do sexo masculino (TETTE; CARVALHO-FREITAS; OLIVEIRA, 2014).

Em razão dos achados na literatura (ASSUNÇÃO; CARVALHO-FREITAS; OLIVEIRA, 2015; CARVALHO-FREITAS et al., 2013; COUTINHO et al., 2017; FREITAS; MARANHÃO; FÉLIX, 2017; VELTRONE; ALMEIDA, 2010), depreende-se que há um quantitativo maior de trabalhadores PcD do sexo masculino, todavia no estudo ora apresentado isto não se confirma, uma vez que dentre os 90 participantes, 45 eram mulheres.

Em relação ao tipo de deficiência dos participantes dessa pesquisa 46,7% têm deficiência física, seguida de 33,3% de pessoas com deficiência visual e 20% com deficiência

auditiva. O maior quantitativo de participantes com deficiência física também foi comprovado em um estudo que buscou investigar como acontece a inclusão no ambiente laboral de uma organização de grande porte no setor de mineração. Nele, os deficientes físicos representaram 86% do total de participantes, a maioria, um número expressivo que é semelhante ao que se encontra no mercado formal que era de 54,4% de empregados com deficiência física (ASSIS; CARVALHO-FREITAS, 2013).

O menor percentual de participação nessa pesquisa foi de pessoas com deficiência auditiva, porém esse número não corresponde à realidade encontrada no mercado de trabalho. Isso porque, segundo o Ministério do Trabalho, o menor índice de contratação é de pessoas com deficiência visual. Dos empregos formais preenchidos por PcD no ano de 2013, somente 9,4% foram de pessoas com deficiência visual, enquanto as pessoas com deficiência física corresponderam 50,7%, auditiva 21,8% e reabilitados ou pessoas com deficiências múltiplas contaram com 11% (RAIS/MTE, 2013).

Pode-se inferir que as barreiras comunicacionais são elementos significativos na decisão das organizações de trabalho pela contratação de outros tipos de deficiências. Corroboram com esse pensamento o resultado de um estudo que objetivou demonstrar a relação do deficiente auditivo com o mercado de trabalho. Nele, verifica-se que as dificuldades de interação entre os profissionais de uma empresa, devido ao desconhecimento por parte de seus empregados do idioma LIBRAS, limita a convivência entre os profissionais e reduzi a oferta de emprego para as pessoas com deficiência auditiva (FREITAS; MARANHÃO; FÉLIX, 2017).

Quanto a idade dos pesquisados prevaleceu dentre os participantes a faixa etária entre 36 e 40 anos (28,8%) e acima de 41anos (24,4%). Esses percentuais são semelhantes a outras pesquisas realizadas com PcD. Por exemplo, destaca-se um estudo realizado em empresas de diversos segmentos em diferentes estados no Brasil, com uma amostra de 169 profissionais com alguma deficiência, onde a faixa etária predominante foi entre 31 e 50 anos (65,1%) (TETTE; CARVALHO-FREITAS; OLIVEIRA, 2014). Outros estudos apresentaram resultados semelhantes, com predomínio da faixa etária de 39 anos (COELHO; SAMPAIO; MANCINI, 2014; COUTINHO et al., 2017; PERLIN et al., 2016).

Tais resultados possibilitam a constatação de que, aquelas que trabalham formalmente em organizações são as PcD mais experientes e maduras, uma vez que a idade predominante é superior a 35 anos. Depreende-se que uma das razões para que tal ocorra seja a preparação tardia destas para o mercado de trabalho.

Em relação à escolaridade dos participantes, a maior parte possui nível superior (45,5%), sendo que 21% destes possuem pós-graduação. Corroboram com esse resultado outros estudos

onde restou evidenciado nível de escolaridade alto entre as PcD que estão no mercado de trabalho (ASSUNÇÃO; CARVALHO-FREITAS; OLIVEIRA, 2015; MAIA; CARVALHO-FREITAS, 2015; MOREIRA; CAPPELLE; CARVALHO-FREITAS, 2015; PERLIN et al., 2016).

Sob essa perspectiva de análise é pertinente considerar que esse resultado não expressa a realidade educacional no Brasil, uma vez que os índices de escolaridade são baixos. Nestes termos, fica evidente a dificuldade de acesso e permanência na educação formal por parte das PcD. Alguns estudos realizados com profissionais com deficiência demonstram outra dimensão sobre a escolaridade, uma vez que relatam dificuldades para a conclusão dos estudos (ASSIS; CARVALHO-FREITAS, 2013; SILVA; PRAIS; SILVEIRA, 2014).

Todavia, é pertinente enfatizar que a pesquisa foi feita com PcD que estiveram ou estão empregadas, o que reforça o entendimento de que as empresas têm dificuldades para completar a cota de empregados com deficiência, conforme a Lei 8.213, de 24 de julho de 1991 – Lei de Cotas. Justifica este entendimento a falta de qualificação das PcD, ou seja, os profissionais com deficiência bem qualificados têm mais chances de colocação no mercado de trabalho que os demais que não tiveram a mesma oportunidade (GARCIA; MAIA, 2014).

Referente ao tempo de permanência no trabalho, o percentual mais expressivo foi em relação àqueles que relataram terem mais de 3 anos de trabalho formal em uma mesma organização de trabalho (43%). De modo semelhante, esse resultado foi encontrado num estudo que buscou averiguar se condições igualitárias de trabalho às PcD facilitam o comprometimento organizacional e a satisfação com o trabalho. Neste estudo a maioria dos pesquisados apresentou tempo de trabalho superior a 5 anos (CARVALHO-FREITAS et al., 2013).

Os participantes da pesquisa apresentaram diversidade quanto a ocupação profissional. O maior percentual foi encontrado junto a atividades administrativas/operacionais (54,4%). São elas: serviços; vendas comerciais em lojas e mercados; auxiliares; ajudantes de serviços gerais; porteiro, recepcionista; telefonista; assistente administrativos, entre outros. Os profissionais na área da educação (professores, pedagogos e assistentes educacionais) representam 23,3% da amostra.

Resultados semelhantes foram encontrados em um estudo de Tette, Carvalho-Freitas e Oliveira (2014) que buscou averiguar se existe relação entre o suporte social e organizacional e o significado do trabalho para PcD. Neste estudo ocupavam funções administrativas/operacionais 39,6% das PcD, porém o estudo também apresentou percentual elevado de funções técnicas (37,9%), diferentemente do que foi encontrado nesse estudo, onde cargos técnicos tiveram baixa representatividade (4%). Outros dois estudos (ASSIS;

CARVALHO-FREITAS, 2013; ASSUNÇÃO; CARVALHO-FREITAS; OLIVEIRA, 2015) apresentaram semelhança quanto aos dados funcionais, onde as funções administrativas/operacionais apresentaram números mais expressivos em relação às demais funções encontradas.

Conclui-se que as PcD que participaram desse estudo apresentaram experiências profissionais e características condizentes as suas deficiências e possibilidades. De forma ampla houve equilíbrio entre os participantes nas seis cidades pesquisadas, pois foram contemplados os três tipos de deficiência (auditiva, física e/ou visual), conforme critério de inclusão estabelecido.

Em resumo, representam a maioria dos participantes deste estudo tanto homens quanto mulheres, deficientes físicos (46,7%), com 3 anos de tempo de serviço no mercado formal (43%), com idade acima de 31 anos (53,2%) e escolaridade superior/pós-graduação (63%).

5.1.2 Dados das Associações Representativas das PcD

Entre as dezoito Associações representativas dos interesses de PCD, que participaram da pesquisa nas seis cidades do Estado de Santa Catarina definidas para esse estudo (Joinville, Criciúma, Lages, Chapecó, Blumenau e Florianópolis), houve representatividade das três categorias de deficiência também definidas no estudo (auditiva, visual e física).

Em relação às funções desempenhadas pelos respondentes da pesquisa 55,6% declararam ser presidente, vice-presidente ou coordenador da instituição, seguido de educadores e professores (22,2%), assistente social (11%), e psicólogo (5,6%). Apresentaram média de 12 anos de atuação profissional nas Associações, e predomínio da formação em nível superior (83,3%) e nível médio (16,7%).

É importante destacar que, na busca de referências, são escassos os estudos que trazem como participantes de pesquisas Associações que apoiam os interesses das PcD. No entanto, um estudo que buscou analisar a preparação das pessoas com deficiência para o mercado de trabalho no município de Caxias do Sul (RS) contou com a participação de instituições com essa finalidade. Nesse estudo foram entrevistadas três entidades que qualificam pessoas com deficiência para o mercado de trabalho. Os representantes das entidades ocupavam no momento da pesquisa funções de coordenadora pedagógica, orientadora educacional e psicóloga (PHILERENO et al., 2015).

5.1.3 Dados das empresas participantes

Das 142 indústrias de grande porte listadas pela FIESC, três foram excluídas por pertencerem ao mesmo grupo empresarial. Dessa forma foram contatadas via telefone 139 empresas. Houve recusa de participação por parte de 37, sendo vários os motivos alegados para a não-participação. As outras 102 empresas contatadas se dispuseram a informar endereço de *e-mail* para envio de *link* eletrônico para acesso à pesquisa, porém muitas informaram que necessitariam de aprovação de alçada superior para responder o questionário. Com o intuito de reforçar a importância da pesquisa, a pesquisadora encaminhou um vídeo via *e-mail* onde pessoalmente declarou os aspectos importantes do estudo e o compromisso ético em manter o sigilo e anonimato dos participantes e de suas empresas. Das empresas então acessadas, 15 responderam ao instrumento de coleta de dados, representando 10,5% da amostra pesquisada. Nesse processo pode-se afirmar que, apesar do esforço empreendido, não foi possível angariar a participação de um número maior de empresas.

Essa mesma dificuldade foi relatada em um estudo que objetivou investigar as relações entre a forma como a deficiência é percebida pelos gestores e profissionais responsáveis pela inserção de PcD nas empresas. Nesse estudo foram contatadas 147 empresas (amostra de conveniência), sendo que retornaram 18 questionários respondidos (12,2%) (CARVALHO-FREITAS; MARQUES, 2010). Em outro estudo onde 33 empresas fizeram parte da amostra, porém mesmo com sucessivas solicitações para a participação somente 36,4% retornaram o questionário respondido (VIOLANTE; LEITE, 2011).

O segmento de atuação das empresas participantes da pesquisa foi diverso, são eles: alimentos, iluminação, embalagens, transformação plástica, metalúrgica, metalomecânica, papel e celulose, têxtil, transformação de termoplásticos, vestuário. Ainda, duas empresas não informaram o ramo de atuação¹.

Quanto ao número de empregados, 33,3% das empresas se enquadram na faixa entre 500 a 750 empregados; 6,7% entre 751 a 900 empregados; 13,3% entre 901 a 1.150; 13,3% entre 1.551 a 1.350 e 33,3% de empresas que têm acima de 1.351 empregados. Os profissionais que responderam à pesquisa em sua totalidade são da área de Recursos Humanos (RH), ocupam cargos de analista ou assistente de RH (66,6%), psicólogo (6,6%), enfermeiro (6,6%) e em cargo de gestão (13,3%). Todos com formação em nível superior, sendo 80% pós-graduados.

¹ Embora tenha sido solicitado no questionário o segmento de atuação das indústrias, esse campo ficou como item opcional com intuito de manter a confidencialidade das empresas participantes. Essa foi uma solicitação de algumas empresas que apresentaram preocupação com uma possível identificação através do ramo de atuação.

5.2 SOBRE A INCLUSÃO

A seguir são apresentados os resultados da pesquisa a respeito da inclusão, dados obtidos, suas análises e a discussão dos resultados distribuídos nas categorias de análise definidas no método do estudo. A saber: Legislação, Canais de Comunicação; Políticas Internas, Desenvolvimento de Pessoas; Estratégias de Inclusão. Estão contemplados os três grupos de participantes: Empresas, PcD e Associações representativas das PcD.

5.2.1 Categoria Legislação

Aspecto importante do processo de inclusão de PCD no mercado de trabalho, diz respeito ao cumprimento da legislação. A seguir são apresentados os fatores que integram a Categoria Legislação, representada pelo cumprimento da Lei de Cotas e da Lei Brasileira de Inclusão de Pessoa com Deficiência

A Tabela 02, a seguir, apresenta a distribuição do quantitativo e do percentual de respostas, separadas pelos 3 grupos de participantes.

Tabela 02 - Distribuição do quantitativo e do percentual de respostas, separadas pelos 3 grupos de participantes relativas ao Cumprimento da Lei Nº 8.213 Art, 93

Descrição do item	Grupo	Sim		Não		Não sei/ Não se aplica	
		N	%	N	%	N	%
A empresa cumpre a legislação e códigos pertinentes à Lei Nº 8.213 Art 93 (Lei de Cotas)	Empresas	14	93,4	-	-	1	6,6
	PcD	65	72,2	9	10	16	17,8
	Associações	9	50	8	44,4	1	5,6

Fonte: Elaborada pela autora com base nos dados da pesquisa

A Lei Nº 8.213 Art. 93, também chamada de Lei de Cotas, determina que as empresas com 100 ou mais empregados devem contratar PcD ou beneficiários reabilitados. O percentual

de contratação pode variar entre 2 a 5% conforme número total de empregados. Sob essa condição encontrou-se que 93,3% das empresas afirmaram cumprir a legislação vigente. Esse percentual elevado revela que as empresas participantes parecem estar comprometidas com o atendimento à legislação. E, por se tratar de empresas de grande porte, com estratégias organizacionais melhor estruturadas, depreende-se que exista um envolvimento e reconhecimento maior da diversidade.

Essa condição foi observada em um estudo (PERLIN et al., 2016) que buscou conhecer a percepção dos empregados com deficiência em relação ao processo de inclusão em uma das maiores indústrias de cerâmica da América Latina. Nesse estudo, a empresa apresentou programas internos que tinham como objetivo ir além da necessidade de atendimento à legislação, pois buscava promover entre seus empregados um ambiente favorável à inclusão.

A maioria das PcD (72,2%) informaram que em seu atual/último emprego as empresas cumpriam a referida Lei. Todavia, não se pode minimizar a importância dos demais 10% que responderam negativamente à questão, ou dos 17% que declararam desconhecer ou a questão não se aplicar à realidade da empresa. A alternativa de resposta ‘não sei/não se aplica’ pode encontrar justificativa nos empregos gerados por organizações com menos de 100 funcionários, para as quais a Lei Nº 8.213 Art. 93 não se aplica.

Portando, as PcD revelam que as empresas em que trabalharam ou trabalham cumprem essa Lei. Todavia, há de se considerar a realidade do mercado de trabalho brasileiro para PcD, haja vista que os dados do IBGE (2010) registram cerca de 289 mil PcD desempregadas no país.

Dentre as Associações que atuam na defesa dos interesses das PcD, 50% afirmam que a maioria das organizações em suas respectivas regiões cumprem a Lei de Cotas; 44,4% discordam que haja um cumprimento efetivo da Lei e 5,6% desconhecem a realidade regional. Nesse aspecto as Associações trouxeram uma perspectiva mais ampla das práticas realizadas pelas organizações de trabalho. Se por um lado muitas empresas estão mobilizadas para estabelecerem ambientes de trabalho mais acessíveis e inclusivos, outras ainda adotam fatores considerados impeditivos à garantia da inclusão plena em seu contexto laboral. Esses fatores estão associados à não-promoção da diversidade, às barreiras arquitetônicas, às barreiras atitudinais, dentre outros aspectos (CARVALHO-FREITAS; MARQUES, 2007; ALVES; GALEÃO-SILVA, 2004).

Corroborando esse resultado o estudo de Toldrá (2009) que visou conhecer a opinião de PcD a respeito da legislação que prevê a reserva de vagas no mercado de trabalho e de sua efetiva aplicação. No estudo, ficou evidente que a legislação é importante devido ao histórico

de discriminação vivenciado por esse grupo de pessoas. Porém a legislação em si não basta para garantir ambientes de trabalho mais justos. A autora refere, ainda, que as empresas deveriam se conscientizar da necessidade de mudança de valores e atitude em relação às PcD para que seja possível a contratação e permanência desses profissionais nas organizações de trabalho.

Importante ressaltar que nos últimos anos houve uma intensificação na fiscalização pelo Ministério do Trabalho e Emprego, que obrigou as empresas a buscarem estratégias para favorecer a inclusão de PcD. Fato esse percebido pelo Sistema Nacional de Emprego (SINE), que, após a intensificação da fiscalização realizada pela Superintendência Regional do Trabalho e Emprego (SRTE/SC), encontrou que o número de vagas de emprego para PcD aumentou consideravelmente, no período de um mês, pois aumentaram para cerca de 500 novas vagas (HAMMES; NUERNBERG, 2015).

Outro fator que integra a Categoria Legislação é o cumprimento da Lei Brasileira de Inclusão de Pessoa com Deficiência. A Tabela 03, a seguir, possibilita visualizar a distribuição do quantitativo e do percentual de respostas, a este fator separadas pelos 3 grupos de participantes.

Tabela 03. Distribuição do quantitativo e do percentual de respostas, a este fator separadas pelos 3 grupos de participantes relativas ao cumprimento da Lei Nº 13.146/2015

Descrição do item	Grupo	Sim		Não		Não sei/ Não se aplica	
		N	%	N	%	N	%
	Empresas	14	93,4	-	-	1	6,6
As empresas se asseguram de não praticar discriminação contra pessoas com deficiência	PcD	61	67,8	17	18,9	12	13,3
	Associações	7	38,9	10	55,6	1	5,6

Fonte: Elaborada pela autora com base nos dados da pesquisa

A Lei Nº 13.146/2015 – (LBI) (BRASIL, 2015), em seu Art. 4º cita que “Toda pessoa com deficiência tem direito à igualdade de oportunidades com as demais pessoas e não sofrerá nenhuma espécie de discriminação”. Sob tal enunciado, encontrou-se que a maior parte das respostas (93,4%) das empresas pesquisadas revela que estas têm práticas não discriminatórias.

Na percepção da maioria das PcD (67,8%) as empresas se asseguram de não praticar discriminação. No entanto, outros 18,9% consideram que não há esse cuidado efetivo.

Pesquisas relacionadas a este aspecto comprovam a preocupação por parte das empresas em promover a inclusão. Programas ou políticas internas ou ainda, conscientização de gestores e equipes de trabalho são exemplos disto. Porém, esses estudos relatam que ainda há questões relacionadas ao ambiente de trabalho que requerem maior entendimento. Isso se justifica pela tendência por parte alguns empregadores em tratar as PcD de forma mais assistencialista do que inclusiva. Também há dificuldades em associar a deficiência à produtividade, onde não há clareza de entendimento de que um profissional deficiente tem condições de assumir responsabilidades e ser produtivo e contribuir para os resultados organizacionais (ASSIS; CARVALHO-FREITAS, 2013; CAMPOS, VSCONCELLOS, KRUGLIANSKAS, 2013; PERLIN et al., 2016; PEREIRA; PASSERINO, 2012; TETTE; CARVALHO-FREITAS; OLIVEIRA, 2014).

As Associações acreditam que as empresas têm práticas não discriminatórias (38,9%), porém é superior o número de empresas (55,6%) que ainda não demonstra tais garantias e 5,6% não souberam responder. A percepção das Associações se deu de forma mais ampla, já que analisaram o mercado de trabalho de forma geral, sem distinção do porte e ramo de atuação.

Depreende-se que se 10,5% das empresas responderam o questionário as práticas não discriminatórias podem não ser a realidade das outras empresas convidadas a participar a pesquisa, haja vista a não participação da maioria das empresas pertencentes à amostra definida nesse estudo.

5.2.2 Categoria canais de comunicação

Nessa seção será apresentada a percepção dos três grupos sobre comunicação formal nos ambientes laborais.

Tabela 04 – Distribuição do quantitativo e do percentual de respostas, separadas pelos 3 grupos de participantes relativas ao canal de comunicação.

Descrição do item	Grupo	Sim		Não		Não sei/ Não se aplica		
		N	%	N	%	N	%	
A empresa mantém canal de denúncias que oferece sigilo aos empregados (as) e a outras partes interessadas que possam utilizá-lo (a)	Empresas	(a)	10	66,7	5	33,3	-	-
		(b)	12	80	3	20	-	-
A empresa tem procedimentos para tratar as queixas e denúncias (b)	PcD	(a)	40	44,4	23	25,6	27	30
		(b)	40	44,4	19	21,1	31	34,4
	Associações	(a)	7	38,9	10	55,6	1	5,6
		(b)	5	27,8	6	33,3	7	38,9

Fonte: Elaborada pela autora com base nos dados da pesquisa

Normalmente as empresas de grande porte possuem mais recursos para investimentos em programas internos e tecnologias. Exemplo disso é a implementação de canais de comunicação para serem utilizados para reclamações ou denúncias. Nesses casos as empresas disponibilizam esse recurso para todos os seus empregados e as tratativas têm o mesmo critério de soluções e devolutivas aos usuários. Devido a isso justifica-se o elevado percentual (66,7%) de empresas que afirmam ter canais de comunicação com essa finalidade. Porém é relevante, dentre as empresas participantes deste estudo, o percentual (33,3%) de empresas que não dispõem de um canal de comunicação para esse fim. Para Iasbeck (2010), muitas organizações privadas não têm consciência da importância de um serviço de ouvidoria. O autor afirma que o principal propósito em estabelecer canais de comunicação entre o público e a empresa é viabilizar uma troca bilateral de informações. Nesta condição, segundo Iasbeck, é possível gerir os interesses, motivações, conflitos e demais sentimentos, muitas vezes difíceis de serem expressos de forma direta.

No que diz respeito às PcD essa realidade é mais perceptível, haja vista que, das experiências profissionais dos respondentes, menos da metade 44,4% das empresas oferecem um canal formal para reclamações ou denúncias. Isso se dá, também, pela diversidade de experiências profissionais das PcD, visto que muitos relataram suas vivências em outras organizações de trabalho, que não correspondem às características e porte das empresas participantes deste estudo. Na percepção das Associações a ausência desses canais para reclamações e denúncias ainda é maior. Estudos realizados em organizações de trabalho constataram uma melhor desenvoltura do profissional com deficiência ao dispor de canais de comunicação que permitam a expressão de suas dificuldades, anseios e aspirações (ASSIS;

CARVALHO-FREITAS, 2013; CARVALHO-FREITAS; MARQUES, 2010; MAIA; CARVALHO-FREITAS, 2015; PERLIN et al., 2016).

Sobre procedimentos para tratar as queixas e denúncias, 80% das empresas relataram contar com tais procedimentos. Apesar de algumas não terem um canal formal para as queixas e denúncias, informaram darem tratativas às PcD que apresentam suas dificuldades e reclamações. No entendimento das PcD e das Associações, os percentuais revelam que as empresas, ao não disponibilizarem canais formais para denúncias e reclamações também não têm práticas para tratar eventuais reclamações ou denúncias recebidas. Isso corresponde ao mercado de trabalho em geral, desconsiderando um segmento ou porte específico de organização de trabalho.

Tabela 05 – Distribuição do quantitativo e do percentual de respostas, separadas pelos 3 grupos de participantes relativas ao canal de comunicação.

Descrição do item	Grupo	Sim		Não		Não sei/ Não se aplica	
		N	%	N	%	N	%
	Empresas	11	73,3	3	20	1	6,7
A empresa possui canais de comunicação para viabilizar os relacionamentos de todos os seus funcionários	PcD	60	66,7	26	28,9	4	4,4
	Associações	7	38,9	10	55,6	1	5,6

Fonte: Elaborada pela autora com base nos dados da pesquisa

Outro aspecto do fator comunicação sob análise é a existência de canais de comunicação que viabilizam as relações de todos os funcionários. Nesse aspecto as empresas de modo geral relataram possuir canais de comunicação que viabilizam a comunicação com todos os funcionários. Corroborando esse resultado um estudo de Assis e Carvalho-Freitas (2013) realizado em uma empresa de grande porte, onde os participantes da pesquisa analisavam os efeitos acerca de um programa institucional de inclusão de PcD. Um dos aspectos do programa considerado favorável foi a comunicação entre gestores e empregados com deficiência. Porém nesse estudo o fator comunicação foi apontado também como aspecto de melhoria. Essa percepção contraditória revela que existem barreiras à comunicação que precisam ser vencidas. Não basta haver canais de comunicação por si só. É preciso que estejam acessíveis a todos os tipos de deficiência.

As barreiras na comunicação podem representar impeditivos ao sucesso aos programas de inclusão nas empresas. Ao instituírem programas de inclusão constata-se que há conscientização sobre a inclusão, porém existem muitas oportunidades de melhorias e superar as barreiras da comunicação é uma delas (CARVALHO-FREITAS et al., 2010; LIMA; TAVARES; BRITO, 2011; PERLIN et al., 2016).

De modo geral as PcD percebem a existência de canais de comunicação nas empresas, porém 30% não concordam ou desconhecem a existência. As Associações, que defendem os interesses das PcD, apresentaram discordância ainda mais expressiva (55,6%). Estudos (BRUMER; PAVEI; MOCELIN, 2004; FREITAS; MARANHÃO; FÉLIX, 2017; GARCIA, 2014; GARCÍA, 2014) revelam que a comunicação nas empresas é mais deficitária para profissionais com deficiência sensorial ‘auditiva e visual’. Para viabilizar a comunicação para todos é necessário dispor de recursos que permitam que a comunicação seja acessível a todos. A sustentar tal entendimento encontra-se na Lei Nº 13.146/2015 Art. 3, que barreiras nas comunicações e na informação são: “qualquer entrave, obstáculo, atitude ou comportamento que dificulte ou impossibilite a expressão ou o recebimento de mensagens e de informações por intermédio de sistemas de comunicação e de tecnologia da informação”.

Em estudo sobre o significado que as PcD atribuem ao trabalho (TETTE; CARVALHO-FREITAS; OLIVEIRA, 2014) restou evidenciado que além de boas condições de trabalho como salário justo, assistência e segurança, as PcD buscam também o compartilhamento de informações e boa comunicação com seus gestores e pares de trabalho. Essa percepção refere-se a um sentimento de acolhimento e pertencimento ao local de trabalho, fundamental para realização pessoal e profissional de um trabalhador.

A comunicação utilizada como uma ferramenta de inclusão é fundamental, pois contribui para o bem-estar dos profissionais com deficiência.

5.2.3 Categoria Políticas Interna

Nessa seção serão apresentadas as percepções dos três grupos sobre as práticas organizacionais relacionadas às políticas internas das organizações de trabalho.

Tabela 06 – Distribuição do quantitativo e do percentual de respostas separadas pelos 3 grupos de participantes relativas às políticas internas

Descrição do item	Grupo	Sim		Não		Não sei/ Não se aplica		
		N	%	N	%	N	%	
A empresa em seus procedimentos de recrutamento e seleção, elimina quaisquer ações contrárias à promoção da diversidade (a)	Empresas	(a)	13	86,7	2	13,3	-	-
		(b)	15	100	-	-	-	-
	PcD	(a)	56	62,2	22	24,4	12	13,3
		(b)	53	58,9	13	14,4	24	26,7
A empresa tem uma política de não discriminação nos processos de recrutamento (b)	Associações	(a)	4	22,2	10	55,6	4	22,2
		(b)	7	38,9	9	50	2	11,1

Fonte: Elaborada pela autora com base nos dados da pesquisa

Sobre os processos de recrutamento e seleção (R&S), das respostas relativas às empresas encontra-se que, de modo geral, há iniciativas de eliminação de ações contrárias à promoção da diversidade. Em todas encontra-se a afirmação de que têm políticas internas que coíbem qualquer tipo de discriminação nesses processos. Isso é algo importante, pois estudos sobre inclusão (CARVALHO-FREITAS, 2007; SANTOS, 2016) destacam que as políticas e normas internas contribuem para promover a inclusão, porém, isso apenas não é suficiente: é preciso uma mudança mais profunda que altere as percepções das pessoas sobre diversidade e inclusão.

Corroborando com esse pensamento um estudo (VIOLANTE; LEITE, 2011) realizado no município de Bauru, no estado de São Paulo, que envolveu 12 empresas. Os autores constataram que estas, de modo geral, somente contratam PcD pela obrigatoriedade da Lei 8.213 (Lei de Cotas). Concluem que as políticas internas de contratação de PcD são voltadas para salvaguardar as empresas no caso de não conseguirem contratar o percentual de PcD definidos pela Lei.

Nessa perspectiva um estudo realizado em uma empresa de grande porte no segmento da mineração (ASSIS; CARVALHO-FREITAS, 2013) reitera o entendimento sobre a necessidade de maior envolvimento das pessoas nas organizações de trabalho através de programas internos de inclusão. O estudo identificou que houve alteração na percepção das pessoas na empresa após a implementação de um programa de inclusão. Um dos aspectos de melhoria foi reformular os processos de R&S, que anteriormente admitia PcD somente para o

cargo de aprendiz. Após a implantação do programa, o critério de contratação mudou, passou a ofertar vagas em diversos cargos e os contratos com prazos indeterminados.

Ainda sobre os resultados da pesquisa ora apresentados, na perspectiva das PcD os percentuais chegam a 60%, em média, de concordância, no que diz respeito à preocupação vigente nas empresas em eliminar quaisquer ações contrárias à promoção da diversidade em seus processos de R&S e isto estar promulgado em sua política interna. As Associações apresentaram os menores percentuais em relação às essas questões, (22%) e (38,9%) respectivamente.

É possível que existam outros fatores que dificultem a promoção da diversidade. Essa possibilidade é reforçada por um estudo de Paiva, et al. (2015), que buscou compreender o sentido do trabalho para PcD. No estudo ficou perceptível fatores limitantes que interferem nos processos de R&S e no dia-a-dia dos profissionais, por exemplo, a falta de acessibilidade, barreiras comunicacionais e sociais que, em alguma medida, determinam experiências sofríveis às PcD. Os autores asseveram que essas situações, não raro, impactam a promoção da diversidade e impedem que as empresas se tornem mais inclusivas. Concluem que não basta instituir práticas e políticas internas nos processos de R&S se não há um ambiente de trabalho livre de discriminação e com acessibilidade para todos.

Tabela 07 – Distribuição do quantitativo e do percentual de respostas, separadas pelos 3 grupos de participantes relativas às políticas internas

Descrição do item	Grupo	Sim		Não		Não sei/ Não se aplica	
		N	%	N	%	N	%
Há na empresa manual/código de ética ou de conduta que coíbe qualquer forma de discriminação	Empresas	13	86,7	2	13,3	-	-
	PcD	35	38,9	44	48,9	20	22,2
	Associações	4	22,2	2	11,1	12	66,7

Fonte: Elaborada pela autora com base nos dados da pesquisa

O número de empresas participantes dessa pesquisa que alegaram possuir código e/ou conduta de ética totaliza 86,7%, o que representa a maioria. Sob este aspecto, as empresas que se definem como de grande porte, comumente possuem código de ética, todavia, os motivos para os quais justificam essa prática são diversos. Dentre alguns desses motivos destacam-se a

credibilidade da empresa relativa às práticas sociais, ambientais e tecnológicas (CECILIA; ARRUDA, 2005).

Existem outras questões que estão associadas à criação de um código de ética e conduta por parte das empresas. De acordo com Zylberstajn (2002), as organizações de trabalho buscam em sua cultura e valores éticos um meio de fortalecimento da imagem perante clientes e sociedade. Porém existe certo custo financeiro para que a postura ética seja efetiva. Além disto, o autor refere que muitas vezes as organizações não conseguem mitigar, limitar e combater ações oportunistas que fragilizam as práticas éticas. Acrescenta ainda, que isso é percebido principalmente em países onde as instituições legais são frágeis e ineficientes internamente, sendo coniventes com agentes que assumem posturas antiéticas, independentemente do tipo de organização de trabalho.

Fica evidente esse entendimento ao se observar as respostas das PcD, pois 48,9% dos respondentes entendem que as empresas não têm um código de ética que promulgue a defesa dos direitos dos profissionais com deficiência. A este respeito, Hammes e Nuernberg (2015), em uma experiência vivida pelo Sistema Nacional de Emprego (SINE) em que foram utilizadas ações específicas para a promoção da inclusão no ambiente laboral, asseveram existir muitas dificuldades em relação à inclusão de PcD no trabalho. Dentre elas, os autores relatam o despreparo das políticas internas das empresas, bem como, dos próprios profissionais de RH no que diz respeito às práticas que dão suporte à inclusão.

As Associações tiveram 66,7% de participantes que afirmaram desconhecer as práticas das empresas no que diz respeito a existência de manual/código de ética ou de conduta que coíbe qualquer forma de discriminação. Em razão disto, infere-se a pouca existência de interesse ou disponibilidade das organizações em divulgar informações internas. De outro modo, há que se considerar a possibilidade de pouca articulação das Associações para o estabelecimento de relações mais estreitas com as empresas locais.

Tabela 08 – Distribuição do quantitativo e do percentual de respostas, separadas pelos 3 grupos de participantes relativas às políticas internas

Descrição do item	Grupo	Sim		Não		Não sei/ Não se aplica	
		N	%	N	%	N	%
	Empresas	12	80	1	6,7	2	13,3
As empresas têm uma política de equidade salarial para pessoas com deficiência	PcD	65	72,2	11	12,2	14	15,6
	Associações	6	33,3	7	38,9	5	27,8

Fonte: Elaborada pela autora com base nos dados da pesquisa

Em relação às políticas internas de práticas salariais, 80% dos respondentes pelas empresas informam que possuem uma política interna para esse fim. Essa resposta positiva também foi apresentada pelos PcD, pois 72,2% afirmaram a equidade salarial entre funcionários com e sem deficiências.

De acordo com um estudo que utilizou dados da Procuradorias Regionais do Trabalho (PRT) da 3ª Região de Belo Horizonte, observou-se a relação entre salário e nível de escolaridade das pessoas com deficiência, onde a baixa escolaridade resulta em ocupações profissionais mais operacionais e conseqüentemente salários menores (RIBEIRO; CARNEIRO, 2009).

Nesse sentido, é importante destacar os benefícios proporcionados pela Lei nº 8.742/93, Lei Orgânica da Assistência Social (LOAS), que garante o pagamento de um salário mínimo para aqueles que não apresentem condições de prover a sua subsistência. Em alguns casos, o benefício e o salário decorrente do trabalho têm valores próximos ou iguais, o que em muitos casos motiva a PcD e familiares à opção pelo benefício oferecido pelo governo, em detrimento de um emprego (PHILERENO et al., 2015).

Ainda sob esse enfoque, é importante ressaltar que, apesar de muitos esforços contrários, as PcD podem sofrer discriminação no ambiente de trabalho. Esse fato, segundo Lara (2011), não raro é determinado pela falta de preparo por parte da gestão em planejar, incentivar e deflagrar ações voltadas à um ambiente de trabalho inclusivo. A autora destaca as situações onde as empresas contratam PcD apenas com o objetivo de atender a cota estabelecida pela Lei Nº 8.213/91, com a única intenção de evitar a multa pelo não cumprimento da referida Lei. Prossegue enfatizando que, nessas situações os profissionais com deficiência são alocados em

tarefas que não refletem suas reais capacidades e que podem sofrer o que é considerado um rebaixamento moral.

5.2.4 Categoria Desenvolvimento das PcD

Nessa seção serão apresentadas as percepções dos três grupos de participantes sobre as práticas organizacionais relacionadas ao desenvolvimento das PcD no trabalho.

Tabela 09 – Distribuição do quantitativo e do percentual de respostas, separadas pelos 3 grupos de participantes relativas ao desenvolvimento

Descrição do item		Sim		Não		Não sei/ Não se aplica	
		N	%	N	%	N	%
As empresas avaliam o desempenho dos empregados com deficiência de maneira sistemática, pelo menos uma vez ao ano	Empresas	13	86,7	2	13,3	-	-
	PcD	43	47,8	32	35,6	15	16,6
	Associações	7	38,9	4	22,2	7	38,9

Fonte: Elaborada pela autora com base nos dados da pesquisa

Sobre avaliação de desempenho, encontra-se que em 86,7% das empresas participantes os empregados com deficiência são avaliados de forma sistemática. A esse respeito, Assis e Carvalho-Freitas (2013) destacam que empresas que aderem à programas de inclusão, têm maiores condições de criar uma cultura organizacional que respeita e valoriza as diferenças individuais. Tal afirmação está alicerçada em um estudo que realizaram em uma empresa de grande porte do ramo de mineração. Neste estudo, na empresa, por meio de um programa de administração da diversidade, ações para melhorar o ambiente de trabalho para as PcD foram articuladas. Uma das ações desse programa foi incluir todos os profissionais com deficiência no programa de avaliação de desempenho. Dessa forma, de acordo com os autores, esses profissionais passaram a ter as mesmas condições de avaliação e oportunidades de desenvolvimento na empresa.

Na percepção das PcD 47,8% manifestam ter trabalhado em empresas que avaliam o desempenho dos profissionais com deficiência de forma sistêmica. Cabe ressaltar que 35,6% informaram não terem sido avaliados em seu desempenho nas empresas que trabalharam. Sob essa perspectiva, alguns autores (CARVALHO-FREITAS, 2009; CARVALHO-FREITAS; MARQUES, 2007; LINO; CUNHA, 2008) referem que práticas de inclusão, como a avaliação de desempenho para profissionais com deficiência, ainda são raras nas organizações de trabalho. Estes revelam a necessidade de atender a Lei de Cotas que faz com que as empresas realizem o processo formal de recrutamento e seleção de PcD. Porém, segundo os autores, não há uma preparação interna para se ter um ambiente acessível, permanecendo o entendimento de que as PcD devem se adaptar aos locais de trabalho. Advogam que os gestores nas organizações de trabalho devem melhorar os ambientes de trabalho para receber os profissionais com deficiência, pois isso corresponde a garantias de acessibilidade, estrutura e bom relacionamento interpessoal para todos.

Diante da realidade das PcD, conforme a questão supracitada, (37,6%) dos participantes indicam não terem sido avaliados em seu desempenho. Depreende-se que este percentual expressivo não seja algo isolado, pois o estudo (LARA; ÁVILA; CARVALHO-FREITAS, 2008) realizado em três universidades, no curso de Administração, onde foram analisados 227 questionários, resultou em 78,3% de concordância quanto ao fato da inclusão ser um processo que requer o envolvimento de todos e que os ambientes devem estar preparados para receber as PcD e não ao contrário. Porém, um aspecto importante desse estudo levantado pelos autores é que as pessoas que acreditam que a deficiência é uma ‘doença’ ou um ‘desvio’ apresentam dúvidas quanto ao desempenho dos profissionais com deficiência. Para essas pessoas, o que se sobressai é a deficiência em si, e não as potencialidades da PcD. Os autores enfatizam ainda, que isto transpassa a certeza discriminatória de que as PcD têm um rendimento inferior, o que as faz suprimir a possibilidade de realizar avaliação de desempenho dos profissionais com deficiência. Concluem que, pela existência de uma certeza preconcebida que restringe a possibilidade de desenvolvimento e realização profissional às PcD.

As Associações responderam a essa questão com uma perspectiva mais ampla sobre mercado de trabalho. O que se observa, é que existe oportunidades de melhorar a interação entre as Associações e empresas. Entre os respondentes das Associações participantes, 38,9% não souberam responder sobre a prática de avaliação de desempenho. Depreende-se que para algumas Associações falta maior interação quanto às políticas internas e programas voltados para a inclusão praticados pelas empresas de suas respectivas regiões.

Tabela 10 – Distribuição do quantitativo e do percentual de respostas, separadas pelos 3 grupos de participantes relativas ao desenvolvimento

Descrição do item	Grupo	Sim		Não		Não sei/ Não se aplica		
		N	%	N	%	N	%	
	Empresas	(a)	15	100	-	-	-	-
		(b)	10	66,7	4	26,7	1	6,7
A empresa capacita seus empregados com deficiência para o exercício da função designada (a)	PcD	(a)	63	70	23	25,6	4	4,4
		(b)	50	55,6	36	40	4	4,4
A empresa fornece incentivos a cursos ou capacitações externos (b)	Associações	(a)	5	27,8	8	44,4	5	27,8
		(b)	8	44,4	7	38,9	3	16,7

Fonte: Elaborada pela autora com base nos dados da pesquisa

Na questão (a), em 100% das empresas participantes há capacitação de seus empregados com deficiência para o exercício da função. Quanto ao item (b) sobre incentivo à participação de cursos e capacitações externos, em 66,7% das empresas há fornecimento de incentivos para tal. Essa perspectiva de capacitações e de incentivo às capacitações das PcD é descrita no estudo realizado por Maia e Carvalho-Freitas (2015) empreendido em duas empresas do setor privado numa cidade do interior de Minas Geais. Nestas, foram verificadas as práticas utilizadas pelo RH das organizações quanto ao treinamento e desenvolvimento das PcD. Os resultados decorrentes das ações comprovaram melhora significativa no desempenho e no relacionamento interpessoal dos profissionais com deficiência após participarem dos treinamentos realizados para o exercício da função, treinamentos esses denominados *on the job*, que são treinamentos realizados no próprio local de trabalho com acompanhamento e supervisão de um profissional experiente.

Na percepção das PcD 70% manifesta que a empresa ofertou capacitações para a função, questão expressa no item (a); as oportunidades de capacitações e cursos externos, item (b), correspondem a 50%. Da mesma forma, as Associações que defendem os direitos das PcD manifestam 44,4% e 38,9% respectivamente. A esse respeito, (MAIA; CARVALHO-FREITAS, 2015) encontraram em seu estudo, que apenas uma empresa oferece cursos externos aos profissionais com deficiência. A justificativa da empresa por não os ofertar é a preferência por desenvolver os profissionais internamente. Todavia, os autores destacam que essa prática não se estende aos demais empregados da empresa.

Apesar do consenso a respeito dos ganhos resultantes dos investimentos feitos pelas organizações de trabalho em cursos e capacitações para os empregados com deficiência, muitos são os entraves, na perspectiva das organizações de trabalho, para tornar esse processo mais justo e satisfatório para os profissionais com deficiência. A exemplo disso, cita-se estudo realizado por (DELGADO; GOULART, 2011) em uma instituição de ensino com mais de 1.100 funcionários, que relata a oferta de cursos e capacitações aos empregados com deficiência com frequência. A instituição estudada não promoveu um programa de desenvolvimento específico para as PcD, pois os gestores da instituição acreditavam que não deveria haver distinções entre os empregados com e sem deficiência. Porém essa percepção não é comum aos empregados com deficiência na instituição; eles relataram dificuldades na participação do programa de desenvolvimento ofertado. Falta de acessibilidade se torna um fator restritivo à participação (DELGADO; GOULART, 2011). A ausência de interprete em Libras para profissionais com deficiência auditiva; a dificuldade para visualizar o conteúdo do curso, por parte dos profissionais com deficiência visual, são alguns exemplos dessa restrição.

Nesse aspecto é importante ressaltar argumentos amplamente presentes na literatura (ASSIS; CARVALHO-FREITAS, 2013; CARVALHO-FREITAS; MARQUES, 2010; LINO; CUNHA, 2008). De que os profissionais de RH e gestores das organizações de trabalho precisam compreender e se conscientizar que não é a PcD que deve se adaptar aos ambientes de trabalho, mas sim os ambientes de trabalho devem estar adaptados a esses profissionais. Tais argumentos enfatizam ainda, o fato de que para tornar a experiência profissional positiva e saudável às PcD são necessários investimentos em acessibilidade, tecnologias assistivas e equipes de trabalho que lhes proporcionem acolhimento e apoio.

Tabela 11 – Distribuição do quantitativo e do percentual de respostas, separadas pelos 3 grupos de participantes relativas ao desenvolvimento

Descrição do item	Grupo	Sim		Não		Não sei/ Não se aplica	
		N	%	N	%	N	%
A empresa atrai talentos e bons profissionais com deficiência devido às oportunidades que oferece em termos de desenvolvimento profissional	Empresas	10	66,6	4	26,7	1	6,7
	PcD	52	57,8	28	31,1	10	11,1
	Associações	3	16,7	11	57,4	4	22,2

Fonte: Elaborada pela autora com base nos dados da pesquisa

A partir dos resultados expressos na Tabela 11, observa-se que na maior parte das empresas (66,6%) há o entendimento de que suas práticas voltadas para o desenvolvimento profissional de seus empregados com deficiência, favorecem a atração de bons profissionais no mercado de trabalho. Em 26,7% delas parece que não haver essa relação entre as oportunidades oferecidas e a capacidade de atração de bons profissionais para a organização.

A percepção de 57,8% das PcD desse estudo revela que as empresas atraem talentos profissionais no mercado de trabalho devido às oportunidades profissionais que oferecem. A este respeito, Pereira, Bizelli e Leite (2017) enfatizam que as PcD optam por trabalhar em empresas públicas, pois ao término do estágio probatório têm estabilidade no emprego. Porém para elas as empresas do setor privado oferecem melhores condições de trabalho em razão de maior autonomia e possibilidade de carreira.

De modo geral, 57,4% dos respondentes pelas Associações entende que as empresas não atraem talentos devido às oportunidades de desenvolvimento profissional que oferecem. Depreende-se que empresas de grande e médio porte têm melhor estrutura para desenvolver programas de inclusão que oportunizem desenvolvimento aos profissionais com deficiência e, deste modo, tornar-se referência profissional para as comunidades onde estão inseridas.

5.2.5 Categoria Estratégias de Inclusão

Serão apresentadas nessa seção as questões relativas às estratégias de inclusão realizadas pelas organizações de trabalho.

Tabela 12 – Distribuição do quantitativo e do percentual de respostas, separadas pelos 3 grupos de participantes relativas às estratégias de inclusão

Descrição do item	Grupo	Sim		Não		Não sei/ Não se aplica	
		N	%	N	%	N	%
	Empresas	11	73,3	4	26,7	-	-
A empresa promoveu ou está promovendo as adaptações necessárias para favorecer a acessibilidade	PcD	52	57,8	35	38,9	3	3,3
	Associações	6	33,3	11	61,1	1	5,6

Fonte: Elaborada pela autora com base nos dados da pesquisa

Nos 3 grupos de participantes os percentuais de respostas sobre promoção da acessibilidade apresentaram diferenças expressivas, pois as empresas (73,3%) informam existirem ações voltadas para a promoção da diversidade; para as PcD (57,8%) e para Associações esse percentual foi ainda menor (33,3%). Estudos (COUTINHO et al., 2017; LEÃO; SILVA, 2012; LIMA; TAVARES; BRITO, 2011) revelam que as questões relacionadas à acessibilidade e tecnologias assistivas facilitadoras do desempenho dos profissionais com deficiência, não são práticas constantes nas organizações de trabalho. Em tais estudos encontra-se ainda, a prática de busca no mercado de trabalho por candidatos que apresentem deficiências consideradas leves, que não demandam alterações mais importantes nas estruturas das organizações de trabalho. Outra situação, igualmente grave, denunciada em tais estudos é o descaso a que os profissionais com deficiência são submetidos, em razão de não terem condições adequadas para exercer as atividades laborais. Dentre estas, profissionais que passam a jornada de trabalho ociosos aguardando o horário de encerramento do expediente.

O estudo de Philereno et al. (2015) revela que as empresas por eles pesquisadas foram transparentes ao relatar, que se não fosse pela obrigatoriedade da legislação, não contratariam PcD. A justificativa dada reside no fato de que manter um quadro funcional com profissionais com deficiência demanda tempo e investimentos em adaptações dos postos de trabalho. Uma das empresas participantes enfatizou ainda, que cada PcD tem necessidades particulares que demandam adaptações específicas, e que esse processo é constante, o que aumenta o custo financeiro para as empresas.

É oportuno destacar que a Lei nº 10.098/2000 (BRASIL, 2000) estabelece normas gerais para a promoção da acessibilidade. Para tanto, os gestores das organizações de trabalho devem promover a acessibilidade em seus ambientes laborais, da mesma forma que dispor de investimentos para introduzir tecnologias assistivas que facilitem o desempenho das PcD no trabalho. Porém, o fato de a empresa garantir a acessibilidade, não é suficiente para que os profissionais com deficiência se sintam recepcionados por um ambiente que condiz com práticas de inclusão plena.

Em um estudo sobre comprometimento organizacional (CARVALHO-FREITAS; MARQUES, 2010) observaram que 77% dos participantes afirmaram haver adaptações em suas condições de trabalho, porém as adaptações dos ambientes de trabalho não contribuíram diretamente para seu comprometimento. Os autores salientam que elas entendem se tratar de melhorias que proporcionam condições de acessibilidade para a execução das atividades designadas. Todavia, um ambiente de trabalho adequado é condição básica, que as organizações devem garantir aos seus empregados, independentemente de terem ou não algum tipo de

deficiência. Fatores como qualidade de vida no trabalho e sentimento de pertencimento, são mais facilmente percebidos pelas PcD, como condições favoráveis para estimular o comprometimento.

Tabela 13 – Distribuição do quantitativo e do percentual de respostas, separadas pelos 3 grupos de participantes relativas às estratégias de inclusão

Descrição do item	Grupo	Sim		Não		Não sei/ Não se aplica	
		N	%	N	%	N	%
A empresa desenvolve programas que visam melhorias das condições de trabalho de seus empregados com deficiência	Empresas	11	73,3	4	26,7	-	-
	PcD	40	44,4	28	31,1	10	11,1
	Associações	3	16,7	9	50	6	33,3

Fonte: Elaborada pela autora com base nos dados da pesquisa

Em se tratando de programas internos que visam a melhoria das condições de trabalho, 73,3% dos respondentes pelas organizações afirmaram desenvolverem programas internos com esse propósito. E isso é algo importante, pois estudos (HAMMES; NUERNBERG, 2015; LEÃO; SILVA, 2012; MAIA; CARVALHO-FREITAS, 2015; SIMONELLI; MARÇAL; FILHO, 2017) mostram que as empresas que aderem a programas de inclusão, estabelecem maior vínculo com os empregados com deficiência. Além disto, os programas de inclusão auxiliam à todas as pessoas na empresa a serem mais receptivas aos empregados com deficiência, proporcionam a compreensão sobre deficiência, facilitam as interações e possibilita igualdade de condições para todos (DELGADO; GOULART, 2011).

Ações discriminatórias de PcD frequentemente são oriundas de desconhecimento. Estes podem variar entre a concepção de que a deficiência é uma doença ou uma anomalia que requer tratamento especial, impossibilitando que tenham um convívio social e laboral. Ou ainda de percepções que dizem respeito à segregação de PcD nos ambientes de trabalho, pois imaginam que esses profissionais não são capazes de desempenhar atividades laborais condizentes com os objetivos das organizações de trabalho. Quanto mais esclarecidas as pessoas forem, maiores são as possibilidades de haver um ambiente de trabalho adequado, livre de discriminações e propício ao bom desempenho profissional, onde as PcD possam mostrar suas capacidades profissionais e dar resultados no trabalho (CARVALHO-FREITAS, 2009a; CARVALHO-

FREITAS; MARQUES; DE ALMEIDA, 2010; DELGADO; GOULART, 2011; LINO; CUNHA, 2008).

Menos da metade das PcD (44,4%) e um pequeno percentual de respondentes pelas Associações (16,7%) manifestam que as empresas instituem programas voltados para a inclusão. Corrobora com esse resultado estudo feito por Leão e Silva (2012) em uma empresa de grande porte do interior de São Paulo, em que foram entrevistadas seis profissionais com deficiência. O relato desses profissionais ressaltou que a empresa, ao manter o foco na garantia da execução das tarefas laborais, deixa de privilegiar as interações subjetivas das PcD com as pessoas na organização. Os autores argumentam ainda que as relações interpessoais, que promulgam as interações, acolhimento e bom convívio das pessoas, deixam de ser relevantes, algo que resulta em monotonia e sofrimento aos profissionais com deficiência.

Tabela 14 – Distribuição do quantitativo e do percentual de respostas, separadas pelos 3 grupos de participantes relativas às estratégias de inclusão

Descrição do item	Grupo	Sim		Não		Não sei/ Não se aplica	
		N	%	N	%	N	%
	Empresas	7	46,7	6	40	2	13,3
A empresa realiza pesquisas visando medir o nível de satisfação dos empregados com deficiência	PcD	34	37,8	45	50	11	12,2
	Associações	3	16,7	9	50	6	33,3

Fonte: Elaborada pela autora com base nos dados da pesquisa

Em relação a empresa ter interesse em avaliar o nível de satisfação das PcD, em 46,7% destas há manifestação da existência de pesquisas com essa finalidade. 50% das PcD e Associações responderam que inexistente essa prática. Estudos (CARVALHO-FREITAS; MARQUES, 2010; DELGADO; GOULART, 2011; RIBEIRO, ALINE PEREIRA; BATISTA, DIRCEU FERNANDES; DO PRADO, JOSÉ MARCOS; VIEIRA, KÊNIA ELIBER; CARVALHO, 2014) destacam a importância das lideranças e profissionais de RH estarem preparados para instituírem ações inclusivas nas organizações de trabalho. A falta de preparo por parte destes fica evidenciada na ausência de proposições que viabilizam soluções em

comunicação, motivação, reconhecimento e desenvolvimento dos profissionais com deficiência.

A preocupação dos gestores ainda está voltada para o cumprimento da Lei Cotas, em virtude da responsabilidade legal e punições decorrentes do descumprimento desta. Oportunizar a esses profissionais a possibilidade de expressarem dificuldades e apontarem sugestões para melhorar o ambiente de trabalho, é uma questão de cidadania e respeito aos direitos instituídos na legislação vigente às PcD. As empresas que têm essa prática instituída apresentam maior facilidade em identificar e tratar os problemas e ampliam a discussão acerca do tema e estabelecem um ambiente de trabalho mais produtivo e satisfatório às equipes de trabalho. (CARVALHO-FREITAS; MARQUES, 2010; DELGADO; GOULART, 2011; RIBEIRO et al., 2014).

Segundo Carvalho-Freitas (2009) as organizações de trabalho mais preparadas para implementar ações, que possam melhorar o ambiente de trabalho para os profissionais com deficiência, são aquelas que buscam entender as necessidades e anseios dos profissionais com deficiência. Sem canais de comunicação disponíveis, poderá haver lacunas entre a PcD e os gestores, que implicam em distanciamento e isolamento. Isso ocorre devido às barreiras comportamentais que são provenientes do desconhecimento e inabilidades para lidar com a diversidade.

Tabela 15 – Distribuição do quantitativo e do percentual de respostas, separadas pelos 3 grupos de participantes relativas às estratégias de inclusão.

Descrição do item	Grupo	Sim		Não		Não sei/ Não se aplica	
		N	%	N	%	N	%
	Empresas	9	60	5	33,3	1	6
A empresa oferece gratuitamente serviço de atendimento aos seus empregados com deficiência	PcD	25	27,8	40	44,4	25	44,4
	Associações	6	33,3	8	44,4	4	22,2

Fonte: Elaborada pela autora com base nos dados da pesquisa

Em relação à questão sobre as empresas oferecerem serviços de atendimento de forma gratuita aos profissionais com deficiência, 60% destas prestam algum tipo de serviço gratuito, sendo os que foram relatados: atendimento psicológico (8); atendimento fisioterápico (2);

atendimento médico (5); atendimento nutricional (1); atendimento social (5); atendimento fonoaudiólogo (1); atendimento odontológico (2).

As PcD relataram que 27,8% das empresas em que trabalharam ofereciam atendimento gratuito em termos de: atendimento psicológico (22); atendimento fisioterápico (5); atendimento médico (3); atendimento nutricional (1); atendimento social (9); atendimento odontológico (2).

Na percepção das Associações há em 33,3% relatos de atendimento gratuito para as PcD. Prevaleram nas respostas os atendimentos psicológicos (4) e atendimentos sociais (4).

De acordo com um estudo de Carvalho-Freitas et al. (2013) realizado para identificar as bases do vínculo entre empresa e profissional com deficiência, encontrou-se que a satisfação no trabalho está intrinsecamente ligada à fatores que se relacionam às condições de trabalho, oportunidades de crescimento, desenvolvimento e qualidade de vida. Os benefícios concedidos pelas organizações de trabalho às PcD são percebidos como fator motivacional, pois contribuem para a qualidade de vida dos profissionais com deficiência.

Tabela 16 – Distribuição do quantitativo e do percentual de respostas, separadas pelos 3 grupos de participantes relativas às estratégias de inclusão

Descrição do item	Grupo	Sim		Não		Não sei/ Não se aplica		
		N	%	N	%	N	%	
A empresa em sua administração inspira seus gestores em compromissos ou iniciativas voluntárias para promover a inclusão das pessoas com deficiência	Empresas	(a)	13	87,7	2	13,3	-	-
		(b)	12	80	3	20	-	-
	PcD	(a)	41	45,6	37	41,1	12	13,3
		(b)	47	52,2	35	38,9	8	8,9
A empresa capacita seus empregados e dirigentes para atuar de forma responsável no envolvimento e desenvolvimento da inclusão	Associações	(a)	3	16,7	11	61,1	4	22,2
		(b)	4	22,2	11	61,1	3	16,7

Fonte: Elaborada pela autora com base nos dados da pesquisa

A respeito de estratégias de gestão, em 87,7% das empresas a administração inspira seus gestores em compromissos e iniciativas voluntárias para promover a inclusão, e 80% informaram capacitar gestores e empregados para atuarem de forma responsável no envolvimento da inclusão. Estudos (CARVALHO-FREITAS; MARQUES; DE ALMEIDA, 2010; PEREIRA; DEL PRETTE, A.; DEL PRETTE, Z. A. P., 2008) realizados em empresas

de grande porte revelam que os gestores e equipes de trabalho são capacitados para terem comportamentos que favoreçam a inclusão. Os profissionais com deficiência das empresas estudadas apresentaram alto índice de contentamento devido às posturas dos gestores e acolhimento das equipes de trabalho.

Contrapõe esses resultados pesquisa feita por Carvalho-Freitas (2007), pois nesse estudo as pessoas na empresa não consideram importante que os gestores e equipes de trabalho recebam capacitações sobre inclusão e diversidade. A hipótese levantada pelo autor é que as pessoas acreditam que a garantia de acessibilidade e adequação dos postos de trabalho são suficientes para haver inclusão.

A percepção das PcD sobre as empresas inspirarem seus gestores para (a) práticas mais inclusivas e (b) capacitações para lideranças e equipes de trabalho não chegou a 50% de concordância. As Associações percebem essa questão também com baixos índices de concordância (20%). Achados em estudos que buscaram conhecer a percepção das PcD sobre o trabalho, revelam que uma das preocupações desses profissionais é encontrar ambientes de trabalho pouco inclusivo devido à falta de preparo da gestão e das pessoas em recebê-los nos ambientes laborais (PAIVA; BENDASSOLLI; TORRES, 2015; GUILHERME et al., 2013).

Não obstante, a falta de envolvimento da gestão e das equipes de trabalho assinala a negligência dos gestores e empresários, uma vez que a preocupação maior parece ser o atendimento à legislação em detrimento da apropriação da temática de inclusão. Muitas vezes a responsabilidade de proporcionar práticas de inclusão fica a encargo somente do setor de RH sendo que este, com frequência, não consegue difundir os conceitos e benefícios das práticas de inclusão (TETTE; CARVALHO-FREITAS; OLIVEIRA, 2014)

5.2.6 Categoria Participação das PcD no Mercado de Trabalho

Serão apresentadas nessa seção as questões específicas aos aspectos relativos às PcD em relação a sua participação no mercado de trabalho.

Tabela 17 – Distribuição do quantitativo e do percentual de respostas, separadas pelos 3 grupos de participantes relativas à participação das PcD no mercado de trabalho

Descrição do Item	Grupo	Média	DP
Falta formação/capacitação às PcD para o trabalho	Empresas	4,7	1,1
	PcD	4,5	1,4
	Associações	4,5	1,4
As PcD não têm interesse pelo mercado de trabalho	Empresas	3,7	1,2
	PcD	2,9	1,7
	Associações	3,2	1,7
Há acomodação diante da deficiência	Empresas	4,0	1,3
	PcD	3,9	1,5
	Associações	4,4	1,3
As PcD têm preferência em receber o benefício oferecido pelo Estado a trabalhar	Empresas	4,5	1,4
	PcD	3,8	1,6
	Associações	4,5	1,4
Falta incentivo dos familiares às PcD para buscarem autonomia decorrente de um emprego	Empresas	5,0	1,3
	PcD	4,1	1,6
	Associações	5,2	0,9

Fonte: Elaborada pela autora com base nos dados da pesquisa

Esta categoria teve tratamento estatístico diferenciado em razão de ensejar respostas em uma escala tipo Likert de seis pontos, onde o 1 representa a total discordância, o 2 muita discordância, o 3 pouca discordância, o 4 pouca concordância, o 5 muita concordância e o 6 total concordância.

Quanto à falta de formação/capacitação às PcD para o trabalho, encontrou-se que os três grupos de participantes têm semelhante entendimento, ou seja, apresentam resultados muito próximos à “muita concordância”. Estudos recentes (CARVALHO-FREITAS, 2009; CARVALHO-FREITAS et al., 2013; CARVALHO-FREITAS; MARQUES; DE ALMEIDA, 2010; PEREIRA; DEL PRETTE; DEL PRETTE, 2008; VELTRONE; ALMEIDA, 2010) que tiveram como objeto de pesquisa a percepção das PcD sobre temas relacionados à inclusão em ambientes laborais, destacam que, o nível de escolaridade dos participantes é elevado – maioria deles tem entre nível médio completo a pós-graduação. Para esses profissionais, a oportunidade

de colocação no mercado de trabalho está relacionada a qualificação profissional, resultante da formação escolar e cursos de capacitação. De modo geral, nos estudos há informações de que desenvolveram comprometimento e desempenho profissional à medida que o ambiente de trabalho ofereceu recursos estruturais e afetivos, que possibilitaram igualdade de condições para realização do trabalho.

O exposto anteriormente não corresponde à realidade das PcD. Tal entendimento é reforçado pelos achados em um estudo de Garcia (2014) sobre o panorama do acesso ao mercado formal de trabalho no Brasil, que mostrou que as dificuldades para acesso ao mercado de trabalho ainda são grandes. A falta de acessibilidade e as barreiras, tanto atitudinais como comunicacionais, são fatores impeditivos para as PcD conquistarem oportunidades profissionais, assevera o autor. Não obstante, o nível de escolaridade ainda é baixo, a falta de condições de acesso à educação é significativa. Mesmo com a legislação vigente, que estabelece recursos para a inserção de crianças e jovens com deficiência nas escolas, a ausência de acessibilidade, a falta de capacitação de profissionais na educação inclusiva obstaculizam esse processo (GARCÍA, 2014).

Segundo Simonelli e Camarotto (2011), os empresários alegam não conseguirem candidatos competentes e preparados, para suprir as vagas para deficientes disponíveis nas organizações. Todavia, é preciso ressaltar que as condições socioeconômicas das PcD são, em grande parte, insuficientes para prover recursos que viabilizem a formação profissional. Portanto, conforme os autores, cabe ao empregador desempenhar seu papel social, estabelecer condições para receber os profissionais com deficiência, de modo que estes possam desempenhar suas funções com apropriação e comodidade. Os autores estabeleceram um modelo de inclusão baseado em um estudo das potencialidades das PcD, objetivando identificar as barreiras e facilitadores que possam viabilizar a execução das atividades laborais. Nesse estudo considerou-se as questões ergonômicas, requisitos técnicos, socialização e capacitação das PcD para o trabalho.

Sobre a afirmativa de que as PcD não têm interesse pelo mercado de trabalho, as empresas apresentaram “pouca concordância”; para as PcD e Associações a resposta se aproximou da “pouca discordância”, ou seja, na percepção das empresas há uma tendência por parte das PcD de não terem interesse para o trabalho. Porém, para os três grupos de participantes, essa questão não expressa o sentimento da maioria das PcD relacionadas ao interesse de estarem inseridas no mercado de trabalho.

Em um estudo realizado por Hammes e Nuernberg, (2015) que pretendeu mostrar a experiência vivenciada pelo Sistema Nacional de Emprego (SINE) na cidade de Florianópolis

estabeleceu um programa, que propôs ações específicas para promover a inclusão de PcD no mercado de trabalho. Os autores afirmam que mesmo no início do programa ficou evidente o aumento de 43% de novas inscrições de PcD em busca de oportunidades de trabalho, percentual que constata que não há desinteresse por parte das PcD pelo trabalho e sim falta de oportunidades.

Hammes e Nuernberg, (2015) relatam ainda que o programa de inclusão contemplou a sensibilização dos gestores e profissionais de RH das empresas locais. Oportunizou capacitações internas para habilitar os profissionais SINE para oferecerem um atendimento especializado às PcD. Todo esse percurso evidenciou a existência de muitos entraves à inclusão, como discriminação e desconhecimento sobre a realidade das PcD. Todavia, os autores evidenciam que quando se busca mobilizar os envolvidos nesse processo, os resultados são efetivos e consolidam o propósito de tornar o mercado de trabalho mais inclusivo.

Sobre haver acomodação diante da deficiência, os três grupos de participantes apresentaram “muita concordância” nessa questão. Autores (HAMMES; NUERNBERG, 2015; PEREIRA; PASSERINO, 2012; PHILERENO et al., 2015) em seus estudos advogam que a realidade das PcD relacionada ao mercado de trabalho apresenta diversos fatores impeditivos. Por exemplo, quando as vagas de trabalho são mais operacionais e remuneram valores próximos a um salário mínimo, não há justificativas segundo as PcD para os esforços em locomoção, adaptação e desempenho no trabalho. Nesse aspecto muitas PcD optam pelo BPC, benefício concedido pelo Estado, pois em termos de valores financeiros se equivalem. Os autores relatam ainda, a falta de incentivo dos familiares, que exercem uma proteção excessiva que restringe a busca por uma colocação no mercado de trabalho.

Para García (2014), outro aspecto relativo a essa questão está representado pelo fato de que nem todas as PcD estão aptas ao trabalho. Essa reflexão se dá pela mesma razão encontradas na população em geral, pois nesta existem pessoas que não trabalham. As razões podem ser variadas, como problemas de saúde ou outros motivos pessoais/familiares que justificam tal condição. Ademais, conforme o autor, a falta de acessibilidade e mobilidade, em razão das dificuldades para acesso ao transporte público e más condições das vias públicas também podem ser fatores impeditivos para a busca de um emprego.

Nessa perspectiva, um estudo realizado por Lima, Tavares e Brito (2011) sobre o sentido do trabalho para PcD evidencia que parece haver profissionais com deficiência que não são comprometidos e responsáveis no trabalho. Têm esse comportamento por acreditarem que não serão demitidos por conta da Lei de Cotas e, com essas atitudes causam constrangimento aos demais profissionais com deficiência. Essas atitudes prejudicam a imagem das PcD,

principalmente daquelas que estão empenhadas em desenvolverem um bom trabalho e crescerem dentro da empresa (LIMA; TAVARES; BRITO, 2011).

No tocante à preferência das PcD em receber o benefício oferecido pelo Estado a trabalhar, houve similaridade nas respostas das empresas e das Associações que tiveram percepções aproximadas de “muita concordância”. As PcD apresentaram “pouca concordância” acerca dessa afirmativa.

Para Hammes e Nuernberg (2015) a preocupação das PcD beneficiárias do BPC até o ano de 2011 fundamenta-se no fato de que as vagas ofertadas para PcD remunerar valores ínfimos, próximos ou equivalentes ao salário-mínimo. Nessa conjuntura, conforme os autores, não seria, até esse ano, interessante para as PcD correrem o risco de perder o benefício em detrimento de um emprego, que pode ser rescindido a qualquer momento, em razão da ausência de estabilidade, conforme os contratos de trabalho regidos pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Devido a isso, muitas PcD buscavam opções de trabalho na informalidade, como complemento de renda. Os autores asseveram ainda, que a promulgação da Lei nº 13.146 de 2015, a Lei Brasileira de Inclusão, que versa sobre os direitos das PCD, estabeleceu o auxílio inclusão. Dessa forma tornou-se possível às PcD exercerem atividade remunerada e receber o auxílio concomitantemente. Infere-se que para muitas PcD, por desconhcerem o assunto exposto na Lei citada e por receio de ficarem desamparados, muitos optam por não trabalhar formalmente e continuar recebendo o BPC.

A categoria relativa às PcD e sua participação no mercado de trabalho, associada a falta incentivo dos familiares às PcD para buscarem autonomia decorrente de um emprego, revela que as empresas e Associações responderam igualmente, “muita concordância” e para as PcD “pouca concordância”. Segundo estudo de Mugnaivieira (2015) que apresentou possibilidades de contribuição da psicologia nos diferentes contextos que envolvem as PcD, encontra-se que relativo a conjuntura familiar, é preciso ter atenção a complexidade que o tema representa.

Vieira, Vieira e Francischetti (2015) ressaltam ainda que, a família é a base que ampara o sujeito e no caso de uma criança que nasce com deficiência ou adquire uma deficiência, a dinâmica familiar terá uma nova tendência. A preocupação pela fragilidade da criança, a busca por diagnósticos e tratamentos, a própria aceitação pela nova condição de um filho, são fatores que trazem um novo significado ao núcleo familiar. A autora assegura que, muitas vezes, sentimentos de superproteção resultam na baixa autonomia da PcD, e, ao contrário, a rejeição e falta de apoio dos familiares podem tornar a pessoa incapazes de buscar um convívio social, educação e emprego/ocupação. Sejam quais forem as condições familiares que envolvem as PcD, isso requer avaliação e acompanhamento de profissionais especializados.

Complementa esse entendimento (GARCÍA, 2014) ao manifestar que independentemente dos fatores culturais que envolvem as PcD, é necessário um movimento que promova uma ruptura. Segue reafirmando que os estigmas que envolvem a deficiência devem ser vencidos, e isso se dará com o envolvimento da sociedade, do Estado e principalmente das PcD, sem detrimento participação ativa dessas pessoas, de modo que sejam as protagonistas do movimento de mudança.

5.2.7 Interpretação do campo opcional

Foi concedido, ao final das questões, um espaço onde os participantes, caso desejassem, pudessem discorrer sobre assuntos relacionados a inclusão que não tivessem sido contemplados anteriormente. A seguir são apresentadas as observações assinaladas pelos PcD e pelas Associações, uma vez que as empresas não fizeram uso desse espaço.

Grupo PcD:

“Estou em um trabalho onde o gestor é uma pessoa deficiente, tudo é mais tranquilo do que em empresas com poucos deficientes.”

“Muitas pessoas com deficiência são contratadas e não buscam crescer se apegam a deficiência como desculpa. Não tentam derrubar barreiras, dizem que não conseguem.”

“As PcD precisam buscar soluções, tipo posso conhecer o CPD, posso conhecer as instalações. Precisa orientar as pessoas em volta para não mudar as coisas de lugar. Quando nos dizem que não podemos fazer alguma coisa muitos se acomodam por falta de apoio. Eu acredito que poderiam ampliar potencialidades para realizar tarefas para a função.”

“Para as empresas você não pode resolver o problema, quando ainda não tem o problema. Precisa dar oportunidade para saber o que é necessário para o trabalho de uma pessoa deficiente, não colocar barreiras onde não tem.”

“Quando há possibilidades muitos querem trabalhar.”

“As pessoas recebem a pessoa com deficiência, dizer que eles não querem trabalhar já é uma discriminação. Se for um subemprego ou para ganhar o que o benefício paga, diante das dificuldades e discriminação no trabalho não vale a pena. Ao contrário se tiver mais condições e inclusão, também um salário justo, irão querer trabalhar ao invés do benefício.”

“Falta interesse da própria PcD, busca pouco, se sente vítima. Não quer se desenvolver como ser integral. Falta políticas, as que existem não são suficientes. Antes de receber o benefício deveria ser reabilitado.”

“Importante que as empresas conheçam as PcD e criem oportunidades. Os cargos são os mais simples, precisam oportunizar postos de trabalho com níveis superiores.”

“Para trabalhar a PcD precisa se sujeitar à muitas coisas. Se reclamar corre o risco de perder o emprego. Nos tratam com indiferença.”

“Na minha opinião eu sinto falta, interesse das empresas em capacitar as pessoas com deficiência.”

“A Lei existe, mas muitas empresas não querem contratar, falta oportunidade. Cabe às empresas abrirem portas de fato e de direito, e fazer com que a Lei não fique só no papel.”

“Concordo plenamente que as PcD gostariam de estar inclusas no ambiente de trabalho, mas as empresas não estão preparadas para receber as PcD. O BPC não prejudica a contratação, pois o BPC é um valor baixo, porém as empresas pagam menos que o BPC.”

“Eu acho que o deficiente visual é o que mais tem problemas para conseguir um trabalho. As pessoas não conhecem o potencial das pessoas cegas e são renegadas para outras deficiências. Na iniciativa privada é ainda mais difícil para o deficiente visual.”

“As empresas têm vagas e muitas vezes não dão oportunidade, acha que a PcD vai incomodar. Estou procurando emprego e não consigo.”

“A inclusão só vai acontecer com o incentivo da família, determinação das PcD e apoio das empresas e governo.”

“Para as empresas darem acesso às PcD não é só contratar. Precisam treinar as pessoas para que recebam as PcD.”

“As empresas dão preferência para outras deficiências (auditiva, monocular, física) deficiente visual total é mais complicado.”

“Muitos deficientes se acomodam, mas se a empresa estiver comprometida a oferecer condições e estrutura adequada, nada impede que o deficiente possa trabalhar.”

“Insegurança, pois, pode perder o benefício. Carga horária reduzida não é aplicada pelas empresas e tem a acessibilidade nas empresas.”

“Aqui precisa de interprete nas palestras, reuniões, médico do trabalho. Seria melhor se tivesse.”

“As empresas que não dão oportunidade, que deem essa oportunidade. Vejam a experiência e a vontade de trabalhar das pessoas. Medicamentos e tratamentos são caros e os deficientes precisam trabalhar.”

As PcD discorreram sobre a acomodação diante da deficiência, o conformismo que impede a busca pelos direitos, a insegurança diante do futuro, o receio de perder o benefício garantido pelo Estado, a indiferença das organizações de trabalho frente às suas necessidades. As barreiras atitudinais dificultam ações que privilegiem a acessibilidade, o desenvolvimento e crescimento aos profissionais com deficiência.

Estudos (PERLIN et al., 2016; PEREIRA; DEL PRETTE; DEL PRETTE, 2008; VELTRONE; ALMEIDA, 2010) mostram que o papel dos gestores vai além do cumprimento da cota, instituir mecanismos para tornar os ambientes de trabalho mais inclusivos, não requer somente investimento financeiros, mas também envolvimento das pessoas, para que as PcD se sintam parte da empresa. A questão mais importante está em prover recursos para que os profissionais com deficiência possam mostrar suas capacidades e aprimorarem suas competências, sendo que esses recursos devem partir de condições físicas, sociais e psicológicas que permitam a inserção no mercado de trabalho.

Questões de cunho pessoal também são entraves para o processo de inclusão no trabalho. A família nesse contexto desempenha um papel fundamental, pois o comodismo diante da deficiência passa pela descrença dos próprios familiares, que podem desestimular as PcD a conquistarem sua cidadania através da garantia de seus direitos. A realização pessoal e profissional das PcD, está condicionada ao envolvimento das organizações de trabalho, das famílias das PcD, do Estado e da sociedade como um todo (BATISTA; FRANÇA, 2007; COELHO; SAMPAIO; MANCINI, 2014).

Grupo Associações:

“Nas questões 23, 24 e 25 não para a maioria que atendemos, mas sabemos que há. Acredito que esta temática e as práticas têm evoluído, mas quando atendo o RH das empresas recebo muitos relatos sobre a resistência dos diretores, mas principalmente dos gestores de áreas, acerca da contratação de PcD.”

“Existem empresas que promovem o recrutamento, mas mascaram a falta de interesse em contratar as PcD. A maior parte disponibiliza vagas que não correspondem ao perfil da deficiência. Não destinam cargos de maior responsabilidade, somente cargos mais rasos. É uma luta para estudar. No trabalho as PcD sentem que aquele não é o seu lugar.”

“No Brasil o governo faz as leis, normalmente são pessoas que tem alguém com deficiência próximo. No país nada vem de graça, as PcD precisam buscar oportunidades.”

“Melhorar em programas para atender a deficiência. A família incluir seus filhos na sociedade. As empresas darem oportunidades de desenvolvimento profissional.”

“Sonhamos com a inclusão, acreditamos nela. Mas ela ainda se arrasta no mercado de trabalho.”

Os comentários das organizações perpassam pela resistência dos gestores das organizações de trabalho em contratar PcD, das famílias em proporcionar inclusão social aos filhos deficientes e nas dificuldades de concluir os estudos. Refletem sobre os obstáculos que impedem as PcD de se perceberem pertencentes aos ambientes que estão inseridos. A esse

respeito um estudo (DELGADO; GOULART, 2011) em uma instituição de ensino voltada para a formação de PcD para o trabalho, mostram que um dos desafios das instituições que apoiam as PcD é superar o viés assistencialista e propor abordagens que proporcionem conhecimento, desenvolvimento e autonomia, para que haja inserção no mercado de trabalho oportunidades de crescimento e desenvolvimento aos profissionais deficientes. O autor destaca ainda sobre o papel essencial das famílias, em fortalecer os vínculos sociais das PcD para que tenham confiança em buscar convívio e interação, nos ambientes sociais e profissionais.

6. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Diante da relevância de se produzir conhecimento para elucidar processos que possam contribuir para o bem-estar social, o estudo ora apresentado teve como objetivo analisar o processo de inclusão de PcD no ambiente laboral das indústrias de grande porte de Santa Catarina. De modo a apresentar uma síntese geral dos achados deste estudo, apresenta-se as principais características do processo de inclusão. Ressalta-se que a pesquisa envolveu a participação de três grupos: profissionais de RH das empresas participantes, PcD e Associações representativas das PcD. Importante destacar que houve baixa participação das organizações de trabalho convidadas a participarem do estudo. Isso pode demonstrar certa resistência das indústrias em compartilhar a realidade vivenciada em seus ambientes laborais. Essa resistência pode ser decorrente do modelo de gestão adotado pela organização, onde as ações e políticas internas não correspondem plenamente com iniciativas que buscam criar ambientes mais inclusivos. Por outro lado, é importante considerar que se trata de indústrias de grande porte, que podem ter prioridades outras que inviabilizaram a participação. Considera-se que pesquisas *on line* são recebidas com frequência pelas organizações, exemplo disso são as pesquisas de fornecedores, clientes, entidades não governamentais, entre outras. Depreende-se o elevado número de solicitações de resposta a pesquisas possam ter comprometido uma maior participação das indústrias neste estudo. Ademais, foram analisadas as percepções dos grupos de participantes acerca das categorias: canal de comunicação, desenvolvimento de pessoas, gestão, estratégias de inclusão, legislação e políticas internas. Incluiu-se também a percepção dos três grupos em relação à participação das PcD no mercado de trabalho. Em síntese, as principais conclusões são, a seguir, apresentadas pelas categorias de análise:

Na *Categoria Legislação*, esteve em foco a Lei Nº 8.213/91 (BRASIL, 1991), que é denominada como Lei de Cotas e a Lei Nº 13.146/2015 – Lei Brasileira de Inclusão de Pessoa com Deficiência, e, a este respeito, as empresas declaram cumprir tal legislação. A necessidade de atingir a cota de empregados com deficiência estipulada pela Lei, faz com que as empresas apresentem ações inclusivas que permitam a contratação de profissionais com deficiência, dando garantias de alcance da cota, ou ao menos, no caso de não atingimento, argumentos de ações internas que representam essa intenção. Porém, essas ações devem ter o intuito genuíno para que, além de garantir vagas de emprego, possam proporcionar qualidade de vida, reconhecimento e oportunidades às PcD. É uma questão de cidadania, pois o desejo de ter autonomia financeira e convívio social são aspirações comuns dentre as pessoas que estão no mercado de trabalho, independentemente se têm ou não algum tipo de deficiência.

Na perspectiva das PcD e Associações, a legislação voltada para garantir os direitos das PcD ainda não é cumprida plenamente. As barreiras estruturais, comunicacionais e atitudinais, ainda persistem nos ambientes de trabalho, haja vista, as dificuldades das PcD em se colocarem no mercado de trabalho. Vale reforçar que as PcD e Associações reportaram suas respostas considerando as organizações de trabalho em diversos segmentos, porte ou categorias organizacionais.

Sobre a *Categoria Canais de Comunicação*, manter à disposição dos empregados um canal de comunicação que permita que sejam feitas denúncias, reclamações, elogios e sugestões de forma confidencial é recomendável, todavia, pouco usual nas práticas organizacionais. Essa mesma percepção se intensifica sob a perspectiva das PcD e Associações, pois o que se percebeu é que de modo geral as empresas garantem a receptividade para tratar as denúncias ou reclamações recebidas, mesmo que, em alguns casos, não haja um canal específico com essa finalidade. Depreende-se que uma das formas de melhorar a experiência profissional das PcD é o estabelecimento de canais de comunicação que permitam que sejam externadas as queixas, dificuldades e reclamações. Sem esse recurso, as organizações de trabalho deixam de receber informações importantes, para que sejam estabelecidas tratativas efetivas contra discriminações e descasos com os profissionais com deficiência.

Os dados coletados possibilitam constatar que ainda há organizações de trabalho que ignoram as ferramentas de comunicação, sem perceberem que os profissionais com deficiência precisam sentir-se parte integrante da empresa para atribuírem significados mais positivos ao trabalho. A ausência de canais de comunicação para queixas e denúncias pode ser um dos impeditivos para que haja maior interação e solução dos problemas vivenciados pelas PcD nos ambientes laborais.

Na *Categoria Políticas Internas*, as empresas afirmam ter políticas efetivas nos processos de recrutamento e seleção, da mesma forma, ter código de ética/conduita para mitigar qualquer ação contrária à inclusão. Apesar das PcD entenderem que as empresas, em sua maioria, adotam tais políticas, há uma parcela considerável que não as identifica. Muitos são os fatores que buscam explicar o fato de as empresas não instituírem políticas internas, como por exemplo, o despreparo dos profissionais de RH e gestores, ou o fato de não estarem enquadradas na Lei de Cotas, entre outros.

As empresas de grande porte, por força de lei, têm um número mais elevado de vagas para deficientes. Infere-se que esse seja um fator que mobiliza as empresas a estabelecerem políticas internas, para reiterarem uma imagem de boas práticas inclusivas, perante o Estado,

clientes e sociedade. Isso é percebido nos percentuais de respostas das Associações que revelam não haver garantias que as políticas internas sejam aplicadas efetivamente.

Sobre política salarial, as empresas em geral afirmaram ter políticas para garantir a equidade salarial para PcD. Da mesma forma, para a maioria das PcD as organizações de trabalho têm políticas salariais. Relacionado à salário, o que pode ocorrer é o profissional ser alocado em cargos básicos na empresa e receberem um salário-mínimo ou piso da categoria de trabalho (que representa o menor salário que pode ser pago dentro de uma categoria profissional). Embora não se possa associar crescimento profissional à salários, depreende-se que baixa remuneração contribui com desmotivação e a decisão em optar pelo BPC à trabalhar.

Em relação à *Categoria Desenvolvimento das PcD*, na questão avaliação de desempenho as empresas afirmam realizá-la com seus profissionais com deficiência avaliação de forma sistêmica. Novamente, as estruturas das indústrias de grande porte comportam ferramentas de gestão de pessoas, como a avaliação de desempenho, dessa forma, o que necessitaria nesse contexto é preparo dos profissionais de RH e gestores para aplicarem a ferramenta de forma igualitária. É preciso ter clareza para estabelecer métricas de avaliações condizentes com as capacidades dos profissionais com deficiência e da acessibilidade e recursos disponíveis para o trabalho.

Diante dessa perspectiva, a maioria das PcD não tiveram experiências profissionais onde fossem avaliadas em seu desempenho; esse percentual requer algumas considerações: uma delas é o possível despreparo dos profissionais de RH e gestores nas organizações de trabalho para conduzirem uma avaliação de desempenho com critérios claros e equitativos, que privilegiem o desenvolvimento dos profissionais com deficiência. Outra questão, importante de ser ressaltada, é o fato dos cargos ofertados às PcD serem, em sua grande maioria, operacionais, com baixa remuneração, sem perspectiva de ascensão na carreira, o que não justificaria a realização de uma avaliação desempenho. Corroboram com esse as Associações, que apresentaram um percentual ainda menor relacionado a existência de avaliação sistêmica por parte das empresas. Possivelmente, as empresas com programas de inclusão mais desenvolvidos tenham ações voltadas para avaliarem seus profissionais com deficiência e desenvolvê-los a partir dessas.

Sobre a *Categoria Capacitação para o desempenho da função*, as empresas foram unânimes em afirmar que realizam capacitações para seus empregados com deficiência. Isso se justifica pela existência de programas internos das organizações de trabalho para treinar suas equipes no exercício da função. Essa prática está atrelada aos indicadores de resultados, onde os erros na execução das atividades laborais implicam em retrabalhos e custos desnecessários.

A qualidade dos produtos e serviços está, também, interligada à capacitação de seus empregados.

O que provavelmente justifica as PcD, em minoria, não receberem capacitações para o exercício da função designada, é a falta de articulação das organizações de trabalho com a diversidade, situações em que ofertam vagas para o simples cumprimento da Cota de PcD, sem garantias de um ambiente de trabalho justo, com oportunidades claras de crescimento.

No tocante a *Categoria Incentivo para a participação em cursos externos*, as empresas incentivam menos a participação dos profissionais com deficiência. Para garantir a participação de profissionais com deficiência em cursos externos é necessário observar as questões relacionadas a acessibilidade, e para isso, há um dispêndio de tempo e recursos financeiros. A exemplo disso, é pertinente conferir se há rampas de acesso para cadeirante, interprete em Libras para deficientes auditivos, banheiros adaptados, apostilas em Braille para deficientes visuais, equipamento de som adequados, entre outros. É recomendável que as empresas estejam preparadas para receber os profissionais com deficiência, e compreender que não são as PcD que devem se adaptar ao ambiente e sim, os ambientes que devem estar adaptados a elas.

A respeito da *Categoria Estratégias de inclusão*, os percentuais estiveram menores em relação aos demais. As empresas mostraram que promovem adaptações para favorecer a acessibilidade, as PcD e Associações mantiveram essa percepção em menor escala. Da mesma forma a criação de programas internos de inclusão, sendo o menor índice sobre a realização de pesquisa para saber o nível de satisfação das PcD no trabalho.

Percebe-se que as empresas não desenvolvem “programas de inclusão”, o que fazem são “ações pontuais” para garantir o acesso do profissional com deficiência. Nesse aspecto considera-se que muitas organizações sejam seletivas quanto ao tipo de deficiência, com intuito de adaptar as PcD ao seu ambiente, sem investir em acessibilidade, comunicação e tecnologias assistivas, que tornariam a vivência profissional das PcD prazerosa e produtiva.

Em se tratando de *Gestão de pessoas*, as empresas entendem que os gestores e equipes de trabalho estão aptos quanto aos comportamentos e ações voltadas para a inclusão. Esse entendimento não é compartilhado pelas PcD e Associações, pois estes atribuíram baixos percentuais relacionados ao preparo dos gestores e equipes de trabalho para receberem profissionais com deficiência. Ao se analisar os resultados observa-se que as empresas investem pouco em estratégias de inclusão. Pode-se, então, afirmar que as organizações de trabalho são pouco receptivas ao convívio com PcD. Dispor de ferramentas comunicacionais adequadas, investir em acessibilidade, fazer campanhas de sensibilização das equipes de trabalho, capacitar as lideranças em processos inclusivos; certamente seriam diferenciais para melhorar a

performance dos profissionais com deficiência. Para as PcD o trabalho passaria a representar realização, o que ampliaria sua autonomia, cidadania e bem-estar. Muito provavelmente esse tipo de investimento não traria retorno financeiro imediato, porém os ganhos associados ao clima organizacional, imagem de empresa como socialmente responsável, por exemplo, seriam altamente positivos às organizações de trabalho.

No contexto da participação das PcD no mercado de trabalho, constatou-se que há falta de qualificação para as PcD conseguirem melhores colocações profissionais. Importante destacar que o nível de escolaridade dentre os pesquisados é elevado, porém o acesso às escolas e, ainda mais, às universidades para as PcD, de modo geral, é escasso. Questões como a falta de acessibilidade, recursos financeiros diminutos e ausência de incentivo familiar, representam desafios para muitos permanecerem nos bancos escolares.

Outro fator são as oportunidades de trabalho para as PcD; essas nem sempre são favoráveis, pois optar em receber o benefício BPF em muitas situações é mais vantajoso a ela do que trabalhar. Isso resulta dos baixos salários que se equivalem ao valor pago pelo BPC. Neste sentido há que se considerar ainda, as dificuldades de mobilidade, ambientes de trabalho restritivos e discriminatórios que acabam motivando a muitos a preferirem receber o benefício a trabalhar.

As questões familiares também representam impeditivos para o acesso ao mercado de trabalho. Além disto, a falta de incentivo relacionados a vários fatores, como superproteção, receio de perder o BPC, benefício que representa certa estabilidade, entre outros, também pode ser citado como fatores que obstaculizam tal acesso.

Os aspectos que envolvem as condições das PcD para o trabalho são muitos. Observou-se nesse estudo que, dependendo do tipo de deficiência, quanto menos restritivas, mais fácil será o acesso ao mercado de trabalho. As condições sociais, culturais e econômicas também influenciam a oportunidade das PcD se colocarem no mercado de trabalho. Os familiares desempenham um papel fundamental para promover a autoconfiança e autonomia voltadas à busca de colocação profissional. Depreende-se que todas essas variáveis podem revelar que as PcD sozinhas terão mais dificuldades de se inserirem no mercado de trabalho.

A interdisciplinaridade permeia todos as possibilidades de atuação e intervenção, quando se considera o processo de trabalho de PcD, pois não há solução isolada para melhorar a inclusão nos ambientes laborais das indústrias de grande porte de SC. As barreiras atitudinais são as mais danosas nesse processo, pois elas impedem que gestores organizacionais, profissionais de RH, Associações e PcD, dialoguem, reflitam discutam e busquem soluções ao interesse de todos. A legislação serve como base para construir ações que efetivam o acesso ao

trabalho, porém a conjugação de saberes é capaz de transitar em todas as possibilidades e efetivar as práticas inclusivas que garantirão o bem-estar e auto realização das PcD. Da mesma maneira, reitera-se que ambientes de trabalho mais afetivos e produtivos, decorrentes da promoção da diversidade.

No percurso dessa pesquisa encontrou-se limitações que não permitiram o avanço na compilação de maiores informações e na ampliação do conhecimento que se pretendia e que pudessem elucidar ainda mais as questões relativas à inclusão laboral. Dentre elas, a baixa participação das indústrias convidadas, no que restringiu o entendimento do processo de inclusão nas indústrias de grande porte de Santa Catarina; devido à falta de acessibilidade às PcD com experiência profissional em indústrias de grande porte, as PcD pesquisadas representavam todos os segmentos de trabalho (indústria, comércio e serviços), limitando assim a perspectiva de relatarem experiências profissionais decorridas em indústrias. Outro fator limitante foi o pouco tempo disponível para contatar as PcD em função do custeio da estadia da pesquisadora nas cidades.

Esse estudo elucidou algumas questões associadas ao ambiente laboral das indústrias, porém sugerem-se novos estudos para que se possa aprofundar a análise das questões acerca das práticas inclusivas realizadas nas empresas, como forma de difundir os modelos de inclusão que possam trazer resultados efetivos para os envolvidos. Da mesma forma, estudos que possam investigar o papel da família enquanto fator facilitador ou impeditivo do processo de inclusão no ambiente laboral. Também representam possibilidades pesquisas para conhecer a intervenção das Associações que defendem os interesses das PcD no processo de inclusão frente as organizações de trabalho.

Por fim, o estudo instiga aqueles que buscam clarificar caminhos que proporcionem às PcD uma vida mais digna, próspera e feliz. Ao se considerar que o trabalho é uma fonte inegável de realização, entende-se que o papel das organizações de trabalho nesse processo é fundamental. Nesse sentido as palavras de Zanelli e Kanan (2018, p. 114) reforçam essa reflexão “Uma organização saudável enleva as pessoas, lhes proporciona autonomia, as emancipa e as desenvolve, pessoal e profissionalmente”

REFERÊNCIAS

AMIRALIAN, M. L. PINTO, E.B.; GHIRARDI, M.I.; LICHTIG, I.; MASINI, E.F.; PASQUALIN, L. Conceituando deficiência. **Revista de Saude Publica**, v. 34, n. 1, p. 97–103, 2000.

ARANHA, M. S. F. Integração social do deficiente: análise conceitual e metodológica. **Temas em psicologia**, v. 3, n. 2, p. 63-70, 1995.

ALVES, M. A.; GALEÃO-SILVA, L. G. A. crítica da gestão da diversidade nas organizações. **RAE**, v. 44, p. 20–29, 2004.

ASSIS, A. M.; CARVALHO-FREITAS, M. N. Estudo de caso sobre a inserção de pessoas com deficiência numa organização de grande porte. **Revista Eletrônica de Administração - Read**, p. 496–528, 2013.

ASSUNÇÃO, R.; CARVALHO-FREITAS, M.; OLIVEIRA, M. Satisfação no trabalho e oportunidades de desenvolvimento da carreira entre profissionais com deficiência. **Revista Psicologia: Organizações e Trabalho**, v. 15, n. 4, p. 340–351, 2015.

BATISTA, S. M.; FRANÇA, R. M. FAMÍLIAS DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA: Desafios e superação. **Revista de divulgação técnico-científica do ICPG**, v. 3, n. Vol. 3 n. 10, p. 117–121, 2007.

BERNARDES, L. C. G.; MAIOR, I. ,M. M. L. Pessoas com deficiência e políticas de saúde no Brasil: reflexões bioéticas. **Ciência & Saúde Coletiva**, v. 14, n. 1, p. 31–38, 2009.

BRASIL. Decreto nº 5.296 de 2 de dezembro de 2004. Regulamenta as Leis nos 10.048, de 8 de novembro de 2000, que dá prioridade de atendimento às pessoas que especifica, e 10.098, de 19 de dezembro de 2000, que estabelece normas gerais e critérios básicos para a promoção da acessibilidade das pessoas portadoras de deficiência ou com mobilidade reduzida, e dá outras providências. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2004-2006/2004/decreto/d5296.htm. Acesso em: 30 de jun. 2017.

_____. Decreto nº 6.949 de 25 de agosto de 2009. Promulga a Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência e seu Protocolo Facultativo, assinados em Nova York, em 30 de março de 2007. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2009/decreto/d6949.htm. Acesso em 30 de jun. 2017.

_____. Lei nº 7.853 de 24 de outubro de 1989. Dispõe sobre o apoio às pessoas portadoras de deficiência, sua integração social, sobre a Coordenadoria Nacional para Integração da Pessoa Portadora de Deficiência. Corde, institui a tutela jurisdicional de interesses coletivos ou difusos dessas pessoas, disciplina a atuação do Ministério Público, define crimes, e dá outras providências. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L7853.htm. Acesso em: 20 de jul. 2017.

_____. Lei n.º 8.213 de 24 de julho de 1991. Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8213cons.htm. Acesso em: 10 jun. 2017.

_____. Lei nº 9.637 de 15 de maio de 1998. Dispõe sobre a qualificação de entidades como organizações sociais, a criação do Programa Nacional de Publicização, a extinção dos órgãos e entidades que menciona e a absorção de suas atividades por organizações sociais, e dá outras providências. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L9637.htm. Acesso em: 10 jun, 2017.

_____. Lei 10.098 de 19 de dezembro de 2000. Estabelece normas gerais e critérios básicos para a promoção da acessibilidade das pessoas portadoras de deficiência ou com mobilidade reduzida, e dá outras providências. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L10098.htm. Acesso em: 20 jul, 2017.

_____. Lei 13.146 de 6 de julho de 2015. Institui a Lei Brasileira de Inclusão das Pessoas com Deficiência (Estatuto da Pessoa com Deficiência). Diário Oficial da União 2015; 7 jul.

_____. Lei 10.098 de 19 de dezembro de 2000. Estabelece normas gerais e critérios básicos para a promoção da acessibilidade das pessoas portadoras de deficiência ou com mobilidade reduzida, e dá outras providências. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L10098.htm. Acesso em: 20 jul, 2017.

_____. Ministério do Trabalho e Emprego. Características do Emprego Formal segundo a Relação Anual de Informações Sociais, 2008. Disponível em: <http://www.rais.gov.br/sitio/download.jsf#layout>. Acesso em: 10 ou. 2018.

_____. Ministério do trabalho e Emprego. RELAÇÃO ANUAL DE INFORMAÇÕES SOCIAIS. Características do emprego formal: RAIS 2013: pessoas com deficiência: principais resultados. Disponível em: <http://portal.mte.gov.br/data/files/8A7C816A48EC2EA401497FE737C97C60/Apresenta%C3%A7%C3%A3o%20RAIS%202013%20%20PCD.pdf>. Acesso em: 15 jul. 2018.

BRUMER, A.; PAVEI, K.; MOCELIN, D. G. Saindo da “escuridão”: perspectivas da inclusão social, econômica, cultural e política dos portadores de deficiência visual em Porto Alegre. *Sociologias*, n. 11, p. 300–327, 2004.

CARVALHO-FREITAS, M. N., MARQUES, A. L. A Diversidade através da História: a Inserção no Trabalho de Pessoas com Deficiência. *O&S*, v. 14, n. 41, p. 59–78, 2007.

CARVALHO-FREITAS, M. N.; DA SILVA, L.M.; FARIAS, S. P. M.; OLIVEIRA, M. S.; TETTE, R. P. G. Comprometimento organizacional e qualidade de vida no trabalho para pessoas com e sem deficiência no Brasil. *Psico-USF*, v. 18, p. 109–120, 2013.

CARVALHO-FREITAS, M. N. A Inserção De Pessoas Com Deficiência Em Empresas Brasileiras – Um Estudo Sobre As Relações Entre Concepções De Deficiência, Condições De Trabalho E Qualidade De Vida No Trabalho. *Revista Eletrônica de Gestão Organizacional* p. 1–315, 2007.

CARVALHO-FREITAS, M. N. DE. Inserção e gestão do trabalho de pessoas com deficiência: um estudo de caso. *Revista de Administração Contemporânea*, v. 13, n. spe, p. 121–138, 2009.

CARVALHO-FREITAS, M. N. DE; MARQUES, A. L. Pessoas com deficiência e trabalho: percepção de gerentes e pós-graduandos em Administração. **Psicol. ciênc. prof.**, v. 29, n. 2, p. 244–257, 2009.

CARVALHO-FREITAS, M. N. Socialização organizacional. **Bem estar**, v. 1, n. 1, p. 1–15, 2010.

CARVALHO-FREITAS, M. N.; MARQUES, A. L. Inserção de pessoas com deficiência em organizações brasileiras : um estudo com empresas socialmente responsáveis. **Revista Eletrônica de Gestão Organizacional**, v. 8, n. 32, p. 483–502, 2010.

CARVALHO-FREITAS, M. N.; MARQUES, A. L.; DE ALMEIDA, L. A. D. Pessoas com Deficiência: Comprometimento Organizacional, Condições de Trabalho e Qualidade de Vida no Trabalho. **Revista Interinstitucional de Psicologia**, v. 2, n. 2, p. 92–105, 2010.

PAIVA, J. C. M.; BENDASSOLLI, P. F.; TORRES, C. C. Sentidos e significados do trabalho: dos impedimentos às possibilidades do trabalho de pessoas com deficiências. **Psicologia Social**. 218–239, 2015.

CECILIA, M.; ARRUDA, C. DE. A contribuição dos códigos de ética profissional às organizações brasileiras. **E & G Economia e Gestão**, p. 35–47, 2005.

COELHO, C.; SAMPAIO, R.; MANCINI, M. Trabalhadores com deficiência: vivências de prazer e sofrimento. **Psicología y Sociedad**, v. 26, n. 1, p. 214–223, 2014.

COUTINHO, B. G.; FRANÇA, I. S. X.; COURA, A. S.; MEDEIROS, K. K. A. S.; ARAGÃO, J. S. Qualidade de Vida no Trabalho de Pessoas com Deficiência Física. **Trabalho, Educação e Saúde**, v. 15 n. 2, p. 561–573, 2012.

COX, T. H.; BLAKE, S. Managing cultural diversity: Implications for organizational competitiveness. **The Executive**. v.5, n.3, p. 45-56. 1991.

DE MELO, M. F. SOCIEDADE CIVIL, TERCEIRO SETOR E ONGS: esboço de alguns termos. **Revista Café com Sociologia**, v. 3, p. 47–61, 2014.

DELGADO, M. DA C. S.; GOULART, Í. B. Práticas de Desenvolvimento de Pessoas com Deficiência em Uma Instituição do Setor Educacional. **Pesquisas e Práticas Psicossociais**, v. 6, n. 1, p. 39–52, 2011.

DOS ANJOS, M. C. G.; BEZERRA, S. B.; FARIAS, A. A.; MARINHO, G. O.; BARRETO, J. O. P. A Pessoa com Deficiência no Mercado de Trabalho e suas Implicações. **Id on Line Multidisciplinary and Psychology Journal** Artigo, n. 29, p. 51–70, 2016.

FRANK, A. Vocational Rehabilitation: Supporting Ill or Disabled Individuals in (to) Work: A UK Perspective. **Healthcare** (Basel, Switzerland), v. 4, n. 3, p. 1–21, 2016.

FREITAS, G. R.; MARANHÃO, T. L. G.; FÉLIX, W. M. A Deficiência Auditiva e a possibilidade de Inclusão no Mercado de Trabalho. **Id on Line Revista Multidisciplinar e de Psicologia**, v. 11, n. 3, p. 185–218, 2017.

GARCIA, V. G. Pessoas com deficiência e o mercado de trabalho : histórico e contexto contemporâneo. **Trabalho, Educação e Saúde**, v. 12 n. 1, p. 165–187, 2010.

GARCÍA, V. G. Panorama da inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho no Brasil. **Trabalho, Educação e Saúde**, v. 12, n. 1, p. 165–187, 2014.

GARCIA, V. G.; MAIA, A. G. Características da participação das pessoas com deficiência e/ou limitação funcional no mercado de trabalho brasileiro. **Revista Brasileira de Estudos de População**, v. 31, n. 2, p. 395–418, 2014.

GIANEZINI, K.; BARRETTO, L. M.; GIANEZINI, M.; LAUXEN, S. L.; BARBOSA, G. D.; VIEIRA, R. S. Políticas Públicas: definições, processos e constructos no século XXI. **Revista de Políticas Públicas**, v. 21, n. 2, p. 1065, 2018.

GIL, A. C. Como elaborar projetos de pesquisa. 5 ed. São Paulo: Atlas, 2010. 184 p.
CAMPOS, J. G. F.; VASCONCELLO, E. P. G.; KRUGLIANSKAS, G. Incluindo pessoas com deficiência na empresa: estudo de caso de uma multinacional brasileira. **Revista de Administração**, v. 48, n. 3, p. 560–573, 2013.

HAMMES, I.C.; NUERNBERG, A. H. A inclusão de Pessoas com Deficiência no Contexto do Trabalho em Florianópolis: Relato de Experiência no Sistema Nacional de Emprego. **Psicologia: ciência e profissão**, v. 35, n. 3, p. 768–780, 2015.

IASBECK, L. C. A. Ouvidoria é comunicação. **Organicom (USP)**, v. 12, 2010.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA (IBGE). Censo Demográfico 2010: Características gerais da população, religião e pessoas com deficiência. 2012. Disponível em:
http://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/periodicos/94/cd_2010_religiao_deficiencia.pdf. Acesso em: 17 mar. 2017.

INSTITUTO ETHOS. Perfil social, racial e de gênero das 500 maiores empresas do Brasil e suas ações afirmativas. São Paulo, 2010. Disponível em:
<https://www3.ethos.org.br/cedoc/perfil-social-racial-e-de-genero-das-500-maiores-empresas-do-brasil-e-suas-aco-es-afirmativas/#.WUrd9xPyui4>. Acesso em: 12 mar. 2017.

LAKATOS, E. M.; MARCONI, M. A. Metodologia Científica. 3. ed. São Paulo: Atlas, 2000.

LARA, G. B.; ÁVILA, M. R. DO C.; CARVALHO-FREITAS, M. N. DE. A questão cognitiva e afetiva na inserção das pessoas com deficiência no mercado de trabalho TT - **Psicologia em Pesquisa**, v. 2, n. 1, p. 46–59, 2008.

LEÃO, M. A. B. G.; SILVA, L. S. Vivências de trabalhadores com deficiência: uma análise à luz da Psicodinâmica do Trabalho. **Revista Brasileira de Saúde Ocupacional**, v. 37, n. 125, p. 159–169, 2012.

LIMA, M. P. DE; TAVARES, N. V. O.; BRITO, M. J. Sentido do Trabalho para Pessoas com Deficiência. **RAM - Rev. Adm. Mackenzie**, v. 6776, p. 1–16, 2011.

LINO, M. V.; CUNHA, A. C. B. DA. Uma Questão de Cotas? Como pessoas com deficiência percebem sua inserção no mercado de trabalho com base em políticas públicas de inclusão. **Pesquisas e Práticas Psicossociais**, v. 3, n. 1, p. 65–74, 2008.

MAIA, A. M. DE C.; CARVALHO-FREITAS, M. N. DE. O Trabalhador Com Deficiência Na Organização: Um Estudo Sobre O Treinamento E Desenvolvimento E a Adequação Das Condições De Trabalho. **READ** - Porto Alegre, v. 82 n° 3, p. 689–718, 2015.

MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO EM SANTA CATARINA. Contagem-regressiva-para-o-dia-d-grande-feirao-de-empregos-para-pessoas-com-deficiência. 2015. Disponível em: <http://www.prt12.mpt.mp.br/procuradorias/prt-florianopolis>. Acesso em: 09 de ago. 2017.

MOODY, L.; SAUNDERS, J.; LEBERB, M.; WOJCIK-AUGUSTYNIAK, M.; REBERNIK, N. An exploratory study of barriers to inclusion in the European workplace. **Disability and Rehabilitation**, v. 39, n. 20, 2017.

MOREIRA, L. B.; CAPPELLE, M. C. A.; CARVALHO-FREITAS, M. N. DE. a Dinâmica Identitária De Pessoas Com Deficiência: Um Estudo No Brasil E Nos Estados Unidos. **RAM-Revista de Administração Mackenzie**, v. 16, n. 1, p. 40–61, 2015.

MOREIRA, L. B.; CAPPELLE, M. C. A.; CARVALHO-FREITAS, M. N. A dinâmica identitária de pessoas com deficiência: um estudo no brasil e nos estados unidos. **RAM-Revista de Administração Mackenzie**, v. 16, n. 1, p. 40–61, 2015.

OLIVEIRA, M. A. DE; JÚNIOR, E. G.; FERNANDES, J. M. Pessoas com deficiência no mercado de trabalho"considerações sobre políticas públicas nos Estados Unidos, União Europeia e Brasil. **Rev. Bras. Ed. Esp.**, v. 15, n. 2, p. 219–232, 2009.

PACHECO, KÁTIA MONTEIRO DE BENEDETTO; ALVES, V. L. R. A história da deficiência, da marginalização à inclusão social: uma mudança de paradigma. **Acta Fisiátrica**, 2007.

PAIVA, J. C. M.; BENDASOLLI, P. F.; TORRES, C. C. Sentidos e significados do trabalho: dos impedimentos às possibilidades do trabalho de pessoas com deficiências. **Psicologia Social**, p. 218–239, 2015.

PASSERINO, L. M.; PEREIRA, A. C. C. Educação , Inclusão e Trabalho : um debate necessário. **Educação & Realidade**, v. 39, n. 3, p. 831–846, 2014.

PERLIN, A. P.; GOMES, C. M.; KNEIPP, J. M.; FRIZZO, K.; DA ROSA, L. A. B. Inclusão de Pessoas com Deficiência no Mercado de Trabalho Um Estudo em uma Empresa do Setor Cerâmico. **Desenvolvimento Em Questão**, n. 34. 2016.

PAULA, A.; MARÇAL, J.; FILHO, J. Análise da inclusão de pessoas com deficiência no trabalho após 25 anos da lei de cotas : uma revisão da literatura. **Cadernos Brasileiros de Terapia Ocupacional**, v. 25, p. 855–867, 2017.

PEREIRA, A. C. C.; PASSERINO, L. Um Estudo Sobre o Perfil dos Empregados com Deficiência em uma Organização. **Revista Brasileira de Educação Especial**, v. 18, n. Marília, p. 245–264, 2012.

PEREIRA, C. DE S.; DEL PRETTE, A.; DEL PRETTE, Z. A. P. Qual o significado do trabalho para as pessoas com e sem deficiência física. **Psico-USF**, v. 13, n. 1, p. 105–114, 2008.

PEREIRA, C. E. C.; BIZELLI, J. L.; LEITE, L. P. Organizações De Ensino Superior: Inclusão E Ambiente De Trabalho. **Educação & Sociedade**, v. 38, n. 138, p. 99–115, 2017.
PHILERENO, D. C.; SARTOR, N.; ROTTA, C.; KREWER, E. J.; DE OLIVEIRA, S. M. Qualificação das pessoas com deficiência para o mercado de trabalho : um estudo de caso em Caxias do Sul -RS **Estudo & Debate**, Lajeado, p. 160–179, 2015.

RAYNAUT, C. Interdisciplinaridade: mundo contemporâneo, complexidade e desafios à produção e à aplicação de conhecimentos. In: A. PHILIPPI JR.; SILVA NETO, A. J. (Orgs.). **Interdisciplinaridade em ciência, tecnologia & inovação**. Barueri: Manole, p. 69-105. 2011

RIBEIRO, ALINE PEREIRA; BATISTA, DIRCEU FERNANDES; DO PRADO, JOSÉ MARCOS; VIEIRA, KÊNIA ELIBER; CARVALHO, R. L. Cenário Da Inserção De Pessoas Com Deficiência No Mercado De Trabalho : Revisão Sistemática. **Revista da Universidade Vale do Rio Verde**, Três Corações, v.12, n.2, p. 268–276, 2014.

RIBEIRO, M. A.; CARNEIRO, R. A inclusão indesejada: as empresas brasileiras face à lei de cotas para pessoas com deficiência no mercado de trabalho. **Organizações & Sociedade**, v. 16, n. 50, p. 545–564, 2009.

SANTOS, S. S. C.; HAMMERSCHMIDT, K. S. DE A. A complexidade e a religação de saberes interdisciplinares: contribuição do pensamento de Edgar Morin. **Rev Bras Enferm**, v. 65, n. 4, p. 561–5, 2012.

SANTOS, W. Deficiência como restrição de participação social: desafios para avaliação a partir da Lei Brasileira de Inclusão. **Ciência & Saúde Coletiva**, v. 21, n. 10, p. 3007–3015, 2016.

SCHEWINSKY, S. R. A barbárie do preconceito contra o deficiente - todos somos vítimas. **Acta Fisiátrica**, v. 11, n. 1, 2004.

SERVIÇO BRASILEIRO DE APOIO ÀS MICRO E PEQUENAS EMPRESAS (SEBRAE) 2017: Critério de classificação de empresas: MEI – ME –EPP. Disponível em: <http://www.sebrae-sc.com.br/leis/default.asp?vcdtexto=4154>. Acesso em: 14 set. 2017.

SILVA, L. M. DA. O estranhamento causado pela deficiência: preconceito e experiência. **Revista Brasileira de Educação**, v. 11, n. 33, p. 424–434, 2006.

SILVA, P. N.; PRAIS, F. G.; SILVEIRA, A. M. Inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho em Belo Horizonte , Brasil : cenário e perspectiva **Ciência & Saúde Coletiva**, v. 20, n. 8, p. 2549–2558, 2014.

SIMONELLI, A.; CAMAROTTO, J. A. Análise de atividades para a inclusão de pessoas com deficiência no trabalho : uma proposta de modelo. **Gestão & Produção**, v.18. n. 1, 2011.

SIMONELLI, A. P.; JACKSON FILHO, J. M. Análise da inclusão de pessoas com deficiência no trabalho após 25 anos da lei de cotas : uma revisão da literatura. **Cadernos Brasileiros de Terapia Ocupacional**, v. 25, n. 4, p. 855–867, 2017.

SOUZA, C. Políticas Públicas: uma revisão da literatura. **Political Science**, v. 8, n. 2003, p. 20–45, 2006.

TETTE, R.; CARVALHO-FREITAS, M.; OLIVEIRA, M. Relações entre significado do trabalho e percepção de suporte para pessoas com deficiência em organizações brasileiras. **Estudos de Psicologia**, v. 19, n. 3, 2014.

TETTE, R. P. G.; CARVALHO-FREIRAS, M. N.; OLIVEIRA, M. S. Relações entre significado do trabalho e percepção de suporte para pessoas com deficiência em organizações brasileiras. **Estudos de Psicologia**, v. 19, n. 3, p. 157–238, 2014.

TOLDRÁ, R. C. Políticas afirmativas: opinião das pessoas com deficiência acerca da legislação de reserva de vagas no mercado de trabalho. **Revista Terapia Ocupacional**, p. 110–117, 2009.

VELTRONE, A.; ALMEIDA, M. Perfil da pessoa com deficiência no mercado de trabalho na cidade de São Carlos-SP. **Revista Educação Especial**, v. 23, n. 36, p. 73–90, 2010.

VIEIRA, CAMILA MUGNAI; VIEIRA, PRISCILA MUGNAI; FRANCISCHETTI, I. Profissionalização de pessoas com deficiência: Reflexões e possíveis contribuições da psicologia. **Revista Psicologia: Organizações e Trabalho**, v. 15, n. 4, p. 352–361, 2015.

VIOLANTE, R. R.; LEITE, L. P. A empregabilidade das pessoas com deficiência: uma análise da inclusão social no mercado de trabalho do município de Bauru, SP. **Cadernos de Psicologia Social do Trabalho**, v. 14, n. 1, p. 73–91, 2011.

ZANELLI, J. C.; KANAN, L.A. Fatores de Riscos Psicosociais e Trabalho: Organizações que emancipam ou que matam. Lages: **Editora da Uniplac**, 2018

ZYLBERSZTAJN, D. Organização Ética : um Ensaio sobre Comportamento e Estrutura das Organizações. **RAC**, v. 6, p. 123–143, 2002.

ANEXOS

ANEXO I - TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO – TCLE

TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO - TCLE

Você está sendo convidado a participar em uma pesquisa. O documento abaixo contém todas as informações necessárias sobre a pesquisa que está sendo realizada. Sua colaboração neste estudo é muito importante, mas a decisão em participar deve ser sua. Para tanto, leia atentamente as informações abaixo e não se apresse em decidir. Se você não concordar em participar ou quiser desistir em qualquer momento, isso não causará nenhum prejuízo a você. Se você concordar em participar basta preencher os seus dados e assinar a declaração concordando com a pesquisa. Se você tiver alguma dúvida pode esclarecê-la com o responsável pela pesquisa. Obrigado(a) pela atenção, compreensão e apoio.

Eu, _____, residente e domiciliado _____, portador da Carteira de Identidade, RG _____, nascido(a) em ____/____/_____, concordo de livre e espontânea vontade *em participar como voluntário* da pesquisa **Inclusão de pessoas com deficiência no ambiente laboral das indústrias de grande porte de Santa Catarina**. Declaro que obtive todas as informações necessárias, bem como todos os eventuais esclarecimentos quanto às dúvidas por mim apresentadas. Estou ciente que:

1. O estudo tem a finalidade de compreender o processo de inclusão de Pessoas com deficiência (PcD) no ambiente laboral das indústrias de grande porte de Santa Catarina.
2. Esta pesquisa é importante de ser realizada pois visa produzir conhecimento sobre o processo de inclusão, com o intuito de compreender esse processo e oportunizar reflexões e ações que possibilitem um ambiente laboral nas empresas mais humano e justo.
3. Integrarão a pesquisa: a) Profissionais de Recursos Humanos; b) Associações representativas das PcD; c) Pessoas com Deficiência (PcD), com registro na Carteira de Trabalho e Previdência Social (CTPS).
4. A coleta de dados será realizada através de questionário com 20 perguntas fechadas abordando especificamente ações das empresas voltadas para inclusão no ambiente laboral, e, 5 perguntas fechadas abordando questões específicas aos aspectos relativos às PCD.
5. Para isso não haverá benefícios diretos aos participantes. Quanto aos riscos, a pesquisa pode apresentar riscos mínimos. Sendo assim, caso algum participe, mesmo que remotamente, tenha despertado algum sentimento de angústia, ansiedade ou medo, esse receberá imediato atendimento por parte da psicóloga que acompanhará a pesquisadora.
6. A pesquisa é importante de ser realizada, pois deve trazer como benefícios à possibilidade de fornecer subsídios às indústrias, às PcD e Associações na identificação de fatores que facilitam ou que dificultam o processo de inclusão.
7. Se, no transcorrer da pesquisa, eu tiver alguma dúvida ou por qualquer motivo necessitar posso procurar a Profa. Dra, Lília A. Kanan, na Av. Castelo Branco, 170, na cidade de Lages, ou pelo telefone (49) 3251.11.43.
8. Tenho liberdade de não participar ou interromper a colaboração neste estudo no momento em que desejar, sem necessidade de qualquer explicação. A desistência não causará prejuízos à minha saúde ou bem estar físico.
9. As informações obtidas neste estudo serão mantidas em sigilo e, em caso de divulgação em publicações científicas, os meus dados pessoais não serão mencionados.
10. Caso eu desejar, poderei pessoalmente tomar conhecimento dos resultados ao final desta pesquisa junto ao Programa de Pós Graduação em Ambiente e Saúde na Uniplac, na Av. Castelo Branco, 170, na cidade de Lages, ou pelo telefone (49) 3251.11.43.

DECLARO, outrossim, que após convenientemente esclarecido pelo pesquisador e ter entendido o que me foi explicado, consinto voluntariamente em participar (ou que meu dependente legal participe) desta pesquisa e assino o presente documento em duas vias de igual teor e forma, ficando uma em minha posse.

Lages, ____ de _____ de _____

(nome e assinatura do sujeito da pesquisa)

Responsável pelo projeto: Profa. Dra, Lília A. Kanan
Endereço para contato: Av. Castelo Branco, 170, Lages, SC. Cep: 88.509-900
Telefone para contato: (49) 3251.11.43 - E-mail: lilia.kanan@gmail.com

CEP UNIPLAC - (49) 3251-1086

Endereço: Av. Castelo Branco, 170 – Bloco I - Sala 1226.

Bairro Universitário - Cep: 88.509-900, Lages-SC

Email: cep@uniplaclages.edu.br e cepuniplac@gmail.com

ANEXO II - PARECER CONSUBSTANCIADO DO CEP

UNIVERSIDADE DO PLANALTO
CATARINENSE - UNIPLAC



PARECER CONSUBSTANCIADO DO CEP

DADOS DO PROJETO DE PESQUISA

Título da Pesquisa: INCLUSÃO DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA NO AMBIENTE LABORAL DAS INDÚSTRIAS DE GRANDE PORTE DE SANTA CATARINA

Pesquisador: LILIA APARECIDA KANAN

Área Temática:

Versão: 1

CAAE: 77771317.0.0000.5368

Instituição Proponente: Universidade do Planalto Catarinense - UNIPLAC

Patrocinador Principal: Financiamento Próprio

DADOS DO PARECER

Número do Parecer: 2.331.003

Apresentação do Projeto:

"Desenho: O estudo é uma pesquisa aplicada, pois se pretende produzir conhecimento que possibilite resolver questões identificadas no âmbito social que tratam da inclusão de PcD (GIL, 2010). Quanto aos objetivos do estudo, ele se caracteriza como descritivo e transversal. As pesquisas descritivas buscam explicar as características de uma população, podendo identificar relações entre variáveis; em algumas situações podem ir além, estabelecendo a natureza dessas relações (GIL, 2010). Do ponto de vista dos procedimentos técnicos, a pesquisa assume o design de levantamento (survey), pois far-se-á a aplicação de questionários aos indivíduos cujo comportamento se pretende conhecer (SILVA; MENEZES, 2005)."

Objetivo da Pesquisa:

Os objetivos foram apresentados de forma clara. *Objetivo Primário: Analisar o processo de inclusão de PcDs no ambiente laboral das indústrias de grande porte de Santa Catarina. Objetivo Secundário:- Descrever o entendimento das PcDs, dos profissionais de Recursos Humanos das indústrias de grande porte de Santa Catarina e das Associações que representam as PcDs a respeito das categorias; canal de comunicação existentes, possibilidade de desenvolvimento de pessoas com deficiência, estratégias de inclusão, legislação e políticas internas e direitos das pessoas com deficiência no contexto laboral.- Discutir as facilidades e dificuldades do processo de

Endereço: Av. Castelo Branco, 170 - Bloco I - Sala 122B

Bairro: Universitário

Cep: 89.526-900

UF: SC

Município: LAGES

Telefone: (49)3251-1000

E-mail: cep@uniplac.lages.sc.br

APÊNDICES

APÊNDICE I - INSTRUMENTO DE COLETA DE DADOS DAS EMPRESAS

INCLUSÃO DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA NO AMBIENTE LABORAL DAS INDÚSTRIAS DE GRANDE PORTE DE SANTA CATARINA

Prezado respondente,

Você está sendo convidado a participar de uma pesquisa do Mestrado em Ambiente e Saúde da UNIPLAC/LAGES de Dejenane de Souza Monteiro, sob orientação das Professoras Dra. Lília Ap. Kanan e Dra. Natália V.da Cunha Bellinati.

O objetivo do estudo é analisar o processo de inclusão de Pessoas com Deficiência (PcD) no ambiente laboral das indústrias de grande porte de Santa Catarina.

As informações obtidas neste estudo serão mantidas em sigilo e, em caso de divulgação em publicações científicas, os dados pessoais dos respondentes não serão mencionados.

Se desejar receber uma cópia dos resultados da pesquisa no final desse questionário disponibilizamos um campo para que você informe seu endereço de e-mail e este será utilizado somente para esse fim. O preenchimento do campo e-mail é opcional.

Em caso de dúvidas você pode procurar a professora responsável pelo projeto Dra. Lília A. Kanan, na Av. Castelo Branco, 170, na cidade de Lages, ou pelo telefone (49) 3251.11.43.

Antecipadamente agradecemos seu tempo a sua valiosa colaboração.

Esse questionário foi elaborado com o objetivo de analisar a inclusão de pessoas com deficiência no ambiente laboral.

A primeira parte do questionário é composta por dados sociodemográficos do respondente.

Na segunda parte a composição é feita em duas etapas:

Etapa 1 - Perguntas objetivas e fechadas, caso não saiba a responder ou não haja relação com a sua realidade responda 'não sei' ou 'não se aplica'

Etapa 2 – Perguntas objetivas e fechadas com respostas numa escala de 1 à 6, sendo 1 para discordância total e 6 para concordância total.

Obs.: Ao final do questionário está disponível espaço para informações adicionais, caso julgue necessário, que não tenham sido contempladas no questionário.

Antecipadamente agradecemos seu tempo a sua valiosa colaboração.

Dados sócio-demográficos

Cargo do respondente: _____
Escolaridade do respondente: _____
Tempo de empresa do respondente: _____
Segmento de atuação da empresa: _____
Número de colaboradores: _____

QUESTÕES ETAPA 1	Resposta afirmativa	Resposta negativa	Resposta nula
1. A empresa cumpre a legislação e códigos pertinentes à Lei Nº 8.213 Art 93, referente a contratação de beneficiários reabilitados ou pessoas com deficiência?	() Sim	Não ()	() Desconheço/Não se Aplica
2. A empresa possui canais de comunicação para viabilizar os relacionamentos de todos os seus funcionários?	() Sim	Não ()	() Desconheço/Não se Aplica
3. A empresa mantém canal de denúncias que oferece sigilo aos empregados(as) e a outras partes interessadas que possam utilizá-lo?	() Sim	Não ()	() Desconheço/Não se Aplica
4. A empresa tem procedimentos para tratar as queixas e denúncias?	() Sim	Não ()	() Desconheço/Não se Aplica
5. A empresa mapeou os procedimentos de recrutamento e seleção e eliminou quaisquer ações contrárias à promoção da diversidade?	() Sim	Não ()	() Desconheço/Não se Aplica
6. A empresa tem uma política de não discriminação nos processos de recrutamento e seleção?	() Sim	Não ()	() Desconheço/Não se Aplica o
7. A empresa avalia o desempenho dos empregados com deficiência de maneira sistemática, pelo menos uma vez ao ano?	() Sim	Não ()	() Desconheço/Não se Aplica
8. A empresa capacita seus empregados com deficiência para o exercício da função designada?	() Sim	Não ()	() Desconheço/Não se Aplica
9. A empresa fornece incentivos a cursos ou capacitações externos?	() Sim	Não ()	() Desconheço/Não se Aplica

10. A empresa promoveu ou está promovendo as adaptações necessárias para favorecer a acessibilidade?	() Sim	Não ()	() Desconheço/Não se Aplica
11. A empresa desenvolve programas que visam melhorias das condições de trabalho de seus empregados com deficiência?	() Sim	Não ()	() Desconheço/Não se Aplica
12. A empresa atrai talentos e bons profissionais com deficiência devido às oportunidades que oferece em termos de desenvolvimento profissional?	() Sim	Não ()	() Desconheço/Não se Aplica
13. A empresa realiza pesquisas visando medir o nível de satisfação dos empregados com deficiência?	() Sim	Não ()	() Desconheço/Não se Aplica
14. A empresa oferece gratuitamente serviço de atendimento psicológico aos seus empregados com deficiência?	() Sim	Não ()	() Desconheço/Não se Aplica
15. A administração da empresa inspira seus gestores em compromissos ou iniciativas voluntárias para promover a inclusão das pessoas com deficiência na empresa?	() Sim	Não ()	() Desconheço/Não se Aplica
16. A empresa capacita seus empregados e representantes para atuar de forma responsável no envolvimento e desenvolvimento da inclusão?	() Sim	Não ()	() Desconheço/Não se Aplica
17. A empresa se assegura de não praticar discriminação contra pessoas com deficiência nas condições de empregados(as), clientes, terceiros ou qualquer outra parte interessada com a qual ela se relaciona, incluindo a comunidade do entorno?	() Sim	Não ()	() Desconheço/Não se Aplica
18. A empresa repudia em seus valores ou no seu código de conduta qualquer forma de discriminação?	() Sim	Não ()	() Desconheço/Não se Aplica

19. A empresa oferece treinamentos para as lideranças quanto à inclusão de pessoas com deficiência?	() Sim	Não ()	() Desconheço/Não se Aplica
20. A empresa tem uma política de equidade salarial para pessoas com deficiência e outros?	() Sim	Não ()	() Desconheço/Não se Aplica

QUESTIONÁRIO ETAPA 2	<p>Agora gostaríamos de conhecer a sua opinião em relação às PcD e o trabalho. Note que se trata da sua opinião e não necessariamente o que ocorre em sua empresa.</p> <p>Atribua valores de 1 a 6 de acordo com sua concordância ou discordância em relação aos aspectos avaliados:</p> <p>Escala para resposta de: 1 = Discordo totalmente;</p> <p>2 = Discordo muito; 3 = Discordo pouco; 4 = Concordo pouco; 5 = Concordo muito; 6 = Concordo totalmente</p>					
	Discordo Totalmente			Concordo Totalmente		
	1	2	3	4	5	6
Falta formação e capacitação para o trabalho?						
As PcD não têm interesse pelo mercado de Trabalho?						
Há acomodação diante da deficiência?						
Na sua opinião as PcD têm preferência em receber o benefício oferecido pelo Estado a trabalhar?						
Na sua opinião falta incentivo da família para buscarem autonomia decorrente de um emprego?						

Obs.: Caso queira, utilize esse espaço para discorrer sobre aspectos que envolvem a inclusão de PcD que não tenham sido abordados nas perguntas formuladas.

Fonte: Adaptado de Instituto Ethos de Empresas e Responsabilidade Social (2017) e Carvalho-Freitas e Marques (2010).

Muito obrigada por sua colaboração!

Caso queira receber os resultados deste estudo, deixe com a pesquisadora o seu e-mail.

Todas a informação obtida aqui será tratada de forma confidencial.

APÊNDICE II - INSTRUMENTO DE COLETA DE DADOS DAS PcD

INCLUSÃO DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA NO AMBIENTE LABORAL DAS INDÚSTRIAS DE GRANDE PORTE DE SANTA CATARINA

Esse questionário foi elaborado com o objetivo de analisar a inclusão de pessoas com deficiência no ambiente laboral.

A primeira parte do questionário é composta por dados sociodemográficos do respondente.

Na segunda parte a composição é feita em duas etapas:

Epapa 1 - Perguntas objetivas e fechadas, caso não saiba a responder ou não haja relação com a sua realidade responda 'desconheço'

Etapa 2 – Perguntas objetivas e fechadas com respostas numa escala de 1 à 6, sendo 1 para discordância total e 6 para concordância total.

Obs.: Ao final do questionário está disponível espaço para informações adicionais, caso julgue necessário, que não tenham sido contempladas no questionário.

Antecipadamente agradecemos seu tempo a sua valiosa colaboração.

QUESTÕES ETAPA 1	Resposta afirmativa	Resposta negativa	Resposta nula
1. A empresa cumpre a legislação e códigos pertinentes à Lei Nº 8.213 Art 93, referente a contratação de beneficiários reabilitados ou pessoas com deficiência?	() Sim	Não ()	() Desconheço/Não se aplica
2. A empresa possui canais de comunicação para viabilizar os relacionamentos de todos os seus funcionários?	() Sim	Não ()	() Desconheço/Não se aplica
3. A empresa mantém canal de denúncias que oferece sigilo aos empregados(as) e a outras partes interessadas que possam utilizá-lo?	() Sim	Não ()	() Desconheço/Não se aplica
4. A empresa tem procedimentos para tratar as queixas e denúncias?	() Sim	Não ()	() Desconheço/Não se aplica
5. A empresa mapeou os procedimentos de recrutamento e seleção e eliminou quaisquer ações contrárias à promoção da diversidade?	() Sim	Não ()	() Desconheço/Não se aplica

6. A empresa tem uma política de não discriminação nos processos de recrutamento e seleção?	() Sim	Não ()	() Desconheço/Não se aplica
7. A empresa avalia o desempenho dos empregados com deficiência de maneira sistemática, pelo menos uma vez ao ano?	() Sim	Não ()	() Desconheço/Não se aplica
8. A empresa capacita seus empregados com deficiência para o exercício da função designada?	() Sim	Não ()	() Desconheço/Não se aplica
9. A empresa fornece incentivos a cursos ou capacitações externos?	() Sim	Não ()	() Desconheço/Não se aplica
10. A empresa promoveu ou está promovendo as adaptações necessárias para favorecer a acessibilidade?	() Sim	Não ()	() Desconheço/Não se aplica
11. A empresa desenvolve programas que visam melhorias das condições de trabalho de seus empregados com deficiência?	() Sim	Não ()	() Desconheço/Não se aplica
12. A empresa atrai talentos e bons profissionais com deficiência devido às oportunidades que oferece em termos de desenvolvimento profissional?	() Sim	Não ()	() Desconheço/Não se aplica
13. A empresa realiza pesquisas visando medir o nível de satisfação dos empregados com deficiência?	() Sim	Não ()	() Desconheço/Não se aplica
14. A empresa oferece gratuitamente serviço de atendimento psicológico aos seus empregados com deficiência?	() Sim	Não ()	() Desconheço/Não se aplica
15. A administração da empresa inspira seus gestores em compromissos ou iniciativas voluntárias para promover a inclusão das pessoas com deficiência na empresa?	() Sim	Não ()	() Desconheço/Não se aplica
16. A empresa capacita seus empregados e representantes para atuar de forma responsável no envolvimento e desenvolvimento da inclusão?	() Sim	Não ()	() Desconheço/Não se aplica

17. A empresa se assegura de não praticar discriminação contra pessoas com deficiência nas condições de empregados(as), clientes, terceiros ou qualquer outra parte interessada com a qual ela se relaciona, incluindo a comunidade do entorno?	() Sim	Não ()	() Desconheço/Não se aplica
18. A empresa repudia em seus valores ou no seu código de conduta qualquer forma de discriminação?	() Sim	Não ()	() Desconheço/Não se aplica
19. A empresa oferece treinamentos para as lideranças quanto à inclusão de pessoas com deficiência?	() Sim	Não ()	() Desconheço/Não se aplica
20. A empresa tem uma política de equidade salarial para pessoas com deficiência e outros?	() Sim	Não ()	() Desconheço/Não se aplica

QUESTIONÁRIO ETAPA 2	<p>Atribua valores de 1 a 6 de acordo com sua concordância ou discordância em relação aos aspectos relativos especificamente às PCDs que podem dificultar a participação das PcDs no mercado de trabalho:</p> <p>Escala para resposta de: 1 = Discordo totalmente; 2 = Discordo muito; 3 = Discordo pouco; 4 = Concordo pouco; 5 = Concordo muito; 6 = Concordo totalmente</p>					
	Discordo Totalmente			Concordo Totalmente		
	1	2	3	4	5	6
21. Falta formação/capacitação às PcD para o trabalho.						
22. As PcD não têm interesse pelo mercado de trabalho.						
23. Há acomodação diante da deficiência.						

24. As PcD têm preferência em receber o benefício oferecido pelo Estado a trabalhar.						
25. Falta incentivo dos familiares às PcD para buscarem autonomia decorrente de um emprego.						

Obs.: Caso queira, utilize esse espaço para discorrer sobre aspectos que envolvem a inclusão de PcDs que não tenham sido abordados nas perguntas formuladas.

Fonte: Adaptado de Instituto Ethos de Empresas e Responsabilidade Social (2017) e Carvalho-Freitas e Marques (2010).

Muito obrigada por sua colaboração!

Caso queira receber os resultados deste estudo, deixe com a pesquisadora o seu e-mail.

Todas a informação obtida aqui será tratada de forma confidencial.

APÊNDICE III - INSTRUMENTO DE COLETA DE DADOS DAS ASSOCIAÇÕES

INCLUSÃO DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA NO AMBIENTE LABORAL DAS INDÚSTRIAS DE GRANDE PORTE DE SANTA CATARINA

Esse questionário foi elaborado com o objetivo de analisar a inclusão de pessoas com deficiência no ambiente laboral.

A primeira parte do questionário é composta por dados sociodemográficos do respondente.

Na segunda parte a composição é feita em duas etapas:

Etapa 1 - Perguntas objetivas e fechadas, caso não saiba a responder ou não haja relação com a sua realidade responda 'desconheço'

Etapa 2 – Perguntas objetivas e fechadas com respostas numa escala de 1 à 6, sendo 1 para discordância total e 6 para concordância total.

Obs.: Ao final do questionário está disponível espaço para informações adicionais, caso julgue necessário, que não tenham sido contempladas no questionário.

Antecipadamente agradecemos seu tempo a sua valiosa colaboração.

Dados sociodemográficos

Cargo do respondente:
Formação do respondente:
Tempo de atuação na instituição:
Instituição apoia qual categoria de deficiência?
() auditiva () visual () física

Questionário:

Perguntas	Resposta afirmativa	Resposta negativa	Resposta nula
1. De modo geral, as empresas da sua cidade cumprem a legislação e códigos pertinentes à Lei Nº 8.213 Art 93, referente a contratação de beneficiários reabilitados ou pessoas com deficiência?	() Sim	Não ()	() Desconheço/Não de aplica
2. De modo geral, as empresas da sua cidade cumprem mantém canal de denúncias que oferece sigilo aos empregados(as) e a outras partes interessadas que possam utilizá-lo?	() Sim	Não ()	() Desconheço/Não de aplica
3. De modo geral, as empresas da sua cidade têm procedimentos para tratar as queixas e denúncias?	() Sim	Não ()	() Desconheço/Não de aplica

4. De modo geral, as empresas da sua cidade, nos procedimentos de recrutamento e seleção, eliminam quaisquer ações contrárias à promoção da diversidade?	() Sim	Não ()	() Desconheço/Não de aplica
5. De modo geral, as empresas da sua cidade têm uma política de não discriminação nos processos de recrutamento?	() Sim	Não ()	() Desconheço/Não de aplica
6. De modo geral, as empresas da sua cidade avaliam o desempenho dos empregados(as) com deficiência, pelo menos uma vez ao ano?	() Sim	Não ()	() Desconheço/Não de aplica
7. De modo geral, as empresas da sua cidade capacitam seus empregados com deficiência para o exercício da função designada?	() Sim	Não ()	() Desconheço/Não de aplica
8. De modo geral, as empresas da sua cidade fornecem incentivos a cursos ou capacitações externos?	() Sim	Não ()	() Desconheço/Não de aplica
9. De modo geral, as empresas da sua cidade promoveram ou promovem adaptações necessárias para favorecer a acessibilidade?	() Sim	Não ()	() Desconheço/Não de aplica
10. De modo geral, as empresas da sua cidade desenvolvem programas que visam melhorias das condições de trabalho de seus empregados com deficiência?	() Sim	Não ()	() Desconheço/Não de aplica
11. De modo geral, as empresas da sua cidade atraem talentos e bons profissionais com deficiência devido às oportunidades que oferece em termos de desenvolvimento profissional?	() Sim	Não ()	() Desconheço/Não de aplica
12. De modo geral, as empresas da sua cidade realizam pesquisas visando medir o nível de satisfação dos empregados com deficiência?	() Sim	Não ()	() Desconheço/Não de aplica
13. De modo geral, as empresas da sua cidade oferecem gratuitamente serviço de atendimento aos seus empregados com deficiência?	() Sim	Não ()	() Desconheço/Não de aplica
14. Se sim, quais? (Podem ser assinaladas mais de uma opção) () Outros _____	() Ate ndimento Psicológic o	() Ate ndimento Fisioterápi co	() Atendimento Social

15. De modo geral, as empresas da sua cidade, a administração inspiram seus gestores em compromissos ou iniciativas voluntárias para promover a inclusão das pessoas com deficiência?	() Sim	Não ()	() Desconheço não se aplica
16. De modo geral, as empresas da sua cidade capacitam seus empregados e dirigentes para atuar de forma responsável no envolvimento e desenvolvimento da inclusão?	() Sim	Não ()	() Desconheço não se aplica
17. De modo geral, as empresas da sua cidade possuem canais de comunicação para viabilizar os relacionamentos de todos os seus funcionários?	() Sim	Não ()	() Desconheço não se aplica
18. De modo geral, as empresas da sua cidade se asseguram de não praticar discriminação contra pessoas com deficiência ?	() Sim	Não ()	() Desconheço não se aplica
19. De modo geral, as empresas da sua cidade têm manual/código de ética ou de conduta que cobre qualquer forma de discriminação?	() Sim	Não ()	() Desconheço não se aplica
20. De modo geral, as empresas da sua cidade têm uma política de equidade salarial para pessoas com deficiência?	() Sim	Não ()	() Desconheço não se aplica

QUESTIONÁRIO ETAPA 2	Atribua valores de 1 a 6 de acordo com sua concordância ou discordância em relação aos aspectos relativos especificamente às PCDs que podem dificultar a participação das PcDs no mercado de trabalho:					
	<p>Escala para resposta de: 1 = Discordo totalmente; 2 = Discordo muito; 3 = Discordo pouco; 4 = Concordo pouco; 5 = Concordo muito; 6 = Concordo totalmente</p>					
	Discordo Totalmente			Concordo Totalmente		
	1	2	3	4	5	6
21. Falta formação/capacitação às PcD para o trabalho.						
22. As PcD não têm interesse pelo mercado de trabalho.						

23. Há acomodação diante da deficiência.						
24. As PcD têm preferência em receber o benefício oferecido pelo Estado a trabalhar.						
25. Falta incentivo dos familiares às PcD para buscarem autonomia decorrente de um emprego.						

Obs.: Caso queira, utilize esse espaço para discorrer sobre aspectos que envolvem a inclusão de PcDs que não tenham sido abordados nas perguntas formuladas.

Fonte: Adaptado de Instituto Ethos de Empresas e Responsabilidade Social (2017) e Carvalho-Freitas e Marques (2010).

Muito obrigada por sua colaboração!

Caso queira receber os resultados deste estudo, deixe com a pesquisadora o seu e-mail.

Todas a informação obtida aqui será tratada de forma confidencial.