

CENTRO UNIVERSITÁRIO UNIHORIZONTES

Programa de Pós-Graduação em Administração
Mestrado

Sheila Alves Dias

**UM ESTUDO SOBRE A LEI BRASILEIRA DE INCLUSÃO NO
TRABALHO SOB A ÓTICA DE GESTORES E DE PESSOAS COM
DEFICIÊNCIA**

Belo Horizonte
2021

Sheila Alves Dias

**UM ESTUDO SOBRE A LEI BRASILEIRA DE INCLUSÃO NO
TRABALHO SOB A ÓTICA DE GESTORES E DE PESSOAS COM
DEFICIÊNCIA**

Dissertação apresentada ao curso de Mestrado Acadêmico
em Administração do Centro Universitário Unihorizontes,
como requisito parcial para a obtenção do título de mestre.

Orientadora: Prof.^a Dr.^a Alice de Freitas Oleto

Coorientadora: Prof.^a Dr.^a Fernanda Versiani

Área de concentração: Organização e Estratégia

Linha de pesquisa: Relações de Poder e Dinâmica das
Organizações

Belo Horizonte
2021

FICHA DE BIBLIOTECA

DIAS, Sheila Alves.

D541e

Um estudo sobre a lei brasileira de inclusão no trabalho sob a ótica de gestores e de pessoas com deficiência. Belo Horizonte: Centro Universitario Unihorizontes, 2021.

117p.

Orientadora: Dr^a. Alice de Freitas

OletoCo-Orientadora: Dr^a Fernanda

Versiani

Dissertação (mestrado). Centro Universitario

ATA DE DEFESA



Centro Universitário Unihorizontes
Mestrado Acadêmico em Administração

MESTRADO ACADÊMICO EM ADMINISTRAÇÃO DO CENTRO UNIVERSITÁRIO UNIHORIZONTES

ÁREA DE CONCENTRAÇÃO: Organização e Estratégia

MESTRANDO(A): **SHEILA ALVES DIAS**

Matrícula: 0770997

LINHA DE PESQUISA: Relações de Poder e Dinâmica das Organizações

ORIENTADOR(A): Prof.^a Dr.^a Alice de Freitas Oleto

TÍTULO: **UM ESTUDO SOBRE A LEI BRASILEIRA DE INCLUSÃO NO TRABALHO SOB A ÓTICA DE GESTORES E DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA**

DATA: 30/11/2021

BANCA EXAMINADORA:

Prof.^a Dr.^a Alice de Freitas Oleto
ORIENTADORA
Centro Universitário Unihorizontes

Prof.^a Dr.^a Fernanda Versiani de Rezende
Centro Universitário Unihorizontes
COORIENTADORA

Prof. Dr. Jefferson Lopes La Falce
FUMEC

DECLARAÇÃO DE REVISÃO DE PORTUGUÊS

DISSERTAÇÃO DE MESTRADO

Declaro ter procedido à revisão da dissertação de mestrado intitulada

UM ESTUDO SOBRE A LEI BRASILEIRA DE INCLUSÃO NO TRABALHOSOB A ÓTICA DE GESTORES E DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA,

orientada pela professora Alice de Freitas Oleto,

apresentada ao curso de Mestrado Acadêmico em Administração do Centro
Universitário Unihorizontes, de autoria de **Sheila Alves Dias**, contendo 116
páginas.

ITENS DA REVISÃO

- Correção gramatical e ortográfica
- Inteligibilidade do texto
- Adequação do vocabulário

Belo Horizonte, 25 de novembro de 2021



Eveline de Oliveira
Registro MEC LP-4044

DEDICATÓRIA

Dedico este trabalho a Deus, que me presenteia todos os dias com saúde, e me dá força, coragem e humildade para atingir meus objetivos.

À minha filha, Júlia, minha maior motivadora de crescimento e aperfeiçoamento profissional.

Ao meu marido, Carlos, pelo incentivo, confiança e compreensão.

Aos meus pais, Elias e Marta, que me apoiaram, sempre me ensinaram a lutar pelos meus sonhos e que cuidaram da minha filha durante minhas ausências, durante o Mestrado.

AGRADECIMENTOS

Primeiramente, e de forma especial, a Deus, nosso Pai, pelo dom da vida, pela saúde durante a pandemia, pela oportunidade de cursar o Mestrado, pela paciência, perseverança e fé.

Ao meu esposo, Carlos Eduardo, e minha filha, Júlia, pelo apoio incondicional, por compreenderem meus momentos de privação e por serem meu incentivo.

Aos meus pais, Elias e Marta, pelos princípios, valores e apoio que me foram dados durante toda a vida.

A todos os professores do Centro Universitário Unihorizontes, pelo aprendizado e pela dedicação, aqui homenageados na pessoa da minha coorientadora Doutora Fernanda Versiani, sempre disponível e atenciosa, mas, acima de tudo, paciente e compreensiva em relação às minhas dificuldades.

A todos os colegas do mestrado que, pelo engajamento, tornaram as coisas mais fáceis.

A todos os colaboradores do Centro Universitário Unihorizontes e demais pessoas que, de alguma forma, contribuíram para a minha formação.

A inclusão acontece quando se aprende com as diferenças e não com a igualdade

(Paulo Freire)

RESUMO

O presente estudo foi realizado com o objetivo de descrever e analisar as percepções de pessoas com deficiência e de gestores que trabalharam ou trabalham em empresas privadas de Minas Gerais, no processo de inclusão das pessoas com deficiência quanto à aplicabilidade da Lei Brasileira de Inclusão (LBI) no trabalho. Foi realizado um estudo de caso descritivo com abordagem qualitativa. A coleta de dados ocorreu por meio de entrevistas individuais com roteiro semiestruturado com o total de 20 entrevistados, sendo 10 pessoas com deficiência que trabalham ou já trabalharam em empresas privadas e com 10 gestores de organizações que já participaram ou participam do processo de inclusão dessas pessoas. Os dados coletados foram analisados tendo por base a análise de conteúdo, sendo definidas categorias *a priori* e subcategorias *a posteriori* aos dados. Dentre os resultados, foi identificado que as pessoas com deficiência física encontram dificuldades no processo de inclusão devido à falta de acessibilidade e à falta de qualificação profissional. Na percepção das pessoas com deficiência, muitas organizações as contratam para parecerem inclusivas, pois são obrigadas pela lei de cotas a manter colaboradores com deficiência. Entretanto, na pesquisa realizada com os gestores, foram identificados contrapontos, pois, para estes, é de extrema importância ter pessoas com deficiência no quadro de colaboradores, uma vez que eles têm histórias e experiências de vida e lidar com a diferença torna a equipe mais solidária. Para os gestores, não há distinção entre colaboradores com ou sem deficiência, e a dificuldade em contratar pessoas com deficiência está na falta de interesse desses profissionais em se manterem no mercado de trabalho formal. Com relação à LBI, identificou-se desconhecimento da lei e dos direitos trazidos por ela por parte da maioria dos sujeitos entrevistados, o que pode ser um indicativo da dificuldade da inclusão deste público no mercado de trabalho. Grande parte dos gestores entrevistados afirmou praticar condições justas e favoráveis de acesso ao mercado de trabalho, proporcionando a igualdade de remuneração e participação em cursos, treinamentos, planos de carreira, bonificações, incentivos e admissão em condições de igualdade com os demais colaboradores, sem distinção e discriminação. Quanto às condições de acesso e permanência, identificou-se que a Lei de Cotas é uma das formas de acesso ao mercado de trabalho e que nem todas as pessoas com deficiência contam com recursos de tecnologia assistiva, agente facilitador e apoio no ambiente de trabalho. Com o presente trabalho espera-se contribuir para demonstrar que as pessoas com deficiência e os gestores ainda possuem percepções sobre inclusão muito aquém do que realmente a LBI propõe. Além disso, para que os gestores possam refletir mais sobre a importância de entenderem a LBI e discutir o assunto para melhoria das organizações, não somente para o preenchimento de cotas, mas para fazer as pessoas com deficiência se sentirem importantes, pois a aplicabilidade da LBI em empresas privadas do estado de Minas Gerais, ainda é um tema pouco abordado. Assim, pretende contribuir para que em futuras pesquisas pessoas com deficiência possam ter segurança de falar sobre suas experiências e os gestores possam avançar nas práticas inclusivas, uma vez que tanto as pessoas com deficiência, quanto os gestores devem sempre estar sempre do mesmo lado dentro da organização.

Palavra chave: Pessoa com deficiência. Gestores. Processo de Inclusão. LBI. Cotas

ABSTRACT

This study aimed to describe and analyze the perceptions of people with disabilities and managers who worked or work in private companies in Minas Gerais in the process of inclusion of people with disabilities regarding the applicability of the Brazilian Law of Inclusion at work. A descriptive case study with a qualitative approach was carried out. Data collection took place through individual interviews with a semi-structured script with a total of 20 respondents, 10 people with disabilities who work or have worked in private companies and 10 managers who have already participated or participate in the inclusion process of these people. The collected data were analyzed based on content analysis, defining a priori categories and a posteriori subcategories to the data. Among the results, it was identified that people with physical disabilities have difficulties in the inclusion process due to lack of accessibility and lack of professional qualification. In the perception of people with disabilities, many organizations hire them to appear inclusive, as they are required by the quota law to retain employees with disabilities. However, in the survey carried out with managers, counterpoints were identified, as it is extremely important for them to have people with disabilities in the workforce. They have life stories and experiences and that dealing with the difference makes the team more supportive. For managers, there is no distinction between employees with or without disabilities, and the difficulty in hiring people with disabilities lies in the lack of interest of these professionals in remaining in the formal labor market. Regarding the LBI, the research identified a lack of knowledge about the law and the rights brought about by it in most of the interviewed subjects, which may be an indication of the difficulty of including this public in the labor market. Most managers claim to practice fair and favorable conditions of access to the labor market, providing equal remuneration for the participation in courses, training, career plans, bonuses, incentives and admission on equal terms with other employees, without distinction and discrimination. As for the conditions of access and permanence, the research identified that the Quota Law is one of the forms of access in the labor market and that not all people with disabilities have access to resources of assistive technology, facilitating agent and support in the environment. of work. With the present work, it is expected to contribute to demonstrate that people with disabilities and managers still have perceptions about inclusion that are far from what LBI actually proposes. In addition, so that managers can reflect more on the importance of understanding LBI and discuss the matter to improve organizations, not only to fill in quotas, but to make people with disabilities feel important, since the applicability of LBI in private companies in the state of Minas Gerais, it is still a little discussed topic. Thus, it intends to contribute so that, in future research, people with disabilities can be sure to talk about their experiences and that managers can advance in inclusive practices, since both people with disabilities and managers must always be on the same side within the organization.

Keyword: Person with a disability. Managers. Inclusion Process. LBI Quotas

RESUMEN

Este estudio tuvo como objetivo describir y analizar las percepciones de las personas con discapacidad y los gerentes que trabajaron o trabajan en empresas privadas en Minas Gerais en el proceso de inclusión de personas con discapacidad sobre la aplicabilidad de la Ley Brasileña de Inclusión en el trabajo. Se realizó un estudio de caso descriptivo con enfoque cualitativo. La recogida de datos se realizó mediante entrevistas individuales con guión semiestructurado con un total de 20 encuestados, 10 personas con discapacidad que trabajan o han trabajado en empresas privadas y 10 directivos que ya han participado o participan en el proceso de inclusión de estas personas. Los datos recolectados fueron analizados en base al análisis de contenido, definiendo categorías a priori y subcategorías a posteriori de los datos. Entre los resultados, se identificó que las personas con discapacidad física tienen dificultades en el proceso de inclusión por falta de accesibilidad y falta de calificación profesional. En la percepción de las personas con discapacidades, muchas organizaciones las contratan para que parezcan inclusivas, ya que la ley de cuotas las exige que retengan a los empleados con discapacidades. Sin embargo, en la encuesta realizada a los directivos se identificaron contrapuntos, ya que para ellos es de suma importancia contar con personas con discapacidad en la plantilla. Tienen historias de vida y experiencias y que lidiar con la diferencia hace que el equipo sea más solidario. Para los directivos, no existe distinción entre empleados con o sin discapacidad, y la dificultad para contratar personas con discapacidad radica en la falta de interés de estos profesionales por permanecer en el mercado laboral formal. En cuanto a la LBI, la investigación identificó un desconocimiento sobre la ley y los derechos que genera en la mayoría de los sujetos entrevistados, lo que puede ser un indicio de la dificultad de incluir a este público en el mercado laboral. La mayoría de los gerentes afirman practicar condiciones justas y favorables de acceso al mercado laboral, brindando igual remuneración por la participación en cursos, capacitaciones, planes de carrera, bonificaciones, incentivos y admisión en igualdad de condiciones con el resto de empleados, sin distinciones y discriminaciones. Quanto às condições de acesso e permanência, a pesquisa identificou que a Lei de Cotas é uma das formas de acesso no mercado de trabalho e que nem todas as pessoas com deficiência têm acesso a recursos de tecnologia assistiva, de agente facilitador e de apoio no ambiente de trabalho. Con el presente trabajo se espera contribuir a demostrar que las personas con discapacidad y los directivos aún tienen percepciones sobre la inclusión alejadas de lo que realmente propone LBI. Además, para que los gerentes puedan reflexionar más sobre la importancia de entender la LBI y discutir el tema para mejorar las organizaciones, no solo para llenar cupos, sino para hacer que las personas con discapacidad se sientan importantes, desde la aplicabilidad de la LBI en empresas privadas del estado. de Minas Gerais, todavía es un tema poco discutido. Así, pretende contribuir para que, en futuras investigaciones, las personas con discapacidad puedan estar seguras de hablar de sus experiencias y que los directivos puedan avanzar en prácticas inclusivas, ya que tanto las personas con discapacidad como los directivos deben estar siempre del mismo lado dentro de la organización.

Palabra clave: Persona con discapacidad. Gerentes. Proceso de inclusión. LBI Cuotas

LISTA DE ILUSTRAÇÕES

Figura 1 - Total de deficientes no Brasil, na proporção de 10 pessoas, em 2010	31
Figura 2 - Porcentagem da população por tipo e grau de dificuldades e deficiência no Brasil, em 2010	32

LISTA DE TABELAS E QUADROS

Tabela 1: Pesquisas identificadas	24
Quadro 1 - Definições de inclusão social segundo diversos autores	34
Quadro 2 - Progressos da Lei Brasileira de Inclusão	42
Quadro 3 – Tipos de deficiência dos entrevistados.....	50
Quadro 4 – Categorias e subcategorias da pesquisa das pessoas com deficiência .	54
Quadro 5 – Categorias e subcategorias da pesquisa dos gestores	56
Quadro 6 - Perfil das pessoas com deficiência entrevistadas	57
Quadro 7 - Formação, funções exercidas e tempo de trabalho das pessoas com deficiência entrevistadas	58
Quadro 8 - Perfil dos gestores entrevistados	59
Quadro 9 - Segmento de atuação, número de funcionários, tempo de trabalho e função exercida nas organizações pelos gestores entrevistados.....	60
Quadro 10 - Colaboradores com deficiência nas organizações em que trabalhavam os gestores entrevistados.....	72
Quadro 11 - Dificuldades para o cumprimento da Lei de Cotas, segundo os gestores entrevistados	82
Quadro 12- Dificuldades e desafios da inclusão; Condições justas e favoráveis de trabalho; Garantia de acesso e permanência da pessoa com deficiência no trabalho.....	88
Quadro 13 - Contribuições da pesquisa com relação aos trabalhos já realizados sobre a percepção das pessoas com deficiência	88
Quadro 14 - Contribuições da pesquisa com relação aos trabalhos já realizados sobre a percepção dos gestores	89

LISTA DE ABREVIATURA

ABRH	Associação Brasileira de Recursos Humanos
BPC	Benefício de Prestação Continuade
CDPD	Convenção das Nações Unidas sobre os Direitos da Pessoa com Deficiência
CIF	Classificação Internacional de Funcionalidade, Incapacidade e Saúde
EC	Emenda Constitucional
G1	Portal de notícias
GW	Grupo Washington
IBGE	Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística
LBI	Lei Brasileira de Inclusão
OMS	Organização Mundial da Saúde
ONU	Organização das Nações Unidas
PCD	Pessoa com deficiência
PSB	Partido Socialista Brasileiro
PSDB	Partido da Social Democracia Brasileira
PT-RS	Partido dos Trabalhadores do Rio Grande do Sul
Rais	Relação Anual de Informações Sociais
SCIELO	<i>Scientific Electronic Library Online</i>
SPELL	<i>Scientific Periodicals Eletcronic Library</i>
TST	Tribunal Superior do Trabalho
UOL	Universo <i>Online</i>

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO	16
1.1	Objetivos da pesquisa	21
1.1.1	Objetivo Geral	21
1.1.2	Objetivos Específicos	21
1.2	Justificativa	22
2	BREVE CONTEXTUALIZAÇÃO DO CENÁRIO DA PESQUISA	27
2.1	O cenário atual das pessoas com deficiência no mercado de trabalho brasileiro	28
3	REFERENCIAL TEÓRICO	33
3.1	Inserção e inclusão no trabalho: definições e dilemas	33
3.1.1	Inclusão das pessoas com deficiência nas organizações	35
3.2	Breve histórico das leis brasileiras que ampararam as pessoas com deficiência até a sanção da LBI	37
3.2.1	A sanção da Lei Brasileira de Inclusão e seus progressos	40
3.3	O papel das organizações e dos gestores no processo de inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho	46
4	PERCURSO METODOLÓGICO	49
4.1	Tipo de pesquisa, abordagem e método de pesquisa	49
4.2	Unidade de análise e sujeitos de pesquisa	50
4.3	Técnicas de coleta de dados	51
4.4	Estratégia de análise dos dados	53
5	APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DOS RESULTADOS	57
5.1	Perfil demográfico das pessoas com deficiência e dos gestores participantes da pesquisa	57
5.2	Condições justas e favoráveis de trabalho a partir da percepção das pessoas com deficiência	60
5.2.1	Dificuldades e desafios no processo de inclusão	60
5.2.2	A percepção de estar incluído (ou excluído)	66
5.3	Garantia das condições de acesso e de permanência da pessoa com deficiência no trabalho, a partir da percepção das próprias pessoas com deficiência	68
5.3.1	.(Des)conhecimento da lei.....	68
5.3.2	.Para permanecer.....	70
5.3.3	“Elas precisam contratar”	71
5.4	.Condições justas e favoráveis de trabalho a partir da percepção dos gestores	72
5.4.1	.As dificuldades e os desafios no processo de inclusão.....	73
5.4.2	.Importância, vantagem e desvantagem da inclusão	76
5.4.3	.A percepção de estarem incluindo pessoas com deficiência	77
5.5	. Garantia das condições de acesso e de permanência da pessoa com deficiência no trabalho a partir da percepção dos gestores	79
5.5.1	.Tudo que é impositivo é pior	79
5.5.2	.Dificuldades em cumprir a lei de cotas	81
5.6	.Comparação das percepções das pessoas com deficiência e dos gestores	

.....	83
6 CONSIDERAÇÕES FINAS	92
REFERÊNCIAS.....	97
APÊNDICE A	111

1 INTRODUÇÃO

As mudanças sociais, tecnológicas, políticas e jurídicas ocorridas nos séculos XX e XXI contribuíram para o aumento das discussões sobre inclusão social no mercado de trabalho, tanto no âmbito acadêmico quanto no âmbito organizacional (ARANHA, 2009; SOUZA *et al.*, 2017; LORENZO; SILVA, 2017). Figura como destaque, neste estudo, a inclusão das pessoas com deficiência, que é aquela que sua condição gera, a longo prazo, um impedimento, seja de natureza física, intelectual, mental ou motora, que obstrui a convivência em sociedade em igualdade de condições (BRASIL, 2015).

As pessoas com deficiência tiveram seus direitos resguardados a partir da promulgação da Constituição Federal de 1988, que trouxe normas que asseguram a garantia da igualdade e da não discriminação no trabalho. A Constituição de 1988 veio, inicialmente, mudar o cenário no qual, durante muitos anos, as pessoas com deficiência eram privadas de praticarem diversas atividades, como frequentar escolas e trabalhar (BRITO; MARANHÃO, 2020). A Constituição de 1988 deu margem para futuras leis (GARCIA, 2014), como a Lei de Cotas, nº 8.213/91 e a Lei Brasileira de Inclusão, nº 13.146/2015 (LBI), ambas discutidas neste trabalho por estarem intrinsecamente interligadas (FIALHO; MELO; GAI, 2017).

Vale ressaltar que, antes de a LBI ser sancionada, a Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência¹ estabeleceu como pessoas com deficiências aquelas portadoras de impedimentos corporais de longo prazo de natureza física, intelectual, mental ou sensorial que, em interação com as diversas barreiras, podem obstruir sua plena participação na sociedade em igualdade de condições com as demais (BRASIL, 2007; BRASIL, 2015).

Esta concepção foi estabelecida a partir do objetivo de desconstruir a deficiência como anormalidade, a fim de equiparar oportunidades e promoção de justiça. A Constituição Federal, em seu artigo 4º, considera que toda pessoa com deficiência tem direito à igualdade de oportunidades com os das demais pessoas e não sofrerá

¹ Aprovada em Assembleia Geral das Nações Unidas em 2006, ratificada pelo Brasil em 2008, com status de emenda constitucional, por meio do Decreto nº 6.949, publicado em 2009.

nenhuma espécie de discriminação (BRASIL, 2015). Para Santos (2016), este conceito é a confirmação de que deficiência não é mais um atributo individual, imutável e morfológico, mas uma condição de saúde específica, que resulta das interações entre o corpo e as diversas barreiras ambientais.

Apesar da contribuição decorrente das mudanças impostas pela Constituição Federal de 1988, ainda há dúvidas quanto à inclusão social. A Lei de Cotas não garante, de fato, a inclusão, mas sim a inserção das pessoas com deficiência no trabalho (SILVA, 2015). Isto porque o seu principal objetivo é o de facilitar o acesso das pessoas com deficiência ao mercado de trabalho (SOUZA *et al.*, 2017; FIALHO; MELO; GAI; 2017), reservando-lhes de 2% a 5% das vagas em empresas privadas com mais de 100 funcionários (BRASIL, 1991), enquanto a inclusão social se faz presente para além da inserção por meio da LBI (BRASIL, 2015).

Assim, compreende-se a inserção como a entrada dessas pessoas em organizações, e a inclusão compreende as práticas que vão além da contratação por meio da Lei de Cotas, como, por exemplo, ações realizadas pelos gestores no ambiente de trabalho (SOUZA *et al.*, 2017). Logo, a inclusão trata de ações e práticas que permitem que as pessoas com deficiência se sintam pertencentes ao ambiente de trabalho com interação e integração na atividade laborativa e com os colegas de trabalho de todos os níveis hierárquicos (PAIVA; BENDASSOLLIL, 2017).

Porém, mesmo com a porcentagem estipulada, Lopes e Reicher (2019) afirmam que as organizações não conseguem cumprir a Lei de Cotas, constatação feita também pela Associação Brasileira de Recursos Humanos (ABRH) (2021), uma vez que apenas 35% das empresas conseguem atingir as metas estabelecidas.

O cumprimento desta lei depende das duas partes, ou seja, tanto das pessoas com deficiência, que precisam enfrentar os estigmas sociais e se qualificarem para se desenvolverem profissionalmente, quanto das empresas, que precisam minimizar as barreiras de acesso a estes profissionais, por meio de estratégias e planejamentos em prol da inclusão (SIMONELLI *et al.*, 2020).

Mendonça (2010) complementa que as pessoas com deficiência têm dificuldades para se qualificarem, diante do sistema brasileiro de educação, que é limitado, frágil, escasso e insatisfatório, e as empresas não se preparam para ter uma estrutura e uma gestão aptas para receberem as pessoas com deficiência.

Neste contexto, o maior gargalo está no nível de formação e de experiência exigido pelas organizações (em empresas de grande porte), pois, na maioria das vezes, elas não estão dispostas a contratar para formar e desenvolver o profissional com deficiência. Além disso, no caso de empresas menores, os direitos trabalhistas são tantos que tornam a inserção e a inclusão um processo burocrático, rígido e complexo, fazendo com que os gestores busquem alternativas mais “lucrativas” e menos burocráticas (LOPES; REICHER, 2019).

A efetivação da Lei de Cotas se dá lentamente e as organizações ainda encontram dificuldades em cumprí-la. Somente com o avanço da fiscalização nas organizações e a aplicação de multas é que o seu cumprimento se tornará mais visível (GARRIDO; DEL MASSO; SILVA, 2017). Também é possível dizer que os avanços ocorridos a partir da Constituição Federal de 1988 contribuíram para sanar as dificuldades não só em cumprir a Lei de Cotas, mas em torná-la mais inclusiva, por meio de novas legislações, como é o caso da LBI.

Como incentivo à inclusão das pessoas com deficiência, em 2015 foi sancionada a Lei nº 13.146, ou Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (LBI), também conhecida como Estatuto da Pessoa com Deficiência, que promove condições de igualdade no exercício dos direitos e das liberdades das pessoas com deficiência, visando à inclusão social e à cidadania (BRASIL, 2015). A LBI se tornou um marco legislativo decorrente da transferência de responsabilidade para a sociedade na promoção de igualdade entre pessoas com e sem deficiência. Neste contexto, as organizações também intensificaram os discursos sobre inclusão da diversidade, que foi se tornando cada vez mais importante, pois há muitos anos não se viam avanços maiores quanto à inclusão desde a Constituição Federal de 1988 (SANTOS, 2016; FIALHO; MELO; GAI, 2017).

No que tange à efetividade da inclusão social diante da LBI, em uma pesquisa

realizada por Pinheiro e Dellatore (2015) constatou-se que o maior desafio, na percepção dos gestores, no que tange à inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho, é que estes, muitas vezes, recebem o auxílio de um salário mínimo fornecido pelo governo. Assim, preferem não apostar no mercado formal de trabalho para não perderem o benefício, o que justifica, também, a dificuldade das empresas a cumprir a Lei de Cotas (SHIMONO, 2008). Por sua vez, Barbosa-Gomes (2009) acredita que as pessoas com deficiência que não trabalham ou que permanecem na informalidade acabam, por sua vez, por dificultar o cumprimento das cotas pelas organizações.

Pinheiro e Dellatore (2015) apontam que outro desafio dos gestores é mostrar que todos são iguais, independentemente de ter ou não deficiência, a fim de manter a competição e a motivação de todos os colaboradores. Além disso, outro aspecto desafiador para os gestores é conhecer o perfil das pessoas com deficiência, suas habilidades e capacidades e adequar estas habilidades à função. Na visão de Vaz et al. (2020), o grande desafio passa a ser o de modificar a irrisória experiência do mundo corporativo na contratação desse tipo de profissional e permitir que ele progrida dentro da empresa.

Do ponto de vista das pessoas com deficiência, os desafios enfrentados são muitos, e na literatura são encontrados alguns deles, como o desconhecimento do potencial dessas pessoas, por parte das organizações e as barreiras de ordem social, arquitetônica e funcional que contribuem para a reduzida participação desses indivíduos no mercado de trabalho. A falta de qualificação também aparece como um dificultador de contratação, como já dito anteriormente, e as falhas no processo de formação das pessoas com deficiência comprometem a sua inclusão, bem como a baixa escolaridade (ANACHE, 1996; CARREIRA, 1996; TANAKA, MANZINI, 2005; PINHEIRO, 2008; PINTO; SCATOLIN, 2020).

Na visão das pessoas com deficiência, um dos maiores problemas das organizações quanto ao cumprimento das legislações que envolvem sua inclusão se refere a uma visão fragmentada dessa realidade e ao fato de que muitos colaboradores ainda se mostram resistentes em lidar com estes profissionais devido aos estereótipos a eles relacionados (ALLPORT, 1958; SERRANO, BRUSTEIN, 2011). Os gestores ainda

alimentam preconceitos em contratar candidatos ao emprego de forma igualitária, por não acreditarem que as pessoas com deficiência sejam capazes (LARA *et al.*, 2016).

Para Carvalho-Freitas (2007), o que é desfavorável à inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho é a resistência que a própria sociedade impõe quando da promoção de oportunidades iguais de participação para todos, além do pouco conhecimento que as pessoas com deficiência têm sobre seus direitos e das dificuldades de buscar emprego. Por isso, as empresas privadas devem adotar ações de adequações e práticas de trabalho, sensibilizando os funcionários a adotarem aquelas que favoreçam a inclusão.

Diante desses impasses, a LBI se propôs a garantir condições justas e favoráveis de trabalho às pessoas com deficiência, dispondo sobre a remuneração; a participação em cursos e treinamentos; os planos de carreira, as bonificações, os incentivos e a admissão em condições de igualdade com os demais colaboradores, sem distinção e discriminação (BRASIL, 2015).

Art. 34. A pessoa com deficiência tem direito ao trabalho de sua livre escolha e aceitação, em ambiente acessível e inclusivo, em igualdade de oportunidades com as demais pessoas.

§ 2º A pessoa com deficiência tem direito, em igualdade de oportunidades com as demais pessoas, a condições justas e favoráveis de trabalho, incluindo igual remuneração por trabalho de igual valor.

§ 4º A pessoa com deficiência tem direito à participação e ao acesso a cursos, treinamentos, educação continuada, planos de carreira, promoções, bonificações e incentivos profissionais oferecidos pelo empregador, em igualdade de oportunidades com os demais empregados

Art. 35. É finalidade primordial das políticas públicas de trabalho e emprego promover e garantir condições de acesso e de permanência da pessoa com deficiência no campo de trabalho (BRASIL, 2015).

Além das condições justas e favoráveis, a lei se propôs, ainda, a promover as garantias de acesso e permanência no trabalho para as pessoas com deficiência. A Lei de Cotas, por exemplo, se configura como uma dessas formas de acesso e permanência no emprego, no entanto, a Lei Brasileira de Inclusão promove, ainda, a plena habilitação e reabilitação profissional e a disponibilização de recursos de tecnologia assistiva, atuando como agente facilitador e de apoio no ambiente de trabalho, bem como o respeito ao perfil vocacional (BRASIL, 2015).

No entanto, em pesquisa realizada por Hipólito (2016) constatou-se que as pessoas com deficiência são contratadas só para cumprir cotas e não precisam trabalhar. Logo, as oportunidades de participarem de treinamentos e cursos para se capacitarem praticamente não existem. A mesma autora afirma que a LBI não é suficiente para a inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho, sendo necessário que a sociedade se conscientize sobre as capacidades dessas pessoas, destimificando o estigma criado há séculos (HPÓLITO, 2016).

Diante do exposto, percebe-se a necessidade de um aprofundamento de estudos que possam trazer para análise os dois pontos de vista, quais sejam, o dos gestores e o das pessoas com deficiência. Afinal, a LBI inaugurou uma nova fase no tratamento da pessoa com deficiência, determinando que as empresas “são obrigadas a garantir ambientes de trabalho acessíveis e inclusivos às pessoas com deficiência” (BRASIL, 2015).

Sendo assim, neste estudo buscou-se responder à seguinte questão norteadora de pesquisa: **quais as percepções de pessoas com deficiência e de gestores, que trabalharam ou trabalham em empresas privadas, no processo de inclusão das pessoas com deficiência quanto à aplicabilidade da Lei Brasileira de Inclusão no trabalho?**

1.1 Objetivos da pesquisa

1.1.1 Objetivo Geral

Descrever e analisar as percepções de pessoas com deficiência e de gestores que trabalharam ou trabalham em empresas privadas do estado de Minas Gerais no processo de inclusão das pessoas com deficiência quanto à aplicabilidade da Lei Brasileira de Inclusão no trabalho.

1.1.2 Objetivos Específicos

- a) Analisar a percepção de pessoas com deficiência quanto às condições justas e favoráveis de trabalho e à garantia das condições de acesso e de

- permanência no trabalho;
- b) Analisar a percepção de gestores quanto às condições justas e favoráveis de trabalho e à garantia das condições de acesso e de permanência da pessoa com deficiência no trabalho;
 - c) Comparar as percepções de pessoas com deficiência e de gestores quanto às condições justas e favoráveis de trabalho e à garantia das condições de acesso e de permanência da pessoa com deficiência no trabalho.

1.2 Justificativa

A justificativa para a realização do estudo tem como referências os contextos acadêmico, institucional e social.

No contexto acadêmico, por ser tratar de um tema novo para a área da administração, na maior parte da literatura encontrada para embasar este estudo, foram encontrados estudos a ele relacionados em outras áreas de especialidades, como, por exemplo, na Psicologia (PINHEIRO, 2008; CARVALHO-FREITAS; MARQUES, 2009; REZENDE, 2013; PUENTE-PALACIOS; ALBUQUERQUE, 2014).

Em concordância, Mourão, Sampaio e Duarte (2012) afirmam ser necessário e importante discutir academicamente sobre inclusão da pessoa com deficiência no trabalho, para que se estendam as reflexões sobre diversidade organizacional a partir de teorias que possam dar sustentabilidade à promoção de um ambiente de trabalho mais justo, harmonioso, competitivo e produtivo. Acredita-se que pesquisas que abordem aspectos que permeiam em torno da inclusão das pessoas com deficiência nas organizações podem incentivar estratégias e perspectivas de políticas organizacionais que facilitem a igualdade e, conseqüentemente, a inclusão dessas (SOUZA *et al.*, 2017).

É importante destacar que o presente estudo que, embora existam estudos sobre a percepção dos gestores e das pessoas com deficiência sobre o processo de inclusão dentro das organizações e os resultados indiquem conhecimento das leis vigentes por parte dos gestores, (SOUZA *et al.*, 2019; CARON *et al.* 2021), ainda encontra-se tímida pesquisas sobre as percepções destes sujeitos no que tange às

condições justas e favoráveis de trabalho, bem como às garantias das condições de acesso e de permanência dessas pessoas no trabalho, trazidas pela Lei Brasileira de Inclusão.

Além do mais, a inclusão da pessoa com deficiência ainda é uma tema pouco discutido dentro das organizações e até mesmo pelas pessoas com deficiência, tanto que a pesquisadora se deparou com dificuldades para entrevistar pessoas com deficiência, uma vez que elas se negaram a contribuir para a pesquisa. A pesquisadora foi adicionar a um grupo de *whatsapp* que só é composto por, aproximadamente, 200 pessoas com deficiência. Por ser nova no grupo, a pesquisadora se apresentou, nome, profissão e o interesse no grupo. Em seguida, realizou o convite aos demais membros para quem quisesse contribuir para sua pesquisa.

Ocorre que, para a surpresa da pesquisadora, os demais membros do grupo sem manifestaram negativamente, afirmando que a pesquisa “não daria em nada”, que a pesquisadora não tinha propriedade e nem direito de falar do que ela não vive e que ninguém perderia tempo participando de uma pesquisa que não mudaria a realidade deles. Logo após os diversos comentários, a pesquisadora saiu do grupo com a percepção de que é muito difícil abordar o tema inclusão com as próprias pessoa com deficiência.

Simultaneamente, a pesquisadora entrou em contato com alguns os gestores que não aceitaram participar da entrevista se ela fosse gravada com receio de que o que fosse falado comprometesse seu emprego.

Diante disso, o presente trabalho se justifica academicamente para demonstrar que as muitas pessoas com deficiência ainda não têm segurança para falarem da inclusão, e que os gestores não conhecem a importância de discutirem esse assunto para a melhoria das organizações .

Assim, visando contribuir com o avanço da pesquisa, realizou-se uma busca nas bases de dados *Scientific Periodicals Electronic Library (Spell)* e *Scientific Electronic Library Online (Scielo)*, considerando o período de 2016 a 2021. Foram buscados os

termos “lei de cotas”, “lei brasileira de inclusão”, “PCD”, “inclusão das pessoas com deficiência”, “condições justas e favoráveis de trabalho” e “garantias de acesso e permanência”, conforme TAB. 1.

Tabela 1- Pesquisas que abordam a temática estudada, publicadas entre 2016 e 2021

Banco de dados	Número de pesquisas
<i>Scielo</i>	8
<i>Spell</i>	4
<i>Google Acadêmico</i>	26
Total	38

Fonte: Elaborado pela autora (2021)

Observa-se que foram poucas as pesquisas publicadas nos últimos cinco anos, sobre este tema na área da administração, apesar de sua relevância. Do total de 34 pesquisas encontradas, na base dados da Scielo foram encontrados três artigos com os termos “lei de cotas”, dois artigos sobre a “Lei Brasileira de Inclusão”, nenhum artigo com as palavras-chave “PCD”, três artigos com “inclusão da pessoa com deficiência”, um artigo com “condições justas e favoráveis de trabalho” e nenhum artigo com os termos “garantias de acesso e permanência”. No SPELL foram encontrados um artigo com “lei de cotas”, um com inclusão da pessoa com deficiência e um com a sigla “PCD”, nenhum com “Lei Brasileira de Inclusão”, nenhum artigo com “condições justas e favoráveis de trabalho” e nenhum artigo com “garantias de acesso e permanência”. No Google Acadêmico foram encontrados sete artigos com “lei de cotas”, nove com “Lei Brasileira de inclusão”, quatro artigos com a sigla “PCD”, cinco artigos com “inclusão da pessoa com deficiência”, um artigo sobre “condições justas e favoráveis de trabalho” e um artigo sobre “garantias de acesso e permanência”.

Embora existam diversos estudos sobre a inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho, bem como sobre a percepção de gestores e pessoas com deficiência quanto à aplicabilidade da lei de cotas e o processo de inclusão, a justificativa desta pesquisa se dá pelos poucos estudos relacionados à percepção dos gestores e das pessoas com deficiência quanto às condições justas e favoráveis de trabalho, bem como as garantias de acesso e permanência dessas pessoas no mercado de trabalho, considerando a aplicabilidade da Lei Brasileira de Inclusão,

que visa promover essa inclusão de forma efetiva.

Embora exista a Lei de Cotas, ela ainda não é aplicada por todas as organizações, pois a deficiência interfere no momento da contratação. Em que pese o fato de os gestores afirmarem que há falta do cumprimento das cotas, muitas das vezes, isso ocorre porque própria pessoa com deficiência se sente excluída, ou que prefere receber benefícios governamentais a trabalhar (MAIA, 2014; PINHEIRO E DELLATORE, 2015).

As cotas são de extrema importância para a inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho, para sua convivência e participação social (COELHO, 2016) e a não observância desse preceito legal é considerada prática discriminatória proibida pela Constituição Federal de 1988 e também pela LBI (RIBEIRO; CARNEIRO 2009).

A LBI dispõe sobre as condições justas e favoráveis de trabalho, bem como as garantias de acesso e permanência das pessoas com deficiência no mercado de trabalho, como forma de assegurar a inclusão das pessoas com deficiência. No entanto, essa inclusão ainda não é satisfatória dentro das organizações, devido a fatores como preconceito, barreiras arquitetônicas, falta de acessibilidade, bem como a baixa escolaridade e a falta de qualificação profissional (PINHEIRO; DELLATORE, 2015).

Nesse contexto, espera-se que o presente estudo contribua para demonstrar a importância do trabalho na vida e na construção da identidade do indivíduo, pois trabalhar gera prazeres e desprazeres, sendo um espaço privilegiado para estabelecer a diversidade de relações interpessoais que transcendem as relações familiares e configuram a chegada à idade adulta (AOKI *et al.*, 2018). Assim, compreender a inclusão profissional de pessoas com deficiência implica em analisar os postos e cargos, substituir o foco de atenção da deficiência para as modificações que precisam ser realizadas e ofertar cargos com funções adequadas e que possibilitem condições do exercício profissional com efetividade (LORENZO; SILVA, 2017).

Por fim, no contexto social, as pessoas com deficiências vêm, historicamente,

clamando por espaços e pela participação na sociedade, principalmente ao acesso à educação e ao trabalho (AOKI *et al.*, 2018). Entretanto, as leis existentes no Brasil contribuem pouco para o avanço da inclusão porque a sociedade ainda considera as pessoas com deficiência com menor *status* social, dificultando seu acesso, principalmente, no mercado de trabalho (MAZOTTA; D'ANTINO, 2011; SUZANO, *et al.*, 2014).

Dessa forma, a contribuição desta pesquisa pode ser o alinhamento da compreensão da inclusão das pessoas com deficiência à luz da Lei Brasileira de Inclusão, uma vez que essa lei foi crucial para as políticas inclusivas, principalmente no que tange aos desafios de avaliar e classificar a deficiência como restrição de participação social (SANTOS, 2016).

Além do mais, é preciso entender que as organizações encontram dificuldades para contratar pessoas com deficiência, em face dos auxílios que recebem ou, até mesmo, porque preferem viver na informalidade, por se sentirem excluídos. Diante disso, ocorrem dificuldades na inserção desses profissionais, por faltarem-lhes, muitas vezes, qualificação, escolaridade e o própria deficiência em si (seja ela visual, física, mental ou motora) dentro da organização (PINHERO; DELLATORE, 2015).

Esta dissertação está organizada em seis seções, contando com esta introdução. Na segunda seção faz-se uma breve contextualização do cenário da pesquisa, enquanto na seção seguinte, a terceira, apresenta-se a base teórica utilizada neste estudo, formalizada por cinco subseções que tratam da inserção e inclusão no trabalho: definições e dilemas; a inclusão da pessoa com deficiência nas organizações; um reve histórico das leis brasileiras que amparam as pessoas com deficiência até a sanção da LBI; a sanção da Lei Brasileira de Inclusão e seus progressos e o papel das organizações e dos gestores no processo de inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho. Na quarta seção indicam-se os procedimentos metodológicos utilizados, na quinta seção apresenta-se a análise dos resultados e, por fim, as considerações finais.

2 BREVE CONTEXTUALIZAÇÃO DO CENÁRIO DA PESQUISA

Após a Segunda Guerra Mundial, os países europeus passaram a dar mais importância à assistência e à qualidade do tratamento da população, incluindo as pessoas com deficiência, o que levou à criação de programas e políticas assistenciais no sentido de atender aos pobres, aos idosos, às crianças carentes e às pessoas com deficiência, em particular as vítimas e os mutilados de guerra (GARCIA, 2010).

Na década de 1980, mais precisamente em 3 de dezembro de 1982, a Organização das Nações Unidas (ONU) aprovou o programa de Ação Mundial para as Pessoas com Deficiência (Resolução nº 37/52), com a finalidade de estabelecer a igualdade de oportunidades, garantindo a todos os deficientes habitação, transporte, serviços sociais e de saúde, oportunidades de educação e de trabalho, vida cultural e social, e, inclusive, instalações esportivas e de lazer. Dez anos mais tarde, em 3 de dezembro de 1992, a ONU instituiu o Dia do Deficiente (PEREIRA; SARAIVA, 2017).

Somente nos anos 2000 os direitos das pessoas com deficiência foram assegurados de forma mais contundente, com o surgimento de movimentos sociais simpatizantes com a causa das pessoas com deficiência, compreendendo a deficiência como componente da diversidade humana. Além disso, as instituições e os órgãos públicos passaram a promover a justiça social por meio de demandas que atendam às pessoas com deficiência (DINIZ, 2007; SANTOS, 2016;).

Um desses movimentos se personifica no Modelo Social da Deficiência, que surgiu como resultado da frustração dos profissionais da saúde por não aceitarem a forma como o Estado e a sociedade tratavam as pessoas com deficiência (MAIA; CARVALHO-FREITAS, 2015).

O movimento do Modelo Social foi marcado pela *International Classification of Functioning, Disability and Health* (Classificação Internacional de Funcionalidade, Incapacidade e Saúde, CIF, na tradução brasileira) da Organização Mundial de Saúde

(OMS) em 2001, após ter sido testada em mais de 50 países, envolvendo um número superior a 1.800 profissionais de saúde. Foi aprovado para uso internacional servindo de instrumento para orientar a aprender, compreender, descrever e avaliar a deficiência (BUCHALLA, 2003).

Em 2006 foi elaborada a Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência, aprovada pela Assembleia Geral das Nações Unidas (ONU) em 2006, sendo orientada pela mesma diretriz política e conceitual do modelo social da deficiência. Todavia, a adoção, pelos Estados Partes, não significa a aplicação imediata dos princípios de autonomia, não discriminação, capacidade civil e desenho universal. Os Estados Partes precisam encontrar e promover as melhores estratégias para essa aplicação de acordo com sua realidade regional particular (SANTOS, 2016).

Após esta breve contextualização passa-se para o cenário atual das pessoas com deficiência no mercado de trabalho brasileiro.

2.1 O cenário atual das pessoas com deficiência no mercado de trabalho brasileiro

Não há como negar que o mercado de trabalho está cada vez mais competitivo e, para que as organizações possam se destacar à frente dos concorrentes, elas precisam buscar diferenciais para valorizar a sua imagem perante a sociedade. As discussões sobre diversidade e inclusão da diversidade no trabalho têm se intensificado com o avanço tecnológico que vem propiciando o acesso mais rápido às informações. Assim, a sociedade vem cobrando posicionamentos das organizações quanto à inclusão também das pessoas com deficiência. (COUTINHO; RODRIGUES; PASSERINO, 2017; KATHER; SOUZA, 2018; PINTO; SCATOLIN, 2020).

Com isso, as organizações passaram a valorizar as práticas que auxiliam a inserção e a inclusão das pessoas com deficiência no ambiente de trabalho, indicando que os tipos de deficiência não devem ser impeditivos para que esses profissionais façam parte do processo produtivo de uma organização (CAMARGO *et al.*, 2015).

A fim de coletar informações sobre o atual contexto das pessoas com deficiência no mercado de trabalho, realizou-se uma busca, no Google, sobre as notícias veiculadas nos últimos três anos sobre a temática. Foi possível encontrar diversos posicionamentos e dados, como, por exemplo, os mencionados a seguir.

(I) Apenas 35% das organizações brasileiras cumprem a Lei de Cotas, pois, na percepção dos gestores, existem dificuldades para encontrar e contratar pessoas com deficiências capacitadas para as vagas disponíveis, pois a contratação não é feita por serem deficientes, mas por estarem habilitados ao trabalho. Todavia, na percepção da auditora fiscal do trabalho, as pessoas com deficiência não têm que se adaptar à vaga de emprego, mas a vaga se adaptar à pessoa. Esta notícia relata uma decisão proferida pelo Tribunal Superior do Trabalho (TST) que, em 2016, “determinou que uma empresa não pode ser multada se não conseguir no mercado profissionais para o preenchimento das vagas para pessoas com deficiência” (JORGE, 2018).

(II) Vergennes (2019) veiculou a notícia, no *site* G1, de que pessoas com deficiência têm dificuldade em encontrar vagas no mercado de trabalho e, quando surgem opções de vagas, as organizações exigem qualificação, o que nem sempre os candidatos possuem, dificultando, portanto, a inclusão. A notícia conta a história de uma mulher portadora de malformação nos braços, que exercia a função de recepcionista em um escritório de um hospital particular. A entrevistada afirmou que “ser deficiente e encontrar uma vaga de deficiente é um privilégio, mas eu também sei da igualdade, preciso me aperfeiçoar como qualquer outra pessoa” (VERGENNES, 2019). Na visão do gestor da empresa em que a mulher trabalhava, “não existe nenhum tipo de assistencialismo nessa contratação. Ela passa pelos princípios de produtividade, habilidade e experiência” (VERGENNES, 2019).

(III) O *site* Jornal Contábil em 2020 noticiou sobre como é feito o cálculo para se atingir a cota na inclusão das pessoas com deficiência nas organizações e quais são as exigências e o que fazer quando não se consegue cumprir as cotas previstas na Lei nº 8.213/91 (GRANDCHAMP, 2020). A ideia da notícia disponibilizada no *site* é justamente demonstrar que cumprir a cota não é suficiente. É preciso que as organizações ofereçam trabalho compatível, apoio dos colaboradores e condições

justas e favoráveis de trabalho (GRANDCHAMP, 2020). O referido *site* ainda repercutiu uma decisão proferida pelo Tribunal Superior do Trabalho, como se nota no trecho a seguir.

O TST (Tribunal Superior do Trabalho) condenou uma das maiores instituições bancárias do país a pagar R\$ 100 mil como indenização a uma ex-funcionária, que teve paralisia cerebral na infância, por não atender ao pedido da colaboradora de acessibilidade para poder retornar ao trabalho. Em linhas gerais, após um afastamento, a funcionária foi liberada para retornar ao trabalho, todavia, o banco se recusou a alocar a colaboradora em uma agência perto de sua residência (na época, a funcionária fazia um trajeto 20 km para se locomover até o trabalho), oferecer transporte especial ou mesmo permitir o teletrabalho por parte da colaboradora que, devido à paralisia cerebral, tinha problemas de locomoção. Na decisão da Sétima Turma do TST, o ministro relator do recurso, Cláudio Brandão, postulou que não cabe ao banco “apenas oferecer vagas para pessoas com deficiência ou reabilitadas e esperar que se adequem ao perfil exigido”, sendo necessário que as organizações cumpram com sua responsabilidade de inclusão social, decorrente do Artigo 170 da Constituição Federal (GRANDCHAMP, 2020).

Além da busca por notícias, procuraram-se informações no banco de dados do INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA (IBGE). Os dados estatísticos divulgados pelo IBGE (2018), de acordo com o último Censo Demográfico de 2010, demonstram que o total de pessoas com deficiência no Brasil, até aquele ano, era de 45 milhões. O censo chegou ao dado de que 23,9% da população brasileira apresentava algum tipo de deficiência física, visual ou de audição. A proporção, segundo o Instituto, é a de que, a cada 100 pessoas, sete teriam deficiência motora, cinco apresentavam deficiência auditiva e 19 seriam portadoras de deficiência visual, conforme demonstrado na FIG. 1.

Figura 1 - Total de deficientes no Brasil, na proporção de 10 pessoas, em 2010



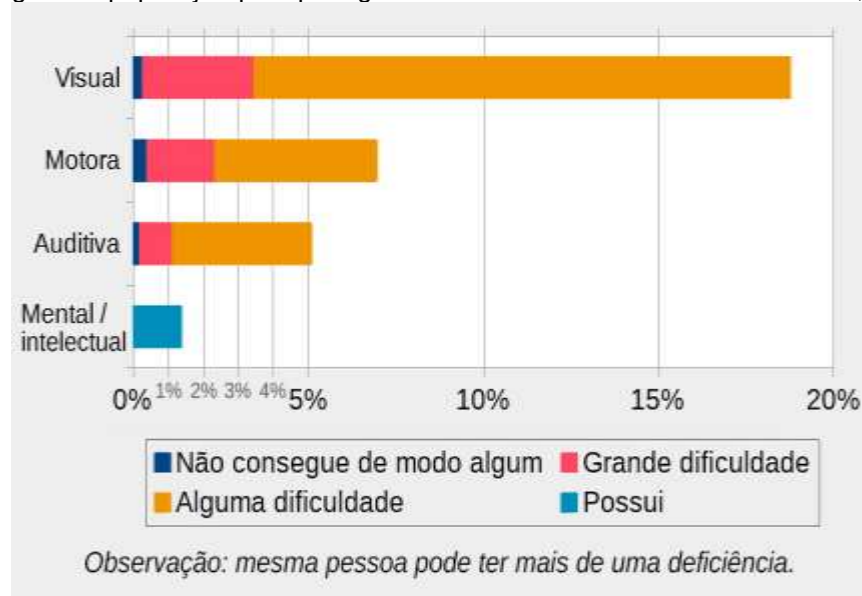
Fonte: IBGE (2018).

Em 2018 foi realizada uma revisão nos dados publicados relativos ao censo feito em 2010, identificando-se que 12,7 milhões de brasileiros apresentavam algum tipo de deficiência, o que representava somente 6,7% da população geral (IBGE, 2018).

A mudança drástica ocorreu pela ação de um grupo vinculado à ONU, chamado de Grupo de Washington (GW), dedicado à estatística sobre deficiência, que passou a medir o grau de dificuldade em domínio funcional para a convivência em sociedade. As pessoas com deficiência que participaram da entrevista tiveram que avaliar as dificuldades que experimentam com relação a exercer, caminhar, ouvir e subir escadas, a partir dos itens nenhuma dificuldade, alguma dificuldade, grande dificuldade e não consegue de modo algum (MICCAS; GARCEZ; CONCEIÇÃO, 2019; IBGE, 2021)

Na FIG. 2 é possível observar qual seria a porcentagem de pessoas portadoras de cada uma das deficiências no Brasil, em 2010

Figura 2 - Porcentagem da população por tipo e grau de dificuldades e deficiência no Brasil, em 2010



Fonte: IBGE (2018).

Os dados do gráfico da Figura 2 revelam que a deficiência visual foi identificada em 3,4% da população brasileira, enquanto a deficiência motora atingia 2,3%, a deficiência auditiva foi identificada em 1,1% e a deficiência mental/intelectual em 1,4% do total da população brasileira (IBGE, 2018).

Por sua vez, a Relação Anual de Informações Sociais (RAIS) apontou que, dos 12,7 milhões de pessoas com deficiência no Brasil, apenas 486 mil tinham emprego formal em 2018, o que corresponde a 1% da população (SANTOS NETO, 2020).

Mesmo ainda sendo considerado um número pequeno, já se percebe algum avanço, pois, em 2016, havia 418 mil pessoas com deficiência empregadas formalmente e 441 mil, em 2017. Este crescimento está relacionado ao aumento da fiscalização da Lei de Cotas e também devido à promulgação da Lei Brasileira de Inclusão, publicada em 2015, conhecida como Estatuto da Pessoa com Deficiência (SANTOS NETO, 2020).

3 REFERENCIAL TEÓRICO

3.1 Inserção e inclusão no trabalho: definições e dilemas

A inclusão social das pessoas com deficiência se deu a partir da preocupação de inserir essas pessoas na área da educação especial, o que, conseqüentemente, se estendeu à área profissional. O Estado passou a editar leis com o fim de garantir condições justas de inserção desses cidadãos no mercado de trabalho, como ocorreu a partir da publicação da Lei nº 8.213/91, a Lei de Cotas, que concretizou o movimento de busca dos direitos das pessoas com deficiência (TANAKA; MANZINI, 2005; FRANÇA; PAGLIUCA, 2009; GARCIA, 2014).

Com esse movimento, a inserção da pessoa com deficiência passou a ser compreendida como o ato de introduzir determinado grupo minoritário em ambientes de trabalho, juntamente com as demais pessoas, para a realização de atividades profissionais (CARVALHO-FREITAS, 2007).

A literatura aponta que o principal desafio para a inserção da pessoa com deficiência no mercado de trabalho está relacionado às dificuldades que as organizações encontram para adequarem o ambiente e as condições de trabalho, pois, geralmente, os ambientes físico e social das organizações são inadequados. Além disso, há também a falta de conhecimento sobre as deficiências e a ideia de que a adaptação dessas pessoas é onerosa para a organização (BAHIA; SANTOS, 2007; TANAKA; MANZINI, 2005; NEVEZ-SILVA; PRAIS; SILVEIRA, 2015). Em vista disso, nota-se que há prevalência de baixos salários e poucas oportunidades de crescimento profissional, o que afeta a autoestima desses profissionais, e a sua inserção no ambiente de trabalho (CARVALHO-FREITAS; MARQUES, 2007; STONE-ROMERO; STONE; LUKASZEWSKI, 2006; ROULSTONE, 2012).

Outros desafios encontrados para que a inserção ocorra são a discriminação, o preconceito, a falta de acessibilidade, a baixa qualificação educacional e a baixa formação profissional das pessoas com deficiência (ARAÚJO; SCHMIDT, 2006; ALVES; RIBAS; SANTOS, 2010; MAIA, CAMINO; CAMINO, 2011; SÁ *et al.*, 2017)

No que diz respeito à inclusão, Sasaki (2010) a define como um processo de modificação da concepção extraída da sociedade em geral, no que tange à pessoa com deficiência, para que esta possa se desenvolver e exercer sua cidadania. A inclusão é definida também como um processo dinâmico em construção que demanda ações integradas que dependem das mudanças na sociedade, de melhores estruturas no ensino integrado ao mercado de trabalho, da sensibilização e da execução das organizações, a criação de serviços de capacitação de pessoas com deficiência e o envolvimento familiar (LORENZO; SILVA, 2017).

Como o foco desta pesquisa está na inclusão, observou-se que esta terminologia é utilizada sob diferentes perspectivas, sendo possível perceber uma amplitude e complexidade nas tentativas de defini-la (ALVINO-BORBA; MATA-LIMA, 2011). Assim, criou-se o Quadro 1, com algumas definições que podem ser encontradas na literatura.

Quadro 1 - Definições de inclusão social segundo diversos autores

Inclusão social	Fonte
Trata-se de solidariedade social, onde se reflete o companheirismo.	Barry, 1998
É o processo que garante às pessoas em risco de pobreza e exclusão social oportunidades de educação, formação, favorecimento no mercado de trabalho, promovendo seu bem-estar social.	COM, 2003
É o processo que promove a inclusão dos vulneráveis em relação à educação, moradia, emprego e proteção.	Kowarick, 2003
É o processo que ameniza a exclusão social, por meio da redução da desigualdade e que contribua para o aumento da renda e do emprego.	Wixey et al., 2005
É uma gestão, onde deve existir sensibilidade para se reconhecer a diversidade social e cultural. Essa gestão deve ser operacionável por meio de técnicas gerenciais, projetos e programas.	Laclau, 2006
Está relacionada à busca de estabilidade social, ou seja, todos os cidadãos têm os mesmos direitos na sociedade.	Sheppard, 2006
Está associada ao indivíduo e à sua percepção e conhecimento sobre um contexto específico, às condições estruturais e às leis.	Mathieson et al., 2008
Contribui para o desenvolvimento humano, geração de emprego, renda e fortalecimento.	Meirelles, 2014.
Processo que incentiva a interação social entre os indivíduos.	Silver, 2016
A inclusão trata de práticas e ações que permitem que as pessoas se sintam pertencentes ao meio social	Paiva; Bendassollil, (2017).
É um meio de combater o preconceito e reduzir as desigualdades sociais	Labbé et al., 2020

Fonte: Elaborado pela autora (2021).

O conceito de inclusão social considerado neste trabalho baseia-se nos autores listados no Quadro 1, em especial Laclau (2006) e Paiva e Bendassollil (2017),

tendo em vista se tratar de práticas e ações que permitem que as pessoas se sintam pertencentes ao meio social, desenvolvendo técnicas gerenciais, projetos e programas que possam garantir, àquelas pessoas em risco de vulnerabilidade e exclusão social, oportunidades de educação, formação e favorecimento no mercado de trabalho, promovendo seu bem-estar social.

Portanto, após as concepções e os dilemas aqui apresentados passa-se para a subseção em que se pretende aprofundar na discussão da inclusão das pessoas com deficiência nas organizações.

3.1.1 Inclusão das pessoas com deficiência nas organizações

A inclusão social não é absoluta. Por isso é preciso se conscientizar de que ela está associada não só a direitos, mas também a deveres. Devido às mudanças ocorridas nos últimos tempos, em decorrência das leis que deram oportunidades para que as pessoas com deficiência sejam mais produtivas e tenham igualdade de oportunidades, a inclusão ganhou um olhar mais positivo dentro das organizações, tendo o papel de propulsora no desenvolvimento humano (MEIRELLES, 2014; PERLIN *et al.*, 2016).

A inclusão da pessoa com deficiência deve se dar, na concepção de Fialho *et al.* (2017), por uma breve análise da própria organização, averiguando-se se ela atende e ou oferece condições de acesso conforme a necessidade de cada um. Essa análise vai muito além da escolha do setor em que a pessoa com deficiência irá trabalhar. Trata-se da análise da estrutura física e das condições de acessibilidade, dentro outros. A acessibilidade deve estar interligada à inclusão social, como programas e planejamentos organizacionais, para se obter um resultado satisfatório (SANTOS; GUSMÃO, 2013; OLIVEIRA, 2014;).

Quando a organização admite pessoas com deficiência preocupada somente em atender ao aspecto numérico da inclusão ou com a competitividade ou a imagem organizacional, não se pode dizer que a proposta de inclusão foi atendida, pois é preciso, primeiro, compreender que a deficiência não é uma doença e, sim, uma característica do ser humano. Quando uma organização tem a percepção da

deficiência, ela direciona esforços para aprendizagens, melhorias estruturais e favorece a capacitação de gestores e dos colaboradores para se habilitar a receber de forma satisfatória essas pessoas (SOUZA, 2006; FRANÇA, 2015).

Além disso, contratar pessoas com deficiência não significa que se está aplicando políticas inclusivas na organização. A inclusão requer um processo dinâmico e permanente, com o reconhecimento da diversidade humana e de igualdade de direitos e de participação social. A inclusão promove vantagens mútuas, quando feita de forma afetiva, pois, além de promover a credibilidade social, demonstra que aquela organização aprecia a diversidade e estimula as pessoas com deficiência a superar seus medos e limites (CARVALHO-FREITAS; MARQUES, 2007; BAPTISTA 2012).

A deficiência não pode ser um obstáculo para o sucesso desses profissionais. É imprescindível que, dentro das organizações, não sejam nutridos preconceitos e que haja informação precisa sobre a capacidade laborativa dessas pessoas. Além disso, a organização inclusiva precisa ter como meta ultrapassar barreiras práticas, por meio da mudança do perfil de seus funcionários, bem como possibilitar o seu desenvolvimento, transpondo barreiras, provendo acomodações físicas acessíveis e reabilitação, além de técnicas de acessibilidade (SASSAKI, 2010; STEPHEN, 2012).

A inclusão das pessoas com deficiência dentro das organizações implica em interação e ajustes entre todos os colaboradores, adequação da estrutura organizacional e o reconhecimento das características e das competências desses profissionais. Com base na literatura, as práticas de recrutamento, sensibilização, socialização e treinamento foram classificadas como as principais atividades de recursos humanos favoráveis à inclusão (MAIA, 2014; MARTINEZ, 2008; NEVES FILHO, 2019).

Entretanto, não existe um modelo formal de inclusão a ser seguido. A organização precisa estar aberta à diversidade e se adequar ao processo de recrutamento e seleção, baseada nas políticas públicas que promovam diversidade dentro das organizações (NEVES FILHO, 2019; MAIA 2014). Muitas organizações passaram a perceber que a inclusão da pessoa com deficiência não poderia ser processada

pelo método tradicional porque, além dos preconceitos e resistência, ainda há a questão da não aceitação das pessoas com deficiência devido à sua condição incapacitativa e à sua falta de preparo e qualificação (FERNANDES, MOURA, RIBEIRO, 2011).

Para que isto aconteça é preciso haver comunicação clara, bilateral e transparente para que o processo inclusivo seja favorável tanto às organizações quanto às pessoas com deficiência. É importante que as pessoas com deficiência tenham informações precisas de como será trabalhar naquela organização e, de outro lado, as organizações também precisam saber que tipo de empregado ele será, caso seja contratado (NEVES FILHO, 2019; GOYOS; ARAÚJO; SCHMIDT 2006).

A ideia dessa comunicação clara e transparente no processo de inclusão da pessoa com deficiência se dá justamente porque a organização deve garantir oportunidades a todos. Deve fortalecer atitudes e práticas de aceitação das diferenças individuais, bem como da diversidade, enfatizando a importância da convivência diversificada, da cooperação e da contribuição de todos para um ambiente justo e saudável (ASSUNÇÃO, 2014).

Por isso, as organizações precisam ajustar as estratégias à consciência social, promovendo a participação ativa de todos dentro do ambiente laboral, por meio de programas voltados à participação mais ativa das pessoas com deficiência, gerando oportunidades e crescimento de ambos (FIALHO *et al.*, 2017; TEIXEIRA, 2010).

Assim, é importante destacar que, no Brasil, a legislação em vigor promove a inserção e a inclusão dentro das organizações por meio da Lei de Cotas e da LBI. A inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho encontra amparo na Lei nº 8.213/91, a Lei de Cotas (LARA, 2013; BRASIL, 2015).

3.2 Breve histórico das leis brasileiras que ampararam as pessoas com deficiência até a sanção da LBI

No Brasil, durante o período da ditadura militar, em 1967, a Constituição Federal (1967) contemplou, pela primeira vez, um direito para as pessoas com deficiência,

ao criar, em seu art. 4º, a assistência à maternidade, à infância e à adolescência, e a educação especial de excepcionais (BRASIL, 1967).

Em 1978, foi aprovada a Emenda Constitucional nº 12, com o objetivo de assegurar aos deficientes a melhoria de sua condição social e econômica, especialmente mediante I - educação especial e gratuita; II - assistência, reabilitação e reinserção na vida econômica e social do país; III - proibição de discriminação, inclusive quanto à admissão ao trabalho ou ao serviço público e a salários e IV - possibilidade de acesso a edifícios e logradouros públicos (BRASIL, EC nº 12, 1978).

Em 1988, foi promulgada a nova Constituição, chamada de Carta Magna, que trouxe direitos e garantias fundamentais que, juntamente com os direitos civis e políticos, passaram a ser a bandeira do Estado Democrático de Direito (PEREIRA; SARAIVA, 2017).

Os principais dispositivos constitucionais no que tange ao direito ao trabalho são:

Artigo 7 – proíbe “qualquer discriminação no tocante a salário e critérios de admissão do trabalhador portador de deficiência”;
 Artigo 23 – estabelece a “competência comum” da União, dos estados, do Distrito Federal e dos municípios para “cuidar da saúde, da assistência social, da proteção e garantia das pessoas portadoras de deficiência”;
 Artigo 37 – prevê que legislação complementar “reservará percentual dos cargos e empregos públicos para as pessoas portadoras de deficiência e definirá os critérios de sua admissão”;
 Artigo 203 – no inciso V postula a “garantia de um salário mínimo de benefício mensal à pessoa portadora de deficiência e ao idoso que comprovem não possuir meios de prover à própria manutenção ou de tê-la provida por sua família, conforme dispuser a lei”;
 Artigo 208 – estabelece que “o dever do Estado com a Educação será efetivado mediante a garantia do, entre outros aspectos, atendimento educacional especializado aos portadores de deficiência, preferencialmente na rede regular de ensino”;
 Artigo 227 – garante o acesso das pessoas portadoras de deficiência aos logradouros públicos: “a lei disporá sobre normas de construção dos logradouros e dos edifícios de uso público e da fabricação de veículos de transporte coletivo, a fim de garantir acesso adequado às pessoas portadoras de deficiência” (BRASIL, 1988).

Para Garcia (2014), a Constituição Federal de 1988 assegurou os direitos das pessoas com deficiência nas mais variadas áreas e temáticas sociais, ao garantir a não discriminação no trabalho e a acessibilidade, passando, ainda, pelas áreas clássicas, como saúde e educação. Nesse sentido, ao estabelecer os princípios gerais, a Constituição de 1988 deu margem para futuras leis.

Em 1989, um ano após a promulgação da Constituição, foi editada a Lei nº 7.853/89, que foi um grande avanço à época, ao trazer apoio às pessoas com deficiência. Seu texto dispõe sobre a integração social e a tutela jurisdicional de interesses coletivos ou difusos dessas pessoas, por meio da atuação do Ministério Público, bem como definiu crimes (BRASIL, 1989).

Sasaki (2010) afirma que a referida lei, ao dispor sobre a “integração” da pessoa com deficiência, quis, implicitamente, reabilitá-la para o ingresso na educação, na saúde e no trabalho.

Na década de 1990, duas leis de caráter geral em favor da pessoa com deficiência foram editadas. Foram elas a Lei nº 8.122, de 1990, sobre o “regime jurídico dos servidores públicos da União”, e a Lei nº 8.213, de 1991, sobre “benefícios da Previdência Social”, que estabeleceram os requisitos tanto para a reserva de vagas em concursos públicos quanto para cotas nas empresas privadas, respectivamente (BRASIL, 1990; BRASIL, 1991).

Na Lei nº. 8.122, de 1990, encontra-se o artigo 5º, parágrafo segundo, que postula que :

(...) às pessoas portadoras de deficiência é assegurado o direito tanto de se inscrever em concurso público para o provimento de cargos cujas atribuições sejam compatíveis com a deficiência de que são portadoras; para tais pessoas serão reservadas até 20% (vinte por cento) das vagas oferecidas no concurso (BRASIL, 1990).

Já a Lei nº 8.213, de 1991, ao tratar dos benefícios da Previdência Social, incluiu, na subseção sobre habilitação e reabilitação profissional, o seguinte artigo:

Art. 93. A empresa com 100 (cem) ou mais empregados está obrigada a preencher de 2% (dois por cento) a 5% (cinco por cento) dos seus cargos com beneficiários reabilitados ou pessoas portadoras de deficiência, habilitadas, na seguinte proporção:

I - até 200 empregados.....	2%;
II - de 201 a 500.....	3%;
III - de 501 a 1.000.....	4%;
IV - de 1.001 em diante.....	5%.

§ 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.

§ 2º O Ministério do Trabalho e da Previdência Social deverá gerar

estatísticas sobre o total de empregados e as vagas preenchidas por reabilitados e deficientes habilitados, fornecendo-as, quando solicitadas, aos sindicatos ou entidades representativas dos empregados (BRASIL, 1991).

A Lei nº 8.213/91 dispõe sobre Planos de Benefícios da Previdência Social e seu artigo 93 ficou conhecido popularmente como a Lei de Cotas, tendo sido uma das alternativas governamentais para promover o acesso da pessoa com deficiência ao mercado de trabalho. Legislações posteriores normatizaram a fiscalização das organizações, as multas a serem aplicadas, os tipos de deficiência considerados para fins de cumprimento das cotas, dentre outros aspectos essenciais para aplicação e execução da destinação das vagas reservadas no mercado de trabalho privado (GARCIA, 2014; FIALHO, MELO, GAI, 2017).

Embora o conjunto de leis que trata do tema contribua para avanços em termos de inserção profissional no país, esse arcabouço não é suficiente sequer para garantir o cumprimento das cotas definidas pelas leis (BAHIA, 2009).

O Decreto nº 3.298/99 e, em sequência, o Decreto nº 5.296/04, regulamentaram as Leis nº 10.048 e 10.098, ambas de 2000, dedicadas ao transporte público adaptado e à remoção de barreiras arquitetônicas para as pessoas com deficiência (BRASIL, 1999; BRASIL, 2004, COELHO, 2016).

Em 2003 foi protocolado o Projeto de Lei nº 6/2003, de autoria do senador Paulo Paim (PT-RS), de relatoria da deputada Mara Gabrilli (PSDB/SP), que alterou o nome Estatuto da Pessoa com Deficiência para Lei Brasileira de Inclusão (LBI). A partir daí, o senador Romário de Souza Faria (PSB/RJ) propôs e obteve a aprovação da Lei nº 13.146, Lei Brasileira de Inclusão, tendo sido sancionada pela presidente Dilma Rousseff em 6 de julho de 2015 (BRASIL, 2015).

3.2.1 A sanção da Lei Brasileira de Inclusão e seus progressos

Simonelli *et al.* (2020) afirmam que a Lei Brasileira de Inclusão, conhecida também como LBI, foi o último marco regulatório recente e fundamental para a inclusão no trabalho no Brasil. Foi o Estatuto da Pessoa com Deficiência (EPD), isto é, a Lei

Brasileira da Inclusão das Pessoas com Deficiência (LBI), Lei nº 13.146, de 2015, implementada em 2018, que estabeleceu que as avaliações da deficiência para reconhecimento de direitos devem se fundar em uma perspectiva biopsicossocial, indo além da Classificação Internacional de Funcionalidade, Incapacidade e Saúde (CIF). Além disso, a Convenção das Nações Unidas sobre os Direitos da Pessoa com Deficiência (CDPD) e a Lei Brasileira de Inclusão visam garantir às pessoas com deficiência o livre exercício de sua autonomia e a inclusão na sociedade (MENEZES, 2016). Com isso, a LBI se tornou referência para a inclusão das pessoas com deficiência. Seu objetivo é assegurar e promover, em condições de igualdade, o exercício dos direitos e das liberdades fundamentais por parte da pessoa com deficiência, visando à sua inclusão social e cidadania (BRASIL, 2015).

A discriminação que a LBI visa coibir ocorre quando há ação ou omissão de exclusão, distinção e restrição que ocasionem prejuízo, impedimento ou anulação dos direitos das pessoas com deficiência (BRASIL, 2015). A lei destacou a independência e a capacidade das pessoas com deficiência para o exercício dos atos da vida civil, em condições de igualdade com as demais pessoas (COSTA; VITORIANO, MENDES, 2018)

Menezes (2016) acredita que a LBI oferece suporte para as decisões das pessoas com deficiência, sem qualquer restrição à capacidade. Assim, a aceitação dessas pessoas como parte da diversidade comum à condição humana é princípio que deve ser respeitado.

A Lei Brasileira de Inclusão propôs uma reforma no instituto da acessibilidade da pessoa com deficiência, a fim de derrubar as barreiras existentes. Os progressos trazidos pela lei alcançam diversas áreas, como saúde, educação, trabalho, assistência social, esporte, previdência e transporte (SENADO FEDERAL, 2016), conforme descrito no Quadro 2.

Quadro 2 - Progressos da Lei Brasileira de Inclusão

Capacidade Civil	Garantiu às pessoas com deficiência o direito de se casar ou constituir união estável e exercer direitos sexuais e reprodutivos em igualdade de condições com as demais pessoas. Também lhes foi aberta a possibilidade de aderir ao processo de tomada de decisão apoiada (auxílio de pessoas de sua confiança em decisões sobre atos da vida civil), restringindo-se a designação de um curador a atos relacionados a direitos de ordem patrimonial ou negocial.
Inclusão Escolar	Assegurou a oferta de sistema educacional inclusivo em todos os níveis e modalidades de ensino. Estabeleceu ainda a adoção de um projeto pedagógico que institucionalize o atendimento educacional especializado, com fornecimento de profissionais de apoio. Proíbe as escolas particulares de cobrarem valores adicionais por esses serviços.
Auxílio-inclusão	Criou benefício assistencial para a pessoa com deficiência moderada ou grave que ingresse no mercado de trabalho em atividade que a enquadre como segurada obrigatória do Regime Geral de Previdência Social.
Discriminação, abandono e exclusão	Estabeleceu pena de um a três anos de reclusão, mais multa, para quem prejudicar, impedir ou anular o reconhecimento ou exercício de direitos e liberdades fundamentais da pessoa com deficiência.
Atendimento prioritário	Garantiu prioridade na restituição do Imposto de Renda aos contribuintes com deficiência ou com dependentes nesta condição e no atendimento por serviços de proteção e socorro.
Administração pública	Incluiu o desrespeito às normas de acessibilidade como causa de improbidade administrativa e criou o Cadastro Nacional de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Cadastro-Inclusão), registro público eletrônico que reúne dados de identificação e socioeconômicos da pessoa com deficiência.
Esporte	Aumentou o percentual de arrecadação das loterias federais destinado ao esporte. Com isso, os recursos para financiar o esporte paralímpico deverão ser ampliados em mais de três vezes.

Fonte: Agência Senado (2016).

Por oportuno, destaca-se que o capítulo VI se encontra inserido no Título II da respectiva lei, nominado “Dos Direitos Fundamentais”, e é sempre importante interpretarmos uma norma situando seu dispositivo, a fim analisar o conjunto de princípios, valores e objetivos que destinam a execução da norma.

O Direito ao Trabalho se inicia no art. 34 da Lei que, embora repita, propositadamente, o teor do art. 27 da Convenção sobre os Direitos da Pessoa com Deficiência da ONU, dispõe que a pessoa com deficiência tem direito ao trabalho de sua livre escolha e aceitação, em ambiente acessível e inclusivo, em igualdade de oportunidades com as demais pessoas (BRASIL, 2015).

Percebe-se que a lei se refere à expressão trabalho e não mais emprego, como consta na Lei nº 8.213/91, a Lei de Cotas. Assim, ao utilizar esta expressão, vai ao encontro do que prevê a Constituição Federal, que dispõe em seu art. 1º, como um

dos fundamentos do Estado Democrático de Direito, o “valor social do trabalho”. O art. 6º define o trabalho como um “direito social” e o art. 193 dispõe que a ordem social tem como base o primado do trabalho, e como objetivos o bem-estar e a justiça social (BRASIL, 1988).

Para Coelho (2016), o direito ao trabalho é um direito social, um direito de solidariedade ou de fraternidade e, por isso, as normas e as práticas a ele pertinentes precisam sempre estar atentas a esta origem e qualificação, pois o trabalho é, hoje, uma ferramenta de reconhecimento, inclusão e integração social. Segundo Dal Rosso (2008), é por meio do trabalho que, muitas vezes, o ser humano se realiza e exterioriza suas ideias. O trabalho ocupa a pessoa como um todo.

A LBI também consagrou como grande avanço as condições justas e favoráveis de trabalho, bem como a promoção das garantias de condições de acesso e de permanência da pessoa com deficiência no campo de trabalho, priorizando a igualdade de oportunidades entre as pessoas com deficiência e as demais pessoas. Segundo Coelho (2016), essa igualdade prevista na lei abrange a não discriminação no ambiente trabalho.

Quanto às condições justas e favoráveis de trabalho, nesta pesquisa considera-se que elas abrangem a promoção da igualdade de remuneração, de participação em cursos, treinamentos, promoções, planos de carreira, incentivos, bonificações e todas as oportunidades que forem oferecidas aos demais colaboradores, bem como no atendimento das regras de acessibilidade (BRASIL, 2015).

No que diz respeito à remuneração, a OMS (2020) divulgou relatório demonstrando que as pessoas com deficiência recebem, em média, remuneração mais baixa dentro das organizações. Isso ocorre porque a limitação causada pela deficiência se torna motivo de discriminação e oferta de baixo salário (BECKER, 2019).

O trabalho é o cume dos direitos fundamentais. Por isso a LBI visa assegurar a igualdade de oportunidades, dentre elas a remuneração, que é o conjunto de verbas recebidas como contraprestação de um serviço executado. É o conceito mais amplo de salário, pois a remuneração não precisa ser paga mensalmente, podendo ser por

hora, por tarefa, por dia, por semana, por mês. Dessa forma, os colaboradores podem até receber o mesmo salário, mas, se as bonificações forem diferentes, não terão a mesma remuneração, e é justamente isso que a LBI visa coibir (COELHO, 2016).

A LBI promove, ainda, a obrigação de as organizações promoverem e incentivarem o acesso das pessoas com deficiência à participação em cursos e treinamentos, que são os processos de conhecimento e desenvolvimento de habilidades, bem como promoções, planos de carreira e todas as oportunidades que forem oferecidas aos demais colaboradores, de forma que a inclusão da pessoa com deficiência seja sempre produtiva (SETUBAL; FAYAN, 2016).

A lei promove também o atendimento às regras de acessibilidade das pessoas com deficiência ou mobilidade reduzida, que são a possibilidade e a condição de alcançar a autonomia, espaços, mobiliários, edificações, transportes, equipamentos urbanos, comunicações, informações, tecnologia e demais serviços públicos e privados, em zonas rurais e urbanas (BRASIL, 2015). A lei ainda dispõe que a acessibilidade deve ser garantida pelo Estado e por toda a sociedade, uma vez que as pessoas com deficiência devem ser usuários legítimos e dignos de seus direitos, sendo a espinha dorsal da inclusão, onde e deve ter observância e aplicação máxima.

A LBI dispõe que não apenas o Estado ou as organizações privadas que contratam as pessoas com deficiência devem promover acessibilidade e cumprir a Lei de Cotas, garantir meio ambiente de trabalho adaptado, seguro, sadio e inclusivo, mas também as chamadas terceirizadas, empresas por eles contratadas para a realização das seleções e concursos para preenchimento de vagas (COELHO, 2016).

Quanto à garantia das condições de acesso e de permanência da pessoa com deficiência no trabalho, nesta pesquisa considera-se que, além de a Lei de Cotas ser uma garantia de acesso ao mercado de trabalho, a LBI dispõe a colocação competitiva, em igualdade de oportunidades com as demais pessoas, bem como a implementação de habilitação profissional e reabilitação profissional para que a pessoa com deficiência ingresse e continue no mercado de trabalho (BRASIL, 2015).

Como forma de garantia de acesso e permanência da pessoa com deficiência, a LBI determina que a colocação competitiva desses profissionais no mercado de trabalho atenda a algumas diretrizes, como a disponibilização de recursos de tecnologia assistiva, de agente facilitador e de apoio no ambiente de trabalho, bem como o respeito ao perfil vocacional desses cidadãos (BRASIL, 2015).

A tecnologia assistiva é uma ferramenta que possibilita a aquisição de novas habilidades de interação social e o treinamento de competências (ARÁUJO; JÚNIOR, 2021). O agente facilitador é o profissional capacitado a se relacionar com as pessoas e entender o estilo, as dificuldades, as necessidades de cada colaborador, de forma a facilitar e estabelecer uma melhor relação dentro de uma organização (OLIVEIRA; GIANINI, 2014).

A colocação competitiva na LBI visa, além de promover a inclusão, dar apoio ao trabalho das pessoas com deficiência. Entretanto, para que a competitividade seja de fato efetivada, devem estar presentes também as condições justas e favoráveis vistas anteriormente, como a acessibilidade e a participação em cursos e treinamentos, como forma de incrementar e ampliar a competição dentro do ambiente laboral (COELHO, 2016).

O respeito ao perfil vocacional ocorre quando a organização atende às habilidades e competências das pessoas com deficiência, respeitando a vulnerabilidade e a função que pode ser mais bem desempenhada pelo colaborador, promovendo, assim, a dignidade humana (COELHO, 2016).

Já a implementação de habilitação profissional e reabilitação profissional para que a pessoa com deficiência ingresse ou continue no mercado de trabalho tem como objetivo desenvolver potencialidades, talentos, habilidades e aptidões, de forma a contribuir para a conquista da sua autonomia e da participação social em igualdade de condições e oportunidades com as demais pessoas. Assim, essa garantia de acesso e permanência deve se dar por meio do investimento em equipe multidisciplinar, de forma a possibilitar que a pessoa com deficiência restaure sua capacidade e habilidade laborativa (BRASIL, 2015).

Assim, o processo de inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho passou a envolver não somente aspectos legais, mas também aspectos sociais que implicam no surgimento de oportunidades, com a abertura de vagas asseguradas por leis e pelas instituições fiscalizadoras. Além disso, a entrada da pessoa com deficiência na empresa não é o encerramento do processo inclusivo. A inclusão permanece durante a atividade laborativa, representada pela forma como estas irão se desenvolver nas instituições contratantes (SOUZA *et al.*, 2017).

Dessa forma, a LBI considera, portanto, não apenas o sustento, mas a inclusão e a dignidade por meio da colocação competitiva da pessoa com deficiência no mercado de trabalho.

3.3 O papel das organizações e dos gestores no processo de inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho

O papel dos gestores é de extrema relevância no processo de inclusão. No entanto, é primordial que eles tenham a concepção da importância que representa, para as pessoas com deficiência, ter um trabalho, de forma que essa concepção diminua a segregação social e aumente a experiência das organizações em contratá-las (SILVA, 2014; COUTINHO, RODRIGUES, PASSERINO, 2017). Quando o gestor não tem essa concepção sobre a importância do trabalho na vida das pessoas com deficiência, torna-se um grande desafio ter que aprender e desenvolver novas competências que lhe permitam administrar com sucesso a inclusão desses profissionais. Lidar com a diferença não é sinônimo de negatividade. A convivência com pessoas com deficiência aumenta o respeito, a tolerância e a igualdade entre os seres humanos. Por isso, os gestores precisam ter, *a priori*, essa concepção, para que, diante dos padrões impostos pela sociedade, as pessoas com deficiência tenham as mesmas oportunidades (SERRANO, BRUSTEIN, 2011; LARA, 2008).

Entretanto, tanto as organizações quanto os gestores estarão fadados ao insucesso da inclusão quando investirem apenas na inclusão do ponto de vista numérico, preocupando-se apenas com o cumprimento da lei e não com ações inclusivas. Isso acontece quando o gestor compreende a deficiência como uma doença, quando

deve ser vista como uma característica do ser humano (FRANÇA, 2015).

Por isso, os gestores precisam compreender o que é deficiência para, assim, promoverem a inclusão, pois é a partir dessa compreensão que será definido como as relações serão estabelecidas dentro do ambiente organizacional. Nesse sentido, o gestor tem a função de exercer os princípios de planejamento, organização, liderança e controle organizacional, para que haja a interação de diferentes grupos e os gestores desenvolvam habilidades comunicativas, requisito essencial na prática de gestão e da inclusão (VAZ *et al.*, 2020, SERRANO, 2007; REZENDE, 2013; DAVEL; VERGARA, 2001).

No mesmo sentido, Macalli *et al.* (2015) compreendem que é preciso que os gestores gerenciem a diversidade por meio da prática de valores de interação, inclusão e responsabilidade, pois, para que a inclusão ocorra de forma harmoniosa, são necessários uma interatividade e o ajuste entre os colaboradores e a organização.

Assim, gerenciar a diversidade vai além da criação de equidade nas relações de emprego e não se limita às práticas de desenvolvimento, recrutamento e seleção, treinamento e desenvolvimento, promoções e desligamento de pessoal. É preciso que os gestores tenham consciência das diferenças e evitem estereótipos, pois a gestão inclusiva requer consciência das diferenças e, acima de tudo, respeito (SERRANO; BRUNSTEIN, 2011).

Importante destacar que os gestores são autores e atores de todo o processo de desenvolvimento de competência em diversidade e as organizações são instrumentos de modificação social. Por isso precisam saber lidar de forma saudável com a inclusão (ALVES; GALEÃO SILVA, 2004; LEITE; GODOY; ANTONELLO, 2006; SERRANO; BRUNSTEIN, 2011).

Para que ocorra inclusão de forma saudável é preciso que a gestão da diversidade cumpra seu objetivo, que é o de administrar as relações e as práticas organizacionais, com vistas à retenção e à atração de talentos das pessoas com deficiência, de forma que se respeitem as limitações e, ao mesmo tempo,

desenvolvam-se, nesses profissionais, habilidades diferentes, de forma a não anular o potencial da diferença, mas aumentar a integração organizacional (FREITAS, *et al.*, 2013).

Todavia, muitas organizações ainda mantêm práticas ingênuas para a inclusão e que pouco contribuem para o avanço da inclusão das pessoas com deficiência. Embora a procura por essa mão de obra tenha aumentado, as contratações são mais motivadas pelos interesses organizacionais em realizar um trabalho social, só que grande parte das pessoas com deficiência que são contratadas tem deficiências leves (DOVAL; HARO, 2006; BATISTA, 2003)

Isso acontece porque o preconceito ainda é o fator que mais contribui para a baixa da inclusão, pois muitos gestores e organizações ainda não estão preparados tecnicamente para lidar com as pessoas com deficiência, acreditando que elas são limitadas em decorrência da sua particularidade (Vaz *et al.*, 2020).

Para que os gestores e as organizações pratiquem de forma efetiva a inclusão, deve ocorrer uma mudança na cultura organizacional, o que é indispensável para o sucesso da inclusão. Entretanto, essa mudança cultural é, geralmente, lenta, e encontra resistência e barreiras de todos os tipos (SILVA, 2017).

Diante dessa lentidão na mudança da cultura organizacional, torna-se evidente a importância de tratar diversidade com primazia e considerá-la como um tema decisivo para o desempenho organizacional, uma vez que ela pode se tornar sinônimo de qualidade de vida no trabalho de todos colaboradores. O cuidado e a importância que todos os gestores devem ter no tratamento da diversidade são de suma relevância para atingir resultados de oportunidades iguais e respeito à dignidade de todas as pessoas, pois é a diversidade que assegura as condições de desenvolvimento pleno (MEDEIROS; SERRANO; SOUZA, 2020).

Assim, dando destaque à diversidade, os gestores serão incorporados, dentro do ambiente organizacional, o respeito às diferenças e a não discriminação, a diminuição do preconceito não só nas relações de trabalho, mas também no convívio social e no exercício da cidadania (MEDEIROS, SERRANO, SOUZA, 2020).

4 PERCURSO METODOLÓGICO

Nesta seção abordam-se os procedimentos metodológicos utilizados para a condução do trabalho. São evidenciados a abordagem, o tipo e o método de pesquisa. Em seguida, procede-se à descrição da unidade de análise e dos sujeitos da pesquisa e, por fim, a apresentação das técnicas utilizadas para a coleta e a estratégia de análise dos dados.

4.1 Tipo de pesquisa, abordagem e método de pesquisa

A fim de atingir o objetivo proposto, que foi o de analisar as percepções de pessoas com deficiência e de gestores que trabalharam ou trabalham no processo de inclusão das pessoas com deficiência quanto à aplicabilidade da Lei Brasileira de Inclusão em empresas privadas do estado de Minas Gerais, esta pesquisa se caracteriza como do tipo descritiva, uma vez que busca descrever um fenômeno que já possui um arcabouço teórico na literatura (GODOY, 1995; GIL, 2002).

Quanto à abordagem, a pesquisa se classifica como qualitativa, pois descreve o fenômeno a partir de significados percebidos pelos sujeitos entrevistados, de forma subjetiva (VIEIRA; TIBOIA, 2005). Com isso, buscou-se analisar as percepções sobre um fenômeno, a inclusão, sem se preocupar com a representatividade numérica, as generalizações estatísticas e as relações lineares de causa e efeito (ALVES, 1991).

Quanto ao método da pesquisa, utilizou-se o estudo de caso, na concepção de Triviños (1987), que é a possibilidade de compreender um fenômeno contemporâneo por meio de um caso específico.

Uma das vantagens deste método é “a possibilidade de aprofundamento que oferece, já que os recursos se veem concentrados no caso visado” (LAVILLE; DIONNE, 1999, p. 156).

4.2 Unidade de análise e sujeitos de pesquisa

Segundo Godoy (2006), a unidade de análise estabelece limites à pesquisa, delimitando, portanto, o que realmente é importante ao pesquisador. E, para Alves-Mazzotti e Gewandsznajder (2004), é preciso determinar se o que interessa ao estudo é uma organização, um grupo, diferentes subgrupos em uma comunidade ou determinados indivíduos. Assim, a unidade de análise é caracterizada pelas percepções de pessoas com deficiência e de gestores que trabalharam ou trabalham no processo de inclusão das pessoas com deficiência.

Os sujeitos de pesquisa são representados por 10 pessoas com deficiência que trabalham ou já trabalharam em empresas privadas e por 10 gestores que já participaram ou participam do processo de inclusão de pessoas com deficiências em empresas privadas. O total de 20 sujeitos entrevistados se deu pela possibilidade de acesso pela pesquisadora e, principalmente, pela dificuldade em conseguir um maior número de respondentes, de ambos os grupos. Com relação ao primeiro grupo, encontraram-se limitações para realizar entrevistas por razões do tipo de deficiência, como, por exemplo, a auditiva (surdo ou mudo), e com o segundo grupo, encontrou-se resistência, por parte dos gestores em falar sobre o assunto, principalmente pela necessidade de gravar a entrevista.

Antes da realização das entrevistas com as pessoas com deficiência, foi necessário ter conhecimento do tipo da deficiência do entrevistado para que pudesse se organizar para a coleta dos dados. O Quadro 3 foi elaborado antes das entrevistas e as demais informações do perfil dos entrevistados foram coletadas no decorrer das entrevistas e acrescentadas ao mesmo Quadro.

Quadro 3 – Tipos de deficiência dos entrevistados

Continua...

Entrevistados	Tipo de deficiência
E1	Física (paralisia cerebral)
E2	Física (congênita)
E3	Física (neuropatia sensorial motora)

...conclusão

Entrevistados	Tipo de deficiência
E4	Física (encurtamento dos membros superiores congênito)
E5	Física (sequela da poliomielite)
E6	Física (limitação motora)
E7	Física (paraplegia – acidente de carro)
E8	Física (neoromotora dos membros - paralisia infantil)
E9	Física (adquirida após acidente de moto)
E10	Física (paralisia infantil nos membros superiores e inferiores do lado direito)

Fonte: Elaborado pela autora (2021)

Na sequência, trata-se mais detalhadamente como se chegou a esses 20 sujeitos por meio das técnicas utilizadas para coletar os dados. Ressalta-se também que as demais informações do perfil demográfico dos sujeitos de pesquisa são apresentadas na seção da apresentação e análise dos dados, uma vez que tais informações só foram possíveis de serem coletadas durante as entrevistas.

4.3 Técnicas de coleta de dados

Os dados foram coletados por meio de entrevistas individuais com roteiro semiestruturado, por ser uma técnica capaz de mapear e compreender a percepção dos respondentes de forma mais aprofundada, considerando a subjetividade humana (SILVA; FOSSÁ, 2015). Assim, por meio das entrevistas é possível compreender detalhadamente “as crenças, atitudes, valores e motivações, em relação aos comportamentos das pessoas em contextos sociais específicos” (GASKELL, 2002, p. 65). Além disso, a escolha por esta técnica se deu pelo fato de poder proporcionar melhor entendimento e compreensão da percepção dos entrevistados quanto ao processo de inclusão das pessoas com deficiência frente à LBI.

O roteiro da entrevista foi elaborado com base nas condições justas e necessárias de trabalho como direito à igualdade de remuneração, acessibilidade, direito à participação em cursos e treinamentos e participação em benfeitorias, incentivos, promoções, planos de carreiras, bem como as garantias de acesso e permanência das pessoas com deficiência, como a disponibilização de recursos de tecnologia

assistiva e agente facilitador, respeito ao perfil vocacional e serviço de habilitação e reabilitação profissional, previstos na Lei Brasileira de Inclusão. O roteiro semiestruturado permite que a entrevista seja guiada por perguntas abertas e fechadas sobre a temática abordada, apoiada nas concepções discutidas no referencial teórico, e cujos entrevistados podem discorrer livremente sobre o assunto, podendo ocorrer intervenções do pesquisador, quando necessário (TRAVIÑOS, 1987; GODOY, 2006).

Para se chegar aos 20 sujeitos de pesquisa (10 pessoas com deficiência e 10 gestores), inicialmente a pesquisadora contou com o auxílio de amigos, professores, colegas e pessoas de seu convívio para indicar tanto pessoas com deficiência que já trabalharam ou trabalham em empresas privadas, quanto os gestores que também já trabalharam ou trabalham em empresas privadas. Em alguns casos ocorreu indicação feitas pelos próprios entrevistados que, ao final da entrevista, indicavam outras pessoas, baseando-se, assim, na técnica de bola de neve (BALDIN; MUNHOZ, 2011).

O primeiro contato com as pessoas com deficiência ocorreu via mensagem pelo aplicativo de mensagem *WhatsApp*. A pesquisadora se identificou, informou quem havia indicado o contato, falou sobre o tema da pesquisa e realizou o convite informando que a entrevista seria gravada. Alguns dos convidados não aceitaram participar e outros aceitaram na condição de que a entrevista não fosse gravada, os quais foram dispensados pela pesquisadora. Sendo assim, a pesquisadora procurou outras pessoas que se dispusessem a colaborar. À medida que as pessoas iam aceitando o convite, a pesquisadora ia agendando o dia e o horário, conforme disponibilidade dos entrevistados. Com certa dificuldade, chegou-se a 10 pessoas com deficiência, não tendo sido possível agendar novas entrevistas.

Das dez entrevistas realizadas, oito ocorreram *on-line*, pelo *Google Meet*, e as outras duas foram realizadas presencialmente, na residência das pessoas com deficiência. Em todas essas ocasiões a pesquisadora obteve autorização para realizar a gravação. A duração das entrevistas variou entre 35 minutos a 70 minutos.

Destaca-se que uma das entrevistadas adicionou a pesquisadora a um grupo de

whatsapp que contém, aproximadamente, 200 pessoas com deficiência, na tentativa de encontrar interessados a participarem da entrevista. A pesquisadora, por sua vez, enviou mensagem no grupo, se apresentou e informou sobre a pesquisa que estava realizando, convidando-os para participarem. Para a surpresa da pesquisadora, alguns membros do grupo foram rudes, alegando que ela não “tinha propriedade para falar desse assunto”, outros disseram que “ninguém quer participar da entrevista e falar sua experiência para uma desconhecida” e que “não sabe o proquê ela estava participando do grupo”. Diante disso, a pesquisadora pediu desculpas e se retirou.

De forma simultânea, foram agendadas também as entrevistas com os gestores, e o primeiro contato também ocorreu via mensagem pelo *WhatsApp*. A pesquisadora se identificou, informou quem havia indicado o contato, passou o tema da pesquisa e realizou o convite, informando que a entrevista seria gravada. Quatro gestores não responderam à mensagem no *WhatsApp*, o que levou à necessidade de realizar o contato por meio de ligação telefônica, pois percebeu-se a dificuldade destes gestores de responderem mensagem no aplicativo *WhatsApp*. Durante a ligação, a pesquisadora se identificou, informou quem havia indicado o contato, informou sobre o tema da pesquisa e fez o convite. Após o aceite, realizou-se o agendamento de acordo com o melhor dia e horário para os gestores entrevistados.

Das dez entrevistas realizadas com gestores, nove ocorreram *on-line* pelas plataformas *Teams* e *Google Meet*. Somente uma ocorreu presencialmente no local de trabalho do gestor. Todas as entrevistas foram gravadas e transcritas. As entrevistas tiveram duração de 40 a 60 minutos cada. Vale ressaltar que foi necessária uma explicação bem minuciosa da importância e da necessidade da gravação durante a entrevista para conseguir a autorização, pois houve muita resistência por parte dos gestores.

4.4 Estratégia de análise dos dados

Para análise dos dados utilizou-se a concepção da estratégia da análise de conteúdo que, segundo Bardin (2006), pode ser organizada em três fases: I. pré-análise; II. exploração do material e III. tratamento do resultado. Na primeira fase,

foi realizada a chamada leitura flutuante, que foi o primeiro contato com os dados, fazendo-se uma leitura dinâmica e, posteriormente, organizaram-se os dados. Nesta fase foram transpostos os dados para uma planilha do programa *Excel*, tendo sido organizados de acordo com as perguntas do roteiro e as respectivas respostas de todos os entrevistados. Para isso, inicialmente, foram editadas duas planilhas, uma destinada às entrevistas realizadas com os gestores e outra destinada às entrevistas com as pessoas com deficiência.

Passou-se, então, para a segunda fase, a exploração do material, na qual a leitura foi realizada de maneira mais profunda e primeiras impressões foram transformadas em categorias de análise. O critério de categorização pode ser semântico ou temático e, na presente pesquisa, os dados foram agrupados em categorias conforme a similaridade do tema, tendo sido utilizada a categorização temática. A categorização da presente pesquisa foi realizada *a priori*, antes da coleta de dados, de acordo com os objetivos específicos, pois, a partir dela, foi possível agrupar as percepções de acordo com algum tema específico dentro da temática central da pesquisa.

Dos dados coletados emergiram subcategorias, que são aquelas mais realçadas e ou repetidas pelos entrevistados no que tange à inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho. No Quadro 4 apresentam-se as categorias, as codificações e as subcategorias da pesquisa com as pessoas com deficiência e, no Quadro 5, as categorias e as subcategorias da pesquisa com os gestores.

Quadro 4 – Categorias e subcategorias da pesquisa das pessoas com deficiência

a) Objetivo Específico Ou Tema	Categorias	Subcategorias	Entrevistados
Analisar a percepção de pessoas com deficiência quanto às condições justas e favoráveis de trabalho e a garantia das suas condições de acesso e de permanência no trabalho	Condições justas e favoráveis de trabalho a partir da percepção das pessoas com deficiência	Acessibilidade	E1, E2, E5, E7, E8, E9
		Qualificação profissional	E3, E5, E7
		Preconceito	E1, E2, E4, E5, E7, E8, E9, E10
		Falta de interesse e boa vontade	E1, E3, E5, E7, E8
		Falta de empatia e humanização	E1, E6, E7

		Igual remuneração	E1, E2, E3, E4, E5, E6, E8, E9 E10
		Participação em cursos e treinamentos	E1, E2, E3, E4, E10
	Garantia das condições de acesso e de permanência da pessoa com deficiência no trabalho	Não sei Desconheço	E2, E3, E4, E5, E9, E10
		Não respeita	E1, E2, E4, E5
		Falta acesso	E1, E2, E3, E4, E5, E7, E8, E9, E10
		Contratações obrigatórias	E7, E8, E9, E10
		Cumprir cotas	E4, E9, E10

Fonte: Elaborado pela autora (2021).

Quadro 5 – Categorias e subcategorias da pesquisa dos gestores

a) Obejtivo Específico Ou Tema	Categorias	Subcategorias	Gestores
Analisar a percepção de gestores quanto às condições justas e favoráveis de trabalho e a garantia das condições de acesso e de permanência da pessoa com deficiência no trabalho	Condições justas e favoráveis de trabalho a partir da percepção dos gestores	Falta de interesse	G3, G7
		Qualificação profissional	G3, G4, G5, G6
		Estabilidade	G1, G2, G3, G4, G5, G6, G7,
		Processo igualitário	G1, G2, G5, G6, G7, G8, G9, G10
		Acessibilidade	G1, G2, G5, G8, G10
	Garantia das condições de acesso e de permanência da pessoa com deficiência no trabalho	Desconhecimento da lei	G1, G2, G4, G5, G6, G8, G9
		Respeito vocacional	G1, G2, G3, G4, G5, G6, G7, G8, G9, G10
		Qualificação profissional	G3, G4, G6, G8, G10

Fonte: Elaborado pela autora (2021).

Para atender ao terceiro objetivo específico, que foi comparar as percepções entre pessoas com deficiência e os gestores quanto às condições justas e favoráveis de trabalho e a garantia das condições de acesso e de permanência da pessoa com deficiência no trabalho, levou-se em consideração tudo que foi descrito e analisado nas categorias e nas subcategorias correspondentes aos objetivos específicos 1 e 2, desenvolvendo-se uma subseção específica para tal comparação.

Por fim, na terceira fase, o tratamento e a interpretação dos dados se deram sob a forma de conversão e transformação do material, de acordo com a interpretação dada pela pesquisadora, baseando-se no que foi discutido no referencial teórico sobre inserção e inclusão no trabalho: definições e dilemas; breve histórico das leis brasileiras que amparam as pessoas com deficiência até a sanção da LBI; a sanção da Lei Brasileira de Inclusão (LBI) e seus progressos e o papel das organizações e dos gestores no processo de inclusão das pessoas com deficiência no mercado. Afinal, é nessa fase que o pesquisador se apoia na teoria, estabelecendo um diálogo entre empirismo e pesquisa realizada (BARDIN, 2006).

5 APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DOS RESULTADOS

Conforme já mencionado anteriormente, esta seção está dividida pelas categorias de análise que foram definidas *a priori* e suas respectivas subcategorias que emergiram a partir dos dados, conforme demonstrado nos Quadros 4 e 5; e pela subseção com a comparação entre as percepções das pessoas com deficiência e os gestores. Antes de adentrar nas categorias apresenta-se o perfil demográfico de todos os sujeitos entrevistados.

5.1 Perfil demográfico das pessoas com deficiência e dos gestores participantes da pesquisa

No Quadro 6 apresenta-se a descrição do perfil das pessoas com deficiência participantes da pesquisa. O nome desses indivíduos, por questão de ética da pesquisa, serão mantidos em sigilo, portanto eles foram representados pelas iniciais E1, E2, E3 até E10.

Quadro 6 - Perfil das pessoas com deficiência entrevistadas

Entrev.	Sexo	Idade	Tipo de Deficiência	Estado civil	Escolaridade
E1	Masculino	23	Física (cadeirante)	Solteiro	Superior completo
E2	Feminino	22	Física (congênita)	Solteira	Superior incompleto
E3	Masculino	41	Física (cadeirante)	Casado	Pósgraduação
E4	Feminino	26	Física (congênita)	Casada	Superior completo
E5	Feminino	51	Física (sequela da poliomielite)	Solteira	Superior completo
E6	Masculino	40	Física (limitação motora)	Casado	Superior incompleto
E7	Feminino	40	Física (paraplégica)	Solteira	Superior completo
E8	Masculino	41	Neuromotora dos membros	Solteiro	Ensino médio completo
E9	Feminino	24	Física	Solteira	Ensino Médio completo
E10	Feminina	39	Física	Casada	Superior completo

Fonte: Elaborado pela autora (2021).

Dos 10 participantes da pesquisa , quatro eram do sexo masculino e seis do sexo feminino, com idade variando entre 22 a 51 anos. Todos possuíam deficiência física, não tendo sido possível entrevistar pessoas com deficiência visual, auditiva e cognitiva, em face da dificuldade de encontrar pessoas com esse tipo de deficiência que estejam inseridas no mercado de trabalho. Quanto ao estado civil, quatro eram casados e seis solteiros e, com relação ao grau de escolaridade, cinco tinham curso superior completo e dois, curso superior incompleto. Dois deles tinham ensino médio completo e apenas um cursou pós-graduação.

No Quadro 7 apresenta-se o perfil profissional das pessoas com deficiência entrevistadas.

Quadro 7 - Formação, funções exercidas e tempo de trabalho das pessoas com deficiência entrevistadas

Entrev.	Curso de formação	Atualmente está trabalhando?	Segmento que trabalha ou já trabalhou	Tempo que trabalha ou trabalhou na empresa
E1	Direito	Não	Jurídico	1 ano e 6 meses
E2	Superior incompleto - Direito	Sim	Sistema operacional	1 ano
E3	Administração	Sim	Gerente de negócio e serviço	17 anos
E4	Direito	Sim	Auxiliar de secretaria	7 anos
E5	Administração	Sim	Agência bancária	Mais de 10 anos
E6	Superior incompleto - Direito	Não	Internet	1 ano
E7	Administração	Sim	Ensino	9 anos
E8	Ensino médio	Não	Telemarketing	8 meses
E9	Ensino médio	Sim	Comércio	4 meses
E10	Administração	Não	Gerente	8 anos

Fonte: Elaborado pela autora (2021)

Com relação ao curso de formação, como demonstram os dados do Quadro 7, dois tinham formação em Direito (E1 e E4) e dois ainda estavam cursando a faculdade de Direito (E2, E6). Quatro eram graduados em Administração (E3, E5, E7, E10) e dois concluíram o ensino médio (E8, E9).

Com exceção de E1, E6, E8 e E10, os demais se encontravam empregados. no

momento da pesquisa. Com relação ao segmento em que atuavam, foram apontados os setores jurídico, operacional, secretaria, administrativo e comércio.

Quanto ao tempo de trabalho, constatou-se que duas pessoas com deficiência se encontravam no mercado de trabalho há menos de 1 ano (E8 e E9), três entrevistados estavam no mercado há um ano (E1, E2, e E6), três estavam empregados entre 7 a 9 anos (E4, E7, E10); e duas pessoas estavam há mais de 10 anos (E3, E5) inseridas no mercado de trabalho.

Os dados do Quadro 8 revelam o perfil dos gestores participantes da pesquisa, lembrando que seus nomes, por questões éticas, serão mantidos em sigilo, estando, assim, representados pelas G1 a G10.

Quadro 8 - Perfil dos gestores entrevistados

Entrev.	Sexo	Idade	Estado Civil	Escolaridade	Curso de Formação
G1	Feminino	31	Solteira	Pós-graduação	Gestão de Pessoas
G2	Feminino	45	Divorciada	Superior completo	Pedagogia
G3	Feminino	43	Solteira	Pós-graduação	Gestão pessoas
G4	Masculino	46	Casado	Pósgraduação	Administração
G5	Feminino	31	Solteira	Superior completo	Administração
G6	Masculino	33	Casado	Pós-graduação	Administração
G7	Feminino	45	Casada	Pós-graduação	Direito
G8	Feminino	30	Casada	Pós-graduação	Administração
G9	Masculino	30	Solteiro	Superior	Tecnologia da informação
G10	Masculino	34	Solteiro	Pós-graduação	Administração

Fonte: Elaborado pela autora (2021).

Como se observa no Quadro 8, participaram da pesquisa dez gestores, com idade entre 31 a 46 anos, sendo seis do sexo feminino e quatro do sexo masculino. Quanto ao estado civil, quatro eram casados, cinco eram solteiros e uma é divorciada. Com relação à escolaridade, sete cursaram pós-graduação e três tinham graduação em curso superior. Com relação ao curso de formação, cinco eram formados em Administração, um em Pedagogia, um em Direito, um em tecnologia da informação e dois em Gestão de Pessoas.

No Quadro 9 está descrito o segmento de atuação de cada gestor, bem como o número de funcionários, o tempo e a função que cada um exercia dentro das organizações:

Quadro 9 - Segmento de atuação, número de funcionários, tempo de trabalho e função exercida nas organizações pelos gestores entrevistados

Entrev.	Segmento da atuação	Número de funcionários	Tempo de trabalho	Função exercida
G1	Bancário	12 mil no Brasil, 18 funcionários dentro da agência	8 anos	Gerente operacional
G2	Administrativa Educação	Mais de 200	18 anos	Administrativa
G3	Varejo/vendas	38 mil no Brasil, 28 funcionários dentro da loja	16 anos	Gerente operacional/ Gestão de pessoas
G4	Varejo/bancário	90 mil no Brasil, 25 funcionários na agência	10 anos	Gerente Geral de Agência
G5	Varejo/bancário	8 mil no Brasil, 22 funcionários na agência	11 anos	Gerente de Atendimento
G6	Financeiro/ bancário	100 mil funcionarios, 20 funcionários da agência	8 anos	Gestor
G7	Comércio (Hortfruti, padaria e açougue)	150 funcionários	20 anos	Jurídico/Administrativo
G8	Comércio	120	7 anos	Gerente de vendas
G9	Comércio	2.500	1 a 3 anos	Gerente
G10	Comércio	21 mil no Brasil 28 funcionários dentro da loja	5 anos	Gerente Administrativo

Fonte: Elaborado pela autora (2021)

A seguir, descreve-se a análise das categorias identificadas na presente pesquisa.

5.2 Condições justas e favoráveis de trabalho a partir da percepção das pessoas com deficiência

5.2.1 Dificuldades e desafios no processo de inclusão

Primeiramente, foi identificado, pelos relatos da maioria dos entrevistados, que as dificuldades e os desafios no processo de inclusão dependem do tipo de deficiência. Dentre as deficiências identificadas na pesquisa, os entrevistados com deficiência

física que necessitam do uso cadeira de rodas foram os que mais demonstraram ter dificuldades no processo de inclusão.

Quando entrei no mercado de trabalho não existiam leis de adaptações. O correio, onde trabalhei, tinha escadas, não tinha banheiro adaptado. Os locais não estavam preparados com uma rampa. Se um cliente cadeirante fosse ao Correio era uma dificuldade total para entrar. Não tinha adaptação (E3, deficiência física - Neuropatia Sentorial Motora).

Sou professora de faculdade e minha matéria é metodologia científica e os alunos não têm como fugir. Mas a outra matéria, que é consultoria empresarial, eles podem optar em fazer ou não essa cadeira. Muitos alunos optam em não fazer porque é uma professora deficiente. Eles não olham meu currículo, minha formação. A pessoa deficiente não tem uma doença transmissível não. Não vou encostar neles e passar minha deficiência pra eles não. Muitos professores, colegas, acham que sou privilegiada, porque os xerox chegam à minha mão. Só que eu não consigo ir até a sala de xerox porque fica no último andar, então ele tem que chegar na minha mão. Só que privilégio pra mim seria eu conseguir ir até lá e não ter que ficar pedindo às pessoas para fazer as coisas pra mim. Ser assistido não é privilégio, é necessidade (E7 deficiente física, cadeirante - paraplegia)

Para o E8 (deficiência física Neuromotora dos membros - paralisia infantil), que também é Presidente da Associação das Pessoas com Deficiência de um município do interior de Minas Gerais, as pessoas com deficiência visual são as que mais têm dificuldades de serem incluídas no mercado de trabalho. Essa informação corrobora as conclusões da pesquisa realizada por SOUZA *et al.* (2019), os quais afirmam que as pessoas com deficiência visual nunca tiveram nenhum atendimento destinado à sua necessidade, sendo restrito somente as instituições especializadas. Por isso existe segregação até os dias de hoje, seja no ensino, seja no mercado de trabalho. Diante disso, ainda é muito baixa a inclusão de pessoas com deficiência visual no mercado de trabalho, e a pesquisa realizada por Barros, Ambiel (2020) demonstrou que preconceito é um fator limitante mais para as pessoas com cegueira congênita do que para as pessoas que vieram adquirir a deficiência visual ao longo da vida. A pesquisa ainda ressaltou que falta aceitação própria das pessoas com cegueira congênita, diferente do que ocorre com as pessoas com baixa visão, o que pode ser um indicativo da falta de inclusão dessas pessoas no mercado de trabalho.

Além disso, os achados da pesquisa concordam com os de Vaz *et al.* (2020) quando afirmam que existem três grandes dificuldades para a inserção no mercado de trabalho dessas pessoas: a falta de acessibilidade, a baixa qualificação e o

preconceito.

Os gestores não querem gastar dinheiro, não querem gastar tempo, porque demanda tempo levar o menino no banheiro, subir escada, subir elevador. As pessoas não querem sair da zona de conforto. A maior dificuldade da inclusão é a falta de preparo, o preconceito e a falta de investimento em infraestrutura (E1, pessoa com deficiência – cadeirante – paralisia cerebral)

Com relação à falta de acessibilidade, identificou-se falta de estrutura física dentro das organizações, o que dificulta o acesso das pessoas com deficiência física (E1, E2, E5, E7, E8 e E9). A importância de um elevador e de uma rampa para as pessoas com deficiência física que utilizam cadeira de rodas, bem como para as pessoas com a mobilidade reduzida, foi evidenciada no presente estudo.

Na empresa que trabalhei, se fosse uma pessoa que tivesse uma deficiência de mobilidade, o ambiente não era adaptado. Como eu não tinha deficiência de locomoção, eu conseguia subir e descer escada o dia inteiro. Agora, nas duas agências que eu trabalhei, não tinha elevador. Se tivesse uma pessoa cadeirante, não ia conseguir trabalhar em nenhuma das duas agências que eu trabalhei [...] Aí o gestor coloca o anúncio “vaga para PCD”. A pessoa cadeirante vai lá, e o gestor diz que não pode contratar porque não tem acessibilidade disponível para você. É contraditório (E10 – deficiência física- Paralisia infantil nos membros superiores e inferiores do lado direito).

Não consigo andar na parte externa da faculdade, mas, fazer o quê? Não tem acessibilidade externa, só interna da faculdade. Mas não acesso cantina, não acesso sala de xerox. Tem uma pessoa designada que faz pra mim o serviço. Sinto falta de ir à cantina, de lanchar, de andar na parte externa da faculdade, de ir ao banheiro sem ter que pedir uma companhia, de fazer o xerox sem ter que pedir para alguém, de ter acesso ao laboratório, mas ele fica no último andar. A faculdade poderia fazer uma rampa, ou colocar um banheiro, xerox, cantina, sala dos professores no primeiro andar (E7- deficiência física – cadeirante - Paraplegia, após acidente de carro).

A LBI trata a acessibilidade não somente em relação à estrutura física, mas também envolve os equipamentos urbanos, os transportes, a tecnologia, a comunicação e a informação, dentre outros, conforme o artigo 3º da lei:

Art. 3º Para fins de aplicação desta Lei, consideram-se:

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

Em que pese que a ausência de acessibilidade arquitetônica, comunicacional, instrumental, programática e tecnológica impeça a inclusão e restrinja de fato a participação da pessoa com deficiência no ambiente de trabalho (VASCONCELOS, 2010, NEVES-SILVA *et al.*, 2015), identificaram-se dificuldades somente quanto à acessibilidade arquitetônica nas estruturas físicas das organizações, onde faltam escadas, rampas e elevadores, instrumentos facilitadores de acesso desses indivíduos. Destaca-se que em momento algum na pesquisa foram citadas ausências de outros tipos de acessibilidade.

Com relação à baixa qualificação, entre os entrevistados havia algumas pessoas com deficiência com grau de escolaridade menor (E8, E9) e com ensino médio completo, mas eles não demonstraram que esse aspecto fosse um dificultador para a inclusão no mercado de trabalho. Inclusive, a entrevistada E9 afirmou que se a pessoa com deficiência quer ser somente assalariada a falta de qualificação não atrapalha em nada. Agora, se quisesse ter um salário melhor sim, e que hoje está feliz em trabalhar no comércio.

Entretanto, no que diz respeito à qualificação profissional. Os entrevistados E3, E5 e E7 demonstraram que a falta de qualificação dificulta a inclusão no mercado de trabalho.

Não tem muitas pessoas com deficiência procurando vagas. Tem muitas vagas, mas não tem preenchimento porque as organizações exigem experiência, formação em curso superior e, hoje, isso, para o deficiente, é difícil. Quase muitos não saem de casa para procurar. Tem muitas vagas no mercado, mas eles exigem requisitos. No banco aonde trabalho ainda não preencheram a cota devido à exigência de qualificação profissional. O banco exige curso superior completo, certificação em CPA10, experiência pacote de sistema office (E3, deficiência física, cadeirante - Neoropatia Sentorial Motora)

A falta de qualificação compromete a inclusão, principalmente das pessoas que nasceram com a deficiência. Às vezes a pessoa que já tinha uma formação antes da deficiência, como é o meu caso. Se a gente conseguisse uma maior inclusão nas faculdades e nas escolas públicas, a qualificação profissional aumentaria e isso seria muito bom (E7, deficiência física – cadeirante – Paraplegia após acidente de carro).

Essas pessoas com deficiência não são qualificadas profissionalmente para exercerem determinadas tarefas profissionais, ou porque não têm escolaridade completa ou porque nunca trabalharam, mas precisam trabalhar para ter

independência e qualidade de vida (BRAZÃO, SILVA, 2007).

Com relação ao preconceito, notou-se que ele independe do tipo de deficiência, pois está intrínseco no ser humano, herança dos antepassados e de uma sociedade retrógrada. Esse tipo de barreira emerge pela falta de informação, por parte das organizações, sobre as capacidades de competência laborativa das pessoas com deficiência, uma vez que não se conhecem suas habilidades e suas reais limitações, dificultando a contratação ou, mesmo, a permanência destas no trabalho. Por isso ela precisa ser desfeita para que ocorra o processo de inclusão no ambiente organizacional (NEVES-SILVA *et al.*, 2015; SEMPERTEGUI, 2015; HAMMES, NUERNBERG, 2015; RAMACHANDRA *et al.*, 2017).

A melhor forma de desfazer o preconceito é buscando informações, conscientizando-se e mudando a forma de pensar sobre as pessoas com deficiência porque elas podem apresentar desempenho satisfatório dentro das organizações, independentemente da deficiência que apresentam. Isso porque ser deficiente não é sinônimo de incapacidade e sim de aprendizagem, e somente a convivência com esses profissionais torna possível quebrar barreiras e superar o preconceito ainda enraizado na sociedade (ROCHA, 2021).

Destaca-se que o entrevistado E8 acredita que o preconceito não é somente o da sociedade, mas o da própria pessoa com deficiência.

O próprio preconceito da pessoa com deficiência faz ela ver o preconceito nas outras pessoas. Por ser deficiente já acha que vai ser excluído. Isso já é um preconceito. Usam a própria deficiência para se vitimizar. “Ah, eu sou deficiente e não consigo”. Elas dão mais ênfase ao preconceito. A pessoa com deficiência fala que não consegue uma coisa ou outra, mas ela nem tentou. (E8 – deficiência física cadeirante - Neuromotora dos membros - Paralisia infantil)

Foi identificada também a falta de interesse como um dos desafios e dificuldades no processo de inclusão. Para alguns entrevistados (E1, E7), a falta de interesse é das organizações em incluir as pessoas com deficiência; já para outros (E3, E8), a falta de interesse se dá por parte das pessoas com deficiência que recebem o benefício do governo e não querem ter um emprego formal.

Muitas pessoas com deficiência não têm interesse em trabalhar, em estudar, em exercer uma função empregatícia porque são pessoas que recebem o BPC - LOAS. O mercado de trabalho não oferece além que um salário mínimo, que é o valor do benefício, e muitos optam em ficar em casa. Algumas até têm interesse em trabalhar, que não querem o benefício, é mais o interesse mesmo da pessoa. Não posso dizer que é do caráter, mas é do interesse em querer ter uma expectativa de vida melhor (E8 – deficiência física - cadeirante - Neuromotora dos membros - Paralisia infantil).

A escolaridade é baixa, logo o salário é baixo. Para o deficiente que tem direito ao BPC (Benefício de Prestação Continuada), que recebe para ficar em casa, se for para receber um salário no comércio, é mais vantajoso para o deficiente ficar em casa. Eu te falo com sinceridade, não é fácil para a pessoa com deficiência trabalhar. Se o deficiente tem um direito de receber o benefício do governo para ficar em casa, se ele for para o mercado, ele está tirando a vaga de outra pessoa (E5 – deficiência física - Sequela da poliomielite).

No que tange à falta de interesse em se inserir no mercado de trabalho, Tanaka; Manzini (2005) afirmam que as pessoas com deficiência utilizam a sua deficiência como um anteparo para se proteger, principalmente para não realizarem determinados tipos de atividade.

Outra dificuldade evidenciada na pesquisa é a falta de boa vontade, empatia e humanização (E1, E6, E7) das organizações para receberem as pessoas com deficiência, pela falta de adoção de medidas inclusivas que possam proporcionar a elas desenvolvimento, autonomia, segurança, potencialidade e independência, desencadeando um impasse no processo inclusivo, dificultando a aplicação da legislação que visa à inclusão e aumentando as práticas discriminatórias.

As pessoas têm má vontade. Tem um deficiente físico, auditivo, visual, as pessoas começam a te olhar ou seus familiares, com desprezo, como coitada. Pode até ter gestores bons, porque fala em deficiência eles só pensam na deficiência cognitiva. Não que a deficiência cognitiva seja um problema também, porque quem quer, quem tem boa vontade inclui a pessoa aonde ela quiser. A pessoa que tem o poder pra isso, se tiver boa vontade, ela inclui (E1, deficiência física, cadeirante - Paralisia cerebral)

No meu caso, mudar o laboratório para baixo, já que está inativado. A mudança mexe com a vida das pessoas, daí precisaria da boa vontade de todo mundo. Não só a direção, os professores, os alunos. A sociedade inteira. Podiam colocar o xerox no primeiro andar, já que ela precisa. Para inclusão precisa de todo mundo estar envolvido. Todo mundo achar importante (E7, deficiência física- cadeirante- Paraplegia, após acidente de carro).

5.2.2 A percepção de estar incluído (ou excluído)

Identificou-se, nos relatos dos entrevistados, que a maioria deles se sente incluída dentro das organizações (E2, E3, E5, E6, E8, E9, E10), com exceção da E4.

Não me sinto incluída. Me foi negado um instrumento simples, um descanso de pé. É uma coisa mínima. Eu sinto dor na minha coluna. Hoje uso uma lixeira para apoiar meu pé. Acho que disponibilizar para seu funcionário um bom ambiente de trabalho é o que a empresa pode fazer de melhor. Tendo um bom ambiente, tem um desenvolvimento melhor. Não vejo inclusão porque nunca ninguém chegou para me perguntar se as minhas necessidades estavam sendo supridas. Tem os laudos na minha pasta. A gente já passou por troca de ambiente físico, e sempre todo mundo junto, nunca foi pensando que eu deveria fazer menos esforço (E4 – deficiência física – Encurtamento do membros superiores – congênito).

Sasaki (2010) afirma que a organização inclusiva é aquela que adere à diversidade humana, contemplando todas as diferenças individuais, sem segregar, de forma a implementar um ambiente de trabalho adequado, com todos os colaboradores e em toda a estrutura organizacional.

No que tange à percepção de ser incluído, identificou-se que a maioria das pessoas com deficiência recebe a mesma remuneração (E1, E2, E3, E4, E5, E6, E8, E9 E10), inclusive, o entrevistado E9 afirmou ter algumas vantagens dentro da organização. Nas suas próprias palavras, “tenho a mesma remuneração, mas lá na empresa o funcionário normal tem direito à bolsa de estudo depois de um ano de empresa, o PCD tem direito com seis meses. E o PCD não paga o plano de saúde, os outros pagam” (E9 – deficiência física, adquirida pós acidente de moto).

Assim, em que pese o fato de a maioria dos entrevistados ter a mesma remuneração e se sentir incluída pelos demais colaboradores, pesquisas demonstram que a prática de inclusão ainda é cerceada e provocada por diversos problemas dentro das organizações. Pessoas com deficiência, embora participem e recebam o mesmo salário, ainda sofrem com o despreparo de seus gestores, enfrentam preconceitos de chefes e colegas de trabalho, enfrentam diversas barreiras arquitetônicas e políticas de gestão inclusivas ineficazes na prática, o que demonstra que a contratação, muitas vezes, se dá somente baseada na imagem benéfica que a

inclusão proporciona à sociedade (CARVALHO-FREITAS; MARQUES, 2010; SANTOS *et al.*, 2015; FREITAS *et al.*, 2017; GIL, 2010; MIRANDA; CARVALHO, 2016; VIOLANTE; LEITE, 2011).

Entretanto, notou-se que somente o entrevistado E7 não tem a mesma remuneração, recebendo trezentos reais, aproximadamente, a menos, que os demais colaboradores.

Não tenho a mesma remuneração. Recebo, em média, R\$ 300,00 a menos. Eu sei o motivo porque o Diretor já conversou comigo. Ele alega que, como a minha turma que vão até a minha sala de aula, os alunos perdem algum tempinho para se deslocar para a minha sala de aula. E aí eu dou menos 10 minutos, 8 minutos de aula. Inclusive, o primeiro horário já é minha aula, o que não justifica. Eu dou duas aulas seguidas. E a outra justificativa é que eu tenho uma pessoa que me ajuda, que tem que tirar os meus xerox, que tem que trazer o meu lanche. Se eu precisar de repor água, ela que vai repor a minha água, e a desculpa é que tem que pagar essa pessoa. É uma assistente. Mas ela foi contratada como auxiliar de serviços gerais, já vi a carteira dela. Ganha menos de um salário mínimo porque não trabalha oito horas. Ela vai embora antes de mim. Se eu quiser tomar água ou comer alguma coisa depois que ela foi embora, o problema é meu. Mas eu preciso dessa auxiliar e eu tive que aceitar, ou então eu não vou trabalhar (E7 – deficiência física - cadeirante – Paraplegia, pós acidente de carro)

Metade dos entrevistados (E1, E3, E5, E8, E10) teve acesso a cursos dentro das organizações. E9 afirmou não ter participado de um curso que a organização disponibilizou porque não foi convocada, o que acredita ter sido devido à sua deficiência. Já no que tange ao treinamento, a pesquisa identificou que a maioria dos entrevistados (E1, E2, E3, E5, E6, E8, E10) teve acesso. Aqui, destaca-se a entrevistada E7, que afirmou que a empresa até oferece treinamentos, mas que o evento ocorre sempre no terceiro andar e que ela não consegue participar por causa das escadas. Quanto a planos de carreiras, incentivos, promoções e bonificações, somente os entrevistados E3, E5 e E10 tiveram acesso.

A LBI inclui, em seus dispositivos, como obrigações do empregador, a promoção e o incentivo ao acesso e à participação integral da pessoa com deficiência, pois a única forma de assegurar uma inclusão mais humanizada e respeitosa é por meio da valorização do trabalho e do respeito à dignidade humana, como garantia da ampla cidadania, e não é o que foi encontrado nesta pesquisa (COELHO, 2016).

Quando as organizações incluem de fato as pessoas com deficiência elas são consideradas portadoras da chamada responsabilidade social, uma vez que, após a inserção dessas pessoas, elas se mantêm inclusivas, a fim de acolher todos os envolvidos. Não basta somente haver um processo seletivo igualitário, como a pesquisa identificou (G1, G2, G5, G6, G7, G8, G9, G10). É preciso ir além, buscar a inclusão em outros aspectos. Diante disso, Pereguini (2015) considera que a organização que pratica a inclusão tem responsabilidade social, definida como um emaranhado de ideias e práticas que geram benefícios para todos os colaboradores e estimula ações positivas e o atendimento da função social.

Para Sasaki (2010), as organizações verdadeiramente inclusivas não se restringem somente ao cumprimento da Lei de Cotas, mas se fundamentam na crença de que a contratação de colaboradores com deficiências e o atendimento às suas necessidades especiais são benéficos a todos, inclusive para as próprias organizações, refletindo, portanto, conceitos altamente valorizados no Século XXI.

Vaz *et al.* (2020) acreditam que, quando as organizações não diferenciam colaboradores pela deficiência, promovem e estimulam a responsabilidade social em áreas diversas, como geração de emprego, boas relações com os consumidores e com o meio ambiente, são mais acessíveis e têm bons relacionamentos no âmbito urbano. Entretanto, pode-se afirmar que, mesmo com todas as transformações que a sociedade vem sofrendo, as pessoas com deficiência ainda enfrentam grandes desafios para serem inseridas no mercado de trabalho. Esses desafios são diversos, como questões econômicas das organizações, grau de escolaridade, acessibilidade e preconceitos, entre outros.

5.3 Garantia das condições de acesso e de permanência da pessoa com deficiência no trabalho, a partir da percepção das próprias pessoas com deficiência

5.3.1 (Des)conhecimento da lei

Os resultados obtidos na pesquisa demonstraram que a maioria das pessoas com deficiência desconhece a nova Lei Brasileira de Inclusão, bem como os direitos por

ela instituídos. Somente dois entrevistados (E1 e E7) afirmaram conhecerem a lei.

O desconhecimento, no geral, é a principal dificuldade para a inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho. Seja por parte dos gestores, quando desconhecem a capacidade desses profissionais de agregarem valor para as organizações, seja por parte das próprias pessoas com deficiência, que desconhecem a norma jurídica baseada nos princípios constitucionais da igualdade, da garantia à saúde, ao lazer, à educação e ao trabalho. Assim, o desconhecimento, no geral, acaba favorecendo a exclusão social da pessoa com deficiência (MARTINS *et al.*, 2018).

Para os autores, ainda existe carência de pesquisas sobre o desconhecimento da legislação por parte das pessoas com deficiência, o que impede o usufruto dos direitos ali assegurados, já que a ciência sobre esses direitos seria o primeiro passo para a efetividade da promoção à inclusão (MARTINS *et al.*, 2018).

A pesquisa também identificou que a razão de os entrevistados não conhecerem a LBI é, justamente, a falta de divulgação da mesma. “Problema que eu vejo na LBI é a falta de divulgação, eu não conhecia essa lei” (E4 – deficiência física - encurtamento dos membros superiores congênita).

Ademais, como não são todos que conhecem a legislação, quando se perguntou aos entrevistados sobre uma possível melhoria da LBI, destaca-se a resposta dada pelo entrevistado E1, que disse achar que deveriam ser aplicadas sanções gradativamente mais altas, a fim de atingir o bolso dos gestores e fazer com que eles cumpram a lei brasileira de inclusão.

O relato do entrevistado percorre a via de responsabilidade estatal ao considerar que a aplicação de sanções mais rígidas e a divulgação dos direitos e dos programas facilitadores da inclusão são papéis do Estado, uma vez que é este o primeiro a viabilizar a inclusão social. A inclusão traz intrínseca em sua natureza a perspectiva coletiva, fundamentada na dignidade da pessoa humana, na valorização da cidadania e na justiça social. Por isso, se faz necessária a imposição de diretrizes para propagação da lei e a valorização do trabalho e a inclusão das pessoas com

deficiência.

5.3.2 Para permanecer

A metade das pessoas com deficiência considera que as organizações respeitam o perfil vocacional da pessoa com deficiência (E3, E6, E7, E9, E10) e outra metade considera que não respeita (E1, E2, E4, E5).

Atender ao perfil vocacional da pessoa com deficiência é reconhecer a potencialidade e as dificuldades relacionadas às habilidades sociais e básicas desses profissionais, fortalecendo o vínculo, a formação e o aperfeiçoamento no mercado de trabalho. Quando há compatibilidade entre interesse pessoal e vaga dentro da organização, tem-se atendido dois interesses ao mesmo tempo, conferindo uma condição de mercado de trabalho mais ampla e geradora de sucesso da equipe (COELHO, 2016).

Ainda identificou-se que somente dois entrevistados tinham acesso a recursos de tecnologia assistiva, agente facilitador e apoio no ambiente de trabalho (E3, E10). Coincidentemente, são os únicos que trabalham em agência bancária.

Para Gouveia (2016), o recurso tecnológico cria condições para minimizar algumas barreiras dentro dos ambientes laborativos, promovendo mais autonomia, qualidade de vida e participação das pessoas com deficiência. Para o autor, a tecnologia não elimina as barreiras ambientais, mas atua em favor da remoção delas. O agente facilitador e o apoio ao ambiente de trabalho são áreas interdisciplinares que, uma vez oferecidas, ajudam a construir a funcionalidade do serviço prestado pelas pessoas com deficiência e a falta de oferecimento pode gerar a exclusão dessas pessoas do ambiente de trabalho.

A maioria dos entrevistados (E1, E2, E3, E4, E5, E7, E8, E9, E10) não tem acesso à habilitação e à reabilitação profissional. Inclusive, somente o E6 afirmou ter utilizado o serviço de reabilitação profissional, o que deve ser efetivamente assegurado a todos, para assegurar igualdade e dignidade, pois sua ausência configura uma espécie de discriminação (SETUBAL; FAYAN, 2016).

A LBI dispõe sobre o processo de habilitação e reabilitação que, além de ser um direito da pessoa com deficiência, tem o objetivo de desenvolver as potencialidades, os talentos e as habilidades dessas pessoas, por meio da acessibilidade e técnicas, de forma atender a todos os tipos de deficiência (BRASIL, 2015).

5.3.3 “Elas precisam contratar”

A maioria dos entrevistados declarou-se a favor da Lei de Cotas e afirmaram que foi ela quem os ajudou no processo de inclusão (E1, E2, E3, E5, E6, E7, E8, E9, E10), mas que ela não ajuda a manter o emprego, porque eles podem ser demitidos a qualquer tempo.

Importante destacar que, para E1, embora a lei tenha ajudado na inclusão, foi mais a sua força que o fez ser contratado, pois acha que isso aconteceu mais por sentirem pena do que por interesse na inclusão.

Identificou-se que as pessoas com deficiência acreditam que os gestores não contratam para cumprir a função social, mas porque são obrigados pela Lei de Cotas (E4, E7, E8, E9, E10). Inclusive, é importante destacar as palavras de E7 a esse respeito.

A gente não consegue uma oportunidade de emprego legal. Eu tive uma entrevista há pouco tempo. Não me falaram para que cargo, nem o salário. Só fizeram uma entrevista para saber qual a minha deficiência. Perguntaram o que eu fazia, o que eu não fazia, se eu levantava a perna, se eu não levantava a perna, se eu levantava o braço, se eu não levantava o braço. Se eu aguentava peso, se eu aguentava ficar quantas horas sentada. Perguntei qual era a função, e eles disseram que não sabiam e que iam ver se tinha alguma vaga para me encaixar. A psicóloga ainda disse pra mim: “Você não tá caçando vir pra cá, ficar à toa o dia inteiro e ganhar um salário inteiro, né? Eu falei: “Não tô caçando mesmo não, porque eu trabalho, sou formada em Administração, trabalho em dois empregos. Então, realmente, eu não saio da minha casa para ganhar uma mixaria não”. Eu não ‘to a fim de enfeitar uma empresa, eu quero ser produtiva. Eles só querem preencher a cota (E7 – deficiência física – cadeirante- Paraplegia, após acidente de carro).

Para Vaz *et al.* (2020), muitas organizações contratam por obrigação, para cumprirem a lei e acreditam que as pessoas com deficiência não desempenham

determinadas funções com excelência, o que as torna excluídas, pois são vistas como pessoas menos produtivas e que não conseguirão entregar resultados satisfatórios.

Muitos gestores têm baixa expectativa sobre o desempenho das pessoas com deficiência no mercado de trabalho, sendo um ponto negativo para o processo de inclusão, motivo pelo qual contratam somente porque são obrigados por lei (CARVALHO-FREITAS, *et al.*, 2019).

5.4 Condições justas e favoráveis de trabalho a partir da percepção dos gestores

Antes de apresentar os dados sobre as condições justas e favoráveis de trabalho e sobre a garantia das condições de acesso e de permanência da pessoa com deficiência no trabalho na percepção dos gestores, desenvolveu-se o Quadro 10. O objetivo foi mostrar se há ou não pessoas com deficiência na organização em que trabalhavam à época da realização das entrevistas, bem como a quantidade, o tipo de deficiência e a área de atuação desses profissionais.

Quadro 10 - Colaboradores com deficiência nas organizações em que trabalhavam os gestores entrevistados

Contínua...

Entrev.	Pessoas com deficiência	Quantidade	Tipo de deficiência	Área de atuação/Atividade exercida
G1	Sim	02	Esclerose múltipla	Caixa
			Física	Caixa
G2	Sim	02	Auditiva	Informática
			Física	Secretaria
G3	Sim	01	Física	Vendas
G4	Sim	02	Física	Atendimento a cliente
			Física	Caixa e serviços
G5	Não	—	—	—
G7	Sim	01	Física	Ensacolador
G8	Sim	02	Física	Escritório
G9	Sim	01	Física	Motorista

G10	Sim	01	Física	Venda
-----	-----	----	--------	-------

Fonte: Elaborada pela autora (2021).

5.4.1 As dificuldades e os desafios no processo de inclusão

Nas entrevistas com os gestores identificou-se que uma das dificuldades no processo de inclusão, na percepção dos gestores (G3, G5, G7), é a falta de interesse das pessoas com deficiência em se inserir no mercado de trabalho formal.

O entrevistado G3, por exemplo, afirmou o seguinte:

Na minha percepção falta interesse sim. Já fiz entrevistas, aqui na loja, com pessoas com deficiência, de pessoas que não queriam trabalhar porque têm muitas dessas pessoas que têm ajuda, são aposentadas ou afastadas pelo INSS, e muitas vezes eles não querem perder esse benefício. Muitas, muitas e muitas, e as que querem, às vezes, não investem tanto na qualificação profissional, são mais acomodados (G3).

Há muitos anos trabalhando nessa área eu vejo que não há interesse das pessoas com deficiência de estar dentro da empresa e serem contratadas. O processo seletivo abre como um todo. Só que esse tipo de colaborador não aparece. É difícil você ter um deficiente lá na área de entrevista, mesmo que seja um deficiente igual desse rapaz, que a gente consegue colocar uma ocupação tranquila desses cargos que são mais apropriados, de pesagem, de conferência de estoque. Eles não aparecem para fazer esse tipo de entrevista (G7).

Esse achado corrobora as conclusões da pesquisa realizada por Brumer *et al.* (2004), quando entrevistaram gestores e concluíram que há um desinteresse das pessoas com deficiência em buscar um trabalho formal, uma vez que recebem benefícios do INSS, o que os leva a ficarem acomodados com a situação em que vivem.

Em contrapartida, Nevez-Silva, Prais, Silveira (2015) identificaram, nas pesquisas que promoveram, que há interesse, por parte dessas pessoas, em trabalhar formalmente, mas elas temem o preconceito e a perda de renda, pois, assim como qualquer outra, elas buscam segurança no mercado de trabalho e, diante do olhar discriminatório da sociedade, essa segurança nem sempre se faz presente.

Uma segunda dificuldade no processo de inclusão, na perspectiva do gestor, foi identificada como a falta de qualificação profissional (G4, G5, G6). As organizações se propõem a contratar pessoas com deficiência e esperam, no mínimo, algum tipo

de qualificação para que o candidato possa exercer função disponível. Por isso Silva, Prais e Silveira (2015) afirmam que essa é uma das barreiras cruciais no processo de inclusão, tanto para as empresas quanto para as próprias pessoas com deficiência. Essa desqualificação profissional se dá pela precariedade da educação ou pela baixa qualidade na educação básica que a pessoa com deficiência possui.

A dificuldade para preencher vaga é a falta de preparo do PCD. A falta de qualificação dificulta a contratação porque, na maioria das vezes, a pessoa que não tem deficiência busca mais estar se especializando e, em alguns casos de PCD, muitas vezes, eles acham que não precisam buscar uma certificação, uma qualificação. Falo isso com propriedade porque tem seis meses que estou procurando pessoa com deficiência e não consigo preencher a vaga (G4).

Os tipos de deficiência também foram identificados como uma dificuldade, pois G1 relatou que sua organização não realizava contratação de pessoas com deficiência cognitiva, mas não soube informar o motivo (G1 e G6). Outros gestores (G3, G7) relataram que não contratavam pessoas com deficiência física que sejam cadeirantes porque a empresa tem muita escadas. Os demais gestores não demonstraram ter dificuldade para contratar qualquer tipo de deficiência (G2, G4, G6, G8, G9, G10).

O banco não contrata uma pessoa com limitação intelectual porque é complicado com relação a atendimento ao cliente, é uma responsabilidade financeira. A limitação intelectual é um problema para a contratação do banco mesmo (G6).

Os achados da pesquisa corroboram o entendimento de Wammes (2019) que aponta que as pessoas com limitação cognitiva são excluídas desde os primórdios, pois sempre foram rejeitadas e consideradas como “débeis mentais” e isso, por sua vez, sempre foi motivo de repulsa e motivo de temor pelas pessoas. Entretanto, com a diversidade em voga, algumas organizações passaram a dar oportunidade para as pessoas com deficiência cognitiva de grau leve, sem que isso implique em grandes modificações na infraestrutura e que não represente gastos na formação e na qualificação deste profissional, o que continua implicando em preconceito.

Quanto à deficiência física, a literatura também aponta esta condição como um desafio para as organizações que pretendem realizar a inserção e a inclusão desses profissionais, uma vez que é preciso implementar meios que favoreçam a inclusão

desses profissionais, como adaptar espaços, adquirir mobiliários, proporcionar meios para que esses profissionais tenham autonomia, segurança e qualidade de vida no exercício de suas funções. E a implementação desses recursos depende de condições financeiras e boa vontade das organizações, sendo que esta, muitas vezes, falta (SILVA, 2019).

5.4.2 Importância, vantagem e desvantagem da inclusão

Foi possível observar que os gestores consideram de extrema importância o processo de inclusão das pessoas com deficiência, sendo enriquecedor para todos os colaboradores lidar com a diferença dentro do ambiente de trabalho, aprender com histórias de vida e conviver com a diversidade, além poder fazer parte da vida desses indivíduos.

Toda pessoa que vem com uma característica especial, ela te traz um aprendizado muito grande e um olhar muito especial, porque agora estamos adaptando material para as pessoas com deficiência visual, eu vou ter a oportunidade de poder ver como é a vida de alguém que tem dificuldade para enxergar. E quando você se permite isso, é uma evolução humana muito grande. O grande diferencial de um profissional de sucesso não é so ser técnico, é ser um bom ser humano e entender outro ser humano (G2).

Também foi possível identificar as vantagens do processo de inclusão que, na visão de alguns dos gestores (G3, G4, G5, G7), é a concessão de oportunidades de igualdades dadas às pessoas com deficiência, auxiliando-as no crescimento pessoal e profissional, o que, para Benevides (2017), é a ideia principal das normas e da política de inclusão no mercado de trabalho formal, que objetiva a igualdade de oportunidades dos indivíduos, independentemente de serem ou não deficientes.

Importante destacar o G6 que considera:

Vantajosa a inclusão da pessoa com deficiência por ver como uma responsabilidade social, porque são pessoas que têm plenas condições de exercer funções de acordo com suas deficiências e isso não é bom só para empresa, mas também para a própria pessoa com deficiência. Muitas se sentem inúteis, menores por conta da deficiência. Então, essa inclusão é importante tanto para o psicológico quanto para a questão financeira (G6).

Destaca-se, ainda, que alguns gestores declararam não verem desvantagem no processo de inclusão (G2, G6), entretanto, foi mencionado, pela entrevistada G3, que a falta de qualificação profissional é uma desvantagem porque conta muito, no processo de inclusão, que a pessoa tenha feito cursos. Não é só faculdade, mas também cursos profissionalizantes, cursos técnicos. Destaca-se que a falta de qualificação já havia sido mencionada por outros gestores como sendo uma das dificuldades no processo de inclusão.

Uma desvantagem que foi citada somente por um gestor foi a produtividade. A esse respeito, G7 se manifestou no seguinte sentido: “Se a empresa precisa de uma produtividade, talvez seja interessante que tenha um funcionário que produza 100%. Não é uma vantagem, mas que pelo menos não fique no zero a zero, a contratação de um deficiente”.

Os achados desta pesquisa demonstraram que algumas empresas nem sempre esperam produtividade da pessoa com deficiência, o que acaba desestimulando o funcionário a continuar no mercado de trabalho. Essa perspectiva da baixa produtividade é marcada pela baixa escolaridade, pouca qualificação, o preconceito e a discriminação social (CARNEIRO, CARMO, 2017).

A estabilidade foi citada por G3 como uma desvantagem, pois muitas pessoas com deficiência se acham estáveis por terem sido contratados pela Lei de Cotas.

Quando a gente faz a contratação, temos muito receio quanto às dificuldades, porque, por eles terem estabilidade, eu não posso simplesmente colocar ele aqui e, daqui três meses, se ele não produzir, a gente vai demitir. Não é bem assim. Então, a gente é muito criterioso quanto a isso. Temos um equilíbrio tanto no perfil do candidato à vaga quanto a qualificação porque não adianta eu pegar qualquer um só para cumprir a cota só porque o Ministério do Trabalho ‘tá me pedindo e, daqui três meses, eu mando ele embora. Não consigo, porque ele tem estabilidade (G3).

Já escutei pessoas com deficiência falando dentro da empresa “ah, chefe, você me coloca para fazer isso e aquilo, porque você sabe que eu não posso ser demitido. Você sabe como são as coisas, né?” Ele encara como sendo estabilidade, tanto para manter quanto para ter resistência para crescimento (G4).

Entretanto, segundo a maioria dos gestores (G1, G2, G4, G5, G6, G7, G8, G9), a organização em que eles trabalhavam não concede estabilidade para as pessoas com deficiência por conta da Lei de Cotas.

5.4.3 A percepção de estarem incluindo pessoas com deficiência

Segundos os dados obtidos na pesquisa, os gestores se mostravam acolhedores no processo de inclusão, estando abertos à gestão da diversidade e demonstraram interesse na convivência com esses profissionais e na inclusão. Além disso,

oferecem condições justas e favoráveis de trabalho, como igualdade de remuneração, cursos, treinamentos, planos de carreira, promoções, bonificações e incentivos profissionais.

Para Fialho *et al.* (2017), quando a organização respeita as condições justas e favoráveis das pessoas com deficiência, ela proporciona, além do cumprimento da lei, o desenvolvimento do indivíduo, absorvendo todas as suas dificuldades e tornando a deficiência apenas uma característica e não uma limitação profissional.

Ainda foi possível identificar que as organizações em que os gestores trabalhavam realizavam um processo seletivo igualitário. No entanto, não eram todos os gestores que faziam parte do processo seletivo de inclusão (G1, G2, G5, G7, G10).

Identificou-se que apenas os entrevistados G3, G4, G8 e G9 participavam do processo seletivo de inclusão, os quais levavam em conta a história de vida, o interesse e a força de vontade e a perspectiva de crescimento organizacional, sem considerar o tipo de deficiência. O mais importante para esses gestores é que a pessoa com deficiência desenvolva potencial e habilidades que trarão realização profissional e sucesso para a organização (RIBEIRO; CARNEIRO, 2009)

Foi possível perceber, pelos relatos dos entrevistados, que o ambiente laboral de algumas organizações é adequado para atender às necessidades das pessoas com deficiência, fornecendo condições de acessibilidade, como rampas de inclinação, iluminação, corrimão e banheiros com abertura ampla (G1, G2, G5, G8, G9, G10).

O grande problema ainda das organizações é a presença de escadas e a ausência de rampas e elevadores, o que dificulta a contratação de um cadeirante, por exemplo. Entretanto, o direito à acessibilidade das pessoas com deficiência é fundamento de direitos humanos e de cidadania regulamentados pela LBI. Todavia, para que as pessoas com deficiência possam de fato ter acesso a esses direitos, é fundamental que sejam garantidas estruturas arquitetônicas, além de mobiliários, equipamentos, acesso à informação, comunicação e a previsão de vagas de emprego nas organizações (LEITE, 2017).

Destaca-se que, tanto na prática quanto na literatura, a acessibilidade, na maioria das vezes, é associada às questões físicas e arquitetônicas, como a existência de rampas, elevadores, iluminação e banheiros adaptados. No entanto, a acessibilidade vai muito além dessas associações, pois deve ser entendida como a garantia de mobilidade e de autonomia da pessoa com deficiência no ambiente de trabalho (OLIVEIRA, *et al.*, 2011; CAMPOS; VASCONCELLOS; KRUGLIANSKAS, 2013, CORDEIRO, 2019).

Os relatos dos gestores indicaram de que nem sempre a estrutura física da organização é adequada para receber as pessoas com deficiência.

Nem todas as agências têm estrutura favorável para atender às pessoas com deficiência. Eu já tive colaboradores que trabalhavam em postos de atendimento bancário, em uma agência pequena dentro de algumas empresas e tinha uma colaboradora com deficiência muito grave. Era impossível descer e subir escada, e na agência tinha muitas escadas. Ela foi remanejada para outra empresa que não tinha escada (G1).

Para Simonelli e Filho (2017), muitas organizações se propõem a realizar a inclusão, mas não investem em mudanças no ambiente de trabalho, predominando uma limitação da deficiência e das potencialidades desses indivíduos.

5.5 Garantia das condições de acesso e de permanência da pessoa com deficiência no trabalho a partir da percepção dos gestores

5.5.1 Tudo que é impositivo é pior

A maioria dos gestores entrevistados afirmou que cumpriam a Lei de Cotas, com exceção da G2. No entanto, um dado importante encontrado se refere ao relato da entrevistada G7 de que, embora tivesse 150 funcionários e no seu quadro de colaboradores e tivesse uma pessoa com deficiência, a empresa registrava seus funcionários em CNPJs diferentes, para não atingir o limite de 100, que é o número o mínimo imposto pela Lei de Cotas para a não contratação de pessoas com deficiência.

Existem alguns CNPJs envolvidos, então, nós estamos falando de um grupo econômico, a onde ele tem interesse integrado. A gente consegue detectar que possui interesse econômico e as empresas são todas ligadas uma a

outra, mas, ao todo, em todos os 4 CNPJs, nós temos em torno de 150 funcionários. Cada CNPJ funciona um segmento. Tem o CNPJ do açougue, tem o CNPJ da padaria e tem o CNPJ do hortifruti e o CNPJ da empresa terceirizada aonde a gente consegue ter o RH dessa empresa. Todos os segmentos ficam dentro do mesmo estabelecimento, mas, para efeitos fiscais, foi interessante desmembrar essas empresas, justamente por conta de tributação. Não foi uma estratégia pensada para burlar a lei de contratação da pessoa com deficiência, mas acaba que ela atinge essa finalidade também, que é de não cumprir a cota (G7).

Além desse dado importante, G7 também se manifestou sobre a necessidade do incentivo fiscal para as empresas para que elas possam de fato contratar as pessoas com deficiência, pois “o lado social da inclusão tem que existir, mas os incentivos têm que ocorrer. Embora tenha, eu ainda acho pouco, porque a empresa assume um papel do Estado”.

No que tange aos incentivos, importante destacar que, em 2015, foi aprovado o Projeto de Lei nº 2.761/15, que concede dedução de 50 % (cinquenta por cento) do imposto de renda dos salários dos empregados para as empresas que contratarem pessoas com deficiência, nos termos da Lei de Cotas (BRASIL, 2015).

No mesmo sentido, Rocha (2021), em sua tese de doutorado em Direito, defendeu a desoneração financeira previdenciária pelo incentivo à realização do contrato de trabalho da pessoa com deficiência, de forma a fomentar essas contratações e atingir a justiça social, uma vez que todos saem ganhando: O Estado se desonera em relação aos benefícios que deixarão de ser concedidos, a empresa reduz sua tributação e o mandamento constitucional da dignidade da pessoa humana é garantido àquelas pessoas que, muitas vezes, são alijadas da vida em sociedade, como as pessoas com deficiência.

Os resultados encontrados nesta pesquisa mostram que a Lei de Cotas viabilizou o acesso das pessoas com deficiência ao mercado de trabalho formal e que o processo igualitário de contratação demonstra que as organizações, quando contratam pessoas com deficiência, seguem a rotina normal de admissão e demissão, ou seja, o processo deve ser o mesmo para qualquer colaborador (CUSTÓDIO, FERNANDES, 2019; CARVALHO, GUMBOWSKY, 2019).

Esse achado corrobora os estudos de Melo *et al.* (2017) que afirmam que a Lei de

Cotas tem a finalidade de garantir vagas e oportunidades para as pessoas com deficiência, e as variáveis da contratação dependem sempre do porte da empresa. Por exemplo, empresa de grande porte que tem cem funcionários ou mais deve que ter, no mínimo, entre 2% a 5% de pessoas com deficiência. Entretanto, não basta que a Lei de Cotas seja apenas favorável à pessoa com deficiência, quando não dispõe sobre os meios para viabilizar o acesso à utilização, com segurança e autonomia, dos espaços, edificações, ambiente, transportes, comunicação e mobilidade, dentre outros.

Diante disso, percebeu-se, ainda, que poucos gestores conhecem LBI (G3, G7, G10), bem como os direitos das pessoas com deficiência trazidos lei. Alguns dos gestores entrevistados disseram que a função de conhecer a lei é dever do departamento jurídico e do RH da empresa (G1, G4). Melo (2021) realizou uma pesquisa sobre o conhecimento da LBI e identificou que 69,1% dos respondentes desconhecem a Lei Brasileira de Inclusão, demonstrando que a lei ainda é pouco abordada dentro das organizações.

Ainda sobre a LBI, identificou-se que todos os gestores declararam respeitar o perfil vocacional das pessoas com deficiência (G1, G2, G3, G4, G5, G6, G7, G8, G9, G10). No entanto, no que tange à disponibilidade de tecnologia assistiva, de agente facilitador e apoio ao ambiente de trabalho (G2, G7, G8, G9 e G10), alegaram não disponibilizá-los para seus colaboradores com deficiência.

As garantias de permanência das pessoas com deficiência são várias, como desempenhar bem sua função (G4, G9), ser competente (G2), ter uma boa performance dentro da empresa (G5, G6), ter produtividade (G7, G8) e fazer treinamentos para aprimoramento (G1). A entrevistada G3 afirmou que a garantia é a estabilidade da Lei de Cotas.

5.5.2 Dificuldades em cumprir a lei de cotas

Foi possível perceber várias dificuldades apresentadas pelos gestores para o cumprimento da Lei de Cotas, as quais estão organizadas no Quadro 11.

Quadro 11 - Dificuldades para o cumprimento da Lei de Cotas, segundo os gestores entrevistados

Gestores	Dificuldades para o cumprimento da lei de cotas
G1	'Achar que tem estabilidade e não entregar resultado'
G2	"A gente não consegue cumprir. Falta interesse deles"
G3	"Eles não querem"; Falta de Qualificação profissional. Eles se sentem inferiores
G4	Falta qualificação profissional
G5	Estrutura física e preconceito
G6	Falta qualificação profissional
G7	Número de funcionários
G8	Estrutura física e falta de qualificação profissional
G9	"São eles mesmos"
G10	Falta de qualificação profissional

Fonte: elaborado pela autora (2021).

Podem-se observar percepções diferentes diante da realidade de cada gestor dentro das organizações, no entanto, mais uma vez restou evidenciada a falta qualificação profissional, citada anteriormente pelos gestores na subcategoria "dificuldades e desafios no processo de inclusão". Os gestores alegaram ter dificuldades em encontrar pessoas qualificadas que atendam às exigências do cargo. Para Morais (2017), a qualificação profissional é extremamente importante para que se cumpram os requisitos exigidos pelo mercado de trabalho, a fim de facilitar a inserção da pessoa com deficiência e, conseqüentemente, melhorar sua qualidade de vida.

A literatura sustenta que a qualificação profissional tem dois vieses: um de geradora de oportunidades no mercado de trabalho e outro de obstáculo para a inserção nesse mesmo mercado. Além desses vieses, pesquisas realizadas demonstram que as pessoas com deficiência cognitiva são as que têm mais dificuldade para serem inseridas e incluídas, em face da falta de qualificação, que ainda é um fator primordial para reconhecimento e valorização profissional (MORAIS, 2017; BARROS, 2013; SANTOS, 2011)

Nesse sentido, não há como pensar em trabalho sem alguma qualificação, pois a própria Constituição Federal de 1988 dispõe que a educação deve promover o exercício da cidadania e a qualificação profissional, conforme artigo 205, a saber:

Art. 205. A educação, direito de todos e dever do Estado e da família, será promovida e incentivada com a colaboração da sociedade, visando ao pleno

desenvolvimento da pessoa, seu preparo para o exercício da cidadania e sua qualificação para o trabalho (BRASIL, 1988).

A lei suprema dispõe que a qualificação profissional depende da educação, mas no Brasil existem diversas barreiras, no que tange à inclusão da pessoa com deficiência na educação básica, motivo que leva à carência de aperfeiçoamento profissional (MORAIS, 2017).

Cesar (2010) afirma que a inclusão de pessoas com deficiência sem qualificação profissional no mercado de trabalho ocorre devido à fiscalização decorrente do cumprimento à Lei de Cotas. O descumprimento da lei é justificado pela falta de qualificação profissional. Para Shimono (2008), a baixa escolaridade e a falta de qualificação profissional são os maiores desafios a serem superados, mas a discussão sobre a temática leva à compreensão, fazendo que com sejam flexibilizadas as exigências e dando “oportunidades para pessoas com deficiências comunicativa, cooperativa, criativa, de serem capazes de trabalhar em equipe” (SHIMONO, 2008, p. 37).

5.6 Comparação das percepções das pessoas com deficiência e dos gestores

Para as pessoas com deficiência, as maiores dificuldades na inclusão estão na falta de acessibilidade, na exigência de qualificação profissional, no preconceito e na falta de interesse e de boa vontade, empatia e humanização dos gestores. Já para os gestores, as maiores dificuldades estão na falta de interesse e na falta de qualificação profissional.

Algumas das pessoas com deficiência entrevistadas nesta pesquisa (E3, E8) afirmaram que existe falta de interesse pelo trabalho por parte da própria pessoa com deficiência. Esse posicionamento reforça a percepção dos gestores (G3, G7), quando afirmaram que essa falta de interesse se dá pelo fato de receberem benefício do governo. Já a qualificação profissional foi a mais mencionada, tanto pelas pessoas com deficiência quanto pelos gestores, como as dificuldades e os desafios tanto para a inclusão quanto para o cumprimento da Lei de Cotas.

Esses desafios e dificuldades identificados na presente pesquisa são os mesmos

encontrados por Costa, Carvalho-Freitas e Freitas (2018), quando apontaram algumas possíveis explicações para as dificuldades de contratação das pessoas com deficiência, dentre elas: a) a baixa qualificação profissional; b) a insegurança da perda do Benefício da Prestação Continuada (BPC), o que gera a falta de interesse desses profissionais, bem como c) as concepções preconceituosas dos empregadores e da sociedade sobre a deficiência.

Estudos demonstram que o fato de as pessoas com deficiência apresentarem diversas desvantagens em relação aos demais indivíduos, não só pela limitação provocada pela deficiência, mas pelo preconceito e falta de informação sobre sua potencialidade, implica gerar nelas a falta de interesse em buscar um emprego formal, o que se torna um desafio para as organizações no processo de inclusão (SILVA, 2017; SOUSA, 2015).

A falta de acessibilidade foi significativa para as pessoas com deficiência física, embora a metade dos gestores tenha relatado que as organizações atendem a todas as suas necessidades, como arquitetônicas, informacionais, comunicacionais e tecnológicas. A exceção foi o entrevistado G3 que não contratava pessoas com deficiência física porque na edificação onde a organização funciona existem muitas escadas. Machado; Lima (2015) afirmam que, mesmo com a existência de leis e normas que promovem a remoção de barreiras, o que se observa é que há uma aplicação muito restrita dessas medidas de acessibilidade, no sentido de dificultar a autonomia das pessoas com deficiência.

O preconceito foi identificado como uma dificuldade apontada somente pelas pessoas com deficiência. Na pesquisa com os gestores o preconceito não obteve destaque entre as respostas apresentadas, tendo sido citada somente por um deles. No entanto, quando os gestores afirmaram que optavam por não contratar um determinado tipo de deficiente seja por qual motivo for, Wammes (2019) compreende que essa opção revela uma atitude preconceituosa, pois não adianta ter um código de ética e políticas dentro da organização que visam à igualdade dos colaboradores se na prática ele não é respeitado.

Encontraram-se resultados significativos quanto ao sentimento de inclusão da

maioria das pessoas com deficiência, com exceção de E4 que afirmou não se sentir incluída. Na percepção dos gestores, os mesmos demonstraram se sentirem inclusivos por garantirem um processo igualitário e acessibilidade para as pessoas com deficiências. Entretanto, a inclusão é muito mais do que essas percepções. Ela se dá, de fato, com a quebra de barreiras, bem como com o cumprimento do direito à igualdade de oportunidade (SIMONELI; FILHO, 2017).

Com relação ao direito à igualdade de remuneração, acessibilidade, participação em cursos, treinamentos, planos de carreiras, incentivos, bonificações e todas as oportunidades, restou evidenciada nas respostas dos gestores a prática integral desses direitos. Entretanto, nas respostas das pessoas com deficiência, o resultado não foi tão favorável, uma vez que, quanto à remuneração, identificou-se que somente um deles, E7, não recebia a mesma remuneração que os demais funcionários da empresa. Com relação à participação em cursos, a metade dos entrevistados afirmou ter acesso. Quanto ao treinamento, a maioria dos entrevistados também afirmou ter acesso e quanto a planos de carreiras, incentivos, promoções e bonificações, identificou-se que somente a minoria tinha acesso.

No que concerne às condições de acesso e permanência da pessoa com deficiência no trabalho, evidenciou-se o atendimento ao perfil vocacional tanto na percepção da maioria das pessoas com deficiência quanto na totalidade dos gestores entrevistados. Já no aspecto da disponibilidade de recursos de tecnologia assistiva, de agente facilitador e de apoio ao ambiente de trabalho, bem como a implementação de habilitação e a reabilitação profissional, o resultado da pesquisa não foi satisfatório para afirmar que ocorre o cumprimento dessas diretrizes.

Diante desses resultados, é importante mencionar Moraes (2016), o qual afirma que a inclusão prevista na LBI visa ao cumprimento integral dos direitos ali previstos, com a finalidade de fortalecer o enfrentamento das dificuldades no processo de inclusão e construir um ambiente que supere o processo histórico de exclusão. Entretanto, é necessário que haja o atendimento integral aos direitos das pessoas com deficiência para que possa haver condições justas e favoráveis e condições de acesso e permanência dessas pessoas no trabalho dentro das organizações.

Identificou-se, ainda, que, na percepção dos gestores, as garantias de permanência das pessoas com deficiência no mercado de trabalho são várias, tendo sido apontados a entrega de resultado, o desempenho, a produtividade, a estabilidade e o cumprimento da lei.

Com relação ao desempenho, Peixoto (2015) afirma que, muitas vezes, o desempenho de uma pessoa com deficiência é avaliado pelo tipo de deficiência, se tornando um ponto distintivo para praticar a inclusão ou não dessas no mercado de trabalho. Melo *et al.* (2017) afirmam que os desafios da inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho se dá pela falta de informação, o que contribui para crenças de incapacidade desses profissionais. E, quando conseguem a vaga, muitas vezes se deparam com falsas promessas, falta de oportunidade, ausência de planos de carreiras e a escolha de candidatos ou candidatas com deficiências leves, demonstrando que a legislação não é aplicada dentro das organizações.

Tanto para as pessoas com deficiência quanto para os gestores, o processo de inclusão é de extrema importância, no entanto, na percepção das pessoas com deficiência, a inclusão se dá somente para o cumprimento da lei. A maioria das pessoas com deficiência acredita que os gestores só contratam porque são obrigados pela Lei de Cotas, e que a contratação se dá para parecerem inclusivos.

Por sua vez, os gestores apresentaram relatos diferentes e, embora muitos tenham alegado que cumpriam a lei de cotas, a maioria acredita que a inclusão não é feita somente por conta da lei, mas porque ela é, de fato, vantajosa em vários aspectos, como, por exemplo, o acolhimento, a solidariedade, a ombridade, além da relevância social, do aprendizado e do crescimento profissional, demonstrando que o trabalho é um direito de todos (SILVA, 2017).

Com relação à LBI e aos direitos trazidos por ela, entre os entrevistados, somente duas pessoas com deficiência e três gestores manifestaram conhecer os direitos estabelecidos por lei. Os demais entrevistados declararam desconhecerem por completo a existência da lei. Para as pessoas com deficiência, o desconhecimento da lei se dá por falta de divulgação. Para alguns gestores, a organização tem setores que são os responsáveis por esse conhecimento, como o RH e o jurídico.

Assim, o quadro 12 demonstra o que foi identificado pelos entrevistados no que tange às dificuldades e desafios da inclusão; condições justas e favoráveis de trabalho; garantia de acesso e permanência da pessoa com deficiência no trabalho.

Quadro 12- Dificuldades e desafios da inclusão; Condições justas e favoráveis de trabalho; Garantia de acesso e permanência da pessoa com deficiência no trabalho

	PESSOAS COM DEFICIÊNCIA	GESTORES
Dificuldade e desafio na inclusão	Acessibilidade; Qualificação profissional; Preconceito; Falta de interesse; Falta de empatia e humanização dos gestores	Falta de interesse e na falta de qualificação
Condições justas e favoráveis de trabalho	Remuneração, curso e treinamento satisfatório Planos de carreiras, incentivos, promoções e bonificações não foi satisfatório	Remuneração, curso e treinamento, planos de carreiras, incentivos, promoções e bonificações satisfatórios
Garantia de acesso e permanência da pessoa com deficiência no trabalho	Perfil vocacional respeitado; O resultado da pesquisa não foi satisfatório (Tecnologia assistiva, serviço de habilitação e reabilitação e conhecimento da LBI)	Perfil vocacional respeitado; O resultado da pesquisa não foi satisfatório (Tecnologia assistiva, serviço de habilitação e reabilitação e conhecimento da LBI)

Fonte: Elaborado pela autora, (2021)

Com relação aos achados da pesquisa, os quadros 13 e 14 demonstram as contribuições da presente pesquisa com relação a literatura sobre a temática com as pessoas com deficiência e os gestores.

Quadro 13 – Contribuições da pesquisa com relação aos trabalhos já realizados sobre a percepção das pessoas com deficiência

	Achados da pesquisa	Teoria consolidada	Contribuições
Desafios e dificuldades no processo de inclusão	<ul style="list-style-type: none"> As pessoas com deficiência que usam cadeiras de rodas têm mais dificuldade de se inserirem devido à falta de acessibilidade Falta de qualificação profissional Preconceito do próprio deficiente Falta de interesse Falta de empatia, boa vontade e humanização 	<ul style="list-style-type: none"> Deficiência visual têm mais dificuldades (SOUZA, <i>et al.</i>, 2019) Falta de qualificação profissional (BRAZÃO, SILVA, 2007) Preconceito da sociedade (NEVES-SILVA <i>et al.</i>, 2015; SEMPETEGUI, 2015; HAMMES, NUERNBERG, 2015; RAMACHANDRA <i>et al.</i>, 2017) Acessibilidade (VASCONCELOS, 	Este trabalho contribui para demonstrar que existe preconceito das próprias pessoas com deficiência com relação à condição que elas possuem e, não necessariamente, das organizações; A falta de empatia, boa vontade e humanização foram identificadas pelas pessoas com deficiência como uma dificuldade no processo de inclusão.

		2010, NEVES-SILVA <i>et al.</i> , 2015), <ul style="list-style-type: none"> Falta de interesse (TANAKA; MANZINI (2005) 	
Condições justas e favoráveis de trabalho	<ul style="list-style-type: none"> Remuneração igualitária, com exceção de uma cadeirante; Participação em cursos e treinamentos; Planos de carreiras, incentivos, promoções e bonificações, 	<ul style="list-style-type: none"> Embora participem e recebam o mesmo salário, ainda sofrem com o despreparo de seus gestores (CARVALHO-FREITAS; MARQUES, 2010; SANTOS <i>et al.</i>, 2015; FREITAS <i>et al.</i>, 2017; GIL, 2010; MIRANDA; CARVALHO, 2016; VIOLANTE; LEITE, 2011 	Este trabalho contribui para demonstrar que ainda há organizações que não remuneram de forma igualitária o colaborador com deficiência, justificando a redução salarial na sua condição, bem como que algumas organizações não oferecem cursos e treinamentos, bem como planos de de carreiras, incentivos, promoções e bonificações para as pessoas com deficiência.
Garantia das condições de acesso e de permanência da pessoa com deficiência no trabalho	<ul style="list-style-type: none"> Desconhecimento da LBI Falta de divulgação da lei Respeito ao perfil vocacional Falta de acesso aos recursos de tecnologia assistiva, agente facilitador e apoio no ambiente de trabalho; Falta de acesso à habilitação e à reabilitação profissional. Conhecimento da lei de cotas Cumprimento da lei por obrigação 	<ul style="list-style-type: none"> Desconhecimento da legislação (MARTINS <i>et al.</i>, 2018) Oferecimento de recursos tecnológicos (Gouveia (2016) Serviço de habilitação e reabilitação profissional (SETUBAL; FAYAN, 2016) Cumprimento da lei de cotas – contratação por obrigação (Vaz <i>et al.</i>, 2020) 	Este trabalho contribui para demonstrar que embora a literatura trate do desconhecimento da lei, esse se dá pela falta de divulgação da mesma. Além do mais, as pessoas com deficiência têm o seu perfil vocacional respeitado, requisito das garantias de acesso e de permanência da pessoa com deficiência no trabalho.

Fonte: Elaborado pela autora (2021)

Quadro 14 - Contribuições da pesquisa com relação aos trabalhos já realizados sobre a percepção dos gestores

	Achados da pesquisa	Teoria consolidada	Contribuição
As dificuldades e desafios no processo de inclusão	<ul style="list-style-type: none"> Falta de interesse da pessoa com deficiência Falta de qualificação profissional Deficiência cognitiva e cadeirante não são contratados 	<ul style="list-style-type: none"> Desinteresse pelo mercado de trabalho formal, devido ao benefício do governo (Brumer <i>et al.</i> (2004) Há pesquisas que indicam que existe interesse sim em trabalhar, sendo o 	

		<p>preconceito o desafio para a inclusão (Nevez-Silva, Prais, Silveira, 2015);</p> <ul style="list-style-type: none"> • Falta de qualificação profissional (Silva, Prais e Silveira (2015); • Pessoas com deficiência cognitivas (Wammes, 2019) e a deficiência física (Silva, 2019) são excluídas 	
<p>Condições justas e favoráveis de trabalho a partir da percepção dos gestores</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Importância do processo de inclusão, com concessão de oportunidades igualitária • Desvantagens do processo de inclusão; • Gestores demonstram interesse na inclusão • Disponibilizam remuneração igualitária, acessibilidade, cursos, treinamentos, planos de carreiras, promoções, bonificações e incentivos profissionais, processo seletivo igualitário 	<ul style="list-style-type: none"> • Oportunidades igualitárias (Benevides, 2017) • Processo seletivo igualitário (RIBEIRO; CARNEIRO, 2009) • Acessibilidade (LEITE, 2017) 	<p>Este trabalho contribui para demonstrar que as desvantagens do processo de inclusão, segundo os gestores entrevistados, é tanto a falta de qualificação profissional quanto a falta de produtividade, pois algumas pessoas com deficiência acreditam ter estabilidade devido à lei de cotas.</p>
<p>Garantia das condições de acesso e de permanência da pessoa com deficiência no trabalho a partir da percepção dos gestores</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Vários CNPJ de uma única organização • Incentivo fiscais • Lei de Cotas viabilizou o acesso das pessoas com deficiência ao mercado de trabalho formal • A maioria dos gestores entrevistados respeitam o perfil vocacional, mas não dispõe de tecnologia assistiva e agente facilitador ao ambiente de trabalho; • São várias as garantias de permanência (desempenho da função, competência, boa <i>performance</i>, produtividade, realizar treinamentos; • Os desafios para o 	<ul style="list-style-type: none"> • Incentivos fiscais (ROCHA, 2021)); • Lei de Cotas viabilizou o acesso das pessoas com deficiência ao mercado de trabalho formal (CUSTÓDIO, FERNANDES, 2019; CARVALHO, GUMBOWSKY, 2019); • A qualificação profissional é de extrema importância para atender às exigências do mercado de trabalho (MORAIS, 2017) 	<p>Este trabalho contribui para demonstrar que algumas organizações se utilizam de estratégias para não atingirem o mínimo de funcionários que a lei de cotas obriga, o que, conseqüentemente, reflete na contratação de pessoas com deficiência. No entanto, respeitam o perfil vocacional e que as pessoas com deficiência possuem garantias de permanência no trabalho como ter um bom desempenho na função que exerce, ser competente, ter boa <i>performance</i>, ter produtividade, realizar treinamentos</p>

	cumprimento da lei de cotas é a falta de qualificação profissional		
--	--	--	--

Fonte: Elaborada pelo autora (2021)

Em que pese alguns achados da pesquisa corroborem com a literatura, notou-se que o presente estudo demonstrou que na percepção das pessoas com deficiência entrevistadas o preconceito existente na própria pessoa com deficiência é a primeira barreira da inclusão. No entanto, ainda falta empatia, boa vontade e humanização dos gestores dentro dos ambientes organizações, o que se torna um desafio para o processo de inclusão.

Em que pese a LBI trate sobre as condições justas e necessárias de trabalho e as garantias de permanência, identificou que, embora respeitem o perfil vocacional, ainda há organizações que não remuneram de forma igualitária o colaborador com deficiência e, ainda, não oferecem cursos e treinamentos, bem como planos de carreiras, incentivos, promoções e bonificações para as pessoas com deficiência. Isso ocorre pelo desconhecimento da lei que, segundo alguns entrevistados, não é difundida.

Na percepção dos gestores, este trabalho contribui para demonstrar que as desvantagens do processo de inclusão, segundo os gestores entrevistados, é tanto a falta de qualificação profissional quanto à falta de produtividade, pois algumas pessoas com deficiência acreditam ter estabilidade devido à lei de cotas, motivo que muitas das vezes não possuem um bom desempenho organizacional.

Além do mais, a pesquisa demonstra que alguns gestores se utilizam de estratégias para não atingirem o mínimo de funcionários que a lei de cotas exige, o que, conseqüentemente, reflete na contratação de pessoas com deficiência. Para os gestores que possuem colaboradores com deficiência, respeitam o perfil vocacional e possuem como garantias de permanência no trabalho como ter um bom desempenho na função que exerce, ser competente, ter boa *performance*, ter produtividade, realizar treinamentos

6 CONSIDERAÇÕES FINAS

A realização deste estudo teve o objetivo de descrever e analisar as percepções de pessoas com deficiência e de gestores, que trabalharam ou trabalham em empresas privadas de Minas Gerais, no processo de inclusão das pessoas com deficiência, quanto à aplicabilidade da Lei Brasileira de Inclusão, no mercado de trabalho.

Os resultados da pesquisa permitiram uma reflexão sobre o processo de inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho, ao identificar que a Lei de Cotas é vista como um meio importante para a inclusão da pessoa com deficiência. Embora as pessoas com deficiência entrevistadas ainda considerem que haja falta de empatia e despreparo por parte dos gestores, a contratação desses profissionais é bem vista pelos gestores entrevistados, os quais percebem vantagens nos colaboradores deficientes.

Os entrevistados que são cadeirantes demonstraram mais dificuldades no processo de inclusão, devido à falta de acessibilidade e à falta de qualificação profissional. Na percepção das pessoas com deficiência, muitas organizações contratam para parecer inclusivas, pois são obrigadas a fazê-lo pela Lei de Cotas. Entretanto, nas pesquisas realizadas com os gestores, identificaram-se, que é para estes é extrema importância ter pessoas com deficiência no quadro de colaboradores, devido às histórias e às experiências de vida desses indivíduos, além de considerarem que lidar com a diferença torna a equipe mais solidária. Para os gestores não há distinção entre colaboradores com ou sem deficiência, e a dificuldade em contratar pessoas com deficiência reside na falta de interesse desses profissionais em se manterem no mercado de trabalho formal.

No entanto, percebe-se que a inclusão social das pessoas com deficiência entrevistadas ainda permeia vários aspectos de acessibilidade, indo muito além de um processo seletivo igualitário e de igual remuneração e oportunidades de crescimento para todos os profissionais. Diante disso, constatou-se que a percepção dos entrevistados sobre inclusão está muito aquém do que ela realmente significa. A

pesquisadora percebeu que as organizações em que os gestores entrevistados trabalham, necessita de preparação para o recebimento dessas pessoas, pois ainda falta a adoção de condutas inclusivas que proporcione autonomia e independência para essas pessoas como a quebra de barreiras arquitetônicas e culturais, recursos de tecnologia assistiva e habilitação profissional.

Todos as pessoas entrevistadas para a realização desta pesquisa se manifestaram a favor da lei de cotas . Contudo, embora reconheçam que ela tem ajudado as pessoas com deficiência a se inserirem no mercado de trabalho, ressaltam que ela não ajuda a mantê-los, uma vez que não lhes garante a estabilidade. Pode-se concluir que a referida lei confere oportunidade de crescimento profissional e desenvolvimento de potencialidades para as pessoas com deficiências, em que pesem os desafios para o seu cumprimento apontado no início desta subseção.

Entende-se, diante dos dados aqui obtidos, que ainda é necessário que mudar a concepção sobre a deficiência, compreendendo que são seres humanos capazes e que os mesmos podem exercer as mesmas funções que qualquer pessoa que não tenha deficiência. É preciso que ops gestores, bem como a sociedade, abram a mente para a diversidade e para as oportunidades que podem ser dadas a esses profissionais, diante da constatação de que as pessoas com deficiência física e cognitiva encontram mais dificuldades para se inserirem no mercado de trabalho. Assim, embora os gestores sejam favoráveis à inclusão, e busquem respeitar a Lei de Cotas, eles ainda têm uma falsa ideia da incapacidade vinculada à deficiência, motivo pelo qual selecionam categorias de deficiência que julgam não serem ideais para a sua organização.

A Lei Brasileira de Inclusão representa um marco legislativo brasileiro sobre as políticas para as pessoas com deficiência, mas ainda é desconhecida tanto pelas próprias pessoas com deficiência como por alguns gestores. Esse desconhecimento pode ser uma das causas das dificuldades e dos desafios encontrados para a inserção dessas pessoas no mercado de trabalho.

A LBI garante o acesso das pessoas com deficiência a espaços coletivos, bem como a integração entre as pessoas com e sem deficiência, de forma a facilitar a

socialização e a qualidade de vida desses indivíduos. Além disso, ela assegura as condições justas e favoráveis de trabalho, por meio da igualdade de remuneração, acessibilidade, cursos e treinamentos, incentivos, bonificações e promoções, bem como as condições de acesso e permanência no mercado de trabalho por meio da competitividade, o que atende às diretrizes de respeito ao perfil vocacional, disponibilização de tecnologia assistiva, presença de agente facilitador e apoio ao ambiente de trabalho, bem como a implementação da habilitação e da reabilitação no mercado de trabalho.

Apesar do direito à igualdade prevista na lei, nesta pesquisa identificaram-se algumas falhas no que tange a aspectos como igualdade na remuneração, disponibilização de recursos de tecnologia assistiva, agente facilitador e apoio no ambiente de trabalho, participação das pessoas com deficiência em cursos e treinamentos e a acessibilidade, demonstrando que a LBI não é de fato efetiva dentro das organizações. Ao contrário da LBI, a Lei de Cotas é aplicada por grande parte dos gestores, promovendo a aproximação das pessoas com deficiência do mercado de trabalho formal e cumprindo seu objetivo de aumentar a oferta de trabalho e mostrar para as organizações que pessoas com deficiência são capazes de produzir e desempenhar suas atividades com potencial, independentemente do tipo de deficiência.

Esta pesquisa pretende contribuir para demonstrar que as pessoas com deficiência e os gestores ainda possuem percepções sobre inclusão muito aquém do que realmente a LBI propõe. Além disso, para que os gestores possam refletir mais sobre a importância de entenderem a LBI e discutir o assunto para melhoria das organizações, não somente para o preenchimento de cotas, mas para fazer as pessoas com deficiência se sentirem importantes, pois a aplicabilidade da LBI em empresas privadas do estado de Minas Gerais, ainda é um tema pouco abordado.

Assim, pretende contribuir para que em futuras pesquisas pessoas com deficiência possam ter segurança de falar sobre suas experiências e os gestores possam avançar nas práticas inclusivas, uma vez que tanto as pessoas com deficiência, quanto os gestores devem sempre estar sempre do mesmo lado dentro da organização.

Ademais, os resultados poderão subsidiar estudos que busquem identificar as condições justas e favoráveis, bem como as garantias de permanência das pessoas com deficiência no mercado de trabalho, visando ampliar o conhecimento dos gestores e das pessoas com deficiência, na perspectiva de minimizar as dificuldades enfrentadas por esses trabalhadores e garantir a efetividade da lei.

A pesquisa procurou contribuir, ainda, para demonstrar que trabalhar gera prazeres e que o ambiente laboral é um espaço favorável à diversidade de relações interpessoais, mas ainda é preciso compreender a deficiência, pois muitos direitos das pessoas com deficiência previstos na LBI ainda não são atendidos. Existem barreiras arquitetônicas dentro das organizações, desconhecimento por parte das pessoas com deficiência sobre tecnologia assistiva de agente facilitador e falta de acesso a cursos, treinamentos, planos de carreira, promoções, bonificações e incentivos profissionais. É preciso desmistificar o conceito de inclusão que ainda é muito distorcido, uma vez que ele vai muito além de um processo seletivo ou de remuneração igualitária.

A pesquisa visa contribuir também para demonstrar que há gestores que escolhem o tipo de deficiência que será contratado, demonstrando, na verdade, o despreparo das organizações que, muitas vezes, insistem em inserir somente pessoas com deficiências leves, fazendo com que a inclusão no mercado de trabalho seja vista de forma engessada, em que a pessoa com deficiência ocupa somente uma vaga e não um espaço social, sem garantias de reconhecimento profissional.

Ressalta-se, como limitação à realização deste estudo, a dificuldade de encontrar pessoas com deficiência visual, cognitiva e surdas-mudas para participar da pesquisa, o que levou à necessidade de uma conscientização e sensibilização da pesquisadora sobre a complexidade que envolve o processo de inclusão de deficientes. Ressalta-se também as dificuldades em agendar entrevistas com algumas pessoas com deficiência, tendo alguns dos que foram contatados se recusado, com medo da divulgação dos seus anseios, mesmo após a garantia de que seu nome não seria divulgado, demonstrando ser ainda tabu falar sobre as dificuldades e desafios do processo de inclusão. Alguns alegaram, inclusive, que

não iriam perder tempo com entrevistas que nada mudariam a vida deles, demonstrando, assim, resistência.

Por sua vez, alguns gestores não permitiram a gravação da entrevista, com receio de terem seu emprego comprometido, preferindo que ela fosse presencial. Além disso, devido às restrições trazidas pela pandemia de covid-19, a maioria das entrevistas foi realizada on-line, o que também traz limitações, pois impede a observação de alguns comportamentos e gestos que poderiam ser mais bem observados se elas fossem conduzidas presencialmente.

Sugere-se, para a realização de estudos futuros, a inclusão, entre os entrevistados, de pessoas com deficiência visual, cognitiva e surdos-mudos, a fim de identificar a percepção deles quanto ao processo de inclusão, permitindo comparações dos resultados, já que a presente pesquisa foi realizada somente com pessoas com deficiência física.

REFERÊNCIAS

- ALLPORT, G.W. **The nature of prejudice**. New York: Anchor Books Edition, 1958.
- ALVES, A. J. O planejamento de pesquisas qualitativas em educação. **Cadernos de Pesquisa**, v. 77, p. 53-61, 1991.
- ALVES-MAZZOTTI, A. J.; GEWANDSZNAJDER, F. **O método nas ciências naturais e sociais**. São Paulo: Pioneira Thomson Learning, 2004.
- ALVES, J.N., RIBAS, F.T.T. e dos Santos, C.E.C. **Os desafios na inserção de pessoas com deficiência no mercado de trabalho: estudo de caso em uma multinacional**. *Inclusão Social*. 4, 1. 2010
- ALVINO-BORBA, A.; MATA-LIMA, H. **Exclusão e inclusão social nas sociedades modernas: um olhar sobre a situação em Portugal e na União Europeia**. São Paulo: Serv. Soc. Soc., n. 106, 2011.
- ANACHE, A. A. O deficiente e o mercado de trabalho: concessão ou conquista? **Revista Brasileira de Educação Especial**, v. 2, n. 4, p. 119-126, 1996.
- AOKI, M.; SILVA, R. M.; SOUTO, A. C. F.; OLIVER, F. C. Pessoas com deficiência e a construção de estratégias comunitárias para promover a participação no mundo do trabalho. **Rev. Bras. Ed. Esp.**, v.24, n.4, p.517-534, 2018.
- ARANHA, M. S. F. Inclusão social e municipalização. In: MANZINI, E. (Org). **Educação especial: temas atuais**. São Paulo: Unesp-Marília Publicações, 2009, p. 1-9.
- ARAÚJO, G. S.; SEABRA, M. O. Elementos fundamentais para o design de jogos digitais com o foco no treino de competências e habilidades de estudantes com transtorno do espectro autista: uma revisão sistemática. **Revista Brasileira de Estudos Pedagógicos**, v. 102, p. 120-147, 2021.
- ARAÚJO, J. P.; SCHMIDT, A. A inclusão de pessoas com necessidades especiais no trabalho: a visão de empresas e de instituições educacionais especiais na cidade de Curitiba. **Revista Brasileira de Educação Especial**, v.12, n.2, p. 241-254, 2006.
- ASSUNÇÃO, R. V. **Trabalhadores com deficiência: um estudo sobre gestão de carreira e satisfação profissional**. Dissertação (Mestrado em Psicologia). Universidade de São João Del-Rei, São João Del-Rei/MG: USJDR, 2014.
- BAHIA, M. S. **Perspectivas para inserção profissional de pessoas com deficiência: análise de uma experiência em curso na Bahia, 2009** Dissertação (Mestrado Multidisciplinar e Profissionalizante em Desenvolvimento e Gestão Social) Universidade Federal Da Bahia, PDGS. Salvador: UFBA, 2009.
- BAHIA, M. S.; SANTOS, E. M. . A inclusão profissional de pessoas com deficiência no Brasil por meio de Ações das Organizações do Terceiro Setor: o caso da

Associação Amigos Metroviários Excepcionais (AME). VI CONFERENCIA REGIONAL DE ISTR PARA AMÉRICA LATINA. **Anais...** Salvador/BA: CRIAL, 2007.

BALDIN, N.; MUNHOZ, E. M. BAGATIN. **Snowball (bola de neve):** uma técnica metodológica para pesquisa em educação ambiental comunitária. In: X Congresso Nacional de Educação - Educere. Curitiba, 2011.

BARBOSA-GOMES J. F. O profissional com deficiência e o mercado de trabalho: parceria de sucesso. In: Carvalho-Freitas M. N.; A.L Marques (orgs.) **O trabalho e as pessoas com deficiência:** Pesquisas, práticas e instrumentos de diagnostico. Mostra de Iniciação científica UCS. Curitiba: Juruá 2009.

BARDIN, L. **Análise de conteúdo.** Lisboa: Edições 70, 2006.

BARROS, G. D. S. AS MENINAS DE HELENA: deficiência intelectual, inclusão e mercado de trabalho em São Luís. 2013.

Dissertação (Mestrado em Educação). Universidade Federal do Maranhão. São Luís: UFM, 2013.

BARROS, L. O.; AMBIEL, R. A. M. Não tem nada para fazer lá”: trabalho e pessoas com deficiência visual. **Psico**, v. 51, n. 1, p. 1-12, 2020.

BARRY, B. **Social exclusion, social isolation and the distribution of income.** Londres: Cen-tre for Analysis of Social Exclusion-Case, p. 1-24, 1998.

BATISTA, C. A. M. A prática da responsabilidade social e a inclusão das pessoas portadoras de deficiências. In: ENCONTRO NACIONAL DA ANPAD – ENANPAD, XXVII, **Anais ...** Atibaia/SP: Anpad, 2003.

BECKER, K. L. **Deficiência, Emprego e Salário no Mercado de Trabalho Brasileiro.** Estudos Econômicos, São Paulo, v. 49, n. 1, p. 39-64, 2019. Disponível em: Doi: <https://doi.org/10.1590/0101-41614912klb>. Disponível em: Acesso em: 13 fev. 2019.

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. Dissertação (Mestrado em Economia) Desenvolvimento Econômico, na área de Economia Social e do Trabalho. Universidade Estadual de Campinas. Campinas: UEC, 2017.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1967.** Diário Oficial da União, ,24 jan. 1967. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao67.htm. Acesso em: 27 abr. 2021.

BRASIL. **Emenda Constitucional nº 12 de 1978.** Diário Oficial da União, , 19 out, 1978. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/emendas/emc_anterior1988/emc12-78.htm. 1978. Acesso em: 27 abr. 2021.

BRASIL, **Constituição da República Federativa**, 1988. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 27 abr. 2021.

BRASIL, **lei nº 7.853, de 24 de outubro de 1989**. Diário Oficial da União, 25 de out. 1989.

BRASIL, **Lei nº 8.122, de 19 de abril de 1991**. Dispõe sobre o regime jurídico dos servidores públicos civis da União, das autarquias e das fundações públicas federais. Diário Oficial da União, 19 de jul. 1991.

BRASIL, **Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991**. Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências. Diário Oficial da União, 25 de jul. 1991.

BRASIL. **Decreto Presidencial nº 3.298, de 20 de dezembro 1999**. Diário Oficial da União, 21, dez., 1999.

BRASIL. **Decreto Presidencial nº 5.296, de 2 de dezembro 2004**. Diário Oficial da União, 3 dez. 2004

BRASIL. Secretaria Especial dos Direitos Humanos Coordenadoria Nacional para Integração da Pessoa Portadora de Deficiência. **Convenção Sobre Direitos Humanos Das Pessoas Com Deficiência**: Protocolo Facultativo à Convenção sobre os direitos das pessoas com deficiência. Brasília, Set. 2007. Disponível em : http://portal.mec.gov.br/index.php?option=com_docman&view=download&alias=424-cartilha-c&category_slug=documentos-pdf&Itemid=30192. Acesso em 24 nov. 2021.

BRASIL. **Secretaria Especial dos Direitos Humanos**. Tecnologia Assistiva. 2009.

BRASIL, E.P.C. **Lei 13.146 de 6 de julho de 2015**. Institui a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Estatuto da Pessoa com Deficiência). Diário Oficial da União, 7 jul. 2015.

BRASIL, **Câmara dos Deputados, Comissão aprova benefício para empresa que contratar pessoa com deficiência**, Agência Câmara de Notícias. 2015. Disponível em: <https://www.camara.leg.br/noticias/477866-comissao-aprova-beneficio-para-empresa-que-contratar-pessoa-com-deficiencia/> . Acesso em 29 set. 21.

BRAZÃO, A. A.; SILVA, M. F. A capacitação profissional dos surdos. **Revista científica multidisciplinar**, n. 5, 2007

BRITO, R. A.; MARANHÃO, T. L. G. Os Principais Desafios das Pessoas com Deficiência em Adentrar o Mercado de Trabalho: Revisão Sistemática da Literatura. **Id on Line Rev.**, v.14, n. 51 p. 622-645, J2020.

BUCHALLA, C. M. A Classificação Internacional de Funcionalidade, Incapacidade e Saúde. **Acta Fisiátrica** v. 10, n. 1, p. 29-31, 2003.

BRUMER, A.; PAVEI, K.; MOCELIN, D. G. Saindo da “escuridão”: perspectivas da

inclusão social, econômica, cultural e política dos portadores de deficiência visual em Porto Alegre. **Interfaces**. Sociologias, Porto Alegre, v. 6, n. 11, p. 300-327, 2004.

CAMARGO, M. L., GOULART JÚNIOR, E., CARDOSO, H. F., & FEIJÓ, M. R. Projeto de extensão "Pessoas com Deficiência e Mercado de Trabalho - desafios à inclusão": desvelando distâncias entre os discursos e as práticas. **Revista Raízes e Rumos**, v. 3, n. 1, p. 79-92, 2015.

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**, v. 48, n. 3, p. 560-573, 2013.

CARNEIRO, P.P.; CARMO, M.S. A pessoa com deficiência e o mercado de trabalho: uma investigação econômica sobre a existência de vagas ociosas em Sergipe, 2017. Dissertação (Mestrado) Universidade Federal de Sergipe. Sergipe: UFS, 2017.

CARVALHO-FREITAS, M. N.; MARQUES, A. L. **Avaliação das condições de trabalho para inserção de pessoas com deficiência, na gestão da diversidade**. In: IV Seminário Internacional Sociedade Inclusiva: propostas e ações: impasses e avanços. Anais...Belo Horizonte: SISI, 2006a.

CARVALHO-FREITAS, M. N.; MARQUES, A. L.. Construção e validação de instrumentos de avaliação da gestão da diversidade: a inserção no trabalho de pessoas com deficiência. In: XXX ENANPAD. **Anais...**São Paulo: Anpad, 2006b.

CARVALHO-FREITAS, M. N. **A inserção de pessoas com deficiência em empresas brasileiras**: Um estudo sobre as relações entre concepções de deficiência, condições de trabalho e qualidade de vida no trabalho. 315 f, 2007. Tese (Doutorado em Administração) Universidade Federal de Minas Gerais. Belo Horizonte: UFMG, 2007.

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, p. 244-257, 2009.

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. **Rev. Adm. Mackenzie**, v. 11, n. 3, 2010.

COELHO, R. **Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência Comentada**. Campinas: Fundação FEAC, 2016.

COMISSÃO DAS COMUNIDADES EUROPEIAS. **Relatório conjunto sobre a inclusão social, que sintetiza os resultados da análise dos planos de ação nacionais para a inclusão social** (2003-05), Bruxelas, 12 dez. 2003, 773 Final, 2003.

CORDEIRO, T. A. A percepção dos colaboradores com deficiência do centro de pesquisa, desenvolvimento e inovação dell (lead) sobre acessibilidade no ambiente de trabalho. Monografia (Administração) d Faculdade de Administração da Universidade Federal do Ceará. Ceará: UFC, 2019.

COSTA, M.C.A.; CARVALHO-FREITAS,, M.N.;FREITAS, M.C. Qualificação profissional para pessoas com deficiência intelectual: perspectiva dos professores. **Revista Educação Especial**, v. 32, 2019.

COUTINHO, K.S.; RODRIGUES, G.F.; PASSERINO, L.M. O trabalho dos colaboradores com deficiência nas empresas: com a voz os gestores de RH. **Rev. bras. educ. espec.**, v. 23, n. 2, 2017.

CUSTÓDIO, F. C.; FERNANDES, J. S. Inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho. **Administração de Empresas em Revista**. v. 4, n. 18, 2019.

DAVEL, E.; VERGARA, S. C. **Gestão com pessoas e subjetividade**. Gestão com pessoas, subjetividade, objetividade nas organizações, São Paulo: Atlas, 2001.

DINIZ D. **O que é deficiência**. São Paulo: Editora Brasiliense; 2007.

DOVAL, J. L. M.; HARO, D. G. Ingenuidade e exclusão: pessoas portadoras de deficiência no mercado competitivo. In: ENCONTRO DE ESTUDOS ORGANIZACIONAIS DA ANPAD – IV, ENEO, , **Anais ...**, Porto Alegre/RS: ANPAD, 2006.

DUTRA, F. C. M. S., PAZ, I. T. M.; CAVALCANTI, A.; ARAMAKI, A. L.; KOSOSKI, E. Oportunidades no mercado de trabalho: análise das vagas de emprego disponíveis para pessoas com deficiência. **Cad. Bras. Ter. Ocup**. V. 28, n. 1, 2020.

ELIAS, M.P.; MONTEIRO, L.M.C.; CHAVES,C.R. Acessibilidade a benefícios legais disponíveis no Rio de Janeiro para portadores de deficiência física. **Ciênc. saúde coletiva**, v. 13, n. 3, 2008.

FERNANDES, A. L.; MOURA, A. S. D.; RIBEIRO, L. P. O processo de recrutamento e seleção do profissional portador de deficiência nas organizações: inclusão ou Integração? In: ENCONTRO DE GESTÃO DE PESSOAS E RELAÇÕES DE TRABALHO. 2011. João Pessoa. **Anais...** João Pessoa: PB, 2011

FIALHO, C.B.; MELO, A. N.; GAI, M.J.P. Inclusão de Pessoas com Deficiência no Ambiente Organizacional: Responsabilidade Social ou Obrigação Legal? **Revista de Carreiras e Pessoas**, v. 7, n. 3, p. 43-63, 2017.

FRANÇA, T. H. P. M. **Deficiência e pobreza no Brasil**: a relevância do trabalho das pessoas com deficiência [em linha], 335f, 2015. Tese (Doutorado em Sociologia). Universidade de Coimbra. Coimbra/PT: UC. 2015.

FRANÇA, I. S. X.; PAGLIUCA, L. M. F. Inclusão social da pessoa com deficiência: conquistas, desafios e implicações para a enfermagem. *Revista da Escola de Enfermagem da USP*, v. 43, n. 1, p. 178-185, 2009.

GARCIA, V. G. Pessoas Com deficiência e o mercado de trabalho: histórico e o contexto contemporâneo. 2010. 205f. Tese (Doutorado em Desenvolvimento Econômico) Instituto de Economia da Universidade Estadual de Campinas,

Campinas: UEC, 2010.

GARCIA, V.G. Panorama da inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho no Brasil. **Revista Trabalho, Educação e Saúde**, v.12, n.1, p.165-187, 2014.

GARRIDO, M. A. T; DEL-MASSO, M. C. S; SILVA, N. R. O trabalho da pessoa com deficiência na percepção dos gestores de empresas. **Revista Laborativa**, v. 6, n. 2, p. 06-22, 2017.

GASKELL, G. **Pesquisa Qualitativa com texto, imagem e som**: Manual prático. Petrópolis: Editora Vozes, 2002..

GIL, M. et al. **O que as empresas podem fazer pela inclusão das pessoas com deficiência**. São Paulo: Instituto Ethos, 2002.

GODOY, A. S. Estudo de caso qualitativo. In: **Pesquisa qualitativa em estudos organizacionais**: paradigmas, estratégias e métodos. SILVA, A. B; GODOI, Christiane K.; BANDEIRA-DE-MELLO, Rodrigo (Org.). São Paulo: Saraiva, 2006.

GOMES, D. STAMATO, C. SANTOS, L. C. B. A inclusão social por meio do design e da ergonomia: dispositivo de input de informação para pessoas com deficiência nos membros superiores. **Ergodesing E HCI**, v. 3, n. 2 2015.

GOYOS, C; ARAÚJO, E. **Inclusão social**: formação do deficiente mental para o trabalho. 2. ed. São Carlos: Rima, 2006.

GRANDCHAMP, L. Contratação de funcionários PCD: Quais são as regras?. **Jornal Contábil** , 7 jan., 2020. Disponível em: <https://www.jornalcontabil.com.br/contratacao-de-funcionarios-pcd-quais-sao-as-regras/> Acesso em 8 jun. 2021.

HIPÓLITO, M.C.V. Sentidos atribuídos por pessoas com deficiência em relação a qualidade de vida no trabalho. 2016. 78 f. Dissertação (Mestrado em Educação Física) – Faculdade de Educação Física, Universidade Estadual de Campinas, Campinas, 2016.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA – IBGE. **Comissão Nacional de classificação**. Brasília, 2018. Disponível em: <https://cnae.ibge.gov.br/en/component/content/article/95-7a12/7a12-vamos-conhecer-o-brasil/nosso-povo/16066-pessoas-com-deficiencia.html> Acesso em 1 jun. 2021.

JORGE, G. Empregos e Notícia. **Site Uol**, 8 ago. 2018. Disponível em: <https://atarde.uol.com.br/empregos/materias/1949481- apenas-35-das-empresas-cumprem-lei-de-inclusao>. Acesso em: 08 jun. 2021.

KATHER, E.; SOUZA, K.C.S. **Diversidade X Inclusão**: Conceito, teoria e prática na educação infantil Programa Institucional de Ações Relativas às Pessoas com Necessidades Especiais – PEE. 2. Ed. Cascavel: Edunioeste, 2014.

KOWARICK, L. Sobre a vulnerabilidade socioeconômica e civil — Estados Unidos, França e Brasil. **Revista Brasileira de Ciências Sociais**, v. 18, n. 51, p. 61-85, 2003.

LABBÉ, D. et al. Using photovoice to increase social inclusion of people with disabilities: Reflections on the benefits and challenges. **Journal of Community Psychology**, p. 1-14, 2020.

LACLAU, E. Inclusão, exclusão e a construção de identidades. In: AMARAL JR, A.; BURITY, J. (Orgs.). **Inclusão social, identidade e diferença**: perspectiva pós-estruturalista de análise social. São Paulo: Annablume, 2006.

LARA, L. F. A gestão de pessoas e o desafio da inclusão das pessoas com deficiência: uma visão antropológica da deficiência. **Revista Capital Científico**, v. 11, n. 3, p. 121-142, 2013.

LARA, A. R. **A gestão da diversidade nas melhores empresas para se trabalhar no Brasil**. Trabalho de Conclusão de Curso de Especialização (Especialista em Estão de Pessoas) – Programa de Pós-Graduação em Administração, Universidade de Brasília, Brasília, 2008

LARA, L.F.; CAMPOS, E.A. R.; STEFANO, S. R.; ANDRADE, S.M. Diversidade e inclusão: um estudo das práticas de gestão de recursos humanos para Pessoas com Deficiências (PcDs). **Revista Espacios**, v. 37, n.3, 2016.

LAVILLE, C.; DIONNE, J. **A construção do saber**: manual de metodologia da pesquisa em ciências humanas. Tradução de Heloísa Monteiro e Francisco Settineri. Porto Alegre: Artmed; Belo Horizonte: UFMG, 1999.

LEITE, I. C. B. V.; GODOY, A. S. ; ANTONELLO, C. S. . O aprendizado da função gerencial: os gerentes como atores e autores do seu processo de desenvolvimento. **Aletheia (Canoas)**, v. 23, 2006.

LEITE, F.P.A. Inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho: cotas nas empresas e proteção contra a dispensa na sociedade da informação. **Rev Direito Brasileira**. v. 17, n. 7, p. 245-260. 2017.

LORENZO, S. M.; SILVA, N. R. Contratação de Pessoas com Deficiência nas Empresas na Perspectiva dos Profissionais de Recursos Humanos, **Rev. Bras. Ed. Esp.** v. 23, n. 3, p. 345-360, 2017.

MACCALI, N.; KUABARA, P. S.S.; TAKAHASHI, A.R.W.; ROGLIO, K. D. BOEHS, S.T. M. As práticas de recursos humanos para a gestão da diversidade: a inclusão de deficientes intelectuais em uma federação pública do Brasil. **Ram, Rev. Adm. Mackenzie**, v. 16, n. 2, 2015.

MACHADO, M. H.; LIMA, J. P. Avaliação multicritério da acessibilidade de pessoas com mobilidade reduzida: um estudo na região central de Itajubá (MG). **Revista Brasileira de Gestão Urbana**, v. 7, n. 3, p. 368-382, 2015.

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**, v. 6, n. 1, p. 78-91. 2011.

MAIA, A. M. C. **O trabalhador com deficiência na Organização**: um estudo sobre o treinamento e desenvolvimento e adequação das condições de trabalho. Dissertação (Mestrado em Psicologia). Universidade Federal de São João Del-Rei/MG: UFSJDR, 2014.

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. **Revista Eletrônica de Administração**, v. 21, p. 689-718, 2015.

MARTINS, W. B.; GAIAD, T. P.; PRAT, B. V.; MORAIS, R. L. S. P. **Pessoas com deficiências motoras, conhecimento e usufruto dos seus direitos fundamentais**. **Rev. Bras. Ed. Esp.**, v.24, n.3, p. 441-454, 2018

MARTINEZ, V. P. R. Diversidade e socialização nas organizações: a inclusão e permanência de pessoas com deficiência. In: ENCONTRO DA ASSOCIAÇÃO NACIONAL DE PÓS GRADUAÇÃO E PESQUISA EM ADMINISTRAÇÃO, 2008, São Paulo, **Anais...** São Paulo: ANPAD, 2008.

MEDEIROS, L. S.; SERRANO, M.S.; SOUSA, L. A. S. **Percepção dos gerentes do setor hoteleiro de João Pessoa sobre a gestão da diversidade**. Turismo e hotelaria no contexto das responsabilidades sociais. João Pessoa: Editora do CCTA, 2020.

MEIRELLES, V. R. C. **Cooperativismo como forma de inclusão social por meio da geração de emprego e renda**: o caso da cooperativa de produção de recicláveis do Tocantins, 80f, 2014. Dissertação (Mestrado em economia), Programa de Pós-Graduação em Administração, Departamento de Economia, Contabilidade e Administração, Universidade de Taubaté. São Paulo: UT, 2014.

MELO, C. H. A.; NETO, J. L. A.; MARANHÃO, T.L. G.; SOUZA, F. L. M. . Os Desafios da Inclusão de Pessoas com Deficiência no Mercado de Trabalho: Um Estudo Multicaso no Segmento Atacadista Alimentício na Cidade de Barbalha-CE. **Rev. Mult. Psic.** v.11, n. 37., 2017.

MELO, M.E. S. R. Acessibilidade para deficientes visuais: uma abordagem prática da lei brasileira de inclusão. Monografia. Tecnologia em Análise e Desenvolvimento de Sistemas da Universidade do Sul de Santa Catarina. Tecnólogo em Análise e Desenvolvimento de Sistemas. Santa Catarina: UNISUL, 2021.

MENDONÇA, L. E. A. **Lei de cotas Pessoas com Deficiência**. A Visão Empresarial. São Paulo : LTr, 2010.

MENEZES, J. B. Tomada De Decisão Apoiada: Instrumento De Apoio Ao Exercício

Da Capacidade Civil Da Pessoa Com Deficiência Instituído Pela Lei Brasileira De Inclusão (LEI N. 13.146/2015), **Revista Brasileira de Direito Civil**, v. 9, 2016.

MICCAS, L.; GARCEZ, L.; CONCEIÇÃO, L. H. P. IBGE constata 6,7% de pessoas com deficiência no Brasil com nova margem de corte. **Diversa – Educação inclusiva na prática**, 2019. Disponível em: https://diversa.org.br/artigos/ibge-constata-67-de-pessoas-com-deficiencia-no-brasil/_03/08/2018. Acesso em: 1 jun. 2021.

MIRANDA, T. G. **Trabalho e deficiência: velhos desafios novos caminhos**. In E. J. Manzini (Org.), *Inclusão e acessibilidade* (pp. 159-170). Marília: ABPEE. 2006.

MIRANDA, F.D. aspectos históricos da educação inclusiva no Brasil. **Pesquisa e Prática em Educação Inclusiva**, v. 2, n. 3, 2019.

MONTEIRO, B. G. S. M. C.; AMARAL, S. C.S.; BORGES, L. F. C. A inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho: perspectivas sobre a exclusão produtiva. **Revista on line de Política e Gestão Educacional**, v. 21, n.3, p. 1433-1447, 2017.

MORAIS, K. H. O mercado de trabalho e a pessoa com deficiência intelectual: Entraves e oportunidades. *Revista ESPACIOS*. Vol. 38 (Nº 12) Año 2017. Pág. 26
MOURÃO, L.; SAMPAIO, S.; DUARTE, M. H. Colocação seletiva de pessoas com deficiência intelectual nas organizações: um estudo qualitativo. **Organizações & Sociedade**, v. 19, n. 61, p. 209-229, 2012.

NEVES FILHO, A. **A inclusão de pessoas com deficiência**: estudo de caso em uma empresa privada da Região Metropolitana de Belo Horizonte, 80f, 2019. Dissertação (Mestrado Administração) Centro Universitário Unihorizontes. Belo horizonte: Unihorizontes, 2019.

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

NOGUEIRA, C. M. **A história da deficiência**: Tecendo a história da assistência a criança deficiente no Brasil. Rio de Janeiro: 2008.

OLIVEIRA, T. **O papel do RH na inclusão de pessoas com deficiência**, 2013.

OLIVEIRA, A. (Org.). *Manual da Redação: Mídia Inclusiva*. Assembleia Legislativa, Estado do Rio Grande do Sul. Porto Alegre, 2011.

OLIVEIRA, R. B.; GIANINI, V. C. O profissional secretário como agente facilitador na comunicação organizacional. **Revista Ensaios & Diálogos**, n.7, 2014

PAIVA, J. C. M.; BENDASSOLI, P. F. Políticas Sociais de Inclusão Social Para Pessoas Com Deficiência. **Psicologia em Revista**, v. 23, n. 1, p. 418-429, 2017.

PASTORE, J. **Oportunidade de trabalho para Portadores de Deficiência**. São Paulo: Editora LTr. 2000.

PEREIRA, J. A.; SARAIVA, J. M. Trajetória histórico social da população deficiente: da exclusão à inclusão social. **Ser Social**, v. 19, n. 40, p. 168-185, 2017.

PEREGUINI, A. S. (Org.). **Responsabilidade Social**. São Paulo: Pearson Education do Brasil, 2015.

PERLIN, A. P.; GOMES, C. M. KNEIPP, J. M.; FRIZZO, K.; ROSA, L. A. B. **Inclusão de Pessoas com Deficiência no Mercado de Trabalho Um Estudo em uma Empresa do Setor Cerâmico**. Editora Unijuí, ano 14, n. 34. abr./jun. 2016.

PESSOTI, I. **Deficiência mental: da superstição à ciência**. 4. ed. São Paulo: T. A. Queiroz Editora da Universidade de São Paulo, 1984.

PINHEIRO, L. R. S. **A saúde mental dos trabalhadores com ensino superior em situação de desemprego**, 95f, 2008. Dissertação (Mestrado em Psicologia). Universidade do Vale do Rio dos Sinos. São Leopoldo: UVRs, 2008.

PINHEIRO, L. R. S.; DELLATORE, R. Desafios da inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho: um estudo sobre a percepção dos envolvidos. **Perspectiva**, v. 39, n.148, p. 95-109, 2015.

PINTO, S. R. SCATOLIN, H. G. **Os desafios da inserção de deficientes no Mercado de Trabalho**. Revista Científica Multidisciplinar Núcleo do Conhecimento. v. 2, n. 5, p. 131-148, 2020. Disponível em: Doi: 10.32749/nucleodoconhecimento.com.br/psicologia/insercao-de-deficientes. Acesso em: 25 nov. 2021.

PUENTE-PALACIOS, K.; ALBUQUERQUE, F. J. B. **Grupos e equipes de trabalho nas organizações**. In: ZANELLI, J. C.; BORGES-ANDRADE, J. C.; BASTOS, A. V. B. (Orgs.), *Psicologia, organizações e trabalho no Brasil*. Porto Alegre/RS: Artmed, 2014.

RAMACHANDRA, S. S.; MURTHY, G. V.; SHAMANNA, B. R.; ALLAGH, K. P.; PANT, H. B.; JOHN, N. Factors influencing employment and employability for persons with disability: Insights from a City in South India. **Indian Journal of Occupational and Environmental Medicine**, v. 21, n. 1, p. 36-41, .2017.

ROBERT, N. P. **Racial Hygiene: Medicine Under the Nazi**. Harvard, 1988.

RYAN; D. F.; SHUCHMAN, J. S. **Deaf People in Hitler's Europe**. Galleudet University Press, 2002.

REZENDE, M.G. **Diversidade e trabalho**: as atitudes dos profissionais de recursos humanos frente às possibilidades de inclusão de pessoas com deficiência nas organizações, 121f, 2013. Dissertação (Mestrado em Psicologia) d Universidade Federal de São João del-Rei. São João Del Rei/MG: UFSJ, 2013.

RIBEIRO, M. A.; CARNEIRO, R. A inclusão indesejada: As empresas brasileiras face à Lei

de Cotas para pessoas com deficiência no mercado de trabalho. **Revista Organização & Sociedade**, v. 16, n. 50, p. 545-564, 2009.

ROCHA, A. T. A Desoneração Financeira Previdenciária Pelo Incentivo À Realização Do Contrato De Trabalho Da Pessoa Com Deficiência. Tese (Doutorado em Direito) Universidade de Marília. Marília: UNIMAR, 2021.

ROULSTONE, A. **Disabled people, work and employment: a global perspective**. In: WATSON, N.; ROULSTONE, A.; THOMAS, C. Routledge Handbook of Disability Studies. Londn: Routledge. 2012

SÁ, M. A. D., OLIVEIRA, M. I. M., DIAS, S. M. R. C.; BARBOSA, M. L. A. Human Resources practices and inclusion of people with disabilities in the hotel industry of Belém, Brazil: a multiple case study. **Revista de Gestão**, v. 24, n. 1, p. 13-23, 2017.

SANTOS, E. G.; GUSMÃO, M. S. Inclusão de pessoas com deficiência nas organizações. **Revista Reação**, v.1, n. 4, 2013.

SANTOS, J. V. M.; SANTANTA, A. C.; ARRUDA, G. D'AVILA. Diversidade nas organizações: inclusão social ou estratégia competitiva? **Psicologia.pt.**, n.1, 2018.

SANTOS, J. V.P.; SANTOS, T. L. B.; SOUZA, A. A. A.; VERONEZE, R. B. **Políticas de Inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho: uma análise sobre o caso de Lavras (MG)**. Revista Foco, v. 8, n. 2, p. 4- 15, 2015.

SANTOS, M. P. A. **A formação e a qualificação profissional do jovem com deficiência intelectual e sua inserção no mercado de trabalho formal em Curitiba (1990 – 2010)**. Dissertação (Mestrado em Sociologia) Universidade Federal do Paraná. Curitiba: UFP, 2011.

SANTOS NETO, S. R. A difícil inserção de pessoas com deficiência no mercado de trabalho: Lei de Cotas se aproxima de completar 30 anos desde a sua promulgação e ainda enfrenta desafios para ser plenamente cumprida. **Jornal da Unicamp**, 23 set. 2020. Disponível em: <https://www.unicamp.br/unicamp/index.php/ju/noticias/2020/09/23/dificil-insercao-de-pessoas-com-deficiencia-no-mercado-de-trabalho> Acesso em 1 jan. 2021.

SANTOS, W. Deficiência como restrição de participação social: desafios para avaliação a partir da Lei Brasileira de Inclusão. **Ciência & Saúde Coletiva**, v. 21, n. 10, p. 3007-3015, 2016.

SARAIVA, L. A. S; IRIGARAY, H.A.R. Políticas de diversidade nas organizações: uma questão de discurso? **Revista de Administração de Empresas**. São Paulo: FGV, v. 3, n. 49, p. 337-348, 2009.

SASSAKI, R. K. **Inclusão: construindo uma sociedade para todos**. 8. ed. Rio de Janeiro: WVA, 2010.

SENADO FEDERAL. Estatuto da Pessoa com Deficiência. 2016. https://www2.senado.leg.br/bdsf/bitstream/handle/id/525766/estatuto_da_pessoa_co

m_%20deficiencia_2ed.pdf?sequence=1&isAllowed=y Acesso em: 27 abr. 2021.

SERRANO, C. A. Desenvolvimento de competências no contexto da diversidade nas organizações: Um estudo sobre os desafios dos gestores frente a inclusão da pessoa com deficiência, 196f, 2008. Dissertação (Mestrado em Administração) Universidade Presbiteriana Mackenzie. São Paulo: UPM, 2007.

SERRANO, C.; BRUNSTEIN, J. Competências dos gestores frente à inclusão da pessoa com deficiência: os desafios da diversidade na organização. In: XXXII ENCONTRO DA ANPAD - ENANPAD. **Anais...** Rio de Janeiro, Anpad, 2008.

SERRANO, C. BRUNSTEIN, J. O gestor e a pcd: reflexões sobre aprendizagens e competências na construção da diversidade nas organizações. **REAd**, v. 17, n. 2, 2011.

SETUBAL, J. M.; FAYAN, R.A. C. **Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência** - Comentada / Campinas: Fundação FEAC, 2016.

SHEPPARD, M. Social work and social exclusion: the idea of practice. Aldershot: Ashgate, 2006.

SHIMONO, S. O. **Educação e trabalho**: caminhos da inclusão na perspectiva da pessoa com deficiência. Dissertação (Mestrado em Educação) - Faculdade de Educação, Universidade de São Paulo. São Paulo: USP, 2008.

SILVA, O. M. da. **A epopéia ignorada**: a pessoa deficiente na história do mundo de ontem e de hoje. São Paulo: Cedas, 1987.

SILVA, K.S. **As Concepções de gestores sobre a pessoa com deficiência intelectual e sua concepção no contexto laboral**. 2014. 114f. Dissertação (Mestrado em Administração) - Faculdade de Ciências Empresariais, Universidade Fumec. Belo Horizonte: Fumec, 2014.

SILVA, A. H.; FOSSÁ, M. I. T. **Análise de conteúdo**: exemplo de aplicação da técnica para análise de dados qualitativos. Qualis Revista Eletrônica ISSN 1677 4280 v.17. n. 1, 2015.

SILVA, P.N.; PRAIS, F.G.; SILVEIRA, A.M. Inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho em Belo Horizonte, Brasil: cenário e perspectiva. Temas Livres Free Themes. Disponível em: doi: 10.1590/1413-81232015208.1780201, 2014. Acesso em: 24 nov. 2021.

SILVA, J. O. E. **A inserção de pessoas com deficiência no mercado de trabalho**: os sentidos da lei de cotas para os gestores de recursos humanos da região metropolitana do rio de janeiro. Dissertação (Mestrado em Administração) Universidade Federal do Rio de Janeiro, Rio de Janeiro: UFRJ, 2017.

SILVA, W. N. Melhorias no processo de inclusão do deficiente físico no contexto de trabalho. Monografia (Engenharia de Segurança do Trabalho) da Universidade Tecnológica Federal do Paraná. Curitiba: UTFPR. 2019.

SILVER, H. The contexts of social inclusion. United Nations Department of Economic and Social Affairs. **Desa Working paper**, n. 144, 2016.

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.** v. 25, n. 4, p. 855-867. 2017.

SIMONELLI, A. P.; JACKSON FILHO, J. M.; TEIXEIRA, A. C.; OLIVEIRA, B. A.; FRIEBE, E. C. L.; CANALI, R.; BORDIGNON, T. M.; OLIVEIRA, V. P. M. Enquadramento da temática da inclusão de pessoas com deficiência no trabalho em Jornal de grande circulação do estado do Paraná de 1991 a 2006. **Cadernos Brasileiros de Terapia Ocupacional**, v. 28, n. 2, p. 452-466. Disponível em: <https://doi.org/10.4322/2526-8910.ctoAO1988>. 2020. Acesso em: 24 nov. 2021.

SOUZA, L. S. **Educação pela comunicação como estratégia de inclusão social: o caso da escola Interativa**, 100f, 2006. Dissertação (Mestrado) Universidade Vale do Rio dos Sinos. São Leopoldo/PA: UVRS, 2006.

SOUZA, J. M.; SALVAGNI, J.; NODARI, C. H.; RASIA, I.C. R. B. Inclusão de pessoas com deficiência: das políticas públicas ao preconceito. **Revista Alcance**. v. 24, n. 1, 2017.

SOUZA, R.A.S.; VELANGA; C.T.; RODRIGUES, M.; BARBA, C.H.; MOREIRA, M. V.; MASCARENHA, S. Paradigmas da inclusão da pessoa cega: vencendo desafios. **Revista Ensino de Ciências e Humanidades- Cidadania, Diversidade e Bem Estar**. v. 4, n.1, , p. 81-94, 2019

STONE-ROMERO, E. F.; STONE, D. L.; LUKASZEWSKI, K. **The influence of disability on roletaking in organizations**. In: A. M. Konrad, P. Prasad, & J. K. Pringle Eds. Handbook of workplace diversity, p. 401-430. London: Sage Publications. 2006.

TANAKA, E. D. O.; MANZINI, E. J. O que os empregados pensam sobre o trabalho da pessoa com deficiência? **Revista Brasileira de Educação Especial**, v.11, n.2, p. 273-294, 2005.

TEIXEIRA, M. C. A. Políticas Públicas para pessoas com deficiência no Brasil. Dissertação (Mestrado) Escola de Administração de Empresas de São Paulo da Fundação Getúlio Vargas. São Paulo: FGV, 2010.

TEXEIRA, K. S. ANDRADE, T. V. C. A Inclusão De Deficientes Físicos Amputados Por Meio Da Ginástica Artística. III CINTEDI **Anais...** São Paulo: Cintedi. 2018.

THOMAS, D.; ELY, R. Making differences matter: a new paradigm for managing diversity. **The Magazine Harvard Business Review, HBR Articles**, p. 79-90, 1996.

THOMAZ, M. M.; MILBRATH, V. M.; GABATZ, R. I. B. ; FREITA, V. L. VAZ, J. C. Acessibilidade do adolescente com deficiência auditiva aos serviços de saúde. **Rev. Eletr. Enfermagem**, v. 21, n. 55502, p. 1-7. 2019.

THOMAS A.S.; HILLESHEIM, B.; SIQUEIRA, C.F.C.; A judicialização da inclusão: o governo pela lei. Cad. Cedes, Campinas, v. 41, n. 114, p.87-98, Maio - Ago., 2021
TRAVINOS, Augusto Nivaldo Silva. Introdução à pesquisa em ciências sociais : a pesquisa qualitativa em educação / Augusto Nivaldo Silva Trivifios. --São Paulo: Atlas, 1987.

UNIVERSIDADE FEDERAL DE SÃO PAULO – UFSP. Deficiência: o desafio da acessibilidade e da inclusão social, dez. 2020. Disponível em: [https://sp.unifesp.br/epm/ultimas-noticias/pessoa-com-deficiencia-2020] Acesso em 23 jun. 21.

VASCONCELOS, F. D. O trabalhador com deficiência e as práticas de inclusão no mercado de trabalho de Salvador, Bahia. **Revista Brasileira de Saúde Ocupacional**, v. 35, n. 121, p. 41-52, 2010.

VAZ, G.A.; SIQUEIRA, L.F.; LEMOS, M.; SILVA, R.A.; IEIRI, T. N.; SANTOS, E.J. As barreiras enfrentadas e o papel do gestor na inclusão de pessoas com deficiência (pcd) no ambiente organizacional. *Revista Multidebates*, v.4, n. 2, 2020.

VERGENNES, A. Pessoas com deficiência têm dificuldade para encontrar vagas no mercado de trabalho. **Site G1**, 8 abr., 2019. Disponível em: https://g1.globo.com/sp/itapetininga-regiao/noticia/2019/03/24/pessoas-com-deficiencia-tem-dificuldade-para-encontrar-vagas-no-mercado-de-trabalho.ghtml Acesso em 8 jun. 2021.

VIEIRA, V. A.; TIBOLA, F. Pesquisa Qualitativa Em Marketing E Suas Variações: Trilhas Para Pesquisas Futuras. **RAC**, v. 9, n. 2, 2005.

WAMMES, F.D. A Inclusão De Pessoas Com Deficiência No Mercado De Trabalho. Trabalho apresentado ao curso de Psicologia da Universidade Regional do Noroeste do Estado do Rio Grande do Sul. Monografia (psicólogo). Universidade regional do noroeste do estado do rio grande do sul . Santa Rosa: Unijui, 2019.

WIXEY, S. *et al.*, Measuring Accessibility as Experienced by Different Socially Disadvantaged Groups, funded by the EPSRC FIT Programme. **Transport Studies Group**. Universidade de Westminster, 2005

ZANITELLI L.M. A Lei de cotas para pessoas portadoras de deficiência nas empresas brasileiras: impacto e possíveis alternativas. **Cien. Saude Colet.**, v. 18, n. 7, p. 2085- 2094, 2013.

ZAVAREZE, T. E. A Construção histórico cultural da deficiência e as dificuldades atuais na promoção da inclusão. **Psicologia.com.pt**. 2009. Disponível em: https://www.psicologia.pt/artigos/textos/A0478.pdf Acesso em 16 mar. 2021.

Apêndice A- Questionário da Entrevista Pessoas com Deficiência

CURSO DE MESTRADO ACADÊMICO EM ADMINISTRAÇÃO

1. Perfil do Entrevistado:

Sexo: ()F ()M

Idade_____

Tipo de deficiência:

- () Física
 () Auditiva
 () Congnitiva
 () Visual
 () Outra _____

Estado civil:

- () Solteiro (a)
 () Casado (a)
 () Viúvo (a)
 () Divorciado (a)

Escolaridade

- () ensino médio incompleto
 () ensino médio completo
 () superior incompleto
 () superior completo
 () pós graduação

Curso de Formação_____

Atualmente, você está trabalhando?

- () sim
 () não

Qual o segmento (área) da empresa em que trabalha ou já trabalhou?

Quanto tempo trabalha ou trabalhou na empresa:

- () menos de 1 ano
 () De 1 a 3 anos
 () De 3 a 5 anos
 () entre 5 a 10 anos
 () Mais de 10 anos

Qual a sua função na empresa ou sua última função? -----

Quanto tempo nesta função?

- () menos de 1 ano
 () De 1 a 3 anos

- () De 3 a 5 anos
- () entre 5 a 10 anos
- () Mais de 10 anos

- 1) Qual a sua percepção sobre o processo de inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho?
- 2) Na empresa que você trabalha ou trabalhou, como foi o seu processo de inclusão? Você participou de igual forma com os outros candidatos do processo seletivo?
- 3) Como você percebe o papel dos gestores frente à inclusão dos profissionais com deficiência?
- 4) Você se sente de fato incluído na organização em que você trabalha?
- 5) Você tem ou teve alguma dificuldade em conseguir um trabalho? Por quê?
- 6) Para você qual a maior dificuldade/desafio de ser incluído nas organizações? (de se sentir incluído também)

Sobre as Legislações:

- 7) Você conhece a Nova Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência vigorada em 2015? Como ficou conhecendo? Ou Por que não conhece?
- 8) Você conhece os direitos trazidos pela LBI às pessoas com deficiência, no que tange à inclusão no mercado de trabalho? Fale um pouco sobre eles.
- 9) Você vê algum problema na LBI para a inclusão das pessoas com deficiência no trabalho? Qual o maior problema que você vê na LBI? Fale sobre isso.
- 10) Você acha quem tem alguma coisa para melhorar na LBI? O que você melhoraria?
- 11) Como você acha que os gestores enxergam o processo de inclusão das pessoas com deficiência por meio da Lei Brasileira de Inclusão?
- 12) Você tem (ou tinha) remuneração igual aos demais funcionários que exercem o mesmo cargo?
 - () Sim
 - () Não
 Se não, por que?
- 13) O ambiente é (ou era) adequado para atender às suas necessidades decorrentes da deficiência?

- () Sim Como era?
- () Não. Por quê?

14)A organização respeita o perfil vocacional?

15)A organização te oferece (ou oferecia) recursos de tecnologia assistiva, de agente facilitador e de apoio no ambiente de trabalho? Qual a importancia desses recursos?

16)Você tem (ou tinham) acesso a cursos, treinamentos, planos de carreira, promoções, bonificações e incentivos profissionais oferecidos pelo empregador aos demais empregados? Quais? Como eles eram oferecidos? Em qual periodicidade?

17) Você já participou de algum processo seletivo interno para ser promovido dentro da organização? Como foi? Se não, porque acha que ainda não participou?

18) Você é a favor da lei de cotas? Por quê?

19)Você acha que a Lei 8.213/91 (lei de cotas) te ajudou na inclusão no mercado de trabalho? Fale sobre isso.

20)E você acha que a lei de cotas te ajuda a se manter no trabalho?

21) Teria mais alguma observação a fazer sobre a LBI ou sobre o processo de inclusão nas organizações ou osbr e o papel dos gestores?

Apêndice B - Questionário da Entrevista Gestores

CURSO DE MESTRADO ACADÊMICO EM ADMINISTRAÇÃO

Perfil do Entrevistado:

Sexo: ()F ()M

Idade__31__

Estado civil:

- () Solteiro (a)
 () Casado (a)
 () Viúvo (a)
 () Divorciado (a)

Escolaridade

- () ensino médio incompleto
 () ensino médio completo
 () superior incompleto
 () superior completo
 () pós graduação

Curso de Formação:

Qual o segmento da empresa em que atua?

Quantos funcionários têm na sua empresa?

Quanto tempo trabalha na empresa:

- () menos de 1 ano
 () De 1 a 3 anos
 () De 3 a 5 anos
 () entre 5 a 10 anos
 () Mais de 10 anos

Qual área que atua como gestor?

- 1) Na sua empresa, atualmente, tem profissionais com deficiência? Quantos? Qual o tipo de deficiência? Qual área eles trabalharam? Quais atividades eles exerceram? (se não, já teve? quantos? Qual o tipo de deficiência? Qual área e função eles trabalharam?)
- 2) Como se dá o processo de inclusão das pessoas com deficiência na empresa em que você trabalha?
- 3) O que você acha do processo de inclusão de pessoas com deficiência na

empresa? (qual importância, vantagens e desvantagens)

- 4) Qual a sua participação no processo de inclusão das pessoas com deficiência? (o que você acha que poderia ser feito?)

Sobre as Legislações:

- 5) Qual o seu conhecimento sobre a Nova Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência vigorada em 2015?
- 6) Você conhece os direitos trazidos pela LBI às pessoas com deficiência, no que tange à inclusão no mercado de trabalho?
 Sim
 Não
 Se sim, cite alguns.
 Se não, por quê?
- 7) Na organização, a pessoa com deficiência tem (ou tinha) remuneração igual aos demais funcionários que exercem o mesmo cargo?
- 8) Na organização o ambiente é (ou era) adequado para atender às necessidades físicas das pessoas com deficiência? Como é ou era o ambiente?
- 9) A organização oferece (ou oferecia) recursos de tecnologia assistiva, de agente facilitador e de apoio no ambiente de trabalho?
- 10) Na organização, as pessoas com deficiência têm (ou tinham) acesso a cursos, treinamentos, planos de carreira, promoções, bonificações e incentivos profissionais oferecidos pelo empregador aos demais empregados? Como eram realizados? Quais os desafios enfrentados?
- 11) Na organização, é (ou era) oferecido algum serviço de habilitação profissional? Qual? Se não, por quê?
- 12) A organização respeita o perfil vocacional do colaborador com deficiência?
- 13) Na organização, as pessoas com deficiência são (ou eram) colocadas para competir com os demais funcionários de igual forma? Como? Ou Por quê?
- 14) Você acha que a Lei 8.213/91 (lei de cotas) ajuda na inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho?
 Sim, Como?
 Não
 por que?
- 15) Na sua percepção, quais os desafios da organização no cumprimento das leis de lei de cotas?

16)Quais são as garantias de permanência das pessoas com deficiência na organização?