

A INCLUSÃO DAS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA NAS ORGANIZAÇÕES SEGUNDO A ÓTICA DOS COLABORADORES

Data de submissão: 06/12/2023

Data de aceite: 01/02/2024

Antonio Aparecido de Carvalho

Faculdade de São Bernardo – FASB
São Bernardo do Campo – SP
<http://lattes.cnpq.br/3790964579387924>

Reginaldo Braga Lucas

Faculdade de São Bernardo – FASB
São Bernardo do Campo – SP
<http://lattes.cnpq.br/0455951582946551>

Neli Maria Mengalli

Faculdade de São Bernardo – FASB
São Bernardo do Campo – SP
<http://lattes.cnpq.br/2874239261753313>

Marco Antonio Spada

Faculdade de São Bernardo – FASB
São Bernardo do Campo – SP
<http://lattes.cnpq.br/4885920385492997>

RESUMO: Atualmente das 768 mil vagas reservadas para as pessoas com deficiência, apenas 48,4% estão preenchidas, são 372 mil pessoas que exercem atividades em empresas públicas e privadas, porém 396 mil pessoas estão fora do mercado a que têm direito. Diante dos apontamentos apresentados, o objetivo da presente pesquisa foi identificar a percepção dos colaboradores acerca

das ações empresariais para a inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho. Trata-se de uma pesquisa quantitativa descritiva, com a aplicação de um questionário eletrônico com perguntas abertas e fechadas, destinado a colaboradores com ou sem deficiência de todos os ramos de atividade. Foram recepcionados 2.643 questionários, dos quais 110 são colaboradores com algum tipo de deficiência. Os resultados da pesquisa de campo permitiram compreender que a realidade vivenciada pelas amostras demonstra que as empresas praticam ações voltadas para a inserção de pessoas com deficiência nas atividades laborais, contudo os respondentes com deficiência percebem que as empresas necessitam expandir os treinamentos para permitir melhoria nos processos e resultados. Entende-se que há um longo caminho a ser percorrido para capacitar e empregar as pessoas com deficiência, a adoção de parcerias públicas e privadas pode trazer resultados satisfatórios.

PALAVRAS-CHAVE: Pessoas com Deficiência. Trabalho. Discriminação. Lei de Cotas. Inclusão Social.

THE INCLUSION OF PEOPLE WITH DISABILITIES IN ORGANIZATIONS FROM THE PERSPECTIVE OF EMPLOYEES

ABSTRACT: Currently, of the 768 thousand vacancies reserved for people with disabilities, only 48.4% are filled, there are 372 thousand people who work in public and private companies, but 396 thousand people are outside the market to which they are entitled. In view of the notes presented, the objective of this research was to identify the perception of employees regarding corporate actions for the inclusion of people with disabilities in the job market. This is a descriptive quantitative research, with the application of an electronic questionnaire with open and closed questions, aimed at employees with or without disabilities from all areas of activity. 2,643 questionnaires were received, of which 110 were employees with some type of disability. The results of the field research allowed us to understand that the reality experienced by the samples demonstrates that companies take actions aimed at including people with disabilities in work activities, however, respondents with disabilities realize that companies need to expand training to allow improvements in processes and results. It is understood that there is a long way to go to train and employ people with disabilities, the adoption of public and private partnerships can bring satisfactory results.

KEYWORDS: People with Disabilities. Work. Discrimination. Quota Law. Social inclusion.

1 | INTRODUÇÃO

Apesar da importância social do trabalho e do fato de a própria Constituição Federal de 1998 em seu artigo 6º definir o trabalho como um direito social da pessoa, contudo ainda são muitos os desafios para a inserção da pessoa com deficiência no ambiente de trabalho. Ainda há intensa discriminação das pessoas com deficiência – PcD, que representam a menor parte da população total empregada ou participante de alguma atividade remunerada, quanto maior a “limitação”, menor a sua posição no mercado.

A despeito de a Constituição Federal e da Lei de Cotas, que representam marcos e são essenciais para a integração social das pessoas com deficiência, trazendo a oportunidade de trabalhar em qualquer tipo de atividade, com qualquer equipe, em quaisquer ambientes e segmentos, independentemente das suas restrições, as pessoas com deficiência ainda encontram obstáculos para exercerem suas atividades. As leis preconizam que é impreterível a contratação de PCD, exigindo que empresas com determinada quantidade de funcionários reservem parcial e obrigatoriamente de 2% a 5% das vagas de trabalho para este público, são promovidas verificações para garantir que a lei seja cumprida, entretanto na maioria dos casos, as empresas apenas cumprem as exigências e por vezes não estimulam as atividades e não investem em tecnologias assistivas que auxiliam no desenvolvimento das atividades.

A educação desempenha um papel fundamental no combate à exclusão social das pessoas com deficiência, evidenciando a possibilidade de gerar mais oportunidades em relação à vida social e profissional, desconstrói a visão dos desfavorecidos e incapazes, dando lugar à autonomia e independência, já a educação profissional oportuniza a

qualificação, a formação e o reconhecimento para mercado de trabalho. É prioritário mudar a visão assistencialista da inclusão deste público no mercado de trabalho.

Segundo dados fornecidos pela Pesquisa Nacional de Saúde – PNS (2019), 8,4% da população brasileira acima de 2 anos de idade tem algum tipo de deficiência, portanto são 17,3 milhões de pessoas, dos quais 49,4% são idosos.

O artigo 1º. da Convenção Interamericana para a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra as Pessoas com Deficiência (Decreto 3.956 de 8 de outubro de 2001), traz a seguinte compreensão do termo deficiência: “uma restrição física, mental ou sensorial, de natureza permanente ou transitória, que limita a capacidade de exercer uma ou mais atividades essenciais da vida diária, causada ou agravada pelo ambiente econômico e social”. O Relatório Mundial Sobre a Deficiência destaca as barreiras à plena inserção de PcD na sociedade, além das atitudes negativas, preconceitos existentes, a falta de planejamento e acessos adequados, políticas e padrões inadequados quando se refere ao planejamento das políticas que não incluem ou inviabilizam o cumprimento das leis criadas, falta de ofertas de serviços a PcD e falta de preparo para os profissionais que terão contato direto com colaboradores deficientes, que muitas vezes nunca tiveram outro contato empregatício. Os empregadores precisam estar cientes de que facilitar a entrada de pessoas com deficiência no mercado de trabalho é parte de uma responsabilidade social, que trará contribuição de geração de emprego e renda, promovendo a elevação da economia local, regional e nacional e consequentemente melhor qualidade de vida.

Justifica-se a pesquisa, pois atualmente das 768 mil vagas reservadas para as pessoas com deficiência, apenas 48,4% estão preenchidas, são 372 mil pessoas que exercem atividades em empresas públicas e privadas, porém 396 mil pessoas estão fora do mercado a que têm direito.

Diante dos apontamentos apresentados, **o problema** da presente pesquisa foi: Qual é a percepção dos colaboradores acerca das ações empresariais para a inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho? O **objetivo geral** foi identificar a percepção dos colaboradores acerca das ações empresariais para a inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho. Já os **objetivos específicos** foram: identificar segundo a percepção dos colaboradores como é o engajamento das pessoas com deficiência no ambiente organizacional, identificar segundo a visão dos colaboradores se as organizações investem em tecnologias assistivas que permitam o bom desempenho das atividades e verificar como os colaboradores com deficiência percebem a cooperação dos demais colaboradores para o desempenho das atividades.

Trata-se de uma pesquisa quantitativa descritiva, com a aplicação de um questionário eletrônico com perguntas abertas e fechadas, destinado a colaboradores com ou sem deficiência de todos os ramos de atividade. A análise de dados fez o uso do *software* SPSS-23.

2 | FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

O indivíduo que possui algum tipo de limitação, seja ela física, auditiva, visual ou intelectual, independentemente do grau da deficiência, não é o motivo que ensejará a uma vida com mais dificuldades, o que torna a vida das pessoas com deficiência mais difícil é a forma como a sociedade lida e enxerga essas pessoas, a forma como a população trata a inclusão e permanência de alguém com deficiência em seu meio de convívio e no ambiente de trabalho diariamente. Um conceito de segregação que foi instituído por séculos, contribui para a permanência do preconceito, prejudicial para a vida das pessoas com deficiência, pois desde que sejam valorizados e preparados adequadamente poderão ser melhores profissionais que competem no mesmo nível das pessoas sem deficiência.

Incapacidade, inépcia, inaptidão, invalidez, entre tantos outros adjetivos, eram denominadas a qualquer tipo de deficiência, pelo fato de qualquer indivíduo que possuísse algum tipo de limitação, não poderia realizar ou concretizar atividades normais e rotineiras do dia a dia. Com o passar dos anos, com o contexto histórico, especialmente as grandes guerras que ocorreram no início do século XX, houve uma mudança drástica no contexto social, e a deficiência começa a ser mais evidente passa a ser olhada com uma nova percepção, mudanças socioculturais foram ocorrendo gradualmente e positivamente na região da Europa, marco principal da primeira e segunda guerras mundiais, a sociedade começou a reconhecer o valor humano das pessoas com limitações, com o avanço da ciência e a libertação em relação a dogmas e credices, possibilitou o reconhecimento de que as pessoas com deficiência deveriam ter atenção específica fora dos abrigos ou asilos para pobres e velhos (NEGREIROS, 2014).

No Brasil a história da deficiência, não foi muito diferente, a começar pelos conceitos indígenas quanto à deficiência, assim, como em outras culturas a deficiência era vista como maldição, castigo e por vezes culminava na prática da eliminação, e do abandono, isso mostra que independente de cultura, do contexto social, histórico e temporal, os deficientes sempre foram vistos como pessoas que não mereciam o direito à vida. No Brasil, a pessoa com deficiência foi considerada por vários séculos, dentro da categoria mais ampla dos “miseráveis”, talvez o mais pobre entre os pobres (SILVA, 1987). Na cultura indígena, que considera que as pessoas nascidas com deficiência demonstravam um sinal de mau agouro, um prenúncio de castigos dos deuses, a eliminação sumária das crianças era habitual, assim como o abandono dos que adquiriam a deficiência no decorrer da vida (NEGREIROS, 2014).

Atualmente, o Brasil apresenta evolução quanto ao respeito e ao garantir os direitos das pessoas com deficiências, seja no âmbito da educacional, profissional e social, contudo, ainda há muito a ser melhorado diante dos preconceitos que persistem. Gradativamente houve a conscientização de que, as pessoas com deficiência poderiam estar socialmente integradas participando da vida educacional, laboral e cultural sem estarem restritas ao

espaço familiar, hospitalar ou instituições especializadas. Esse é o reflexo da luta, iniciada no período de 1980, em defesa dos direitos das pessoas com deficiência e que reverbera nas legislações, nas políticas públicas e nas ações (NEGREIROS, 2014).

Campana (2021) assegura que a Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência, que ocorreu em 13 de dezembro de 2006, influenciou positivamente para que ocorressem mudanças para garantir a acessibilidade, o cenário de exclusão está sendo alterado, a sociedade e autoridades passaram a lutar pelos direitos das PcD.

Apesar dos avanços, os obstáculos para deficiências físicas, mentais, intelectuais ou sensoriais foram e permanecem sendo pretextos para a marginalização, isenção e discriminação social. Com o intuito de coibir tais ações, várias políticas e conceitos legislativos e jurídicos foram estabelecidas mundialmente com o intuito de mitigar a exclusão social dos PcD, a fim de garantir os seus direitos, como por exemplo a Lei de Cotas para PcD publicada e instituída em de julho de 1991, conhecida como lei de contratação de PcD nas Empresas.

A Lei de cotas para Pessoas com Deficiência, que dispõe sobre os planos de benefícios da Previdência Social e dá outras providências para contratação, de forma que estabelece que as empresas que possuem mais de 100 empregados, tenham obrigatoriamente determinadas quantidades de vagas direcionadas a pessoas com deficiência, em distintos cargos, não somente de serviços gerais, mas em outros cargos de todos departamentos e áreas, em distintas funções, desde que esses sejam capazes de executar as atividades atribuídas. A reserva dessas vagas considera o número de funcionários, empresas de 100 a 200 funcionários reservam 2% das vagas; de 201 a 500 funcionários, a reserva é de 3%; de 501 a 1000 funcionários, a reserva é de 4% e acima de 1000 funcionários o percentual é de 5% (LEITE, 2014).

No caso do descumprimento da Lei de Cotas, o artigo 133 da Lei 8.213/1991 estabelece multas que variam de R\$2.926,52 a R\$292.650,00 a partir de 1º de janeiro de 2022.

A Lei de Cotas para deficientes estabelece dois grupos distintos: Pessoas com Deficiência desde o nascimento e os grupos de Pessoas com Deficiência Reabilitados. São 5 as categorias das Pessoas com Deficiência: **Física**: entre elas, alterações articulares, nanismo, amputações e paralisia cerebral; **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; **Visual**: cegueira, na qual a acuidade visual é igual ou menor que 0,05 no melhor olho, com a melhor correção óptica; **Intelectual e mental/psicossocial**: entre elas, transtorno do espectro autista, síndromes epilépticas; **Múltipla**: mais de uma deficiência.

As deficiências: física, intelectual, visual, auditiva ou múltipla, congênitas ou não, segundo o Decreto 3.289/99 são definidas como toda perda ou anormalidade de uma

estrutura ou função psicológica, fisiológica e/ou anatômica que gere incapacidade, total ou parcial, impedindo a pessoa de assegurar por si mesma o atendimento às suas necessidades de uma vida individual ou social normal, podendo ser permanente ou temporária. Deficiência Temporária: apresenta comprometimentos e/ou limitações que podem ser revertidos por meio de cirurgias ou tratamentos. Deficiência Permanente: ocorreu ou se estabilizou após período que impeça a sua regressão ou recuperação, apesar de tratamentos. Sasaki (2018) ressalta que as pessoas com deficiência têm os mesmos direitos e deveres que as demais pessoas. O autor menciona que ao longo do tempo o termo Pessoas com Deficiência recebeu siglas diferentes para a sua definição, inicialmente eram chamados de PPD (Pessoas Portadora de Deficiência), por solicitação dos próprios deficientes, tiveram sua denominação alterada para PNE (Pessoa com Necessidades Especiais) e, atualmente tem a nomenclatura de PCD (Pessoa com Deficiência), que de acordo com Campana (2021) esta expressão passou a ser oficialmente adotada pela ONU na Assembleia realizada em 13 de dezembro de 2006, e entrou em vigor a partir de 3 de maio de 2008 na Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência.

A despeito de a Lei 8.213/91 - Lei de Cotas, que em 2022 completa 31 anos de existência, dados extraídos da Ação Social para Igualdade das Diferenças – ASID (2019) que apresenta a pesquisa “Expectativas e Percepções sobre o Mercado de Trabalho para Pessoas com Deficiência de 2017”, que revela que mesmo com as disposições legais e das novas tecnologias da informação e comunicação, internet das coisas e tecnologias assistivas que podem contribuir para facilitar a vida dos portadores de deficiência e a inclusão e permanência no mercado de trabalho, ainda existe um elevado número de pessoas com algum tipo de limitação fora dos postos de trabalho, em paralelo a isso, grande parte das empresas mesmo que possua o percentual estipulado por lei de obrigatoriedade de preenchimento de vagas para as pessoas com deficiência, empegam abaixo das vagas reservadas (AMORIM, 2020).

Dados extraídos da Relação Anual de Informações Sociais – RAIS de 2021, demonstram que dos 46,63 milhões de trabalhadores com carteira assinada, apenas 1% são trabalhadores com deficiência, portanto são 486 mil PcD dentre as 768 mil vagas disponibilizadas. Os números apresentados permitem inferir que existem dificuldades para as pessoas com deficiência estarem inclusas nos postos de trabalho, contudo as organizações podem enfrentar dificuldades para fornecer ambientes inclusivos e igualitários.

Sasaki (2020) reforça a ideia de que as leis e ferramentas são imprescindíveis para a colocação e permanência dos PcD no mercado de trabalho, contudo as empresas e gestores têm o papel fundamental de promover ações para o engajamento nas equipes, na disponibilização de capacitação, acompanhamento e direcionamento segundo as capacidades e habilidades para o desempenho das atividades.

Keffer (2013), enfatizou que em 2011 das 45.000 empresas constantes na RAIS apenas 3.800 (8%) cumpriram a Lei de Cotas, se houvesse obediência à lei, o contingente

seria de no mínimo 900.000 pessoas com deficiência empregadas.

A Tabela 1, apresenta dados extraídos das RAIS acerca do número de pessoas com deficiência com contratos formais de trabalho.

Ano	Número de pessoas com deficiência com contrato formal de trabalho.
2014	381.300
2016	418.500
2018	486.000
2019	523.400
2021	Até julho 372.000

Tabela 1 – Número de PCD com contrato formal de trabalho

Fonte: Elaborado pelos autores com base na RAIS, 2022.

Segundo Martins (2020) o processo de contratação de pessoas com deficiência precisa considerar que a autonomia é um fator importante para o sucesso da contratação e da permanência, compreender as dificuldades de mobilidade, e desta forma analisar a possibilidade de flexibilização. Desta forma, no processo seletivo é preciso analisar o trajeto até o ambiente de trabalho, contando com todos os imprevistos de transportes, pois segundo o IBGE (2017) no perfil dos municípios brasileiros, cerca de 1.679 municípios disponibilizam o serviço de transporte coletivo, seja em metrô, ônibus, trem, ônibus municipais e intermunicipais totalmente adaptados e acessíveis às pessoas com deficiência, no entanto foi comprovado que apenas 11,7% possui frota totalmente adaptada, 48,8% com a frota parcialmente adaptada e 39,4% sem adaptação.

Em relação ao conhecimento da legislação sobre a contratação de PcD, Gutierrez e Neto (2020) afirmam que é grande o desconhecimento da sociedade. Os autores concluem que o tema precisa ser inserido e trabalhado nas salas de aula e nas organizações, pois permitiria a conscientização e seria uma ferramenta eficaz no processo de inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho, propiciando um ambiente interativo e harmonioso entre as equipes de trabalho.

Neto (2020) salienta que em todos os ramos de atividade a inclusão não é tarefa fácil, pois existe a questão da capacitação profissional tanto das pessoas com deficiência, quanto para as pessoas sem deficiência, pois ambos precisam estar abertos para receber orientações e para transmiti-las. O autor menciona entrevistas feitas com 19 gestores e profissionais da área de Recursos Humanos de grandes corporações do ramo industrial de metalurgia e mineração, sendo possível perceber que muitos gestores não apresentam as tratativas adequadas para trabalhar com pessoas com deficiência, portanto o processo de inclusão se torna insatisfatório para todos os atores envolvidos.

A variedade de atividades de trabalho também se encaixa nos desafios das pessoas com deficiência, pois existem as deficiências auditivas, físicas, intelectuais, visuais, e ainda o nível de cada limitação. Neto (2020) apresenta como exemplo as pessoas com deficiência visual e o grau da dificuldade em enxergar, pois existem os que já nasceram com a deficiência e os que perderam, apresentam a deficiência completa ou parcial ao longo da vida, alguns percebem cores, tamanhos, vultos etc. Portanto, é preciso que seja avaliado o grau de dificuldade. O autor conclui com insatisfação, que grande parte das empresas opta por pessoas com deficiências leves.

Segundo Tawil (2021) o preconceito não somente dos colegas, mas de gestores é um dos elementos considerados quando da necessidade de cortar custos ou selecionar quais empregados serão desligados. O autor afirma que nos processos seletivos 78% das pessoas com algum tipo de deficiência foram desacreditadas por líderes ou recrutadores.

Neto (2020) menciona que além da seleção e contratação da pessoa com deficiência, as empresas carecem de fazer adaptações que auxiliem nas atividades destinadas, tais como a ergonomia, acessibilidade, ferramentas, equipamentos, além do apoio da gestão e dos colegas. É fundamental o treinamento adequado para os colaboradores e especialmente para os gestores, para o sucesso da convivência no ambiente organizacional, eficácia nos resultados das atividades atribuídas e conseqüentemente na permanência e possibilidade de ascensão profissional dos colaboradores com deficiência.

O Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística - IBGE (2021) ressalta que durante o período de pandemia houve um agravamento da dificuldade da inserção e manutenção das pessoas com deficiência no mercado de trabalho.

A inserção das pessoas com deficiência no mercado de trabalho ainda não abrange todas as vagas reservadas, muitos são os obstáculos que precisam ser transpostos, tanto para os PCDs quanto para as empresas. Neste contexto, emergem as Tecnologias de Informação e Comunicação que quando utilizadas adequadamente tendem a auxiliar na transposição de alguns destes obstáculos.

As tecnologias se designam como distintos recursos que se agrupam a fim de um único objetivo nos ambientes corporativos, acadêmicos, sociais e de lazer: facilitar a acessibilidade a partir do uso de *softwares* e *hardwares*, que auxiliam mediante a utilização dos meios digitais e virtuais, especialmente na operacionalização e na comunicação.

Sassaki (2018) informa que o Comitê Gestor da Internet no Brasil - CGI possui um material que apresenta e identifica diversos panoramas de acesso e uso das Tecnologias de Informação e Comunicação para pessoas com deficiência no Brasil e na América Latina, afinal as tecnologias podem trazer benefícios e oportunidades para todos os indivíduos e não seria diferente para as pessoas com deficiência. No contexto de adaptação e personificação do uso das TIC às pessoas com deficiência, a Organização das Nações Unidas para a Educação, a Ciência e a Cultura – UNESCO, apoia a utilização de *softwares* especializados e dispositivos eletrônicos que tragam mais acessibilidade e conforto para

as pessoas com deficiência.

Júnior, Correia e Queiroz (2021) enfatizam que é inquestionável a contribuição das TIC para as pessoas com deficiência em quaisquer situações, seja na vida profissional ou na vida pessoal. Os autores afirmam as TIC permitem a inclusão sócio laborativa das pessoas com qualquer tipo de limitação. Segundo Ansa (2020) muitas empresas se especializaram na criação de tecnologias especialmente para facilitar a vida dos PcD.

Fantini (2018) salienta que existem diversos tipos de tecnologias da informação e comunicação, que estão entrelaçadas e relacionadas às tecnologias assistivas, cujo intuito é incrementar e/ou complementar as tecnologias existentes para que todos os indivíduos independentes de ter limitações físicas ou não, possam ter acesso a todas as atividades da sua rotina sem que tenham grandes dificuldades em realizá-las.

A Lei 13.146 de 6 de julho de 2015, mais conhecida como Lei Brasileira de Inclusão – LBI, toma como conceito de tecnologia assistiva no seu artigo 3º. “...produtos, recursos, metodologias, estratégias, práticas e serviços que objetivam promover a funcionalidade relacionada à atividade e participação de pessoas com deficiência, incapacidades ou mobilidade reduzida, visando sua autonomia, independência, qualidade de vida e inclusão social (PLANALTO, 2015). Em relação ao direito ao trabalho o artigo 34 da LBI institui que a PcD: “tem direito ao trabalho de sua livre escolha, em ambiente acessível e inclusivo, em igualdade de oportunidades com as demais pessoas”. Entende-se, portanto que é proibido criar empecilhos ou negar postos de trabalho às PcD.

Neste sentido, é necessário permitir condições que viabilizem o acesso a postos de trabalho, o blog ICOM - Libras (2021) apresenta as principais ferramentas, recursos e metodologias que podem ser utilizados nas empresas para assistir o profissional com deficiência para que ele possa se comunicar e exercer suas atividades com autonomia, promovendo uma real inclusão social.

Espaços Adaptados: corrimão de sustentação nos corredores, banheiros e rampas/elevadores, é importante pensar no espaço que esteja adequado para locomoção de cadeirantes, de pessoas com baixa ou nenhuma visão e mesmo de pessoas com deficiência auditiva.

Ergonomia na mobília: adaptar mobílias para a necessidade física como regulagem de altura de mesas e cadeiras, armários e arquivos, é importante para dar independência durante a execução das atividades.

Sinalização por luzes: o recurso auxilia os colaboradores com deficiência auditiva a atender a intervalos, chamadas, convocações, ou qualquer outra situação que se queira estabelecer com eles.

Sinalização em Braille: as sinalizações são importantes para identificação dos setores, como no botão do elevador, nas portas dos setores, banheiro, em espaços que sejam de uso comum na empresa ou de uso necessário para as atividades do colaborador.

Tradutor de Libras: recursos que auxiliam o colaborador com deficiência auditiva,

considerar o uso de plataformas de tradução de libras, como o ICOM.

Computadores adaptados: podem ser adaptados tanto no quesito ergonômico, quanto na aquisição de mouse e teclado adaptados para o colaborador que tenha dificuldade motora que impeça o uso do computador tradicional.

Softwares de leitura: auxiliam na leitura de documentos, relatórios e material que o colaborador precise acessar para desempenho de suas atividades.

Celulares adaptados na tecnologia assistiva: com dígitos maiores, sinalização por luz nas chamadas, dígitos em braille também ajudam a pessoa com deficiência visual e baixa visão a utilizar esse recurso, fazer ligações para outros setores ou para clientes.

Segundo o Instituto de Tecnologia Social – ITS (2017), a deficiência seja ela qual for não poderá ser motivo de qualquer tipo de barreira para exercer o direito que todos temos ao trabalho. No atual cenário há disparidade entre vagas disponíveis para pessoa com deficiência e o número de contratações efetivadas, um dos motivos pode ser a falta de informação e investimento por parte da organização. Gestores necessitam entender que a adequação dos postos de trabalho é um investimento para que a pessoa com deficiência produza igual ou mais que os demais, tornar um ambiente acessível melhora relações, a qualidade de entrega, produtividade e processos para a equipe.

Extinguir barreiras é respeitar a pessoa com deficiência como cidadãos e profissionais, investir em Tecnologias Assistivas para propiciar o uso de ferramentas, maquinários, instalações entre outros, gerando independência e autonomia ao profissional portador de deficiência, contudo para a efetivar a acessibilidade é necessário levar em consideração a individualidade de cada pessoa. O que ocorre nas organizações atualmente é o contrário do que deve ser o ideal, querem adequar o trabalhador ao posto e não o posto ao trabalhador, as adaptações são necessárias e trazem consigo diversas vantagens para a pessoa com deficiência contratada, pois promove condições de manuseio de ferramentas e equipamentos, conforto para realização das atividades, diminuição dos riscos de acidentes e o cansaço.

3 | MÉTODO DA PESQUISA

A presente pesquisa é quantitativa, descritiva com amostra não probabilística, o sujeito da pesquisa são colaboradores de organizações de todos os ramos de atividade, o instrumento de pesquisa fez uso de um questionário estruturado com 22 questões, sendo a primeira o perfil do respondente com 8 questões, a seção 2 apresentou um 13 frases que representa as ações da empresa para a inclusão de pessoas com deficiência no quadro de colaboradores. Utilizando uma escala de 8 (oito) níveis, quanto mais a frase representasse a realidade na empresa, mais próximo de 8 (oito) seria a avaliação. Entretanto quanto menos a frase representasse a realidade na empresa, mais próximo de 1 (um) seria a avaliação. Avaliações entre 2 (dois) e 7 (sete) poderiam ser utilizadas, desde que representasse a

realidade da empresa. A questão de número 22 tinha como foco identificar os recursos de acessibilidade disponibilizados aos colaboradores com deficiência.

O instrumento de pesquisa foi de forma eletrônica com o uso do *Google Forms* e para divulgação fez uso das redes sociais, para abranger o maior número de respondentes. Para mensuração dos resultados foram efetuados os cálculos de estatística de frequência e média ponderada das afirmativas escalares com o uso do software SPSS-23.

4 | DISCUSSÃO DOS RESULTADOS

O questionário foi aplicado de 10 de maio a 28 de maio de 2022, foram recepcionadas 3.978 respostas, após a limpeza de base foram considerados 2.643 questionários válidos, dos quais 110 são colaboradores com algum tipo de deficiência. Os dados foram extraídos do *Google Forms*, transportados para a Planilha Excel, foi efetuada a editoração dos dados e por fim, foram lançados no *software* SPSS-23.

A seção 1 foi composta por 8 questões, relacionadas ao perfil do respondente, a Tabela 2 apresenta os resultados com maior representatividade a partir do cálculo da estatística de frequência.

Pergunta	Resposta	%
P1 – A empresa em que você atua ou atuou contrata pessoas com algum tipo de deficiência?	Sim: 2641	99,9
P2 - Gênero	Feminino: 1331	50,4
P3 – Faixa etária	De 22 a 25 anos: 706	26,7
P4 – Grau de instrução	Ens. Médio Comp.: 955	36,1
P5 – Ramo de atividade da empresa	Serviços: 1.228	46,6
P6 – Exerce ou exerceu cargo de liderança?	Não: 1.962	74,2
P7 – A empresa em que você trabalha tem mais de 99 funcionários?	Sim: 2.247	85,0
P8 – Você tem algum tipo de deficiência?	Não: 2.534	95,9

Tabela 2 – Perfil dos Respondentes

Fonte: Pesquisa de Campo, 2022.

O perfil dos respondentes é predominantemente composto por pessoas que exercem suas atividades profissionais em empresas que contratam pessoas com deficiência, o gênero majoritário é o feminino, na faixa etária dos 22 aos 25 anos, com ensino médio completo, do ramo de serviços, não exercem cargos de liderança e apenas 109 respondentes são deficientes. A seção 2 apresentou um conjunto de frases que representa as ações da empresa relacionadas à inclusão de pessoas com deficiência no quadro de colaboradores. Utilizando uma escala de 8 (oito) níveis, quanto mais a frase representasse a realidade na empresa, mais próximo de 8 (oito) seria a avaliação. Entretanto quanto menos a

frase representasse a realidade na empresa, mais próximo de 1 (um) seria a avaliação. Avaliações entre 2 (dois) e 7 (sete) poderiam ser utilizadas, desde que representasse a realidade da empresa.

A Tabela 3 apresenta as médias de cada frase.

Frases	Média
P9 A empresa em que você atua ou atuou adota ações para que os colaboradores com algum tipo de deficiência possam estar inseridos nas atividades profissionais.	6,11
P10 Os colaboradores buscam cooperar com os que têm algum tipo de deficiência.	6,81
P11 A empresa não faz distinção entre os colaboradores com deficiência e os demais sem deficiência.	6,63
P12 A empresa contrata pessoas com deficiência somente para cumprimento da cota estabelecida por lei.	4,72
P13 A empresa tem um preparador laboral que oferece apoio necessário para facilitar a adaptação dos colaboradores com deficiência no posto de trabalho.	4,90
P14 A empresa promove modificações estruturais para a acessibilidade dos colaboradores com deficiência.	5,73
P15 A empresa faz uso de tecnologias para que os colaboradores com deficiência possam desempenhar as atividades.	5,44
P16 As oportunidades de ascensão profissional estão disponíveis para os colaboradores com deficiência, sem distinção.	5,61
P17 A empresa aproveita em sua totalidade as capacidades e habilidades dos colaboradores com deficiência.	5,91
P18 As tecnologias para auxiliar as atividades estão disponíveis para todos os colaboradores com deficiência.	5,88
P19 A empresa busca constantemente tecnologias e equipamentos, infraestrutura mais atualizadas para proporcionar o bem-estar dos colaboradores com deficiência.	5,39
P20 A empresa promove treinamento com os colaboradores para permitir a interação dos colaboradores com deficiência.	5,22
P21 Os colaboradores com deficiência têm as mesmas condições para exercer qualquer função na empresa.	5,47

Tabela 3 – Percepção dos Colaboradores

Fonte: Pesquisa de Campo, 2022.

Considerando que o ponto médio é de 4,5, verifica-se que todas as frases apresentaram médias superiores, sendo que a frase relativa à cooperação entre os trabalhadores com e sem deficiência, teve média 6,81. Já a menor média de 4,72 é a que aborda a contratação das pessoas com deficiência apenas para cumprir a lei de cotas, portanto há uma tendência de que os colaboradores percebem que as contratações não visam exclusivamente o cumprimento da lei, mas sim propiciar que as pessoas com deficiência possam desenvolver suas atividades no ambiente organizacional.

As médias obtidas possibilitam entender que as empresas estão viabilizando a contratação e buscam utilizar as tecnologias que permitam que as pessoas com deficiência possam exercer as atividades que lhes foram atribuídas, um ponto que merece destaque está

relacionado à frase que evidencia que a empresa não faz distinção entre os colaboradores com ou sem deficiência, cuja média foi 6,63, fato que corrobora a frase relacionada ao aproveitamento das capacidades e habilidades das pessoas com deficiência.

Questionados sobre os tipos de tecnologias utilizadas para auxiliar nas atividades dos colaboradores com deficiência, a Tabela 4 demonstra que 624 colaboradores informaram que as empresas não fazem uso de nenhum tipo de tecnologia assistiva. A tecnologia assistiva com maior predomínio é a Linguagem de Sinais Brasileira – Libras, com 971 respostas.

Tipo de Tecnologia	Número	%
Abafador de Ruídos	221	8,36
Audiodescrição	153	5,79
Braile	160	6,05
Libras	971	36,72
Outros	313	11,84
Nenhum	624	23,60
Mais de uma tecnologia	202	7,64
Total	2.643	100

Tabela 4 – Tecnologias disponíveis para os colaboradores com deficiência

Fonte: Pesquisa de Campo, 2011

O perfil dos 109 respondentes que declararam que são deficientes está demonstrado na Tabela 5 com os dados com maior representatividade.

Pergunta	Resposta	%
P1 – A empresa em que você atua ou atuou contrata pessoas com algum tipo de deficiência?	Sim: 109	100
P2 - Gênero	Feminino: 53 Masculino: 53	48,6 48,6
P3 – Faixa etária	De 22 a 25 anos: 23	21,1
P4 – Grau de instrução	Ens. Médio Comp.: 34	31,2
P5 – Ramo de atividade da empresa	Serviços: 53	48,6
P6 – Exerce ou exerceu cargo de liderança?	Não: 77	70,6
P7 – A empresa em que você trabalha tem mais de 99 funcionários?	Sim: 90	82,6
P8 – Você tem algum tipo de deficiência?	Sim: 109	100,0

Tabela 5 – Perfil dos Respondentes

Fonte: Pesquisa de Campo, 2022.

Traçando uma análise comparativa entre o perfil geral dos respondentes e daqueles com algum tipo de deficiência, existe semelhança exceto em relação ao gênero, que demonstra equilíbrio entre o masculino e feminino nos respondentes com deficiência.

Questionados quanto ao tipo de deficiência, a Tabela 6 demonstra que 38,5% (42) pessoas têm deficiência física, seguidos pessoas com deficiência visual, com 34 pessoas (31,2%).

Tipo de Deficiência	Número	%
Auditiva	21	19,3
Intelectual	6	5,5
Múltiplas	6	5,5
Visual	34	31,2
Física	42	38,5
Total	109	100

Tabela 6 – Tipos de Deficiência
Fonte: Pesquisa de Campo, 2022.

As respostas dos colaboradores com deficiência acerca das frases escalares são apresentadas na Tabela 7.

Frases	Média
P9 A empresa em que você atua ou atuou adota ações para que os colaboradores com algum tipo de deficiência possam estar inseridos nas atividades profissionais.	5,85
P10 Os colaboradores buscam cooperar com os que têm algum tipo de deficiência.	6,19
P11 A empresa não faz distinção entre os colaboradores com deficiência e os demais sem deficiência.	6,13
P12 A empresa contrata pessoas com deficiência somente para cumprimento da cota estabelecida por lei.	5,36
P13 A empresa tem um preparador laboral que oferece apoio necessário para facilitar a adaptação dos colaboradores com deficiência no posto de trabalho.	4,33
P14 A empresa promove modificações estruturais para a acessibilidade dos colaboradores com deficiência.	5,20
P15 A empresa faz uso de tecnologias para que os colaboradores com deficiência possam desempenhar as atividades.	5,06
P16 As oportunidades de ascensão profissional estão disponíveis para os colaboradores com deficiência, sem distinção.	5,20
P17 A empresa aproveita em sua totalidade as capacidades e habilidades dos colaboradores com deficiência.	5,44
P18 As tecnologias para auxiliar as atividades estão disponíveis para todos os colaboradores com deficiência.	5,26
P19 A empresa busca constantemente tecnologias e equipamentos, infraestrutura mais atualizadas para proporcionar o bem-estar dos colaboradores com deficiência.	4,65
P20 A empresa promove treinamento com os colaboradores para permitir a interação dos colaboradores com deficiência.	4,47
P21 Os colaboradores com deficiência têm as mesmas condições para exercer qualquer função na empresa.	5,18

Tabela 7 – Percepção dos Colaboradores com Deficiência
Fonte: Pesquisa de Campo, 2022.

5 | CONCLUSÃO

A pesquisa contribui para reverberar que é irrefutável que a inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho, transcende a empregabilidade, mas permite a inserção social, melhor padrão e qualidade de vida, além de elevar a autoestima e o sentimento de pertencimento. As leis e decretos voltados à inserção obrigam as empresas a destinarem parte de suas vagas para os PcD, contudo dados da RAIS demonstram que aproximadamente metade das vagas não estão preenchidas.

Alguns autores afirmam que parte das empresas fazem a contratação apenas para o cumprimento das cotas, evitando o pagamento de multas. Neste sentido a pesquisa apresenta respostas das pessoas com deficiência que levam a inferir que existe uma tendência de que as empresas contratam para o cumprimento das cotas, apesar de promoverem ações para o engajamento, treinamentos para a capacitação, aproveitamento das capacidades e habilidades, possibilidades para ascensão profissional e investimentos em adequações estruturais e tecnologias.

Segundo a percepção dos colaboradores as equipes e gestores, estimulam e agem para que haja um bom relacionamento entre os membros das equipes. Vale ressaltar que tanto o resultado da amostra de colaboradores sem deficiência, quanto o resultado da amostra dos colaboradores com deficiência expressam que a cooperação foi uma das variáveis com maior média.

Os resultados da presente pesquisa de campo permitiram compreender que a realidade vivenciada pelas amostras demonstra que as empresas praticam ações voltadas para a inserção de pessoas com deficiência nas atividades laborais, contudo os respondentes com deficiência percebem que as empresas necessitam expandir os treinamentos para permitir melhoria nos processos e resultados.

Entende-se que há um longo caminho a ser percorrido para capacitar e empregar as pessoas com deficiência, a adoção de parcerias públicas e privadas pode trazer resultados satisfatórios.

Uma das limitações da pesquisa, foi o fato de os autores contatarem associações de pessoas com deficiência que intermediam capacitação e colocação, contudo não se dispuseram a participar da pesquisa.

Para pesquisar futuras sugere-se que sejam feitas análises segundo o ramo de atividade e por regiões do Brasil.

REFERÊNCIAS

AÇÃO SOCIAL PARA IGUALDADE DAS DIFERENÇAS – ASID. **Cenário da Inclusão de PcD no Brasil**. 2019. Disponível em: <https://asidbrasil.org.br/br/conheca-o-cenario-da-inclusao-de-pcd-no-brasil/>. Acesso em jul. 2022.

AMORIM, Alexandre. **O caminho do sucesso na inclusão de PcD na sua empresa**. 2020. Disponível em: <https://politica.estadao.com.br/blogs/fausto-macedo/o-caminho-do-sucesso-na-inclusao-de-pcd-na-sua-empresa/>. Acesso em: 20 jul. 2022.

BRASIL. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília, DF: Senado Federal: Centro Gráfico, 1988.

BRASIL. **Lei 8.213 de 24 de julho de 1991**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8213compilado.htm. Acesso em: 20 jul. 2022.

BRASIL. **Decreto 3.956 de 8 de outubro de 2001**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/2001/d3956.htm#:~:text=DECRETA%3A-,Art.,inteiramente%20como%20nela%20se%20cont%C3%A9m. Acesso em: 20 jul. 2022.

BRASIL. **Lei 13.146 de 6 de julho de 2015**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/l13146.htm. Acesso em: 20 jul. 2022.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego: RAIS – **Relação Anual de Informações Sociais**, 2021. Disponível em: <http://www.rais.gov.br/sitio/index.jsf>. Acesso em: 18 jul. 2022.

CAMPANA, Anderson Rogério. Tecnologia Assistiva-Digital para a inclusão de pessoas com deficiência visual. Tese (doutorado) - **Universidade Estadual Paulista (Unesp), Faculdade de Arquitetura, Artes, Comunicação e Design**, Bauru, 2021. Disponível em: <https://repositorio.unesp.br/handle/11449/215900>. Acesso em: 18 jul. 2022.

CENSO, 2010. **Pessoas com deficiência**. 23 jan. 2011. Disponível em: <https://educa.ibge.gov.br/jovens/conheca-o-brasil/populacao/20551-pessoas-com-deficiencia.html>. Acesso em: 19 mai. 2022.

FANTIN, Mônica. **Crianças, Dispositivos Móveis e Aprendizagens Formais e Informais**. ETD- Educação Temática Digital, v.20, n.1, p. 66-80, 2018.

GUTIERREZ, Gustavo Luis. **A difícil inserção de pessoas com deficiência no mercado de trabalho**. Disponível em: <https://www.unicamp.br/unicamp/index.php/ju/noticias/2020/09/23/dificil-insercao-de-pessoas-com-deficiencia-no-mercado-de-trabalho>. Acesso em: 16 mai. 2022.

IBGE. PNS – **Pesquisa Nacional de Saúde**. 2019. Disponível em: <https://www.ibge.gov.br/estatisticas/sociais/saude/9160-pesquisa-nacional-de-saude.html?=&t=resultados>. Acesso em: 15 jul. 2022.

IBGE. **Comissão Nacional de Classificação**. 2021. Disponível em: <https://cnae.ibge.gov.br/en/component/content/article/95-7a12/7a12-vamos-conhecer-o-brasil/nosso-povo/16066-pessoas-com-deficiencia.html>. Acesso em: 15 jul. 2022.

ICOM. **Tecnologia Assistiva**: ferramentas para inclusão de pessoas com deficiência nas empresas. 04 out. 2021 Disponível em <https://www.icom-libras.com.br/2021/10/04/tecnologia-assistiva/>. Acesso em: 21 mar. 2022.

ITS BRASIL, Delgado Garcia, Jesus Carlos e Instituto de Tecnologia Social. **Tecnologia Assistiva e a adequação de postos de trabalho para pessoas com deficiência**: como se faz. Instituto de Tecnologia Social. 2017. Disponível em: http://itsbrasil.org.br/wp-content/uploads/2020/07/Livro-T_A-e-Adequacao-de-postos-de-trabalho.pdf. Acesso em: 11 abr. 2022.

JÚNIOR, Moacir de Souza; CORREIA, Fernando Luís; QUEIROZ, Zuleide Fernandes. O Uso das TIC na inclusão sócio laborativa da pessoa com transtorno do espectro autista. **Cenas Educacionais**, Caetité – Bahia, v. 4, n;10 232 p. 2021. Disponível em: <https://www.revistas.uneb.br/index.php/cenaseducacionais/article/view/10232/7907>. Acesso em: 20 jul. 2022.

KEFFER, Seite. **Apenas 8% das empresas cumprem a Lei de Cotas**: conheça os entraves. 2013. Disponível em: <https://www.camara.leg.br/noticias/414718-apenas-8-das-empresas-cumprem-a-lei-de-cotas-conheca-os-entraves/>. Acesso em: 15 jul. 2022.

LEITE, George Salomão. **Promoção do direito de acesso à internet a todos os cidadãos**. In: Leite, George Salomão; Lemos, Ronaldo (coordenadores). Marco Civil da Internet. São Paulo: Atlas, 2014.

MARTINS, Laura. **Acessibilidade no transporte público. Do que precisa o sistema de transporte para ser acessível?** 23 jul. 2020. Disponível em: <https://guiaderodas.com/acessibilidade-no-transporte-publico/>. Acesso em: 21 mai. 2022.

NEGREIROS, Dilma de Andrade. **Acessibilidade Cultural: por que, onde, como e para quem?** Rio de Janeiro, 2014.

NETO, Samuel Ribeiro dos Santos. **A difícil inserção de pessoas com deficiência no mercado de trabalho**. Disponível em: <https://www.unicamp.br/unicamp/index.php/ju/noticias/2020/09/23/dificil-insercao-de-pessoas-com-deficiencia-no-mercado-de-trabalho>. Acesso em: 18 mai. 2022.

RELATÓRIO MUNDIAL SOBRE A DEFICIÊNCIA. 2022. Disponível em: <https://news.un.org/pt/story/2022/05/1789172>. Acesso em: 20 jul. 2022.

SASSAKI, Romeu Kazumi. Inclusão: **Construindo uma sociedade para todos**. 11 set. 2020. Disponível em: <https://www.sociedadeinclusiva.com.br/2020/09/11/preconceito-escola-inclusiva-e-consulta-as-pcd-com-romeu-sassaki-2/>. Acesso em: 18 mai. 2022.

SASSAKI, Romeu Kazumi Sasaki. CONCEITOS E OBJETIVOS DA TECNOLOGIA DE INFORMAÇÃO E COMUNICAÇÃO (TICs). **Revista Nacional de reabilitação**, Reação, 14 mai. 2018. Disponível em: <https://revistareacao.com.br/planos-nacionais-de-tic-para-inclusao-de-pcd/>. Acesso em: 5 mai. 2022.

SASSAKI, Romeu. **Exigência da Consulta às Organizações de Pessoas com Deficiência na Linha do tempo**. 10 ago. 2020. Disponível em: <https://www.sociedadeinclusiva.com.br/2020/08/10/exigencia-da-consulta-as-organizacoes-de-pessoas-com-deficiencia-na-linha-do-tempo/>. Acesso em: 20 mai. 2022.

SILVA, Otto Marques. **A Integração das Pessoas com Deficiência no Trabalho**. 20 mai. 1987. Disponível em: https://semanaacademica.org.br/system/files/artigos/nikolas_corrent_educacao_especial.pdf. Acesso em: 10 abr. 2022

TAWIL, Marc. **78% dos profissionais com deficiência já foram desacreditados por líderes e recrutadores**. 26 set. 2021. Disponível em: <https://epocanegocios.globo.com/colunas/Futuro-do-trabalho/noticia/2021/09/78-dos-profissionais-com-deficiencia-ja-foram-desacreditados-por-lideres-e-recrutadores.html>. Acesso em: 25 abr. 2022.