

**FUNDAÇÃO GETULIO VARGAS (FGV)**  
**PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM HISTÓRIA, POLÍTICA E BENS**  
**CULTURAIS (PPHPBC)**  
**MESTRADO PROFISSIONAL EM BENS CULTURAIS E PROJETOS SOCIAIS**

**SUZANA AMARAL FIGUEIREDO**

**INCLUSÃO DE PROFISSIONAIS COM DEFICIÊNCIA NAS CORPORAÇÕES**  
**FLUMINENSES**

**RIO DE JANEIRO – RJ**

**2020**

**SUZANA AMARAL FIGUEIREDO**

**INCLUSÃO DE PROFISSIONAIS COM DEFICIÊNCIA NAS CORPORAÇÕES  
FLUMINENSES**

Relatório técnico para apresentação de produto à banca do Mestrado Profissional em Bens Culturais e Projetos Sociais, da Fundação Getulio Vargas, como requisito para a obtenção do título de Mestre.

Orientador(a): Prof. Dr. Jimmy Medeiros

Dados Internacionais de Catalogação na Publicação (CIP)  
Ficha catalográfica elaborada pelo Sistema de Bibliotecas/FGV

Figueiredo, Suzana Amaral

Inclusão de profissionais com deficiência nas corporações fluminenses /  
Suzana Amaral Figueiredo. – 2020.

**77 f.**

Dissertação (mestrado) - Escola de Ciências Sociais da Fundação Getúlio  
Vargas, Programa de Pós-Graduação em História, Política e Bens Culturais.

Orientador: Prof. Dr. Jimmy Medeiros.

Inclui bibliografia.

1. Deficientes - Emprego. 2. Inclusão social. 3. Deficientes - Acessibilidade. 4.  
Deficientes - Direitos fundamentais - Brasil. I. Medeiros, Jimmy. II. Escola de  
Ciências Sociais da Fundação Getúlio Vargas. Programa de Pós-Graduação em  
História, Política e Bens Culturais. III. Título.

CDD – 331.59

Elaborada por Kelly Ayala – CRB-7/7007

FUNDAÇÃO GETÚLIO VARGAS  
MESTRADO PROFISSIONAL EM BENS CULTURAIS E PROJETOS SOCIAIS  
CENTRO DE PESQUISA E DOCUMENTAÇÃO DE HISTÓRIA CONTEMPORÂNEA DO BRASIL

SUZANA AMARAL FIGUEIREDO

"INCLUSÃO DE PROFISSIONAIS COM DEFICIÊNCIA NAS CORPORAÇÕES FLUMINENSES".

DISSERTAÇÃO APRESENTADO(A) AO CURSO DE MESTRADO PROFISSIONAL EM BENS CULTURAIS E PROJETOS SOCIAIS PARA  
OBTENÇÃO DO GRAU DE MESTRE (A) EM BENS CULTURAIS E PROJETOS SOCIAIS.

DATA DA DEFESA: 01/10/2021

ASSINATURA DOS MEMBROS DA BANCA EXAMINADORA

PRESIDENTE DA COMISSÃO EXAMINADORA: PROF/ª JIMMY MEDEIROS

PROF/ª JIMMY MEDEIROS  
ORIENTADOR(A)

PROF/ª JOÃO MARCELO EHLERT M.A.A.  
MEMBRO INTERNO

PROF/ª LONI ELISETE MANICA  
MEMBRO EXTERNO

*Jimmy Medeiros*  
*Prof. Jimmy Medeiros*  
*Prof. Jimmy Medeiros*

RIO DE JANEIRO, 01 DE OUTUBRO DE 2021.

*Celso Corréa*

PROF/ª CELSO CORRÊA PINTO DE CASTRO  
DIRETOR(A)

*Antonio Freitas*

PROF/ª ANTONIO DE ARAUJO FREITAS JUNIOR  
PRÓ-REITOR DE ENSINO, PESQUISA E PÓS-GRADUAÇÃO

Antonio Freitas, PhD  
Pró-Reitor de Ensino, Pesquisa e Pós-Graduação  
Fundação Getúlio Vargas

## AGRADECIMENTOS

O momento de agradecer é sempre bom, a não ser pelo medo de esquecermos alguém querido em um momento tão importante, rs!

Agradeço a minha mãe, Maria Luiza Gomes Amaral Figueiredo por sempre acreditar em mim, até mesmo nos momentos em que eu duvidei que era capaz. Também agradeço por me ensinar que irmãs não podem brigar, isso claro usando métodos eficazes de ensino como, jogar o brinquedo na rua se estivermos brigando por ele e dizer: *Eu falei que irmãs não brigaaam, quem for buscar o brinquedo não entra mais em casa!*

Agradeço a minha irmã, Luciana Amaral Figueiredo por me ensinar a ser forte, brigando e gritando comigo na rua, na chuva, na fazenda. Há e obrigada por nunca desistir e mostra que sonhos são alcançáveis, minha veterinária maravilhosa que cuida de todos os animais.

Agradeço a minha irmã, Fabiana Amaral Figueiredo por me ensinar a dividir, principalmente minhas roupas e sapatos mesmo sem pedir emprestado. Há e obrigada por fazer sempre com que todos os momentos sejam divertidos, mesmo que estejam um pouco chatos.

Agradeço a minha sobrinha, Alice Figueiredo Lopes que ainda nem sabe ler esse agradecimento, mas encheu minha vida de alegria mesmo no momento mais difícil que já enfrentei.

Agradeço a meu Bem, Augusto Cesar Souza Leite por me ensinar a viver a vida de forma calma e tranquila, só não sei se aprendi ainda! Obrigada por me apoiar sempre.

Agradeço a toda a minha família, vocês não sabem o quanto é bom ter vocês.

Agradeço a todos os amigos, obrigada por cada lagrima e sorriso com vocês.

Agradeço ao meu orientador, Jimmy Medeiros por me orientar no mestrado e na vida, rs, principalmente quando disse que iria desistir do mestrado. Agradeço também por deixar essa jornada mais leve e divertida, você é um daqueles professores que marcam nossa história, tenha a certeza!

## EM MEMÓRIA

Em memória de quem mesmo antes de eu fazer minha inscrição para o mestrado já dizia a todos que eu era uma “Mestra” e dizia a todos que eu era a pessoa mais inteligente com as “coisas de inclusão”, tanto que já sabia até “falar com as mãos” (LIBRAS).

Não sei se você se orgulhava mais de mim ou se era eu que me orgulhava de ter você em minha vida.

Você não está aqui para esse momento tão importante, mas com certeza passeia pelo universo visitando lugares inimagináveis, porque é para lugares lindos que acredito que pessoas como você podem ir quando se vão.

A despedida é sempre dolorosa, talvez por isso eu ainda não queira fazê-la, ainda quero me lembrar.

*“E se um dia eu tivesse que me despedir...*

*Eu iria no riacho em um dia de verão só para tomar banho nas águas cristalinas;*

*Eu abriria o vidro do carro e sentiria o vento passar pelos meus dedos enquanto observo como a grama está verdinha lá fora.*

*Eu iria à praia e ficaria lá... até anoitecer.*

*E se um dia eu tivesse que me despedir...*

*Eu acordaria cedo aos domingos... só para poder aproveitar mais o dia;*

*Eu acreditaria em cada pessoa, mesmo que elas me decepcionassem;*

*Eu tomaria café da manhã com você em todos os aniversários;*

*Eu faria da vida uma festa, pois é isso que ela é mesmo.*

*E se um dia eu tivesse que me despedir...*

*Eu gritaria ao mundo como sinto sua falta.”*

*Poema: Não preciso me despedir.*

*Suzana Figueiredo*

Dedico este trabalho a meu pai, a pessoa mais sonhadora que já conheci.

Espero ter aprendido a voar e ser livre como ele era(é).

## **RESUMO**

Esta dissertação tem o objetivo de investigar a necessidade e relevâncias da implantação de estratégias específicas para a inclusão de profissionais com deficiência nas corporações do Estado do Rio de Janeiro. Para subsidiar o trabalho, o capítulo teórico através dos marcos legislativos, conta a história da luta por garantia de direitos das pessoas com deficiência no Brasil. O método empregado na pesquisa foi quantitativo e se deu de forma mais exploratória, através da aplicação de um questionário estruturado por meio de ferramenta on-line. A pesquisa aplicada oportunizou averiguar a percepção das pessoas quanto a inclusão de profissionais com deficiência nas organizações e identificou os mecanismos necessários para a implementação de ações estratégicas assertivas. O desdobramento deste diagnóstico subsidiou o desenvolvimento do produto deste estudo que culminou na elaboração de um guia de orientações para a inclusão de profissionais com deficiência nas corporações fluminenses.

**Palavras-chave:** Profissionais com deficiência. Inclusão. Acessibilidade.

## **ABSTRACT**

This dissertation aims to investigate the need and relevance of implementing specific strategies for the inclusion of professionals with disabilities in corporations in the State of Rio de Janeiro. To support the work, the theoretical chapter through the legislative frameworks, tells the story of the struggle to guarantee the rights of people with disabilities in Brazil. The method used in the research was quantitative and took place in a more exploratory way, through the application of a structured questionnaire through an online tool. The applied research provided an opportunity to investigate people's perception of the inclusion of professionals with disabilities in organizations and identified the necessary mechanisms for the implementation of assertive strategic actions. The unfolding of this diagnosis supported the development of the product of this study, which culminated in the elaboration of a guide for the inclusion of professionals with disabilities in corporations in Rio de Janeiro.

**Keywords:** Disabled professionals. Inclusion. Accessibility.

## **LISTA DE ILUSTRAÇÕES**

Imagem 1 - Nuvem de palavras

47



## **LISTA DE GRÁFICOS**

Tabela 1 - Comparação dos termos

62

## **LISTA DE GRÁFICOS**

Gráfico 1	- Você trabalha em uma corporação	31
Gráfico 2	- Segmento de atuação das corporações	33
Gráfico 3	- Região de local das corporações	33
Gráfico 4	- Em qual área você trabalha	33
Gráfico 5	- Qual o seu papel em relação a inclusão de pessoas com deficiência na empresa	35
Gráfico 6	- Você conhece a lei 13.146/15?	36
Gráfico 7	- Você conhece a lei 8.213/91?	37
Gráfico 8	- A contratação de deficientes ocorre	38
Gráfico 9	- As corporações estão preparadas para receber PCD	39
Gráfico 10	- A PCD estão preparadas para atuar na empresa	40
Gráfico 11	- Sua empresa possui um programa para adesão de PCD	41
Gráfico 12	- A importância do Programa de Inclusão na empresa	41
Gráfico 13	- Barreira para inclusão	42
Gráfico 14	- Ações essenciais em programas de inclusão PCD nas corporações	44

## **LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS**

APAE	- Associação de Pais e Amigos dos Excepcionais
CONAD	- Conselho Nacional dos Direitos da Pessoa Portadora de Deficiência
CORDE	- Coordenadoria Nacional para a Integração da Pessoa Portadora de Deficiência
Fundação ONCE	- Organización Nacional de Ciegos de España
GW	- Grupo de Washington
IBGE	- Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística
LBi	- Lei Brasileira de Inclusão
LIBRAS	- Língua Brasileira de Sinais
MPT	- Ministério Público do Trabalho
ODS	- Objetivos de Desenvolvimento Sustentável
OIT	- Organização Internacional do Trabalho
ONODEF	- Organização Nacional das Entidades de Deficientes Físicos
ONU	- Organização Das Nações Unidas
PcD	- Pessoas com deficiência.
RAIS	- Relação Anual de Informações Sociais

## SUMÁRIO

<b>1. INTRODUÇÃO .....</b>	<b>14</b>
<b>2. DISCUSSÃO TEÓRICO-METODOLÓGICA.....</b>	<b>19</b>
<b>2.1 A evolução dos direitos das pessoas com deficiência no Brasil após a declaração universal dos direitos humanos .....</b>	<b>19</b>
<b>2.2 Desenho metodológico e fontes utilizadas.....</b>	<b>28</b>
<b>3 PERCEPÇÕES E ANÁLISE DA INCLUSÃO DE PROFISSIONAIS COM DEFICIÊNCIA NAS CORPORações FLUMINENSES. ....</b>	<b>31</b>
<b>3.1 Pesquisa, procedimentos éticos e acessibilidade. ....</b>	<b>31</b>
3.2.1 Perfil das organizações: .....	33
3.2.2 Perfil dos entrevistados:.....	34
3.2.3 Opiniões sobre a inclusão de Profissionais com Deficiência nas organizações. ....	38
3.2.4 Considerações quanto ao momento de pandemia frente a inclusão de PcD nas empresas. ....	45
<b>4. APRESENTAÇÃO E APLICAÇÃO DO PRODUTO .....</b>	<b>48</b>
<b>5 GUIA DE ORIENTAÇÕES PARA A INCLUSÃO DE PROFISSIONAIS COM DEFICIÊNCIA NAS CORPORações FLUMINENSES. ....</b>	<b>50</b>
<b>5.1 Introdução .....</b>	<b>50</b>
5.1.1 Conceituação .....	51
<b>5.2 Promova o Conhecimento.....</b>	<b>54</b>
<b>5.3 Foque em talentos .....</b>	<b>54</b>
5.3.1 Orientações para o recrutamento, seleção, entrevistas e contratação .....	55
<b>5.4 Priorize a gestão de profissionais com deficiência.....</b>	<b>56</b>
5.4.1 Organizando a gestão.....	56
5.4.2 Porque formar uma Comissão de Gestão .....	56
5.4.3 Quem faz parte da Comissão de gestão .....	57
5.4.4 O papel da Comissão de Gestão .....	57
<b>5.5 O compromisso das lideranças .....</b>	<b>58</b>
<b>5.6 Acessibilidades e Tecnologias Assistivas .....</b>	<b>58</b>
5.6.1 Acessibilidades gerais para pessoas com deficiência visual .....	59
5.6.2 Acessibilidades gerais para pessoas com deficiência física .....	59
5.6.3 Acessibilidades gerais para pessoas com deficiência auditiva .....	60
5.6.4 Acessibilidades gerais para pessoas com deficiência intelectual .....	60
<b>5.7 Orientação de convivência no trabalho .....</b>	<b>61</b>

5.7.1 Quanto a abordagem.....	61
<b>5.8 Expressões capacitistas para retirar do vocabulário.....</b>	<b>62</b>
<b>5.9 Recado Final.....</b>	<b>63</b>
<b>5.10 Muito prazer .....</b>	<b>63</b>
<b>6 CONSIDERAÇÕES FINAIS.....</b>	<b>65</b>
<b>7 REFERÊNCIAS .....</b>	<b>68</b>
<b>APÊNDICE .....</b>	<b>72</b>

## 1. INTRODUÇÃO

O Censo Demográfico Brasileiro de 2010 apresentou um número aproximado de 45 milhões de pessoas com algum tipo de deficiência no Brasil (IBGE, 2010), o que corresponde a um quarto da população (23,9%).

Entretanto em 2018, uma nota técnica foi lançada pela instituição com o objetivo de adequar os parâmetros de pesquisa às referências internacionais sobre o tema e as recomendações do Grupo de Washington (GW) vinculado à Comissão de Estatística da ONU. Dessa forma a base do censo de 2010 foi revista, chegando ao número de 6,7% da população com deficiência em geral.

A revisão levantou algumas discussões entre instituições de pessoas com deficiência (PcD), profissionais da área e a equipe técnica do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) sobre a contextualização dos parâmetros do GW à realidade brasileira, e algumas possibilidades seriam ajustadas para o novo censo 2020/21, porém ele não ocorreu.

Os dados apresentam grande contraste. O censo de 2010 traz referência a 29,3%, enquanto a nota técnica atualiza os dados para 6,7% de pessoas com deficiência no país. O tema ainda será muito discutido e para este trabalho os dados de 2010 serão adotados.

Nesse contexto, o número expressivo de pessoas com deficiência no Brasil demonstra ainda a necessidade e importância da implementação de ações que assegurem os direitos desse público.

Permita-me fazer uma pausa para contar um pouco sobre o que me conecta com o tema. Minha trajetória de vida foi comum e típica de uma pessoa sem deficiência, como fruto de uma sociedade que exclui e invisibiliza pessoas com deficiência, eu aprendi a fazer o mesmo e em muitos momentos a ter medo do diferente e a não valorizar as diferenças entre nós.

Em minha infância e adolescência não tive a oportunidade de ter contato ou laços afetivos com nenhuma pessoa com deficiência, até porque aprendi que eram pessoas com “um problema” e que eu devia me afastar. Confesso que não tinha maturidade para fazer esse tipo de julgamento e seguia a vida sem muita percepção de contexto.

Foram anos sem ter nenhum contato com um quarto da população brasileira, segui minha trajetória me formei como técnica em metalmecânica e fui para o mercado de trabalho, gostava da profissão, porém não me sentia conectada a ela. Tentei então novas experiências e

em uma outra possibilidade de trabalho e me encantei pela educação. Então, com ainda dezenove anos decidi que não seguiria mais para a faculdade de engenharia e que faria pedagogia.

Uma grande mudança e que me levaria para um momento crucial em minha vida, aconteceu enquanto estava na faculdade ainda atuava estagiando na área técnica, até que recebi um convite de minha gerencia para trabalhar com uma equipe de pessoas com deficiência. Fiquei muito empolgada, novas possibilidades se abriam para mim, mas era preciso estudar sobre o tema e inclusive aprender a Língua Brasileira de Sinais - LIBRAS.

A partir desse dia minha vida mudou completamente e minha percepção também mudou, durante esta trajetória que foi longa e de muito confronto com os aprendizados ou não aprendizados que tive. Percebi que em toda a minha vida pessoas com deficiência estavam no meu dia a dia, mas eram invisíveis para mim.

A começar pelo meu tio, diagnosticado com deficiência intelectual e que considerávamos o tio mais legal, pois ele brincava com as crianças, sempre ouvi dizer que ele era burro e que não aprendia nada na escola. Também tinham vários amigos que só fui entender depois o motivo dos conselhos de me afastar das crianças “estranhas”.

Quando comecei a aprender a LIBRAS pensava o quanto seria difícil, pois eu nunca tinha visto uma pessoa com deficiência auditiva na vida, mas isso não era verdade, eles eram apenas invisíveis para mim, pois a escola de surdos era na rua de traz da minha casa e ficava em frente a padaria que eu comprava pão todos os dias.

Foram muitos aprendizados, fui monitora de dois colegas com deficiência visual na faculdade, estagiei em instituições de apoio a pessoas com deficiência e quando percebi já esta mergulhada em ações voluntárias e de trabalho. Me especializei em inclusão da pessoa com deficiência e continuo engajada no tema até hoje.

O envolvimento com a inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho e as experiencias vividas nesse processo, me trouxeram ao ponto de discussão desta dissertação. Atuando há mais de quinze anos na área, foi possível perceber o quanto ainda é necessário avançar para que a inclusão aconteça.

O direito ao trabalho deste grupo, de certa forma, foi – mais – garantido por meio da Lei 8.213/91, mais conhecida como “Lei de Cotas”, pois ela determina a reserva de vagas para profissionais com deficiência nas empresas com mais de 100 funcionários. Há um entendimento de que ela pode ser vista como uma das principais conquistas referentes a inclusão social dessa parcela da população.

Esta reserva de vagas prevista na legislação envolve o ambiente corporativo, em geral, considerando as empresas privadas e públicas, a administração pública, bem como as sociedades de economia mista. Todas estas categorias integram o perfil de análise dessa pesquisa, respeitando as especificidades prevista em lei para cada organização.

Observando as informações mais atualizadas referentes a inclusão de pessoas com deficiência nas corporações, segundo dados da Relação Anual de Informações Sociais (RAIS), de 2019 o Brasil apresentou 768.723 reservas de vagas de emprego para esse público, embora apenas 371.913 (53.02%) tenham sido preenchidas, o que representou um déficit de contratação de 329.511 (46.98%) de profissionais nesse período. Ou seja, apenas o marco legal não tem sido suficiente.

Estabelecendo o mesmo recorte da inclusão de pessoas com deficiência, a partir dos dados da RAIS para o ano de 2019, porém, observando o ambiente corporativo fluminense, é possível evidenciar novos elementos para o presente estudo. No mesmo ano em que foram reservadas 61.525 vagas para esses profissionais, apenas 30.587 (49.71%) dos postos de trabalho foram ocupados, gerando um déficit de 30.938 (50.29%) do cumprimento das cotas previstas em lei. Cenário mais delicado que a média nacional.

Tomando como base os dados apresentados, tanto nas estatísticas Brasil quanto o recorte do Estado do Rio de Janeiro que apresenta um déficit maior do que a porcentagem de vagas ocupadas, é possível perceber que a inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho ainda é um direito a ser alcançado. Isso, considerando os 30 anos da publicação da Lei de Cotas no Brasil.

Para além da legislação Brasileira em 2015 a Organização das Nações Unidas com 193 representantes de diversos países se reuniu para traçar estratégias em prol da erradicação da pobreza em todas as suas formas e dimensões. A adoção da “Agenda 2030 para o Desenvolvimento Sustentável” nos próximos 15 anos tem como objetivo não deixar ninguém para trás.

O plano indica 17 Objetivos de Desenvolvimento Sustentável, os ODS, e 169 metas, para erradicar a pobreza e promover vida digna para todos, dentro dos limites do planeta. São objetivos e metas claras, para que todos os países adotem de acordo com suas próprias prioridades e atuem no espírito de uma parceria global que orienta as escolhas necessárias para melhorar a vida das pessoas, agora e no futuro. (CONHEÇA, 20--, online)



O Objetivo de Desenvolvimento Sustentável número 8 refere-se ao trabalho digno e crescimento econômico inclusivo e sustentável com foco em empregabilidade e trabalho decente para todas as pessoas. As metas são específicas e abordam diretamente o emprego com foco em pessoas com deficiência, valorizando suas capacidades e potencialidades.

Logo, o tema possui extrema relevância e, talvez por conta disso, existem algumas pesquisas sobre o assunto. A consultoria I Social em parceria com a empresa Catho e a Associação Brasileira de Recursos Humanos (ABRH) publicou uma pesquisa nacional com o tema “Expectativas e Percepções sobre o Mercado de Trabalho para Pessoas com Deficiência 2017/2018” (ISOCIAL, 2018). Embora 53% dos respondentes estivessem no Estado de São Paulo o trabalho apresentou informações relevantes quanto a realidade enfrentada pelas pessoas com deficiência nas corporações.

Seguindo a percepção de relevância do tema, em 2019 a Organização Internacional do Trabalho, juntamente com a Fundação ONCE (Organización Nacional de Ciegos de España) publicou o livro eletrônico “Tornando inclusivo o futuro do trabalho”, que situa a urgência do tema frente às discussões internacionais e apresenta ações para a garantia de um futuro do trabalho com equiparação de oportunidades e inclusão.

Outra importante análise foi publicada em 2020 pela startup carioca Blend Edu e ampliou a reflexão sobre inclusão com o estudo “Panorama das Estratégias de Diversidade no Brasil e os Impactos da Covid-19” (BLENDEDU, 2020) e trouxe estratégias de trabalho que incluíam os colaboradores com deficiência frente ao cenário atual.

Embora pesquisas e estudos já tenham sido realizados, o que se pretende nesse trabalho é averiguar a necessidade e relevâncias da implantação de estratégias específicas para a inclusão de profissionais com deficiência nas organizações do Estado do Rio de Janeiro.

Com vistas a analisar quais são os principais impedimentos para o cumprimento da “cota”, através de uma pesquisa com profissionais da área, gestores e pessoas com deficiência que atuam em empresas de diversos segmentos. O objetivo central deste trabalho é compreender quais são os mecanismos necessários para a implementação de ações estratégicas de inclusão nas corporações fluminenses.

Para isso, o método empregado na pesquisa será quantitativo e se dará de forma mais exploratória, através da aplicação de um questionário estruturado por meio de ferramenta on-line para coleta de dados durante um período determinado e focado em público delimitado.

O foco é contribuir com o aprimoramento das ações de inclusão das empresas fluminenses, de modo a mapear e sistematizar elementos, fatores e dificuldades em vistas de

auxiliar as organizações na contratação e retenção de talentos, bem como oferecer possibilidades viáveis de inclusão dos profissionais com deficiência.

## **2. DISCUSSÃO TEÓRICO-METODOLÓGICA**

As seções abaixo mostrarão um breve histórico da evolução dos direitos das pessoas com deficiência no Brasil, bem como explicitarão o desenho metodológico escolhido para alcançar os objetivos descritos previamente.

### **2.1 A evolução dos direitos das pessoas com deficiência no Brasil após a declaração universal dos direitos humanos**

Esta seção apresenta contribuições teóricas que demonstram a longa caminhada da história de luta das pessoas com deficiência no Brasil, bem como apresenta, brevemente, por meio de uma compilação temporal, o percurso político e social que permitiu a garantia de direitos dessa comunidade ao longo dos anos, desde a Declaração Universal dos Direitos Humanos, em 1948.

Diversas referências evidenciam os avanços alcançados, bem como os principais marcos legislativos firmados e vividos pelas pessoas com deficiência, que partem desde o período marcado pelo assistencialismo e caridade, até os momentos de afirmação dos direitos humanos e das conquistas da autonomia e cidadania - o que fez da nossa legislação reconhecida como a mais completa e abrangente entre os países que atuam pela implementação de políticas de acesso para pessoas com deficiência.

Em vista do apresentado, tal abordagem não pretende esgotar a temática e tampouco contar em detalhes a história do movimento político e social das pessoas com deficiência, uma vez que já há relevantes trabalhos com esta abordagem. Neste estudo, o objetivo é apresentar os fundamentos dessa trajetória, a fim de considerar e valorizar as adversidades e conquistas resultantes dos movimentos pela legitimação de direitos e construção da cidadania até os tempos de hoje.

A história do movimento político das pessoas com deficiência no Brasil perpassa por concepções distintas ao longo de décadas, seguindo por momentos de anulação e invisibilidade até chegar à garantia da cidadania e identidade, que começa a tomar forma em 1948 (LANNA, 2010).

Após a criação da Organização das Nações Unidas (ONU) em 1945, que em 1948 adota e promulga a Declaração Universal dos Direitos Humanos - assinada pelo Brasil no mesmo período, inicia-se uma ampliação e progressão do que viriam a ser os direitos das pessoas com deficiência no país, saindo de um cenário de invisibilidade para o de integração e que mais a frente seria nomeada de “inclusão”.

Na mencionada Declaração, objetivos foram traçados para que todos se esforçassem em promover o respeito a esses direitos e liberdade, bem como compreender que todos “[...] nascem livres e iguais em dignidade de direitos [...]” (ONU, 1948, online).

No artigo 25 da Declaração, encontramos o que poderia ser o início de uma caminhada para a evolução dos direitos da pessoa com deficiência. A pequena menção, na época, trazia a classificação como “doente” ou “inválida”:

Toda pessoa tem direito a um padrão de vida capaz de assegurar a si e sua família saúde e bem-estar, inclusive alimentação, vestuário, habitação, cuidados médicos e os serviços sociais indispensáveis, e direito à segurança, em caso de desemprego, doença, invalidez, viuvez, velhice ou outros casos de perda dos meios de subsistência fora de seu controle. (ONU, 1948, online).

A classificação “doente/inválido” representava o modelo médico da deficiência, atribuído ao indivíduo no qual se priorizava a superação do problema (deficiência) através da intervenção de especialistas e tratamentos específicos. Embora a abordagem representasse um avanço para a época, a deficiência ainda era considerada a causa principal das desigualdades sofridas pelas pessoas, desconsiderando o contexto em que o indivíduo estava inserido e como as articulações entre deficiência e fatores sociais, políticos e econômicos poderiam ser determinantes para a inclusão na sociedade.

Posto que imbuídas de concepção assistencialista e caridosa, a partir da década de 1950 foram criadas diversas instituições para atendimento à pessoa com deficiência. Primeiramente surgiram como apoio no tratamento da deficiência e, posteriormente, começaram a ganhar autonomia, com as associações formadas por pessoas com deficiência – ainda que categorizados por cada condição específica. Tais associações trouxeram conquistas importantes, embora desassociadas de uma luta unificada.

Ainda eram associações que priorizavam o auxílio mútuo, a cura e a sobrevivência, sem propósito político demarcado. Porém essas organizações deram o primeiro passo e fundamentaram um núcleo das iniciativas de cunho político que despontaram no Brasil, trazendo conquistas importantes no que diz respeito à garantia de direitos, ainda que divididos por categorias de deficiência.

Alguns marcos importantes podem ser considerados nesse período, como a fundação do Conselho Brasileiro para o Bem-Estar dos Cegos (1954) e a autorização do Conselho

Nacional de Educação para que esse grupo pudesse ingressar nas faculdades de Filosofia (1950) - além da formação de algumas instituições voltadas para surdo como a Associação de Surdos-Mudos de São Paulo (1954), a Associação de Surdos de Belo Horizonte (1956) e a popularização do esporte adaptado em todo o mundo, que inaugurou os primeiros clubes de paraplégicos em São Paulo e Rio de Janeiro (1958). As instituições ligadas à deficiência intelectual ainda estavam conjecturadas em um cenário assistencialista e de tutela de responsáveis, mas não menos importantes como a Associação de Pais e Amigos dos Excepcionais (APAE), fundada em 1954.

Em decorrência dos avanços conquistados por essas instituições nesse período, um marco sutil ocorre na Lei Orgânica da Previdência Social a Lei nº 3.807 de 26 de agosto de 1960: de acordo com o artigo 55. Empresas são obrigadas a contratarem pessoas readaptadas ou reeducadas profissionalmente:

Art. 55. As empresas que dispuserem de 20 (vinte) ou mais empregados serão obrigadas a reservar de 2% (dois por cento) a 5% (cinco por cento) de cargos, para atender aos casos de readaptados ou reeducados profissionalmente, na forma que o regulamento desta lei estabelecer. (BRASIL, 1960, online).

O que talvez viesse a ser a inspiração para a Lei 8.203/99 (Lei de Cotas), ainda trazia a concepção de readaptação como oferecimento de apoio a esse público, o que não pautava a concepção de geração de autonomia, mas era natural para a época em vistas do que se entendia como deficiência.

Após um período de inúmeros aprimoramentos, em 1964 ocorre o golpe de Estado que estabeleceu 21 anos de cerceamento de direitos sociais. Embora continuassem a existir legalmente, não poderiam ser reivindicados devido ao regime político imposto pela ditadura militar.

Durante esse período surge uma figura importante na representação das pessoas com deficiência. Candido Pinto de Mello estudava engenharia no Recife, era presidente da União dos Estudantes de Pernambuco e militante da resistência à ditadura. Como muitos estudantes durante o período militar, Candido passa a lutar contra o cerceamento de direitos, a censura e a falta de liberdade.

Em 28 de abril de 1969, ele sofre um atentado e, depois de levar um disparo de arma de fogo, consegue sobreviver, mas fica paraplégico. A partir daí ele se torna um dos principais

fundadores dos Movimentos pelos Direitos das Pessoas Deficientes no Brasil - figura que até hoje é reconhecida pela comunidade de pessoas com deficiência como símbolo de resistência e luta por direitos.

Ainda no mesmo período, um surpreendente avanço ocorre com a Emenda Constitucional nº 1, de 17 de outubro de 1969, ao dispor, em seu artigo 175, especificando no parágrafo 4º, que uma lei especial deveria dispor sobre a assistência a maternidade, à infância e à adolescência e, ainda, sobre a educação de “excepcionais” (BRASIL, 1969). Esse termo era utilizado na época como referência às pessoas com deficiência mental e intelectual, que a princípio não eram citadas ou contempladas em nenhuma discussão política e social, por serem considerados incapazes e improdutivos para a sociedade.

Na década de 1970 e após as mudanças geradas por Candido, com a fundação dos Movimentos pelos Direitos das Pessoas Deficientes no Brasil, surgem as primeiras organizações compostas e coordenadas por pessoas com deficiência. Isso representava um contraponto às associações, que apenas prestavam serviços a este público, antes restritos à caridade e a políticas de assistência.

As associações já mencionadas aqui fizeram parte de uma etapa no caminho de organização das pessoas com deficiência em direção às conquistas de direitos políticos, do reconhecimento como cidadãos autônomos e capazes de decidirem sobre a própria vida na luta por condições de inclusão na sociedade.

Em 1975, um marco histórico mundial ocorre quando a Organização das Nações Unidas promulga a Declaração dos Direitos das Pessoas com Deficiência e, em todos os artigos da Declaração, são resguardados direitos e designados deveres às pessoas com deficiência. O artigo 3 refere-se:

As pessoas deficientes têm o direito inerente de respeito por sua dignidade humana. As pessoas deficientes, qualquer que seja a origem, natureza e gravidade de suas deficiências, têm os mesmos direitos fundamentais que seus concidadãos da mesma idade, o que implica, antes de tudo, o direito de desfrutar de uma vida decente, tão normal e plena quanto possível. (ONU, 1975, online).

Ainda que com um olhar direcionado à deficiência e não propriamente à pessoa, o avanço da concepção de mudança do que viria a ser o conceito de pessoa com deficiência é reconhecido no trecho “respeito por sua dignidade humana”, o que mobiliza uma mudança de

ponto de vista, identificando a “pessoa” e sua dignidade humana e não prioritariamente sua deficiência.

Em 1978, um enorme avanço na garantia de direitos das pessoas com deficiência ocorre no Brasil com a Emenda Constitucional nº 12, nos termos do artigo 49 da Constituição Federal. Ela assegura a melhoria de condições sociais e econômicas observando questões como proibição da discriminação, educação especial e gratuita, assistência, reabilitação e acessibilidade:

Artigo único - É assegurado aos deficientes a melhoria de sua condição social e econômica especialmente mediante:

I - educação especial e gratuita;

II - assistência, reabilitação e reinserção na vida econômica e social do país;

III - proibição de discriminação, inclusive quanto à admissão ao trabalho ou ao serviço público e a salários;

IV - possibilidade de acesso a edifícios e logradouros públicos. (BRASIL, 1978, online).

Frente ao cenário ditatorial que ainda atingia o país, a Emenda representou um marco legislativo significativo para o avanço da discussão e implementação de políticas de acesso para esse público.

Sob o lema da “participação plena”, que colocava a pessoa com deficiência no centro das discussões e agora em total protagonismo, em 1979 surge a Coalizão Pró-Federação Nacional de Entidades de Pessoas Deficientes com organizações de diferentes categorias de deficiência, que se agrupam para definir estratégias de conquista de direitos - o que era politicamente contrário à concepção assistencialista que fazia parte da peculiaridade histórica desse público, mas que fez com que os movimentos sociais e políticos saíssem do anonimato.

No decorrer dos anos 80, diversas instituições foram criadas, entre elas está a Organização Nacional das Entidades de Deficientes Físicos (ONODEF), criada a partir da associação de várias instituições de pessoas com deficiência física e que, mais tarde, daria origem à Coordenadoria Nacional para a Integração da Pessoa Portadora de Deficiência (CORDE), operacionalizada por meio do Decreto nº 93.481, de 29 de outubro de 1986. Depois, em sua evolução, deu lugar ao Conselho Nacional dos Direitos da Pessoa Portadora de Deficiência (CONADE), validada pelo Decreto nº 3.076, de 1º de junho de 1999, que representaria por anos o discurso das pessoas com deficiência no país.

Seguido o término da ditadura militar, uma grande expectativa foi criada quanto ao alicerçamento de um sistema democrático de governo no Brasil. Com esse propósito, iniciou-se o processo de desenvolvimento de uma nova Constituição que pudesse contemplar os anseios e esperanças dos brasileiros, o que incluiu também o movimento das pessoas com deficiência, que participou ativamente desse processo, na busca pela inserção de seus direitos no texto constitucional.

O plenário aprovou o texto da Constituição e finalmente, em 5 de outubro de 1988, foi promulgada a Constituição da República Federativa do Brasil, que ficou conhecida como “Constituição Cidadã”, pela amplitude dada à participação popular em sua elaboração.

A não consolidação da tutela, e sim da autonomia, era uma das principais reivindicações das pessoas com deficiência, o que a princípio não foi contemplado, pois o texto trazia um capítulo intitulado “Tutelas Especiais”, específico para as pessoas com deficiência incapazes e com necessidades de tutelas - o que contrariava o desejo por igualdade de direitos e fez com que a comunidade de pessoas com deficiência se esforçasse ainda mais pela garantia da cidadania.

Em consonância com o movimento de envidar esforços para a valorização e garantia da autonomia da pessoa com deficiência, em 1991 um feito histórico que mudaria toda trajetória de concepção de deficiência no Brasil é consumado, através da Lei 8.213: fica garantido o direito ao trabalho por obrigatoriedade do cumprimento de cotas nas empresas.

Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991, lei de contratação de Deficientes nas Empresas. Lei 8213/91, lei cotas para Deficientes e Pessoas com Deficiência dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência e dá outras providências a contratação de portadores de necessidades especiais. Art. 93 - a empresa com 100 ou mais funcionários está obrigada a preencher de dois a cinco por cento dos seus cargos com beneficiários reabilitados, ou pessoas portadoras de deficiência, na seguinte proporção:

-	até	200	funcionários.....	2%
-	de	201	a 500 funcionários.....	3%
-	de	501	a 1000 funcionários.....	4%
-	de 1001 em diante funcionários...			5% (BRASIL, 1991, online).

A garantia desse direito trouxe a concepção de força de trabalho para pessoas com deficiência, ou seja, ampliou o olhar quanto à cidadania e produtividade desse público,



fazendo com que o mercado de trabalho se estruturasse para receber profissionais com deficiência, até então renegados desse direito.

Após esse marco histórico, a Lei nº 7.853/93, posteriormente regulamentada pelo Decreto nº 3.298/99, garantiu a Política Nacional para Integração da Pessoa Portadora de Deficiência, cujo princípio era a ação conjunta do Estado e da sociedade civil na criação de meios que pudessem assegurar a plena integração da pessoa com deficiência em todos os aspectos da vida em sociedade (BRASIL, 1999).

Notoriamente, em consonância com o avanço da garantia de direitos das pessoas com deficiência, em 1994 ocorre em Salamanca (Espanha) a Conferência Mundial em Educação Especial e é firmado o compromisso com a educação especial pela Declaração de Salamanca. Essa propõe princípios, políticas e práticas relacionadas às necessidades educativas especiais e demanda ações concretas dos governos à comunidade internacional.

A Declaração de Salamanca teve como objetivo:

[...] Escolas deveriam acomodar todas as crianças independentemente de suas condições físicas, intelectuais, sociais, emocionais, linguísticas ou outras. [...] Tais condições geram uma variedade de diferentes desafios aos sistemas escolares. [...] Escolas devem buscar formas de educar tais crianças bem-sucedidamente, incluindo aquelas que possuam desvantagens severas (ONU, 1994, p. 17).

A Declaração de Salamanca atingiu um propósito maior do que apenas a educação especial, ela consolidou o conceito de “inclusão”, no qual todos deveriam aprender juntos, independente de suas diferenças. A Declaração culminou em um documento das Nações Unidas em que os Estados-Membros reafirmaram o compromisso com uma educação para todos e fez com que o Brasil, em 1996, considerasse na Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional (nº 9.394/1996) o amparo a esse público nos artigos 58 a 60, resguardando o direito a educação especial preferencialmente na rede regular de ensino, a garantia de atendimento especializado e individualizado e outras providências.

Os avanços da garantia de direito também passaram pela promoção da acessibilidade, que ficou garantida na Lei nº 10.098, de 19 de dezembro de 2000 e regulamentada Decreto nº 5.296, sancionado no dia 2 de dezembro de 2004, que estabeleceu normas gerais e critérios básicos para a promoção da acessibilidade das pessoas com deficiência ou com mobilidade reduzida. No mesmo período, a Lei nº 10.048, de 8 de novembro de 2000, determinou o

atendimento prioritário às pessoas com deficiência e a acessibilidade em sistemas de transporte (BRASIL, 2000).

Com a finalidade de garantir a eliminação de todas as formas de discriminação, através do Decreto nº 3.956, de 8 de outubro de 2001, o Brasil promulga a Convenção Interamericana para a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra as Pessoas Portadoras de Deficiência, o que reafirmou que as pessoas com deficiência possuíam os mesmos direitos humanos e liberdades fundamentais que outras pessoas, inclusive o direito de não ser submetido a discriminação com base na deficiência. Além disso, em 2005 institui-se, no dia 21 de setembro, o Dia Nacional de Luta da Pessoa com Deficiência.

Em setembro de 2007, através do Decreto nº 6.215, foi lançado o Compromisso pela Inclusão das Pessoas com Deficiência, com o objetivo de garantir acesso ampliado aos serviços públicos essenciais e à vida digna. Para tanto, foram envolvidos os Ministérios da Saúde, da Educação, do Desenvolvimento Social e Combate à Fome, do Trabalho e Emprego, das Cidades, sob a coordenação da Secretaria de Direitos Humanos em parceria com a sociedade civil e com o setor privado (BRASIL, 2007). Sendo revogado pelo Plano Viver Sem Limites em 2011.

A sanção da Convenção dos Direitos da Pessoa com Deficiência por meio Decreto nº 6.949/2009 foi considerada outro marco histórico, pois garantia o exercício pleno e equitativo de todos os direitos humanos, além de liberdades fundamentais para todas as pessoas com deficiência. A Convenção também trazia uma nova concepção de deficiência que consideraria a interação entre deficiência e fatores sociais:

Art. 1º Pessoas com deficiência são aquelas que têm impedimentos de longo prazo de natureza física, mental, intelectual ou sensorial, os quais, em interação com diversas barreiras, podem obstruir sua participação plena e efetiva na sociedade em igualdades de condições com as demais pessoas (BRASIL, 2009, online).

A partir da nova concepção sobre deficiência, por meio do decreto nº 7.612, de 17 de novembro de 2011, o governo institui o Plano Nacional dos Direitos da Pessoa com Deficiência - Plano Viver sem Limite, que corroborou para a ratificação dos direitos já conquistados e garantiu a ampliação do acesso a políticas de assistência social, a rede de atenção à saúde em especial, os serviços de habilitação e reabilitação, acesso a habitação adaptável e também a tecnologias assistivas.

Em julho de 2015, o marco mais importante na luta das pessoas com deficiência é promulgado, a Lei Brasileira de Inclusão (Lei no 13.146/15), que foi considerada um ato de democracia emergida de um processo de construção coletiva, tomando como base a Convenção da ONU sobre os Direitos da Pessoa com Deficiência e todas as legislações sancionadas no Brasil. Sob o lema “Nada sobre nós sem nós”, o texto foi publicado em uma plataforma acessível para que pessoas com deficiência pudessem sugerir modificações e fazer alterações diretas na redação.

A principal inovação da Lei Brasileira de Inclusão estava representada na mudança do conceito de deficiência, que passava a ser biopsicossocial, não mais entendida como uma condição médica e patológica da pessoa, mas sim como o resultado da interação com barreiras impostas pelo meio, ocasionando limitações de natureza física, mental, intelectual e sensorial do indivíduo.

Art. 2º Considera-se pessoa com deficiência aquela que tem impedimento de longo prazo de natureza física, mental, intelectual ou sensorial, o qual, em interação com uma ou mais barreiras, pode obstruir sua participação plena e efetiva na sociedade em igualdade de condições com as demais pessoas.

§ 1º A avaliação da deficiência, quando necessária, será biopsicossocial, realizada por equipe multiprofissional e interdisciplinar e considerará:

I - os impedimentos nas funções e nas estruturas do corpo;

II - os fatores socioambientais, psicológicos e pessoais;

III - a limitação no desempenho de atividades; e

IV - a restrição de participação (BRASIL, 2015, online).

A deficiência deixa de ser um atributo da pessoa e passa a ser o resultado da falta de acessibilidade e da adequação que a sociedade oferece às características de cada um. Dessa maneira, reforça-se o conceito de que a deficiência está no meio e de que a eliminação das barreiras arquitetônicas, comunicacionais, atitudinais e tecnológicas são fundamentais para que as pessoas com deficiência tenham igualdade de condições em todas as esferas da vida cidadã.

O percurso do movimento de luta das pessoas com deficiência retrata uma história inicialmente circunscrita pela invisibilidade e desigualdade, caminhando para o assistencialismo e caridade, até chegar ao reconhecimento das especificidades e particularidades das pessoas com deficiência, o que consideramos como sociedade inclusiva.

Diante da trajetória apresentada, percebe-se que o foco das discussões por garantia de direitos estava ligado a como e para quem a sociedade se organiza no prisma da educação, cultura, trabalho, saúde, e outros aspectos da vida em comunidade.

Passando por momentos e atos que definiram o posicionamento desse grupo frente à busca por direitos essenciais e fundamentais para que pudessem se colocar na sociedade e firmar o propósito de uma vida cidadã, a garantia do protagonismo político na busca pela igualdade, talvez tenha sido a ação mais importante desempenhada pelas pessoas com deficiência nessa jornada.

Embora a iniciativa da “Lei de Cotas” tenha tornado mais fácil a entrada dessas pessoas no mercado de trabalho, ela não eliminou as barreiras que travam a gestão de pessoas com deficiência no ambiente organizacional. A inclusão desse público vai depender do reconhecimento, tanto da sociedade como das instituições públicas e privadas e do papel que essas pessoas têm de cidadão, com direitos e deveres como todos os outros. Para as pessoas com deficiência, o significado do trabalho está permitindo subsidiar não só as discussões relativas ao assunto, mas também, as práticas voltadas em prol da efetiva inclusão profissional dessas pessoas (BAHIA, 2009).

Diante de todas as conquistas, certamente o desafio maior ainda seja o cumprimento da lei, com políticas de acesso que representem ações concretas e permanentes em todas as áreas juntamente com o enfrentamento de barreiras atitudinais, arquitetônicas, comunicacionais e tecnológicas.

Nesse sentido, a representação da diversidade humana como regra ainda precisa estar na base da discussão de direitos para que o respeito e a valorização das diferenças sejam a pedra fundamental na construção de uma sociedade mais justa e igualitária.

## 2.2 Desenho metodológico e fontes utilizadas.

Observando informações sobre a inclusão da pessoa com deficiência no ambiente corporativo do Estado do Rio de Janeiro, os dados da RAIS evidenciaram que no ano de 2019, 2.586 corporações estavam aptas para realizar a reserva de postos de trabalho para esse público, o que gerou um total de 61.525 vagas disponíveis, mas apenas 30.587 (49.71%) foram preenchidas, gerando um déficit de 30.938 (50.29%) no cumprimento das cotas previstas em lei.

Analisando os dados apresentados é possível perceber um déficit de cumprimento das cotas próximo a 50% sendo maior do que a porcentagem de vagas ocupadas, esse elevado

déficit por si valida a escolha do objeto de pesquisa. Para conhecer mais a respeito deste tema, o desenho metodológico é baseado na necessidade de mensurar percepções, opiniões e experiências de stakeholders com base em uma amostra com cobertura geográfica para o Estado do Rio de Janeiro.

Por esse motivo o método de trabalho será por investigação quantitativa, com a finalidade de primar pela uniformidade na coleta e tratamento dos dados, através de uma pesquisa on-line com a utilização de um questionário sobre o tema. O objetivo é produzir dados padronizados para estabelecer um diagnóstico sobre o tema.

Assim, foi aplicado um questionário estruturado com possibilidade de mensurações diretas e subjetivas, primando por questões que permitiram refletir as práticas e experiências dos respondentes frente aos ambientes corporativos em que estão inseridos.

O público considerado para a análise, foi escolhido por amostragem intencional e é aquele que possui afinidade ou é impactado pelo tema em diferentes perspectivas, levando em conta as especificidades de cada organização. São eles, colaboradores com e sem deficiência, lideranças, profissionais de diversidade e profissionais de recursos humanos em geral. Para facilitar a execução da pesquisa, o recorte do estudo ficou delimitado ao Estado fluminense por conta da minha atuação profissional, pela rede contatos e possibilidades de obter uma taxa de resposta adequada. Ou seja, pela viabilidade de realizar a pesquisa com base na minha entrada no campo junto a empresas por todo o estado.

Após esta primeira prospecção de tamanho da amostra, uma nova condição se apresentou, entramos em um momento de instabilidade global devido a pandemia da COVID-19. As relações de trabalho e as formas de atuação precisaram ser realinhadas para que as organizações pudessem seguir a diante em um cenário nada favorável.

Assim, se antes da pandemia a perspectiva era otimista em obter uma amostra grande, foi necessário reavaliar a proposta da pesquisa e as pretensões de alcance, pois as interações estavam limitadas ou inexistentes, e muitos profissionais em minha rede de contatos foram desligados de suas funções.

A pesquisa então, passou por um realinhamento no questionário e uma nova pretensão de alcance foi fixada, prospectando uma amostra por conveniência, sem quantidade mínima delimitada, mas com a expectativa de obter ao menos 100 questionários respondidos, visto que diante do cenário de pandemia o tempo de aplicação ficou restrito a um intervalo de 30 dias.

O questionário on-line foi enviado por e-mail, publicado em meu perfil no LinkedIn e Facebook, assim como compartilhado em grupos de profissionais no WhatsApp com a presença de stakeholders do tema pesquisado. Estes procedimentos foram adotados para alcançar um grupo maior de pessoas conhecidas que atuam na área de interesse da pesquisa. Além disso, foi pedido para compartilhar o link da pesquisa com possíveis interessados. A amostra possui um certo viés desconhecido, dado a necessidade de disponibilidade para o preenchimento do questionário.

### **3 PERCEPÇÕES E ANÁLISE DA INCLUSÃO DE PROFISSIONAIS COM DEFICIÊNCIA NAS CORPORAÇÕES FLUMINENSES.**

Nas seções abaixo apresentarei a pesquisa, os procedimentos éticos e de acessibilidade, a consolidação dos dados, bem como a análise desenvolvida a partir das respostas coletadas.

#### **3.1 Pesquisa, procedimentos éticos e acessibilidade.**

Para que a pesquisa fosse aplicada, foi submetido ao Comitê de Conformidade e ética em Pesquisas Envolvendo Seres Humanos da Fundação Getúlio Vargas o Projeto de Pesquisa e o Termo de Consentimento e Assentimento referente ao questionário a ser aplicado. Após a aprovação o trabalho foi iniciado.

A fim de mitigar os riscos e assegurar a privacidade dos participantes, e com a finalidade de preservar seu anonimato, os dados obtidos por meio da pesquisa não foram identificados, a participação também não foi obrigatória e os respondentes tomaram ciência de que sua recusa, desistência ou retirada de consentimento não acarretariam nenhum prejuízo.

Considerando as especificidades do público envolvido e primando pela inclusão por meio da equidade de acesso e compreensão do material, a pesquisa foi elaborada de forma acessível para que todos pudessem responder sem barreiras instrumentais, comunicacionais e tecnológicas.

As acessibilidades previstas foram: uso de plataforma que permitisse maior acesso por tecnologias assistivas, diagramação que possibilitasse o reconhecimento por softwares leitores de tela e interpretação de LIBRAS através do link: <https://www.youtube.com/watch?v=2MNEICDIz98&t=11s>.

#### **3.2 Caracterização, consolidação e análise.**

O questionário da pesquisa foi elaborado com 18 perguntas, sendo 17 questões fechadas e uma questão aberta. Sua estrutura contemplou o termo de aceite da pesquisa, questionamentos que evidenciassem a caracterização do público, das organizações, das regiões e a opinião dos pesquisados sobre a inclusão dos profissionais com deficiência nas organizações em que trabalham.

Diante do momento de pandemia pela COVID-19, considerei importante contemplar uma pergunta voltada para a inclusão de profissionais com deficiência neste contexto de instabilidade para as empresas e sociedade.

A abrangência de aplicação ficou delimitada no Estado do Rio de Janeiro e a pesquisa foi enviada por meio de um link do *Google Forms* de forma individualizada por e-mail, publicada em meu perfil no LinkedIn/Facebook e compartilhada em grupos de WhatsApp.

A pesquisa foi aplicada no intervalo de 01/06/21 a 05/07/21 e contou com o total de 119 participantes e 105 elegíveis, ou seja, profissionais atuando em corporações com mais de 100 funcionários e que precisam cumprir a “cota” de contratação de pessoas com deficiência, conforme estabelece o art. 93 da Lei nº 8.213/91.

Vale ressaltar que a pesquisa foi realizada sem financiamento e ocorreu com tempo reduzido de 30 dias para aplicação, o que trouxe algumas dificuldades na captação das respostas, então foi necessário um esforço de solicitar o compartilhamento do link da pesquisa para que fosse possível obter um número maior de participações.

No entanto apesar do cenário e com todas as dificuldades para aplicação, o instrumento alcançou a expectativa delimitada em 100 respondentes e se mostrou válido, pois foi possível trazer uma percepção geral sobre o tema e obter a participação de pessoas com deficiência.

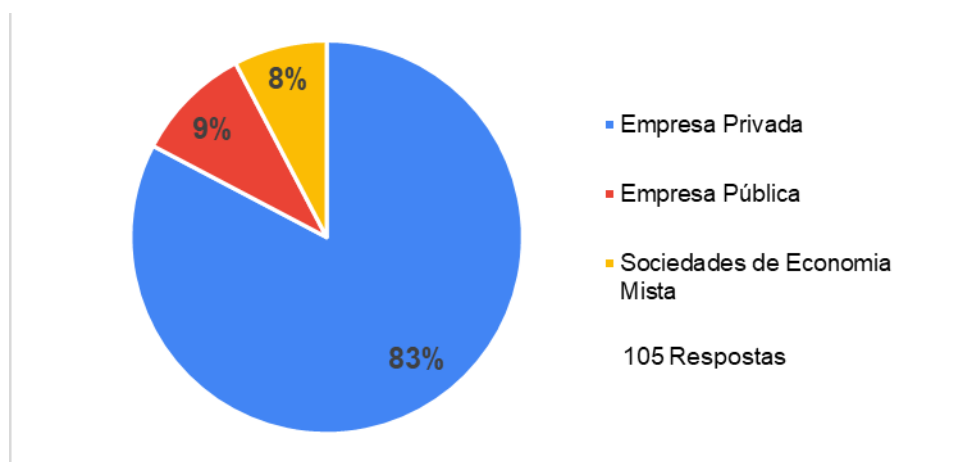
Observando as fontes da RAIS de 2019, sobre a inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho, é possível identificar 2.586 corporações estavam aptas para realizar a reserva de “cotas” segundo a legislação vigente.

Pautando a análise da pesquisa no cenário de 2019, é importante considerar que o número de participações na pesquisa (105 elegíveis) contempla uma amostra 4% em relação as 2.586 organizações citadas acima, o que permitirá desenvolver uma análise exploratória com a definição dos seguintes recortes: perfil das organizações, perfil dos participantes, opiniões sobre a inclusão de profissionais com deficiência nas organizações e considerações quanto ao momento de pandemia.



### 3.2.1 Perfil das organizações:

Gráfico 1 – Perfil de corporação que trabalha:



Fonte: A autora.

Quando perguntados sobre a natureza da organização que trabalham, dos 105 respondentes 83% (86 pessoas) afirmaram trabalhar em empresas privadas.

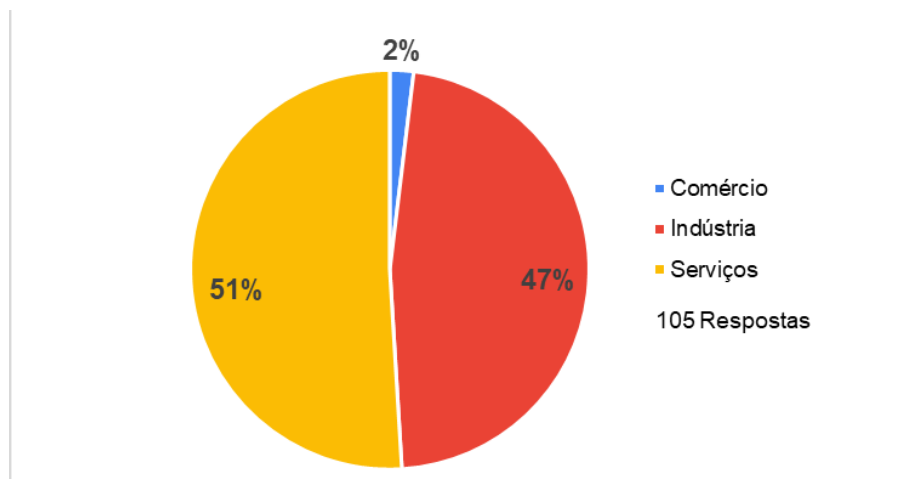
Observando as informações da RAIS 2019 das 2.586 corporações obrigadas a reservar postos de trabalho para profissionais com deficiência, 98% são empresas privadas, enquanto empresas públicas e sociedades de economia mista totalizam 1% cada.

Ao comparar os dois dados é possível verificar que o perfil das organizações pesquisadas vai de encontro aos 98% de empresas privadas citas pela RAIS. Há uma pequena diferença, mas dentro de uma margem reduzida, sobretudo se considerarmos que a amostra do survey é do tipo não probabilística. Isso demonstra ser uma amostra consistente.

A abrangência maior de corporações privadas no cumprimento de “cotas”, se dá pela diferença na forma de contratação e na forma de aplicação da legislação entre empresas públicas e privadas.

Enquanto em empresas públicas a contratação ocorre via concurso e a fiscalização fica limitada a esse processo, em empresas privadas a contratação ocorre de forma direta e a fiscalização periódica prevista em lei faz com que este perfil de empresa esteja em maioria no cenário apresentado.

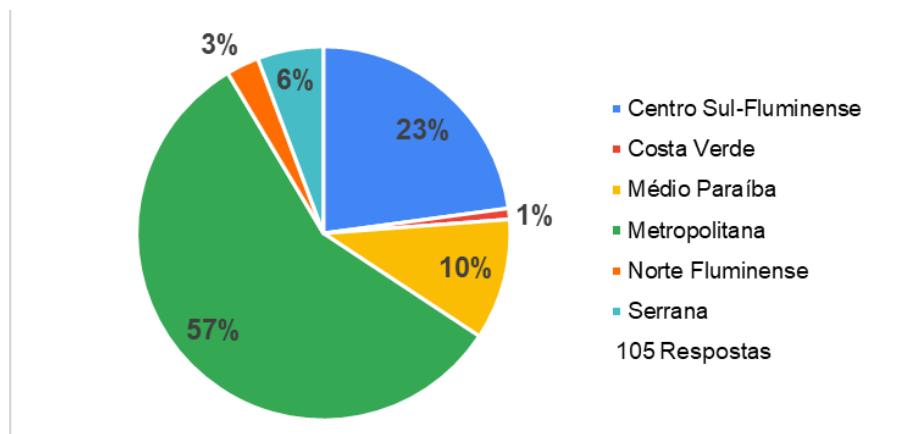
Gráfico 2 – Segmento da economia de atuação das corporações:



Fonte: A autora.

No gráfico acima é possível verificar que a amostra de respondentes está dividida entre empresas classificadas nos setores de serviços e indústrias, segmentos que possuem mais possibilidade de ter quadro de funcionários acima de 100 profissionais. O segmento de comércio, na maioria das vezes se apresenta em pequenos empreendimentos e o cumprimento da legislação acaba ficando para os grandes varejistas.

Gráfico 3 – Localização das corporações no estado do Rio de Janeiro:

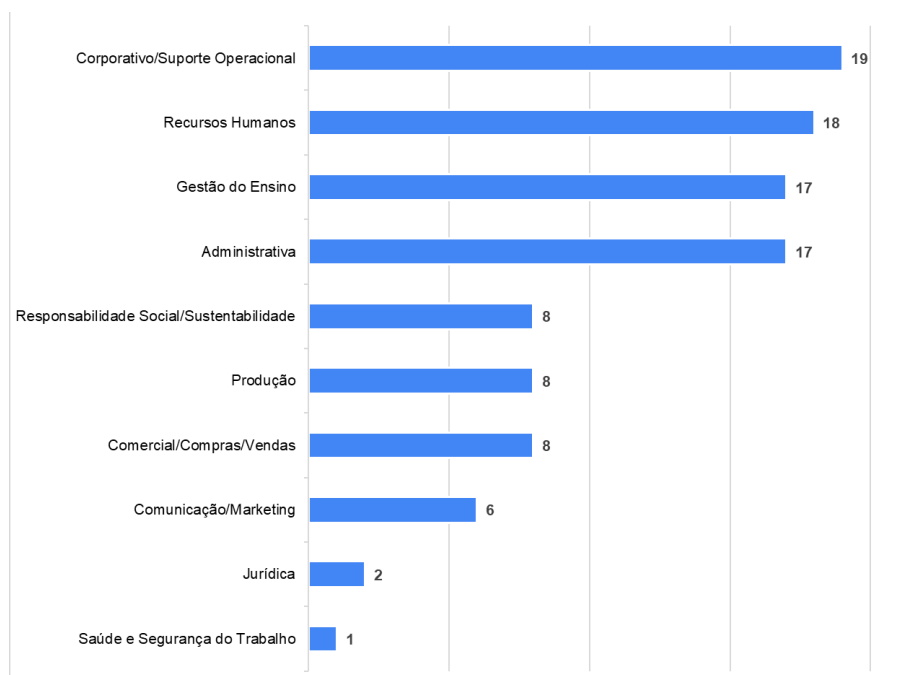


Fonte: A autora.

Ainda qualificando o perfil da amostra, nota-se também que 57% dos participantes estão na região metropolitana. Isso ocorre, devido as sedes administrativas das empresas geralmente estarem localizadas nas regiões metropolitanas.

### 3.2.2 Perfil dos entrevistados:

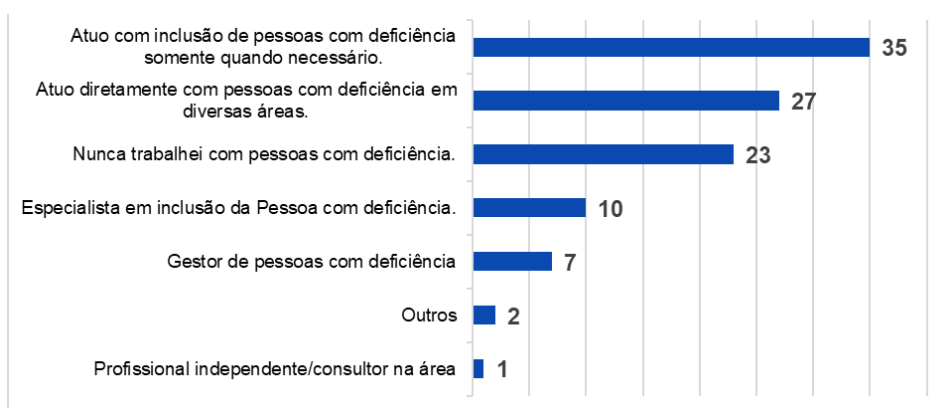
Gráfico 4 – Área de trabalho do respondente:



Fonte: A autora.

Os dados acima apresentam as áreas de atuação dos participantes, no qual mais de 65% se concentram nas categorias Corporativo/suporte operacional, Recursos Humanos, Administrativa e Gestão do Ensino. Vale ressaltar que na pergunta em questão foi possível marcar a opção “outros” e escrever a área desejada, no qual tivemos indicações como ensino, educação e coordenação pedagógica que foram reclassificadas para “gestão do ensino”.

Gráfico 5 – Papel do respondente em relação a inclusão da pessoa com deficiência na empresa:



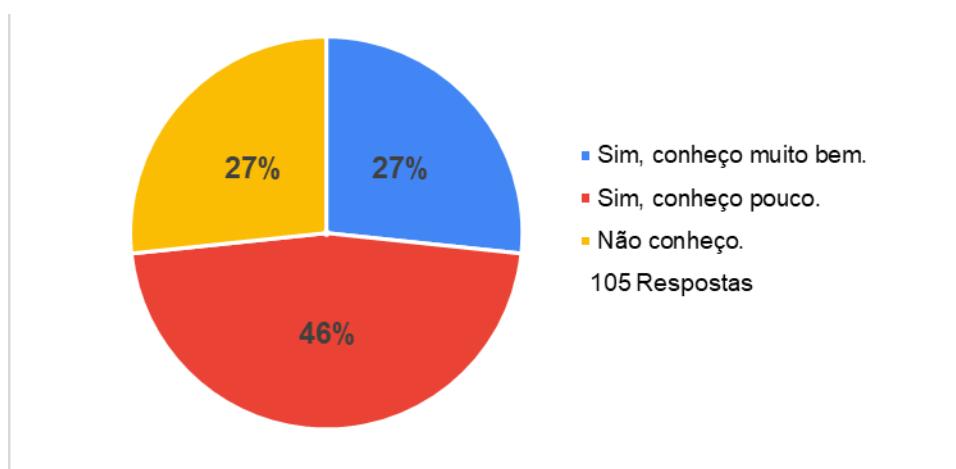
Fonte: A autora.

O gráfico acima apresenta os dados da pergunta em que os respondentes puderam marcar a opção que mais os representassem frente a atuação na inclusão de profissionais com deficiência.

Nota-se que 76% declararam possuir algum papel em relação a inclusão de profissionais com deficiências, sejam por atuação quando necessário, ou por interação direta em diversas áreas.

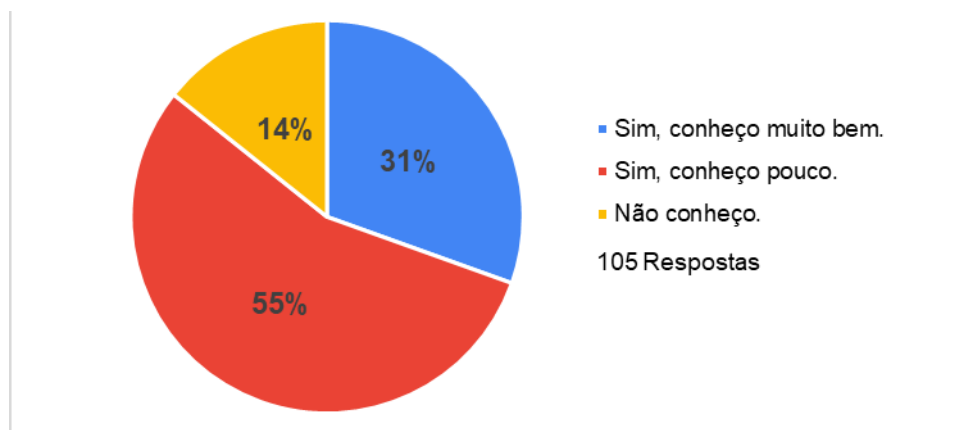
Durante a pesquisa, 9% dos respondentes declararam ser pessoa com deficiência trazendo representatividade para o trabalho.

Gráfico 6 – Grau de conhecimento da Lei 13.146/15



Fonte: A autora.

Gráfico 7 – Grau de conhecimento da Lei 8.213/91



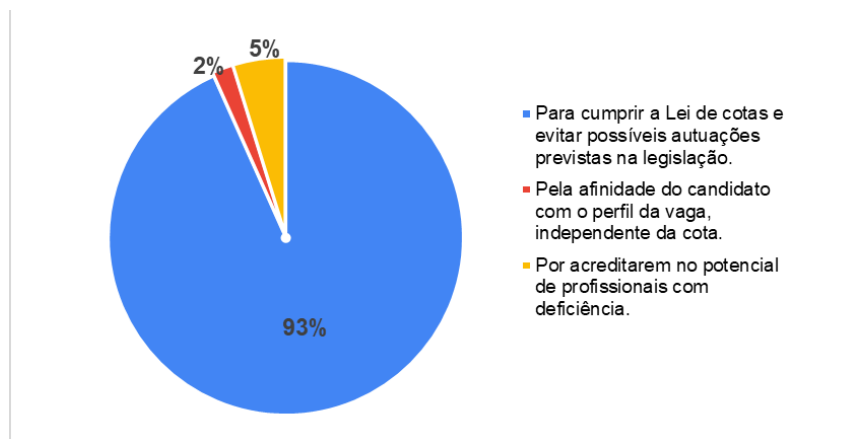
Fonte: A autora.

Em sequência, tentamos aprofundar no tema de forma específica e detalhada. Quando perguntados sobre as duas principais legislações brasileiras que garantem direitos essenciais ao público com deficiência, 85% dos respondentes declararam conhecer a lei 8.213/91 que preconiza a reserva de “cotas” para contratação de profissionais com deficiência por empresas com mais de 100 funcionários. Como a lei já existe há vinte anos e é central para o tema, a expectativa era ter uma taxa de conhecimento maior do que a verificada.

Quanto a Lei Brasileira de Inclusão, mais de 70% do público declarou conhecer o dispositivo legal que representa um marco na luta por direitos e se destina a assegurar e a promover, em condições de igualdade, o exercício dos direitos e das liberdades fundamentais da pessoa com deficiência.

### 3.2.3 Opiniões sobre a inclusão de Profissionais com Deficiência nas organizações.

Gráfico 8 – Motivadores para a contratação de profissionais com deficiência ocorre:



Fonte: A autora.

Frente a questão “De um modo geral no Brasil, você diria que a contratação de pessoas com deficiência ocorre principalmente”, é possível perceber que 93% afirmaram acreditar que a contratação de pessoas com deficiência nas empresas ocorre mais para cumprir a “Lei de Cotas” e evitar as autuações do Ministério Público do Trabalho. Neste sentido, a lei é um instrumento positivo de convencimento das corporações para a inclusão de pessoas com deficiência. É um convencimento forçado ainda e espera-se no futuro que essa inclusão ocorra por conscientização e respeito à dignidade humana.

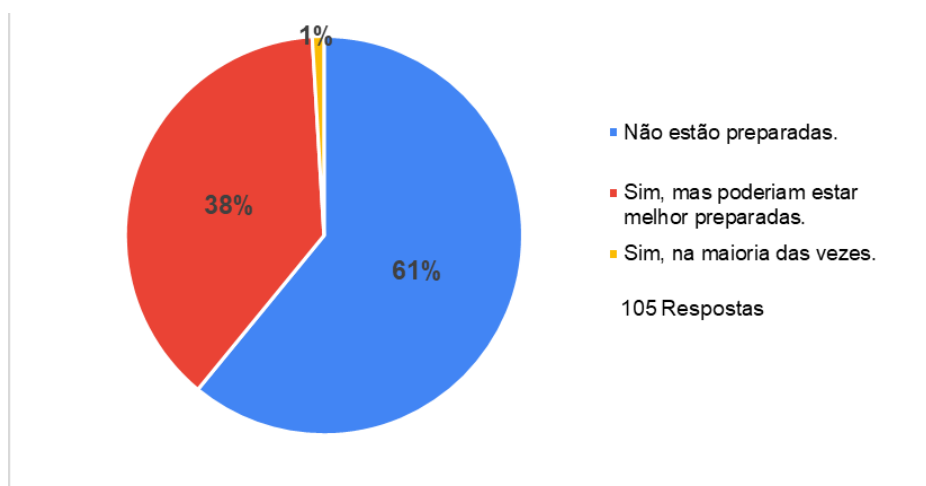
Este dado nos leva a reflexão de que a inclusão ainda ocorre por força da legislação vigente e não pelo potencial do profissional em questão, o que reflete a percepção histórica citada na seção 2 de que pessoas com deficiência não possuem capacidade laboral.

Vale ressaltar, que esta é uma percepção sem fundamento e que o não reconhecimento das capacidades das pessoas com deficiência configura discriminação perante a Lei Brasileira de Inclusão – 13.146/15, Art 4:

1º Considera-se discriminação em razão da deficiência toda forma de distinção, restrição ou exclusão, por ação ou omissão, que tenha o propósito ou o efeito de prejudicar, impedir ou anular o reconhecimento ou o exercício dos direitos e das liberdades fundamentais de pessoa com deficiência, incluindo a recusa de adaptações razoáveis e de fornecimento de tecnologias assistivas. (BRASIL, 2015, online).

O trabalho de sensibilização e conscientização nas empresas precisa ser feito de forma recorrente para que estereótipos como esses sejam desfeitos e barreiras atitudinais possam ser transpostas. Esse processo de mudança de compreensão da realidade será lento, gradual. Apesar disso, deve ser incentivado, pois é necessário para construir um ambiente mais humano, diverso e inclusivo.

Gráfico 9 – Preparação das corporações para receber PcD



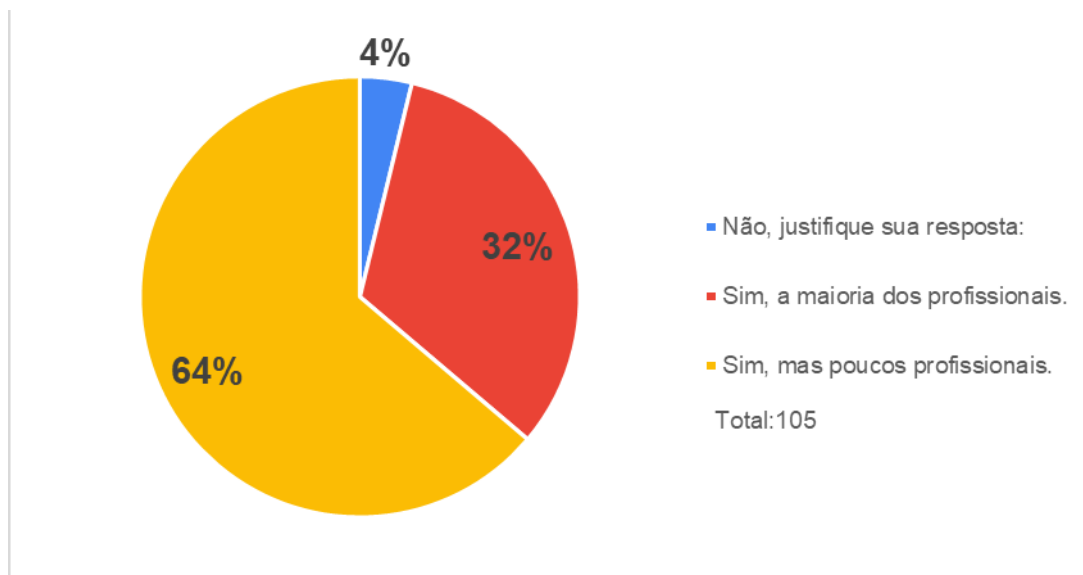
Fonte: A autora.

A pesquisa permitiu identificar a percepção dos entrevistados sobre as condições das empresas e instituições no trato das pessoas com deficiência. Assim, no que concerne sobre a percepção a respeito do preparo das organizações, 61% das pessoas consideraram o não preparo das empresas e 31% afirmaram ser necessário mais preparo por parte das empresas. Assustadoramente, apenas 1% dos entrevistados acreditam que as empresas estão prontas na maioria das vezes. Isso denota mais uma vez a necessidade de um treinamento e conscientização dos funcionários para a promoção de ambientes acessíveis e inclusivo.

Nota-se que o não preparo das organizações é um fator considerável para a não contratação de profissionais com deficiência, o que mais uma vez configura uma violação de direitos, mas agora com foco no acesso ao trabalho previsto no capítulo VI Art 34 da Lei Brasileira de Inclusão: “Art. 34. A pessoa com deficiência tem direito ao trabalho de sua livre escolha e aceitação, em ambiente acessível e inclusivo, em igualdade de oportunidades com as demais pessoas.” (BRASIL, 2015, online).

Analisando pelo prisma do art. 34 é possível perceber o quanto a implantação de ações estruturantes de inclusão de profissionais com deficiência se faz necessária nas empresas, o que valida a concepção do produto elaborado deste trabalho.

Gráfico 10 – Percepção se as PcD estão preparadas para atuar nas empresas:



Fonte: A autora.

De forma complementar, a pesquisa identificou a percepção dos respondentes sobre o outro lado: o preparo dos funcionários PcD. Observando os dados referentes a preparação dos profissionais com deficiência para atuar nas empresas, 96% responderam que existe preparação, mas que ainda é necessário maior capacitação por parte das pessoas com deficiência. A maior parte acredita que nem todas as PcD estão preparadas para atuar nas empresas, porém isso ocorre com todos. A falta de experiência no ingresso profissional ou o desconhecimento da cultura da empresa é uma barreira para todos os profissionais, seja PcD ou não.

Para a alternativa referente ao não preparo das PcD, foi possível justificar a resposta e um contraponto interessante surgiu:

“Acho que a sociedade como um todo não prepara o desenvolvimento de pessoas com deficiência para uma plena participação social. E isso vai impactar na qualificação, e na inserção.” (Resposta 1)

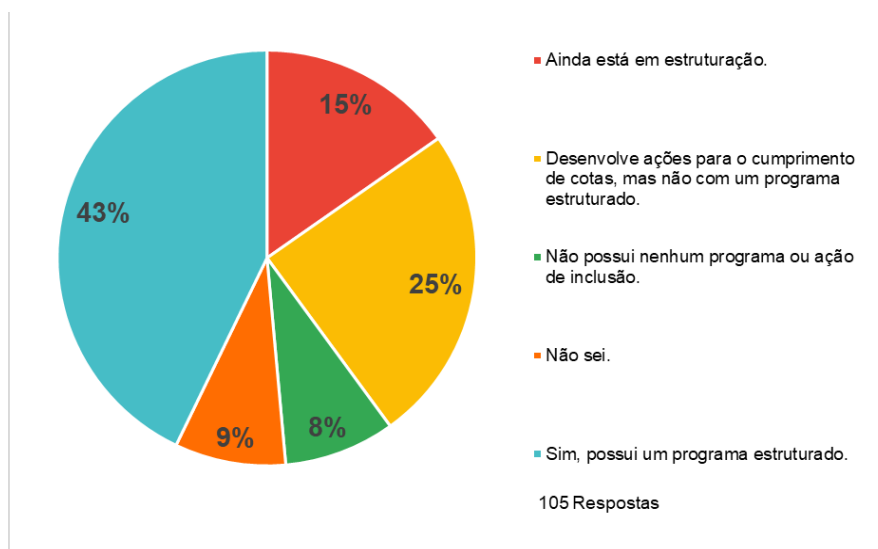
“Na minha opinião é preciso que as pessoas conheçam mais sobre o tema e qual as necessidades específicas para cada deficiência. Preconceito é algo a ser trabalhado e extinguido.” (Resposta 2)



“... vale ressaltar, que grande parte das escolas pecam também na inclusão, o que não permite uma preparação robusta para o mercado de trabalho.”  
(Resposta 3)

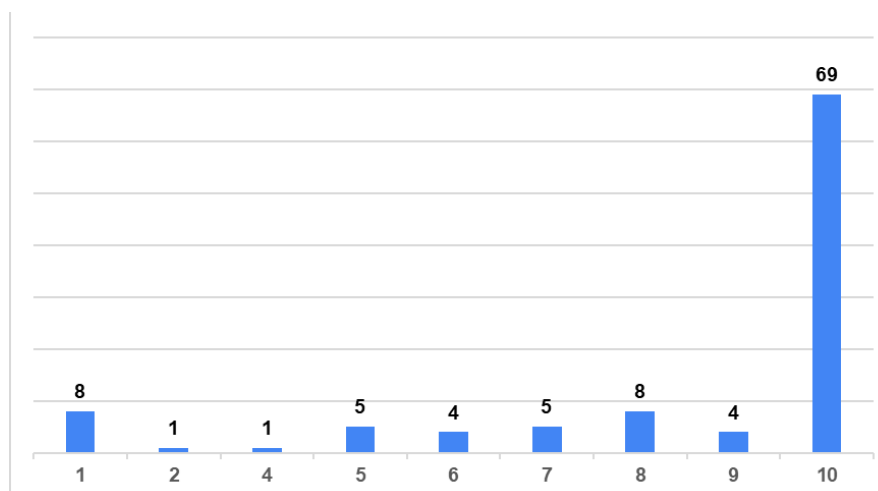
Todas as justificativas têm referencias no processo de inclusão social e não na capacidade e “força de vontade” das pessoas com deficiência como fator determinante para o não preparo. Esta percepção reforça a necessidade de ações pautadas em acesso a direitos para eliminação de barreiras e se confirma como essencial nos gráficos abaixo.

Gráfico 11 – Sua empresa possui um programa para inclusão da PcD:



Fonte: A autora.

Gráfico 12 – A importância de programas de inclusão nas empresas:



Fonte: A autora.

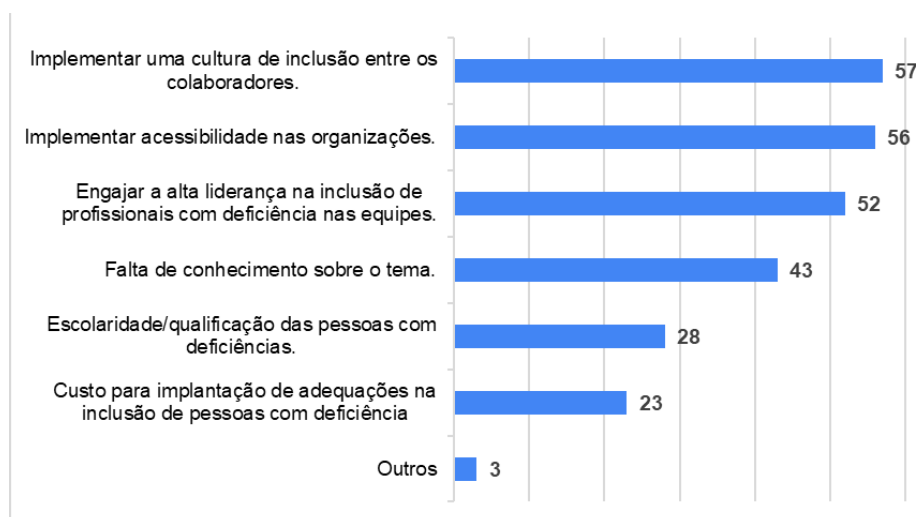
Quando perguntados sobre a importância dos programas de inclusão de pessoas com deficiência e sobre a existência destes nas organizações, 68% dos pesquisados responderam que as empresas em que trabalham possuem um programa estruturado ou realizam ações de inclusão e 69% reforçaram com pontuação 10 a importância do trabalho. O valor médio é igual a 8,7 alto e evidencia adesão à esta ação corporativa.

É preocupante os 43% de casos em que a empresa não possui ação ou programa de inclusão. Mesmo com a legislação e fiscalização nem todas as corporações atendem ou buscam promover da melhor forma a inclusão de profissionais com deficiência. Ao mesmo tempo, temos 10 pessoas que atribuíram nota 1, 2 ou 3 para este tipo de programa. É um dado que chama atenção, pois um público atuante na área de inclusão percebe essas ações de forma bastante negativa. Mudanças devem ser realizadas nestas instituições para promover mais e melhor a inclusão.

Este cenário reflete o quanto são necessárias ações de gestão para a inclusão destes profissionais, visto que a legislação de “cotas” foi uma porta de entrada, mas não solucionou as barreiras internas das relações de trabalho de cada instituição. Ou seja, abrem-se as portas, mas não se sabe ainda como fazer a real inclusão.

Ainda observando este cenário, abaixo temos um gráfico que demonstra as principais barreiras para a inclusão de pessoas com deficiência a partir da opinião dos respondentes.

Gráfico 13 – barreiras para a inclusão:



Fonte: A autora.

Para a pergunta “Em sua opinião, quais seriam as principais barreiras e dificuldades para inclusão de pessoas com deficiência nas empresas?”. Foi possível marcar até 3 opções, o objetivo em questão seria entender o que os respondentes consideram como maiores barreiras em escala de grandeza.

Com maior pontuação temos as ações “Implementar uma cultura de inclusão entre os colaboradores.”, “Implementar a acessibilidade das organizações.” e “Engajar a alta liderança na inclusão de profissionais com deficiência em suas equipes.” Todos com mais de 50 menções.

Observando as barreiras para a inclusão que foram mais pontuadas, é possível verificar o quanto o cenário apresentado na pesquisa possui correlação com as discussões internacionais citadas na publicação da OIT “Tornando inclusivo o futuro do trabalho das pessoas com deficiência” sobre quais seriam os desafios atuais para a inclusão laboral de pessoas com deficiência no mercado de trabalho global:

Empregadores (públicos e particulares)

- Ausência geral de consciência e confiança a respeito de como incluir pessoas com deficiência nos locais de trabalho.
- Inacessibilidade dos ambientes e ferramentas de trabalho, inclusive das tecnologias da informação e comunicação (TIC).
- Provisões inadequadas de adaptações nos locais de trabalho.
- Falta de apoio às pessoas com deficiência para manter o emprego e construir o desenvolvimento de carreira.
- Ausência de apoio específico às pequenas e médias empresas a fim de contratarem pessoas com deficiência (OIT, 2021, p.15).

O desafio da “Ausência geral de consciência e confiança a respeito de como incluir pessoas com deficiência nos locais de trabalho” citada pela OIT, se reflete na barreira mais pontuada da pesquisa, que seria a implementação de uma cultura de inclusão entre os colaboradores, pois uma cultura de inclusão precisa estar baseada na consciência e confiança nas potencialidades das pessoas com deficiência para o trabalho.

Os próximos itens citados pela publicação são a “Inacessibilidade dos ambientes e ferramentas de trabalho, inclusive das tecnologias da informação e comunicação (TIC)” e as “Provisões inadequadas de adaptações nos locais de trabalho” o que tem correlação direta com a alternativa da pesquisa que se refere a implementação da acessibilidade das

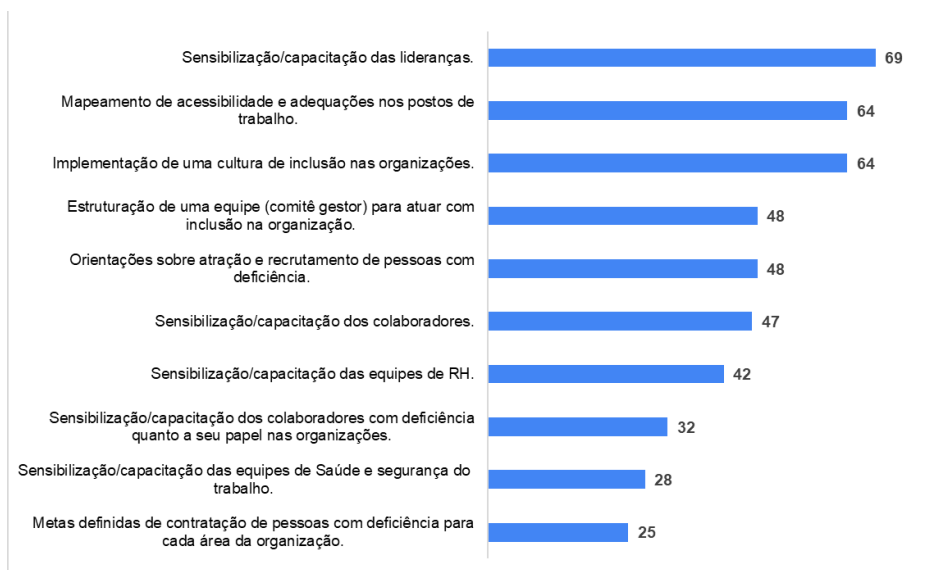
organizações. E que deve ser realizada de forma responsável com a participação das pessoas com deficiência para que inadequações não ocorram.

Seguindo a diante, a referência da OIT sobre a “Falta de apoio às pessoas com deficiência para manter o emprego e construir o desenvolvimento de carreira”, está relacionada a alternativa da pesquisa que desrespeito ao engajamento da alta liderança na inclusão de profissionais com deficiência nas equipes. Visto que o apoio em manter o emprego e o desenvolvimento de carreira são ações estratégicas das empresas para com seus funcionários e precisam estar refletidas nos profissionais com deficiência.

A correlação entre o cenário global e as barreiras apresentadas na pesquisa, demonstram o quanto ainda é necessário avançar em ações estruturantes que promovam a inclusão das pessoas com deficiência nas corporações.

A partir deste contexto e primando em refletir sobre as estratégias necessárias e mais assertivas para inclusão no trabalho, o gráfico abaixo demonstra o quanto as barreiras citadas precisam ser transpostas.

Gráfico 14 – Ações essenciais em programas de inclusão de PcD nas corporações:



Fonte: A autora.

Na pergunta acima foi possível selecionar até 5 opções e dentre as 3 opções mais votadas, temos o desenvolvimento de ações que visam transpor as barreiras apresentadas no gráfico anterior (gráfico 13). A sensibilização das lideranças, a acessibilidade e a implantação

de uma cultura inclusiva, voltam a ser citadas, mas agora como estratégias assertivas para a inclusão.

A inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho se tornou uma meta global por meio da Agenda 2030 que prevê no ODS 8 o trabalho decente e o crescimento econômico de forma inclusiva e sustentável.

A OIT recomendou ainda em sua publicação sobre o futuro do trabalho das pessoas com deficiência no roteiro que discute o tema, que “[...] as pessoas com deficiência e a perspectiva da deficiência precisam ser centrais em todas as discussões relacionadas ao futuro do trabalho em níveis global, regional, nacional e local” (OIT, 2021, p.34).

A urgência do tema demonstra que, embora a legislação tenha ampliado a entrada de pessoas com deficiência nas empresas, as barreiras para a inclusão ainda estão presentes na gestão do ambiente organizacional de cada instituição. E a inclusão efetiva desse público dependerá de práticas que considerem suas potencialidades e não os resumam a “cotas” a serem cumpridas.

Para apoiar com soluções que viabilizem a inclusão, produto em formato de guia elaborado a partir deste trabalho tomou como base as ações essenciais consideradas nos gráficos 13 e 14, o conjunto da pesquisa e o cenário nacional e internacional do trabalho para o desenvolvimento de orientações que pudessem apoiar as empresas nessa jornada.

As ações de sensibilização das lideranças, a acessibilidade e implantação de uma cultura inclusiva, foram incorporadas ao produto, bem como a promoção do conhecimento, a gestão interna, o compromisso das lideranças, a acessibilidade e o foco nas potencialidades das pessoas com deficiência. O objetivo é subsidiar as empresas com estratégias assertivas para a inclusão pessoas com deficiência.

A inclusão de pessoas com deficiência precisa estar atenta ao cenário global e as tendências de trabalho, abaixo vejamos as considerações sobre o cenário de pandemia COVID-19.

### 3.2.4 Considerações quanto ao momento de pandemia frente a inclusão de PcD nas empresas.

Seguindo nossa discussão sobre o tema, uma pauta indispensável a ser abordada foi o impacto da pandemia no cenário de inclusão, através da pergunta aberta “Diante da pandemia (covid-19) e da implementação do isolamento social, quais as possibilidades e estratégias de

adequação poderiam ser consideradas em relação a inclusão da pessoa com deficiências nas empresas?”.

Para compilação das respostas uma nuvem de palavras foi elaborada:

Imagem 1 – Nuvem de Palavras



Fonte: A autora.

Frente a este cenário crítico as sugestões pontuadas mantiveram foco na eliminação de barreiras e na promoção de acessibilidade que podem ser vistas nas palavras adequação, tecnologias assistivas, recursos e a própria palavra acessibilidade, uma nova perspectiva surgiu a possibilidade do trabalho remoto que se apresentou como teletrabalho e escritório em casa.

Mesmo em um cenário de incertezas, novas possibilidades de inclusão podem surgir. Observando os dados da pesquisa e as discussões globais sobre o tema, é possível perceber que ações estruturantes devem ser implementadas nas corporações.

Para que estas ações sejam implementadas um produto em formato de guia foi desenvolvido por meio deste trabalho e visa proporcionar as empresas orientações que possam subsidiar a transposição de barreiras e a gestão interna de profissionais com deficiência.

No produto desenvolvido considerei estratégias de trabalho que possam ser adequadas a diferentes realidades e organizações, pensando no alinhamento entre a inclusão de

profissionais com deficiência e o comprometimento com os valores institucionais e sociais das empresas. As ações precisam se tornar cíclicas, pois somente através da manutenção de uma cultura de inclusão será possível estabelecer métodos eficazes de trabalho.

Vale ressaltar que a complexidade do tema não se esgota no guia, a inclusão de profissionais com deficiência precisa envolver toda a empresa e profissionais capacitados para apoio nesse processo. O guia se apresenta como o início de uma jornada e outras ações complementares podem ser realizadas como palestras, consultorias e implantação de programas customizados para as empresas.

#### **4. APRESENTAÇÃO E APLICAÇÃO DO PRODUTO**

O produto elaborado a partir da pesquisa, consiste na proposição do desenho de um guia de orientações para inclusão de profissionais com deficiência nas organizações.

O objetivo é subsidiar as empresas fluminenses com estratégias que contemplem a amplitude do tema para que possam corrigir as falhas e potencializar as boas práticas durante o processo de inclusão de profissionais com deficiência, considerando as realidades e possibilidades de cada organização.

A utilização do produto poderá ser em formato de guia, e-book, cartilha, manual, o que permitirá que ele seja aplicado em todas as áreas e proporcionará as empresas a otimização da divulgação das orientações de inclusão.

A aplicação do produto se dará de acordo com a cultura organizacional e estrutura de trabalho de cada na empresa, o que fará com que cada corporação fluminense usufrua do produto de acordo com suas especificidades.

Outra questão a ser pensada, é a vantagem do uso do produto nas empresas, o que está diretamente ligada a seu caráter de inovação. Para trazer o entendimento sobre a questão antes de apresentar o caráter de inovação do produto é preciso conceituar a ideia do que seria o “caráter de inovação do produto”.

Para isto a Escola de Administração de Empresas de São Paulo da Fundação Getúlio Vargas (FGV-EAESP), delimitou no Fórum de Inovação, consórcio de organizações criado, a classificação da inovação em quatro quadrantes, priorizando a definição de “inovação de produtos e serviços”, temos: “Inovação de produtos e serviços – desenvolvimento e comercialização de produtos ou serviços novos, fundamentados em novas tecnologias e vinculados à satisfação de necessidades dos clientes” (FRANCINI, 2012, p.18).

A partir desse prisma, o caráter de inovação do produto desenvolvido está diretamente ligado a satisfação da necessidade do cliente, pois será produzido de acordo com pesquisa e aplicado as necessidades das corporações fluminenses, se propondo a minimizar as falhas e a potencializar as boas práticas das organizações.



O material apoiará as empresas no estabelecimento de um diferencial social no mercado, atingindo os seus objetivos de inclusão de PcD a curto, médio e longo prazo com um serviço estruturado e espelhado nas demandas reveladas pela pesquisa.

O guia está estruturado em seis grandes temas, definidos de acordo com as abordagens de trabalho.

1. Promova o Conhecimento

Orientações sobre sensibilizações e treinamentos.

2. Foque em Talentos

Orientações sobre atração, seleção e recrutamento.

3. Priorize a Gestão de Profissionais com Deficiência

Orientações sobre os procedimentos de gestão interna para receber profissionais com deficiência.

4. O compromisso das Lideranças

Orientações sobre a importância das lideranças nesse processo.

5. Acessibilidades e Tecnologias Assistivas

Orientações gerais sobre acessibilidades possíveis no ambiente de trabalho.

6. Orientação de Convivência no Trabalho

Orientações sobre abordagem, comunicação e convivência no trabalho.

Nota: Para que o produto ficasse mais acessível, alguns grifos e destaques foram permitidos.

## 5 GUIA DE ORIENTAÇÕES PARA A INCLUSÃO DE PROFISSIONAIS COM DEFICIÊNCIA NAS CORPORAÇÕES FLUMINENSES.

Este guia de orientações para inclusão de profissionais com deficiência nas organizações, tem como objetivo subsidiar as empresas fluminenses com estratégias que contemplem a amplitude do tema para que possam corrigir as falhas e potencializar as boas práticas durante o processo de inclusão de profissionais com deficiência, considerando as realidades e possibilidades de cada organização.

### 5.1 Introdução

A diversidade e inclusão vem ganhando cada vez mais espaço no cenário organizacional e se comprometer com a pluralidade nas equipes demonstra responsabilidade e compromisso com o tema, além de ajudar a ampliar a percepção do negócio e a promover um ambiente colaborativo.

Frente a proposta de tornar as corporações mais diversas e inclusivas, implementar ações estruturantes de inclusão de profissionais com deficiência, requer colocar em prática algumas estratégias como, promoção de acessibilidade e cultura de inclusão, estabelecer uma equipe de apoio, realizar o monitoramento para a assertividade do trabalho e entre outras ações essenciais para ampliar a efetividade do programa.

Neste Guia você encontrará orientações e dicas em uma linguagem descomplicada sobre a inclusão de pessoas com deficiência nas organizações, pensando em possibilidades que possam subsidiar os times nessa trajetória, o objetivo deste material é:

- Proporcionar **conhecimento e conscientização** sobre o tema.
- Fortalecer uma **cultura de responsabilidade social inclusiva**.
- Oferecer **estratégias viáveis para a inclusão e a gestão** de pessoas com deficiência no ambiente de trabalho.

Espero que durante a leitura você possa conhecer um pouco mais sobre o tema e contribuir com a promoção de uma inclusão verdadeira que valorize as potencialidades de cada pessoa em sua empresa.

Vamos começar!

### 5.1.1 Conceituação

#### O que é diversidade e inclusão

Podemos dizer que uma equipe diversa é aquela composta por pessoas plurais em termos de diferenças de **identidade, cultura, e experiência**.

Nossa **identidade** são as características que trazemos como essência de forma inata ou adquirida e que não podem ser mudadas como: etnia, raça, gênero, origem, deficiência, idade, entre outras.

Nossa **cultura** corresponde a características que adquirimos ao longo de nossas vidas como: educação, crenças, valores, sotaque, modo de pensar, expressão, entre outras.

Nossa **experiência** esta diretamente ligada as oportunidades que temos ao longo da vida e a profissão como: formação acadêmica, experiencia profissional, nível hierárquico, entre outras possibilidades que se apresentam de formas diferentes para cada pessoa a partir de sua identidade e cultura.

A **inclusão** é garantir que todas essa diversidade tenha acesso às mesmas oportunidades, que ocupem os mesmos espaços, através da criação de condições que possibilitem maior equidade e o respeito as singularidades e diferenças de cada pessoa.

#### Pessoas com deficiência:

Nosso foco de diversidade nesse guia serão os profissionais com deficiência, então vamos entender um pouco mais sobre o conceito, segundo a Lei Brasileira de Inclusão:

Art. 2º Considera-se pessoa com deficiência aquela que tem impedimento de longo prazo de natureza física, mental, intelectual ou sensorial, o qual, em interação com uma ou mais barreiras, pode obstruir sua participação plena e efetiva na sociedade em igualdade de condições com as demais pessoas. (BRASIL, 2015, online).

Você também precisa saber que o direito ao trabalho para pessoas com deficiência está previsto na legislação comumente conhecida como “Lei de Cotas”:

Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991, lei de contratação de Deficientes nas Empresas. Lei 8213/91, lei cotas para Deficientes e Pessoas com Deficiência dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência e dá outras providências a contratação de portadores de necessidades especiais. Art. 93 - a empresa com 100 ou mais funcionários está obrigada a preencher de dois a cinco por cento dos seus cargos com beneficiários reabilitados, ou pessoas portadoras de deficiência, na seguinte proporção:

-	até	200	funcionários.....	2%
-	de	201	a 500 funcionários.....	3%
-	de	501	a 1000 funcionários.....	4%
-	de 1001 em diante	funcionários...	5% (BRASIL, 1991, online).	

Estamos abortando a legislação neste guia para que você possa entender a importância da garantia de direitos. Além disso nossa legislação contém conceitos importantíssimos para que podem auxiliar as empresas no processo de inclusão.

Vamos conhecer agora alguns desse conceitos que podem nos apoiar na elaboração de estratégias de inclusão.

Art. 3º

IV - barreiras: qualquer entrave, obstáculo, atitude ou comportamento que limite ou impeça a participação social da pessoa, bem como o gozo, a fruição e o exercício de seus direitos à acessibilidade, à liberdade de movimento e de expressão, à comunicação, ao acesso à informação, à compreensão, à circulação com segurança, entre outros, classificadas em:

- a) barreiras urbanísticas: as existentes nas vias e nos espaços públicos e privados abertos ao público ou de uso coletivo;
- b) barreiras arquitetônicas: as existentes nos edifícios públicos e privados;
- c) barreiras nos transportes: as existentes nos sistemas e meios de transportes;
- d) barreiras nas comunicações e na informação: qualquer entrave, obstáculo, atitude ou comportamento que dificulte ou impossibilite a expressão ou o recebimento de mensagens e de informações por intermédio de sistemas de comunicação e de tecnologia da informação;
- e) barreiras atitudinais: atitudes ou comportamentos que impeçam ou prejudiquem a participação social da pessoa com deficiência em igualdade de condições e oportunidades com as demais pessoas;

f) barreiras tecnológicas: as que dificultam ou impedem o acesso da pessoa com deficiência às tecnologias (BRASIL, 2015, online).

Aprender um pouco sobre o conceito de barreiras nos auxilia a pensar ações que promovam a acessibilidade, e falando nela:

Art. 3º

I - acessibilidade: possibilidade e condição de alcance para utilização, com segurança e autonomia, de espaços, mobiliários, equipamentos urbanos, edificações, transportes, informação e comunicação, inclusive seus sistemas e tecnologias, bem como de outros serviços e instalações abertos ao público, de uso público ou privados de uso coletivo, tanto na zona urbana como na rural, por pessoa com deficiência ou com mobilidade reduzida; (BRASIL, 2015, online).

A acessibilidade é a primeira estratégia que se deve ser pensada ao iniciar o trabalho de inclusão de profissionais com deficiência, pois somente assim é possível tornar as oportunidades equitativas e promover um ambiente mais produtivo.

### **Capacitismo:**

*“Capacitismo é a leitura que se faz a respeito de pessoas com deficiência, assumindo que a condição corporal destas é algo que, naturalmente, as define como menos capazes.”* (VENDRAMIN, 2019, p.17)

O **questionamento ou não reconhecimento da capacidade** de uma pessoa com deficiência é chamado de capacitismo.

Nesta guia vamos aprender um pouco mais a como deixar o **ambiente de trabalho** mais **inclusivo e menos capacitista**. E você também aprenderá a como **ser** mais **inclusivo e não capacitista**.

**Então, como começar?**

## 5.2 Promova o Conhecimento

Comece pela promoção do conhecimento, a acessibilidade atitudinal é necessária e a conscientização deve estar presente em todos os momentos da gestão e desde a preparação da equipe para receber pessoas com deficiência até as decisões mais estratégicas de trabalho.

### 1. Quem dever ser capacitado?

**Todas as pessoas** da empresa.

### 2. Quais temas abordar?

Não há receita pronta, mas temas como **capacitismo, inclusão e acessibilidade, colaboração em uma equipe diversa e liderança para a diversidade** precisam ser abordados.

**Lembre-se:** *Por desconhecimento ou por falta de oportunidade, muitas pessoas não sabem se relacionar com pessoas com deficiência e isso precisa ser aprendido através de capacitações. Dessa forma evitamos conflitos simples de relacionamento.*

## 5.3 Foque em talentos

### Definição de vagas e funções para contratação

- Comece fazendo uma **análise crítica** das funções existentes, envolva os profissionais de todas as áreas da empresa.
- Redefina as atividades, caso seja necessário, dessa forma é possível criar vagas com um **perfil mais acessível**.
- A vaga a ser divulgada e função a ser exercida devem ter **foco nas competências e habilidades** para o cargo e **não na deficiência**.
- **Cuidado** com a imposição de **barreiras desnecessária** para a contratação, em muitos momentos são exigidas competência e escolaridade que nem sempre são necessárias no desempenho da função.
- **Priorize a acessibilidade** na divulgação e acesso as vagas em diferentes plataformas.
- **Demonstre a responsabilidade** da empresa com a diversidade e inclusão na divulgação das vagas, assim você irá atrair os talentos esperados para a equipe.

**Dica:** *Cuidado com a divulgação de vagas exclusivas, lembre-se você **contrata a pessoa e não a deficiência**. Se você pensa primeiro na deficiência, reveja seu processo, isso é uma forma de exclusão.*

#### 5.3.1 Orientações para o recrutamento, seleção, entrevistas e contratação

- Você pode firmar **parcerias** com instituições e empresas de inclusão de pessoa com deficiência para encontrar profissionais aderentes ao perfil desejado.
- Divulgue as vagas internamente também, isso fortalece a captação de profissionais e a **cultura de inclusão**. Além disso, todos saberão que a empresa contrata PcD.
- **Mantenha o foco nas competências e habilidades** do candidato e não na sua deficiência.
- **Registre e documente** todo o processo, assim quando for necessário algum feedback sobre o trabalho tudo estará organizado.
- Realize uma **preparação** para a entrevista, se planeje.
- **Verifique** qual é a deficiência da pessoa entrevistada e que **acessibilidades** ela precisa, na dúvida entre em contato e converse sobre qual seria a forma mais adequada de recebê-la.
- Caso algum recurso de acessibilidade seja solicitado para a entrevista, providencie.

**Lembre-se:** *a acessibilidade envolve todos os momentos do processo incluindo a entrada na empresa, vaga em estacionamento, apoio para locomoção, elevadores banheiro, interpretação em LIBRAS, permissão para entrada de cão guia(prevista em lei) e entre outras acessibilidades que possam ser solicitadas de acordo com a deficiência.*

- **Se planeje** para que o processo seja **acolhedor**, utilize a terminologia correta para cada deficiência.
- **Cuidado com testes e dinâmicas**, é necessário que estejam acessíveis e reflitam o potencial dos candidatos.
- Antes da entrevista verifique se o candidato está bem instalado é ideal que ele tenha **condições de autonomia**.

- Aja naturalmente durante a entrevista e **na dúvida, pergunte** qual seria a melhor forma de tratamento.
- Caso o candidato utilize algum recurso próprio de acessibilidade como muleta, bengala, cão guia, tecnologia assistiva, entre outros, esses recursos devem permanecer ao alcance para uso a qualquer momento.
- No momento da entrevista você pode abordar as informações necessárias para contratação como: experiências de trabalho, necessidade de adaptações e quais, qual a melhor forma de locomoção para o trabalho e entre outras possibilidades que forem levantadas.
- O processo de contratação pode ocorrer de formas diferentes em cada organização, geralmente envolvem etapa com RH, gestor e avaliação médica é importante que todos se **comprometam com um processo de trabalho inclusivo**.

**Após a contratação seguimos para uma nova etapa, então vamos lá!**

#### **5.4 Priorize a gestão de profissionais com deficiência**

A gestão interna das pessoas com deficiência é essencial para que a inclusão seja assertiva.

Vamos compreender um pouco mais a respeito!

##### **5.4.1 Organizando a gestão**

A gestão de profissionais com deficiência envolve inúmeras especificidades e para atender a todos os detalhes a formação de uma equipe que irá conduzir o trabalho é essencial.

Essa equipe pode ser chamada de “comitê gestor”, “grupo de afinidade” ou o nome que com melhor aderência ao modelo de trabalho de cada organização. Para falarmos sobre essa ação chamaremos de “**Comissão de Gestão**”.

##### **5.4.2 Porque formar uma Comissão de Gestão**

- A Comissão de Gestão possibilita um **ambiente colaborativo** no desenvolvimento de uma empresa mais diversa e inclusiva.



- Essa forma de atuação propicia a **participação de todos** o **compartilhamento de conhecimento** e o **aprendizado de novas experiências** e **desenvolvimento de estratégias** para a operacionalização do trabalho.
- O Comissão contribui para que a empresa **interaja com diferentes públicos** e entenda a perspectiva a partir de **quem vivencia** o tema. Assim é possível assumir **compromissos e princípios** para a inclusão que sejam viáveis para a organização.

#### 5.4.3 Quem faz parte da Comissão de gestão

- É **imprescindível** convidar profissionais **representantes de todas as áreas**, a inclusão **não** pode ficar apenas na esfera da equipe de Recursos Humanos.
- Áreas diretamente envolvidas no processo de inclusão precisam fazer parte da Comissão com a finalidade de atuação estratégica, são elas: **Recursos Humanos, Medicina e Segurança do Trabalho, ergonomia, gerencias responsáveis pela estrutura e construção, Jurídico, Comunicação/Marketing e Gestão direta das áreas que receberão profissionais com deficiência (lideranças imediatas).**
- A participação de **colaboradores com deficiência**, é **fundamental** para que estratégias **reais de inclusão** sejam pensadas.
- A escolha da coordenação da Comissão fica a critério da empresa, é recomendável algum profissional da **alta gestão** e que tenha autonomia para tomar **decisões estratégicas** que precisarão ser implementadas.

#### 5.4.4 O papel da Comissão de Gestão

- A apoiar no cumprimento da lei de “cotas” trabalhando com foco nas **potencialidades das pessoas com deficiência** e **não** apenas no cumprimento da Lei.
- Promover a **sinergia** entre diferentes áreas e profissionais, **ampliando perspectivas**, gerando **inovação** e oportunizando novos **aprendizados** para o negócio.
- Desenvolver ações de **treinamento, estruturais e de gestão** que promovam a **inclusão**.

- Mapear os postos de trabalho para pensar em **acessibilidades possíveis** para o momento e discutir estratégias de **futuras acessibilidades**.
- Implementar estratégias de **ações afirmativas** para a inclusão de profissionais com deficiência como: ampliar o número de vagas e funções para PcD, acessibilizar as áreas de trabalho, promover uma cultura de inclusão e assumir o trabalho como ação estratégica da empresa.

## 5.5 O compromisso das lideranças

- **Ter** uma postura de acolhimento a diversidade.
- **Estabelecer** uma gestão que **valorize** as potencialidades e especificidades de cada pessoa do grupo.
- **Preparar** a equipe para o recebimento de colaboradores com deficiência **estimulando a colaboração entre todos**.
- Subsidiar a equipe na **promoção das acessibilidades** necessária na área de trabalho.
- Estar atento para **identificar** atitudes **exclusão** de colaboradores com deficiência e tomar **providências** para reprimi-las.
- No caso de discriminação, **agir** de forma **ética** seguindo as ações necessárias para **resolução** da questão.
- **Garantir a equidade** de oportunidades considerando as especificidades e potencialidades dos profissionais com deficiência.

**Lembre-se:** *Todas as decisões tomadas pela organização para incluir pessoas com deficiência, somente serão eficazes com o **compromisso da alta liderança** com o trabalho.*

## 5.6 Acessibilidades e Tecnologias Assistivas

A acessibilidade prevê a eliminação de barreiras no acesso e inclusão, e para que a gestão de profissionais com deficiência seja completa algumas acessibilidades e tecnologias precisam ser consideradas.

A Norma Brasileira de Acessibilidade a edificações, mobiliário, espaços e equipamentos urbanos da Associação Brasileira de Normas Técnicas, possui diversas orientações que devem ser seguidas para uma inclusão eficaz.

A promoção da **acessibilidade** também está ligada diretamente as **necessidades de cada pessoa** e por esse motivo não será possível contemplar aqui todas as tecnologias e acessibilidades existentes, mas algumas estratégias podem facilitar a inclusão de forma geral.

**Vamos conhecer algumas possibilidades divididas em quatro grandes grupos de forma geral.**

#### 5.6.1 Acessibilidades gerais para pessoas com deficiência visual

- A utilização de softwares leitores de tela (NVDA, JAWS, Virtual Vision, DOX VOX etc.) poderá facilitar trabalhos em computadores ou celular.
- Informações e sinalizações em Braille podem auxiliar na mobilidade e tarefas do dia a dia, bem como a associação de sinalização sonora a todas as sinalizações visuais da empresa.
- Acessibilidades como: piso podotátil, sinalizações sonoras, guias de orientação em corrimões de escadas, placas em alto relevo ou Braille, podem apoiar muito a orientação e mobilidade.
- Manter áreas de acesso como corredores, escadas e áreas comuns livres de obstáculos e evitar mudar objetos de lugar ou rotas na empresa sem antes informar as pessoas com deficiência visual.
- Manter a documentação, site e plataformas da empresa acessíveis a leitores de tela e prever ampliação fontes ou contraste nos textos para pessoas com baixa visão.

#### 5.6.2 Acessibilidades gerais para pessoas com deficiência física

- Ajustar mobiliários quando necessário em altura, dimensão e estrutura.
- Manter áreas de acesso como corredores, escadas e áreas comuns livres de obstáculos.
- Realizar acessibilidades arquitetônicas previstas na ABNT NBR 9050.
- Tecnologias como softwares de comando ocular ou voz, teclado adaptado entre outras possibilidades para apoio à mobilidade.

### 5.6.3 Acessibilidades gerais para pessoas com deficiência auditiva

- Disponibilizar softwares tradutores do português para a Língua Brasileira de Sinais ou profissionais intérpretes, no caso de pessoas com deficiência auditiva que se comunicam por LIBRAS.
- Associar sinalização luminosa a todas as sinalizações auditivas da empresa como: saídas de emergência, dispositivos de incêndio, pontes rolantes, empilhadeiras, acionamentos de máquinas etc.
- Utilizar máscaras com transparências para permitir a leitura labial e a percepção das expressões faciais.
- Para informações e rotinas da empresa o apoio de recursos visuais como imagens, esquemas, infográficos podem facilitar muito a comunicação e compreensão das orientações.

### 5.6.4 Acessibilidades gerais para pessoas com deficiência intelectual

- Para informações e rotinas da empresa a utilização de uma linguagem objetiva pode facilitar muito a comunicação e compreensão das orientações.
- Promover adequações que permitam a autonomia no desempenho das tarefas e tomadas de decisão de pessoas com deficiência intelectual.
- Quando necessário designar um profissional para apoio nos primeiros dias de trabalho e adaptação a empresa.
- Quando se referir a uma pessoa com deficiência intelectual **não a infantilize ou desmereça sua capacidade** para o trabalho. Estamos a frente de um profissional da empresa que deve ser tratado como tal, valorize suas habilidades

**Dica:** *Não é possível pensar soluções de inclusão **sem** o envolvimento das pessoas com deficiência. Envolve estes funcionários na comissão ou peça colaboração para obter sugestões e um novo olhar. Lembre-se Nada para nós sem nós!*

## 5.7 Orientação de convivência no trabalho

Antes de começar, é importante destacar que sempre devemos nos referir as pessoas com deficiência primeiro pelo nome. Caso seja uma fala indireta, seguem algumas dicas:

Tabela 1 – Comparação de termos

Termos Inadequados	Termos Adequados
Portador de deficiência/necessidade especial; excepcional; incapacitado.	Pessoas com deficiência.
Normal; ditos normais.	Pessoa sem Deficiência
Mudinho; surdo-mudo; Surdinho.	Pessoa com Deficiência Auditiva.
Ceguinho; cegueta; visão subnormal.	Pessoa com Deficiência Visual.
Aleijado; inválido; defeituoso.	Pessoa com Deficiência Física
Doente mental; doido; louco.	Pessoa com Deficiência Mental/Psicossocial.
Mongoloide; Mongol; Retardado.	Pessoa com Deficiência Intelectual

Fonte: A autora.

### 5.7.1 Quanto a abordagem

- Quando quiser alguma informação de uma pessoa com deficiência, dirija-se diretamente a ela e **não a seus acompanhantes ou intérpretes**.
- Sempre que quiser ajudar, **ofereça ajuda**. Espere sua oferta ser aceita e pergunte a forma mais **adequada** para fazê-la. E **lembre-se**, seu oferecimento pode ser recusado, pois nem sempre as pessoas com deficiência precisam de apoio.
- Quando se referir a uma pessoa com deficiência **não** a superproteja ou a trate como exemplo de superação. A deficiência é uma característica inerente a pessoa e **não precisa ser superada ou protegida**, não parece, mas essa é uma **atitude capacitista**.
- Não haja como se a deficiência não existisse, **não a ignore**. Seria como ignorar a característica de uma pessoa, **aja com naturalidade** e aproveite para **aprender** com as especificidades e potencialidades da equipe.

- Em caso de utilização de cadeira de rodas, bengalas, muletas e outros recursos de acessibilidade, é importante ressaltar que esses recursos **fazem parte do espaço corporal da pessoa**. Então, **não** apoie ou toque sem que lhe seja **dada a permissão**.
- Em caso de utilização de cão-guia, é **importante evitar brincadeiras enquanto o animal estiver com a guia**, pois o animal **não deve ser distraído de sua função**.

### 5.8 Expressões capacitistas para retirar do vocabulário

- Demonstrar cinismo com a frase: ***“Eu fingi demência.”***
- Dizer que algo está bagunçado ou confuso com as frases: ***“Virar um hospício.”***, ***“Trem de doido.”***, ***“Que loucura.”***
- Demonstrar irritação com a frase: ***“Cego de raiva.”***, ***“Louco de raiva”***
- Dizer que não entendeu algo com a frase: ***“Estou mais perdido do que cego em tiroteio.”***
- Dar uma desculpa para não fazer algo com a frase: ***“Dar uma de João sem braço.”***
- Dizer que não consegue fazer algo com a frase: ***“Não temos braço/pernas para isso.”***
- Se referir a personalidade de alguém com as frases: ***“Ele é meio autista.”***, ***“Ele é bipolar”***.
- Se referir a um erro com as frases: ***“A desculpa do aleijado é a muleta”***, ***“Que mancada”***.

**Dica:** *Pessoas com deficiência não tem um problema, não são coitadinhas, nem heroínas ou exemplos de superação.*

Então retire mais algumas frases do seu vocabulário:

*“Quando penso em reclamar, lembro de você.”*

*“Queria ter a força e coragem que você tem.”*

*“Você é um exemplo de superação.”*

*“Você é deficiente, mas até que é bem ativo”*

*“Que bom que, apesar de tudo, você está sempre feliz.”*

## 5.9 Recado Final

Chegamos ao final dessa jornada e é importante que você entenda que mais do que **criar estratégias** assertivas de inclusão para o **trabalho**, acolher a diversidade é uma **responsabilidade social** e precisa estar em nosso dia a dia.

Então vou deixar algumas perguntas para que você comece uma reflexão:

*Quem são as pessoas com quem você convive?*

*Ou melhor quem são as pessoas com quem **você escolheu** conviver?*

*Já parou para pensar o **quão diversos** são seus grupos de convivência?*

Sempre é possível fazer novas escolhas, a responsabilidade por uma sociedade mais inclusiva também é nossa por isso se conscientize, estude, **reveja seus conceitos!**

Espero que eu possa ter ajudado sua empresa e **você** a ressignificar e **repensar atitudes!**

## 5.10 Muito prazer

Você ainda não me conhece, mas muito prazer!

Eu sou a Suzana Figueredo e estou engajada em discussões e estudos sobre diversidade e inclusão, há mais de 15 anos e meu maior foco de estudo é a inclusão de pessoas com deficiência.

Sou pedagoga, pós-graduada em Inclusão da Pessoa com Deficiência (PUC MINAS) e quando você acessar esse material, já serei mestre em Bens Culturais e Projetos Sociais (FGV), com pesquisa direcionada a inclusão de profissionais com deficiência nas corporações fluminenses.

Mas isso não é o mais importante!

O Importante é que como você, eu também passei por uma longa jornada de aprendizado e ainda continuo aprendendo.

Infelizmente não fui ensinada a conviver com o diferente, pois em minha “bolha” isso não era necessário, e para falar a verdade, aprendi como muitas pessoas a ter medo ou rejeitar tudo que fosse diferente e diverso.

E ao longo de minha vida profissional tive a oportunidade de encontrar pessoas com deficiência que me ensinaram e “estouraram minha bolha”, a partir daí aprendi a me comunicar com a LIBRAS, a guiar e descrever imagens para pessoas com deficiência visual,

afazer medição de conteúdo, a produzir conteúdo e documentos acessíveis como esta dissertação e a ter atitudes **respeitosas em palavras e ações**.

Talvez sua trajetória seja bem parecida com a minha, uma pessoa sem deficiência que nunca havia se importado com esse universo, mas eu tenho uma boa notícia, **eu aprendi** e ressignifiquei conceitos, e **você também pode começar**.

Fico por aqui e se quiser conversar um pouco sobre este estudo e outros temas, me chama lá no LinkedIn:



A caminhada pela diversidade e inclusão só pode ser feita de mãos dadas.

*Afinal o futuro é disruptivo e não desigual.*

*Suzana Figueiredo*

<https://www.linkedin.com/in/suzanafigueiredo/>



## 6 CONSIDERAÇÕES FINAIS

*Se quiser me entender, não precisa esforço,  
não há nada demais!  
Assim como você e todo mundo,  
sou diferente de todo mundo.*

Sara Bentes (Pra quê)<sup>1</sup>

Considerando os estudos teóricos e investigativos, é possível afirmar que ainda existem muitas oportunidades de aprofundamento sobre o tema da inclusão de profissionais com deficiência no mercado de trabalho e esta dissertação se concentrou em pesquisar necessidade e relevâncias da implantação de estratégias específicas para a inclusão de profissionais com deficiência nas corporações do Estado do Rio de Janeiro.

Para fundamentar o trabalho, a discussão teórico-metodológica se concentrou de forma breve a história recente dos direitos das pessoas com deficiência no Brasil através dos dispositivos legais vigentes. A seção apresenta contribuições sobre longa caminhada de luta das pessoas com deficiência no país, bem como apresenta, brevemente, por meio de uma compilação temporal, o percurso político e social que permitiu a garantia de direitos dessa comunidade ao longo dos anos, desde a Declaração Universal dos Direitos Humanos, em 1948.

A proposta de pesquisa empregou o método quantitativo e se deu de forma mais exploratória, através da aplicação de um questionário estruturado por meio de ferramenta on-line, o que oportunizou averiguar a percepção das pessoas quanto a inclusão de profissionais com deficiência e identificar os mecanismos necessários para a implementação de ações estratégicas assertivas organizações. Mesmo com uma amostra não probabilística, foi possível produzir dados para um diagnóstico sobre o tema.

Os desdobramentos deste diagnóstico permitiram uma percepção inédita do cenário de inclusão de profissionais com deficiência nas corporações fluminenses, trazendo dados a

---

<sup>1</sup> Fonte: BENTES, Sara. **Pra quê?**. [S.l., s.n.] 20--?. Disponível em: <http://www.sarabentes.com.br/page/letras-de-outras-musicas/> Acesso em: 29 out. 2021.

respeito do perfil das organizações, dos participantes, das opiniões sobre inclusão no trabalho e oportunizou refletir sobre esse processo em um momento de instabilidade frente a pandemia de Covid-19.

Durante a análise foi possível identificar que a maioria dos respondentes atuavam em empresas privada, dos segmentos de comércio e indústria e notou-se um conhecimento maior sobre a lei de “cotas” em detrimento da Lei Brasileira de Inclusão (LBI). No que se refere às opiniões a respeito do motivo pelo qual as empresas contratam profissionais com deficiência, destaque para a percepção de que 93% dos pesquisados responderam que a contratação ocorre somente para cumprir a lei de cotas.

Este cenário reflete uma lamentável realidade, mas demonstra a importância da legislação de “cotas” como porta de entrada para profissionais com deficiência no mercado de trabalho, o que faz com que as empresas precisem implementar ações estratégicas para o acolhimento desse público.

No decorrer da pesquisa, foi possível compreender que nota se dava para a importância da implementação destas estratégias nas empresas e os dados coletados apontam a nota média de 8,7, considerando que 61% dos pesquisados também afirmaram que as empresas que trabalham não estão preparadas para receber pessoas com deficiência, o produto desenvolvido nesta dissertação apresenta grande relevância para o mercado. É uma forma de contribuir com a transformação da nossa sociedade.

Os dados acima subsidiaram o desenvolvimento desse produto que culminou na elaboração de um guia de orientações para a inclusão de profissionais com deficiência nas corporações fluminenses. Temas fundamentais como a promoção de uma cultura inclusiva, o comprometimento das lideranças, a gestão interna e orientações para o ambiente de trabalho foram contemplados.

Após a finalização da pesquisa e elaboração do produto foi possível concluir que muitos avanços por parte das organizações ainda são necessários e que inclusão não pode ser compreendida apenas como cumprimento da legislação, ela é indispensável para a sustentabilidade do negócio.

Em suma, mais do que um trabalho de conclusão sobre o tema, espero que esse estudo possa mudar a percepção das empresas em relação às pessoas com deficiência para que fique evidente que se contrata a pessoa e não a deficiência. De forma ideal, o teste do guia por funcionários de empresas seria um complemento importante para este trabalho, mas isso não foi possível.

Dada a extensão do tema acredito que esta pesquisa possa servir de inspiração para que novas investigações e proposições de trabalho ocorram, e para que mais profissionais com de deficiência tenham suas potencialidades valorizadas no mercado de trabalho, afinal o futuro é disruptivo e não desigual.

## 7 REFERÊNCIAS

ABDAL, Alexandre (Org.) et. al.. **Método de pesquisa em ciências sociais: bloco quantitativo**. São Paulo: SESC-SP, 2016. Disponível em: [http://bibliotecavirtual.cebrap.org.br/arquivos/2017\\_E-BOOK%20Sesc-Cebrap\\_%20Metodos%20e%20tecnicas%20em%20CS%20-%20Bloco%20Quantitativo.pdf](http://bibliotecavirtual.cebrap.org.br/arquivos/2017_E-BOOK%20Sesc-Cebrap_%20Metodos%20e%20tecnicas%20em%20CS%20-%20Bloco%20Quantitativo.pdf) Acesso em: 17 ago. 2020.

ABRANCHES, Cristina Mota Batista; et al. **Inclusão dá trabalho**. Belo Horizonte, MG: Armazém de Ideias, 2000.

ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DE NORMAS TÉCNICAS. **NBR 9050: Acessibilidade a edificações, mobiliário, espaços e equipamentos urbanos**. 3. ed. Rio de Janeiro: ABNT, 2015. 148 p.

BABBIE, Earl. **Métodos de Pesquisas de Survey**. Belo Horizonte: Editora UFMG, 2003

BAHIA, Melissa Santos. **Perspectivas para a inserção profissional de pessoas com deficiência: análise de uma experiência em curso na Bahia**. Universidade Federal da Bahia, Escola de administração, 2009

BLENDEDU. **Panorama das estratégias de diversidade no brasil e os impactos da covid-19**. Sl: s.n, 2020. Disponível em: <https://conteudo.blend-edu.com/relatorio-benchmarking-diversidade-2020>. Acesso em: 13 ago.2020.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. **A inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho**. Brasília, DF: MTE; SIT, 2007.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. Programa de disseminação das estatísticas do trabalho. **Novo CAGED: dados de junho de 2020**. Sl: s.n, 2020. Disponível em : <http://pdet.mte.gov.br/>. Acesso em: 13 ago.2020.

BRASIL. Presidência da República, Casa Civil, Subchefia para Assuntos Jurídicos. **Constituição da república federativa do brasil, de 05 de outubro de 1988**. Brasília: Presidência da República, 1988. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicao.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm). Acesso em: 19 jun. 2019.

BRASIL. Presidência da República, Casa Civil, Subchefia para Assuntos Jurídicos. **Decreto nº 93.481, de 29 de outubro de 1986**. Brasília: Presidência da República, 1986. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto/1980-1989/1985-1987/D93481.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1980-1989/1985-1987/D93481.htm). Acesso em: 15 jun. 2019.

BRASIL. Presidência da República, Casa Civil, Subchefia para Assuntos Jurídicos. **Decreto nº 3.076, de 01 de junho de 1999**. Brasília: Presidência da República, 1999. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto/D3076.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/D3076.htm). Acesso em: 15 jun. 2019.

BRASIL. Presidência da República, Casa Civil, Subchefia para Assuntos Jurídicos. **Decreto nº 3.298, de 20 de dezembro de 1999**. Brasília: Presidência da República, 1999. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto/d3298.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/d3298.htm). Acesso em: 15 jun. 2019.

BRASIL. Presidência da República, Casa Civil, Subchefia para Assuntos Jurídicos. **Decreto nº 3.956, de 08 de outubro de 2001**. Brasília: Presidência da República, 2001. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto/2001/D3956.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/2001/D3956.htm). Acesso em: 15 jun. 2019.

BRASIL. Presidência da República, Casa Civil, Subchefia para Assuntos Jurídicos. **Decreto nº 5.296, de 02 de dezembro de 2004**. Brasília: Presidência da República, 2004. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2004-2006/2004/decreto/d5296.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2004-2006/2004/decreto/d5296.htm). Acesso em: 15 jun. 2019.

BRASIL. Presidência da República, Casa Civil, Subchefia para Assuntos Jurídicos. **Decreto nº 6.949, de 25 de agosto de 2009**. Brasília: Presidência da República, 2009. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2007-2010/2009/decreto/d6949.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2009/decreto/d6949.htm). Acesso em: 15 jun. 2019.

BRASIL. Presidência da República, Casa Civil, Subchefia para Assuntos Jurídicos. **Decreto nº 7.612, de 17 de novembro de 2011**. Brasília: Presidência da República, 2011. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/CCIVIL\\_03/\\_Ato2011-2014/2011/Decreto/D7612.htm#art15](http://www.planalto.gov.br/CCIVIL_03/_Ato2011-2014/2011/Decreto/D7612.htm#art15). Acesso em: 15 jun. 2019.

BRASIL. Presidência da República, Casa Civil, Subchefia para Assuntos Jurídicos. **Emenda constitucional nº 1, de 17 de outubro de 1969**. Brasília: Presidência da República, 1969. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/Constituicao/Emendas/Emc\\_anterior1988/emc01-69.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Emendas/Emc_anterior1988/emc01-69.htm). Acesso em: 22 jun. 2019.

BRASIL. Presidência da República, Casa Civil, Subchefia para Assuntos Jurídicos. **Lei nº 3.807, de 26 de agosto de 1960**. Brasília: Presidência da República, 1960. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/LEIS/1950-1969/L3807.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/1950-1969/L3807.htm). Acesso em: 19 jun. 2019.

BRASIL. Presidência da República, Casa Civil, Subchefia para Assuntos Jurídicos. **Lei nº 7.853, de 24 de outubro de 1989**. Brasília: Presidência da República, 1989. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/Leis/L7853.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/L7853.htm). Acesso em: 20 jun. 2019.

BRASIL. Presidência da República, Casa Civil, Subchefia para Assuntos Jurídicos. **Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991**. Brasília: Presidência da República, 1991. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/l8213cons.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8213cons.htm). Acesso em: 22 jun. 2019.

BRASIL. Presidência da República, Casa Civil, Subchefia para Assuntos Jurídicos. **Lei nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996**. Brasília: Presidência da República, 1996. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/Leis/L9394.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/L9394.htm). Acesso em: 20 jun. 2019.

BRASIL. Presidência da República, Casa Civil, Subchefia para Assuntos Jurídicos. **Lei nº 10.048, de 08 de novembro de 2000**. Brasília: Presidência da República, 2000. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/L10048.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L10048.htm). Acesso em: 15 jun. 2019.

BRASIL. Presidência da República, Casa Civil, Subchefia para Assuntos Jurídicos. **Lei nº 10.098, de 19 de dezembro de 2000**. Brasília: Presidência da República, 2000. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/l10098.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l10098.htm). Acesso em: 15 jun. 2019.

BRASIL. Presidência da República, Casa Civil, Subchefia para Assuntos Jurídicos. **Lei nº 13.146, de 06 de julho de 2015**. Brasília: Presidência da República, 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: 15 jun. 2019.

CONHEÇA a Agenda 2030: Conheça o plano de ação global para mudar o mundo até 2030. [S.l.: s.n., 20--]. Disponível em: <http://www.agenda2030.com.br/sobre/>. Acesso em: 7 set. 2021.

FRANCINI, William Sampaio. **Modelos de gestão da inovação**: um estudo de casos em empresas brasileiras do setor petroquímico. 2012. Tese (Doutorado em Administração de Empresas) – Fundação Getúlio Vargas, São Paulo, 2012. Disponível em: <http://bibliotecadigital.fgv.br/dspace/bitstream/handle/10438/9751/TESE%2007%2005%202012%20-%20William.Francini%20-%20CDAE.pdf?sequence=1> Acesso em: 19 ago. 2020.

GIL, Antonio. Carlos. **Métodos e técnicas de pesquisa social**. São Paulo: Atlas, 2008.

IBGE. **Censo Demográfico 2010**. Rio de Janeiro: IBGE, 2010. Disponível em: <http://censo2010.ibge.gov.br>. Acesso em: 10. jun. 2019.

IBGE. **Censo Demográfico 2010**: nota técnica 01/2018. [Rio de Janeiro: IBGE], 2018. Disponível em: [https://ftp.ibge.gov.br/Censos/Censo\\_Demografico\\_2010/metodologia/notas\\_tecnicas/nota\\_tecnica\\_2018\\_01\\_censo2010.pdf](https://ftp.ibge.gov.br/Censos/Censo_Demografico_2010/metodologia/notas_tecnicas/nota_tecnica_2018_01_censo2010.pdf). Acesso em: 24. ago. 2021.

ISOCIAL. **Expectativas e percepções sobre o mercado de trabalho para pessoas com deficiência 2017 – 2018**. S.l.: s.n., 2018. Disponível em: <http://isocial.com.br/index.php>. Acesso em: 13 ago.2020.

LANNA Júnior, Mário Cléber Martins (Comp.). **História do Movimento Político das Pessoas com Deficiência no Brasil**. Brasília: Secretaria de Direitos Humanos. Secretaria Nacional de Promoção dos Direitos da Pessoa com Deficiência, 2010.

MANICA, Loni Elisete (Org.). **Metodologia para a expansão do projeto inclusão das pessoas com necessidades especiais**. Brasília, DF: SENAI-DN, 2002.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Tornando inclusivo o futuro do trabalho das pessoas com deficiência**. São Paulo: Santa Causa das Boas Ideias & Projetos, 2021. Disponível em: <https://blogstacausa.com.br/ebooks/> Acesso em: 05 jun. 2021.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. **Declaração de Salamanca**. 1994. Disponível em: <http://portal.mec.gov.br/seesp/arquivos/pdf/salamanca.pdf>. Acesso em: 28 jun. 2019.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. **Declaração dos Direitos das Pessoas Deficientes**. 1975. Disponível em: [http://portal.mec.gov.br/seesp/arquivos/pdf/dec\\_def.pdf](http://portal.mec.gov.br/seesp/arquivos/pdf/dec_def.pdf). Acesso em: 06 jun. 2019.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. **Declaração Universal dos Direitos Humanos**. 1948. Disponível em: <https://www.ohchr.org/EN/UDHR/Pages/Language.aspx?LangID=por>. Acesso em: 06 jun. 2019.

PORTAL da Inspeção do Trabalho. **Radar SIT**: Painel de Informações e Estatísticas da Inspeção do Trabalho no Brasil. S.l.: s.n, 2020. Disponível em: <https://sit.trabalho.gov.br/radar/>. Acesso em: 17 ago. 2020.

SASSAKI, Romeu Kazumi. **Inclusão**: construindo uma sociedade para todos. 4.ed. Rio de Janeiro: WVA, 2002.

SERVIÇO SOCIAL DO COMÉRCIO. Departamento Regional do Estado de São Paulo; Centro Brasileiro de Análise e Planejamento. **Métodos de pesquisa em Ciências Sociais**:

SMARTLAB. **Observatório da diversidade e da igualdade de oportunidades no trabalho**. S.l.: s.n, 2018. Disponível em: <https://smartlabbr.org/diversidade/localidade/3304557?dimensao=pcd>. Acesso em: 09 ago. 2020.

VENDRAMIN, Carla. Repensando mitos contemporâneos: o capacitismo. **III Simpósio Internacional Repensando Mitos Contemporâneos**. São Paulo, p. 16-25, 2019. Disponível em: <https://www.publionline.iar.unicamp.br/index.php/simpac/article/view/4389> Acesso em: 07 ago. 2021.

## APÊNDICE

### **Questionário:**

Olá! Meu nome é Suzana Figueiredo e há mais de dez anos estou engajada nas discussões e estudos sobre diversidade e inclusão.

Agradeço por acessar esse material e contribuir com meu trabalho de conclusão do Mestrado Profissional em Bens Culturais e Projetos Sociais, uma pesquisa autônoma do Centro de Pesquisa e Documentação de História Contemporânea do Brasil da Fundação Getúlio Vargas (CPDOC – FGV).

O estudo pretende averiguar a relevâncias da implantação de um programa de inclusão de profissionais com deficiência nas corporações Fluminenses, identificando as dificuldades e barreiras, a fim de oferecer estratégias de trabalho para as organizações.

A participação nesta pesquisa poderá ser feita por profissionais que atuam em corporações que possuam acima de 100 funcionários e precisam contratar pessoas com deficiência, conforme estabelece o art. 93 da Lei nº 8.213/91.

Sua colaboração em responder este questionário online irá contribuir para que muitas empresas possam criar e implementar estratégias de inclusão mais assertivas. A fim de mitigar os riscos e assegurar sua privacidade, os dados obtidos por meio desta pesquisa não serão identificados e não envolverá nenhum custo. Você levará menos de dez minutos para concluí-la.

O recurso de acessibilidade em LIBRAS está disponível neste link: <https://www.youtube.com/watch?v=2MNEICDIz98&t=11s> a plataforma Google Forms também é acessível a leitores de tela.

Sua participação não é obrigatória. A qualquer momento, você poderá desistir de participar fechando a janela da pesquisa. Sua recusa, desistência ou retirada de consentimento não acarretará prejuízo.



Você poderá tirar dúvidas sobre o projeto, a acessibilidade e sobre sua participação, a qualquer momento através dos contatos indicados abaixo.

Mestranda e profissional de Diversidade e Inclusão Suzana Amaral Figueiredo, e-mail: suzana.amaralf@gmail.com para facilitar a identificação, insira no assunto DÚVIDAS PESQUISA DI.

Comitê de Conformidade Ética em Pesquisa Envolvendo Seres Humanos da Fundação Getúlio Vargas – CEPH/FGV: Praia de Botafogo, 190, sala 1611, Botafogo, Rio de Janeiro, RJ, CEP 22250-900. Telefone (21) 3799-6216. E-mail: etica.pesquisa@fgv.br.

Sua opinião é muito importante para conclusão desse estudo!

**Você aceita fazer parte desta pesquisa?**

☐ Sim ☐ Não

A empresa que você trabalha possui mais de 100 funcionários?

☐ Sim ☐ Não

**Informações Iniciais:**

1. **Empresa:** ☐ Privada. ☐ Pública. ☐ Sociedades de Economia mista. ☐ Outros\_\_
2. **A empresa que você atua possui mais de 100 funcionários?** ☐ Sim. ☐ Não.
3. **Segmento:** ☐ Indústria. ☐ Comércio. ☐ Serviços. ☐ Outros\_\_\_\_\_
4. **Região:** ☐ Metropolitana. ☐ Norte Fluminense. ☐ Noroeste Fluminense. ☐ Costa Verde. ☐ Centro Sul-Fluminense. ☐ Serra. ☐ Baixadas Litorâneas. ☐ Médio Paraíba.
5. **Você é Pessoa com Deficiência:** ☐ Sim ☐ Não.
6. Caso seja, qual a sua deficiência:\_\_\_\_\_

**7. Em qual área você atua (Marcar 1 opção):**

☐ Administrativa

☐ Jurídica

☐ Responsabilidade Social/Sustentabilidade

- ☐ Recursos Humanos
- ☐ Saúde e segurança do trabalho
- ☐ Comunicação/Marketing
- ☐ Produção
- ☐ Comercial/Compras/Vendas
- ☐ Corporativo/Suporte Operacional
- ☐ Outros \_\_\_\_\_

**8. Qual seu papel em relação a inclusão de pessoas com deficiência nas corporações (Marcar até 2 opções):**

- ☐ Especialista em inclusão da Pessoa com deficiência.
- ☐ Gestor de pessoas com deficiência.
- ☐ Atuo diretamente com pessoas com deficiência em diversas áreas.
- ☐ Atuo com inclusão de pessoas com deficiência somente quando necessário.
- ☐ Profissional independente/consultor na área.
- ☐ Nunca trabalhei com pessoas com deficiência.
- ☐ Outros \_\_\_\_\_

**9. Com relação a Legislação referente a contratação de pessoas com deficiência nas corporações – “Lei de Cotas” (Lei 8.213/91) – você diria que:**

**(Marcar 1 opção)**

- ☐ Sim, conheço muito bem.
- ☐ Sim, conheço pouco.
- ☐ Não conheço.

**10. E sobre a Lei Brasileira de Inclusão - 13.156/2015, você diria que:**

**(Marcar 1 opção)**

- ☐ Sim, conheço muito bem.

☐ Sim, conheço pouco.

☐ Não conheço.

**11. Você considera que as corporações estão prontas para receber profissionais com deficiência? (Marcar 1 opção)**

☐ Sim, estão bem preparadas.

☐ Sim, mas poderiam estar melhor preparadas.

☐ Não estão preparadas.

**12. De um modo geral no Brasil, você diria que a contratação de pessoas com deficiência ocorre principalmente (Marcar 1 opção):**

☐ Pela afinidade do candidato com o perfil da vaga, independente da cota.

☐ Por acreditarem no potencial de profissionais com deficiência.

☐ Para cumprir a Lei de cotas e evitar possíveis autuações previstas na legislação.

**13. Caso tenha marcado a resposta não. Em sua opinião, quais seriam as principais barreiras/dificuldades para inclusão de pessoas com deficiência nas corporações (Marcar até 3 opções):**

☐ Falta de conhecimento sobre o tema.

☐ Acessibilidade das organizações.

☐ Escolaridade/qualificação das pessoas com deficiências.

☐ Engajar a alta liderança na inclusão de profissionais com deficiência em suas equipes.

☐ Implementar uma cultura de inclusão entre os colaboradores.

☐ Custo para implantação de adequações na inclusão de pessoas com deficiência

Outros\_\_\_\_\_

**14. E, em geral, os profissionais com deficiência estão prontos para atuar nas corporações? (Marcar 1 opção)**

☐ Sim, a maioria dos profissionais.

☐ Sim, mas poucos profissionais,

☐ Não, justifique sua resposta:

**15. A corporação onde você trabalha, possui um programa de inclusão de pessoas com deficiência? (Marcar 1 opção)**

☐ Sim, possui um programa estruturado.

☐ Sim, desenvolve ações para o cumprimento de cotas, mas não com um programa estruturado.

☐ Não possui nenhum programa ou ação de inclusão.

☐ Ainda está em estruturação.

☐ Não sei.

**16. E que nota você daria a necessidade da implementação de um programa de inclusão de pessoas com deficiência na corporação que trabalha, sendo que 1 representa não precisa nada e 10 que isso é fundamental?**

**17. Quais ações você consideraria essenciais em um programa de inclusão de pessoas com deficiência nas corporações (Marcar até 5 opções):**

☐ Orientações sobre atração e recrutamento de pessoas com deficiência.

☐ Sensibilização/capacitação das equipes de RH.

☐ Sensibilização/capacitação das equipes de Saúde e segurança do trabalho.

☐ Sensibilização/capacitação das lideranças.

☐ Sensibilização/capacitação dos colaboradores.

☐ Sensibilização/capacitação dos colaboradores com deficiência quanto a seu papel nas organizações.

☐ Estruturação de uma equipe (comitê gestor) para atuar com inclusão na organização.

☐ Implementação de uma cultura de inclusão nas organizações.

☐ Mapeamento de acessibilidade e adequações nos postos de trabalho.

( ) Metas definidas de contratação de pessoas com deficiência para cada área da organização.

**18. Diante da pandemia (covid-19) e da implementação do isolamento social, quais as possibilidades e estratégias de adequação poderiam ser consideradas em relação a inclusão da pessoa com deficiências nas corporações. (Pergunta aberta).**