

# A INCLUSÃO DAS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA NO MERCADO DE TRABALHO SEGUNDO A PERCEPÇÃO DOS COLABORADORES

## 1 – INTRODUÇÃO

Apesar da importância social do trabalho e do fato de a Constituição Federal de 1988 em seu artigo 6º definir o trabalho como um direito social da pessoa, ainda são muitos os desafios para a inserção da pessoa com deficiência no ambiente de trabalho. Ainda persiste a discriminação das pessoas com deficiência – PcD, que representam a menor parte da população total empregada ou participante de alguma atividade remunerada.

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”.

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, que tratam da possibilidade de as PcD trabalharem em qualquer tipo de atividade, com qualquer equipe, em quaisquer ambientes e segmentos, independentemente das suas restrições, ainda persistem obstáculos para que elas possam desempenhar as suas atividades.

As leis preconizam a contratação de PcD, exigem que empresas com determinada quantidade de funcionários reservem 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.

O trabalho desempenha um papel fundamental no combate à exclusão social das pessoas com deficiência, pois possibilita a possibilidade de gerar mais oportunidades em relação à vida social e profissional, desconstruindo a visão de desfavorecidos e incapazes, dando lugar à autonomia e independência.

O Relatório Mundial Sobre a Deficiência destaca as barreiras à plena inserção das PcD na sociedade, além dos preconceitos existentes, a falta de planejamento e acessos adequados, políticas e padrões que inviabilizam o cumprimento das leis criadas, a falta de ofertas de serviços aos PcD e falta de preparo para os profissionais que terão contato direto com colaboradores deficientes, os quais muitas vezes nunca tiveram outro contrato empregatício.

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

Os empregadores precisam estar cientes de que facilitar a entrada de pessoas com deficiência no mercado de trabalho faz parte da responsabilidade social, que trará contribuição de geração de emprego e renda, podendo promover 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 fechadas, destinado a colaboradores com deficiência, de todos os ramos de atividade.

## **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 em uma vida com mais dificuldades, o que torna mais difícil a vida das pessoas com deficiência é a forma como a sociedade lida e enxerga essas pessoas e como a sociedade trata a inclusão e a permanência de alguém com deficiência no seu meio de convívio e no ambiente de trabalho.

Segundo Negreiros (2014), as pessoas com deficiência estão atreladas ao conceito de segregação, que foi instituído por séculos, que contribui para a permanência do preconceito, tão prejudicial para a vida das pessoas com deficiência, pois desde que sejam valorizados e preparados adequadamente poderão ser profissionais que competem no mesmo nível das pessoas sem deficiência.

Incapacidade, inépcia, inaptidão, invalidez, entre tantos outros adjetivos utilizados para denominar qualquer tipo de deficiência, levam ao pressuposto de que qualquer indivíduo que possui algum tipo de limitação, não pode realizar ou concretizar atividades normais e rotineiras do dia a dia. Negreiros (2014), salienta que tais pressupostos foram sendo alterados ao longo do tempo, especialmente no contexto histórico do século XX, marcado pelas grandes guerras, gerando uma mudança drástica no contexto econômico e social, a deficiência dos que retornavam das trincheiras passou a ser mais evidente, passando a ter uma nova percepção, a sociedade começou a reconhecer o valor humano das pessoas com limitações. O avanço da ciência e a libertação em relação a dogmas e credences, possibilitaram o reconhecimento de que as pessoas com deficiência deveriam ter atenção específica fora dos abrigos ou asilos para pobres e velhos.

Segundo Negreiros (2014), no Brasil a história da deficiência, não foi muito diferente, a começar pelos conceitos indígenas relacionados à deficiência, que tratavam a deficiência como uma maldição e castigo dos deuses, 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. A cultura brasileira por vários séculos considerava a pessoa com deficiência como “miseráveis”, talvez os mais pobres dentre os pobres (SILVA, 1987).

Atualmente, o Brasil apresenta evolução quanto ao respeito e as garantias dos direitos das pessoas com deficiências, seja no âmbito educacional, profissional e social, 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

ocorresse mudanças para garantir a acessibilidade. Desta forma, a sociedade e autoridades passam a lutar pelos direitos das PcD, para possibilitar a alteração do cenário de exclusão.

Apesar dos avanços, os obstáculos para as deficiências físicas, mentais, intelectuais ou sensoriais foram e permanecem sendo pretextos para a marginalização e discriminação social. Com o intuito de coibir tais ações, várias políticas e conceitos legislativos e jurídicos foram estabelecidos 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 julho de 1991, conhecida como Lei de contratação de PcD nas Empresas.

Segundo Leite (2014), a Lei de cotas para Pessoas com Deficiência, que dispõe sobre os planos de benefícios da Previdência Social e dá outras providências para contratação, estabelece que as empresas que possuem mais de 100 empregados, têm que reservar obrigatoriamente determinada quantidade de vagas para as pessoas com deficiência, em distintos cargos, em todos os 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. 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 (valores 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 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 epiléticas e

Múltipla: mais de uma deficiência associada.

As deficiências: física, intelectual, visual, auditiva ou múltipla, congênitas ou não, são definidas pelo Decreto 3.289/99 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 relata que ao longo do tempo as pessoas com deficiência eram tratadas por outras nomenclaturas e siglas, inicialmente eram chamadas de Pessoas Portadoras de Deficiência - PPD, por solicitação dos próprios deficientes, a denominação foi alterada para Pessoas com Necessidades Especiais - PNE, atualmente são chamadas de Pessoas com Deficiência - PcD, de acordo com Campana (2021) esta expressão passou a ser oficialmente adotada pela Organização das Nações Unidas, 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”, 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, é inegável que 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 de 2014 a 2021.

Tabela 1 – Número de PCD com contrato formal de trabalho

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

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 analisar a possibilidade de flexibilização desde o trajeto para a empresa até a adequação dos espaços físicos e máquinas/acessórios para a execução das atividades. 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 acerca da legislação sobre a contratação de PcD, Santos Neto (2020) afirma que é grande o desconhecimento da sociedade, o autor afirma 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.

Santos 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 conhecimentos adequados para trabalhar com pessoas com deficiência, portanto o processo de inclusão se torna insatisfatório para todos os atores envolvidos.

Santos Neto (2020), ressalta que a variedade de atividades de trabalho também é um dos desafios enfrentados pelas pessoas com deficiência, de acordo com o tipo de deficiência (auditiva, física, intelectual, visual e múltipla) e o nível de cada limitação.

Santos 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 e 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 e a adaptação às atividades que serão desempenhadas, contudo o autor conclui com insatisfação, que grande parte das empresas opta por pessoas com deficiências leves.

Outro fato que merece uma reflexão é o apresentado por Tawil (2021), que enfatiza que em processos seletivos 78% das pessoas com algum tipo de deficiência foram desacreditadas pelos gestores ou recrutadores.

Santos 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, para a 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) demonstra, 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 PcD quanto para as empresas. Neste contexto, emergem as Tecnologias de Informação e Comunicação – TICs, que quando utilizadas adequadamente tendem a auxiliar na transposição de alguns destes obstáculos. As tecnologias se designam como distintos recursos que se agrupam com 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. Segundo Sasaki (2018), 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 TICs 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 acessibilidade e conforto para as pessoas com deficiência.

Souza Júnior, Correia e Queiroz (2021) enfatizam que é inquestionável a contribuição das TICs para as pessoas com deficiência em quaisquer situações, seja na vida profissional ou na vida pessoal. Os autores afirmam que as TICs 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 TICs, que estão entrelaçadas e relacionadas às tecnologias assistivas, cujo intuito é incrementar e/ou complementar as tecnologias existentes para que todos os indivíduos independentemente de terem limitações físicas ou não, possam ter acesso a todas as atividades rotineiras 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, traz como conceito de tecnologia assistiva no seu artigo 3º que se trata de quaisquer 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, Souza (2020) e o blog ICOM (2020) apresentam as principais ferramentas, recursos e metodologias que podem ser utilizadas 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 atenderem 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 têm 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. Cabe aos gestores o entendimento de que a adequação dos postos de trabalho é um investimento necessário 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.

Souza (2020) enfatiza que extinguir barreiras é respeitar a pessoa com deficiência como cidadão e profissional, 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.

Segundo Araújo (2017), o que ocorre nas organizações atualmente é o contrário do que deve ser o ideal, as organizações buscam 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.

Pessoas, organizações e a sociedade em geral devem trabalhar para o atingimento dos objetivos estabelecidos pela ONU (2019) denominados “Objetivos do Desenvolvimento Sustentável”, que ressalta no objetivo 8.5 – “Até 2030, alcançar o emprego pleno e produtivo e trabalho decente para todas as mulheres e homens, inclusive para os jovens e as pessoas com deficiência, e remuneração igual para trabalho de igual valor”.

### **3 – MÉTODO DA PESQUISA**

A presente pesquisa é quantitativa, descritiva com amostra não probabilística, os sujeitos da pesquisa foram colaboradores de organizações de todos os ramos de atividade, o instrumento de pesquisa fez uso de um questionário estruturado com 22 questões, dividido em duas seções, sendo a primeira o perfil do respondente com 8 questões, a seção 2 apresentou um conjunto de 13 frases que representam as ações da empresa para a inclusão de pessoas com deficiência no quadro de colaboradores. Foi utilizada uma escala de 8 (oito) níveis, quanto mais a frase representasse a realidade vivenciada na empresa, mais próxima de 8 (oito) seria a avaliação; entretanto quanto menos a frase representasse a realidade, mais próxima de 1 (um) seria a avaliação. A questão de número 22 tinha como foco identificar os recursos de acessibilidade disponibilizados aos colaboradores com deficiência. O instrumento de pesquisa foi eletrônico e fez uso do *Google Forms*, para divulgação foram utilizadas as 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 recepcionados 2.651 questionários, dos quais 109 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. Os resultados serão apresentados de forma distinta: colaboradores sem deficiência (2.532) e colaboradores com deficiência (109).

#### **4.1 Perfil dos Respondentes**

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.

Tabela 2 – Perfil dos Respondentes sem deficiência

<b>Pergunta</b>	<b>Resposta</b>	<b>%</b>
P1 – A empresa em que você atua ou atuou contrata pessoas com algum tipo de deficiência?	Sim: 2651	100,0
P2 - Gênero	Feminino: 1278	50,5
P3 – Faixa etária	De 22 a 25 anos: 683	27,0
P4 – Grau de instrução	Superior: 1193	47,1
P5 – Ramo de atividade da empresa	Serviços: 1175	46,4
P6 – Exerce ou exerceu cargo de liderança?	Não: 1883	74,4
P7 – A empresa em que você trabalha tem mais de 99 funcionários?	Sim: 2157	85,2
P8 – Você tem algum tipo de deficiência?	Não: 2.532 Sim:109	95,5 4,5

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 está equilibrado, sendo 50,5% feminino, 44% masculino e 5,5% preferiram não responder; na faixa etária dos 22 aos 25 anos, com ensino superior; do ramo de serviços e não exercem cargos de liderança.

#### 4.2 Percepção dos colaboradores sem deficiência acerca da inserção das pessoas com deficiência.

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, a Tabela 3 apresenta as médias de cada frase.

Tabela 3 – Percepção dos Colaboradores

<b>Frases</b>	<b>Média</b>
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.	6,12
P10 Os colaboradores buscam cooperar com os que têm algum tipo de deficiência.	<b>6,84</b>
P11 A empresa não faz distinção entre os colaboradores com deficiência e os demais sem deficiência.	6,65
P12 A empresa contrata pessoas com deficiência somente para cumprimento da cota estabelecida por lei.	<b>4,70</b>
P13 A empresa tem um preparador laboral que oferece apoio necessário para facilitar a adaptação dos colaboradores com deficiência no posto de trabalho.	4,92
P14 A empresa promove modificações estruturais para a acessibilidade dos colaboradores com deficiência.	5,76
P15 A empresa faz uso de tecnologias para que os colaboradores com deficiência possam desempenhar as atividades.	5,46
P16 As oportunidades de ascensão profissional estão disponíveis para os colaboradores com deficiência, sem distinção.	5,64



P17 A empresa aproveita em sua totalidade as capacidades e habilidades dos colaboradores com deficiência.	5,92
P18 As tecnologias para auxiliar as atividades estão disponíveis para todos os colaboradores com deficiência.	5,91
P19 A empresa busca constantemente tecnologias e equipamentos, infraestrutura mais atualizadas para proporcionar o bem-estar dos colaboradores com deficiência.	5,43
P20 A empresa promove treinamento com os colaboradores para permitir a interação dos colaboradores com deficiência.	5,25
P21 Os colaboradores com deficiência têm as mesmas condições para exercer qualquer função na empresa.	5,49

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 6,84. Já a menor média de 4,70 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.

#### 4.3 Tecnologias

Questionados sobre os tipos de tecnologias utilizadas para auxiliar nas atividades dos colaboradores com deficiência, a Tabela 4 demonstra que 609 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 956 respostas. As tecnologias apresentadas são algumas das mencionadas pelo ICOM (2021).

Tabela 4 – Tecnologias disponíveis para os colaboradores com deficiência

<b>Tipo de Tecnologia</b>	<b>Número</b>	<b>%</b>
Abafador de Ruídos	206	8,14
Audiodescrição	138	5,45
Braile	145	5,73
Libras	956	37,76
Outros	298	11,77
Nenhum	609	24,05
Mais de uma tecnologia	187	7,39
<b>Total</b>	<b>2.532</b>	<b>100</b>

Fonte: Pesquisa de Campo, 2022.

#### 4.4 Categorização das variáveis

A partir dos objetivos geral e específicos, optou-se por distribuir em três categorias distintas as 13 afirmativas da segunda seção, sendo a primeira denominada Relacionamento entre

empresa, colaboradores com e sem deficiência, composta pelas P09, P10, P11 e P12; a segunda categoria sob o título Valorização das PcD, composta pelas P13, P16, P17, P20 e P21 e a terceira categoria denominada de Tecnologias Assistivas composta pelas P14, P15, P18 e P19. As Tabelas 5, 6 e 7 apresentam as três categorias.

Tabela 5 – Relacionamento entre empresa e colaboradores com e sem deficiência

<b>Afirmativa</b>	<b>Média</b>
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.	6,12
P10 Os colaboradores buscam cooperar com os que têm algum tipo de deficiência.	<b>6,84</b>
P11 A empresa não faz distinção entre os colaboradores com deficiência e os demais sem deficiência.	6,65
P12 A empresa contrata pessoas com deficiência somente para cumprimento da cota estabelecida por lei.	<b>4,70</b>
<b>Média</b>	<b>6,08</b>

Fonte: Pesquisa de Campo, 2022.

Os resultados da categoria Relacionamento, corrobora os preceitos de Sasaki (2018) acerca de que as PcD têm os mesmos direitos, pois as empresas nas quais os sujeitos da pesquisa exercem as atividades não fazem distinção entre os colaboradores, e que a contratação não é meramente para o cumprimento das cotas. A colaboração com média 6,84 é explicada por Sasaki (2020), que reforça a ideia de que os gestores exercem o papel de promover o engajamento das equipes. Ressalta-se que a categoria Relacionamento foi a que apresentou a maior média (6,08).

Tabela 6 - Valorização dos PcD

<b>Afirmativa</b>	<b>Média</b>
P13 A empresa tem um preparador laboral que oferece apoio necessário para facilitar a adaptação dos colaboradores com deficiência no posto de trabalho.	4,92
P16 As oportunidades de ascensão profissional estão disponíveis para os colaboradores com deficiência, sem distinção.	5,64
P17 A empresa aproveita em sua totalidade as capacidades e habilidades dos colaboradores com deficiência.	5,92
P20 A empresa promove treinamento com os colaboradores para permitir a interação dos colaboradores com deficiência.	5,25
P21 Os colaboradores com deficiência têm as mesmas condições para exercer qualquer função na empresa.	5,49
<b>Média</b>	<b>5,44</b>

Fonte: Pesquisa de Campo, 2022.

A categoria Valorização com média 5,44 evidencia os preceitos de Santos Neto (2020) que salienta que para que o processo de inclusão tenha sucesso, a capacitação profissional deve ser prioridade das empresas, assim como Sasaki (2020), que trata a capacitação, acompanhamento e direcionamento de acordo com as capacidades dos colaboradores como fundamentais para a execução das atividades.

Tabela 7 – Tecnologias Assistivas

<b>Afirmativa</b>	<b>Média</b>
P14 A empresa promove modificações estruturais para a acessibilidade dos colaboradores com deficiência.	5,76

P15 A empresa faz uso de tecnologias para que os colaboradores com deficiência possam desempenhar as atividades.	5,46
P18 As tecnologias para auxiliar as atividades estão disponíveis para todos os colaboradores com deficiência.	5,91
P19 A empresa busca constantemente tecnologias e equipamentos, infraestrutura mais atualizadas para proporcionar o bem-estar dos colaboradores com deficiência.	5,43
<b>Média</b>	<b>5,64</b>

Fonte: Pesquisa de Campo, 2022.

O resultado da categoria Tecnologias Assistivas, com média 5,64 reforça os conceitos de Fantini (2018), sobre o uso das tecnologias assistivas como meios de permitir acessibilidade aos PcD, e do Instituto de Tecnologia Social (2017) que enfatiza que as tecnologias assistivas e adequações estruturais permitem que os colaboradores com deficiência estejam em um ambiente acessível e melhora as condições dos processos e da produtividade para a equipe.

#### 4.5 Respondentes com deficiência

##### 4.5.1 Perfil dos respondentes

O perfil dos 109 respondentes que declararam que são deficientes está demonstrado na Tabela 8 com os dados com maior representatividade.

Tabela 8 – Perfil dos Respondentes

<b>Pergunta</b>	<b>Resposta</b>	<b>%</b>
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 Prefiro não responder: 3	48,6 48,6 2,8
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

Fonte: Pesquisa de Campo, 2022.

Traçando uma análise comparativa entre o perfil geral dos respondentes e com aqueles com algum tipo de deficiência, existe equilíbrio entre as amostras. Questionados quanto ao tipo de deficiência, a Tabela 9 demonstra que 38,5% (42) pessoas têm deficiência física, seguidos de 34 pessoas com deficiência visual (31.2%).

Tabela 9 – Tipos de Deficiência

<b>Tipo de Deficiência</b>	<b>Número</b>	<b>%</b>
Auditiva	21	19,3
Intelectual	6	5,5
Múltiplas	6	5,5
Visual	34	31,2
Física	42	38,5
Total	109	100,0

Fonte: Pesquisa de Campo, 2022.

#### 4.5.2 Percepção dos colaboradores com deficiência

As respostas dos colaboradores com deficiência acerca das frases escalares são apresentadas na Tabela 10, sendo possível identificar que duas frases ficaram abaixo do ponto médio 4,5: “a empresa tem um preparador laboral que oferece apoio necessário para facilitar a adaptação dos colaboradores com deficiência no posto de trabalho” com média 4,33 e “a empresa promove treinamento com os colaboradores para permitir a interação dos colaboradores com deficiência” que apresentou média 4,47, as demais ficaram acima do ponto médio.

Desta forma, comparando os resultados dos colaboradores sem deficiência com os trabalhadores com deficiência, foi possível perceber que segundo a percepção dos PcD que as empresas promovem o treinamento, contudo não atendem efetivamente as necessidades das pessoas com deficiência. As demais afirmativas são coincidentes para as duas amostras.

Tabela 10 – Percepção dos Colaboradores com Deficiência

<b>Frases</b>	<b>Média</b>
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.	<b>6,19</b>
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.	<b>4,33</b>
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

Fonte: Pesquisa de Campo, 2022.

#### 4.5.3 Categorização das variáveis

A categorização das variáveis está apresentada nas Tabelas 11, 12 e 13, nas quais é possível perceber a similaridade dos resultados entre os colaboradores sem e com deficiência.

Tabela 11 – Relacionamento entre empresa e colaboradores com e sem deficiência

<b>Afirmativa</b>	<b>Média</b>
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.	<b>6,19</b>
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
<b>Média</b>	<b>5,88</b>

Fonte: Pesquisa de Campo, 2022.

Tabela 12 -Valorização dos PcD

<b>Afirmativa</b>	<b>Média</b>
P13 A empresa tem um preparador laboral que oferece apoio necessário para facilitar a adaptação dos colaboradores com deficiência no posto de trabalho.	<b>4,33</b>
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
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
<b>Média</b>	<b>4,92</b>

Fonte: Pesquisa de Campo, 2022.

Tabela 13 – Tecnologias Assistivas

<b>Afirmativa</b>	<b>Média</b>
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
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
<b>Média</b>	<b>5,04</b>

Fonte: Pesquisa de Campo, 2022.

## 5 – CONSIDERAÇÕES FINAIS

A pesquisa tem a sua contribuição 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 de 2022, 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.

## REFERÊNCIAS

ACÇÃO 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.

ARAÚJO, Thiago Peixoto. **Avaliação ergonômica de um posto de trabalho em uma indústria alimentícia**. 2017. 56 fl. Monografia (Especialização em Engenharia de Segurança do Trabalho) - Universidade Tecnológica Federal do Paraná. Londrina, 2017. Disponível em: <http://riut.utfpr.edu.br/jspui/handle/1/20250>. Acesso em: 18 set. 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](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](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/113146.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/ato2015-2018/2015/lei/113146.htm). Acesso em: 20 jul. 2022.