

**Área temática para a qual o ARTIGO será submetido:
7 GPESS Gestão de pessoas**

**PESSOA COM DEFICIÊNCIA NO MERCADO DE TRABALHO: UM ESTUDO DO
PROGRAMA DE INCLUSÃO EM UMA INSTITUIÇÃO DE SAÚDE NO LITORAL DE
SANTA CATARINA.**

**PERSON WITH DISABILITIES IN THE JOB MARKET: A STUDY OF THE
INCLUSION PROGRAM IN A HEALTH INSTITUTION IN THE COAST OF SANTA
CATARINA.**

RESUMO

Esta pesquisa visa responder à seguinte pergunta de pesquisa: como acontece o programa de inclusão de pessoas com deficiência na Instituição de Saúde no litoral de Santa Catarina? Para tanto tem como objetivo avaliar o programa de inclusão de PcD's em uma instituição de saúde no litoral de Santa Catarina. Já os objetivos específicos foram caracterizar os funcionários com deficiência; identificar as práticas da empresa para inclusão das PcD's; e identificar como os funcionários PcD's percebem as práticas adotadas na empresa voltadas para a inclusão. Quanto à metodologia, a tipologia utilizada foi uma pesquisa diagnóstico com abordagem qualitativa e quantitativa, realizada por entrevista com a analista de recursos humanos e questionário com 74 funcionários PcD's. Os resultados identificaram a necessidade de treinar e capacitar todos os colaboradores na questão da linguagem de sinais e melhorar a acessibilidade.

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

ABSTRACT

This research aims to answer the following research question: how does the inclusion program for people with disabilities in the Health Institution on the coast of Santa Catarina happen? Therefore, it aims to evaluate the inclusion program for PWD in a health institution on the coast of Santa Catarina. The specific objectives were to characterize employees with disabilities; identify the company's practices for the inclusion of PWD; and identify how PWD employees perceive the practices adopted in the company aimed at inclusion. As for the methodology, the typology used was a diagnostic research with a qualitative and quantitative approach, carried out by interview with the analyst of human resource and a questionnaire with 74 PWD employees. The results identified the need to train and qualify all employees in the issue of sign language and improve accessibility.

Key-words: People management. Person with Disabilities. Inclusion.

1 INTRODUÇÃO

O objetivo geral deste artigo é diagnosticar o programa de inclusão de pessoas com deficiência (PcD) em uma Instituição de Saúde no litoral de Santa Catarina. Entende-se a deficiência como qualquer tipo de ausência ou anormalidade que pode ocorrer a limitação das funções físicas, intelectuais ou sensoriais de um indivíduo (GONZAGA, 2012). É inegável que o trabalho torna-se fundamental para o PcD porque representa uma maneira de conseguir sua independência financeira e construir sua identidade pessoal e profissional, além de ser um direito (BRASIL, 2015). A inclusão de pessoas com deficiência no ambiente organizacional é um tema complexo, e vem conquistando espaço no cotidiano empresarial, apesar de alguns desafios persistentes, como a acessibilidade, a falta de informação e o despreparo dos líderes no momento de receber este colaborador na empresa.

É notório que a trajetória das PcD's na história do Brasil foi difícil desde os primórdios até a atualidade, passando por preconceito, medo, ausência de direitos, exclusão, muitas vezes sem aceitação da própria família. Ao longo dos anos, as pessoas com deficiência conquistaram seu lugar na sociedade e no mercado de trabalho, por meio de algumas leis sancionadas que instituem direitos garantidos aos PcD's. A Lei de Cotas (1991) estabelece que as empresas se enquadrem na legislação, portanto, é importante que as organizações instrua cada vez mais a sua equipe de trabalho, por meio de palestras, *workshops*, linguagem de sinais etc., ou seja, que estejam preparadas e capacitadas para receber e integrar os profissionais com alguma deficiência.

A instituição pesquisada é uma empresa do ramo da saúde que atua no mercado há mais de 40 anos. Na data de sua fundação, a instituição já contava com 97 profissionais da área e 8.305 clientes. Atualmente, possui 1.740 colaboradores, sendo 74 PcD's. Devido a expansão e ao crescimento do quadro de funcionários a instituição de saúde no litoral de Santa Catarina precisou se adequar à Lei de Cotas e para incluir esses colaboradores a empresa criou um programa denominado PRIDE (Programa de Inclusão da Diversidade).

Conforme os anos foram passando, a instituição em análise sentiu necessidade de inserir na pauta do programa PRIDE, além de ações voltadas a PcD's, também o tema diversidade. Ao encontro desse aprimoramento, o presente estudo se dispôs a realizar um diagnóstico quanto a inclusão de pessoas com necessidades especiais na Instituição de Saúde no litoral de Santa Catarina, o qual nos remete a seguinte pergunta de pesquisa: Como acontece o programa de inclusão de pessoas com deficiência na Instituição de Saúde no litoral de Santa Catarina?

Com o avanço de empresas preocupadas em discutir o tema inclusão e a diversidade nos ambientes de trabalho, este assunto é importante para entender como os colaboradores PcD's são inseridos no cotidiano empresarial da Instituição de Saúde no litoral de Santa Catarina e de que forma podem auxiliar na empresa que fazem parte. A inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho, além de atender aspectos da legislação que prevê o cumprimento de cotas, pode ser vista como uma ação de cidadania e responsabilidade social porque a contratação destes profissionais é uma forma efetiva de integração entre empresa e cidadão.

2. DEFICIÊNCIA: CONTEXTO E CONCEITO

Ao longo da história, as pessoas com deficiência foram tratadas de formas diferentes nas sociedades. Nos tempos antigos, a deficiência não era referenciada como um problema, uma vez que nem mesmo as crianças com alguma limitação física, eram desprezadas, expostas ou deixadas de lado (ARANHA, 1995; PESSOTTI, 1984). Na era cristã, “dito deficiente”, embora conhecido como indivíduo e detentor de uma alma, tem a deficiência caracterizada como algo sobrenatural ou obra de poder maligno (ARANHA, 1995). Nesse contexto, ocorrem atos de discriminação e de castigo para com o deficiente tratando-os com processos de tortura, açoites e diversos outros tipos de punições.

Na década de 1970, nos Estados Unidos e na Europa teve como marco principal os direitos sociais básicos das pessoas com necessidades especiais descritos em registos jurídicos. Com o passar do tempo, os indivíduos por meio de democracia vão expressando, debatendo e apoiando esses direitos diante todo e qualquer ambiente da sociedade (MAZZOTTA; DANTINO, 2011).

As décadas subsequentes foram marcadas por avanços significativos para as impulsionados por movimentos sociais e atos democráticos (RODRIGUES; CAPELLINI, 2014). Em 1990 com a Conferência Mundial sobre Educação para Todos, em que participaram do evento a Unesco e a Unicef, trazendo ao Brasil a Declaração de Jomtien, reforçando a educação como um dos direitos fundamentais de todos os cidadãos no mundo, sendo importante para se ter uma civilização mais organizada e culta (RODRIGUES; CAPELLINI, 2014).

Nos Direitos das Pessoas com Deficiência, a Convenção da ONU instituída em 13 de dezembro de 2006, apresentou uma inovação para que não se confunda deficiência com incapacidade. Deficiência, haverá limitações com graus fortes ou leves, que poderão ser restritas ou retiradas através dos espaços corrigidos por acessibilidade (GONZAGA, 2012).

Importante salientar que deficiência não é sinônimo de ineficiência, ou seja:

Deficiência é uma limitação significativa física, sensorial ou mental e não se confunde com incapacidade. A incapacidade para alguma coisa (andar, subir escadas, ver, ouvir etc.) é uma consequência da deficiência, que não implica incapacidade para outras atividades (GONZAGA, 2012, p.21).

O termo deficiência não deve ser confundido com doença, ou seja, dizer que alguém que possua alguma limitação é doente está incorreto. Na ótica de Gonzaga (2012), não se aplica a expressão “portador”, porque indica que a pessoa porta alguma coisa, como por exemplo, é errado falar “pessoa portadora de olhos azuis”.

Os indivíduos que possuem algum limite físico, mental, intelectual ou sensorial apresentam características comparadas a diversas peculiaridades pertencentes às diferenças do ser humano, como gênero, orientação sexual e etnia. Todavia, conforme Fonseca (2013), a deficiência não se encontra nestas qualidades, mas advém das dificuldades ou dos empecilhos comunitários.

O que garante assegurar que a deficiência está diante da comunidade, uma vez que os recursos para que tais particularidades das pessoas atribuídas pela Convenção Internacional da ONU sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência, tornem-se aceitos por políticas públicas e promovam a ampliação do conjunto de direitos humanos aos 600 milhões de indivíduos com limitações no mundo (FONSECA, 2013).

Kobayashi (2016) ensina que o que representa as pessoas com necessidades especiais não são suas características físicas, o olhar, ou a escuta limitada. O que determina as PcD's é o bloqueio da interação na comunidade em que vive, ou seja, de estar inserido completamente para mostrar quem é ou não a pessoa que tem alguma limitação.

Madrugada (2016) destaca em sua obra que a deficiência não pode ser entendida como a constatação de uma falha ou carência de um indivíduo. Mas principalmente deve-se ter a consciência da dificuldade no relacionamento profissional e familiar, e nos obstáculos que se apresentam para sua integração (inclusão) social. Uma pessoa é ou não deficiente por meio de características próprias que podem ser observadas nos tipos de deficiência.

No que se refere aos tipos de deficiência, estas são divididas em três categorias: física, sensoriais (auditivas e visuais), e mentais (de vários graus, de origem pré, peri ou pós-natal), conforme observa-se no Quadro 1.

Quadro 1 - Tipos de Deficiência

TIPOS DE DEFICIÊNCIA	CONCEITO
Física (motora: amputações, malformações ou sequelas de vários tipos)	Alteração completa ou parcial dos membros superiores (braços) e/ou inferiores (pernas), acarretando o comprometimento da função física.
Auditiva (surdez total ou parcial)	É a perda da capacidade de ouvir e entender bem as palavras, variando em diversos graus, desde a perda leve até a perda total da audição.
Visual (cegueira total ou parcial)	É a redução ou perda da capacidade de ver com o melhor olho e após a melhor correção ótica, em virtude de causas congênicas ou hereditárias.
Mental	É o desempenho intelectual geral significativamente abaixo da média própria do período de desenvolvimento, concomitante com limitações associadas a duas ou mais áreas da conduta adaptativa ou da capacidade do indivíduo em responder adequadamente às demandas da sociedade.
Múltipla	Se definem pela existência de um ou mais tipos de deficiência em um mesmo indivíduo.

Fonte: Adaptado de Diniz (2012, p.52-68).

De acordo com Diniz (2012), existem vários tipos de deficiência, porém, no Quadro 1 são apresentados os mais comuns. É importante que a sociedade e as organizações conheçam o conceito das deficiências física, auditiva, visual, mental e múltipla para inclusão social e melhor adaptação profissional.

De acordo com estatísticas sociais realizadas no ano de 2019, pela Pesquisa Nacional de Saúde (IBGE), 17,3 milhões de cidadãos com dois anos ou mais de idade, possui alguma limitação, e 8,5 milhões (24,8%) de idosos estavam nessa condição. Entre a população de 5 a 40 anos de idade possuem deficiência auditiva e cerca de 22,4% conhecem a Língua Brasileira de Sinais (Libras). Com relação aos índices de tipos de deficiências IBGE (2019) apresenta os que o maior índice está nos indivíduos com deficiência física (membros inferiores) 3,8%; já o visual 3,4%, os que possuem deficiência física (membros superiores) 2,7%, mental 1,2% e auditiva 1,1%.

Para que o deficiente seja incluído nas organizações foi instituído a Lei de Cotas com o objetivo de assegurar que as pessoas com deficiência possam exercer suas atividades laborais, e assim, contribuir para o crescimento da empresa a qual foram contratadas.

2.1 Lei de Cotas para PcDs (Lei 8.213/1991)

As pessoas com necessidades especiais vêm conquistando seu espaço no mercado de trabalho e amparadas legalmente pela Lei de Cotas. Sancionada dentro da Lei da Previdência Social nº 8.213/91, o artigo 93 garante que todos os PcD's sejam incluídos no ambiente organizacional de forma igualitária, independentemente de sua condição. O Quadro 2 apresenta as cotas estabelecidas para o cumprimento pelas organizações quanto ao preenchimento dos cargos dos profissionais PcD's nas empresas.

Quadro 2 - Cotas estabelecidas para as empresas

Quantidade de Funcionários	Percentual
I – 100 até 200 empregados	2%
II - de 201 a 500	3%
III - de 501 a 1.000	4%
IV - de 1.001 em diante	5%

Fonte: Adaptado da Lei nº 8213, (1991).

O artigo 93, parágrafo 1º da Lei 8.213/91, preceitua que o colaborador com deficiência, ou reabilitado da Previdência Social quando possui seu contrato de trabalho tem prazo estipulado maior que 90 dias, somente poderá ser dispensado, depois da admissão de um novo colaborador sendo ele PcD ou segurado reabilitado da Previdência Social (PREVIDÊNCIA SOCIAL, LEI Nº 8213/91).

A fiscalização para o cumprimento da Lei nas empresas é de responsabilidade do Ministério do Trabalho e Emprego por meio das Delegacias Regionais do Trabalho e ao Ministério Público do Trabalho. Caso a Lei não seja cumprida as empresas sofrem penalidades através de multas. (GONZAGA, 2012, p.125). Já o artigo 93, parágrafo 3º da Lei 8.213/91, que se refere a reserva de cargos, será classificado exclusivamente a pessoa com deficiência, exceto o aprendiz com limitação que trata a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT).

Silva (2015) explica em seus estudos que os PcD's possuem proteção no que se refere à qualidade de vida, assim dizendo, direitos iguais e garantias. Mesmo com a legislação, existe diferença provocada pela deficiência, relacionada a discriminação, gerando exclusão social. Diante disso, é indispensável as cotas ou outros benefícios para que se cumpra a inclusão no mercado de trabalho. Além da importância da Lei de Cotas, corrobora com esses esforços a lei foi sancionada em 2015 a Lei da Inclusão, com o objetivo de proporcionar mais direitos às pessoas com deficiência, garantindo assim, uma convivência plena e inclusiva junto a sociedade.

2.2 Lei da Inclusão (Lei 13.146/2015)

A Lei de Inclusão 13.146/2015 em seu artigo 34 determina que todo cidadão com alguma limitação possui direito ao trabalho de sua preferência ou de sua aprovação, tendo acessibilidade, sendo inclusivo, possuindo ainda circunstâncias justas, benéficas e remuneração de forma igualitária aos demais. É proibido a restrição ao trabalho da pessoa com deficiência ou distinção independente de seu estado em qualquer etapa no decorrer do recrutamento. A PcD possui direito a toda e qualquer capacitação, incentivo, bonificação, ofertado pela organização igual como para os demais colaboradores, dispondo de locais acessíveis (LEI DE INCLUSÃO - 13.146/2015).

Já no artigo 35 da mesma Lei 13.146/2015 é objetivo das políticas públicas de emprego e trabalho facilitar, proteger o ingresso e a manutenção da pessoa com deficiência no local de trabalho. E o artigo 36 apresenta os direitos referidos da habitação e reabilitação profissional. O Poder Público precisa oferecer ocupação e projetos de habilitação e reabilitação ocupacional com o objetivo de que a pessoa com deficiência, volte ao local laboral, conforme sua preferência, vontade e aptidão. Habilidade profissional é o método que se destina a instruir as pessoas com necessidades especiais a adquirir entendimentos, competência para exercer suas atividades e assim se introduzir no mercado de trabalho (LEI DE INCLUSÃO - 13.146/2015).

A lei também determina que todas as atividades de capacitação, requalificação e de instrução profissional deverão ser equipadas de métodos suficientes para suprir todos com necessidade especial seja qual for sua limitação. Deve estar disponível na rede pública e privada, na esfera da saúde, educação e amparo social, nas diversas categorias ou diretamente com a empresa. Nesse sentido, sua relevância está no impulso para que as organizações busquem adaptar-se para as necessidades de inclusão das pessoas com deficiência no ambiente laboral.

2.3 Desafios para a inclusão das PcDs

De acordo com a reportagem publicada no site Mobilidade Urbana por Dino (2022), as pessoas com deficiência tendem a sofrer com os obstáculos de falta de acessibilidade por onde passam nas calçadas, ruas e vias públicas e nas organizações que atuam. Os obstáculos observados vão além de empecilhos projetados nas edificações, fazendo com que as pessoas com limitações sejam impedidas de usufruírem dos locais que frequentam. Porém, na atualidade, a conduta da sociedade perante o PcD é ainda a maior barreira enfrentada (SILVA, 2021).

No entanto, estabelece a Constituição Federal (1988) sobre o acesso à educação ao deficiente físico, tratando-se de um dever exclusivo do Estado, com amparo legal no artigo 208, inciso III. Diante da atualidade, com o mercado de trabalho cada vez mais seletivo no recrutamento de funcionários, as empresas demandam de pessoas com mais conhecimento na ocupação dos cargos. Perante a ausência de profissionais que tenham competências e habilidades desenvolvidas para ocupar as vagas, procuram indivíduos qualificados que possuem aptidão para concretização das atividades a eles designadas.

No Relatório Mundial da Deficiência (2011), consta que as empresas alegam não possuir PcD's preparados para ocuparem as vagas disponíveis. Também há reclamação que um dos motivos é a formação básica, que parte da educação inclusiva adquirida no ensino fundamental no decorrer do período escolar. Neste sentido, as pessoas com deficiência possuem capacidade de exercer as tarefas desempenhando um serviço de qualidade, basta estarem preparadas e habilitadas.

Gonzaga (2012) menciona as manifestações mundiais que tratam da inclusão para o deficiente, bem como afirma que é um marco essencial diante o direito à igualdade, acabando com a discriminação. Já como ensinava Aristóteles "é preciso tratar desigualmente os desiguais". A inclusão determina que em alguns casos é preciso que haja tratamento diferenciado. Para o autor, a inclusão compete a comunidade e o meio social em geral, providenciarem as adaptações adequadas para fins de acessibilidade daqueles que possuem qualquer tipo de deficiência. Adaptações

estas que para as pessoas sem problema não tem importância, mas ao invés de propagar o respeito pelas PcD's acaba gerando o preconceito (GONZAGA, 2012).

É relevante salientar que a inserção das pessoas com deficiência é um procedimento realizado passo a passo, ou seja, não é realizado a curto prazo tanto pela comunidade como para as organizações, portanto, a vantagem ocasionada por um ambiente inclusivo impacta a todos os integrantes (PERLIN; GOMES; KNEIPP; FRIZZO; ROSA, 2016). Para os mesmos autores a empresa não deverá apenas projetar sua arquitetura, para que não haja obstáculos. Ela deverá promover a inserção por meio de diálogos em equipes e testemunhos de PcD's, com o intuito de conscientizar seus colaboradores. Será através desses métodos que poderá incitar o respeito a diferença e explicar às incertezas perante o cuidado da pessoa com deficiência e auxiliar no método de inclusão (PERLIN; GOMES; KNEIPP; FRIZZO; ROSA, 2016).

Para Silva (2021), alguns obstáculos impedem as pessoas com necessidades especiais de conseguir uma colocação no mercado de trabalho, como o preconceito, a carência de capacitação, e por fim, as condições adequadas, para que possam executar com conforto e segurança a sua função.

Destaca-se que o contexto pela pandemia de Covid-19, com o distanciamento social, as relações entre os indivíduos se tornaram digitais, tornando mais desafiador o contexto para PCDs. Diante das condições tecnológicas, o trabalho no formato home office tornou todos iguais, desconsiderando alguns profissionais PcD's (IGNARRA, 2021).

3 METODOLOGIA

Esta pesquisa foi classificada como descritiva e de levantamento. Com relação ao cenário e a existência da empresa estudada, trata-se da Instituição de Saúde no litoral de Santa Catarina, organização que presta serviços médicos e atua diretamente no ramo da saúde exercendo suas atividades há mais de 40 anos em SC. A empresa oferece diversos serviços para a população como: pronto atendimento 24 horas, SOS atendimento pré-hospitalar de urgência e emergência, centro de diagnóstico por imagem, oncologia, entre outros.

Contribuíram com a pesquisa, a analista de R.H. da empresa e os colaboradores com deficiência. Foram determinados como recurso de coleta de dados uma entrevista aplicada com a analista de R.H. e um questionário fechado aplicado com os funcionários PcD's, que participaram de forma espontânea.

Os questionários foram construídos com base nos modelos de Silva (2014) e Costa (2018). No questionário fechado foi utilizado a escala de Likert com 5 alternativas de respostas, sendo estas: “discordo totalmente” a “concordo totalmente”. A fim de obter dados concretos para análise, foi realizada uma entrevista semiestruturada com a analista de R.H. presencialmente em março de 2022 na própria empresa. O questionário aplicado com os participantes contou com 13 questões de múltipla escolha e a uma última pergunta aberta, contendo questões relacionadas com a problemática da pesquisa. A pesquisa aconteceu de 01 de fevereiro ao dia 18 de fevereiro de 2022. Dos 74 funcionários com deficiência, obteve-se a participação de 50 respondentes.

4 RESULTADOS E DISCUSSÃO

Inicialmente apresenta-se a caracterização dos colaboradores PcD's. 58% são do gênero feminino, 38% do gênero masculino e outros resultou em 4%. Dos participantes da pesquisa, 24% possuem menos de um ano de empresa, 18% entre um e dois anos, 42% entre dois e cinco anos, 2% entre cinco e sete anos, 6% entre sete e dez anos, e 8% trabalham a mais de dez anos na empresa. Foi detectado ainda a heterogeneidade entre as faixas etárias na qual 10% dos colaboradores possuem entre dezoito e vinte e quatro anos, 46% possuem entre vinte e cinco e trinta e quatro anos, 24% entre trinta e cinco a quarenta e quatro anos, e 20% possuem de quarenta e cinco a cinquenta e quatro anos. Em relação aos PcD's pesquisados, foi identificado que 50% trabalham na unidade administrativa, no hospital 48%, e na maternidade 2%.

Quanto ao tipo de deficiência foi detectado que 50% possui deficiência física, 28% deficiência visual, 14% deficiência auditiva, 4% são reabilitados e 4% elencados no estudo como outros, ou seja, fratura de joelho (pouca limitação) e portador de acondroplasia (nanismo).

O instrumento de pesquisa aplicado foi baseado nos indicadores de Silva (2014) e Costa (2018), adaptados à realidade da empresa e foram divididas em: Lei de Cotas, Acessibilidade, Satisfação, PcD, Pride (Programa de Inclusão da Diversidade) e Liderança versus PcD. Para responder os objetivos específicos de identificar as práticas da empresa para inclusão das pessoas com deficiência, e identificar como os funcionários com deficiência percebem as práticas adotadas na empresa voltadas para a inclusão, as respostas da pesquisa são apresentadas em quadros comparativos.

Inicialmente, para alinhamento do tema com a analista de R.H. foram realizadas três perguntas abertas, conforme é apresentado no Quadro 3.

Quadro 3: Visão da analista de R.H.

Pergunta de alinhamento	Resposta da entrevistada
a. Em relação da Lei de Cotas, as empresas que não contratam pessoas com deficiência por não atingirem a quantidade percentual adequada, sofrem penalidades. As mesmas alegam que há PcD's, porém, não são capacitados. Qual a sua opinião em relação ao que deve ser feito para sanar a falta de pessoas com alguma limitação qualificadas, para que as empresas não sofram tais penalizações?	Trabalhar a conscientização para que as áreas estejam aptas para receber esses profissionais. Quanto empresa precisamos ter um ambiente propício para esses profissionais, um cadeirante precisa de um local que tenha elevador, rampa, etc precisamos garantir que o ambiente supra suas necessidades. Para sanar a falta de pessoas com alguma limitação qualificada, seria políticas públicas voltadas para a qualificação deste profissional PcD, exemplo Senai, Senac, eu vejo como possibilidade eles trazerem essas questões de qualificação de uma forma que possam desenvolver todos os tipos de profissionais independente da sua limitação. Outra possibilidade seria de empresas terem algum projeto social voltados para o desenvolvimento desses profissionais, as mesmas são co-responsáveis neste processo, isso irá refletir positivamente, onde o colaborador entregará com mais qualidade, ele vai poder ter mais precisão dentro do trabalho que ele faz. Vejo que dentro das escolas poderia trabalhar crenças limitantes, inteligência emocional, desde o ensino fundamental, para que tenhamos mais inclusão do que exclusão. Estamos evoluindo enquanto sociedade, mas ainda temos um longo caminho a percorrer.
b. É comum ver pessoas usando os termos "diversidade" e "inclusão" como se fossem sinônimos. Na	Diversidade: a gente fala de gênero, de crença, de cor, até é estranho falar porque eu não me vejo nesse papel, como trabalho com recrutamento e seleção, de uma forma de não olhar para a aparência física e tudo mais, mas sim avaliar as competências daquele profissional independente da cor, da raça, do gênero, então, pra mim

verdade, esses termos significam coisas bem diferentes. Como você enxerga os significados desses termos?	diversidade é olhar para as pessoas independente de tudo isso e poder fazer um processo seletivo mais assertivo possível avaliando de fato as competências. Inclusão: eu vejo em vários aspectos, não só a pessoa com deficiência, mais de cor, gênero, raça, crença, todas devem ser incluídas em qualquer meio, e devemos usar a palavra respeito. Diversidade e inclusão pra mim são duas palavras que andam juntas, e vejo que temos que ter a palavra respeito no meio dessas.
c.Você acredita que pode haver melhorias no programa PRIDE da instituição?	Com certeza, infelizmente a pandemia nos impossibilitou de continuar os encontros presenciais, porém, o processo de melhoria é contínuo em todo o programa, devemos procurar novos temas, trazer novas experiências e avaliar os seus resultados com os colaboradores.

Fonte: Dados da pesquisa (2021).

Quadro 4: Visão da analista de R.H.

Pergunta de alinhamento	Resposta da entrevistada
a.Em relação da Lei de Cotas, as empresas que não contratam pessoas com deficiência por não atingirem a quantidade percentual adequada, sofrem penalidades. As mesmas alegam que há PcD's, porém, não são capacitados. Qual a sua opinião em relação ao que deve ser feito para sanar a falta de pessoas com alguma limitação qualificadas, para que as empresas não sofram tais penalizações?	Trabalhar a conscientização para que as áreas estejam aptas para receber esses profissionais. Quanto empresa precisamos ter um ambiente propício para esses profissionais, um cadeirante precisa de um local que tenha elevador, rampa, etc precisamos garantir que o ambiente supra suas necessidades. Para sanar a falta de pessoas com alguma limitação qualificada, seria políticas públicas voltadas para a qualificação deste profissional PcD, exemplo Senai, Senac, eu vejo como possibilidade eles trazerem essas questões de qualificação de uma forma que possam desenvolver todos os tipos de profissionais independente da sua limitação. Outra possibilidade seria de empresas terem algum projeto social voltados para o desenvolvimento desses profissionais, as mesmas são co-responsáveis neste processo, isso irá refletir positivamente, onde o colaborador entregará com mais qualidade, ele vai poder ter mais precisão dentro do trabalho que ele faz. Vejo que dentro das escolas poderia trabalhar crenças limitantes, inteligência emocional, desde o ensino fundamental, para que tenhamos mais inclusão do que exclusão. Estamos evoluindo enquanto sociedade, mas ainda temos um longo caminho a percorrer.
b.É comum ver pessoas usando os termos “diversidade” e “inclusão” como se fossem sinônimos. Na verdade, esses termos significam coisas bem diferentes. Como você enxerga os significados desses termos?	Diversidade: a gente fala de gênero, de crença, de cor, até é estranho falar porque eu não me vejo nesse papel, como trabalho com recrutamento e seleção, de uma forma de não olhar para a aparência física e tudo mais, mas sim avaliar as competências daquele profissional independente da cor, da raça, do gênero, então, pra mim diversidade é olhar para as pessoas independente de tudo isso e poder fazer um processo seletivo mais assertivo possível avaliando de fato as competências. Inclusão: eu vejo em vários aspectos, não só a pessoa com deficiência, mais de cor, gênero, raça, crença, todas devem ser incluídas em qualquer meio, e devemos usar a palavra respeito. Diversidade e inclusão pra mim são duas palavras que andam juntas, e vejo que temos que ter a palavra respeito no meio dessas.
c.Você acredita que pode haver melhorias no programa PRIDE da instituição?	Com certeza, infelizmente a pandemia nos impossibilitou de continuar os encontros presenciais, porém, o processo de melhoria é contínuo em todo o programa, devemos procurar novos temas, trazer novas experiências e avaliar os seus resultados com os colaboradores.

Fonte: Dados da pesquisa (2021).

Percebe-se na visão da entrevistada que a empresa trabalha a questão da diversidade e está preocupada com a inclusão.

A Tabela 1, apresenta o resultado da pesquisa com a analista de R.H. e os funcionários referente a primeira pergunta, com relação ao indicador da Lei de Cotas.

Tabela 1: Índice da Lei de Cotas

Pergunta	Visão da Entrevistada	Visão dos Funcionários
1.Você acredita que a Lei de Cotas ajuda na inclusão de PcD's na instituição?	Sim, eu acredito que ajuda, essa Lei propicia que as empresas de fato busquem contratar esses profissionais. Atualmente dentro da nossa instituição as vagas são destinadas a qualquer profissional, não limitamos nossas vagas em específico PcD. Em nossos processos seletivos em diversos momentos tivemos PcD, buscamos incluir independente da vaga, se ele tiver competência e desenvoltura ele vai ser contratado, independente de cota. Já tivemos alguns casos de nós contratarmos pessoas e descobrir depois que elas eram PcD's, isso mostra que de fato não estamos ali pré julgando uma pessoa.	Concordo Totalmente: 78% Concordo Parcialmente: 16% Nem concordo, nem discordo: 4% Discordo Parcialmente: 2%

Fonte: Dados da pesquisa (2021).

No que se refere a Lei de Cotas o que foi exposto na tabela 1 acusou resultados positivos com 78%, em concordância com o olhar da analista entrevistada, 16% concordaram parcialmente. Já 4% dos pesquisados foram imparciais, e 2% responderam que discordam parcialmente.

Na Tabela 2, pode-se observar questões aplicadas com os participantes da pesquisa, no que se refere a preconceito, respeito e interação.

Tabela 2: Índice dos PcD's

Pergunta	Visão da Entrevistada	Visão dos Funcionários
5.Você acredita que os funcionários PcD's sofrem preconceito na instituição?	Dentro da nossa instituição eu acredito que não, porque trabalhamos para desenvolver todas as áreas para que não tenhamos isso. Dizer pra você que não acontece talvez eu não consiga lhe precisar, porque temos um número bem significativo de colaboradores e como cada um reage não consigo mensurar. Mas pela nossa cultura acredito que isso não aconteça porque a gente de fato trabalha a inclusão e a diversidade, buscamos propiciar todos os momentos sem distinção e incluir todos de uma forma igualitária. Temos uma Política interna que trabalhamos questão de conduta e ética porque comportamentos inadequados de preconceito não aceitamos dentro da instituição.	Concordo Totalmente: 2% Concordo Parcialmente: 14% Nem concordo, nem discordo: 10% Discordo Parcialmente: 8% Discordo Totalmente: 66%
6.Você acredita que os colaboradores com deficiência são respeitados e incluídos no seu local de trabalho?	Acredito que sim. Quando realizamos uma contratação de PcD, levamos em consideração as limitações ao direcionar para uma área, para que nada impeça o colaborador de desempenhar suas funções com autonomia e protagonismo, e conseqüentemente se desenvolva dentro da empresa. Um ponto fundamental ao direcionar, é levar em consideração quais são as atividades e rotinas que o novo colaborador se identifica, com quais atividades ele gostaria de estar atuando para sua carreira, entendo que isso é fundamental para o sentimento de respeito e pertencimento. A empresa possui condições de acessibilidade que garantem ao colaborador circular com autonomia dentro do ambiente de trabalho.	Concordo Totalmente: 82% Concordo Parcialmente: 14% Nem concordo, nem discordo: 2% Discordo Parcialmente: 2%
7.Você e seus colegas de trabalho compartilham	Essa é uma pergunta peculiar, não tenho como mensurar a relação das pessoas entre si e de cada convívio que cada um estabelece uma relação entre colegas. Responder por todos, eu não posso, e não sei como é o dia a dia delas, mas	Concordo Totalmente: 76%

momentos de lazer na instituição?	o que vemos nas entrelinhas que sim, existe uma interação. A gente vê as pessoas interagindo as vezes de forma individual, às vezes não vai o setor todo, porque nem todos os setores saem no mesmo horário para realizar seus intervalos.	Concordo Parcialmente: 22% Discordo Parcialmente: 2%
--	--	---

Fonte: Dados da pesquisa (2021).

Na Tabela 2, questão 5, a analista menciona que conforme Política interna não são permitidas condutas inadequadas referente a preconceito, que são trabalhados através do Programa desenvolvido na empresa estudada. Onde 2% concordam totalmente, 14% concordam parcialmente, 10% nem concordam, e nem discordam. Já 8% discordam parcialmente e 66% discordam totalmente. Conforme a resposta da analista e a maioria dos participantes da pesquisa, ambos possuem a mesma percepção.

Na questão 6, a entrevistada afirma que ao contratarem o colaborador com deficiência, observam suas limitações e analisam qual área ele irá desempenhar melhor a função na organização. A gestora de RH também relata que a instituição possui acessibilidade, 82% dos colaboradores concordam totalmente com a visão da entrevistada, já 14% concordam parcialmente, 2% demonstram imparcialidade e 2% discordam em partes.

No quesito interação entre colegas, a analista de R.H. relata na questão 7, que não consegue estimar se os deficientes compartilham momentos de lazer na instituição porque é grande a quantidade de colaboradores, e nem todos os setores saem juntos para os intervalos, porém ela visualiza que há sim interação. Onde 74% dos entrevistados concordam totalmente, 24% concordam parcialmente e 2% discordam parcialmente da questão.

Na Tabela 3, as questões estão relacionadas a acessibilidade e as adaptações feitas pela empresa para com os PcD's.

Tabela 3 – Índice da Acessibilidade

Pergunta	Visão da Entrevistada	Visão dos Funcionários
8. Você acredita que as adaptações quanto à acessibilidade feitas pela Instituição, suprem todas as necessidades durante a jornada de trabalho das pessoas com alguma limitação? (ex. elevador, cadeiras, apoio para os pés, etc.)	Sim, porque todos os locais que a gente tem pessoas que necessitam de elevador, temos elevador, cadeiras ergonômicas, não só para estes profissionais mais de todos que trabalham conosco. A questão dos apoios dos pés também é sempre disponibilizado pra quem sente a necessidade, temos um engenheiro de segurança do trabalho no qual faz um excelente papel passando em todos os locais, vendo os postos de trabalho e as necessidades daquele ambiente de trabalho, eu acredito que sim, que a gente supre as necessidades.	Concordo Totalmente: 72% Concordo Parcialmente: 20% Nem Concordo, nem discordo: 4% Discordo Parcialmente: 4%

<p>9. Você acredita que as adaptações quanto à acessibilidade feitas pela Instituição suprem todas as necessidades dos PcD's?</p>	<p>Sim, buscamos sempre olhar para isso. Cada vaga tem uma particularidade, então buscamos um meio para propiciar o melhor ambiente para este profissional. Então, buscamos encontrar dentro da instituição um ambiente que venha de acordo que possa suprir essa necessidade. Atualmente temos profissional com essa característica e trabalham em setores administrativos. A estrutura física é algo que adaptamos para isso, elevadores, espaço para circulação, banheiro confortável, moveis adaptados conforme a necessidade.</p>	<p>Concordo Totalmente: 64% Concordo Parcialmente: 26% Nem concordo, nem discordo: 8% Discordo Parcialmente: 2%</p>
--	--	---

Fonte: Dados da pesquisa (2021).

De acordo com a Tabela 3, para a acessibilidade as adaptações são feitas para melhor atender as pessoas com limitações. A analista entrevistada confirma que na empresa possui elevador, assim como são oferecidos aos colaboradores os equipamentos para melhor atendê-los, através do técnico de segurança do trabalho que faz vistorias nos setores e atualiza os materiais para suprir a demanda. Na questão 8, concordando totalmente com a analista seguem 72% dos pesquisados, concordando parcialmente 20%, nem concordando, nem discordando e discordando parcialmente 4% dos entrevistados.

Já na questão 9, ainda sobre o quesito acessibilidade e tais adaptações para PcD's, a analista de R.H. menciona que cada pessoa possui suas características e assim, a empresa adapta conforme precisam. Diante do exposto, a pesquisa resultou em 64% dos participantes concordando totalmente, concordando parcialmente 26%, nem concordando, nem discordando 8% e discordando em partes 2%.

A tabela 4 demonstra os resultados da relação dos líderes com os colaboradores PcD's.

Tabela 4: Índice Liderança x PcD

Pergunta	Visão da Entrevistada	Visão dos Funcionários
<p>10. Você acredita que os líderes da instituição estão preparados para atender, lidar e até mesmo comunicar-se com as pessoas com deficiência?</p>	<p>Eu acredito que podemos desenvolver mais, se eu falar para você que todos estão preparados estarei mentindo. Quanto a acolhimento acompanhamento e desenvolvimento dos mesmos, vejo que sim, mas quando há algumas necessidades específicas como por exemplo linguagem em libras a maioria não se comunica, então podemos trabalhar isso para evoluirmos mais.</p>	<p>Concordo Totalmente: 36% Concordo Parcialmente: 46% Nem Concordo, nem discordo: 10% Discordo Parcialmente: 8%</p>
<p>11. Na sua opinião, a relação entre você e seu líder imediato é satisfatória?</p>	<p>É algo que não estamos no dia a dia para avaliar com precisão. Entendemos que seja uma relação saudável e de profissionalismo como com qualquer outro colaborador.</p>	<p>Concordo Totalmente: 72% Concordo Parcialmente: 26% Nem concordo, nem discordo: 2%</p>

Fonte: Dados da pesquisa (2021).

De acordo com a Tabela 4, na questão 10, a entrevistada confirma que a liderança precisa de mais preparo para que se tenha um acolhimento mais assertivo,

principalmente quando necessita falar por meio da linguagem de sinais. Na visão da população pesquisada, 36% concordam totalmente que os líderes estão preparados para atender, lidar e até mesmo comunicar-se com as pessoas com deficiência, 46% concordam parcialmente, 10% foram imparciais e 8% discordam parcialmente.

Conforme a questão 11, a analista menciona que não acompanha diariamente a relação entre o líder e o colaborador PcD, porém, acredita ser uma convivência harmoniosa e responsável como qualquer outro funcionário. Perante essa resposta 72% dos PcDs pesquisados concordaram totalmente, 26% concordaram parcialmente e 2% foram imparciais.

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Em relação ao perfil dos PcD's pesquisados, observou-se que a maioria dos é do público feminino com idade entre vinte cinco e trinta e quatro anos. Os funcionários participantes da pesquisa têm entre dois e cinco anos de trabalho na empresa, e no que diz respeito às deficiências a maioria dos pesquisados possui alguma limitação física.

Em relação às práticas para inclusão das PcD's e comparando as respostas da analista de R.H. e a opinião dos 50 respondentes, a primeira pergunta levantada no questionário foi o índice da Lei de Cotas, para entender se a legislação contribui para a inclusão de pessoas com deficiência na empresa objeto de estudo. Observou-se que os resultados foram satisfatórios pela maioria dos colaboradores respondentes.

Quanto à satisfação do colaborador tratando dos aspectos desenvolvidos dentro da instituição como as práticas adotadas pela empresa voltadas para as pessoas com deficiência, destaca-se resultado positivo, pois a maioria dos respondentes concordaram com a analista de R.H., declarando que a empresa atua de forma igualitária.

No quesito relação da instituição com o funcionário que tem alguma limitação, a empresa afirma que não tem distinção, acolhendo todos quando necessário. E na questão da inserção do funcionário PcD, é trabalhado através de conscientização de todos sem diferenciação, onde a maioria dos respondentes concordam com a analista.

Já quando questionada sobre o preconceito, a analista de R.H. responde que dentro da organização acredita que não há, sendo que a instituição busca incluir todos de forma igualitária e que existe uma política interna que são trabalhadas questões de conduta e ética. Da mesma forma a maioria dos colaboradores PcD's responderam que não sofrem preconceito na instituição.

No que se refere ao respeito e inclusão no local de trabalho, na visão da analista de R.H. acredita que sim e a maioria dos respondentes concordaram totalmente com o olhar da analista.

Em relação às questões relacionadas à acessibilidade. Neste quesito a analista de R.H. e a maioria dos funcionários respondentes evidenciaram satisfação no que diz respeito a um ambiente acessível no local de trabalho, dando a entender que a acessibilidade supre a necessidade das pessoas com deficiência.

Em relação ao preparo dos líderes para atender, lidar ou até mesmo comunicar-se com as pessoas com deficiência, no olhar da entrevistada, ainda precisa de mais treinamento para os gestores e líderes, principalmente no quesito acolhimento, desenvolvimento e acompanhamento. Com esta questão 46% dos colaboradores concordaram parcialmente com a questão apresentada. A maioria dos pesquisados confirmam ser uma relação saudável, profissional e de respeito para todos.

À partir dos resultados sugere-se que seja mais aprofundada a temática PCD's em outras instituições e também pesquisas sobre a diversidade em contextos organizacionais.

6. REFERÊNCIAS

- ARANHA, Maria Salete Fabio. Integração social do deficiente: análise conceitual e metodológica. **Trends In Psychology**, Riberão Preto, v. 3, n. 2, p. 63-70, 1995. Disponível em: http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1413-389X1995000200008. Acesso em: 25 jul. 2022.
- BRASIL. **Lei nº 13.146 de 06 de julho de 2015**. Institui a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/ato2015-2018/2015/lei/l13146.htm. Acesso em: 17 jul. 2022.
- COSTA, Carlos Nandi. **Tecnologias para inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho**. 2018. 57 f. TCC (Graduação) - Curso de Tecnologias de Informação e Comunicação, Centro de Ciência, Tecnologia e Saúde, Universidade Federal de Santa Catarina, Araranguá, 2018. Disponível em: https://repositorio.ufsc.br/bitstream/handle/123456789/188601/TCC%20vers%C3%A3o_final%20Carlos%20Nandi%20Costa.pdf?sequence=1&isAllowed=y. Acesso em: 13 nov. 2021. Dados coletados no site da instituição pesquisada, 2021. Acesso em: 03 ago. 2022.
- DINIZ, Margareth. **Inclusão de pessoas com deficiências e/ou necessidades específicas: avanços e desafios**. Belo Horizonte: Autêntica Editora, 2012. 110 p.
- FONSECA, Ricardo Tadeu Marques da. **Manual dos Direitos da Pessoa com Deficiência**. 2. ed. São Paulo: Saraiva, 2013. 477 p.
- GONZAGA, Eugênia Augusta. **Direitos das Pessoas com Deficiência: garantia de igualdade na diversidade**. 3. ed. Rio de Janeiro: Wva, 2012. 308 p.
- IGNARRA, Carolina. **Desafios na empregabilidade de pessoas com deficiência na pandemia**: "para 2021, a perspectiva é continuar trabalhando para que o mundo não precise mais ser obrigado a realizar inclusão". "Para 2021, a perspectiva é continuar trabalhando para que o mundo não precise mais ser obrigado a realizar inclusão". 2021. Disponível em: <https://www.correiobraziliense.com.br/opiniao/2021/01/4898829-desafios-na--empregabilidade-de-pessoas-com-deficiencia-na-pandemia.html>. Acesso em: 13 jul. 2022.
- KOBAYASHI, Fernanda Mayumi. **A inclusão da pessoa com deficiência na mediação de conflitos**. 2016. Disponível em: <http://www.justificando.com/2016/02/22/a-inclusao-da-pessoa-com-deficiencia-na-mediacao-de-conflitos-2/>. Acesso em: 12 mai. 2022.
- MADRUGA, Sidney. **Pessoas com deficiência e direitos humanos: ótica da diferença e ações afirmativas**. 2. ed. São Paulo: Saraiva, 2016. 263 p.
- MAZZOTTA, Marcos José da Silveira; D'ANTINO, Maria Eloisa Fama. Inclusão social de pessoas com deficiências e necessidades especiais: cultura, educação e lazer. **Saúde e Sociedade**, São Paulo, v. 20, n. 2, p. 377-389, jun. 2011. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/sausoc/a/mKFs9J9rSbZZ5hr65TFs5H/?lang=pt>. Acesso em: 02 ago. 2022.

PERLIN, Ana Paula; GOMES, Clandia Maffini; KNEIPP, Jordana Marques; FRIZZO, Kamila; ROSA, Luciana Aparecida Barbieri da. Inclusão de Pessoas com Deficiência no Mercado de Trabalho Um Estudo em uma Empresa do Setor Cerâmico. **Desenvolvimento em Questão**, [s. l.], v. 14, n. 34, p. 214-236, 2016. Disponível em: <http://www.spell.org.br/documentos/ver/40443/inclusao-de-pessoas-com-deficiencia-no-mercado-de-trabalho-um-estudo-em-uma-empresa-do-setor-ceramico->. Acesso em: 02 ago. 2022.

PESSOTTI, Isaías. **Deficiência Mental da Superstição à Ciência**. São Paulo: Editora da Universidade de Saulo, 1984. RODRIGUES, Olga Maria Piazzentin Rolim; CAPELLINI, Vera Lúcia Messias Fialho. O direito da pessoa com deficiência: marcos internacionais. **Acervo Digital da Unesp**, São Paulo, v. 1, p. 1-13, 01 abr. 2014. Disponível em: <https://acervodigital.unesp.br/handle/unesp/155248>. Acesso em: 02 out. 2021.

SILVA, Bruna Geremias da. **Inclusão social: a contratação de pessoas com deficiência na empresa Portobello**. 2014. 101 f. TCC (Graduação) - Curso de Administração, Centro de Ciências Sociais Aplicadas - Gestão, Universidade do Vale do Itajaí, Balneário Camboriú, 2014. Disponível em: <http://siaibib01.univali.br/PDF/Bruna%20Geremias%20da%20Silva.pdf>. Acesso em: 10 nov. 2021.

SILVA, Dayana Belo da. **Barreiras na inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho**. Revista Científica Multidisciplinar Núcleo do Conhecimento. Ano 06, Ed. 07, Vol. 10, pp. 123-136. Julho de 2021. Disponível em: <https://www.nucleodoconhecimento.com.br/lei/pessoa-com-deficiencia>. Acesso em: 17 out. 2021.

SILVA, Luiza Felix da. **A inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho: desafios e superações**. desafios e superações. 2015. Disponível em: https://monografias.brasilecola.uol.com.br/administracao-financas/a-inclusao-pessoa-com-deficiencia-no-mercado-trabalho.htm#indice_4. Acesso em: 16 out. 2021.