



**UNIVERSIDADE ESTADUAL DA PARAÍBA CAMPUS VII
CENTRO DE CIÊNCIAS EXATAS E SOCIAIS APLICADAS
CURSO DE BACHARELADO EM ADMINISTRAÇÃO**

NATHANIELY MONTEIRO SANTANA BRITO

**INCLUSÃO DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA EM ORGANIZAÇÕES:
A VISÃO DOS COLABORADORES E O PAPEL DA GESTÃO DE
PESSOAS NESTE PROCESSO.**

**PATOS-PB
2022**

NATHANIELY MONTEIRO SANTANA BRITO

**INCLUSÃO DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA EM ORGANIZAÇÕES:
A VISÃO DOS COLABORADORES E O PAPEL DA GESTÃO DE
PESSOAS NESTE PROCESSO.**

Trabalho de Conclusão de Curso (TCC) apresentado à Universidade Estadual da Paraíba, em cumprimento à exigência para obtenção do título de Bacharel em Administração.

Área de concentração: Gestão de Pessoas

Orientador(a): Simone Costa Silva

**PATOS-PB
2022**

É expressamente proibido a comercialização deste documento, tanto na forma impressa como eletrônica. Sua reprodução total ou parcial é permitida exclusivamente para fins acadêmicos e científicos, desde que na reprodução figure a identificação do autor, título, instituição e ano do trabalho.

B862i Brito, Nathaniely Monteiro Santana.
Inclusão de pessoas com deficiência em organizações [manuscrito] : a visão dos colaboradores e o papel da gestão de pessoas neste processo / Nathaniely Monteiro Santana Brito. - 2022.
30 p. : il. colorido.
Digitado.
Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Administração) - Universidade Estadual da Paraíba, Centro de Ciências Exatas e Sociais Aplicadas, 2022.
"Orientação : Profa. Dra. Simone Costa Silva, Coordenação do Curso de Administração - CCEA."
1. Gestão de pessoas. 2. Inclusão. 3. Pessoa com deficiência. I. Título
21. ed. CDD 658.3

NATHANIELY MONTEIRO SANTANA BRITO

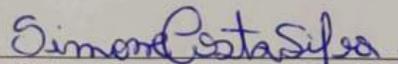
**INCLUSÃO DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA EM ORGANIZAÇÕES:
A VISÃO DOS COLABORADORES E O PAPEL DA GESTÃO DE PESSOAS
NESTE PROCESSO.**

Trabalho de Conclusão de Curso (TCC)
apresentado à Universidade Estadual da
Paraíba, em cumprimento a exigência
para obtenção do título de Bacharel em
Administração.

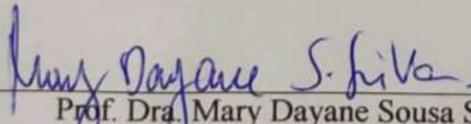
Área de concentração: Gestão de
Pessoas.

Aprovada em: 29/11/2022

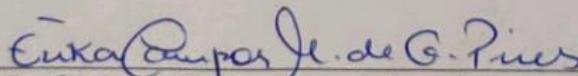
BANCA EXAMINADORA



Prof. Dra. Simone Costa Silva (Orientador)
Universidade Estadual da Paraíba (UEPB)



Prof. Dra. Mary Dayane Sousa Silva
Universidade Estadual da Paraíba (UEPB)



Prof. Me. Erika Campos Marinho de Góis Pires
Universidade Estadual da Paraíba (UEPB)

Dedico esse trabalho a Deus, a força maior para o meu desenvolvimento. Aos meus pais, exemplos de amor, carinho, honestidade e perseverança. Ao meu esposo, pelo seu incentivo e pela paciência comigo naqueles dias tão atarefados que precederam a entrega deste trabalho. E aos meus parentes in memoriam.

AGRADECIMENTOS

À Dra Simone Costa Silva, coordenadora do curso de Administração e minha orientadora, por seu empenho, contribuição e ensinamentos;

Aos professores do Curso de Administração da UEPB, que contribuíram ao longo desses cinco anos, para minha formação;

Às empresas que gentilmente abriram suas portas para a realização deste estudo;

A Deus, pois sem ele eu nada seria.

À minha amada família por acreditarem na minha capacidade e me incentivarem a sempre seguir em frente;

Ao meu esposo Anderson Brito, pela paciência e incentivo nos momentos mais difíceis e pela ajuda na formatação deste trabalho;

Aos funcionários da UEPB, pela presteza e atendimento quando nos foi necessário.

Aos colegas de classe pelos momentos de amizade e apoio.

Enfim, a todos que direta ou indiretamente contribuíram para a realização desta etapa tão especial na minha vida.

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO	10
2	REFERENCIAL TEÓRICO	12
2.1	Inclusão social e a gestão da diversidade.....	12
2.2	Tipos de diversidades nas organizações.....	14
2.3	Aspectos legais da contratação de PCD's.....	15
3	ASPECTOS METODOLÓGICOS	16
4	RESULTADOS E DISCURSSÕES	18
4.1	Práticas e políticas de inclusão social da empresa.....	18
4.2	A visão das pessoas com deficiência sobre o processo de inclusão.....	22
5	CONCLUSÃO	26
	REFERÊNCIAS	28
	APÊNDICE A – INSTRUMENTO DE COLETA DE DADOS	31
	APÊNDICE B – INSTRUMENTO DE COLETA DE DADOS	32

INCLUSÃO DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA EM ORGANIZAÇÕES: A VISÃO DOS COLABORADORES E O PAPEL DA GESTÃO DE PESSOAS NESTE PROCESSO.

INCLUSION OF PEOPLE WITH DISABILITIES IN ORGANIZATIONS: THE EMPLOYEES' VISION AND THE ROLE OF PEOPLE MANAGEMENT IN THIS PROCESS.

Nathaniely Monteiro Santana Brito^{1*}

RESUMO

A inclusão social é um dos temas que está ganhando um maior espaço nos estudos organizacionais, no Brasil, quase 46 milhões de pessoas têm algum tipo de deficiência, sendo elas: intelectual, motora, visual ou auditiva. O direito à inclusão social está descrito em várias normas constitucionais, leis federais e decretos que regem os direitos da pessoa com deficiência (PCD), onde cada vez mais se defrontam com diversas adversidades ao tentarem a implantação no mercado de trabalho. Elas encontram vagas com perfis e requisitos de grande exigência e processos seletivos de alta complexidade, além de terem que lidar com o *déficit* de capacitação vinculado à presença da deficiência. A exclusão das pessoas com deficiência, tem como fator principal a impossibilidade de profissionalização imposta pela própria sociedade. Assim, o objetivo geral desta pesquisa é compreender a visão dos colaboradores com deficiência atuantes de empresas privadas da cidade de Patos-PB a respeito do método de inclusão utilizado, bem como o papel da área de Gestão de Pessoas neste processo. Trata-se de um estudo descritivo do tipo qualitativo e quantitativo, realizado com gestores e pessoas com deficiências. Os dados encontrados neste estudo possibilitaram compreendermos melhor sobre o tema aqui discutido, sobretudo no que confere ao direito da pessoa com deficiência em está inserida no mercado de trabalho. Evidenciamos que as empresas e gestores participantes, estão preocupados em contratar PCD's e que vêem o colaborador com PCD, como peça importante para a empresa. Os gestores em sua grande maioria apoiam a Lei de cotas para contratação da PCD, contudo, acreditam que sem a Lei, esse tipo de contratação poderia ser inviável, visto que ainda existem preconceito em contratar a PCD. Quanto aos colaboradores PCD, verificamos a partir dos dados, que eles se consideram incluídos na empresa, que recebem os mesmos direitos e benefícios frente aos demais colaboradores sem deficiência, no entanto, acredita-se que estes benefícios e direitos poderiam ser maiores. Já com relação as oportunidades dadas a PCD percebeu-se que estas são mascaradas, funções de maiores prestígios na empresa são privados, e isso no nosso entendimento configura-se como preconceito.

Palavras-chave: Inclusão. Pessoas com Deficiência. Gestão de pessoas.

ABSTRACT

Social inclusion is one of the themes that is gaining a greater space in organizational studies, in Brazil, almost 46 million people have some type of disability, being: intellectual, motor, visual or auditory. The right to social inclusion is described in various constitutional norms, federal laws and decrees governing the rights of people with disabilities (PCD),

^{1*}Graduanda em Administração. nathanielymonteiro@gmail.com

where they increasingly face various adversities when trying to implement the labor market. They find vacancies with profiles and requirements of great demand and selection processes of high complexity, besides having to deal with the capacity deficit linked to the presence of disability. The exclusion of people with disabilities has as its main factor the impossibility of professionalization imposed by society itself. The general objective of this research is to understand the view of employees with disabilities working in private companies in the city of Patos-PB regarding the inclusion method used, as well as the role of the People Management area in this process. This is a descriptive qualitative and quantitative study, conducted with managers and people with disabilities. The data found in this study made it possible to better understand the theme discussed here, especially in what confers on the right of people with disabilities to be inserted in the labor market. We show that the participating companies and managers are concerned with hiring PCD's and that they see the employee with PCD, as an important part for the company. The managers mostly support the Law of quotas for hiring the PCD, however, believe that without the Law, this type of hiring could be unfeasible, since there is still prejudice in hiring the PCD. As for PCD employees, we verified from the data, that they consider themselves included in the company, that they receive the same rights and benefits against other employees without disabilities, however, we believe that these benefits and rights could be greater, the opportunities given to PCD are masked, functions of greater prestige in the company are private, and this in our opinion is configured as prejudice.

Keywords: Inclusion. Disabled people. People management.

1 INTRODUÇÃO

Há algum tempo as empresas se descobriram como participantes da formação da nossa sociedade, e isso implicam ser responsáveis também pelos problemas por ela enfrentados. Desta forma, as organizações buscam a cada dia o entendimento de problemas sociais, e de como ajudar a minimizar os impactos por eles ocasionados.

A inclusão social é um dos temas que está ganhando um maior espaço nos estudos organizacionais. Segundo Suzano et al. (2008), em uma pesquisa sobre a produção científica dos últimos 20 anos que aborda a inserção de pessoas com deficiência no mercado de trabalho, constatou-se um aumento na produção científica na área de gestão da diversidade após a criação da Lei nº 8.213/91 (“Lei de Cotas”), que trata da obrigatoriedade de inclusão de profissionais com deficiência em empresas com mais de 100 funcionários.

De acordo com o Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE, 2010), no Brasil, quase 46 milhões de pessoas têm algum tipo de deficiência, sendo elas: intelectual, motora, visual ou auditiva. Dessa parcela, mais da metade junto àqueles que se encontra em idade economicamente ativa está desempregada, à espera de oportunidades para serem incluídas no mercado de trabalho. Para que o processo satisfaça ambas as partes envolvidas, é possível identificar e modificar algumas situações que assegurem melhorias no processo de inclusão, de forma a proporcionar benefícios para ambas as partes, demonstrando assim que a contratação de PCD (Pessoa com deficiência) pode gerar evolução na organização. (FELIZARDO et al.,2016).

O direito à inclusão social está descrita em várias normas constitucionais, leis federais e decretos que regem os direitos da pessoa com deficiência, algumas delas são: 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 (BRASIL, 2009). Decreto nº 3.298, de 20 de dezembro de 1999 - Regulamenta a Lei Nº 7.853, de 24 de outubro de 1989, dispõe sobre a Política Nacional para a Integração da Pessoa Portadora de Deficiência, consolida as normas de proteção, e dá outras providências (BRASIL, 1999). A Lei nº 13.146, de 6 de julho de 2015, que descreve no Art. 1º, é instituída a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Estatuto da Pessoa com Deficiência), destinada a assegurar e a promover, em condições de igualdade, o exercício dos direitos e das liberdades fundamentais por pessoa com deficiência, visando à sua inclusão social e cidadania (BRASIL, 2015).

A alta competitividade do mercado e a globalização mobilizam as empresas a aumentarem o nível de exigência da contratação do seu corpo operacional. As organizações mostram-se predispostas a buscarem profissionais cada vez mais disciplinados e com conhecimentos especializados. Com isso, as pessoas tendem a encontrar uma maior dificuldade em ingressar no ambiente empresarial (ABREU; MARQUES, 2007).

Em presença desse cenário de cobranças e dificuldades, as Pessoas com Deficiência (PCD), cada vez mais se defrontam com diversas adversidades ao tentarem a implantação no mercado de trabalho. Elas encontram vagas com perfis e requisitos de grande exigência e processos seletivos de alta complexidade, além de terem que lidar com o *déficit* de capacitação vinculado à presença da deficiência (ABREU; MARQUES, 2007).

A exclusão das pessoas com deficiência tem como fator principal a impossibilidade de profissionalização imposta pela própria sociedade. Fato que resulta muitas vezes no trabalho informal de grande parte dessas pessoas que acabam atuando como trabalhadores informais. É importante salientar que todo trabalho honesto é digno, entretanto, é lamentável saber que tais pessoas se tornam impossibilitadas da escolha de sua profissão em virtude de uma eventual deficiência (BOLONHINI JUNIOR, 2010).

Grande parte das organizações contrata PCD's apenas para cumprirem as exigências de fiscalização, suprimindo o real motivo do significado de inclusão social. Muitas empresas, inclusive, optam por contratar pessoas com deficiências menos complexas e que exijam poucas adaptações estruturais. As organizações atentam-se apenas a inserir esses profissionais e não em, realmente, incluí-los no ambiente empresarial. Inserção é simplesmente contratar, incluir vai muito mais além (CAMPOS; VASCONCELLOS; KRUGLIANSKAS, 2013).

As organizações com visão de futuro e que praticam valores primordiais de responsabilidade social corporativa, percebem a diversidade como forma de agregar valores e distinguir produtos. As empresas que atuam de acordo com esses princípios possuem a oportunidade e capacidade de fazer o diferencial. A utilização de práticas eficazes para promoção de inclusão das PCD'S no mercado de trabalho permite às empresas um maior reconhecimento social e passam a ser vistas externamente com outros olhos (CAMPOS; VASCONCELLOS; KRUGLIANSKAS, 2013)

O avanço tecnológico, especialmente o campo da informática, cria uma expectativa satisfatória de empregabilidade às pessoas com deficiência; também o avanço do sistema normativo que garante os direitos individuais de cada cidadão. Com isso é esperado que os empresários se conscientizem, eliminando-se aos poucos o preconceito que existe contra as pessoas com deficiência e conseqüentemente se abrirão novos postos de trabalho para esta parcela da sociedade (BOLONHINI JUNIOR, 2010)

Visando o melhoramento das ações de responsabilidade social nas organizações, o presente estudo dedica-se a pesquisa e análise da visão e sentimentos dos colaboradores com deficiências inseridas nas organizações e sobre os processos de inclusão social já existente na empresa em que trabalham. Neste sentido, o presente trabalho busca responder a seguinte pergunta de pesquisa: Qual é a visão dos colaboradores com deficiências atuantes em empresas privadas de Patos-PB a respeito do método de inclusão, e qual é o papel da área de Gestão de Pessoas neste processo?

Em presença da problemática apresentada, o objetivo geral desta pesquisa é compreender a visão dos colaboradores com deficiências atuantes de empresas privadas da cidade de Patos-PB a respeito do método de inclusão utilizado, bem como o papel da área de Gestão de Pessoas neste processo. De modo específico busca-se: - Mostrar a visão das pessoas com deficiência sobre a estrutura física, psicológica e social da empresa; - Descrever o nível de satisfação desses trabalhadores no que se refere à sua inclusão no ambiente de trabalho; - Analisar as práticas e políticas da inclusão social da organização estudada; - Caracterizar a atuação do setor de Gestão de Pessoas no processo de inclusão de pessoas com deficiência.

Com o intuito de alcançar os objetivos apresentados e responder à pergunta problema, o presente estudo possibilita a análise direta com os colaboradores com deficiência sobre o processo de inclusão de PCD's nas organizações estudadas. Além disso, se demonstra relevante para que possamos perceber se há contribuição social nessa prática. Mostra-se, ainda, importante averiguar se são ações de responsabilidade social ou apenas tentativas que possuem o objetivo de cumprir normas da legislação.

A importância deste estudo possibilita compreender o processo de inclusão de PCD nas organizações e, com isso, contribuir, conforme sugerem Carvalho-Freitas e Marques (2010, p,123), “no planejamento de ações relacionadas à inserção de pessoas com deficiência no trabalho”. Nesta percepção, o que tem sido feito em empresas consideradas inclusivas, de acordo com Federação Brasileira de Bancos (FEBRABAN, 2006), é o investimento em acessibilidade, capacitação do público interno da empresa para o trabalho com PCD, o desenvolvimento de instrumentos de acompanhamento e avaliação, tal como o desenvolvimento de programas de capacitação para PCD. Além disso, a inclusão precisa ser aceita como um valor a agregar na organização e que deve ser praticada por todos.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

2.1 INCLUSÃO SOCIAL E A GESTÃO DA DIVERSIDADE

A discriminação que as pessoas com deficiência sofrem no Brasil não é um assunto atual, é tão antigo quanto à socialização do homem. Não apenas no Brasil, mas em todo o mundo, é possível identificar um crescente questionamento referente às discriminações no ambiente empresarial, desde o processo seletivo até as promoções de aumento de cargos. Processos trabalhistas referentes a essas questões de discriminação no local de trabalho se tornaram constantes nos tribunais em nossa atualidade.

Falar sobre a questão da deficiência não é uma tarefa fácil, sobretudo por se tratar de um tema que pode ser estudado por diversas vertentes: a vertente histórica, a psicológica, a da educação, entre outras. Além do mais, delinear o histórico das PCD, ao modo pelo qual eles foram tratados ao longo dos anos, não é uma tarefa difícil, já que não se trata de um processo contínuo nem homogêneo, modificando de uma localidade para outra num mesmo período histórico (SILVA, 1987).

O termo inclusão possui diferentes significados na literatura organizacional, em especial no que se refere à abordagem administrativa. É conveniente citar o conceito de Miller (1998), o qual ressalta que a inclusão descreve o quanto cada colaborador é permitido de participar de algo e o grau em que sente parte do processo organizacional, principalmente, no que reflete aos processos formais de tomada de decisão, elaboração de estratégias, acesso à informação, entre outros. Enquanto o conceito de Giovannini (2004) preconiza que a inclusão consiste em um estado de ser valorizado, ajudado e respeitado.

O novo esquema da inclusão social propicia a promoção da diversidade, ou seja, reúne as diferenças, ao mesmo tempo em que reconhece e valoriza a identidade dos colaboradores e suas individualidades. Diferente do antigo modelo, onde se buscava a homogeneidade por meio de padrões únicos (CANIGLIA, 2008). Os colaboradores precisam ser incluídos não só no sistema social, mas como empresarial também, para que suas necessidades sejam atendidas e saciadas (MOR BARAK, 2005).

A inclusão social como origem de interpretação da deficiência surgiu no século XX como resultado do grande crescimento ocasionado pela Revolução Industrial. O conhecimento acerca dos direitos das minorias passou a ser expandido e organizações se aliaram em prol do movimento da inclusão das PCD. No mundo todo, medidas antidiscriminatórias foram criadas para possibilitar o acesso das PCD nos diversos contextos sociais. O trabalho passou a ser visto como direito a ser incontestável a todas as pessoas, essencialmente ao PCD que passaram então, a reivindicar seus direitos às oportunidades (CARVALHO; FREITAS; MARQUES, 2007).

O local de trabalho é onde as pessoas passam a maior parte de seu tempo, e é onde os indivíduos retiram seu sustento. É, também, por meio do trabalho, que elementos centrais emergem no processo de formação da identidade (TONETTO et al, 2008). Em contrapartida, muitas organizações se deram conta da importância das pessoas, e que elas devem ser vistas e valorizadas como seres humanos que buscam por meio do trabalho, felicidade, realização e prosperidade. Por meio dessa percepção e em meio às constantes mudanças organizacionais, a administração de Recursos Humanos, também chamada Gestão de Pessoas, foi ganhando notória importância (REZENDE, 2013).

A sociedade cria barreiras, pois não estão devidamente adaptadas para receber e lidar com as PCD's, portanto, é necessárias algumas modificações para ser acessível a todas as pessoas, indistintamente. Essa temática é recente e configura-se como uma nova forma de se interpretar a deficiência, responsabilizando a sociedade pela adequação necessária às

necessidades de todos. Pode também ser denominada como modelo social da deficiência (BARNES; OLIVER; BARTON, 2002).

A adaptação às diferenças entre os colaboradores é um dos desafios mais difíceis a serem enfrentados pelas organizações na atualidade. Cabe à gestão de pessoas o papel de acomodar as PCD's e atender suas necessidades, fazendo-os se sentirem confortáveis no âmbito empresarial. É bem verdade que as empresas sempre abrigaram colaboradores com diferentes características, contudo, esses colaboradores era um percentual muito pequeno e, em alguns momentos, chegaram a ser ignorados. Acreditava-se que as minorias seriam fundidas com a maioria (ROBBINS, 2006).

Quanto ao conceito de diversidade, nesse estudo prioriza-se o conceito de diversidade de pessoas, caracterizado como sendo a conciliação de pessoas com diferentes personalidades em um mesmo grupo social e organizacional, onde há inúmeros aspectos a serem analisados quando se pensam no significado de diversidade, tais como sexo, idade, grau de instrução, grupo étnico, religião, origem, raça e língua (FLEURY, 2000; BAKHRI et al., 2018).

Conforme Alves e Galeão (2004), a gestão da diversidade pode ser compreendida pela adoção de meios que assegurem que os atributos pessoais ou de grupos, principalmente os das minorias, sejam encarados como métodos de melhoria da conduta organizacional. Nesse aspecto, conforme os autores citados deve-se entender que o significado de minoria não se refere a um valor numérico, mas como grupos sociais, principalmente os inseridos no contexto empresarial (BAKHRI et al., 2018).

O propósito da gestão da diversidade nas organizações é compreender e administrar as relações de trabalho e buscar a práticas de emprego, especialmente, preservar os melhores talentos dentro dos grupos considerados de minorias. No sentido geral, conduzir a diversidade deve resultar no aumento de valor à organização (FLEURY, 2000; BAKHRI et al., 2018).

As empresas que executam a gestão da diversidade experimentam os benefícios do convívio e compartilhamento das experiências e vivências. Aprender sobre diferenças e aperfeiçoar conceitos e conhecimentos resulta em uma organização inclusiva e que promove qualidade de vida em seu ambiente oferecendo a igualdade de oportunidades (ABREU; MARQUES, 2007).

Ademais, uma combinação de grande importância é a sensibilização de todos os colaboradores, pois, para que haja um positivo acolhimento aos PCD's é necessário a colaboração de todos que fazem parte da empresa. Torna-se necessário praticar ações que visam sensibilizar os líderes e demais funcionários para a inclusão de pessoas com deficiência e disponibilizar informações sobre saúde e segurança necessárias a estas pessoas (CARVALHO; FREITAS, 2009). Ao exercitar ações de sensibilização e processos de Gestão de Pessoas adequados à diversidade, pode desenvolver a percepção das pessoas de que o ambiente do trabalho precisa ter condições igualitárias e acessíveis a todos (CARVALHO-FREITAS, 2009).

Para tanto, é importante a área de Gestão de Pessoas colocar em prática processos que visem garantir igualdade em cada uma das práticas, como recrutamento e seleção, treinamento e desenvolvimento e práticas de gestão de carreira, para que possam atender às diferentes necessidades de todos os colaboradores. Quando a diversidade é bem administrada em uma organização, podem-se alcançar ganhos notórios como aumento da criatividade e inovação, além de aumentar percepções e opiniões diante de problemas e tomada de decisões. E quando não gerenciada adequadamente, pode ocorrer o aumento da rotatividade, conflitos entre as equipes, e saúde do trabalhador prejudicada (ROBBINS, 2006).

No entanto, algumas limitações também contribuem para a não contratação de PCD, dentre eles a ausência de qualificação profissional, os sistemas de habilitação e reabilitação e a carência de cadastro de PCD capacitadas ao trabalho. Contudo, quando esses impedimentos são dominados e as PCD's chegam preparados para disputar uma vaga de emprego, é dever de

a empresa promover-lhes a inclusão (ABREU; MARQUES, 2007). Outro fator a ser considerado é a conservação das PCD nas organizações, isto é, sob que circunstâncias seu trabalho e desenvolvimento profissional se darão. A Organização Internacional do Trabalho (OIT, 2006) aconselha que em todas as esferas da empresa sejam alocadas PCD, evitando que estas sejam privadas de interação social. Dentre as práticas discriminatórias citadas, encontra-se a concentração num único tipo de deficiência ou até mesmo candidatos com deficiências leves, contrariando o princípio de que, o que deve ser buscado pela empresa é a pessoa, e não a deficiência. Sendo assim, se a pessoa é contratada, principalmente por força da Lei de Cotas, manterem-se no trabalho, muitas vezes, significa um novo desafio (REZENDE, 2013).

Diante das discussões relacionadas sobre a gestão de pessoas na inclusão de deficientes nas organizações, ratifica-se a importância das atitudes e do conhecimento do setor de RH, pois através dele é possível implantar, desenvolver e diluir os desafios que abrange a inclusão social dos PCD's garantidos em constituição. Ademais, é de suma importância conhecer os principais tipos de diversidade nas organizações, suas características e tipologias, o que será discutido na próxima seção.

2.2 TIPOS DE DIVERSIDADES NAS ORGANIZAÇÕES

Diante do contexto que vem sendo abordado, foi ressaltado que as organizações se deparam com diversos tipos de características individuais, que integra a diversidade, conforme explicadas por Mcshane e Glinow (2014) e Gomes e Félix (2019) no Quadro 1.

Quadro 1: Tipos de diversidade

IDADE	Em relação à diversidade, esta é considerada um importante tipo com relação ao desempenho funcional. Existe concordância que esse desempenho tem crescimento inversamente proporcional à idade. Contudo, a diversidade na composição etária, em especial idosos, poderá viabilizar soluções criativas em atividades específicas.
ETNIA E RAÇA	Um dos conflitos internos mais alarmantes dá-se pelo preconceito contra negros, e a discriminação quanto à região e país de origem. Nesse sentido, as organizações devem elaborar políticas ao combate da discriminação e desigualdade racial, a fim de eliminar as diferenças sociais e valorizar as diferenças culturais, étnicas e raciais.
GÊNERO	Há mais de um século a diversidade de gênero vem sendo discutida e esta é associada às correntes comparações, discriminações e desvalorizações que acontecem entre homens e mulheres. Apesar das longas discussões, e de diversas conquistas, a mulher ainda sofre com a discriminação de gênero em seu ambiente profissional.
ORIENTAÇÃO SEXUAL	O grupo formado pelos LGBTQI+ tem sido alvo de uma enorme e preocupante intolerância por parte da sociedade, que se manifesta através da homofobia. No ambiente de trabalho esse grupo sofre diariamente com a constante onda de discriminação e preconceito. Essas manifestações negativas, muitas vezes obrigam os colaboradores a esconder sua identidade sexual com receio de serem prejudicadas.
PESSOAS COM DEFICIÊNCIA (PcD)	A inclusão das PcD no mercado de trabalho, conforme censo do IBGE (2010), 53% das pessoas com deficiência e de idade ativa, 10 anos ou mais, encontram diversas barreiras no mercado de trabalho, como preconceito, baixa escolaridade, exclusão e qualificação. Por mais que já foram elaboradas diversas normas que outorgam direitos sociais e trabalhistas das PcD ainda há muito o que se fazer.

Fonte: Malheiros et al (2020)

O Quadro 1 apresenta as tipologias que abrangem o que é a diversidade organizacional. Meyers (2003) destaca que estas particularidades são tidas como significativas,

pois acometem a aspectos criativos e inovadores. Dessa forma, no que compreende a idade existe certa resistência do público jovem ao mais velho, principalmente no que se compete ao conhecimento de ambos. A etnia e raça é uma série de preconceitos relacionados a negros e religiões. Acerca do gênero, na atualidade existe um fator alvo de discussões é a igualdade de salários, funções e direitos entre homens e mulheres. A orientação sexual é alvo de uma grande intolerância, tanto no ambiente organizacional como social e, por fim, as PcD abrange pessoas com deficiências (BARRANTES; EATON, 2018; GOMES; FELIX, 2019).

Desse modo, pode-se dizer que a tarefa de gerir pessoas não é fácil, pois junto a isso o gestor enfrenta diversos desafios e conflitos. No entanto, quando bem administrada por toda a organização o alcance das metas e objetivos acaba sendo eficaz. A implantação da diversidade e inclusão nas empresas se apresenta como um diferencial competitivo que, além de garantir vantagens para os colaboradores, também apresenta resultados prósperos para a organização.

2.3 ASPECTOS LEGAIS DA CONTRATAÇÃO DE PCD'S

Já foi dito que o trabalho é um direito garantido a todas as pessoas. Já é sabido que a Lei de Cotas é o mecanismo existente no Brasil criado para fazer valer esse direito aos PCD's. No entanto, também se pode observar que apenas a determinação de uma lei não garante a verdadeira inclusão dessas. Torna-se importante buscar respostas que possam contribuir para que a inclusão nas empresas não seja mera formalidade para o cumprimento de uma lei.

O que marcou o início dos estudos da proteção das pessoas com deficiência e a preocupação com as mesmas, foi a ocorrência da Primeira e Segunda Guerra Mundial que resultou no aumento do número de deficientes físicos, auditivos e visuais (RIBEIRO, 2010).

A sigla PCD começou a ser usada em 2006, quando a Organização das Nações Unidas (ONU) publicou a Convenção sobre Direitos da Pessoa com Deficiência das Nações Unidas que em seu artigo 1º dispõe: Pessoas com deficiência são aquelas que têm impedimentos de natureza física, mental, intelectual ou sensorial, os quais, em interações com diversas barreiras, podem obstruir sua participação plena e efetiva na sociedade com as demais pessoas (BRASIL, 2006).

Um fato determinante na trajetória de contratações e direitos trabalhistas das PCD's ocorreu em 1988, quando a Constituição Federal Brasileira decidiu que fosse vetada a discriminação de salários e critérios de contratação das PCD's. Além disso, foi confiável às PCD's, o direito à saúde, assistência social e acesso à educação especializada como dever do governo (GIL, 2002).

O artigo 93 da Lei n. 8.213/1991, conhecida como lei de cotas, discorre sobre a contratação de pessoas com deficiência pelas empresas, prevendo cotas para o preenchimento de vagas, além de planos de benefícios da previdência social para aqueles grupos de empregados. No artigo 93, estabelece que empresas com 100 a 200 empregados são obrigadas a contratar beneficiários reabilitados para 2% de seus cargos. Esse percentual passa para 3% no caso de empresas com 210 a 500 empregados, 4% para aqueles com 501 a mil empregados e, finalmente, 5% para empresas com mais de mil empregados (DESSLER, 2014, p. 23).

As políticas públicas de ações afirmativas que emergem no Brasil a partir dos anos 90 visam atender às exigências de atenção à diversidade e aos direitos das PCD mundialmente reconhecidas e resultados de importantes conquistas do movimento político do setor. Em nosso país, esta repercussão se faz presente em diversos artigos da Constituição Federal, como o direito ao trabalho e a proibição de qualquer discriminação no tocante a salário e critérios de admissão do trabalhador com deficiência (Artigo 7º). Ações afirmativas não se associam a um contexto histórico isolado, assim como não se propõem a remediar, exclusivamente, um passado marcado por desigualdades vivenciado por grupos marginalizados. Destaca-se o exposto por Pivesan (2008) ao afirmar que “[...] as ações afirmativas devem ser

compreendidas não somente pelo prisma retrospectivo - no sentido de aliviar a carga de um passado discriminatório, mas também prospectivo no sentido de fomentar a transformação social, criando uma nova realidade” (PIOVESAN, 2008, p. 890).

Alguns exemplos de políticas públicas de ações afirmativas em vigência no Brasil, que possuem relevante papel social com repercussões socioeconômicas importantes são a Lei 8.112/1990, que assegura, nos concursos públicos, até 20% das vagas para PCD. O Decreto Federal nº. 3.298/1999 é que vai regulamentá-las e realçar tanto a questão do ingresso em concurso público, estabelecendo percentual mínimo para reserva de vagas para eles, quanto às cotas para PCD nas empresas privadas. Como se pode observar tanto o serviço público quanto o privado assumem compromissos referentes ao ingresso de PCD em seus espaços. Tal compromisso também foi enfatizado na Convenção Internacional dos Direitos das PCD da Organização das Nações Unidas (ONU) de 2006, promulgada no Brasil pelo Decreto nº 6.949/2009, com valor de emenda constitucional, no seu Artigo 27º “Trabalho e Emprego”, que declara como princípio elementar, na introdução: “1. Os Estados Partes reconhecem o direito das PCD ao trabalho, em igualdade de oportunidades com as demais pessoas” (BRASIL, 2011, p. 53).

A Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Estatuto da Pessoa com Deficiência) - Lei nº 13.146/2015 é enfática ao estabelecer no seu Capítulo VI, “Do Direto ao Trabalho” (parágrafos 3º e 4º), que: É vedada restrição ao trabalho da pessoa com deficiência e qualquer discriminação em razão de sua condição, inclusive nas etapas de recrutamento, seleção, contratação, admissão, exames adimensional e periódico, permanência no emprego, ascensão profissional e reabilitação profissional, bem como exigência de aptidão plena (BRASIL, 2015).

Apesar da preocupação da sociedade e dos legisladores a respeito da inclusão de minorias nas organizações, é notório que ainda é bastante crescente o número de constatação de PCD no trabalho, atestando o não cumprimento da lei de cotas. Considera-se que essa situação é consequência de uma entrada maciça de empresas multinacionais no Brasil, que não estão por dentro das leis trabalhistas, e acabam cometendo infrações (DESSLER, 2014).

Após a entrada do funcionário na empresa, a habitação é normalmente o primeiro passo para a sua inserção ao novo ambiente de trabalho. A cartilha de inclusão de PCD no mercado de trabalho, elaborada pelo então Ministério do Trabalho e Emprego (2007), guia para o devido acompanhamento do empregado com deficiência, visando à sua integração junto aos colegas e chefias (ABREU;MARQUES, 2007).

Nesse sentido, partir-se-á do pressuposto de que a área de RH (ou Gestão de Pessoas) é um importante ponto de partida para se identificar como tem ocorrido o processo de inclusão de PCD nas organizações. Ademais, a lei para as PCD's, vai além do que normas, outras questões devem ser analisadas pelo setor de gestão de pessoas no momento do processo de recrutamento e seleção para contratar pessoas com deficiência, como cargo disponibilizado, adaptação do local de trabalho, e interação com os demais colaboradores.

3 ASPECTOS METODOLÓGICOS

Para atingir os objetivos propostos na pesquisa e bem compreender a importância da temática de inclusão social nas organizações, foram utilizados recursos metodológicos quantitativos e qualitativos. De acordo com Minayo et al. (2005), a utilização dos dois métodos colabora para o aumento do conhecimento em determinado assunto e “atender aos objetivos que se deseja alcançar” (p. 71). Para os autores, a abordagem quantitativa pode apresentar resultados expressos em números e proporções, estabelecendo relações significativas entre variáveis. A abordagem qualitativa, por sua vez, “atua levando em conta a

compreensão, a inteligibilidade dos fenômenos sociais e o significado da intencionalidade que lhe atribuem os atores” (MINAYO et al., 2005, p. 82).

Além disso, essa é uma pesquisa descritiva e exploratória. Segundo Gil (2002, p. 41), pesquisa descritiva é aquela que busca “a descrição das características de determinada população ou fenômeno ou [...] o estabelecimento de relações entre variáveis”. Para Gonçalves (2003, p. 65), a pesquisa exploratória é aquela que se caracteriza pelo desenvolvimento e esclarecimento de ideias, com objetivo de fornecer uma visão panorâmica, uma primeira aproximação a um determinado fenômeno que é pouco explorado. Esse tipo de pesquisa também é denominado “pesquisa de base”, pois oferece dados elementares que dão suporte para a realização de estudos mais aprofundados sobre o tema.

O *lócus* de pesquisa foram 5 empresas privadas dos mais diferentes segmentos, atuantes na cidade de Patos/PB, cidade localizada no sertão do estado, distante 304 km da capital. As referidas empresas atuam no setor Supermercadista, Distribuidora de Bebidas, e Comércio Varejista de móveis e eletrodomésticos. Em cada uma dessas empresas foram abordados os gestores do setor de recursos humanos e os colaboradores PCD’s, conforme quadro a seguir:

Quadro 2 - Empresas e PCD’s participantes da pesquisa

EMPRESA 1	3 PCD’S
EMPRESA 2	3 PCD’S
EMPRESA 3	2 PCD’S
EMPRESA 4	4 PCD’S
EMPRESA 5	7 PCD’S
Total de empresas participantes: 5	Total de PCD’s participantes: 19

Fonte: Elaboração própria (2022)

A coleta de dados ocorreu por meio de duas etapas: a primeira foi a entrevista com o gestor de pessoas da empresa, utilizando-se um roteiro de entrevista (Apêndice A) com perguntas abertas, dividido em parte I e II, sendo a primeira parte voltada para a caracterização do respondente e a segunda parte sobre a Inclusão de Pessoas com Deficiência nas organizações estudadas, suas práticas, e adequações. A segunda etapa foi a aplicação de um questionário (Apêndice B) com os PCD’s adaptado do modelo de Briceño (2015), com o intuito de analisar sua satisfação no ambiente de trabalho, e se as práticas de inclusão social estão realmente sendo cumpridas pela organização. O referido questionário usava uma Escala de Likert de 6 pontos, em que 1 significava “discordo totalmente” e 6 “concordo totalmente”.

Os dados foram coletados no período de 24 a 28 de outubro de 2022, nas dependências das empresas e, eventualmente, foram disponibilizados por *e-mail*. Além disso, as entrevistas foram gravadas e, posteriormente, transcritas, sendo garantida aos colaboradores a confidencialidade dos dados uma vez que serão usados identificadores ou pseudônimos para identificar os respondentes.

Os dados qualitativos foram analisados por meio da análise interpretativa. Já os dados quantitativos foram analisados por meio de técnicas de estatística descritiva, tais como análise de frequências, sendo os dados disponibilizados em gráficos e tabelas.

4 RESULTADOS E DISCUSSÕES

Como proposto, este estudo buscou compreender a visão dos colaboradores com deficiência atuantes em empresas privadas da cidade de Patos-PB a respeito do método de inclusão utilizado, bem como o papel da área de Gestão de Pessoas neste processo, os dados coletados foram analisados qualitativamente e estatisticamente a fim de atingirmos os objetivos sugeridos.

Para isso, foram ouvidos 5 gestores e 19 PCDs a fim de compor nossa amostragem, os dados encontrados estão expostos descritivamente e em forma de quadro e gráficos. Primeiro serão expostos a compreensão dos gestores a respeito do tema aqui discutido, e posteriormente, será mostrada a visão da pessoa com deficiência.

4.1 PRÁTICAS E POLÍTICAS DE INCLUSÃO SOCIAL DA EMPRESA

Quadro 3 – Dados referentes a questões pessoais dos gestores.

CARACTERÍSTICAS	VARIÁVEIS	QUANTIDADE
Idade	18 a 30 anos	01
	31 a 40 anos	-
	41 a 50 anos	04
Sexo	Masculino	02
	Feminino	03
Formação	Administração	02
	Economia	01
	Enfermagem	01
	Ensino médio	01
Tempo de atuação na empresa	01 a 05 anos	01
	06 a 10 anos	01
	Mais de 10 anos	03
Experiências anteriores	Sim	03
	Não	02

Fonte: Dados da pesquisa (2022)

A idade dos participantes demonstra que a grande maioria tem idade superior a 40 anos, isso pode ser importante no que se refere à gestão, podendo significar que estes gestores possuem mais tempo de experiência de vida, o que pode contribuir para uma gestão baseada na própria vivência.

Quanto ao sexo, há uma relativa igualdade entre os participantes, mostrando que as empresas não fazem distinção dos gestores quanto a esse fator. Isso é importante atualmente, visto que essa igualdade de gênero passou a ter maior notoriedade na sociedade.

A formação dos participantes mostrou-se bem eclética, havendo gestores graduados na área de humanas e em outras áreas, bem como não graduado. A formação profissional pode contribuir para uma melhor gestão, já que a vivência acadêmica prepara o indivíduo para atuar conforme a sua qualificação

No que se refere ao tempo de atuação na empresa, verifica-se que na empresa que está a maior tempo no mercado, os gestores estão à frente a mais de 10 anos, e todos possuíam experiências anteriores em gestão.

Dos 05 gestores entrevistados, apenas 02 atuam diretamente no setor de Recursos Humanos, tendo tempo inferior a cinco anos no cargo, destes, um possui formação em área de humanas. Os outros 03 gestores possuem cargos de gerência sendo eles responsáveis diretamente pela contratação da PCD.

Questionados quantos anos a empresa possui no mercado e quantos colaboradores possuem no geral, obteve-se as seguintes respostas:

EMPRESA 1	64 ANOS	44 COLABORADORES
EMPRESA 2	64 ANOS	43 COLABORADORES
EMPRESA 3	64 ANOS	18 COLABORADORES
EMPRESA 4	28ANOS	135 COLABORADORES
EMPRESA 5	30 ANOS	153 COLABORADORES

Fonte: Dados da pesquisa (2022)

Questionados sobre quantos PCD's, a empresa possuía e qual o grau de deficiência desses colaboradores. Verificou-se que, a grande maioria dos gestores relataram que a empresa contrata acima da média de número de PCD's exigido por Lei. E que o grau de deficiência dos PCD's é de leve a moderado.

Quanto aos critérios de admissão para uma PCD. Observou-se que todos relatam que para esse tipo de contratação é necessário que a pessoa com deficiência tenha o laudo que comprove a deficiência. E no geral, procuram não fazer diferenciação entre uma PCD e uma pessoa sem deficiência. Isso pode ser comprovado pela fala dos gestores entrevistados:

A gente não tem muitos critérios, não, a gente vê a pessoa que se qualifica na função, vê o setor que ele se encaixa melhor (GESTOR 1).

Em relação à admissão e entrevista o critério é o mesmo, questões de habilidades, experiência (GESTOR 2).

O critério que eu uso, aqui temos escada, ai tenho que vê realmente a deficiência que o colaborador tem para não pôr em risco a sua vida (GESTOR 3).

Não, a gente analisa como um todo, na verdade nunca fizemos uma seleção para PCD, foram pessoas que foram surgindo dentro da empresa, que a gente contratou como colaborador normal e que depois com a deficiência deles, a gente viu e o tornou PCD (GESTOR 4).

Nenhuma diferença, o processo seletivo é exatamente igual para todos, ou seja, não é avaliado, por exemplo, os critérios são únicos, tipo escolaridade (GESTOR 5).

No que se refere à divulgação de vagas para PCD's, e quais a dificuldades na hora de contratação. Alguns gestores relataram que as vagas não são divulgadas em meios de comunicação a exemplo das grandes mídias, (internet, rádio e televisão), sendo esta divulgação feita internamente, entre a equipe que informa a algum conhecido que é PCD, e este posteriormente busca a empresa para se candidatar a vaga. Em contrapartida, um dos gestores entrevistados, relatou que busca informar através da "internet" que o estabelecimento possui vagas para PCD, e costuma especificar o grau de deficiência e o cargo disponível para a vaga (GESTOR 5).

Quanto às dificuldades encontradas na hora da admissão, os gestores relataram que um dos empecilhos está na dificuldade que o PCD encontra em emitir o laudo que atesta a sua deficiência, já que para contratar é necessário que este possua laudo médico, bem como não se tem muitos candidatos PCD no banco de dados da empresa para avaliação de currículo e contratação:

A dificuldade está justamente na documentação. Por que o local mais próximo para tirar a documentação, tirar a carteirinha, ter o laudo, é em Campina Grande (GESTOR 1).

A dificuldade é que não tem muitas pessoas com deficiência se candidatando a vaga (GESTOR 2).

Quanto à visão do gestor ao comparar a relação dos colaboradores PCD dos demais sem deficiência. Os gestores expuseram que não vê diferença entre os colaboradores, já que procuram enxergá-los como uma pessoa sem deficiência, mas que também requer uma atenção diferenciada:

Normal, o PCD para a gente eles são eficientes. A gente aqui não tem discriminação, não. Todos são iguais (GESTOR 1).

Não temos diferença nenhuma, tanto faz ser um PCD ou não, às vezes eu nem lembro que são PCD. Eu olho para eles e às vezes nem os vejo como uma PCD, para mim eles são colaboradores como qualquer um, às vezes lembro quando alguém pergunta (GESTOR 2).

Tranquilo. Somos todos iguais. Costumo dizer, eles não são deficientes, são eficientes (GESTOR 3).

Aqui é bem mais aceitável, porque aqui a gente trata todos os dias da questão da diversidade e inclusão, como um time mostrando a eles que as diferenças não tornam as pessoas diferentes (GESTOR 4).

Aqui na empresa eu não vejo distinção nenhuma (GESTOR 5).

Conforme o Estatuto da Pessoa com Deficiência (2015), o processo de habilitação e de reabilitação é um direito da pessoa com deficiência, tendo por objetivo o desenvolvimento de potencialidades, talentos, habilidades, aptidões físicas, cognitivas, sensoriais, psicossociais, atitudinais, profissionais e artísticas, que contribuam para a conquista da autonomia da PCD e sua participação social em igualdade de condições e oportunidades com as demais pessoas.

Questionados sobre mudanças no ambiente físico da empresa para adequação do colaborador PCD. Observou que em algumas empresas os gestores relataram mudanças. Além disso, procuram não submeter o colaborador a condições de trabalho que possam interferir na sua qualidade de vida ou deficiência. É bom enfatizar, que a acessibilidade e mudanças nas empresas beneficiam não apenas o colaborador, mas sim os clientes:

Essa loja foi reformada, faz cinco anos, e nessa nova reforma já incluímos a acessibilidade (GESTOR 1).

Não porque as deficiências deles não os tornam diferentes em nada (GESTOR 2).

Só alguns detalhes pequenos, principalmente o PCD que tem a deficiência na visão (GESTOR 3).

Não porque as deficiências que eu tenho não necessita de uma estrutura para eles se adaptarem (GESTOR 4).

Nenhuma, hoje a minha estrutura não está pronta para receber um cadeirante, infelizmente (GESTOR 5).

Quanto à realização de treinamento para pessoas com necessidades especiais. Verificamos que os gestores relataram não haver um treinamento específico para a PCD, e que todos participam de treinamento junto com os demais colaboradores. Mason (2015) relata em seu estudo, que investir em qualificação da mão de obra por meio de treinamento representa um aspecto bastante positivo para o desenvolvimento da empresa e dos seus colaboradores, isso fortalece cada vez mais a organização no cenário mercadológico atual onde a empresa se volta para as transformações, sejam elas econômicas sustentáveis ou globais.

Não, a gente nunca teve esse tipo de treinamento (GESTOR 1).

Os treinamentos que temos tanto faz, são os mesmos para pessoas sem deficiência, tratamos todos por igual. A frequência depende da situação, depende da necessidade (GESTOR 2).

Não, o treinamento é geral. Para todos. Às vezes é online, e tem o acompanhamento de um GH com todos (GESTOR 3).

Eles estão inclusos em todos os treinamentos realizados pelos demais funcionários que não tem deficiência (GESTOR 4).

O treinamento é igual para todos os colaboradores sem distinção de nenhum (GESTOR 5).

Quanto à alocação dos colaboradores PCD's, observou-se que há um consenso entre os gestores em alocar a PCD, em um cargo que não dificulte em suas atividades laborais, respeitando assim a sua deficiência, isso pode trazer importantes resultados para a empresa, já que o colaborador PCD, pode sentir-se acolhido.

Questionados como gestores sobre a Lei de cotas para PCD, no tocante o dever de contratar. Constatamos que a pluralidade dos entrevistados é favorável a Lei, exclusivamente um mostrou-se divergente:

Apoio, se não houvesse essa Lei de cotas, o PCD não estaria aqui (GESTOR 1).

Apoio 100%. Eu acho que é um dever da sociedade no geral. Há situações em que quando comparado uma pessoa sem deficiência e outra com deficiência, o gestor às vezes contratam o que não tem deficiência, e pode ali perder um excelente funcionário (GESTOR 2).

Seria mais difícil, mas na minha visão de gestor contrataria. Essa é a minha opinião, mas em relação a empresa eu não sei, já que eu também sou apenas um funcionário e tenho que cumprir ordens (GESTOR 3).

Não concordo com a lei de cotas, porque acho que quando a gente precisa de uma Lei para tratar de forma diferente as pessoas, está sendo desigual, acho que o caminho é tratar todos de forma igualitária, entendendo as limitações da pessoa mais tratada com respeito (GESTOR 4).

Apoio sim, porque não são todas as empresas nem todos os recrutadores que tem essa mesma imagem e esse mesmo pensamento, tem pessoas que por vê uma determinada deficiência na outra, acham que a produtividade dela vai ser inferior, acham que ela vai ter dificuldade de locomoção de casa até a empresa, mas nós temos que respeitar o processo do outro (GESTOR 5).

O papel fundamental da Constituição é garantir o direito do cidadão isso inclui as pessoas com deficiência que sofrem preconceitos, discriminação, maus tratos por sua deficiência, falta de aceitação no mercado de trabalho e até mesmo na família. Segundo o Art 93 da Lei federal de nº 8. 213 da Previdência Social (1991) afirma que as empresas com 100 (cem) ou mais empregados está obrigada a preencher de 2% (dois por cento) a 5% (cinco por cento) dos seus cargos com beneficiários reabilitados ou pessoas portadoras de deficiência, habilitadas na seguinte proporção: De 100 a 200 empregados – 2%, de 201 a 500 empregados – 3%, de 501 a 1000 empregados – 4%, de 1.001 em diante – 5%.

Além da determinação legal e da responsabilidade social, as empresas também tem outros motivos para a contratação de pessoas com deficiência: ela obtém muitos benefícios com essa atitude, tais como: imagem corporativa positiva, credibilidade no mercado, novos investidores, dedução fiscal, clima organizacional positivo, maior motivação dos funcionários, assim gerando maior produtividade e competitividade, descoberta de novos talentos, desempenho financeiro fortalecido, diminuição de ações trabalhistas e muitos outros benefícios (ABRH-SP, 2020).

Ao ser questionado caso a Lei de cotas não existisse, se a empresa contrataria a PCD. Verificou que todos os gestores entrevistados informaram que sim, eles acreditam que as empresas contratariam, porém poderia haver uma maior dificuldade nesse processo. Isso pode ser ilustrado pela fala do gestor 1 e 5:

É difícil, você vê o seguinte, hoje em dia o deficiente depois dessa Lei de cotas, a gente vê que cada um tem o seu diferencial é especial em uma área, se não tivesse essa Lei de cotas, que realmente obrigasse a empresa a contratar seriam 3 desempregados hoje em dia e ninguém saberia a importância deles dentro da empresa (GESTOR 1).

A empresa que eu trabalho, acredito que sim contrataria, mas infelizmente se não houvesse a lei de cota muitas outras empresas não contratariam, infelizmente a nossa cultura ainda é resistente (GESTOR 5).

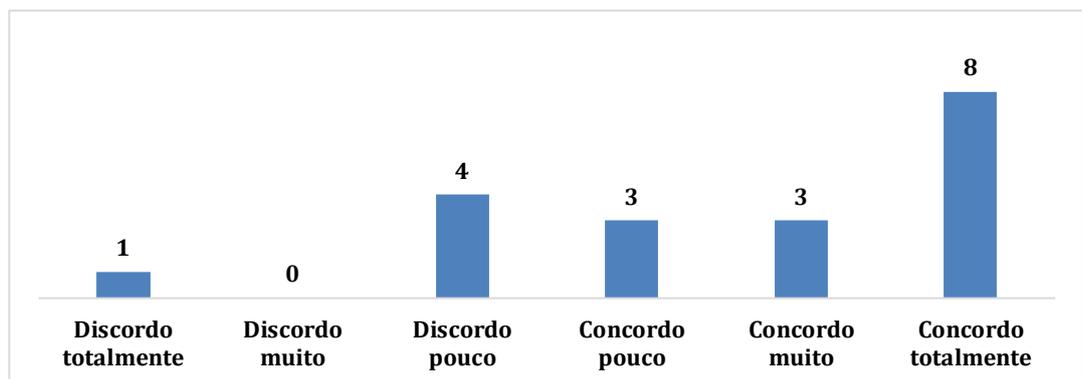
De acordo com Vinhas (2018), a menor quantidade de candidatos com algum tipo de deficiência no mercado de trabalho constitui-se um dos mais graves problemas sociais do Brasil, que possui uma grande população de pessoas com necessidades especiais. No entanto, são poucos os que trabalham no mercado formal.

Isto se dá, pelo fato de não haver tanta divulgação das vagas existentes nas empresas para PCD, ou até mesmo ainda existir preconceito por parte de empresários e gestores na contratação. A falta de fiscalização dos órgãos reguladores pode ser um agravante, na contribuição deste problema. Mas, o mais importante nisso tudo é a própria conscientização da população como um todo.

4.2 A VISÃO DAS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA SOBRE O PROCESSO DE INCLUSÃO

Os dados apresentados nesta seção mostram resultados inerentes à visão dos colaboradores PCD, frente a aspectos encontrados na empresa em que trabalham.

Gráfico 01 – Adequação nas práticas de seleção



Fonte: Dados da pesquisa (2022)

Conforme os dados apresentados, a grande maioria dos participantes concorda que houve adequações nas práticas de seleção. Isto compreende dizer que estes se sentiram acolhidos ao realizarem a seleção, entrevistas e testes para ingressar na empresa. Entretanto, como verificado na entrevista com os gestores, evidenciou-se que a prática mais utilizada para seleção de PCD, é através da avaliação do currículo, e posteriormente entrevista simples com os candidatos à vaga. O que implica dizer que não houve a necessidade de se utilizar intérprete, testes com tamanho de letra maior ou avaliação específica para a PCD.

Como forma de contribuir para a inserção da PCD no mercado de trabalho bem como no meio social, é fundamental que se tenha condições que possam incluir a PCD, favorecendo a práticas que possam minimizar as condições clínicas que a PCD apresenta. Diante disso, é importante que os gestores e funcionários tenham qualificação que possam atender questões de inclusão da PCD na empresa, que o ambiente possua condições adequadas para sua alocação, e isso se dá a partir do primeiro encontro entre a PCD e o ambiente no qual poderá trabalhar. Pensar no colaborador com deficiência, não é apenas um clichê, mas sim uma necessidade.

De acordo com Vinhas (2018), foi verificado que tanto o recrutamento quanto a seleção de pessoal estão interligados, onde toda organização deve possuir seus métodos e aplicá-los coerentemente, para assim, contratar os melhores profissionais para se agregar a empresa.

Quando questionados se o ambiente de trabalho possui condições adaptativas e seguras para o desempenho das funções, verificou que os 19 colaboradores PCD's respondentes concordaram que sim, há condições salubres. Nessa mesma perspectiva, os colaboradores ainda foram questionados quanto às relações práticas de trabalho e a inserção da pessoa com deficiência na empresa. Foi observado que para eles houve sim adequações.

Esse aspecto é fundamental e importante, como sabemos a PCD, possui limitações, dependendo da sua deficiência requer um cuidado maior, dessa forma é importante que ela esteja inserida em funções que não as coloquem em risco, e que possam se adequar ao grau e deficiência que apresentem. É importante que o gestor tenha consciência disso, acreditamos que isso pode influenciar na qualidade do trabalho do colaborador com PCD.

Segundo o Art. 16, da Lei 13.146, de 06 de julho de 2015 (Estatuto da Pessoa com Deficiência) os programas e serviços de habilitação e de reabilitação para a pessoa com deficiência, são garantidos:

- I - Organização, serviços, métodos, técnicas e recursos para atender às características de cada pessoa com deficiência;
- II - Acessibilidade em todos os ambientes e serviços;
- III - tecnologia assistiva, tecnologia de reabilitação, materiais e equipamentos adequados e apoio técnico profissional, de acordo com as especificidades de cada pessoa com deficiência;
- IV - Capacitação continuada de todos os profissionais que participem dos programas e serviços (BRASIL, 2015).

Considerando ainda a importância do estatuto da pessoa com deficiência no que segue seu art. 34, A pessoa com deficiência tem direito ao trabalho de sua livre escolha e aceitação, em ambiente acessível e inclusivo, em igualdade de oportunidades com as demais pessoas (BRASIL, 2015).

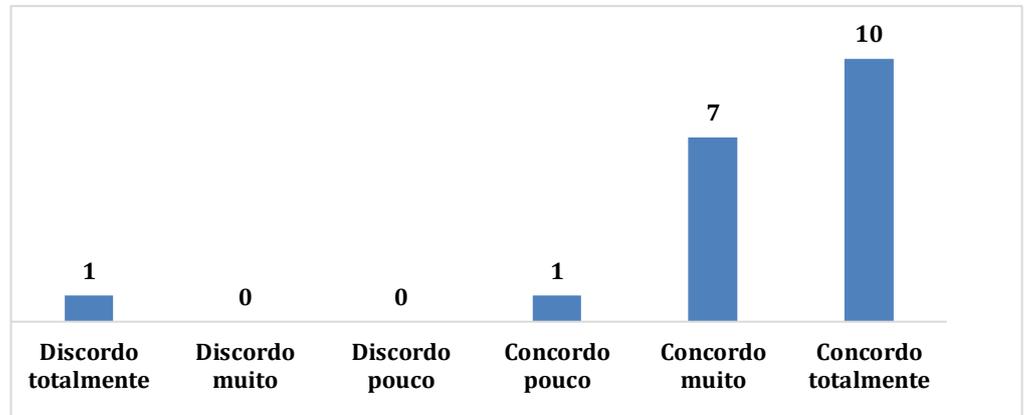
Quando perguntados sobre saúde e segurança do trabalho às pessoas com deficiência contratadas. Os 19 participantes concordaram que sim, receberam informações.

No que se refere ao treinamento realizado pela empresa, se é adequado às PCD's, houve concordância entre os entrevistados. Isso se apresenta positivamente, já que como relatado pelos gestores, não há especificidade no que compete a treinamento de pessoas com deficiência entre as empresas, como visto pessoas com deficiências recebem o mesmo treinamento que uma não PCD recebe. Isso ainda se dá, pelo fato das pessoas com deficiência que compuseram a amostra deste estudo, possuírem em sua grande maioria deficiências físicas em membros inferiores e superiores, ou até mesmo redução da visão. Se houvesse pessoas com deficiências, a exemplo de surdas, haveria um treinamento específico para ela.

Quando questionado aos colaboradores se os cargos de liderança e os colaboradores não PCD's são treinados para receber as PCD's na empresa, ficou explícito que não há nenhum tipo de treinamento de inclusão social para recebê-los.

Ainda sobre a percepção que as PCD's possuem sobre o acolhimento da liderança e equipe, se há a realização de práticas que visem evitar o preconceito na empresa e estimulem o bom relacionamento de pessoas com e sem deficiência.

Gráfico 02 – Acolhimento da liderança e equipe



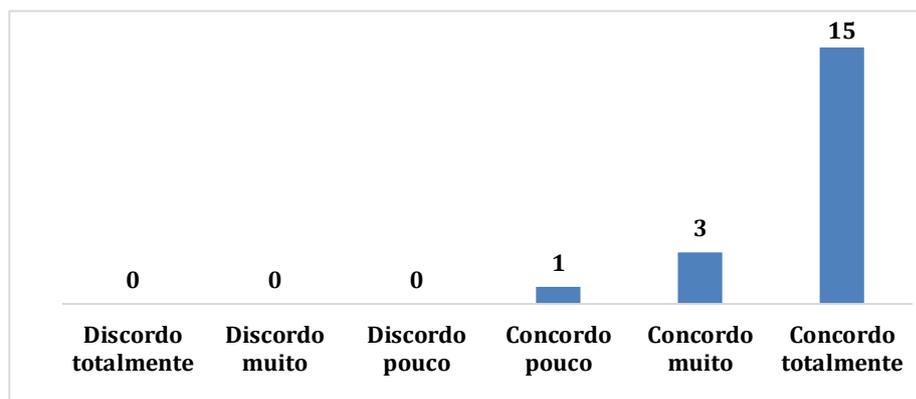
Fonte: Dados da pesquisa (2022)

Neste aspecto, evidenciou-se que os participantes concordam que as empresas realizam práticas que visam evitar o preconceito na empresa e estimulam o bom relacionamento de pessoas com e sem deficiência. As PCD's em todo o seu contexto sempre foram estigmatizadas, tratadas por muitas vezes de forma preconceituosa, sendo privadas de exercer uma profissão. Empresas que trabalham formas de inclusão, promovendo ações que possibilitem os colaboradores compreenderem essa importância, promovem uma bela ação, pois sabemos que as empresas não são apenas compostas por gestores e colaboradores, existem ainda os clientes, estes podem ser ou não deficientes, e tendo uma empresa que trate essas questões de forma ampla, o cliente pode sentir-se também acolhido.

Portanto, não pode haver nenhum tipo de distinção ou discriminação entre a empresa e os colaboradores sem ou com deficiência. Quanto a isso, Brasil (2015), destaca que a garantia de direitos nas leis, não significa que as pessoas com deficiência deixam de sofrer discriminação e preconceito por parte da sociedade.

Desse modo, não deve haver distinção entre os colaboradores, as mesmas oportunidades em crescer na empresa proposta para uma pessoa sem deficiência deve ser a mesma para uma pessoa com deficiência. Quanto a isto, os participantes relataram que nas empresas onde trabalham possuem as mesmas oportunidades em crescer profissionalmente.

Gráfico 03 – Há igualdade de salários e benefícios

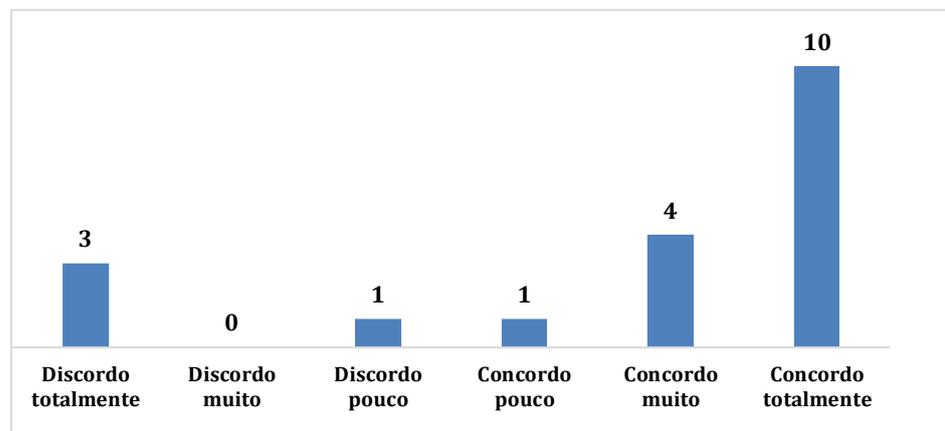


Fonte: Dados da pesquisa (2022)

Verificado se há igualdade de salários e benefícios para pessoas com e sem deficiência na organização. Há uma unanimidade em concordância entre os participantes. Não deve haver distinções quanto a benefícios e salários entre pessoas PCD's e pessoas não PCD. Caso isto ocorra, configura-se crime de preconceito, podendo a empresa responder judicialmente.

Quando questionados se sentiam que as atividades desempenhadas na empresa eram relevantes e importantes para o seu crescimento. A grande maioria concordou que sim, sentem-se importantes para a empresa. Isto demonstra que os participantes se sentem confiantes e o ambiente de trabalho é saudável para eles.

Gráfico 04 – As PCD's sentem que realizam atividades relevantes e importantes para o crescimento da empresa

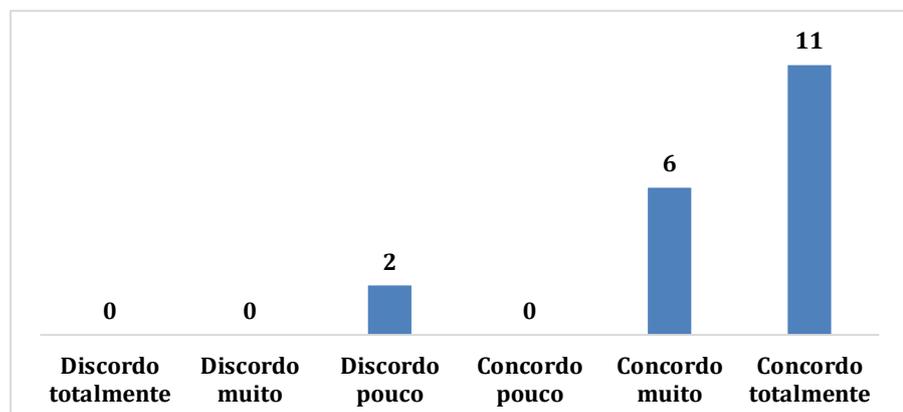


Fonte: Dados da pesquisa (2022)

O momento atual que estamos passando ajuda a aumentara conscientização coletiva, de forma geral, tem se destacado nas lideranças a necessidade de um olhar mais humano, social e inclusivo. Um olhar de cuidado com o próximo e os mais vulneráveis. Contudo, para que este momento não seja apenas um hiato na atuação convencional das empresas, é necessário que as lideranças criem pilares para perpetuar essa nova forma de atuar, garantindo maior valor compartilhado entre empresas e a sociedade (IBGE, 2021).

Perguntados se eram proporcionados os mesmos direitos previstos na legislação entre os colaboradores sem e com deficiência, os participantes concordam em sua maioria que sim, os direitos trabalhistas são respeitados.

Gráfico 05 – A organização demonstra comprometimento com a inclusão social e realiza práticas de responsabilidade social.



Fonte: Dados da pesquisa (2022)

Os dados mostram que os entrevistados notam que a empresa na qual trabalham, possuem comprometimento social. A inclusão de pessoas com deficiência em uma empresa é um caminho para permitir que as habilidades e as competências profissionais do indivíduo possam ser utilizadas pelo mercado. Nesse sentido, é consolidado pela iniciativa de as empresas incluí-las em seus quadros e constitui um cuidado a ser observado nos processos de recrutamento e seleção.

Segundo Pessoa (2008), responsabilidade social corporativa é ter um relacionamento ético e transparente com todas as partes envolvidas no processo, tendo como foco principal o desenvolvimento sustentável da sociedade como um todo, onde os recursos ambientais e culturais sejam preservados para as próximas gerações e o princípio da diversidade deve ser preservado para promover a igualdade social. As empresas inseridas nesse ambiente passam por muita pressão e é exigido um desempenho eficiente e eficaz de ações transparentes.

No entanto, não basta a contratação: é preciso oferecer um clima organizacional planejado e adequado às necessidades da PCD. Assim, a empresa tornará o ambiente verdadeiramente inclusivo e garantirá o bem-estar de todos os colaboradores (BEECORP, 2021).

Além de todas as questões mencionadas e apontadas no questionário como um todo, três questões avaliam aspectos gerais da inclusão social e que é relevante mostrar neste tópico, pois verifica se há a inclusão social ou não na organização.

Quando questionados se as pessoas com deficiências trabalham em diferentes atividades e deveres na empresa, os participantes em sua grande maioria concordaram, contudo, 22% discordaram. Ao verificar a entrevista com os gestores, pôde-se verificar que a grande maioria dos colaboradores PCD's, atua em atividades que proporcionam adaptabilidade a sua deficiência, sendo descritas funções como: auxiliar de serviços gerais, ajudante de vendas, estoquista. Frente a isto, discordo das falas dos gestores, a PCD, pode sim ter funções de grande relevância, como vendedores, ou chefia, vemos isso como um tipo de preconceito mascarado.

Os participantes sentem-se satisfeitos com a integração social intermediada pela empresa, bem como acolhidos pelos colaboradores. Isto é visto como positivo, já que a deficiência apresentada pelo colaborador não deve ser vista como empecilho para que o mesmo possa se destacar entre os demais. Acolher a PCD de forma íntegra, igualitária e humanizada é fundamental.

5 CONCLUSÃO

Os dados encontrados neste estudo possibilitaram compreendermos melhor sobre o tema aqui discutido, sobretudo no que confere ao direito da pessoa com deficiência em está inserida no mercado de trabalho. Evidenciamos que as empresas e gestores participantes, estão preocupados em contratar PCD's, e que ver o colaborador com PCD, como peça importante para a empresa.

Fora constatado por meio de pesquisas de campo, que a maioria das empresas possui estrutura física, psicológica e social para receber e manter os PCD's no corpo funcional. Pois alegam que o grau de deficiência dos colaboradores existente na empresa não necessita de um cuidado e atenção maior.

Quanto aos colaboradores PCD, verificou a partir dos dados, que eles se consideram inclusos na empresa, que recebem os mesmos direitos e benefícios frente aos demais colaboradores sem deficiência, contudo, acredito que estes benefícios e direitos poderiam ser melhores, as oportunidades dadas a PCD são mascaradas, funções de maior prestígio na empresa são privados, e isso entendo que se configura como uma forma de preconceito e discriminação.

Infelizmente com relação à prática e política de inclusão social da organização estudada, foi constatado que os portadores de deficiência estão alocados em setores que não necessitam muito de práticas de inclusão, por não possuírem grau de escolaridade suficiente para desempenhar funções de cargos de nível baixo, sem muito contato com os demais colaboradores.

Os gestores em sua grande maioria apoiam a Lei de cotas para contratação da PCD, contudo, acreditam que sem a Lei, esse tipo de contratação poderia ser inviável, visto que ainda existe preconceito em contratar a PCD. Porém sua atuação frente a essa problemática dentro da empresa estudada não possui a atenção e importância necessária, pois sempre relatam que possuem PCD's que de baixo tipo de deficiência, e que não necessitam de um cuidado maior.

Diante de um assunto de suma importância e de exigências de cumprimento da lei, duas empresas que entram na obrigatoriedade de inserção do PCD se negaram a participar da entrevista e aplicação do questionário, uma delas foi enviada mensagens por e-mail e whatsapp, e outra deixado presencialmente na empresa um ofício solicitando autorização para aplicação da pesquisa, ambas não obtiveram retorno, podendo assim as mesmas não estar seguindo à risca as regras previstas na lei 8.213/91.

Ademais, sugiro a estas empresas que enxerguem o colaborador PCD, como uma pessoa normal como todas as outras e que suas limitações não seja um empecilho mais sim algo a agregar para um todo, e que possam ter as mesmas oportunidades de crescimento dentro da organização. É necessário que os gestores e empresas se conscientizem e busquem reduzir as formas de preconceito e discriminação veladas.

Embora seja um tema de grande relevância para a sociedade, pouco são as referências que abordam e discutam a inclusão da pessoa com deficiência em empresas, faz-se necessário que pesquisadores tenham um olhar voltado para essa questão, intensificando e promovendo estudos que debatam a temática nos mais diversos setores, seja este no setor público ou privado buscando uma maior análise de dados.

REFERÊNCIAS

- ABREU, Juliana; MARQUES, Valeria. *Gestão de pessoas com deficiência: um olhar da psicologia*. Universidade Estácio de Sá - UNESA, 2007.
- BRASIL, **Lei nº 13.146**, de 06 de julho de 2015. Institui a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Estatuto da Pessoa com Deficiência). Diário Oficial da União, Brasília, DF, 2015.
- BRASIL, Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília, DF: Centro Gráfico, 1988.
- BRASIL. **Decreto nº 3.298**, de 20 de dezembro de 1999. Dispõe sobre a política nacional para integração da pessoa portadora de deficiência, consolida as normas de proteção, e dá outras providências. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 1999.
- BRICEÑO, Ana. **Inclusão de pessoas com deficiência nas organizações. um estudo de caso sobre a visão dos colaboradores com deficiência de uma empresa privada de Brasília e o papel da área de gestão de pessoas neste processo**. 2015. Centro Universitário de Brasília, Brasília, 2015.
- CARVALHO-FREITAS, Nivalda. **A inserção de pessoas com deficiência em empresas brasileiras- um estudo sobre as relações entre concepções de deficiência, condição de trabalho e qualidade de vida no trabalho**. 2007. Universidade Federal de Minas Gerais, Belo Horizonte, 2007.
- CARVALHO-FREITAS, Nivalda. Inserção e Gestão do Trabalho de Pessoas com Deficiência: um Estudo de Caso. **Revista de Administração Contemporânea (RAC)**, Curitiba, v.13, Edição Especial, p.121-138, 2009.
- COSTA, Marco; COSTA, Fátima. **Metodologia da Pesquisa**. 1. ed. Rio de Janeiro: Editora Interciência, 2001. p. 38, 62
- COSTA, Michelle. **Inclusão social dos portadores de deficiência no mercado de trabalho: um estudo em empresas das cidades de Assis e Palmital-sp**. 2016. Instituto Municipal de Ensino Superior de Assis, São Paulo. 2016
- DOVAL, Jorge. **Inclusão de pessoas portadoras de deficiência no mercado de trabalho: desafios e tendências**. 2006. Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, 2006.
- FELIZARDO, Pâmela *et al.* Inclusão de pessoas com deficiência nas organizações e impacto no clima organizacional (CO). **Rev. FAE, Curitiba**, v. 1, p. 159-176, 2016.
- DUTRA, Joel Souza. **Gestão de Pessoas: Modelo, Processos, Tendências e Perspectivas**. São Paulo: Editora Atlas, 2011.
- FREITAS, Nivalda; MARQUES, Antônio. Inserção de pessoas com deficiência em organizações brasileiras: um estudo com empresas socialmente responsáveis. **Revista Eletrônica de Gestão Organizacional**, p. 483-502, 2010.

GIL, Marta (Coord.). **O que as empresas podem fazer pela inclusão das pessoas com deficiência.** São Paulo: Instituto Ethos, 2002

GRITTI, Ana; PHILERENO, Deivis. **Inclusão De Pessoas Com Deficiência (Pcd) Na Empresa Grendene: Um Plano De Ação Multifuncional À Filial De Farroupilha, Rs.** Universidade de Serra Gaúcha, Serra Gaúcha, 2010.

IBGE (Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística). Disponível em:<<http://WWW.ibge.gov.br/home/presidência/noticias/imprensa/ppts/00000008473104122012315727483985.pdf>> Acesso em:15 setembro de 2022.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA (IBGE), disponível em: <<https://www.ibge.gov.br/estatisticas/sociais/populacao/34889-pessoas-com-deficiencia-e-as-desigualdades-sociais-no-brasil.html?=&t=publicacoes>>. Acessado em censo 05 de novembro de 2022.

MALHEIRO, Michel et al. Diversidade E Inclusão Social: Estudo De Caso Em Filial De Uma Rede De Farmácia. **Revista Unifeso-Humanas e Sociais**, v.6, n. 6, p.38-52, 2020.

MILLER, F. A. Strategicculturechange: the door to achieving high **performance and inclusion**.PublicPersonnel Management, v. 27, n. 2, p. 151-160, 1998.

MACIEL, **Portadores de deficiência: a questão da inclusão social.** São Paulo. 2000, v. 14, n. 2 [Acessado 22 Julho 2022] , pp. 51-56.

MARRAS, J. P..Administração de recursos humanos: do operacional ao estratégico. 12 ed. São Paulo, Futura, 2007.

MOTTA, Fernando; VASCONCELLOS, Isabella. **Teoria Geral da Administração: uma introdução.** São Paulo: Pioneira, 2002.

MOR BARAK, M. E. ManagingDiversity: toward a globally inclusive workplace. California: SAGE Publications, 2005.

OLIVEIRA, Ana. **A inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho.** 2013. Faculdade Frutal, Minas Gerais, 2013.

PAIVA, Juliana; BENDASSOLLI, Pedro. Políticas sociais de inclusão social para pessoas com deficiência. **Psicologia em revista**, n. 1, p. 418-419, 2017.

REZENDE, Michelli. **Diversidade e trabalho: as atitudes dos profissionais de recursos humanos frente às possibilidades de inclusão de pessoas com deficiência nas organizações.** 2013. Universidade Federal de São João del-Rei, São João del-Rei, 2013.

RIBEIRO, Marco; CARNEIRO, Ricardo. **A inclusão indesejada: as empresas brasileiras face a lei de cotas para pessoas com deficiência no mercado de trabalho.** Salvador: Organizações e Sociedade, v. 16, nº50, Julho/Setembro, 2009.

ROBBINS, Stephen. **Comportamento organizacional.** Pearson Prentice Hall,São Paulo, 2009.

SANTOS, Eunides; GUSMÃO, Márcia. A inclusão de pessoas com deficiência nas organizações. revista projeção, direito e sociedade. **Revista projeção, direito e sociedade**, n. 1, p. 31-45, 2013.

**UNIVERSIDADE ESTADUAL DA PARAÍBACAMPUS VII
CENTRO DE CIÊNCIAS EXATAS E SOCIAIS APLICADAS
CURSO DE BACHARELADO EM ADMINISTRAÇÃO**

APÊNDICE A - ROTEIRO DE ENTREVISTA

Entrevista Aplicada Na Área De Gestão De Pessoas

Esta parte do estudo tem como objetivo conhecer os participantes da pesquisa, perfil da empresa, e a visão da área de gestão de pessoas.

● **PARTE I**

1. Idade?
2. Sexo?
3. Formação?
4. Tempo de atuação na empresa?
5. Experiências anteriores?
6. Quantos anos na função de RH?

● **PARTE II**

1. Área de atuação da empresa?
2. Quantos anos a empresa tem no mercado?
3. Possui quantos colaboradores no geral?
4. Possui quantos PCD's (pessoa com deficiência), qual o grau e tipo de deficiência desses colaboradores?
5. Quais são os critérios para admissão de uma PCD? Existe alguma diferenciação com os demais processos seletivos não PCD?
6. Como são divulgadas as vagas abertas às pessoas com deficiência? Quais são as dificuldades na hora da contratação?
7. Como você vê o relacionamento de um funcionário com deficiência com os demais funcionários sem deficiência?
8. Sobre o ambiente físico de trabalho, quais foram às mudanças realizadas para receber o PCD?
9. A empresa realiza treinamento para as pessoas com necessidades especiais? De que tipo? Com que frequência? De que forma os treinamentos ajudam na adaptação e integração desse portador de deficiência à equipe?
10. Em quais setores estão alocados os portadores de deficiência? Há algum tipo de limitação?
11. Referente à Lei de Cotas, o senhor(a) apóia que a empresa tem como dever contratar portadores de deficiências?
12. Se não houvesse a lei de cotas a empresa contrataria portadores de deficiência? Explique.

**CENTRO DE CIÊNCIAS EXATAS E SOCIAIS APLICADAS
CURSO DE BACHARELADO EM ADMINISTRAÇÃO**

APÊNDICE B - QUESTIONÁRIO

Questionário Aplicado Aos Colaboradores Portadores De Deficiência.

Esse questionário tem como objetivo mostrar a visão das pessoas com deficiência sobre a estrutura física, psicológica e social da empresa, bem como descrever o nível de satisfação desses trabalhadores no que se refere à sua inclusão no ambiente de trabalho.

Leia cada uma das afirmativas atentamente e assinale o grau que cada uma delas determina a sua opinião sobre o atual contexto da empresa, em uma escala de 1 a 6, sendo que:

1	2	3	4	5	6
Discordo totalmente	Discordo muito	Discordo pouco	Concordo pouco	Concordo muito	Concordo totalmente

AFIRMATIVAS	1	2	3	4	5	6
1° Foram realizadas adequações nas práticas de seleção (tais como: (Testes com tamanho de letras apropriadas, testes adequados, intérprete nas entrevistas, dentre outras) para a realização de processos seletivos para pessoas com deficiência.	1	2	3	4	5	6
2° A empresa proporciona condições de trabalho que garantam a segurança e saúde do colaborador (tais como equipamentos de segurança, jornada e carga horária adequada, dentre outras).	1	2	3	4	5	6
3° É realizado adequações com relação às práticas de trabalho com a finalidade de inserir as pessoas com deficiência na organização.	1	2	3	4	5	6
4° Foram realizadas ações que visam fornecer informações sobre saúde e segurança do trabalho às pessoas com deficiência contratadas.	1	2	3	4	5	6
5° As práticas de treinamento realizadas pela empresa são adequadas às pessoas com deficiência.	1	2	3	4	5	6
6° A liderança e colaboradores são treinados para receber adequadamente as pessoas com deficiência nas equipes.	1	2	3	4	5	6
7° Há a realização de práticas que visem evitar o preconceito na empresa e estimulem o bom relacionamento de pessoas com e sem deficiência.	1	2	3	4	5	6
8° As pessoas com deficiência possuem as mesmas oportunidades de crescimento profissional e desenvolvimento de carreira que as pessoas que não possui deficiência a organização.	1	2	3	4	5	6
9° Há igualdade de salários e benefícios para pessoas com e sem deficiência na organização.	1	2	3	4	5	6
10° Sinto que realizo atividades relevantes e importantes para o crescimento da empresa.	1	2	3	4	5	6
11° É proporcionado aos colaboradores com e sem deficiência os mesmos direitos previstos na legislação trabalhista e de direitos humanos.	1	2	3	4	5	6
12° Esta organização demonstra comprometimento com a inclusão social e realiza práticas de responsabilidade social	1	2	3	4	5	6
13° As pessoas com deficiência trabalham em diferentes atividades e setores da empresa	1	2	3	4	5	6
14° Estou satisfeito(a) com a minha integração social intermediada pela empresa.	1	2	3	4	5	6
15° Sinto acolhido por parte dos colaboradores.	1	2	3	4	5	6

Fonte: Briceño (2015)

MUITO OBRIGADO PELA SUA CONTRIBUIÇÃO!