



UNIVERSIDADE ESTADUAL DE CAMPINAS

Faculdade de Educação Física

MAIZA CLAUDIA VILELA HIPOLITO

INCLUSÃO DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA EM EMPRESAS DO SETOR
INDUSTRIAL

CAMPINAS

2020

MAIZA CLAUDIA VILELA HIPOLITO

INCLUSÃO DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA EM EMPRESAS DO SETOR
INDUSTRIAL

*Tese apresentada à Faculdade de
Educação Física da Universidade
Estadual de Campinas como parte dos
requisitos exigidos para a obtenção do
Título de Doutora em EDUCAÇÃO
FÍSICA, na Área de ATIVIDADE FÍSICA
ADAPTADA*

Orientador: PROF. DR. GUSTAVO LUIS GUTIERREZ

ESTE TRABALHO CORRESPONDE À VERSÃO FINAL
TESE DEFENDIDA PELA ALUNA
MAIZA CLAUDIA VILELA HIPOLITO,
E ORIENTADA PELO
PROF. DR. GUSTAVO LUIS GUTIERREZ.

CAMPINAS

2020

Ficha catalográfica
Universidade Estadual de Campinas
Biblioteca da Faculdade de Educação Física
Dulce Inês Leocádio - CRB 8/4991

H611i Hipolito, Maiza Claudia Vilela, 1985-
Inclusão de pessoas com deficiência em empresas do setor industrial /
Maiza Claudia Vilela Hipolito. – Campinas, SP : [s.n.], 2020.

Orientador: Gustavo Luis Gutierrez.
Tese (doutorado) – Universidade Estadual de Campinas, Faculdade de
Educação Física.

1. Pessoas com deficiência. 2. Trabalho. 3. Inclusão. I. Gutierrez, Gustavo
Luis. II. Universidade Estadual de Campinas. Faculdade de Educação Física.
III. Título.

Informações para Biblioteca Digital

Título em outro idioma: Inclusion of persons with disabilities in companies in the industrial sector

Palavras-chave em inglês:

People with disabilities

Job

Inclusion

Área de concentração: Atividade Física Adaptada

Titulação: Doutora em Educação Física

Banca examinadora:

Gustavo Luis Gutierrez [Orientador]

Valéria Aparecida Masson

Paulo Ferreira Araújo

Jose Irineu Gorla

Ricardo Aurélio Carvalho Sampaio

Data de defesa: 28-07-2020

Programa de Pós-Graduação: Educação Física

Identificação e informações acadêmicas do(a) aluno(a)

- ORCID do autor: <https://orcid.org/0000-0002-5109-943X>

- Currículo Lattes do autor: <http://lattes.cnpq.br/8243064734931022>

Comissão Examinadora

Profº Drº Gustavo Luis Gutierrez (Orientador)

FEF/UNICAMP

Profª Drª Valéria Aparecida Masson

UNIP

Profº Drº Paulo Ferreira Araújo

FEF/UNICAMP

Profº Drº Jose Irineu Gorla

FEF/UNICAMP

Profº Drº Ricardo Aurélio Carvalho Sampaio

DEF/UFS

Ata da defesa com as respectivas assinaturas dos membros encontra-se no SIGA/Sistema de fluxo de Dissertação/Tese e na Secretaria do Programa da Unidade

Dedico este trabalho...

Ao meu esposo Gustavo, pelo apoio incondicional, e a Alice e Gabriel, meus filhos, que nasceram durante o período do doutoramento e que me demonstraram que sou mais forte e capaz do que eu mesma imaginava!

AGRADECIMENTOS

A Deus por iluminar e me dar forças para seguir em frente.

Aos meus pais, José Ailton e Maria Márcia, por apoiarem, mesmo à distância, a minha trajetória profissional.

A minha irmã Lara pela amizade e apoio na minha formação acadêmica.

Ao meu marido Gustavo e filhos, Alice e Gabriel, pela compreensão do tempo despendido a este estudo.

Ao meu sogro Odair e sogra Lucimara, pelo apoio e cuidado com meus filhos quando precisei me ausentar para construção da minha tese.

Aos meus familiares, que mesmo distantes torceram pelo meu sucesso.

Aos amigos que estiveram presentes durante a minha caminhada. Em especial, Herla, que não mediu esforços para me auxiliar quando precisei.

Ao José Rodrigo Vasconcellos Domingues, que foi extremamente gentil e não mediu esforços para conseguir uma empresa para a coleta de dados desse estudo.

Aos gestores da empresa pesquisada que me auxiliaram durante a coleta de dados.

Aos professores, Paulo Ferreira Araújo, Valéria Aparecida Masson, José Irineu Gorla e Ricardo Sampaio, que dispensaram seu tempo e conhecimento na intenção de colaborar com a realização deste estudo.

Ao meu orientador, Prof. Dr. Gustavo Luis Gutierrez, pelo apoio, ensinamentos e dedicação em todas as etapas de confecção da tese.

RESUMO: O acesso ao mercado de trabalho por pessoas com deficiência (PCD) ainda é um desafio mesmo diante da legislação, o que muitas vezes é justificado pela baixa qualificação profissional ou dificultado pelas práticas adotadas pelas empresas. Diante disso, o estudo propôs verificar a visão de gestores e de colaboradores de recursos humanos (RH) da área industrial em relação a contratação de PCD através da Lei de Cotas, práticas e políticas adotadas pela empresa no ambiente laboral. Trata-se de uma pesquisa de natureza qualitativa no qual os dados foram coletados por meio de entrevista semiestruturada, em duas unidades de mineração e uma de metalurgia, ambas no interior do estado de Minas Gerais, com 19 colaboradores, sendo 15 gestores e quatro profissionais de RH e as informações coletadas foram analisadas de acordo com a modalidade temática conforme recomenda Bardin. Inicialmente todas as entrevistas foram transcritas na íntegra, realizado pré-análise do material, codificação das entrevistas, extraído os núcleos de sentido, os dados revisados e emergiram as seguintes categorias: percepção dos gestores e profissionais de RH em relação a legislação; acesso e permanência; políticas; práticas; barreiras arquitetônicas e adaptações e barreiras atitudinais. Os resultados foram: em relação a legislação observou-se desconhecimento, visão positiva porém discriminatória, e a busca da empresa em relação ao cumprimento da legislação utilizando como artifício parcerias; tratando-se de processo seletivo, o mesmo é realizado por competências e as vagas para PCD não são separadas. A inserção das PCD foi considerada um dificultador devido ao ambiente ser considerado de risco e que as PCD devem exercer sua atividade laboral nos setores administrativos e que a qualificação profissional foi considerada precária. A empresa tem o Comitê de Diversidade que trata de assuntos relacionados aos profissionais que estão escassos na empresa e a mesma buscar inserir PCD realizando adaptações no ambiente apesar da estrutura física de algumas unidades prejudicar nesse sentido. Observou-se que treinamentos realizados pela empresa estão pouco presentes e barreiras atitudinais não foram observadas no cotidiano do trabalho. Conclui-se, portanto, desconhecimento por parte de gestores em relação a legislação e a inserção das PCD é considerado um dificultador devido ao ambiente ser considerado de risco e, diante disso, as PCD devem exercer sua atividade laboral nos setores administrativos. As parcerias com instituições como APAE, SENAI, têm dado frutos e, como consequência, o cumprimento da legislação vigente. A empresa tem como política o Comitê de Diversidade que trata de assuntos relacionados aos profissionais que estão

escassos no quadro da empresa e a mesma buscar inserir realizando adaptações no ambiente apesar da estrutura física de algumas unidades não favorecer. Observou-se escassez de treinamentos para os profissionais em relação a inserção e manutenção da PCD no ambiente laboral.

Palavras-chave: Pessoas com deficiência; Trabalho; Inclusão.

ABSTRACT: Even with the enactment of specific legislation for people with disabilities, it is still a challenge their access to the labor market, which is often justified by the low level of professional qualification or hindered by the practices adopted by the companies. Therefore, this study proposes checking the view of managers and HR employees in the industrial area, regarding the contracting of PWDs through the Quota Law, practices and policies adopted by the company in their work environment. This is a qualitative study in which the data were collected through semi-structured interviews, who passed in two mining units and one metallurgy unit, both in the heartland of Minas Gerais with nineteen employees, including fifteen managers and four HR professionals, and the information collected was organized considering to the analysis of this content, in the thematic modality as recommended by Bardin. In the beginning, all the interviews were transcribed in full, carried out pre-analysis of the material, interview codification, removed the centers of meaning, revised data and arised the following categories: managers' perception and HR professional in relation to legislation; acess and stay; politics; practices; architectural barriers; adaptations and atitudinal barriers. The results were: considering the legislation, it was observed a disregard about it, positive but discriminatory view, and the company's work seeking the law enforcement by using partnerships as na artifice; in the case of a selective process, the same is done considering the skills and the vacancies for PWD are not separated. The insertion of PWD is considered a hindrance because the environment is seen as risky and that PWD must perform their work activity in the administrative sectors, but their professional qualification status was considered precarious. The company has a Diversity Committee that deals with matters related to professionals who are scarce and the quest for adaptations in the work environment despite the fact that the physical structure of some units is an obstacle in that sense. It was observed that training conducted by the company it does not happens often and attitudinal barriers were not observed in daily work. In conclusion, therefore, there is ignorance on the part of managers regarding legislation and the insertion of PWD is considered a hindrance because the work environment is considered risky, and so, PWDs must exercise their labor activity in the administrative sectors. Partnerships with institutions like APAE, SENAI, have been presenting results and, as a consequence, compliance with current legislation. The company has its policy the Diversity Committee that deals with matters related to professionals who are scarce in the company's staff and it seeks

to insert them by making adaptations in the work environment despite the difficulties presented by the physical structure of some units. It was also observed a lack of proper training of professionals regarding the insertion and maintenance of PWD in the work environment.

Keywords: People with disabilities; Job; Inclusion

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

ABNT - Associação Brasileira de Normas Técnicas

APAE - Associação de Pais e Amigos dos Excepcionais

CONADE - Conselho Nacional dos Direitos das Pessoas com Deficiência

CORDE - Coordenadoria Nacional para Integração da Pessoa com Deficiência

DB - Decibéis

DI – Deficiência Intelectual

FIEP - Federação das indústrias do Estado do Paraná

FIPE - Fundação Instituto de Pesquisas Econômicas

IBGE – Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística

LB – Lei Brasileira de Inclusão

MT – Ministério do Trabalho

ONU – Organização das Nações Unidas

PCD – Pessoas com Deficiência

PIA – Pesquisa Industrial Anual

PSD - Pessoas sem Deficiência

QVT – Qualidade de Vida no Trabalho

RAIS - Relação Anual de Informações Sociais

RH – Recursos Humanos

TCLE – Termo de Consentimento Livre e Esclarecido

UNICAMP – Universidade Estadual de Campinas

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO	13
	1.1 Contexto histórico.....	13
	1.2 Lei de Cotas.....	17
	1.3 Barreiras Atitudinais.....	20
	1.4 Barreiras Arquitetônicas.....	22
	1.5 Acessibilidade.....	24
2	JUSTIFICATIVAS.....	27
3	OBJETIVOS	30
4	MÉTODOS.....	31
5	RESULTADOS E DISCUSSÃO.....	38
6	CONCLUSÃO.....	66
	REFERÊNCIAS	68
	 APÊNDICES	
	APÊNDICE I - Termo de consentimento livre e esclarecido	84
	APÊNDICE II - Questionário de dados sociodemográficos.....	87
	APÊNDICE III – Roteiro para entrevista.....	88
	 ANEXOS	
	ANEXO I - Aprovação do comitê de ética.....	89
	ANEXO II - Carta de autorização da empresa pesquisada.....	90

1 INTRODUÇÃO

Propõe-se com esse estudo, analisar qualitativamente, a percepção de gestores e profissionais de Recursos Humanos (RH), em relação a políticas e práticas de inserção e manutenção da pessoa com deficiência (PCD) em ambiente laboral, bem como verificar as barreiras arquitetônicas e atitudinais existentes na empresa.

Nesse sentido, define-se PCD como o indivíduo que tem impedimento de longo prazo de natureza física, intelectual, mental ou sensorial, o qual, em interação com um ou mais entraves, pode impossibilitar sua participação efetiva na comunidade em igualdade de condições com os demais sujeitos, possuindo direito à igualdade de oportunidades com os demais cidadãos (BRASIL, 2015).

Diniz (2012) destaca a complexidade do conceito de deficiência que, além do reconhecimento do corpo com lesão, há uma estrutura social de opressão à PCD, semelhante aos processos de sexismo e racismo, que se constituem em formas de opressão pelo corpo, baseada numa ideologia de superioridade do corpo não deficiente.

De acordo com Omote (1996):

[...] a definição de deficiência perde o caráter oficial e universal. Passa a ser contingencial. As pessoas começam a compreender que alguém é deficiente somente em um contexto temporal, espacial e socialmente determinado. Começam a compreender que é necessário especificar os critérios segundo os quais ele é deficiente (OMOTE, 1996, p. 130).

Estima-se que mais de um bilhão de pessoas têm deficiência, o que corresponde a cerca de 15% da população mundial. Ademais, as taxas de deficiência estão progredindo devido ao envelhecimento e ao aumento das condições crônicas de saúde e melhor acesso aos cuidados de saúde (WHO, 2018; WASHINGTON GROUP ON DISABILITY STATISTICS, 2015).

Sendo assim, devido a exclusão da classe, elucida-se a importância de contextualizar as modificações ocorridas com as PCD no decorrer dos séculos.

1.1 Contexto histórico

A história das PCD, durante séculos, apresentou-se de distintas maneiras. Na era pré-cristã, as PCD eram perseguidas, abandonadas e exterminadas; na era cristã o tratamento variava de acordo com as concepções de castigo ou caridade. Nos séculos XVIII e meados do século XIX, devido à atuação da Igreja Católica, as PCD eram institucionalizadas (PESSOTI, 1984; BENEVIDES, 2017).

O debate internacional fortaleceu-se nos séculos XIX e XX, devido as trágicas consequências das guerras, destacando-se movimentos e iniciativas voltadas para atender a todos os tipos de deficiência (BRASIL, 2015).

No ano de 1948, foi proclamada pela Assembleia Geral das Nações Unidas, a Declaração Universal dos Direitos Humanos, norma a ser alcançada por todos os povos e nações, estabeleceu pela primeira vez, a proteção universal dos direitos humanos e inspirou a constituição de Estados e democracias (ONU, [2018]). A partir da década de 1960 e da Guerra do Vietnã se verificou, inicialmente nos Estados Unidos, maior discussão sobre o tema (BRASIL, 2015).

Partindo desse cenário, ao longo do século XX surgiram iniciativas voltadas para as PCD, especialmente na área educacional e na forma de obras caritativas e assistencialistas, entretanto a partir da década de 1970 que o movimento se desenvolveu, surgindo as associações que lutavam e buscavam os seus direitos (BRASIL, 2014).

O decreto nº 84919, de 16 de julho de 1980, instituiu a Comissão Nacional do Ano Internacional das pessoas deficientes. Esse decreto surgiu para atender um pedido da Organização das Nações Unidas (ONU), que determinou, em 1976, que o ano de 1981 seria o Ano Internacional das Pessoas Deficientes no mundo. Esse momento foi muito significativo para a pessoa em condição de deficiência no Brasil e para países em desenvolvimento (BRASIL, 1980).

No ano de 1986 surgiu a Coordenadoria Nacional para Integração da Pessoa com Deficiência (CORDE) e, em 1999, o Conselho Nacional dos Direitos das Pessoas com Deficiência (CONADE), de modo que as associações tivessem ferramentas capazes de aplicar sua metodologia ao poder público (BRASIL, 2014).

Nesse seguimento, essas reivindicações inserem-se nas lutas sociais mais amplas que tiveram lugar na sociedade brasileira durante o período de

redemocratização, tendo como marco de formalização a Constituição de 1988 (AOKI et al, 2018).

Devido ao contexto de marginalização histórica em que a PCD foi inserida, a denominação utilizada para se referir às pessoas com alguma limitação física/motora, ou sensorial sofreu modificações ao longo dos anos. Inicialmente eram os “inválidos”, “incapazes”, “excepcionais” e “pessoas deficientes”, até que a Constituição de 1988 agregou a expressão “pessoa portadora de deficiência”. Aceita-se a expressão “pessoas com necessidades especiais” ou “pessoa especial”, todavia a expressão “pessoa com necessidades especiais” é um gênero que contém as pessoas com deficiência, mas também acolhe gestantes e idosos, enfim, qualquer situação que sugira tratamento diferenciado e a expressão “pessoa portadora de deficiência” caiu em decadência, considerando que as deficiências não se portam, estão com a pessoa ou na pessoa, motivo para instaurar, atualmente, a denominação “pessoa com deficiência” (BRASIL, 2011).

Dessa maneira, diversos foram os paradigmas existentes na história que influenciaram a confecção de leis e o modo como as PCD foram e continuam sendo tratadas em sociedade (PEREIRA-SILVA, FURTADO, ANDRADE, 2018).

Nessa perspectiva, o mercado de trabalho é um dos contextos de maior relevância para os sujeitos uma vez que este se apresenta como um ambiente para exercer sua cidadania, além de desenvolver habilidades cognitivas, sociais e relacionais (PEREIRA-SILVA, FURTADO, ANDRADE, 2018).

O acesso ao mercado de trabalho tem sido garantido por dispositivos legais. Em 24 de julho de 1991, foi aprovada a Lei de Cotas (lei 8.213/91) que têm como intuito amparar o emprego das PCD (BRASIL, 1991).

Destaca-se a Política Nacional para a Integração da PCD, por meio do Decreto nº 3.298, de 20 de dezembro de 1999. A mesma conceituou deficiência física, auditiva, intelectual e múltipla, o que pode ser verificado abaixo.

Deficiência física/motora é qualquer alteração completa ou parcial de um ou mais segmentos do corpo humano, acarretando o comprometimento da função física, apresentando-se sob a forma de, paraparesia, paraplegia, monoparesia, monoplegia, tetraplegia, tetraparesia, triplegia, hemiplegia, triparesia, hemiparesia, amputação ou ausência de membro, paralisia cerebral, membros com deformidade congênita ou

adquirida, com exceção das deformidades estéticas e as que não produzam dificuldades para o desempenho de funções (BRASIL, 1999).

Deficiência auditiva é o dano parcial ou total das possibilidades auditivas sonoras, variando de graus e níveis na forma seguinte:

- a) Surdez leve - de 25 a 40 decibéis (dB);
- b) Surdez moderada - de 41 a 55 dB;
- c) Surdez acentuada - de 56 a 70 dB;
- d) Surdez severa - de 71 a 90 dB;
- e) Surdez profunda - acima de 91 dB;
- f) Anacusia – perda total (BRASIL, 1999).

Deficiência visual é caracterizada como acuidade visual igual ou menor que 20/200 no melhor olho, após a melhor correção, ou campo visual inferior a 20° (tabela de Snellen), ou ocorrência simultânea de ambas as situações (BRASIL, 1999).

Deficiência intelectual (DI) é compreendida como funcionamento intelectual significativamente inferior à média, com manifestação antes dos dezoito anos e limitações associadas a duas ou mais áreas de habilidades adaptativas, tais como: comunicação, cuidado pessoal, habilidades sociais, participação na comunidade, segurança e saúde, habilidades acadêmicas, lazer e trabalho (BRASIL, 1999).

Em 2009, foi aprovado o Decreto nº 6.949, de 25 de agosto, que proclama a convenção internacional sobre os direitos das PCD e de seu protocolo facultativo, assinados em Nova Iorque, em 30 de março de 2007. A finalidade da convenção é proteger, promover e assegurar o exercício dos direitos humanos e liberdades para as PCD e promover o respeito pela sua dignidade inerente (BRASIL, 2014).

No ano de 2014 foi lançado o “Viver sem limites - Plano Nacional dos Direitos da Pessoa com Deficiência”, primeiro plano federal implantado com a missão de promover os direitos das PCD com novas políticas públicas articuladas em quatro eixos temáticos: acesso à saúde, atenção à educação, inclusão social e acessibilidade (BRASIL, 2014).

A Lei Brasileira de Inclusão (LBI) da Pessoa com Deficiência, nº 13.146, passou a vigorar a partir de janeiro de 2016, designada a assegurar e a promover, o exercício dos direitos e das liberdades fundamentais por PCD, em condições de igualdade, propondo à sua inclusão social, garantindo direitos no âmbito da educação, trabalho, acessibilidade e no combate à discriminação e ao preconceito (BRASIL, 2015).

As associações e o poder público foram responsáveis por conquistas referentes as PCD, entretanto, a superação do estigma existente em relação a essa parcela da população só será possível a partir da consolidação de conceitos mais justos, que permitam mudanças em cada sujeito, e o respeito e conhecimento às leis que garantem os direitos ao grupo (SILVA, SEABRA-JÚNIOR, ARAÚJO, 2008).

A Constituição Federal de 1988 inseriu as PCD nas normas constitucionais. Desta maneira, a constituição nos seus inúmeros capítulos fez com que as PCD usufríssem de seus direitos individuais e sociais, além de terem garantida sua inserção no mercado de trabalho, entretanto, a sociedade brasileira possuiu dificuldade de cumprir a constituição (COSTA, 2012).

Tratando-se dos direitos da PCD, ressalta-se a lei 8.213/91, Lei de Cotas, que traz discussões em relação a obrigatoriedade de reserva de vagas as PCD no acesso ao mercado de trabalho.

1.2 – Lei de Cotas

O emprego das PCD, no Brasil, está amparado pela lei 8.213/91, Lei de Cotas, que afirma que deverá existir (re)educação e (re)adaptação profissional para que as PCD e reabilitados sejam inseridos no mercado de trabalho, e que as empresas privadas que possuem de 100 a 200 funcionários devem reservar, obrigatoriamente, 2% de suas vagas para PCD; entre 201 e 500 funcionários, 3%; entre 501 e 1000 funcionários, 4% e empresas com mais de 1001 funcionários, 5% das suas vagas e estão sujeitas a penalidades caso não seja cumprida a lei (BRASIL, 1991).

Censo realizado no ano de 2010 pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), verificou que havia aproximadamente 46 milhões de PCD, o que representou 24% da população brasileira e do total de vínculos empregatícios no país, 0,7% foram formados por PCD, tendo havido uma elevação de 286,6 mil vínculos empregatícios no ano de 2009 para 306,0 mil em 2010 (IBGE, 2010). Em 2018, a

Relação Anual de Informações Sociais (RAIS) publicou que dos 46,6 milhões de empregos formais, 486.756 eram ocupados por PCD (RAIS, 2018).

Ao verificar o cenário mundial em relação a legislação com o intuito de auxiliar a inserção da PCD no ambiente de trabalho, observou-se que na Itália, 16% estavam exercendo atividade laboral (LUDICI, RENZI, 2015).

Ferrucci (2014) acrescenta ainda que, no contexto italiano, a Lei 68/1999 auxiliou na promoção do direito ao trabalho das PCD. Observou-se maior oportunidade de inserção no mercado de trabalho após a instituição da legislação, porém, a mesma se aplica apenas a empresas com pelo menos 15 trabalhadores sendo que a malha industrial é composta quase que inteiramente por pequenas empresas e, estatisticamente, notou-se grandes dificuldades para PCD com baixo nível educacional.

A estratégia europeia para a deficiência (2010-2020) busca aumentar significativamente a proporção de PCD que trabalham no mercado de trabalho por meio do projeto *ERGO WORK* que é uma colaboração de parceiros acadêmicos e industriais em seis países europeus, focados no entendimento e no enfrentamento de barreiras à inclusão no local de trabalho de trabalhadores com deficiência (MOODY, 2016).

Em Portugal, estudo comprovou que, embora as medidas e programas de incentivo ao emprego das pessoas com algum tipo de deficiência fossem considerados importantes pelos empregadores, na maioria dos casos não foram decisivas no ato da contratação. Também, nessas organizações com práticas inclusivas potencializam-se o espírito de equipe dos seus funcionários, fortalecendo os valores e esforços em torno de objetivos comuns. Na União Europeia, a promoção da igualdade de oportunidades constitui um objetivo estratégico de longo prazo em matéria de deficiência e incapacidade (GONÇALVES, NOGUEIRA, 2012).

Na Irlanda, 73,5% das PCD estavam desempregadas (MCGLINGEY et al., 2013). Nos Estados Unidos, censo realizado em 2015, constatou que 17,5% das PCD não estavam exercendo atividade laboral (BUREAU OF LABOR STATISTICS, 2015). As estatísticas, na Noruega, indicam estagnação e até mesmo declínio na participação das PCD no mercado de trabalho (LILLESTO; SANDVIN, 2012). Na Suécia, pesquisa

revelou que a legislação tem relativamente menos significado do que as atitudes (JARHAG, NILSSON, WERNING, 2009).

Os países latino-americanos possuem legislações com obrigatoriedade de reservas de vagas nas empresas e serviço público para PCD (SANTOS, 2017).

Documento publicado pelas Nações Unidas em 2012 revela que PCD tendem a receber menores salários, exercerem atividades consideradas precárias e pequena possibilidade de serem promovidas no ambiente laboral (ONU, 2012).

No Brasil, Garcia (2014) ao analisar dados do censo demográfico de 2010 do IBGE para realizar um mapeamento da inserção de PCD no mercado de trabalho, mostrou que o impacto da política de inclusão ainda é baixo atingindo pequena parcela do grande número de PCD no país.

Camargo, Goulart Júnior e Leite (2017) dissertaram que embora a Lei de Cotas busque promover a inclusão, o que se tem é um processo de inserção e a legislação deixa de descrever ações que viabilizem a permanência da PCD no ambiente laboral.

Sendo assim, a inclusão das PCD no mundo do trabalho é um dos principais desafios contemporâneos em qualquer país. Em relação a legislação no país, a literatura sinaliza para distintos pontos de vista: sistema de cotas como política afirmativa e a existência da legislação propiciou a ampliação da discussão sobre inclusão, divulgação de informações sobre as possibilidades de participação das PCD no mercado de trabalho e um dos principais fatores para a promoção da inclusão no ambiente de trabalho, pois, propicia maior autonomia, até mesmo financeira, melhoria na autoestima, proporciona aos demais funcionários o contato com a realidade, dificuldades e potencialidades das PCD (CARVALHO-FREITAS, 2009; VASCONCELOS, 2010; SUZANO et al., 2009; HAMMES, NUERNBERG, 2015).

Em contrapartida, a existência das cotas sugere discriminação e os resultados ainda têm sido pouco expressivos, uma vez que a lei vigora por quase 30 anos e o mercado de trabalho além de ser competitivo exige alto grau de produtividade e as empresas referem mão de obra desqualificada (RIBEIRO, LIMA, 2010; CARVALHO-FREITAS et al., 2013; CARVALHO-FREITAS, 2009; MAIA, CAMINO, CAMINO, 2011). Somam-se ainda, a forma como a deficiência é percebida pelos empregadores, influenciando as empresas a se oporem a empregar PCD, principalmente as que

possuem maiores graus de limitação e, portanto, sujeitas a enfrentar barreiras mais severas no cotidiano do trabalho (VIOLANTE, LEITE, 2011; CARVALHO-FREITAS; MARQUES, 2010; GARCIA, MAIA, 2014).

Simonelli e Jackson Filho (2017) realizaram uma revisão de literatura com o intuito de analisar as publicações brasileiras após 25 anos da Lei de Cotas, constatando que, de forma geral, as pesquisas mostraram que o cumprimento da legislação está vinculado às ações de fiscalização e visam a atender à lei sem grandes investimentos em adaptações para adequação do ambiente de trabalho às necessidades da PCD.

Em consonância, Werneck-Souza et al. (2020) confeccionaram pesquisa com o intuito de verificar o panorama das publicações empíricas brasileiras entre 2005 e 2016, observando que, apesar de crescente, a produção sobre o tema ainda é incipiente e concentrada em alguns centros urbanos; que coexistem concepções diferenciadas sobre deficiência, que impactam nas relações sociais e nas práticas organizacionais, ainda imaturas e distanciadas de um patamar efetivamente inclusivo.

Diante disso, elucida-se que ainda há atitudes intolerantes em relação a PCD, e, sendo assim, tais atitudes podem ser definidas como barreiras atitudinais.

1.3 – Barreiras atitudinais

Hammes e Nuernberg (2015) conceituam barreiras atitudinais como o preconceito e o desconhecimento das pessoas acerca da deficiência. Brasil (2015) elucida que são atitudes ou comportamentos que impossibilitam ou dificultam a participação social da PCD em igualdade de condições e oportunidades com os demais cidadãos (BRASIL, 2015).

Araújo et al. (2018) afirmam ainda que o que caracteriza alguém com deficiência, quer seja a falta de visão, de audição ou qualquer limitação física, é ser aquele que se encontra fragilizado diante das condições e situações da vida diária. Enfatizando ainda que a grande dificuldade é a discriminação.

Vornhart et al. (2018) verificaram o panorama na Europa e na América do Norte em relação à deficiência no trabalho, barreiras e facilitadores ao emprego. Observaram um alto grau de distância social em relação às PCD por parte da

população em geral, podendo ser traduzida em uma visão tendenciosa sobre as capacidades dos trabalhadores com deficiência de uma maneira que as PCD são percebidas como desamparadas, sem capacidade de desenvolvimento e incapazes de atingir um nível de desempenho semelhante ao de seus colegas.

Embora a lei e os regulamentos estabeleçam claramente a obrigação das empresas de adotar medidas adequadas para acomodar as deficiências dos funcionários (e não o contrário), observa-se com frequência barreiras atitudinais que os impedem de participar do local de trabalho (VILELA, LEITE, 2017).

Assim, Ponte e Silva (2015) realizaram uma reflexão sobre como as PCD e PSD (pessoas sem deficiência) percebem, enfrentam e/ou entendem as barreiras atitudinais. Observou-se que as barreiras atitudinais não são visíveis como as barreiras físicas, na maioria das vezes, são inconscientes, e de difícil reconhecimento por parte de quem as pratica.

Para Cezar (2010), as barreiras atitudinais impedem e/ou dificultam o processo de inclusão social das PCD. Essas barreiras englobam discriminação, estigmas, estereótipos e preconceitos, que são alguns dos obstáculos para a inclusão social (PONTE, SILVA, 2015).

Estudo realizado no interior de Minas buscou construir e validar um Inventário de Percepção de Barreiras Atitudinais no Trabalho por pessoas com deficiência (IBAT-PD) e os resultados demonstraram que o inventário tem características que referendam sua utilização (DIAS et al., 2018).

Em pesquisa realizada com o intuito de realizar uma discussão teórica e de análise de política pública dos países latino-americanos com suas respectivas iniciativas, políticas e programas para promover a inclusão laboral de PCD, verificou-se que um dos desafios é sensibilizar as empresas, famílias e sociedade sobre a produtividade e capacidades das PCD (SANTOS, 2017).

As barreiras atitudinais não são únicas, elas aparecem à medida que a sociedade se modifica. No passado, as barreiras atitudinais não eram vistas como tais, dessa forma, a inclusão só pode ser considerada satisfatória quando todos adaptarem-se ao novo conceito de sociedade, em que prevalece o respeito aos direitos e deveres das PCD e também das PSD (PONTE, SILVA, 2015).

Estudo realizado no noroeste do estado do Rio Grande do Sul com o intuito de investigar, junto a trabalhadores com deficiência, as principais dificuldades enfrentadas nos primeiros meses de trabalho. Observou que em alguns relatos foi possível apreender alguma discriminação e dificuldades de adaptação e ações afirmativas da empresa facilitaram o processo de inserção do trabalhador com deficiência (ANTUNES et al., 2016).

Barreiras atitudinais e sociais decorrentes de estereótipos, ignorância e falta de conhecimento são tão importantes quanto as barreiras estruturais ao emprego para PCD (KATHY et al., 2017). As atitudes do empregador em relação à contratação de PCD podem, portanto, representar uma barreira ou um facilitador (VORNHOLT et al., 2017).

Nessa continuidade, nota-se a necessidade de conceituar barreiras arquitetônicas.

1.4 – Barreiras arquitetônicas

De acordo com o Estatuto da Pessoa com Deficiência (2015) barreiras podem ser definidas como 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; barreiras arquitetônicas são as existentes nos edifícios públicos e privados.

Atribui-se barreiras arquitetônicas a todo tipo de impedimento de deslocamento, transferência ou locomoção de sujeitos nos espaços urbanos e públicos, afetando, assim, a acessibilidade (ABNT, 2015).

No ano de 2015, a Associação Brasileira de Normas Técnicas (ABNT) atualizou a Norma de Acessibilidade a Edificações, Mobiliário e espaços e Equipamentos Urbanos, a NBR 9050 que estabelece critérios e parâmetros técnicos nos quesitos: desenho universal, tecnologia assistiva, barreira arquitetônica, espaço para circulação de cadeiras de rodas, sinalização vertical e horizontal, rampas de acesso, plataforma elevatória, característica de piso, informações em braile, banheiros acessíveis e estacionamentos com o intuito de propiciar acessibilidade nos meios urbanos (ABNT, 2015).

Espaços arquitetônicos acessíveis influenciam no processo do desenvolvimento de atividades diárias habituais e na relação interpessoal. Estes aspectos interferem diretamente na qualidade de vida das PCD. A inclusão das PCD requer adaptação e apoio das instituições e espaços públicos e privados diante das diferenças e das necessidades individuais dos sujeitos com deficiência ou necessidades especiais além do desenvolvimento de competências profissionais que podem ser consideradas o principal limite à prestação do cuidado inclusivo (ARAÚJO et al., 2018).

Observa-se a existência de inúmeras barreiras arquitetônicas que impedem direta ou indiretamente o acesso das PCD aos serviços oferecidos pela sociedade, influenciando na promoção de sua saúde e no direito de exercer sua cidadania por meio da realização de atividades profissionais, comerciais e sociais (ARAÚJO et al., 2018).

As barreiras arquitetônicas e as atitudinais, tendem a afastar as PCD do convívio social, impossibilitando-as de viver experiências comuns à maioria dos sujeitos, inclusive aquelas referentes ao exercício de uma atividade profissional (RIBEIRO, LIMA, 2010).

As barreiras arquitetônicas ainda são um grande problema enfrentado pelas PCD, mesmo com toda a legislação que ampara essa população. A sociedade em geral ainda não está preparada para receber PCD e por isso a população deficiente enfrenta barreiras para utilizar os serviços públicos como: transporte, acesso a prédios e a vias urbanas (PONTE, SILVA, 2015).

Moody et al. (2016) procuraram verificar as percepções em relação as barreiras à inclusão no local de trabalho europeu, observando que os locais de trabalho poderiam ser melhorados por meio de adaptação para atender às necessidades dos trabalhadores.

Pesquisa realizada com o intuito de analisar os tipos de barreiras de acessibilidade aos serviços de saúde enfrentadas por PCD, através das publicações *online* dos anos 2003-2013 como fonte de pesquisa, tratando-se de barreiras arquitetônicas observou-se que as mesmas comprometem o acesso e o pensamento crítico e reflexivo e participação social embasado no conhecimento acerca de direitos

e deveres, é uma das ferramentas para promover a inserção social, possibilitando o alcance da independência das PCD (ARAÚJO et al., 2018).

Mulligan, Calder e Mulligan, (2018), objetivaram em seu estudo, verificar as percepções dos alunos de *design* arquitetônico sobre o *design* inclusivo e influência delas na prática projetual e concluíram que para que o acesso equitativo se torne realidade para todas as pessoas, exemplos positivos de *design* inclusivo devem ser incorporados à educação arquitetônica.

1.5 – Acessibilidade

Acessibilidade pode ser conceituada como a 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 PCD ou com mobilidade reduzida (BRASIL, 2015).

Portanto, constata-se que a acessibilidade se apresenta como um direito em si mesmo e, também, como um direito meio, sem a qual não é possível, muitas vezes, exercer, com dignidade, autonomia e independência, outros direitos também humanos e fundamentais, como é o caso do direito à educação, à saúde, ao lazer, ao trabalho, à moradia, entre tantos outros (FERNANDES, 2018).

Destaca-se como temática pouco disseminada que gera benefícios sociais e colabora para o desenvolvimento inclusivo e sustentável, sendo de fundamental implementação, dependendo, entretanto, de modificações culturais e atitudinais. Dessa forma, políticas públicas e programas governamentais são imprescindíveis para estimular uma nova forma de pensar, agir, construir, comunicar e de utilizar recursos públicos com o intuito de garantir a realização dos direitos e da cidadania (BRASIL, [2014]).

A acessibilidade é direito que garante à PCD ou com mobilidade reduzida viver de forma independente e exercer seus direitos de cidadania e de participação social (BRASIL, 2015).

Apresenta-se como aliada a inclusão, sendo que ambas não se restringem apenas à exclusão de barreiras físicas, mas também a inclusão sociocultural, que não depende somente das condições físicas do sujeito, pois estar incluído e ter acesso a algo e/ou a alguém é direito de todas as pessoas com ou sem deficiências (PONTE, SILVA, 2015).

A inclusão de PCD em empresas produtivas e organizações públicas é tema recorrente nas pesquisas em gestão de pessoas e relação de trabalho no Brasil ainda que a maioria dos estudos contemplem práticas de recrutamento e seleção, são raros os trabalhos focados em desenvolver a promoção efetiva da gestão inclusiva (CAMPOS, VASCONCELLOS, KRUGLIASKAS, 2013).

Elucida-se que “acesso” corresponde não somente a inserção ao trabalho, mas a permanência do sujeito no ambiente de trabalho. Para a empresa tornar-se inclusiva, além da contratação de PCD de acordo com a legislação, é necessário remover os obstáculos que possam dificultar o cotidiano do trabalho, orientar os gestores e trabalhadores sobre as reais capacidades das PCD, instituir programas de promoção a saúde e reabilitação. Portanto, o direito universal ao trabalho e as demandas de inclusão laboral de PCD são essenciais para prosseguir as administrações públicas de diferentes países e implica em processo de mudança, e está relacionado a criação de condições legais e direitos igualitários e ademais, a inclusão não é um ato de boa vontade das instituições com tendências altruístas, há uma legislação que assegura a inserção e manutenção dos sujeitos que possuem algum tipo de deficiência (MANZINI, 2008; ALBAN, IGREJAS, 2013; RIBEIRO, CARNEIRO, 2009).

Como já descrito nesse contexto, a Lei de Cotas é a legislação específica para a PCD adentrar ao mercado de trabalho, porém, destaca-se os gestores como sujeitos importantes na inserção de PCD, profissionais de RH aptos a contratar, treinar e realizar as adaptações necessárias.

Tratando-se de percepção de gestores em relação a inserção de PCD, a literatura sinaliza para pontos de vista distintos. Incapazes para o trabalho utilizando desse argumento para não exercer sua atividade laboral corretamente, em contrapartida, devido aos empecilhos encontrados em se adquirir um emprego, as PCD são mais envolvidas com as atividades laborais (CARVALHO-FREITAS, 2009;

CARVALHO-FREITAS, MARQUES, 2010; NASCIMENTO, DAMASCENO, ASSIS, 2011; RIBEIRO, CARNEIRO, 2009).

Pesquisa realizada por Maia e Carvalho-Freitas (2015) a partir da concepção dos trabalhadores com deficiência e dos profissionais de RH e de segurança do trabalho demonstraram que as empresas possuem uma disposição positiva para trabalhar com PCD e o treinamento utilizado tem promovido o desenvolvimento dos colaboradores com deficiência e os profissionais de RH têm utilizado recursos disponíveis para promover a integração. Sendo assim, torna-se importante verificar como os profissionais de RH, normalmente responsáveis pela seleção, treinamento e acompanhamento de trabalhadores nas organizações, veem a deficiência e o trabalho das PCD (REZENDE, CARVALHO-FREITAS, VIEIRA-SILVA, 2015).

Estudo buscou compreender como as empresas planejam a contratação de PCD, para tanto, foram realizadas entrevistas com dois gestores que trabalham com o recrutamento destes profissionais. De acordo com os resultados foi possível identificar que a admissão é feita sem planejamento para enquadrar o candidato com as necessidades da empresa. Detectou-se que os indivíduos são selecionados para que uma legislação seja cumprida e a empresa não seja autuada pelos órgãos fiscalizadores (FIALHO et al., 2017).

No interior paulista, pesquisa com o intuito de verificar as características do processo de contratação de PCD em empresas privadas no interior paulista, constatou que os profissionais de RH não procuram apoio de serviços terceirizados para especificar as vagas, recrutar ou selecionar os candidatos; as vagas ofertadas eram predominantemente operacionais; as contratações eram devido a obrigatoriedade da legislação e com baixa remuneração e as demissões aconteciam por solicitação do empregado (LORENZO, SILVA, 2017).

Miranda e Carvalho (2016), em estudo realizado na indústria no setor de óleo e gás, observaram que as principais dificuldades encontradas pelos profissionais de RH foram a falta de apoio das lideranças, falhas na formação do profissional com deficiência e a ausência de acessibilidade no ambiente organizacional.

Destaca-se a atividade industrial como peça fundamental para gerar empregos e renda. De acordo com a Federação das indústrias do Estado do Paraná (FIEP) a

indústria no país é responsável por mais de nove milhões de postos de trabalho, o que representa 20,3% de todas as ocupações formais (FIEP, 2019).

De acordo com a Pesquisa Industrial Anual (PIA), realizada pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), divulgada no ano de 2018, apesar do declínio de 14,8%, que corresponde a 1,3 milhão de colaboradores, entre 2013 e 2017, a indústria se destaca pelo impacto em todos os segmentos da economia, gerando produtos e tecnologias que possibilitam fomentar as atividades no comércio, transportes, serviços e agricultura (IBGE, 2018; FIEP, 2019).

Nesse contexto, evidencia-se a indústria de mineração, com forte potencial de crescimento, responsável por mais de 20% das exportações nos últimos dez anos e a metalurgia como o principal meio de investimento externo direto na indústria, no mesmo período. Ambos os setores, são responsáveis pela elaboração e viabilização de infraestruturas logísticas de grande porte, fundamentais para a economia nacional (CARVALHO, MESQUITA, CARDARELLI, 2017; MESQUITA, MEIRELLIS, PEREIRA, 2018).

O processo de trabalho em empresas da área de mineração e metalurgia é desgastante, uma vez que os profissionais estão expostos a poeira, ruídos, resíduos, cargas, esforços repetitivos, substâncias nocivas à saúde, além da exposição a altas temperaturas. Diante desse cenário, faz-se necessário inserir e adaptar a PCD nessas áreas.

2 JUSTIFICATIVAS

Censo realizado no ano de 2010 pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), verificou que havia aproximadamente 46 milhões de PCD, o que representou 24% da população brasileira e do total de vínculos empregatícios no país, 0,7% foram formados por PCD, tendo havido uma elevação de 286,6 mil vínculos empregatícios no ano de 2009 para 306,0 mil em 2010 (IBGE, 2010).

No Brasil, censo realizado em 2010 pelo IBGE, verificou que havia 46 milhões de pessoas com algum tipo de deficiência, o que representou 24% da população brasileira e do total de vínculos empregatícios no país, 0,7% são formados por PCD (IBGE, 2010). No ano de 2018 a RAIS divulgou que entre os 46,6 milhões de

empregos formais, somente 486.756 estavam direcionados a PCD e comparando-se com o ano de 2017, houve um crescimento de 10,3% e intensificação da fiscalização do Ministério do Trabalho (MT) a respeito do cumprimento da legislação (RAIS, 2018).

No que se refere à distribuição por setores, a indústria de transformação e o setor de comércio e serviços absorvem 85,5% dos empregos formais. As justificativas para quantidade irrisória de PCD exercendo sua atividade laboral e para esse cenário são: globalização do mercado, mão de obra desqualificada, baixa escolaridade, segurança dentro do ambiente de trabalho e a desinformação sobre as reais capacidades das PCD principalmente para as que possuem maiores graus de limitação (CARVALHO-FREITAS et al., 2013; CARVALHO-FREITAS, 2009; MAIA, CAMINO, CAMINO, 2011; CARVALHO-FREITAS, 2009; VIOLANTE, LEITE, 2011; CARVALHO-FREITAS, MARQUES, 2010; GARCIA, MAIA, 2014).

Com a finalidade de reduzir tal desigualdade no mercado de trabalho e eventuais prejuízos para a subsistência digna da PCD, foi promulgado na Constituição Federal de 1988 em seu artigo 203, inciso V, o Benefício de Prestação Continuada (BPC), o qual prevê o direito da PCD de receber um salário mínimo mensal, o qual será pago pela Previdência Social para aqueles que comprovem não ter meio de prover a própria subsistência e nem tê-la provida por sua família (STOPA, 2019).

Uma vez que a atividade industrial é fundamental no cenário nacional, elucidase a importância de verificar a percepção de gestores em relação a contratação de PCD por meio da Lei de Cotas, políticas e práticas adotadas pelos profissionais de RH na área de mineração e metalurgia.

Essa pesquisa busca atender as recomendações de Campos, Vasconcellos, Kruglianskas (2013) que investigaram a inclusão de PCD em indústria automobilística e sugeriram estudos acadêmicos em outros setores com o intuito de verificar a dimensão, os desafios e as oportunidades de pôr em movimento um efetivo processo de inclusão, para promover as melhores práticas e até mesmo para contribuir na confecção de políticas públicas relativas ao tema. Miranda, Carvalho (2016) também insinuaram a confecção de estudos sobre políticas de inclusão, uma vez que verificaram a inclusão de PCD no setor de óleo e gás e concluíram que, apesar de mais de duas décadas da promulgação da legislação, há ainda despreparo das organizações em receber profissionais com deficiências e a inclusão continua sendo percebida como problemática por empresas do setor.

3 OBJETIVOS

OBJETIVO GERAL

- Verificar a percepção de gestores e profissionais de RH das áreas de mineração e metalurgia acerca das políticas e práticas adotadas pela empresa em relação a contratação de PCD.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Caracterizar o perfil sociodemográfico dos sujeitos;
- Verificar a percepção dos gestores de áreas distintas e profissionais de RH em relação a contratação de PCD através da Lei de Cotas;
- Compreender as políticas adotadas pela empresa para inserção e manutenção da PCD;
- Analisar as práticas existentes na instituição para inserção e manutenção da PCD no ambiente laboral;
- Verificar as barreiras atitudinais e arquitetônicas existentes na empresa e as adaptações realizadas pela mesma.

4 MÉTODOS

Descrição do Local do Estudo: pesquisa realizada em um dos maiores conglomerados industriais da América Latina com 100 anos de história, que atua em diversos setores estratégicos de economia e está presente em mais de 20 países.

A instituição pesquisada é uma mineradora global de zinco, cobre, chumbo e outros elementos essenciais e com mais de 60 anos de experiência, está entre os cinco maiores produtores de zinco do mundo, ocupando uma posição de liderança na América do Sul.

O mapa de operações é dividido da seguinte maneira:

- Mineração: Cerro Lindo (Peru); Vazante (Brasil); El Porvenir (Peru); Atacocha (Peru); Morro Agudo (Brasil);
- Metalurgias: Cajamarquilla (Peru); Três Marias (Brasil); Juiz de Fora (Brasil);
- Escritórios: São Paulo - Centro Corporativo e Escritório Comercial para Brasil e Argentina; Lima – Escritório Comercial para América Latina; Luxemburgo – Escritório Comercial para Europa, Ásia e África; Estados Unidos – Escritório Comercial para América do Norte.

Em 2017 foi produzido 570 kilos/tonelada de zinco; 49% de resíduos retornados como *paste fill* para a mina de Cerro Lindo, reduzindo assim a necessidade de armazenamento de rejeitos e o restante foi depositado em empilhamento a seco.

A empresa conta com o *Mining Lab*, que é um programa em parceria com *start-ups* para incentivar a inovação aberta e o empreendedorismo na busca de soluções para os desafios operacionais.

O *Digital Mining* é um projeto de automação nas unidades de mineração, com foco na melhoria das condições de trabalho, tornando as operações mais seguras e também aumentando a produtividade, otimizando o uso de ativos e contribuindo para a continuidade operacional.

Tratando-se de diversidades, há um Comitê de Diversidade, metas para aumentar o número de mulheres nas unidades e mapeamento de vagas para PCD.

A empresa tem parceria com a Organização das Nações Unidas (ONU), na conquista dos 17 objetivos de desenvolvimento sustentável para o mundo.

Foram realizadas entrevistas em três unidades no interior de Minas de Gerais, pertencentes ao mesmo grupo, sendo duas unidades de mineração e uma unidade de metalurgia.

A unidade 1, mineradora, tem um total de 1032, 47 PCD, oito com deficiência auditiva, 32 com deficiência física e com sete com deficiência visual, sendo 37 do sexo masculino e dez do sexo feminino. Tratando-se de qualificação, 39 com ensino médio, dois com ensino técnico e seis com ensino superior completo. Em relação aos cargos ocupados, 17 na área operacional, 16 na área administrativa e 14 na área técnica. A mineração se refere a extração de minério envolvendo atividades como a perfuração para implosão de rochas, beneficiamento e tratamento, armazenamento final do minério e dos seus refugos, sendo que os trabalhadores estão expostos a poeira, ruídos, resíduos, cargas e esforços repetitivos.

A unidade 2, mineradora, conta com um total de 579 empregados, sendo 58 PCD, dois com deficiência auditiva, 12 com deficiência física e sete com deficiência visual, sendo 38 do sexo masculino e 20 do sexo feminino. Há ainda 38 PCD com deficiência mental, porém fazem parte de uma parceria com a Associação de Pais e Amigos dos Excepcionais (APAE) e não acessam a empresa. Em relação a qualificação, três analfabetos, cinco possuíam o ensino primário incompleto, dois com ensino fundamental completo e um com ensino fundamental incompleto, 15 com ensino médio completo, 30 com ensino médio incompleto, um com superior completo e um com superior incompleto. Tratando-se dos cargos ocupados, 50 atuam na área administrativa, cinco na área de operação e três na manutenção. A unidade 2 realiza o mesmo processo de trabalho da unidade 1 tratando-se de estrutura arquitetônica, possui escadarias e difícil acesso.

Na unidade 3, metalúrgica, há 523 colaboradores, 28 PCD, 22 com deficiência física, quatro com deficiência visual e duas com deficiência auditiva, sendo 21 do sexo masculino e sete do sexo feminino. Em relação a qualificação, apenas uma PCD possuía Ensino fundamental, 19 completaram o Ensino médio, um com superior completo e quatro com superior incompleto, dois pós-graduados e um com pós-

graduação incompleta. Em relação aos cargos ocupados, 12 PCD atuam na área operacional, 13 na área administrativa e três na área técnica.

Na metalúrgica encontram-se os processos de deformação plástica, soldadura, fundição e usinagem e engloba ainda o estudo das propriedades dos materiais utilizados, o seu projeto e seleção e, também, os fenômenos de resistência, como a fadiga, a fluência ou o atrito. O processo de trabalho se dá pela transformação do minério em matéria-prima de zinco, onde o mesmo é colocado no forno em altas temperaturas realizando um processo de tratamento por lixiviação, produzindo zinco em lingótico, resultando em placas de zinco, placas de carbono misturadas e essas são mergulhadas numa solução de zinco, de eletrolítica e dali o zinco cola e isso vai pra fundição sendo transformada em ligas, pó de zinco, sulfato, outros subprodutos que são vendidos para a indústria química.

Em todas essas situações, que envolvem a transformação do metal, os trabalhadores estão expostos à diversas substâncias nocivas à saúde, estando sujeitos à pneumoconioses causadas por poeiras inorgânicas, além da exposição a altas temperaturas.

Diante disso, a escolha do local justifica-se pela solidez da empresa no mercado de trabalho, por ser referência em sustentabilidade e pelo desenvolvimento de políticas voltadas para a PCD.

Tipo de Estudo: Abordagem qualitativa a qual é utilizada ao estudo da história, das relações, das representações, das crenças, das percepções, resultado das interpretações que os seres humanos fazem de como vivem, constroem seus produtos e a si mesmos, sentem e refletem (TURATO, 2011).

Minayo (2008) acrescenta que essa metodologia além de permitir desvelar processos sociais ainda pouco conhecidos referentes a grupos particulares, oportuniza a construção de novas abordagens, reformulação e confecção de novos conceitos e categorias durante a pesquisa.

Por fim, é possível formular um conhecimento acerca das propriedades que lhes são inerentes, pretendendo apresentá-las em sua essência, e, assim, conhecendo como realmente as coisas “são” (TURATO, 2011).

Empregou-se para coleta de dados a entrevista, que “consiste em um encontro interpessoal estabelecido para obtenção de informações verbais ou escritas, sendo instrumento para conhecimento para assistência ou pesquisa” (TURATO, p. 309, 2011).

Amostra: Inicialmente, foi designado um gestor da empresa pesquisada para auxiliar com a pesquisa e o mesmo definiu as três unidades onde a coleta de dados foi realizada. Foi encaminhado e-mail, para um gestor de cada unidade, referindo que a pesquisadora entraria em contato para explicar o objetivo do estudo. A partir desse momento, um gestor de cada unidade ficou responsável em auxiliar com o agendamento das entrevistas.

A amostra foi composta por 19 entrevistados, de três unidades distintas, localizadas no interior do estado de Minas Gerais. A organização dos sujeitos se deu da seguinte forma:

- Unidade 1, mineradora: oito entrevistados (seis gestores e dois profissionais de RH);
- Unidade 2, mineradora: sete entrevistados (cinco gestores e dois profissionais de RH);
- Unidade 3, metalúrgica: quatro entrevistados (três gestores e um profissional de RH).

Critérios de inclusão: Indivíduos de ambos os sexos, com idade superior a 18 anos, colaboradores da empresa do ramo da indústria, e que assinaram o termo de consentimento livre e esclarecido (TCLE) (Apêndice I).

Critérios de exclusão: Sujeitos que durante a coleta estavam afastados e/ou de férias.

Instrumentos e coleta de dados: A coleta de dados ocorreu entre os meses de março a abril de 2019, por meio entrevistas contendo roteiro com dados sociodemográficos e perguntas guias de acordo com o objetivo da pesquisa.

Realizou-se três entrevistas piloto com colaboradores da unidade I, com o intuito de criar rigor para coleta de dados de validade científica (TURATO, 2011). Após a realização das entrevistas, o questionário não sofreu alterações.

O intuito da entrevista é fazer com que o entrevistador se coloque dentro da perspectiva do entrevistado. Consiste em uma conversação buscando elementos para compreender ou esclarecer os objetivos propostos, norteadas por um guia que deverá conter tópicos a serem abordados com perguntas sugeridas que devem auxiliar na produção do conhecimento e propiciar a interação entre o entrevistado e entrevistador, bem como, manter o fluxo da conversa e motivar os indivíduos a dissertarem sobre suas vivências e sentimentos (PATTON, 1990; KVALE, 1996).

Na entrevista semiestruturada ambos os integrantes da relação têm momentos para guiar, representando ganho para reunir os dados de acordo com os objetivos propostos (TURATO, 2011). Empregou-se roteiro contendo dados sociodemográficos (Apêndice II) e para direcionar o diálogo perguntas guia (Apêndice III) com o intuito de garantir que todas as questões fossem abordadas com os colaboradores.

Inicialmente, havia um gestor que estava responsável em auxiliar durante toda a pesquisa. O mesmo me direcionou para três profissionais de RH das unidades pesquisadas para que as mesmas agendassem horários com os gestores e profissionais de RH para realização das entrevistas *online*.

Destaca-se os benefícios das entrevistas *online*: impacto ecológico limitado em comparação com entrevistas pessoais (HANNA, 2012); compromisso de tempo reduzido devido à eliminação de viagens (DEAKIN, WAKEFIELD, 2014) e a crescente disseminação e avanço de tecnologias que tornam as entrevistas *online* convenientes e econômicas (SULLIVAN, 2012; DEAKIN, WAKEFIELD, 2014). As limitações foram que esses benefícios exigem pré-requisitos de acesso à *Internet* de alta velocidade e alfabetização digital de todas as partes (JANGHORBAN, ROUDSARI, TAGHIPOUR, 2014). Além disso, possíveis desafios técnicos incluem problemas de qualidade de som ou webcam, um atraso na alimentação de áudio/vídeo, significando que o som e/ou vídeo é retransmitido mais lento que o tempo real e dados potencialmente perdidos como resultado de falha tecnológica (SAUMURE, GIVEN, [2014]; SULLIVAN, 2012).

Nas entrevistas realizadas o maior dificultador foi a espera pelos colaboradores que iam participar da pesquisa. Os horários estavam agendados, entretanto, muitas vezes aconteciam imprevistos e os mesmos não compareciam e não avisavam, dessa forma, o tempo da entrevistadora ficava ocioso e era necessário entrar em contato novamente com os gestores que estavam auxiliando com o agendamento das entrevistas e reagendar. Outro empecilho foi a qualidade da *internet* que em alguns momentos estava insatisfatória, dificultando no entendimento do discurso dos colaboradores, sendo necessário solicitar que os mesmos repetissem as falas.

Chiumento et al (2018), realizaram entrevistas qualitativas *online*, devido a considerações logísticas e de segurança, em emergências humanitárias, e observaram que as entrevistas têm potencial e versatilidade éticos e metodológicos, porém há desafios práticos inerentes a ambientes com pouca infraestrutura de *internet* e eletricidade. Limitações metodológicas notáveis incluem barreiras para construir empatia com o entrevistado e dificuldades em interpretar pausas ou silêncios.

Devido ao baixo custo, facilidade e flexibilidade de uso, entrevistas *online* estão se tornando um método de pesquisa cada vez mais viável e há muitas ferramentas de coleta de dados disponíveis para suportar este método (SAUMURE, GIVEN, [2014]).

Dessa maneira, para a realização das entrevistas foi utilizado o aplicativo *appear.in*, que é uma plataforma gratuita para fazer videoconferências e organizar reuniões a distância em salas *online*. A escolha da ferramenta se deu pois não há necessidade de realizar o *download* do aplicativo, basta enviar o *link* para o acesso.

Após agendamento das entrevistas, foi encaminhado para as profissionais de RH o *link* do aplicativo *appear.in* para que as mesmas compartilhassem com os participantes da pesquisa. A coleta das assinaturas do Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE) se deu através do profissional de RH de cada unidade após a explicação do mesmo pelo responsável da pesquisa.

Na data e horário agendado, os participantes acessavam o *link* no aplicativo e o entrevistador que já estava no aguardo, explicava o objetivo da pesquisa e realizava a leitura do TCLE (Apêndice I), o participante assinava o termo e o mesmo era encaminhado para o *e-mail* do entrevistador e iniciava-se a entrevista.

As entrevistas foram realizadas por videoconferência mediante a utilização de gravador digital para garantir a fidedignidade das falas e após a transcrição das falas as mesmas foram descartadas. Durante todo o percurso da pesquisa foi garantido o anonimato e a livre escolha de desistência à participação da pesquisa.

Análise dos dados

A análise das entrevistas se deu por meio da análise de conteúdo conforme recomenda Bardin (2011, p. 44) e define-se como “conjunto de técnicas de análise das comunicações que utiliza procedimentos sistemáticos e objetivo de descrição do conteúdo das mensagens” e prevê três fases fundamentais: pré-análise, exploração do material e tratamento dos resultados.

Na primeira fase, pré-análise, foi realizada a transcrição na íntegra das 19 entrevistas e leitura flutuante, que consistiu no primeiro contato com o material.

Na exploração do material, foram selecionadas as unidades de codificação, ou seja, recortes de acordo com semelhanças comuns e a definição de cada categoria se deu tomando por base os discursos dos entrevistados, os dados foram revisados e, dessa maneira, emergiram as seguintes categorias: 1. Percepção dos gestores e profissionais de RH em relação a legislação; 2. Acesso e permanência; 3. Políticas; 4. Práticas; 5. Barreiras arquitetônicas e adaptações; 6. Barreiras atitudinais.

Em relação ao tratamento dos resultados, foram realizadas as inferências na qual foi obtido as respostas sobre cada indicador e utilizado referencial teórico com o intuito de dar significado ao estudo (CÂMARA, 2013).

Aspectos éticos

Quanto aos aspectos éticos, o projeto foi encaminhado ao Comitê de Ética em Pesquisa da Faculdade de Ciências Médicas da Universidade de Campinas - (FCM/Unicamp) aprovado com o CAAE nº 02619718.1.0000.5404 e para o gestor responsável pela pesquisa junto a empresa participante.

5 RESULTADOS E DISCUSSÃO

Foram entrevistados 19 colaboradores, sendo 14 gestores e cinco profissionais de RH, de uma empresa do ramo industrial, de três unidades distintas, classificadas de 1 a 3 de acordo com a ordem das entrevistas, sendo que as unidades 1 e 2 mineradoras e a 3 metalúrgica; oito entrevistas foram realizadas na unidade I, sete na unidade 2 e quatro na unidade 3. A idade dos participantes variou de 25 a 54 anos, abrangendo gestores e profissionais de RH. A fim de facilitar a leitura e garantir o anonimato, os participantes foram descritos com a letra E e o número em seguida refere-se a ordem em que as entrevistas foram realizadas.

Quadro 1 – Composição sociodemográfica

Entrevistado	Gênero	Idade	Estado Civil	Grau de Instrução	Local de Trabalho	Área de Atuação	Tempo de Trabalho
E1	M	28	Solteiro	Superior Completo	1	Coordenador de Mina	4 anos e 6 meses
E2	M	34	Casado	Técnico	1	Supervisor de Operações	8 anos
E3	M	34	Casado	Pós Graduação	1	Coordenador de Geologia	9 anos
E4	M	34	Casado	Pós Graduação	1	Gerente de Processos	1 ano e 2 meses
E5	F	28	Divorciada	Pós Graduação	1	Coordenadora de DHO*	4 meses
E6	F	29	Solteira	Pós Graduação	1	Analista de DHO*	2 anos e 3 meses
E7	F	25	Solteira	Graduação	1	Engenheira de Mina	1 ano
E8	M	30	Solteiro	Graduação	1	Coordenador de Materiais e Logística	1 anos e 4 meses
E9	M	31	Casado	Pós Graduação	2	Coordenador de Serviços Técnicos	7 anos

E10	M	40	Casado	Graduação	2	Coordenador de materiais e logística	3 anos
E11	F	29	Solteira	Graduação	2	Operação de Mina	3 anos
E12	F	31	Solteira	Graduação	2	Treinamento e recrutamento de seleção (DHO*)	2 anos e 5 meses
E13	M	32	Casado	Pós graduação	2	Gerente Beneficiamento	8 anos
E14	F	38	Casada	Pós graduação	3	Analista de DHO* Sênior	15 anos
E15	M	33	Solteiro	Superior incompleto	3	Supervisor de produção	9 anos
E16	F	28	Casada	Graduação	2	Coordenadora de beneficiamento	6 anos
E17	M	34	Casado	Pós graduação	3	Coordenador de manutenção elétrica e instrumentação	1 ano e 3 meses
E18	F	54	Casado	Graduação	3	Coordenadora da área financeira	34 anos
E19	F	33	Casada	Pós Graduação	2	Coordenadora de DHO*	4 meses

***DHO:** Desenvolvimento Humano e Organizacional

Fonte: Dados coletados da pesquisa.

A análise dos dados utilizou como referência a definição de deficiência segundo Omote (1996):

[...] a definição de deficiência perde o caráter oficial e universal. Passa a ser contingencial. As pessoas começam a compreender que alguém é deficiente somente em um contexto temporal, espacial e socialmente determinado. Começam a compreender que é necessário especificar os critérios segundo os quais ele é deficiente (OMOTE, 1996, p. 130)

Isto posto, o estudo empregou como base a compreensão da deficiência, à luz do contexto histórico, das crenças e suposições daqueles que reconhecem e tratam distintivamente uma PCD, sendo insatisfatória as análises pautadas somente no indivíduo. Em outras palavras, é imprudente notar somente a incapacidade pessoal sem considerar razões sociais que levam ou enfatizam tal condição (OMOTE, 1987).

Buscou-se atender as recomendações de outras pesquisas, de modo a assinalar convergências e divergências sobre o tema, mesmo que, em algumas análises, o público pesquisado seja distinto, o que foi sempre assinalado, quando necessário. Além disso, a descrição das categorias, feita a seguir, é acompanhada pelos relatos mais representativos das pessoas entrevistadas nesta pesquisa e que possibilitaram a emergência desta classificação.

Percepção dos gestores e profissionais de RH em relação a legislação

A Lei de Cotas garante a inserção da PCD no mercado de trabalho por meio de cotas que variam de acordo com o número de trabalhadores na empresa (BRASIL, 1991). A Portaria nº 1.199, aprovada em 28 de outubro de 2003, instituiu multa administrativa variável pela infração do artigo nº 93 da mesma lei, que determina às empresas o preenchimento de vagas com PCD (BRASIL, 2003).

Mesmo mediante da promulgação de lei específica para inserção de PCD, observou-se desconhecimento por parte dos gestores, o que pode ser evidenciado pelos depoimentos:

“Eu não conheço exatamente o que diz, o que preza a Lei né, o que que eu imagino né ... que já é ciência aqui na unidade e em outras empresas, a gente tem uma porcentagem do quadro de trabalhadores reservadas para pessoas com algum tipo de necessidade especial né? Eu acho que deve ser relacionada a esse fato né?” (E1)

“Eu conheço muito superficial assim... eu sei que tem um objetivo na empresa, de ser atendido, com número mínimo de pessoas, eu não conheço a fundo o que ela traz, se ela tem algum tipo de ônus ou bônus pra empresa, como que funciona não.” (E11).

Nascimento, Damasceno, Assis, (2011) referiram que a Lei de Cotas é pouco conhecida, tanto pelas empresas como pelas próprias PCD e esse baixo nível de informação interfere negativamente no seu cumprimento. A legislação é considerada um dos principais fatores para a promoção da inclusão social das pessoas que

possuem algum tipo de deficiência, pois, proporciona maior autonomia, melhoria na autoestima, além de demonstrar para os demais colaboradores o contato com a realidade, potencialidades e obstáculos, desmistificando-as (HAMMES, NUERNBERG, 2015).

Tanto gestores como profissionais de RH são responsáveis por gerenciamento de equipes, diante disso, todos deveriam buscar conhecimentos mais aprofundados em relação ao tema, mesmo porque com tais conhecimentos poderiam propagar essas informações para outros empregados e agregar mais funcionários com deficiência.

Em relação a existência da legislação, elucida-se a percepção positiva por parte dos entrevistados:

“...eu acho bom, eu acho que é um benefício pra sociedade.” (E4)

“...faz muito sentido, eu acho que é uma forma de inclusão, e eu acho que sem essa lei, seria mais difícil das empresas incluírem PCDs no mercado de trabalho.” (E6)

“... eu acho que a Lei de Cotas, pro deficiente, especificamente, ela é muito importante pra funcionar essa abertura, as empresas elas pensam, avaliam a possibilidade de fazer inclusão desse profissional no mercado de trabalho.” (E19)

Corroborando com os depoimentos, estudo realizado no Reino Unido, buscou verificar a visão dos participantes do WORKSTEP, Lei de Cotas no Brasil, observando resultados extremamente positivos (LEWIS, DOBBS, BIDDLE, 2013).

Pesquisa realizada no interior do Estado de São Paulo, propôs verificar a qualidade de vida no trabalho (QVT) de PCD considerando barreiras atitudinais, arquitetônicas e acesso ao trabalho e os resultados evidenciaram que a Lei possibilita oportunidade de acesso ao mercado de trabalho, entretanto, é percebida como impositiva (HIPOLITO, 2016).

A Lei de Cotas foi descrita também como discriminatória, porém necessária:

“... se não houvesse a Lei de Cotas, acho que talvez a gente não contrataria tanto esses profissionais, porque nós não temos maturidade eu acho que talvez suficiente pra isso ... a minha opinião é que eu acho que ela ainda tem que existir, porque não temos esse nível de maturidade ainda”. (E1)

“... eu acho um mal necessário ainda sabe, não que eu fique confortável em lidar com cota que eu acho que é um preconceito já estampado na legislação mas... eu tento trabalhar de uma forma que eu não vejo a lei, tento trabalhar com valores ...” (E9)

“Ah o que eu acho em relação a qualquer tipo de cota que ela não deveria existir, que a gente não deveria ter uma cultura assim, que a gente deveria ter um país onde não precisasse disso e que todo mundo fosse incluso, como não existe essa situação, até que a gente crie essa cultura, eu acho super válido assim”. (E11)

Nessa perspectiva legislação é percebida como ação afirmativa a fim de garantir igualdade de oportunidades para as PCD, (CARVALHO-FREITAS, 2009) prevê a empregabilidade formal acatando os direitos trabalhistas (SIMONELLI, CAMAROTTO, 2011) e estimulou um processo que, muito provavelmente, ocorreria num ritmo moroso em caso de ausência da Lei (GARCIA, MAIA, 2014).

Desta maneira, a legislação é necessária, porém a existência da “cota” traz um preconceito intrínseco.

Contrapondo-se a visão da Lei citada acima, a profissional de RH referiu: *“...tem pessoas que usam ela como cadeira assim né, como encosto mesmo, como uma obrigação e tudo mais e perde as vezes o sentido das outras coisas que é a qualificação, o desenvolvimento das competências por si só e não através disso ... a pessoa não deve seguir somente nesse caminho, nesse processo de estar acobertado pela cota, eu faço parte da cota então eu estou estável ... a lei acaba te dando uma orientação de como proceder em relação a isso, a minha opinião que as vezes ela é um pouco taxativa nesse sentido.” (E14)*

O discurso ratifica a fala de Nascimento, Damasceno e Assis (2011) e Ribeiro, Carneiro (2009) que dissertam que algumas PCD utilizam da legislação para não trabalharem de forma correta.

Profissional de RH acrescentou ainda que:

“Eu já passei por fiscalizações do Ministério do Trabalho onde eles exigiram que se eu demiti um PCD eu teria que ter contratado outro no mesmo mês, e aí por esse lado eu vejo como ponto negativo.” (E5)

Dessa forma, o Art 93, Lei de Cotas, refere que:

§1º A dispensa de trabalhador reabilitado ou de deficiente habilitado ao final de contrato por prazo determinado de mais de 90 (noventa) dias, e a imotivada, no contrato por prazo indeterminado, só poderá ocorrer após a contratação de substituto de condição semelhante (BRASIL, 1991).

Nesse seguimento, a legislação é clara quando refere que o desligamento de PCD só pode ser realizado após contratação de outro PCD com condições similares,

contrapondo-se a fala e infelizmente a realidade brasileira não condiz com o que diz a legislação. Tendo em vista não parecer ser correta, a exigência da contratação anterior de PCD para que possa realizar a demissão de outro funcionário que não esteja correspondendo em relação ao desenvolvimento de suas atividades e se o intuito da lei é a inclusão, por outro lado, os direitos da empresa deverão ser respeitados e preservados, sendo no mínimo discutível a aplicação de qualquer penalidade a empresa no caso de demissão sem que tenha sido realizada a contratação de outro PCD anteriormente.

Nota-se que a empresa busca agir conforme a legislação, sendo que conforme se observa do depoimento da funcionária do RH, foi realizada uma parceria com Associação de Pais e Amigos dos Excepcionais (APAE) com a intenção de qualificar PCD para que posteriormente possam preencher o quadro de funcionários da empresa. A intenção da empresa é de qualificar pessoas e oportunizar emprego a essas pessoas, em cumprimento da Lei e, principalmente de inclusão de pessoas por sua qualificação e não por sua deficiência.

Na unidade 2, observa-se que eles têm atendido a legislação devido a contratação de aprendizes.

... mais recentemente a gente foi informado que eles não podem contar nas duas cotas, então a gente vai finalizar o curso de aprendizagem agora, e vai realmente contratar como empregados, pra que a gente atenda a cota de PCDs, aí né, vamos ter que fazer uma nova turma pra contratação de aprendizagem...” (E12)

Desse modo, a empresa busca de alguma forma estar de acordo com a legislação, uma vez que atingiu a cota em todas as unidades pesquisadas.

Nota-se que a legislação é pouco conhecida, tanto pelos gestores quanto pelas PCD e que a Lei é necessária, apesar de que a existência de “cota” sugere discriminação e algumas PCD utilizam da Lei para não trabalharem de forma correta. A empresa pesquisada atende a legislação e busca parcerias no sentido de cumprir a lei.

Inserção e manutenção

Tratando-se de inserção no ambiente de trabalho, profissional de RH referiu: *“as dificuldades que eu vejo de contratação, eu não vejo dificuldades por parte das lideranças ... eu vejo e já tive inúmeras experiências com isso ... dá um pouquinho de*

trabalho no dia a dia, eles sabem que é uma lei, que é obrigatório e aí no discurso deles sempre tem isso, então independente se a gente trabalha uma vaga que o foco não era contratação de PCD, mas surgiu uma pessoa com deficiência e a gente contratou eles acham que é porque eles são deficiente e a empresa é obrigado a contratar.” (E5)

“... eu vejo que tem um lado negativo para os deficientes, eles veem como descrédito e alguns por questões comportamentais, aproveitam para chegar atrasados, não querem seguir os procedimentos da empresa por que sabem que a gente tem dificuldade para desliga-los né, hoje quando eu desligo um PCD eu tenho que contratar um outro para a mesma função, mas, o que a gente consegue flexibilizar é contratar um outro no mesmo período.” (E5)

Corroborando com a fala, pesquisa realizada por Carvalho-Freitas, Marques, (2009) com o objetivo de analisar as diferenças nas concepções de deficiência e na avaliação sobre possibilidades de trabalho para PCD, entre gerentes e pós-graduandos em administração de três Estados, verificaram que em relação à concepção baseada em pressupostos da normalidade, os entrevistados referiram que as PCD podem assumir atitudes inadequadas na empresa.

Tratando-se de inserção de PCD na área de mineração e metalurgia observa-se que são locais considerados de risco para as PCD exercerem suas atividades laborais, o que pode ser verificado através dos depoimentos:

“... na minha área é mais complicado porque a gente fala de mina subterrânea ... meus equipamentos são grandes, precisa de ter bastante atenção na hora, então assim, pra nós, pra mina, tem um pouco de dificuldade sim ... não é impossível, eu tenho um que opera e opera bem ... mais eu acho que a dificuldade é o ambiente de trabalho, a forma como ele é executado” (E2)

Carvalho-Freitas, Marques (2009) dissertaram ainda que os entrevistados referiram que somente alguns setores são adequados para o trabalho das PCD.

As falas contrapõem a definição de deficiência segundo Omote (1996), quando o autor relata a deficiência como um fenômeno social, isto é, o meio social é quem irá determinar se a perda ou alteração de uma dada pessoa seria deficiência ou não, uma vez que a audiência é a responsável por dizer se o prejuízo apresentado é relevante ou não para a integridade moral e social da pessoa. A audiência, nessa situação, pode ser compreendida como os diversos segmentos da comunidade e seus respectivos agentes (agências que estabelecem políticas públicas; agências de formação –

escola, universidades, etc.; e outras agências de grupos específicos – representantes de categorias, por exemplo) que em alguma medida estão envolvidos direta ou indiretamente com a deficiência, atribuindo maior ou menor condição de capacidade às pessoas alocadas nessa condição, ou seja, as PSD é que acabam, na maioria das vezes, por julgar e decidir as competências das PCD projetando o que podem ou não executar.

Acrescenta-se ainda que as PCD se adequam melhor nas áreas administrativas:

“No ambiente industrial eu acho que ... normalmente o pessoal de contratação de pessoas tem dificuldade em encontrar profissionais que tenham a sua necessidade especial compatível com a atividade de operação que a gente tem aqui né. A gente trabalha num ambiente de mineração subterrânea ... não tem condição da gente colocar uma pessoa com deficiência auditiva, com deficiência visual né, ou com alguma deficiência maior de locomoção, pra operar os equipamentos ... então sobra pra trabalhar no nosso quadro administrativo é... funções que possam ter esse tipo de profissional”. (E1)

“Aqui na nossa unidade, como é uma planta muito agressiva ... uma indústria, e tem a Mina que é de difícil acesso, então os melhores lugares pra gente receber as pessoas com deficiência são as áreas administrativas e manutenção”. (E12)

“... a gente tem mais PCDs na área administrativa, eu acho que a maior dificuldade seria ingressar ele na parte de produção, dependendo da dificuldade dele que cada caso é um caso”. (E15)

Corroborando com as falas acima, elucida-se que a unidade 2 é a que possui maior número de trabalhadores na área administrativa, do total de 58 PCD, 50 atuavam na área, cinco na área de operação e três na manutenção.

Os depoimentos revelam a visão da PCD sob o prisma de limitação, uma vez que é mais fácil contratar uma PCD para área administrativa, pois dessa forma as adequações serão mínimas ou inexistentes e mais uma vez as pessoas voltam para a definição da deficiência voltada para o indivíduo e não para o meio social.

Tanaka e Manzini (2005) acrescentam ainda que os empregadores incorrem no risco de enquadrar a especificidade da deficiência ao tipo de função, ao invés de tentar adaptar a função à pessoa por meio da utilização de recursos adaptativos e auxiliares. Ao se escolher um trabalho somente em função da limitação, corre-se o

risco de rechaçar suas reais necessidades e também sua possibilidade e capacidade para o trabalho.

Em relação a contratação por tipo de deficiência a colaboradora do RH elucidou:

“... estão inseridas assim no quadro da empresa, eu não trato eles como processo de cota, um custo a parte entendeu? Não... eles estão inseridos nas atividades da empresa, tem operador, tem técnicos administrativos, técnicos químicos, tem o gerente que é cadeirante ... a maioria técnico administrativo, tem eu de analista.” (E14)

Observa-se que na unidade 3, há uma diversidade em relação aos cargos ocupados, sendo, 12 PCD na área operacional, 13 na área administrativa e três na área técnica. Em contrapartida, na unidade 2 há 50 PCD na área administrativa, cinco na área de operação e três na manutenção.

A inclusão torna-se um processo mais satisfatório do que insatisfatório, além de ser um direito quando as PCD estão inseridas em uma área que a mesma têm qualificação. Os dados apontam, portanto, que este contexto pode favorecer o desenvolvimento da autonomia, independência, satisfação pessoal, produtividade e responsabilidade (PEREIRA-SILVA, FURTADO, ANDRADE, 2018).

Tratando da inserção de pessoas com deficiência intelectual (DI), observa-se através do depoimento dificuldade para contratação:

“tem muitas funções que eu não consigo ter, deficiência intelectual, a gente tem muita dificuldade pra contratar.” (E5)

“mais em questões de deficiências leves, eu acho que aquelas que exigem uma adaptação maior, talvez as empresas não contratariam.” (E12)

Em contrapartida, profissional de RH relatou sua experiência em empresa anterior:

“... foi feito um trabalho de... um curso de qualificação de assistente administrativo incluso a prática profissional e aí essas pessoas fizeram uma prática profissional ... e aí tivemos umas pessoas com deficiência intelectual que ficaram um tempo conosco e isso é bem legal e eu também já tive oportunidade de trabalhar com uma que tinha uma deficiência intelectual, era na perna leve, a gente nem via que a pessoa tinha deficiência, ela fazia um excelente trabalho.” (E19)

Estudo realizado no interior de Minas mostrou que não há igualdade de oportunidade para as pessoas com DI no mercado de trabalho e que as práticas de

RH precisam modificar-se para serem promotoras dessa igualdade (BEZERRA, VIEIRA, 2011).

Justificando a fala acima, estudo investigou aspectos relacionados à inclusão no trabalho de pessoas com DI, a partir de relatos de experiências, verificando a importância do ambiente de trabalho para as pessoas com DI como promotor de desenvolvimento da autonomia, independência, satisfação pessoal, produtividade e responsabilidade (PEREIRA-SILVA, FURTADO, ANDRADE, 2018). Silva, Mieto, Oliveira (2019) e Bezerra (2019) afirmaram que a inclusão é fator favorável ao desenvolvimento global desses sujeitos e que suas vidas mudaram para melhor.

Das unidades pesquisadas apenas a Unidade 2 possui trabalhadores com DI, fruto de parceria com a APAE, porém, eles não acessam a organização.

A deficiência focada no indivíduo, distancia a percepção de que a sociedade tem compromisso com as PCD. Adaptações são onerosas para a sociedade e para as empresas quando as mesmas não estão comprometidas com a inclusão das PCD, o distanciamento das pessoas com DI da empresa impossibilita o relacionamento com outros trabalhadores.

A empresa pesquisada emprega profissionais com deficiência física, auditiva e intelectual e todas as vagas destinadas a esses profissionais são para a área operacional, essencialmente, como auxiliares de produção. Essa determinação, defendem os gestores de RH, é importante uma vez que a empresa já havia realizado as alterações necessárias, sobretudo a partir dos apontamentos do estudo supracitado, não necessitando repetir o processo quando da contratação de um profissional com deficiência. Além da característica específica do tipo de deficiência, o profissional deve ter grau de escolarização básica, importante, por exemplo, para a interpretação de relatórios de produção, de natureza pouco complexa.

Ressalta-se que o perfil da deficiência foi determinado conforme possibilidade de trabalho, notadamente em relação aos procedimentos realizados, e em termos de segurança do trabalho, o que vai de encontro a uma prática inclusiva, além do cumprimento da legislação (CAMPOS, VASCONCELOS, KRUGLIANSKAS, 2013).

Estudo realizado no interior paulista, com colaboradores do setor de RH de 12 empresas de médio e grande porte, buscou verificar a visão dos gestores em relação ao acesso, condições de trabalho ofertadas as pessoas com algum tipo de deficiência. Os resultados apontaram que apenas um terço das empresas privadas cumprem a legislação e que a maior parte dos entrevistados percebe a deficiência como um

fenômeno de caráter individual. Grande parte dos depoimentos não correspondem aos pressupostos inclusivos, uma vez que ações voltadas para as PCD não são realizadas, pois espera-se que o próprio sujeito se ajuste às condições postas (VIOLANTE, LEITE, 2011).

Pesquisa realizada na Europa, com 480 participantes em seis países, procurou explorar as percepções e necessidades das PCD em relação as adaptações no local de trabalho. Observou que os locais poderiam ser melhorados para atender às necessidades dos trabalhadores, instituição de treinamentos para aumentar a conscientização sobre as necessidades dos funcionários, as obrigações dos empregadores e a adaptação ao local de trabalho (MOODY, 2016).

Portanto, nota-se dificuldade para inserir a PCD devido ao ambiente, de mineração e metalurgia serem considerados de risco, diante disso, as PCD se adequam melhor nas áreas administrativas, o que pode ser observado na Unidade 2. Em relação aos cargos ocupados, nota-se diversidade na Unidade 3 e dificuldade em contratar pessoas com DI.

Formação e qualificação profissional são atributos essenciais e que podem ser determinantes para a conquista de um emprego. Ademais, o mercado de trabalho sempre foi competitivo e, nessa direção, as pessoas que possuem alguma limitação encontram maiores obstáculos de ingressar, muitas vezes não preenchem as imposições relativas à qualificação, sendo assim, a inserção no trabalho manifesta-se como um problema (LORENZO, SILVA, 2017; RIBEIRO, LIMA, 2010).

Como evidenciado nos relatos:

“Mas eu percebo na seleção que falta um pouco de conhecimento técnico, capacitação, não sei o motivo, mas eu posso ver um pouco isso. Que falta um pouco de capacitação.” (E6)

“... em encontrar pessoas que tenham o mínimo de qualificação e que tenha interesse, porque alguma das pessoas, a impressão assim ... o que a gente percebe, muito mais percepção mesmo do que em dados, que elas tem algum tipo de subsídios, aí por isso elas acabam perdendo o interesse em se qualificar pra buscar o mercado de trabalho.” (E16)

Em estudo realizado na capital mineira, verificaram que tanto as PCD quanto os empregadores referem a qualificação precária como obstáculo para ingressar no mercado de trabalho (NEVES-SILVA, PRAIS, SILVEIRA, 2015). Lorenzo, Silva (2017), objetivaram em seu estudo caracterizar e investigar o processo de contratação de

PCD no mercado formal de trabalho em empresas privadas no interior paulista e observaram que a escolarização é crucial às PCD para a conquista do emprego.

Ribeiro e Lima (2010) acreditam que, em decorrência do longo período de marginalização, parte das pessoas que possuem algum tipo deficiência ficaram despreparadas para ingressar no mercado de trabalho caracterizado pela competitividade. Entretanto, Lorenzo, Silva, (2017), elucidaram que há PCD com ensino superior, em percentuais menores e que há distinções no nível de formação entre os grupos por tipo de deficiência e Pereira, Passerino (2012), acrescentaram que colaboradores com DI possuíam menor nível de escolaridade quando comparado aos com deficiência física.

Pesquisa realizada pela Fundação Instituto de Pesquisas Econômicas (FIPE), no ano de 2013, verificou que 67% das PCD atuavam em cargos operacionais o que corrobora com a instituição pesquisada pois a maioria dos cargos ocupados, nas três unidades, são operacionais. Estudo realizado em quatro empresas do interior de São Paulo, objetivou verificar a relação entre tipo de deficiência, nível de escolaridade e qualificação profissional com o ingresso da PCD ao mundo do trabalho, constatando que dos 92 colaboradores pesquisados, 34,96% completaram o ensino fundamental, 33,2% o ensino médio, 1,84% o ensino superior e as PCD auditiva e física obtiveram o maior nível de contratação pois eram as únicas com ensino superior completo (VELTRONE, ALMEIDA, 2010).

Na unidade 3 há 523 colaboradores, 28 PCD, 22 com deficiência física, quatro com deficiência visual e duas com deficiência auditiva, sendo 21 do sexo masculino e sete do sexo feminino. Em relação a qualificação, apenas uma PCD possuía Ensino fundamental, 19 completaram o Ensino médio, um com superior completo e quatro com superior incompleto, dois pós-graduados e um com pós-graduação incompleta. Em relação aos cargos ocupados, 12 PCD atuam na área operacional, 13 na área administrativa e três na área técnica.

A qualificação profissional é um diferencial, ela vai propiciar que o indivíduo adentre ao mercado de trabalho, na vaga em que o mesmo almeja. A literatura sinaliza que a baixa escolaridade gera como consequência vagas desinteressantes. Veltrone, Almeida (2010) referiram que metade das empresas pesquisadas dissertaram que devido a escolarização precária, as PCD exerciam atividades mais simples, devido a isso, os cargos elevados estavam ocupados com PSD. Barros (2014) acrescenta que

a qualificação profissional é instrumento essencial para obtenção de melhores condições de trabalho e vagas mais atrativas.

Devido a qualificação profissional precária, a empresa pesquisada utilizou como recurso a qualificação no próprio ambiente de trabalho, o que pode ser evidenciado pelos depoimentos:

“Hoje a gente não tem tantas pessoas qualificadas no mercado de trabalho prontos pra entrar na área de mineração né ... a gente treina ele aqui na empresa, a gente faz todo treinamento, todo o processo aqui e ele se torna um profissional, ele não é um profissional, ele se torna aqui na empresa né... eu acredito também nisso.” (E2)

“... a gente teve casos que as pessoas entraram e não sabiam nada e aí a empresa vai desenvolver, ela dá cursos...”(E14)

“... a empresa, ela faz alguns movimentos de fazer a qualificação do profissional pra poder estar trazendo ele pra cá, acaba que é... a empresa também não tem muita estrutura pra poder ter pessoas capacitadas.” (E19)

A formação básica precária de grande parcela das PCD é fator complicador para a efetiva contratação, tendo em vista que, pode prejudicar a cadeia de produção e o desenvolvimento das atividades do segmento. Nesse sentido, as empresas têm por obrigatoriedade a porcentagem legal de contratações, no entanto, além de tal obrigatoriedade se vê obrigada a complementar a formação básica além de fornecer treinamentos. O que pode ser evidenciado, principalmente na Unidade 2, três analfabetos, cinco possuíam o ensino primário incompleto, dois com ensino fundamental completo e um com ensino fundamental incompleto, 15 com ensino médio completo, 30 com ensino médio incompleto, um com superior completo e um com superior incompleto.

Tratando-se ainda de qualificação profissional, as falas ilustram:

“Então, tem uma pessoa que está qualificada, ela tem um curso técnico de química, ou de mineração, tem toda a capacidade física, de realizar aquela atividade independente da deficiência se ela tiver uma qualificação, é tranquilo pra ela poder ser contratada ... não só a qualificação, eu falo assim, desde que a deficiência não impeça ela de realizar a atividade.” (E4)

“... é um cara que vai além das minhas expectativas, ele tem deficiência auditiva, ele executa a função dele muito melhor do que outros que não tem nenhuma deficiência. (E10)

Os depoimentos corroboram com a definição de deficiência focada no indivíduo, contrapondo-se ao conceito segundo Omote (1996), que disserta que o meio social é quem irá determinar se a perda ou alteração de uma dada pessoa seria deficiência ou não. Nota-se pelo depoimento que a pessoa ainda é vista como limitada, ao passo que há possibilidades de adequação do espaço para minimizar a limitação.

Percebe-se que o depoente quando refere que a PCD vai além das expectativas subtemde-se uma subestimação das capacidades do indivíduo, evidenciando que a PCD é vista pelo prisma das marcas e não pelo seu merecimento.

Entre as alternativas para qualificação das PCD para o trabalho no Brasil está a Lei da Aprendizagem (BRASIL, 2005), que determina que jovens com deficiência, a partir dos 14 anos e sem limite de idade, possam trabalhar como aprendizes em empresas, enquanto frequentam instituição de ensino por até dois anos. Nessas circunstâncias, as PCD podem acumular o BPC com o salário (SANTOS, 2011). Espera-se que o êxito na experiência como aprendizes levem à contratação formal das PCD pelas empresas e em consonância, na Unidade 2 há aprendizes contratados, como disserta a lei.

O processo seletivo é uma forma de avaliar o profissional, verificar as suas potencialidades, qualificações e se o perfil se encaixa na vaga disponível. Nesse sentido o profissional de RH referiu:

“Eu hoje se abro uma vaga e um PCD se candidata ela participa do processo normalmente, não tem impeditivo nenhum nisso e aí ela é avaliada como todos, se ela realmente com perfil mais adequado ela vai ser contratada, independente de ela ser deficiente ou não”. (E5)

“Se chegar um currículo hoje na minha mão, até orientação do meu próprio gestor, não faz diferença pra mim se a pessoa tem deficiência ou não, desde que ela seja boa de serviço, ela conseguindo entregar o objetivo dela, o trabalho dela e ela tem as qualificações que eu preciso, a deficiência é o de menos”. (E11)

Profissionais de RH dissertaram que a forma de contratação é por competência: *“... nós já colocamos inclusive na divulgação da vaga, essa vaga pode ser ocupada por pessoas com deficiência, então a gente tenta favorecer nesse caso ... a gente percebe que essa vaga pode ser ocupada, a empresa hoje tem metas no programa de cotas ... de pessoas com deficiência, e a gente sempre procura acompanhar o resultado dessas pessoas, o alinhamento que elas estão perante a cultura organizacional, e nós gestores temos atenção especial com essas pessoas, porque a*

gente sabe que é importante pra elas, é importante pra empresa, e é importante, no que diz respeito a sociedade, então, a gente enquanto gestores, dá uma atenção mais diferenciada e RESPEITAR principalmente as limitações.” (E17)

“... quando ela encontra pessoas para aquela posição, ela até prioriza, mas a gente contrata por competência”. (E6)

“... que quando eu faço o critério de avaliação, eu avalio a competência, e não se a pessoa é homem ou mulher, se é PCD ou se não é, então assim ... faz entrevista por competência, então pra gente o que faz sentido é a competência do outro e não o que o outro é ... porque todas as nossas vagas são abertas para qualquer pessoa, com deficiência ou não, e a gente deixa isso muito claro”. (E6)

Quando a seleção é feita exclusivamente em função das competências favorece o recrutamento dos melhores candidatos, além do que faz com que a empresa adote práticas não discriminatórias (DIBBEN ET AL, 2002).

Carvalho-Freitas, Marques (2009) acrescentam ainda que a PCD deve ser incluída na sociedade e no trabalho tendo por parâmetro suas potencialidades, e que as organizações e a sociedade precisam se ajustar para garantir a participação das mesmas.

Corroborando com os depoimentos, Duarte, Freschi (2013), buscaram em seu estudo identificar os problemas enfrentados pelos profissionais de RH na contratação de PCD, referiram que a equipe que efetua a seleção deve estar preparada para viabilizar a contratação e, principalmente, precisa saber selecionar as pessoas por suas competências e não pelas deficiências, além de entender as particularidades da Lei de Cotas e dar suporte aos gestores da empresa.

É de suma importância profissionais de RH capacitados a fim de tomar decisões acertadas e não cometer o equívoco de admitir profissionais que exijam menores adaptações (LORENZO, SILVA, 2017).

A profissional de RH dissertou sobre uma vivência durante um processo seletivo:

“... eu já tive recusa em participação de processo seletivo, uma deficiente perguntou se a vaga era exclusiva para deficiente e eu disse que não, que todos seriam avaliados, mas que para a gente é como qualquer outro candidato e, ela se recusou e disse que não gostaria de participar desse tipo de processo pois ela acha que já entra.... Melhor colocada? Não. Pelo contrário, ela disse que entra como perda e que

se fosse exclusivo para deficiente ok, mas como não era ela achava que não tinha porque participar...” (E5)

Nessa perspectiva, observa-se situações distintas, pois se o processo seletivo deve ser realizado avaliando competências, destituindo ações discriminatórias, avaliando o profissional e não a deficiência, o candidato se coloca numa posição de vítima, se menosprezando, demonstrando que não é capaz de participar do processo seletivo com uma PSD. Cabe uma reflexão nesse caso, que as PCD precisam se valorizar enquanto profissionais, se empoderar, se sentirem capazes de adentrar ao mercado de trabalho de igual para igual com uma PSD.

Na empresa pesquisa observou que os profissionais de RH realizam o processo seletivo por competência, as vagas para PCD não são separadas das demais, a não ser em casos específicos, como cita a depoente:

“... Hoje quando aparece a gente coloca no processo junto mais, por exemplo, vamos supor que eu tenha o desligamento de algum deficiente e tenha uma vaga específica que estava ocupada com um deficiente, aí eu busco primeiro pessoas com deficiência, aí eu faço o processo seletivo né, a parte diferenciado, nesse sentido, então tem de tudo, todas as vagas, então quando aparece pessoas com deficiência eu misturo tudo, mais eu tenho também cenários que eu preciso trazer as vezes só pessoas com deficiência pra fazer esse processo”.(E14)

Em contraposição, estudo realizado por Carvalho-Freitas (2009), com gestores e colaboradores com e sem deficiência em uma empresa de grande porte com filiais em Minas Gerais, Bahia e Paraná, observou que ainda havia maior foco na deficiência e suas limitações em detrimento das competências.

Os profissionais de RH inferiram que a organização faz parcerias com instituições especializadas com o intuito de contratação de PCD:

“... a gente tem uma parceria com a APAE e SENAI, nós conseguimos cumprir a cota...” (E19)

“... tem uma associação de deficientes e pra esse ano a gente tem um desafio de fortalecer essa associação, entender o contexto, entender quem são os deficientes da cidade, pra fortalecer esse trabalho e conseguir cada vez mais trazer deficientes pras atividades”. (E12)

“... ano passado a gente fez essa parceria, pra identificar melhor quem são essas pessoas e entender o que a gente precisa fazer, a gente vai precisar capacitar ... vai precisar desenvolver algum tipo de trabalho pra que as pessoas entendam que é

importante ter o trabalho e não ficar recebendo só benefício, pra que elas sejam realmente autônomas, exerçam um papel na sociedade, então é realmente buscar fortalecer essas parcerias.” (E12)

“... fizemos um programa com os meninos do SENAI da APAE ... porque a nossa APAE aqui não tem quantidade de pessoas suficiente; e ai eles vão fazer uma aprendizagem no SENAI.” (E5)

Assim, é garantida aos trabalhadores com deficiência acessibilidade em cursos de formação e de capacitação (BRASIL, 2015).

Campos, Vasconcellos, Kruglianskas (2013) ratificam em sua pesquisa, com o intuito de verificar a inclusão de PCD sob a ótica de gestores e profissionais de RH, que a parceria com a APAE foi bem-sucedida uma vez que a organização já possui artifícios eficientes para propiciar o processo de inclusão. Estudo realizado por Duarte e Freschi (2013) buscou identificar os parâmetros utilizados pelos profissionais de RH para a inserção de PCD no mercado de trabalho, observando entre as empresas pesquisadas que a maioria recorre à consultoria, escola especializada e/ou instituições para auxiliarem no processo de recrutamento e inserção.

Bezerra, Vieira (2012) inferiram que empregadores buscavam empresas terceirizadas com o intuito de realizar o processo de recrutamento e seleção de acordo com o perfil solicitado pela empresa.

Lorenzo, Silva (2017) relataram que o número de empresas que buscam por esse serviço é baixo e que há número restrito de empresas que realizam esse tipo de trabalho e que o governo não elabora programas com essa finalidade.

Observou na empresa pesquisada que as parcerias realizadas têm produzido efeito positivo nas unidades pesquisadas, aumentando o número de contratações de PCD e consequentemente atendendo a legislação vigente além de oferecer capacitação para os profissionais.

Políticas

A empresa possui como política o “Comitê de Diversidade” que tem como intuito discutir formas de inserção e de manutenção de profissionais que estão escassos no quadro da organização como, mulheres, homossexuais e PCD, sendo composto por lideranças, profissionais de áreas distintas e de RH.

Em relação a discussões sobre inserção e manutenção da PCD no ambiente laboral, todos os depoentes citaram o Comitê de Diversidade para auxiliar nesse quesito, no entanto, ele trabalha com outros temas.

“... a gente tem também pessoas com diversidade, eu tenho várias mulheres na operação ... pessoas que optaram em gostar do mesmo sexo, então assim, pra mim foi um aprendizado enorme, no início a gente ficava com um pouquinho de receio mais assim, não tenho nada contra. (E2)

“... o foco da inclusão maior é de mulheres de todos os níveis da organização, então o primeiro ponto a ser tratado na empresa, porque PCDs eu acredito que hoje não seja percebido como problema de inclusão realmente.” (E11)

“eu vejo muito que a empresa olha mais para diversidade de todas as formas do que para a PCD, não tem uma diferença porque a lei o PCD é maior, aqui ... eu não vejo, aqui eu vejo de forma bem uniforme.” (E5)

Observa-se que a empresa está buscando a inserção de grupos marginalizados pela sociedade o que ratifica a fala de Siqueira (2010) que, no final da década de 70, já existia a procura pelos direitos, por parte das PCD, trabalhadores, mulheres, negros, homossexuais, requerendo maior envolvimento na comunidade. Ao promoverem a progressiva ampliação da participação política no momento em que essa era ainda muito restrita, a atuação desses grupos deu novo significado à democracia.

Devido a predominância do sexo masculino na área de mineração e metalurgia a empresa está empenhada na contratação de mulheres, observa-se através dos depoimentos. Elucida-se que o Comitê de Diversidade é de grande valia para a empresa, pois demonstra que a mesma busca outras formas de trabalho, porém, como ele trata de diversos temas, dificulta o aprofundamento nos mesmos.

Desse modo, nota-se que não há legislação específica para contratação de mulheres e de homossexuais em indústria, entretanto, há lei para contratação de PCD.

Ratifica-se a importância de um programa de inclusão específico para PCD já que é uma empresa que busca a inserção porque não a inclusão?

Os programas de inclusão das empresas fizeram com que o papel, a responsabilidade e a relevância da atuação dos profissionais de recursos humanos aumentassem significativamente, uma vez, que a gestão de pessoas é a chave para uma inclusão sustentável, ou seja, oferecer oportunidades de trabalho adequadas, em

um ambiente de respeito à diversidade, visando a garantir ao profissional um crescimento na empresa (DUARTE, FRESCHI, 2013).

Campos, Vasconcellos e Kruglianskas (2013) chamam a atenção para a diferença dos termos uma vez que inserção necessita não mais que simples recursos de recrutamento e seleção. Já inclusão carece de organização para um programa que percorra os procedimentos de gestão de pessoas, viabilizando alinhamento estratégico horizontal e vertical, tornando-se necessário a condução do processo pela área de RH (CARDOSO e ARAÚJO, 2006), aconselhada pelos gestores e outras áreas, em substituição de ser a única responsável (SCHWARZ, HABER, 2009).

Dessa maneira, torna-se claro que a empresa está buscando a inclusão de PCD, está fazendo com que as lideranças, tomam conhecimento do grupo

Como argumento de qualquer planejamento, é relevante observar o que propõem Schwarz, Haber (2009): as instituições carecem de planejamento buscando conhecimento de qualidade para acolher os trabalhadores com deficiência e, dessa maneira, obter resultados efetivos.

Modificações nas práticas administrativas, adequação da estrutura física, de ferramentas e de processos, capacitação por parte do RH são particularidades de instituições inclusivas que acreditam na diversidade e consideram as diferenças individuais. As empresas inclusivas refletem a tese de que é eticamente correto incluir PCD na mão de obra geral a fim de contribuir para o sucesso e objetivos econômicos e, ao mesmo tempo auxiliar a empresa a cumprir a sua parte no esforço de inclusão a fim de garantir as PCD o direito de laborar e a todos os colaboradores a possibilidade de aprenderem uns com os outros (CARVALHO-FREITAS, 2009; SASSAKI, 2010).

Muitas das empresas que deveriam cumprir a lei, não cumprem por falta mesmo de informação, e não porque simplesmente não querem ou que estão agindo de má-fé (DUARTE, FRESCHI, 2013).

Enfatiza-se que para a empresa tornar-se inclusiva, além de cumprir a legislação, faz-se necessário cooperação por parte do RH, remoção dos obstáculos a fim de auxiliar na realização da atividade laboral, destituir as barreiras atitudinais, instaurar programas de promoção a saúde e reabilitação. Diante disso, o acesso ao trabalho e as ações de inclusão são essenciais para avançar na construção de políticas públicas voltadas para as pessoas que possuem alguma deficiência (ALBAN, IGREJAS, 2013).

Costa (2008) disserta que o sistema de cotas é um mecanismo compensatório empregado para inserir grupos sociais marginalizados, facilitando o acesso à educação, à saúde, ao trabalho, ao esporte e é uma ação afirmativa com o objetivo de promover a igualdade.

Práticas

Em relação a ações para inserir a PCD no ambiente de trabalho, todos os participantes referiram que a empresa busca contratar:

“... O trabalho aqui, eu acho que ela não só busca como ela incentiva a diversidade como um todo aqui dentro.” (E1)

“... a empresa vem trabalhando com conceito de diversidade ... como um todo né, é... o portador de necessidade especial é um desses casos de diversidade que a empresa vem trabalhando.” (E1)

“... tem sim políticas, tem campanhas, tem disponibilidade, eu lembro que em 2013 a gente teve um problema com uma pessoa, a gente não teve como acessar, a empresa deixou um carro com motorista pra ficar levando ela até o local, até a gente ajustar a condição do caso.” (E9)

Além da empresa buscar a contratação de PCD, os gestores precisam se envolver juntamente com a Instituição. Tal colocação pode ser evidenciada pelo depoimento:

“... e acho que o mais importante disso é quando o gestor, ele se abre a esse tipo de experiência né, eu sei que eu tenho uma área, tenho uma dificuldade, uma limitação física, a minha área precisa disso, precisa de pessoas, de fazer esforço muito grande, então por exemplo, as vezes ele vai buscar um PCD, que é o caso da sondagem, dos meninos que são portadores de deficiência auditiva, são meninos fortes, então eles conseguem fazer o trabalho muito bem feito, faz um trabalho técnico por trás disso, um trabalho mais detalhado, mais... buscar isso no mercado, as vezes esse perfil, uma pessoa adequada, pra poder trabalhar no galpão, uma pessoa adequada pra trabalhar com maquinário, as vezes é uma coisa que demanda um pouco mais de busca, mais se você coloca isso disponível, tenho certeza que eles conseguem, correr atrás, dificuldade em encontrar pessoas”. (E3)

Desse modo, percebe-se que quando os gestores, profissionais responsáveis por liderar equipes, percebem a deficiência em um cenário amplo, contemplando, de

acordo com Omote (1987) o contexto histórico, as crenças e suposições, destituindo a percepção focada somente no indivíduo, é possível adaptar o ambiente e treinar o colaborador para a função.

Nota-se, através da fala abaixo a preocupação do RH dos profissionais, de conversar e compreender que o colaborador não está satisfeito com a atividade e realocá-lo em outra função:

“... que eu já tive que chamar ela várias vezes porque ela dava umas crises de baixa autoestima, em que não acreditava nela, difícil de trabalhar na área, daí fomos ajustando, daí hoje ela trabalha na medicina, ali na parte de atendimento, na parte de marcação de exames, menina, a menina se encontrou, mais antes ela trabalhava dentro da parte de medicina organizando outras coisas e não se adaptou na função, então você tem que ir fazendo isso, tentando buscar, porque tem gente que não vai se adaptar, não tem jeito...” (E14)

“... eu tinha um deficiente auditivo ... só que a gente viu ele dentro de um cenário que eu sentia que ele não estava muito bem, então a gente mapeou dentro da própria unidade ... uma posição um pouco mais estratégica, na qual ele tinha domínio ... a gente fez uma proposta pra ele, olha, você não quer uma área mais confortável? então hoje ele está numa equipe paralela a minha, mas na qual hoje ele tem uma entrega melhor, ele está num ambiente mais confortável pra ele, no qual o conhecimento dele é mais valorizado, ele estava deslocado tecnicamente, a gente viu que o conhecimento dele seria mais favorável na equipe ao lado da nossa ...” (E9)

Observa-se a importância de observar o indivíduo, de estabelecer uma relação profissional e verificar possibilidades de mudança de área na própria instituição, ou seja, adaptar o colaborador em um ambiente favorável, a fim de promover melhor rendimento e consequentemente satisfação em exercer sua atividade laboral. Em consonância, pesquisa realizada por Hipólito (2016) com o intuito de verificar a QVT sob a ótica das PCD, observou que os entrevistados referiram contentamento em exercer a atividade laboral, referindo que a empresa realiza as adaptações necessárias e que há harmonia no clima organizacional.

Nessa direção, nota-se a importância de realizar treinamentos para os profissionais que atuam na área de gestão de pessoas, pois muitas vezes, devido a própria formação profissional, os mesmos se encontram despreparados, constituindo como obstáculo na inserção de PCD no ambiente de trabalho (CAMARGO, GOULART JÚNIOR, LEITE, 2017).

Em relação a treinamento, os depoentes referiram:

“... teria essa falta de um treinamento ou de como abordar uma pessoa com necessidade especial com os outros empregados né.” (E1)

“Olha, nesse período que estou aqui, ainda não tive nenhum. Não sei se tem algum específico, algum treinamento específico, mas eu ainda não tive treinamento.” (E4)

Na Unidade 3, elucida-se que há treinamento:

“... sim, a gente, o ano passado nós recebemos sim treinamentos sobre diversidade, mais principalmente voltado, tanto a PCDS quanto a integração de gênero, a diversidade de gênero dentro da empresa, onde nós também temos metas pra poder aumentar o número de mulheres na empresa.” (E17)

“... a gente está estimulando e enquanto gestores, o que eu estava te dizendo, a gente recebeu ano passado treinamento, é feito internamente, por um gestor de comunicação.” (E17)

Em consonância, Carvalho-Freitas (2009) em sua pesquisa com gestores e colaboradores com e sem deficiência em uma empresa de grande porte, observou que a ausência de treinamentos regulares e discussão em relação a inclusão de PCD, contribui para a carência de reflexão e aprendizagem sobre o tema e esse cenário impossibilita o reconhecimento dos profissionais quanto as suas próprias necessidades de preparação sobre o tema.

Duarte, Freschi (2013) constataram a necessidade de treinamento para os profissionais de RH, pois os mesmos inferiram dificuldades no recrutamento e seleção de PCD. Nesse seguimento, observa-se por meio do discurso:

“... eu contrato pelo meu conhecimento, pelas coisas que eu leio e que eu tenho buscado”. (E12)

Elucida-se que a falta de treinamentos, principalmente para aqueles que realizam as contratações, dificultando na inclusão de PCD, uma vez que os profissionais precisam ter domínio da temática, a fim de confeccionar ações num processo efetivo de inclusão.

Duarte, Freschi (2013) referem que com o intuito de facilitar o processo de PCD nas empresas algumas consultorias criaram treinamento específico para a área de RH. Este treinamento auxilia em todo processo de inclusão da PCD e profissionais capacitados terão maior facilidade na seleção pautada nas competências não em função das deficiências.

Campos, Vasconcellos e Kruglianskas (2012) verificaram a necessidade de desenvolver treinamento voltado a preparação dos colaboradores que atuam na gestão de pessoas para promoção de uma sensibilização mais efetiva.

Com profundo conhecimento dos direitos e das necessidades das pessoas com deficiência (PCD) o RH poderá envolver toda a empresa, ofertando suporte mais adequado, fazendo com que todos possam atender e reconhecer a diversidade humana como algo benéfico à companhia, no entanto, precisam de se empoderar do conhecimento (DUARTE, FRESCHI, 2013).

Dessa maneira, observa-se a fala da profissional de RH:

“... a gente faz muito programa para atração, mas a gente não tem nenhum programa para retenção, então a gente faz o acompanhamento igual a de todo empregado, não tem nada diferenciado para o acompanhamento de PCDs.” (E5)

Em contraposição elucida-se o olhar da profissional de RH sob o prisma do indivíduo. Omote (1996), refere em seu conceito que é necessário especificar os critérios segundo os quais a pessoa é deficiente, sendo assim, esclarece que não é necessário realizar nenhum acompanhamento diferenciado para a PCD.

A formação dos profissionais que lidam com gestão de pessoas é de extrema importância no processo para inclusão das PCD no ambiente laboral.

Barreiras arquitetônicas e adaptações

As barreiras arquitetônicas ainda são um grande problema enfrentado pelas PCD, mesmo com a existência da legislação. A sociedade ainda não está preparada para receber essa população e diante disso há um enfrentamento de barreiras para utilizar os serviços públicos como: transporte, acesso a prédios e a vias urbanas (PONTE, SILVA, 2015).

Em relação a dimensão arquitetônica, no campo do trabalho, Sassaki (2009) dissertou que a PCD tem direito a acesso fácil aos espaços físicos do local de trabalho, desde a entrada até as salas e oficinas de trabalho, sanitários adequados, meios de transporte acessível utilizados pelas empresas para seus funcionários.

Tratando-se de barreiras arquitetônicas, os depoentes inferiram:

“... a nossa maior dificuldade é acessibilidade, como é uma unidade bastante antiga é difícil até pra fazer adaptações, a gente está numa zona rural, a gente leva uma hora de ônibus pra poder chegar aqui, é praticamente dentro de um morro, num buraco,

então tem muita escada, tem muita rampa, então no nosso caso aqui principalmente acessibilidade o mais difícil de adaptar...” (E12).

“... funções de mobilidade, por mais que a gente tem rampas de acesso banheiro para cadeirante, tenha tudo isso, temos muito mais áreas não apropriadas do que apropriadas, daí você contrata, mas não consegue incluir de verdade, a pessoa acaba, em alguns momentos ela vai ficar dependente de outra pessoa.” (E5)

“... então a empresa, ela tem muito tempo que ela foi construída e antes não tinha esse pensamento de fazer toda a estrutura física, levando em consideração a estrutura física, rampas, banheiros adaptados pra receber todos os tipos de deficiência na organização ... nossas áreas não são adaptadas pra alguns tipos de deficiência, e são áreas com bastante perigo e riscos...” (E16)

Em consonância, estudo realizado na região noroeste do estado do Rio Grande do Sul, buscou investigar fragilidades e agravos vivenciados por trabalhadores com deficiência física no ambiente de trabalho. Grande parte dos sujeitos pesquisados referiram dificuldade na conquista do emprego e dissertaram como obstáculo a acessibilidade (LEAL, MATTOS, FONTANA 2013).

Em contraposição, a Lei Brasileira de Inclusão, assegura as PCD “o direito ao trabalho de sua livre escolha e aceitação, em ambiente acessível e inclusivo, em igualdade de oportunidades com as demais pessoas” (BRASIL, 2015).

Duarte, Freschi (2013) ressaltaram em sua pesquisa que 90% das 12 empresas pesquisadas não estão preparadas estruturalmente para receber um profissional com deficiência e que um ambiente projetado corretamente, considerando o tipo de deficiência de cada pessoa pode ainda conceder conforto e independência durante o período em que estiver nas dependências da empresa.

Desse modo, elucida-se que devido a estrutura física da empresa há dificuldade em contratar e, principalmente manter, algumas deficiências específicas como citaram os depoentes. Por mais que a estrutura seja antiga as adaptações precisam ser realizadas uma vez que a PCD precisa de autonomia no seu local de trabalho.

Em relação a Unidade 2 a depoente acrescentou:

“... nosso refeitório fica há mais ou menos 600, 800 metros da portaria e com uma escada de pelo 30 degraus, então assim, como que eu vou colocar um cadeirante?” (E16)

Percebe-se que a Unidade 2 é a que possui maiores barreiras arquitetônicas, tornando-se um desafio realizar a contratação de PCD, diante disso, subentende-se

que a saída encontrada foi realizar parceria com a APAE e contratar 38 PCD com deficiência mental, porém as mesmas não acessam a empresa.

Em contrapartida, observa-se, por meio das falas, que alguns colaboradores referem que a empresa realiza adaptações:

“... a gente tem o banheiro especial pra cadeirantes ... a gente conta com rampas também no locais que tem degraus, então assim, tem, o refeitório, que também conta com rampa ... e espaço também pra esses tipos de profissionais, eu acho que nesse sentido a gente tem uma boa estrutura.” (E1)

“adaptação assim, no coletivo, por exemplo, um piso tátil, ou no banheiro ... os ônibus hoje são fretado ... todos eles tem um lugar para cadeirante, tem elevador, tem tudo, no entanto, ele entra pela lateral, nem entra pela porta da frente.” (E10)

O que vai de encontro com a pesquisa de Ponte, Silva (2015), onde os mesmos objetivaram realizar uma reflexão sobre como as PCD e PSD percebem, enfrentam e/ou entendem as barreiras arquitetônicas. Verificaram que alguns participantes dissertaram que as barreiras físicas estão sendo suprimidas, possibilitando assim uma maior liberdade de locomoção para as PCD.

Cabe também ao gestor observar a necessidade de adaptação individual e providenciar para que a PCD desenvolva melhor sua atividade laboral:

“... eu tenho uma portadora de deficiência visual, que ela ... ela é a melhor pessoa do mundo pra poder fazer gestão de custos pra mim né... então eu dei condição pra ela fazer isso, por exemplo, comprei um computador com uma tela bem maior e ela consegue fazer isso muito melhor hoje é... então, deu condição pra ela, ela consegue trabalhar...” (E3)

O colaborador de RH, devido a sua formação, é um dos profissionais que têm como função analisar o ambiente laboral juntamente com a PCD e verificar quais as necessidades e adaptações necessárias para que a pessoa consiga realizar sua atividade de maneira autônoma, independente e com satisfação. O que pode ser evidenciado por meio da fala:

“... então no caso de uma PCD que a gente tem aqui que ela tem uma diferença na perna, foi a gente trazer pra unidade, olha, a gente tem essas escada, você tem que pegar um ônibus, o acesso pro refeitório é uma rampa, realmente mostrar a realidade do setor que a pessoa trabalha e vê as pessoas trabalhando pra que ela realmente entenda se ela vai conseguir se adequar ou o que que a gente vai precisar fazer de adequação ou não...” (E12)

Em consonância, Rosa (2013) elucida que é essencial para o processo de inclusão o comprometimento da empresa exigindo uma postura bastante distinta daquelas que se preocupam apenas com o cumprimento da legislação.

A profissional de RH acrescentou ainda o alto custo que tem para a empresa realizar algumas adaptações:

“A manutenção né... e tudo é MUITO CARO ... em termos de programas né, que vocês tem que ter instalados...quando você vai pra essa parte administrativa, vai trabalhar no computador, os programas são caríssimos.

Além das modificações físicas, as acomodações para melhorar a flexibilidade e a autonomia do local de trabalho de um trabalhador, bem como estratégias para promover a inclusão e a integração no local de trabalho podem facilitar o emprego bem-sucedido de PCD (KATHY et al., 2017).

Barreiras atitudinais

Sassaki (2009) define barreira atitudinal, no campo do trabalho, como a eliminação de preconceitos, estigmas, estereótipos e discriminações, como resultado de programas e práticas de sensibilização e de conscientização dos trabalhadores em geral e da convivência na diversidade humana nos locais de trabalho.

Ponte, Silva (2015) acrescentam ainda que as barreiras atitudinais não são visíveis como as barreiras físicas, na maioria das vezes, são inconscientes, e de difícil reconhecimento por parte de quem as pratica, o que pode ser observado pelo depoimento:

“... acho que a maior dificuldade é o preconceito em relação a eles ... é muito mais do preconceito das áreas, de demandas menos do que a capacidade que eles podem entregar do que a dificuldade que eles se adaptem, de que eles não entreguem... pra você vê... a gente tem aqui, deficientes que vieram pra uma vaga de auxiliar administrativo e pouco tempo tiveram um destaque na equipe, então... e aos poucos alguns gestores tem reconhecido isso”.

Pesquisa realizada no Canadá objetivou verificar os obstáculos encontrados por jovens com deficiência física para adentrar ao mercado de trabalho quando comparado com PSD da mesma idade. As barreiras foram: família, redes sociais, dificuldade em utilizar transporte, preocupação dos pais e barreiras atitudinais por parte dos empregadores (LINDSAY et al, 2015).

As barreiras atitudinais visam somente os estigmas que circundam as PCD, e assim ficam de lado os verdadeiros potenciais que esses indivíduos apresentam (RAIOL, 2010).

Desse modo, sob a ótica de Omote (1987) a percepção da deficiência é muito mais abrangente, necessitando de ponderar o contexto histórico, crenças e suposições, sendo insatisfatória as análises pautadas somente no indivíduo.

Nota-se preconceito por parte da própria PCD:

“... ela encaixada como uma pessoa comum em todas as áreas, porém, tem hora que eu fico vendo que é do próprio profissional de se poupar, as vezes alguma coisa e vira aquele negócio de servir as vezes como muleta, no início, quando a gente começou a trabalhar isso aqui, foi em 2011 a gente tinha algumas pessoas, em 2013 a gente intensificou MUITO a questão do aumento, justamente até pra atender a cota, e a gente começou a trazer pessoas com deficiência, começamos até abrir processo seletivo só voltados pra pessoas com deficiência aí as pessoas que apareciam, o que que a gente fazia, primeiro a gente estudava o perfil da pessoa pra ver onde eu posso encaixar aquela pessoa e as vezes encaixava assim ó... eu tenho uma pessoa pra sua área você vai receber essa pessoa, ela é assim, assim assado, essas são as orientações você vai ter que desenvolver, fizemos um trabalho assim”. (E14)

“... tem muito deficiente que tem preconceito, aí ele deixa de buscar porque ele se acha menor do que os outros, nesse sentido, usar a deficiência como se fosse uma refém e deixar de acreditar...” (E14)

Nessa continuidade, as barreiras atitudinais podem ser praticadas por qualquer indivíduo, seja ele deficiente ou não. Uma pessoa saudável, que não tem convívio com PCD, pode ficar constrangida ou sem ação na presença de um deficiente, assim como uma PCD poderá não sentir-se bem quando uma PSD lhe oferece ajuda (PONTE, SILVA, 2015).

Observa-se pelo discurso abaixo a inexistência de barreiras atitudinais em relação ao dia a dia de trabalho:

“... tem um programa de desenvolvimento dos funcionários e a gente faz com PCD igual faz com as pessoas que não tem deficiência. Tratamento normal, cobrança igual... tem as entregas do dia a dia, que todo mundo tem que entregar e é assim que funciona.”(E8)

O depoimento corrobora com Tette, Carvalho-Freitas, Oliveira (2014) que refere que a preocupação da empresa em acolher as pessoas que a compõem pode influenciar no significado que elas atribuem ao trabalho.

CONCLUSÃO

Diante do número irrisório de PCD exercendo sua atividade laboral no ambiente de trabalho, a pesquisa propôs uma discussão em relação a percepção de gestores e profissionais de RH em relação a práticas e políticas adotadas pela empresa utilizando de metodologia qualitativa.

Para a realização das entrevistas, utilizamos da ferramenta *appear.in*, que possibilitou a realização *online* com participantes de três unidades distintas que, devido à localização geográfica, seria inviável.

Observamos desconhecimento por parte de gestores em relação a legislação, visão positiva, porém com preconceito intrínseco devido a existência da “cota”.

Notamos que as parcerias com instituições têm dado frutos e, como consequência, o cumprimento da legislação vigente. E que os profissionais de RH realizam o processo seletivo priorizando as competências e que devido ao ambiente ser considerado de risco, as PCD devem ser alocadas nos setores administrativos.

A inserção das PCD é considerada um dificultador devido ao ambiente ser considerado de risco e que as PCD devem exercer sua atividade laboral nos setores administrativos e que a qualificação profissional foi considerada precária.

A empresa tem como política o Comitê de Diversidade que trata de assuntos relacionados aos profissionais que estão escassos no quadro da empresa e a mesma buscar inserir realizando adaptações no ambiente apesar da estrutura física de algumas unidades não favorecer. Observou-se falta de treinamentos para os profissionais em relação a inserção e manutenção da PCD no ambiente de trabalho.

Os dados foram analisados à luz do conceito de deficiência segundo Omote, observando que a deficiência muitas vezes é focada somente no indivíduo, contradizendo o conceito do autor.

Seguimos as sugestões de Campos, Vasconcellos, Kruglianskas (2013) e Miranda, Carvalho (2016) que investigaram a inclusão de PCD em empresas e proporam mais estudos acadêmicos na área. Acreditamos que esse estudo pode contribuir significativamente para maiores discussões relacionadas a inserção,

práticas e políticas adotadas pelas empresas e até mesmo para contribuir na confecção de políticas públicas relativas ao tema.

Por fim, a inclusão no trabalho, mais que a mera contratação, requer o enfrentamento das barreiras físicas, atitudinais, econômicas e culturais que mantêm as PCD em situação de desvantagem, de forma a construir cenários mais propícios para a PCD.

REFERÊNCIAS

ABNT NBR9050/2015: Acessibilidade a edificações, mobiliário, espaços e equipamentos urbanos. **Associação Brasileiras de Normas Técnicas**, Rio de Janeiro; ABNT, 2015.

ALBAN, M.D.P.Z.; IGREJAS, A.M.G. Caracterización de una población en situación de discapacidad intelectual, desde los dominios de la salud y los dominios relacionados con la salud, con miras a un proceso de inclusión laboral. **Revista de La Facultad de Medicina**, Bogotá, v. 61, n. 2, 2013. Disponível em: <http://www.revistas.unal.edu.co/index.php/revfacmed/article/view/39645>. Acesso em: 12 jun. 2019.

ANTUNES, C.F. et al. Dificuldades percebidas por trabalhadores com deficiência no cotidiano do trabalho. **Cogitare Enferm.** v.21, n.3, pp. 01-07, 2016. Disponível em: <file:///C:/Users/Asus/Downloads/45834-190208-2-PB.pdf>. Acesso em: 30 abr. 2020.

AOKI, M. et al. Pessoas com Deficiência e a Construção de Estratégias Comunitárias para Promover a Participação no Mundo do Trabalho. **Rev. bras. educ. espec.**, Bauru, v.24, n. 4, p. 517-534, 2018. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1413-65382018000400517&lng=en&nrm=iso>. Acesso em: 25 jun. 2019.

ARAGÃO, A.E.A.; PAGLIUCA, L.M.F. **Acessibilidade das pessoas com deficiência física aos serviços hospitalares**. 1ª ed. Sobral (CE): Fundação Universitária de Desenvolvimento Científico e Tecnológico-FUNDECT; 2014.

ARAÚJO, L.M. et al. Pessoas com deficiências e tipos de barreiras de acessibilidade aos serviços de saúde - revisão integrativa. **J. res.: fundam. care. Online**, Rio de Janeiro, v.10, n.2, pp. 549-557, 2018. Disponível em: [file:///C:/Users/Asus/Downloads/4950-35482-1-PB%20\(2\).pdf](file:///C:/Users/Asus/Downloads/4950-35482-1-PB%20(2).pdf). Acesso em: 30 abr. 2020.

BARDIN, L. Análise de Conteúdo. Tradução Luís Antero Nero, Augusto Pinheiro. São Paulo: Edições 70; p.44-147, 2011.

BECKER, K.L. Deficiência, Emprego e Salário no Mercado de Trabalho Brasileiro. **Estudos Econômicos**, São Paulo, v.49, n.1, p. 39–64, 2019. DOI:10.1590/0101-41614912klb.

BENEVIDES, G.M.M.C. **O mercado de trabalho das pessoas com deficiência e o impacto da lei de cotas**: aspectos metodológicos e a experiência no município de Campinas/SP. 2017. Dissertação (Mestrado em Desenvolvimento Econômico) – Instituto de Economia, Universidade de Campinas, São Paulo.

BEZERRA, S.S. A sociabilidade do trabalhador com deficiência intelectual. **Investigación & Desarrollo**. v.27, n.1, 2019. Disponível em: <http://www.scielo.org.co/pdf/indes/v27n1/2011-7574-indes-27-01-87.pdf>. Acesso em 01 mai. 2020.

BEZERRA, S.S.; VIEIRA, M.M.F. Pessoa com deficiência intelectual: a nova “ralé” das organizações do trabalho. **Revista Administração Empresa**, São Paulo, v.52, n.2, p.232-244, 2012. Disponível em: http://www.scielo.br/scielo.php?pid=S0034-75902012000200009&script=sci_abstract&tlng=pt. Acesso em: 04 jul. 2019.

BRASIL. Decreto nº 84.919, de 16 de Julho de 1980. **Institui a Comissão Nacional do Ano Internacional das Pessoas Deficientes**. Disponível em: <https://www2.camara.leg.br/legin/fed/decret/1980-1987/decreto-84919-16-julho-1980-434246-publicacaooriginal-1-pe.html>. Acesso em: 12 ago. 2020.

BRASIL. Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. **Censo Demográfico do ano 2010**. Disponível em: <<http://www.pessoacomdeficiencia.gov.br/app/node>>. Acesso em: 27 set. 2010.

BRASIL. **Lei da Aprendizagem**. Decreto nº 5.598, de 1º de dezembro de 2005. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2004-2006/2005/decreto/d5598.htm. Acesso: 15 ago. 2019.

BRASIL. Ministério da Casa Civil. Lei nº 13.146, de 06 de julho de 2015. **Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Estatuto da Pessoa com Deficiência)**, Brasília, 2015. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/l13146.htm>. Acesso em: 27 set. 2018.

BRASIL. Ministério da Casa Civil. Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991. **Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências, Brasília, 1991.** Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8/213cons.htm>. Acesso em: 21 set. 2018.

BRASIL, Ministério da Casa Civil. Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991. **Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências.** Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8/213cons.htm. Acesso em: 28 mar. 2017.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. **Portaria nº 1.199, de 28 de outubro de 2003,** Brasília, 2003. Disponível em: <http://www.trtsp.jus.br/geral/tribunal2/ORGaos/MTE/Portaria/P1199_03.htm>. Acesso em: 29 nov. 2018.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. **A inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho,** Brasília, 2011. Disponível em: <http://www.mte.gov.br/fisca_trab/inclusao/default.asp>. Acesso em: 21 set. 2013.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. (2018). **Características do emprego formal - Relação Anual de Informações Sociais 2018,** Brasília, 2015. Disponível em: http://www.rais.gov.br/sitio/consulta_trabalhador_identificacao.jsf. Acesso em 11 ago. 2020.

BRASIL. Secretaria de Direitos Humanos da Presidência da República. **Viver sem Limite – Plano Nacional dos Direitos das Pessoas com Deficiência,** Brasília, 2014. Disponível em: http://www.pessoacomdeficiencia.gov.br/app/sites/default/files/arquivos/%5Bfield_generico_imagens-filefield-description%5D_0.pdf. Acesso em: 14 jan. 2015.

BRASIL. **Secretaria Nacional de Promoção dos Direitos da Pessoa com Deficiência,** Brasília, [2014]. Disponível em: <<http://www.pessoacomdeficiencia.gov.br/app/legislacao>>. Acesso em: 15 fev. 2019.

BUREAU OF LABOR STATISTICS, U.S. **Department of Labor, The Economics Daily, 17.5 percent of people with a disability employed in 2015.** Disponível em:

https://www.bls.gov/news.release/archives/disabl_06212016.pdf. Acesso em: 28 mar. 2017.

CÂMARA, R.H. Análise de conteúdo: da teoria à prática em pesquisas sociais aplicadas às organizações. **Gerais: Revista Interinstitucional de Psicologia**. v.6, n.2, pp. 179-191, 2013. Disponível em: <http://pepsic.bvsalud.org/pdf/gerais/v6n2/v6n2a03.pdf>. Acesso: 14 ago. 2020.

CAMARGO, M.L.; GOULART JUNIOR, E.; LEITE, L.P. O Psicólogo e a Inclusão de Pessoas com Deficiência no Trabalho. **Psicologia: Ciência e Profissão**, v.37, n.3, p. 799-814, 2017. Disponível em: http://www.scielo.br/scielo.php?pid=S1414-98932017000300799&script=sci_abstract&lng=pt. Acesso em: 13 ago. 2019.

CAMPOS, J.G.F.; VASCONCELLOS, E.P.G.; KRUGLIANSKAS, G. Incluindo pessoas com deficiência na empresa: estudo de caso de uma multinacional brasileira. **Revista de Administração**, São Paulo, v.48, n.3, p.560-573, 2013. Disponível em: <http://www.scielo.br/pdf/rausp/v48n3/13.pdf>. Acesso em: 29 jul. 2019.

CARDOSO, V.M.; ARAÚJO, J.N.G. Dificultadores e facilitadores no processo de inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho. In: Seminário Internacional Sociedade Inclusiva: propostas e ações: impasses e avanços, 4., 2006, Belo Horizonte. **Anais...** Minas Gerais: Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais, 2006.

CARVALHO, P.S.L.; MESQUITA, P.P.D.; CARDARELLI, N.A. **Panoramas setoriais 2030: mineração e metalurgia**. p.44-58, 2017. Disponível em: https://web.bndes.gov.br/bib/jspui/bitstream/1408/14255/2/Panoramas%20Setoriais%202030%20-%20Minera%C3%A7%C3%A3o%20e%20Metalurgia_P.pdf. Acesso em: 13 jul. 2020.

CARVALHO-FREITAS, M.N. Inserção e gestão do trabalho de pessoas com deficiência: um estudo de caso. **Rev. Adm. Contemp.** Curitiba, v.13, n.spe, 2009.

CARVALHO-FREITAS, M.N. et al. Comprometimento organizacional e qualidade de vida no trabalho para pessoas com e sem deficiência. **Psico-USF**. Bragança Paulista, v.18, n.1, 2013.

CARVALHO-FREITAS, M.N. et al. Willingness to work with people with disabilities in future Brazilian professionals. **Work**, v.50, n.4, pp. 543-552, 2015. Disponível em: <<http://content.iospress.com/articles/work/wor01812>>. Acesso em: 28 mar. 2017.

CARVALHO-FREITAS, M.N.; MARQUES, A.L. Formas de ver as pessoas com deficiência: um estudo empírico do construto de concepções de deficiência em situações de trabalho. **Revista Administração Mackenzie**, São Paulo, v. 11, n. 3, p. 100-129, 2010. Disponível em: < <http://www.scielo.br/pdf/ram/v11n3/a07v11n3.pdf>>. Acesso em: 12 mar. 2019.

CARVALHO-FREITAS, M.N.; MARQUES, A.L. Pessoas com Deficiência e Trabalho: Percepção de Gerentes e Pós-Graduandos em Administração. **Psicologia, Ciência e Profissão**, v.29, n.2, p. 244-257, 2009. Disponível em: <http://www.scielo.br/pdf/pcp/v29n2/v29n2a04.pdf>. Acesso em 14 ago. 2019.

CEZAR, K. R. Diga Não à inversão de valores: a verdadeira inclusão laboral das pessoas com deficiência. In: ENCONTRO ANUAL DA ANDHEP DIREITOS HUMANOS, CIDADES E DESENVOLVIMENTO, 6., 2010, Brasília. **Anais...** Brasília: Universidade de Brasília. 2010.

CHIUMENTO, A.; et al. Online interviewing with interpreters in humanitarian contexts. **Int J Qual Stud Health Well-being**. v.13, n.1, 2018. Disponível em: <http://pesquisa.bvsalud.org/portal/resource/pt/mdl-29532739>. Acesso em: 21 jun. 2019.

COSTA, F. P. **A inserção da pessoa portadora de deficiência no mercado de trabalho**. In: Âmbito Jurídico, Rio Grande, XV, n. 103, ago 2012.

DIAS, G.N. et al. Evidências de validade do inventário de percepção de barreiras atitudinais no trabalho por pessoas com deficiência. **Estudos de Psicologia**. v.23, n.3, 248-258, 2018. Disponível em: <http://pepsic.bvsalud.org/pdf/epsic/v23n3/a05v23n3.pdf>. Acesso em: 30 abr. 2020.

DEAKIN, H.; WAKEFIELD, K. Skype interviewing: reflections of two PhD researchers. **Qualitative Research**, n.14, v.5, pp. 603–616, 2014. Disponível em: <https://journals.sagepub.com/doi/abs/10.1177/1468794113488126>

DIBBEN, P. et al. Employers and employees with disabilities in the UK. **International Journal of Social Economics**. V. 29, n.6, pp. 453-467. Disponível em: <https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/03068290210426566/full/html>.

Acesso em: 03 jul. 2019.

DINIZ, D. **O que é deficiência** (2a reimp.). São Paulo: Brasiliense, 2012.

DISCHINGER, M.; MACHADO, R. Desenvolvendo ações para criar espaços escolares acessíveis. **Revista da Educação Especial**, Brasília, n. 2, p. 36, 2006. Disponível em: <http://portal.mec.gov.br/seesp/arquivos/pdf/revistainclusao2.pdf>. Acesso em: 15 mar. 2019.

DUARTE, Y.M.; FRESCHI, J.C. O papel dos recursos humanos na contratação de pessoas com deficiência. **Revista Terceiro Setor & Gestão**, Guarulhos, v.7, n.1, p.21-30, 2013.

FERNANDES, D.A. Direitos fundamentais: a lei de inclusão das pessoas com deficiência e o direito à igualdade. **Revista de Direito**, Viçosa, v.10, n.2, p. 159-194, 2018. Disponível em: <https://periodicos.ufv.br/ojs/revistadir/article/view/2017/pdf>. Acesso em: 22 jul. 2019.

FERRUCCI, F. Disability and work inclusion in Italy: between unfulfilled promises and new disability culture. **Modern Italy**. v.19, n. 2, pp. 183-197, 2014. Disponível em: <http://dx.doi.org/10.1080/13532944.2014.910507>. Acesso em: 02 abr. 2017.

FIALHO, C.B. ET AL. Inclusão de pessoas com deficiência no ambiente organizacional: responsabilidade social ou obrigação legal? **Recap**, v.7, n.3, p.62, 2017. Disponível em: <file:///C:/Users/Asus/Downloads/32725-97571-3-PB.pdf>. Acesso em 14 jul. 2019.

FIPE. Fundação Instituto de Pesquisas Econômicas. **Acompanhamento do mercado de trabalho das pessoas com deficiência**. Disponível em: <http://projeto.fipe.org.br/modem/AcompanhamentoDoMercado.aspx>. Acesso em: 03 jul. 2019.

GARCIA, V. G. Panorama da inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho no Brasil. **Trabalho, Educação e Saúde**, Rio de Janeiro, v.12, n.1, p. 165-187, 2014. Disponível em: http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S1981-77462014000100010&lng=pt&nrm=iso&tlng=pt.

GARCIA, V.G.; MAIA, A.G. Características da participação das pessoas com deficiência e/ou limitação funcional no mercado de trabalho brasileiro. **Rev. Bras. Estud. Popul.**, São Paulo, v.31, n.2, pp. 395-418, 2014. Disponível em: <<http://dx.doi.org/10.1590/S0102-30982014000200008>>. Acesso em: 27 mar. 2015.

GONÇALVES, J.; NOGUEIRA, J.M. Ministério da Solidariedade e da Segurança Social. **O emprego das pessoas com deficiência ou incapacidade: uma abordagem pela igualdade de oportunidades**. Portugal: Ministério da Solidariedade e da Segurança Social; 2012. Disponível: http://www.cartasocial.pt/pdf/emprego_pdi.pdf. Acesso em: 30 abr. 2020.

HANNA, P. Using internet technologies (such as Skype) as a research medium: A research note. **Qualitative Research**, v.12, n.2, pp. 239–242, 2012. Disponível em: <https://journals.sagepub.com/doi/abs/10.1177/1468794111426607?journalCode=qrja>. Acesso em: 21 jun. 2019.

HAMMES, I.C.; NUERNBERG, A.H. A Inclusão de Pessoas com Deficiência no Contexto do Trabalho em Florianópolis: Relato de Experiência no Sistema Nacional de Emprego. **Psicologia: Ciência e Profissão**. Brasília, v.35, n.3, 2015. Disponível em: http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1414-98932015000300768. Acesso em: 27 mar. 2017.

HIPOLITO, M.C.V. **Sentidos atribuídos por pessoas com deficiência em relação a qualidade de vida no trabalho**. 2016. Dissertação (Mestrado em Educação Física) – Faculdade de Educação Física, Universidade de Campinas, São Paulo.

IBGE. Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. **Censo 2010**. Disponível em: <https://censo2010.ibge.gov.br/noticias-censo?id=3&idnoticia=2170&view=noticia>.

Acesso em: 13 jul. 2020.

IBGE. Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. **PIA 2018**. Disponível em: <https://www.ibge.gov.br/estatisticas/economicas/industria/9044-pesquisa-industrial-anual-produto.html?=&t=destaques>. Acesso em: 13 jul. 2020.

JANGHORBAN, R.; ROUDSARI, R. L.; TAGHIPOUR, A. Skype interviewing: The new generation of online synchronous interview in qualitative research. **International Journal of Qualitative Studies on Health and Well-Being**. v.9, n.1, pp. 1-3, 2014.

Disponível em: <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC3991833/>. Acesso em: 21 jun. 2019.

JARHAG, S.; NILSSON G.; WERNING, M. Disabled persons and the labor market in Sweden. **Social Work in Public Health**. v.24, 2009. Disponível em: <http://www.tandfonline.com/doi/full/10.1080/19371910802595315>. Acesso em: 27 mar. 2017.

KATHY, P. et al. Workplace accommodations for persons with physical disabilities: evidence synthesis of the peer-reviewed literature. **Disabil Rehabil**. V.39, n.2, p. 2134-2147, 2017. Disponível em: <http://pesquisa.bvsalud.org/portal/resource/pt/mdl-27936968>. Acesso em: 21 jul. 2019.

KVALE, S. *InterViews: An Introduction to Qualitative Research Interviewing*. Sage Publications, Thousand Oaks California, 1996.

LEAL, D.R.; MATTOS, G.D.; FONTANA, R.T. Trabalhador com deficiência física: fragilidades e agravos autorreferidos. **Rev. Bras. Enferm.**, v.66, n.1, 2013. Disponível em: https://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0034-71672013000100009&lng=en&nrm=iso&tlng=pt. Acesso em: 08 jul. 2020.

LEWIS, R.; DOBBS, L. BIDDLE, P. 'If this wasn't here I probably wouldn't be': disabled workers' views of employment support. **Disability & Society**, v. 28, n. 8, 2013. Disponível em:

<<http://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/09687599.2012.758031?src=recsys>>.

Acesso em: 30 nov. 2018.

LILLESTO, B.; SANDVIN, J.T. Limits to vocational inclusion? Disability and the social democratic conception of labour. **Scandinavian Journal of Disability Research**. v.16, 2012. Disponível em:

<http://www.tandfonline.com/doi/full/10.1080/15017419.2012.735203?src=recsys>.

Acesso em: 27 mar. 2017.

LINDSAY, S. et al. An ecological approach to understanding barriers to employment for youth with disabilities compared to their typically developing peers: views of youth, employers, and job counselors. **Disabil Rehabil.**, v. 37, n. 8, p. 701-11, 2015. Disponível em: <http://www.ncbi.nlm.nih.gov/pubmed/25014127>. Acesso em: 23 jan. 2019.

LORENZO, S.M.; SILVA, N.R. Contratação de pessoas com deficiência nas empresas na perspectiva dos profissionais de recursos humanos. **Rev. Bras. Ed. Esp.**, Marília, v.23, n.3, p.345-360, 2017. Disponível em: <http://www.scielo.br/pdf/rbee/v23n3/1413-6538-rbee-23-03-0345.pdf>. Acesso em: 12 jul. 2019.

LUDICI, A.; RENZI C. The configuration of job placement for people with disabilities in the current economic contingencies in Italy: Social and clinical implications for health. **Disability and Health Journal**. v. 8, n.4, pp. 586-593, 2015. Disponível em: [http://www.disabilityandhealthjnl.com/article/S1936-6574\(15\)00093-X/fulltext](http://www.disabilityandhealthjnl.com/article/S1936-6574(15)00093-X/fulltext). Acesso em: 30 mar. 2017.

MAIA, A.M.C.; CARVALHO-FREITAS, M.N. O trabalhador com deficiência na organização: um estudo sobre o treinamento e desenvolvimento e a adequação das condições de trabalho. **REAd**, Porto Alegre, v.82, n.3, p. 689-718, 2015. Disponível em: <http://www.scielo.br/pdf/read/v21n3/1413-2311-read-21-03-00689.pdf>. Acesso em: 28 mar. 2017.

MAIA, L.M.; CAMINO, C.; CAMINO, L. Pessoas com deficiência no mercado de trabalho: uma análise do preconceito a partir das concepções de profissionais de recursos humanos. **Pesquisas e Práticas Psicossociais**, São João Del Rei, v. 6, n. 1, 2011. Disponível em: <http://www.ufsj.edu.br/portal2-repositorio/File/revistalapip/volume6_n1/Maia_et_al.pdf>. Acesso em: 01 mar. 2017.

MANZINI, E.J. Acessibilidade: um aporte na legislação para o aprofundamento do tema na área de educação. In: BAPTISTA, C. R.; CAIADO, K. R. M.; JESUS, D.M.(Org.). **Educação Especial: Diálogo e Pluralidade**. Porto Alegre: Ed. Mediação, p. 281-289, 2008.

MCGLINCHEY, E. et al. Exploring the issue of employment for adults with an intellectual disability in Ireland. **Journal of Applied Research in Intellectual Disabilities**, v. 26, n. 4, p. 335-43, 2013. Disponível em: <<http://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1111/jar.12046/abstract>> Acesso em: 27 set. 2018.

MESQUITA, P.P.D.; MEIRELLIS, T.L.; PEREIRA, G.C. Mineração e metalurgia = Mining and metals. In: PUGA, F.P.; CASTRO, L.B. (Org.). **Visão 2035: Brasil, país desenvolvido: agendas setoriais para alcance da meta**. 1. ed. Rio de Janeiro: Banco Nacional de Desenvolvimento Econômico e Social, 2018. p. 31-52. Disponível em:

https://web.bndes.gov.br/bib/jspui/handle/1408/16208?mode=simple&locale=pt_BR.

Acesso em: 13 jul. 2020.

MINAYO, M.C.S. **O desafio do conhecimento: pesquisa qualitativa em saúde**. São Paulo: Hucitec, 2008. 57 p.

MIRANDA, A.V.; CARVALHO, J.L.F. Inclusão profissional de pessoas com deficiências: um estudo sobre as políticas e práticas adotadas por empresas do setor de óleo e gás do Estado do Rio de Janeiro. **REGE**, v. 23, n.3, p.186-196, 2016.

Disponível em:

<https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S1809227616300406>. Acesso em:

27 set. 2018.

MOODY, L. et al. An exploratory study of barriers to inclusion in the European workplace. v.39, n.20, pp. 2047-2054, 2016. Disponível em:

<https://pesquisa.bvsalud.org/portal/resource/pt/mdl-27665671>. Acesso em 02 mai.

2020.

MULLIGAN, K.; CALDER, A.; MULLIGAN, H. Inclusive design in architectural practice: Experiential learning of disability in architectural education. **Disabil Health J**, v.11, n.2,

p. 237-242, 2018. Disponível em: <http://pesquisa.bvsalud.org/porta1/resource/pt/mdl-28882468>. Acesso em: 21 jul. 2019.

NASCIMENTO, L.C.; DAMASCENO, G.J.B.; ASSIS, L.J. Mercado de Trabalho para as Pessoas com Deficiência em Betim/MG. **Pesquisas e Práticas Psicossociais**, São João Del Rey, v. 6, n. 1, p. 92-101, 2011. Disponível em: <http://www.ufsj.edu.br/porta12repositorio/File/revistalapip/volume6_n1/Nascimento_et_al.pdf>. Acesso em: 28 nov. 2018.

NEVES-SILVA, P.; PRAIS, F.G.; SILVEIRA, A.M. Inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho em Belo Horizonte, Brasil: cenário e perspectiva. **Ciências & Saúde Coletiva**, Rio de Janeiro, v.20, n.8, p.2549-2558, 2015.

OMOTE, S. Estereótipos a respeito de pessoas deficientes. **Didática**, v.22, n.23, p. 167-180, 1987.

OMOTE, S. Perspectivas para conceituação de deficiências. **Revista Brasileira de Educação Especial**, Piracicaba, v.2, n.4, p.127-135, 1996.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS (ONU). **A declaração universal dos direitos humanos. Brasil: ONU**; [2018]. Disponível em: <https://nacoesunidas.org/direitoshumanos/declaracao/>. Acesso em: 12 ago. 2020.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS (ONU). **Thematic study on the work and employment of persons with disabilities**. Genebra: ONU; 2012.

PATTON, M.Q. Qualitative evaluation and research methods. Newbury Park, CA. Sage Publications, 1990.

PEREIRA, A.C.C.; PASSERINO, L. Um estudo sobre o perfil dos empregados com deficiência em uma organização. **Revista Brasileira de Educação Especial**, Marília, v.18, n.2, p.245-264, 2012.

PEREIRA-SILVA, N.L.; FURTADO, A.V.; ANDRADE, J.F.C.M. A Inclusão no trabalho sob a perspectiva das pessoas com deficiência intelectual. **Temas psicol.** Ribeirão Preto, v. 26, n. 2, 2018. Disponível em: http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1413389X2018000200017&lng=en&nrm=iso&tlng=pt&ORIGINALLANG=pt. Acesso em: 04 abr. 2019.

PESSOTTI, I. **Deficiência mental**: da superstição à ciência. São Paulo: T. A. Queiroz: Editora da Universidade de São Paulo, 1984.

PONTE, A.S.; SILVA, L.C. A acessibilidade atitudinal e a percepção das pessoas com e sem deficiência. **Cad. Ter. Ocup. UFSCar**, São Carlos, v. 23, n. 2, p. 261-271, 2015. Disponível em: <file:///C:/Users/Asus/Desktop/Documentos%20Doutorado/Acessibilidade%20atitudinal.pdf>. Acesso em: 15 jul. 2019.

RAIOL, R. W. G. Direito das Pessoas com Necessidades Especiais à Acessibilidade: Arcabouço, Análise Crítica e Motivação Social. **Revista Fibra e Ciência**, Amazonas, n. 3, p. 35-46, 2010.

REIS, M.C.A.D. A prática participativa do Fórum Pró-Trabalho: promoção da Lei de Cotas e da inclusão produtiva das pessoas com deficiência. **REVES**. Viçosa, v.2, n.1, p. 51-61, 2019. Disponível em: <https://periodicos.ufv.br/ojs/reves/article/view/3242>. Acesso em: 25 jun. 2019.

REZENDE, M.G.; CARVALHO-FREITAS, M.N.; VIEIRA-SILVA, M. Crenças, atitudes e práticas dos Profissionais de Recursos Humanos diante do cumprimento da lei de cotas. **Interação Psicol.** Curitiba, v. 19, n. 1, p. 47-59, 2015. Disponível em: <http://revistas.ufpr.br/psicologia/article/view/31553/29070>. Acesso em: 14 mar. 2017.

RIBEIRO, M.A.; CARNEIRO, R. A inclusão indesejada: as empresas brasileiras face à lei de cotas para pessoas com deficiência no mercado de trabalho. **O&S**, Salvador, v. 16, n. 50, p.545-564, 2009. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/osoc/v16n50/08.pdf>>. Acesso em: 22 mar. 2017.

RIBEIRO, R.P.D.; LIMA, M.E.A. O trabalho do deficiente como fator de desenvolvimento. **Cadernos de Psicologia Social do Trabalho**, São Paulo, v. 13, n. 2, p. 195-207, 2010. Disponível em: <<http://www.revistas.usp.br/cpst/article/view/25725>>. Acesso em: 13 mar. 2017.

ROSA, M.E.A. et al. Empresa Inclusiva? Uma Análise Comparativa dos Discursos de Dirigentes e Trabalhadores com Deficiência de uma Empresa Cooperativa. In: **XXXVII ENCONTRO DA ANPAD**, 2013, Rio de Janeiro, p. 1-17. Disponível em:

http://www.anpad.org.br/admin/pdf/2013_EnANPAD_GPR2058.pdf>. Acesso em: 03 dez. 2017.

SAUMURE, K.; GIVEN, L. **Using skype as a research tool**: Lessons learned from qualitative interviews with distance students in a teacher-librarianship program [2014]. Disponível em: http://lrsv.umd.edu/abstracts/Saumure_Given.pdf. Acesso em: 21 jun. 2019.

SANTOS, W. Pessoas com deficiência e inclusão no trabalho na América Latina: desafios à universalização dos direitos. **Cad. Bras. Ter. Ocup.**, São Carlos, v. 25, n. 4, p. 839-854, 2017. Disponível em: <http://www.cadernosdeterapiaocupacional.ufscar.br/index.php/cadernos/article/view/1668/919>. Acesso em: 26 jun. 2019.

SASSAKI, R.K. Inclusão: acessibilidade no lazer, trabalho e educação. **Revista Nacional de Reabilitação (Reação)**, São Paulo, Ano XII, mar./abr. 2009, p. 10-16.

SANTOS, W. Pessoas com deficiência e inclusão no trabalho na América Latina: desafios à universalização dos direitos. **Cad. Bras. Ter. Ocup.**, São Carlos, v. 25, n. 4, p. 839-854, 2017. Disponível em: <http://www.cadernosdeterapiaocupacional.ufscar.br/index.php/cadernos/article/view/1668>. Acesso em: 01 mai. 2020.

SANTOS, W. R. Deficiência e BPC: o que muda na vida das pessoas atendidas? **Ciênc. saúde coletiva**. v.16, n.1, p. 787-796, 2011. Disponível em: http://www.scielo.br/scielo.php?pid=S141381232011000700009&script=sci_abstract&lng=pt. Acesso em: 11 ago. 2019.

SCHWARZ, A.; HABER, J. **Cotas**: como vencer os desafios da contratação de pessoas com deficiência. São Paulo: I. Social, 2009.

SILVA, G.P.; OLIVEIRA, I.A.; BENJAMIN, J. Políticas públicas de formação para o trabalho de pessoas com deficiência no estado do Pará, **REVES**, Viçosa, v.1, n.4, p. 583-595, 2018. Disponível em: <https://periodicos.ufv.br/ojs/reves/article/view/3198/2096>. Acesso em: 25 jun. 2019.

SILVA, M.C.; MIETO, G.S.M.; OLIVEIRA, V.M. Estudos recentes sobre Inclusão laboral da pessoa com deficiência intelectual. **Rev. Bras. Ed. Esp.**, Bauru, v.25, n3, p.469-486, 2019. Disponível em: https://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1413-65382019000300469. Acesso em: 01 abr. 2020.

SILVA, R.F.; SEABRA-JÚNIOR, L.; ARAÚJO, P.F. **Educação física adaptada no Brasil**: da história à inclusão educacional. São Paulo: Phorte, 2008.

SIMONELLI, A.P.; FILHO, J.M.J. Análise da inclusão de pessoas com deficiência no trabalho após 25 anos da lei de cotas: uma revisão da literatura. **Cad. Bras. Ter. Ocup.**, São Carlos, v. 25, n. 4, p. 855-867, 2017. Disponível em: <http://www.cadernosdeterapiaocupacional.ufscar.br/index.php/cadernos/article/view/1842/920>. Acesso em: 26 jun. 2019.

SIQUEIRA, I. Introdução. In: 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.

STOPA, R. O direito constitucional ao Benefício de Prestação Continuada (BPC): o penoso caminho para o acesso. **Serv. Soc. Soc.**, São Paulo, n.135, 2019. Disponível em: https://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0101-66282019000200231. Acesso em: 13 ago. 2020.

SULLIVAN, J.R. Skype: An appropriate method of data collection for qualitative interviews? **The Hilltop Review**, v.6, n.1, pp. 54–60, 2012. Disponível em: <https://scholarworks.wmich.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1074&context=hilltopreview>. Acesso em: 21 jun. 2019.

SUZANO, J.C.C. et al. Análise da produção acadêmica nacional dos últimos 20 anos sobre a inserção da pessoa com deficiência no mercado de trabalho. In M. N. CARVALHO-FRETIAS, M.N. & MARQUES, A. L. (Orgs.) **Trabalho e pessoas com deficiência: Pesquisas, práticas e instrumentos de diagnóstico**. Curitiba: Juruá editor; 2009.

TANAKA, E.D.O.; MANZINI, E.J. O que os empregadores pensam sobre o trabalho da pessoa com deficiência?. **Rev. bras. educ. espec.**, Marília, v. 11, n. 2, p. 273-294, 2005. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1413-65382005000200008&lng=en&nrm=iso>. Acesso em: 14 ago. 2019.

TETTE, R.P.G.; CARVALHO-FREITAS, M.N.; OLIVEIRA, M.S. Relações entre significado do trabalho e percepção de suporte para pessoas com deficiência em organizações brasileiras. **Estudos de Psicologia**, Natal, v. 19, n.3, 2014. Disponível em: http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1413-294X2014000300007. Acesso em: 30 nov. 2018.

TURATO, E.R. **Tratado da metodologia da pesquisa clínico-qualitativa:** construção teórico epistemológica, discussão comparada e aplicação nas áreas da saúde e humanas. 5 ed. Petrópolis, RJ: Vozes, p. 309, 2011.

VASCONCELOS, F.D. O trabalhador com deficiência e a práticas de inclusão no mercado de trabalho de Salvador, Bahia. **Revista Brasileira de Saúde Ocupacional**, São Paulo, v. 35, n. 121, p. 41-52, 2010. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/rbso/v35n121/06.pdf>>. Acesso em: 20 mar. 2017.

VELTRONE, A.A; ALMEIDA, M.A. Perfil da pessoa com deficiência no mercado de trabalho na cidade de São Carlos-SP. **Revista de Educação Especial**, Santa Maria, v.23, n.36, p.73-90, 2010. 5

VILELA, L.O.; LEITE, L.P. Effects of an intervention on the participation of people with disability in the workplace. **Estud. psicol. (Campinas)**, Campinas, v. 34, n. 1, p. 185-195, Mar. 2017. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0103-166X2017000100185&lng=en&nrm=iso>. Acesso em: 15 jul. 2019.

VIOLANTE, R.R; LEITE, L.P. A empregabilidade das pessoas com deficiência: uma análise da inclusão social no mercado de trabalho do município de Bauru, SP. **Cadernos de Psicologia Social do Trabalho**, São Paulo, v. 14, n. 1, 2011. Disponível em: <http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?pid=S151637172011000100007&script=sci_arttext&lng=en>. Acesso em: 20 mar. 2017.

VORNHOLT, K. et al. Disability and employment – overview and highlights. **European Journal of Work and Organizational Psychology**. v.27, n.1, pp. 40-55, 2018.

Disponível em:
<https://www.tandfonline.com/doi/pdf/10.1080/1359432X.2017.1387536?needAccess=true>. Acesso em: 02 mai. 2020.

WERNECK-SOUZA, J. et al. Panorama da produção brasileira sobre inserção de pessoas com deficiência no trabalho: desafios à efetiva inclusão. **Gerais: Revista Interinstitucional de Psicologia**. v.13, n.1, 2020. Disponível em:
http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1983-82202020000100005. Acesso em: 29 abr. 2020.

WORLD HEALTH ORGANIZATION (WHO). **Health and disability**. 2018. Disponível em: <https://www.who.int/news-room/fact-sheets/detail/disability-and-health>. Acesso em: 13 ago. 2020.

WASHINGTON GROUP ON DISABILITY STATISTICS. **International Monitoring**. Disponível em:
https://www.un.org/disabilities/documents/egm2014/EGM_FINAL_08102014.pdf. Acesso em 14 ago. 2020.

APÊNDICE I

TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO

Inclusão de pessoas com deficiência em empresas do setor industrial

Maiza Claudia Vilela Hipolito/Profº Drº Gustavo Luis Gutierrez

Número do CAAE: 02619718.1.0000.5404

Você está sendo convidado a participar como voluntário de um estudo. Este documento, chamado Termo de Consentimento Livre e Esclarecido, visa assegurar seus direitos e deveres como participante e é elaborado em duas vias, uma que deverá ficar com você e outra com o pesquisador.

Por favor, leia com atenção e calma, aproveitando para esclarecer suas dúvidas. Se houverem perguntas antes ou mesmo depois de assiná-lo, você poderá esclarecê-las com o pesquisador. Se preferir, pode levar para casa e consultar seus familiares ou outras pessoas antes de decidir participar. Se você não quiser participar ou retirar sua autorização, a qualquer momento, não haverá nenhum tipo de penalização ou prejuízo.

Justificativa e objetivos:

Mesmo após 25 anos do surgimento da Lei de Cotas, o número de pessoas com deficiência no ambiente laboral ainda é irrisório, diante disso, surgiu o interesse em verificar a percepção de colaboradores que atuam diretamente com pessoas com deficiência. O estudo será de grande valia em termos de saúde do trabalhador e percepção da visão das empresas para contratação de pessoas com deficiência.

Esta pesquisa tem como objetivo verificar a visão dos gestores e de colaboradores de Recursos Humanos em relação a inserção de pessoas com deficiência, práticas e políticas utilizadas pela empresa.

Procedimentos:

Participando do estudo você está sendo convidado a: responder um questionário com duração aproximada de 05 minutos e responder algumas perguntas que serão gravadas e as falas serão transcritas (entrevista) com duração aproximada de 15 minutos.

Entrevista:

Você permite que sua entrevista seja gravada:

Sim ____

Não ____

Desconfortos e riscos:

Não há critérios de exclusão para participar deste estudo. O desconforto é o tempo gasto para preencher o questionário e para realizar a entrevista. Há riscos mínimos para participação desta pesquisa.

Benefícios:

Os benefícios serão a longo prazo e será na coletividade, pois serão conhecidas as percepções de gestores e de profissionais de RH em relação a inserção de PCD.

Acompanhamento e assistência:

Durante a realização do estudo, qualquer dúvida ou esclarecimento durante e após a pesquisa será realizado através de contato via e-mail ou por telefone. Você, participante do estudo, têm os contatos dos pesquisadores neste termo e a qualquer momento poderá nos contatar.

Sigilo e privacidade:

Você tem a garantia de que sua identidade será mantida em sigilo e nenhuma informação será dada a outras pessoas que não façam parte da equipe de pesquisadores. Na divulgação dos resultados desse estudo, seu nome não será citado.

Contato:

Em caso de dúvidas sobre o estudo, você poderá entrar em contato com Maiza Claudia Vilela Hipolito, Avenida Érico Veríssimo, 701, Cidade Universitária Zeferino Vaz, Barão Geraldo CEP 13.083-851, Campinas, SP. Telefones: (19) 3521-6609/(19) 98167 8985. E-mail: maizavilela@yahoo.com.br. Gustavo Luis Gutierrez, Avenida Érico Veríssimo, 701, Cidade Universitária Zeferino Vaz, Barão Geraldo CEP 13.083-851, Campinas, SP. Telefone: (19) 3521-6609.

Em caso de denúncias ou reclamações sobre sua participação no estudo, você pode entrar em contato com a secretaria do Comitê de Ética em Pesquisa (CEP): Rua: Tessália Vieira de Camargo, 126; CEP 13083-887 Campinas – SP; telefone (19) 3521-8936; fax (19) 3521-7187; e-mail: cep@fcm.unicamp.br

Consentimento livre e esclarecido:

Após ter sido esclarecimento sobre a natureza da pesquisa, seus objetivos, métodos, benefícios previstos, potenciais riscos e o incômodo que esta possa acarretar, aceito participar:

Nome _____ do _____ participante:

Data: ____/____/____.

(Assinatura do participante ou nome e assinatura do responsável)

Responsabilidade do Pesquisador:

Asseguro ter cumprido as exigências da resolução 466/2012 CNS/MS e complementares na elaboração do protocolo e na obtenção deste Termo de Consentimento Livre e Esclarecido. Asseguro, também, ter explicado e fornecido uma cópia deste documento ao participante. Informo que o estudo foi aprovado pelo CEP perante o qual o projeto. Comprometo-me a utilizar o material e os dados obtidos nesta pesquisa exclusivamente para as finalidades previstas neste documento ou conforme o consentimento dado pelo participante.

Data: ____/____/____.

(Assinatura do pesquisador)

APÊNDICE II-DADOS SOCIODEMOGRÁFICOS

Sexo: () feminino () masculino

Idade: _____ anos completos

Raça: () branco/ caucasiano () negro

Estado civil: () casado () solteiro () divorciado () união estável

Grau de Instrução:

() Curso superior (graduação)

() Pós graduação latu senso

() Pós graduação strictu senso (Mestrado ou doutorado)

Local de Trabalho: _____

Área de Atuação: _____

Tempo de Trabalho: _____

APÊNDICE III – ROTEIRO PARA ENTREVISTA

Você conhece a Lei de Cotas?

Qual a sua opinião em relação a Lei?

Na sua opinião, você acha que a Lei de Cotas facilita o deficiente a conseguir um emprego? Como é a sua relação com elas?

Você se sente a vontade para cobrar da PCD como cobraria de qualquer outro funcionário?

Como você observa que é a relação dessa PCD com os demais colegas de trabalho?

Na sua opinião quais as dificuldades para contratar uma PCD? E para manutenção da PCD?

Você percebe que a empresa busca contratar PCD?

A empresa oferece para você como gestor algum tipo de treinamento para você lidar com PCD?

A empresa faz adequações, adaptações no ambiente de trabalho?

A empresa tem um programa específico para inclusão?

Questões somente para os profissionais de RH:

Em relação a cotas, você saberia me informar se estão dentro do preconizado pela lei. Se não, o que fazem para tentar melhorar?

Quando vocês contratam uma PCD, como é feita a adaptação delas no ambiente de trabalho?

Quem é responsável por verificar quais as necessidades daquela PCD no local de trabalho?

Você, como profissional de RH, recebeu algum treinamento para conseguir lidar com a PCD?

Vocês têm um grupo que discute sobre contratação de PCD, quais os melhores locais para adequar a PCD.

**COMPROVANTE DE ENVIO DO PROJETO****DADOS DO PROJETO DE PESQUISA**

Título da Pesquisa: Inclusão de pessoas com deficiência em empresas do setor industrial

Pesquisador: Maiza Claudia Vilela Hipolito

Versão: 2

CAAE: 02619718.1.0000.5404

Instituição Proponente: Faculdade de Educação Física

DADOS DO COMPROVANTE

Número do Comprovante: 136714/2018

Patrocinador Principal: Financiamento Próprio

Informamos que o projeto Inclusão de pessoas com deficiência em empresas do setor industrial que tem como pesquisador responsável Maiza Claudia Vilela Hipolito, foi recebido para análise ética no CEP UNICAMP - Campus Campinas em 09/11/2018 às 13:27.

Endereço: Rua Tessália Vieira de Camargo, 126
Bairro: Barão Geraldo **CEP:** 13.083-887
UF: SP **Município:** CAMPINAS
Telefone: (19)3521-8936 **Fax:** (19)3521-7187 **E-mail:** cep@fcm.unicamp.br



42.416.651/0010-06
Nexa Recursos
Minerais S.A

Rodovia LMG 706 - Km 65, S/Nº
Zona Rural - CEP 38.780-000
Vazante Minas Gerais

A Empresa NEXA Recursos Minerais S.A, até então, Votorantim Metais, representada neste documento pelo Sr. Fernando de Mendonça Gurgel, na posição de Gerente Geral, autoriza a divulgação dos dados coletados em sua Organização na elaboração do Trabalho de pesquisa da doutoranda Maiza Claudia Vilela Hipólito, sob orientação do Profº Gustavo Luis Gutierrez, intitulada ***Inclusão de pessoas com deficiência em empresas do setor industrial***. Este trabalho tem finalidade estritamente científica e está vinculado ao Departamento de Educação Física da FEF/UNICAMP.

Vazante, 26 de novembro de 2018



Fernando de Mendonça Gurgel