



Universidade de Brasília

Faculdade de Economia, Administração, Contabilidade e Gestão de Políticas
Públicas

Departamento de Administração

ISABELA ABREU FERREIRA

**INCLUSÃO EM FOCO: A INSERÇÃO DE PESSOAS COM
DEFICIÊNCIA NAS ORGANIZAÇÕES**

Brasília – DF

2023

ISABELA ABREU FERREIRA

**INCLUSÃO EM FOCO: A INSERÇÃO DE PESSOAS COM
DEFICIÊNCIA NAS ORGANIZAÇÕES**

Monografia apresentada ao Departamento de Administração como requisito parcial à obtenção do título de Bacharel em Administração.

Professor Orientador: Dr. Marcus Vinicius Soares Siqueira

Brasília – DF

2023

ISABELA ABREU FERREIRA

**INCLUSÃO EM FOCO: A INSERÇÃO DE PESSOAS COM
DEFICIÊNCIA NAS ORGANIZAÇÕES**

A Comissão Examinadora, abaixo identificada, aprova o Trabalho de Conclusão do
Curso de Administração da Universidade de Brasília do (a) aluno (a)

Isabela

Dr. Marcus Vinícius Soares Siqueira
Professor-Orientador

Profa. Olinda Maria Gomes Lesses
Professora-Examinadora

Profa. Bárbara Novaes Medeiros
Professora-Examinadora

Brasília, 18 de novembro de 2023

RESUMO

No cenário atual, a discussão em torno da dignidade humana e da inclusão de pessoas com deficiência nas organizações é de extrema importância. A história revela a evolução na percepção das capacidades dessas pessoas e na superação de preconceitos. No entanto, desafios persistem, especialmente em relação ao mercado de trabalho. Esta pesquisa tem como objetivo analisar a inserção de pessoas com deficiência nas organizações, investigando os desafios que enfrentam, bem como os benefícios e efeitos dessa inclusão para indivíduos e empresas. O estudo adota uma metodologia qualitativa com ênfase na abordagem exploratória. A pesquisa busca explorar diversas perspectivas sobre o objeto de estudo, destacando a importância de estabelecer um contato direto com o ambiente em que o fenômeno ocorre. A estratégia escolhida é o estudo de caso, uma investigação empírica que permite a descrição e interpretação da complexidade de um caso específico. A promoção da diversidade e inclusão no mercado de trabalho oferece vantagens substanciais, mas também enfrenta desafios, como garantir oportunidades igualitárias, proteger os direitos das pessoas com deficiência e combater estereótipos negativos.

Palavras-chave: Inclusão, pessoas com deficiência, Mercado de trabalho, Diversidade, Igualdade.

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	6
2.1 Diversidade nas organizações.....	9
2.2 Conceitos sobre deficiência e inclusão	12
2.3 Pessoas com deficiência no contexto social	17
2.3 Pessoas com deficiência nas organizações.....	22
3 METODOLOGIA	25
4 APRESENTAÇÃO E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS	28
4.1 Trajetória pessoal.....	28
4.2 Desafios e dificuldade da dimensão organizacional	37
4.3 Políticas, soluções e inclusões	47
5 CONCLUSÃO	54
REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS	56
APÊNDICE.....	60

1 INTRODUÇÃO

No mundo atual, a discussão em torno do princípio fundamental da dignidade humana desperta reflexões sobre as pessoas com deficiência, que precisaram lutar para serem reconhecidas como pessoas plenas de direitos. Nesse contexto, é imprescindível examinar a trajetória histórica das pessoas com deficiência ao longo dos séculos, uma vez que os acontecimentos históricos estão intrinsecamente ligados à conquista dos direitos humanos no decorrer a evolução da sociedade (DICHER e TREVISAM, 2015).

Segundo Diniz (2009), no passado, a deficiência era encarada como uma incapacidade, uma classificação equivocada que rotulava as pessoas e as considerava ineptas para o trabalho. No entanto, esse pensamento retrógrado foi superado com a valorização do ser humano, e a percepção da deficiência como uma barreira para o emprego começou a ser desmistificada. Algumas empresas mudaram sua visão e passaram a oferecer oportunidades de emprego para todas as pessoas, independentemente de possuírem alguma deficiência. Infelizmente, ainda existem empresas que impõem limites e restrições à contratação de pessoas com deficiência.

Conforme afirma Sasaki (2003), as pessoas com deficiência física têm os mesmos direitos e deveres que qualquer outra pessoa. No entanto, o preconceito ainda persiste quando se trata da contratação de pessoas com deficiência, o que acaba limitando-as e impedindo-as de mostrar suas reais capacidades. Ao longo do tempo, a terminologia utilizada para se referir a pessoas com deficiência também evoluiu, principalmente em resposta às solicitações dessas próprias pessoas. Atualmente, é correto utilizar o termo "PCD" (Pessoa com Deficiência).

Apesar do mundo se encontrar em constante evolução, ainda enfrentamos desafios relacionados à inclusão de pessoas com deficiência física nas organizações. O preconceito persiste e dificulta a inserção dessas pessoas no mercado de trabalho. É imperativo transcender os obstáculos que, por vezes, dificultam a contratação de pessoas com deficiência por parte das empresas, uma vez que esses indivíduos apresentam uma riqueza de competências e habilidades que podem agregar significativamente aos ambientes de trabalho. Ao promover a inclusão desses profissionais, as organizações não apenas fomentam a diversidade, mas também

fortalecem a acessibilidade humanitária. As pessoas com deficiência, ao trazerem suas experiências únicas e perspectivas inovadoras, desempenham um papel crucial na promoção de ambientes mais inclusivos e representativos. Seus talentos não só enriquecem a dinâmica profissional, mas também refletem o compromisso social e ético das empresas com a igualdade de oportunidades. Ao superar as barreiras à contratação, as organizações não apenas se beneficiam de uma força de trabalho mais diversificada e qualificada, mas também lideram iniciativas positivas que contribuem para uma sociedade mais justa e equitativa.

É importante destacar que muitas pessoas com deficiência investem em estudos e se qualificam profissionalmente, buscando se preparar da melhor maneira possível para o mercado de trabalho. Portanto, negar oportunidades a essas pessoas é privar a sociedade de talentos valiosos e limitar o progresso rumo a uma sociedade mais inclusiva e igualitária (PINTO e SCATOLIN, 2020). Embora o caminho possa ser longo e desafiador, é necessário quebrar essas barreiras e promover a plena inclusão das pessoas com deficiência nas organizações.

Segundo Sonsin (2021), as pessoas com deficiência enfrentam diariamente diversas adversidades, sendo a falta de acessibilidade um desafio frequente, especialmente para os deficientes físicos. A inserção de pessoas com deficiência nas organizações é importante tanto para a economia brasileira quanto para promover a inclusão dessas pessoas no mercado de trabalho. Essa iniciativa contribui para proporcionar dignidade, democracia e reabilitação social e psicológica para esses indivíduos. No entanto, é essencial que as organizações compreendam que a contratação de pessoas com deficiência implica em assumir uma responsabilidade social, requerendo respeito, empatia e conhecimento sobre as informações necessárias para garantir uma inclusão efetiva e adequada.

Neste contexto, o presente estudo tem como problema de pesquisa a seguinte questão: Quais são os desafios, benefícios e efeitos da inserção de pessoas com deficiência nas organizações?

Diante desse contexto o presente estudo tem por objetivo analisar a inserção de pessoas com deficiência nas organizações, no intuito de se compreender suas vivências no mundo do trabalho. Como objetivos específicos buscou-se:

Investigar os desafios e barreiras enfrentados por pessoas com deficiência ao buscar e se inserir em organizações;

Analisar os benefícios e efeitos da inclusão de pessoas com deficiência nas organizações, tanto para os indivíduos quanto para as próprias empresas.

A realização de um estudo sobre a inserção de pessoas com deficiência nas organizações é relevante nos dias atuais. A busca pela inclusão e igualdade de oportunidades têm sido uma preocupação crescente na sociedade, e compreender as experiências vivenciadas por esses indivíduos nas organizações é fundamental para promover ações efetivas nesse sentido.

A presente produção também traz uma relevância pessoal muito grande, talvez muito mais expressiva, real e motivadora, justamente por ter alguém de referência em casa, que mesmo com suas limitações, não mede esforços para ser visto e respeitado como qualquer outra pessoa, autônoma e cheia de esperança em vida. Falar sobre pessoas com deficiência não constituiu apenas uma escolha bibliográfica; foi a oportunidade de apresentar a realidade de um indivíduo para integrar mais do que dados para futuras pesquisas. Trata-se de uma promoção relacionada àqueles que vivem com suas deficiências e se mantêm como quaisquer outras pessoas ativas. Isso inclui serem referências em esportes, participarem de ações sociais, atividades locais e atuarem como representantes ativos em associações de deficientes, como a ADGE na cidade do Gama - DF. Essa relevância vai muito além da corrente biológica que estamos ligados, amplia uma visão prática de um homem que não está desviando das suas necessidades físicas para viver, mas que busca, todos os dias da sua vida ser inspiração para todos nós, inclusive para a construção bibliográfica desta produção.

Investigar os desafios e barreiras enfrentados por pessoas com deficiência ao buscar e se inserir em organizações é um dos objetivos específicos desse estudo. Essa análise permitirá identificar as dificuldades encontradas por essas pessoas, desde o processo seletivo até sua efetiva inclusão no ambiente de trabalho. Essas informações são essenciais para o desenvolvimento de estratégias e políticas que possam superar tais obstáculos e garantir uma inserção mais efetiva e justa.

2 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

2.1 Diversidade nas organizações

A diversidade abrange a ampla gama de identidades sociais e culturais presentes em um determinado sistema, seja ele de trabalho ou qualquer outro. Essas identidades pessoais, como gênero, raça, nacionalidade, religião, idade e especialização profissional, exercem uma influência significativa nas expectativas de vida dos indivíduos (PEREIRA; HANASHIRO, 2010).

A diversidade é uma característica fundamental da sociedade, representando a variedade de identidades dos indivíduos que coexistem em um mesmo contexto social. Nesse cenário, encontramos grupos que podem ser classificados como minorias e majorias, sendo estas últimas detentoras de poder e/ou recursos econômicos em comparação com as minorias (SILVA et al., 2019).

Fleury (2009) afirma que a sociedade brasileira é rica em diversidade cultural, e os brasileiros valorizam suas origens diversas, celebrando as influências africanas que permeiam a música, a gastronomia e o sincretismo religioso. Essa rica mistura de culturas enriquece a identidade nacional e traz um forte senso de pertencimento para o povo. No entanto, ao mesmo tempo que o país abraça sua diversidade, enfrenta desafios relacionados à estratificação social. O acesso a oportunidades educacionais e posições de prestígio no mercado de trabalho é muitas vezes determinado pelas origens econômicas e raciais dos indivíduos. Isso cria disparidades socioeconômicas significativas e reforça a necessidade de se trabalhar a gestão da diversidade em diversos âmbitos. Para construir uma sociedade mais igualitária e inclusiva, é fundamental que o conceito de diversidade seja abraçado e colocado em prática em todas as esferas da vida, inclusive no ambiente de trabalho. Reconhecer e respeitar a individualidade dos funcionários, independentemente de suas origens econômicas ou raciais, é um passo crucial para a promoção de um ambiente de trabalho saudável e produtivo.

O conceito de diversidade abrange as diferenças individuais das pessoas, tanto em relação a características pessoais quanto aos elementos que as conectam com as instituições em que atuam. Assim, a diversidade assumiu um caráter multidimensional, englobando aspectos visíveis e invisíveis, como geração,

habilidades físicas e mentais, orientação sexual, etnia, raça, gênero, família, entre outros (SILVA et al., 2019).

Assim, a gestão da diversidade emergiu como um dos desafios enfrentados pela área de recursos humanos, uma vez que se tornou cada vez mais necessário preparar-se para um ambiente globalizado, que desafia a uniformidade organizacional em que todos os indivíduos eram padronizados, tanto em termos de funções quanto de comportamentos (FERREIRA et al., 2020).

Fleury (2009) aponta que gerenciar a diversidade vai além do cumprimento de quotas ou políticas de ação afirmativa. Envolve o desenvolvimento das competências necessárias para lidar com as diferenças de forma positiva, garantindo que todos os colaboradores tenham igualdade de oportunidades para crescer e contribuir para o sucesso do negócio. Uma gestão efetiva da diversidade implica em oferecer programas de capacitação e treinamento que promovam a sensibilização para as questões relacionadas à igualdade de oportunidades e ao combate ao preconceito e à discriminação. Além disso, é importante criar um ambiente de trabalho aberto ao diálogo, onde as diferenças são valorizadas como uma fonte de enriquecimento para a equipe. Ao adotar uma abordagem verdadeiramente inclusiva, as empresas e instituições podem colher os benefícios da diversidade, como maior criatividade, inovação e resolução de problemas. A diversidade de perspectivas e experiências traz novas ideias e abordagens, impulsionando o crescimento e o sucesso do negócio. Portanto, valorizar a diversidade cultural e étnica dos brasileiros é um passo importante para a construção de uma sociedade mais justa e igualitária. Ao gerenciar a diversidade com sensibilidade e inclusão, é possível promover um ambiente de trabalho enriquecedor, onde cada indivíduo se sinta valorizado e tenha a oportunidade de contribuir para o crescimento e sucesso da organização.

Corroborando com a autora Alves e Gleão-Silva (2004) afirma que a gestão da diversidade é uma abordagem administrativa que busca garantir que os atributos pessoais ou de grupo sejam considerados valiosos recursos para melhorar o desempenho de uma organização. Essa prática administrativa tem como primeira consequência o restabelecimento do princípio meritocrático, seguido por benefícios econômicos tanto para indivíduos quanto para organizações, desprovidos de qualquer sentido político explícito. A gestão da diversidade, portanto, visa

estabelecer um ambiente organizacional inclusivo, no qual as diferenças individuais e grupais sejam valorizadas e aproveitadas como vantagens competitivas. Além de promover a igualdade de oportunidades, essa abordagem reconhece a importância de diversificar os pontos de vista, experiências e habilidades dos colaboradores, o que contribui para a inovação, a resolução de problemas complexos e a adaptação às demandas de um mercado diversificado.

De acordo com Ferreira et al. (2020) e Coutinho et al. (2009), os indicadores sociais evidenciam que o ambiente de trabalho ainda não está preparado para lidar com a diversidade. Diante das desigualdades de condições e oportunidades para o desenvolvimento de carreira de indivíduos pertencentes a diversos grupos indeníários, Pereira (2011) argumenta que as organizações devem implementar uma gestão de identidade por meio de ações contínuas, com o intuito de reduzir as disparidades sociais existentes. Essas ações podem incluir programas de carreira diferenciados, iniciativas de educação, aconselhamento, treinamentos específicos sobre diversidade, entre outros.

É importante destacar que, frequentemente, a gestão da diversidade não aborda as limitações enfrentadas pelo grupo de pessoas que sofre discriminação. Muitas empresas ainda utilizam a estratégia de promover a diversidade por meio da comunicação organizacional, enfatizando a existência de múltiplas culturas como uma abordagem sustentável para lidar com essa questão. No entanto, é fundamental promover debates sobre diversidade e até mesmo assumir o papel de porta-voz na luta contra o racismo institucional que persiste nas organizações (FERREIRA et al., 2020).

Assim sendo, algumas empresas que possuem consciência e demonstram empenho em criar um ambiente mais plural e diversificado adotam uma abordagem estratégica e implementam medidas para abordar internamente essa questão. Buscam introduzir práticas voltadas para a diversidade em seus espaços organizacionais, com o objetivo de promover uma gestão mais participativa e inclusiva (CERIBELI et al., 2016).

2.2 Conceitos sobre deficiência e inclusão

O cenário jurídico brasileiro tem se transformado significativamente na busca por promover uma sociedade mais inclusiva e justa para as pessoas com deficiência.

No Brasil, a trajetória legislativa voltada para a inclusão da pessoa com deficiência percorre um caminho evolutivo, refletindo o compromisso do país com a construção de uma sociedade mais justa e igualitária. Três marcos legais se destacam nesse percurso, delineando direitos e oportunidades específicos para esse segmento.

A **Lei nº 7.853/1989** emerge como um ponto de partida crucial, estabelecendo diretrizes para o apoio e integração social das pessoas com deficiência. Além disso, ao instituir a tutela jurisdicional de interesses coletivos e difusos, a legislação disciplina a atuação do Ministério Público, consolidando um arcabouço jurídico voltado para a promoção de uma sociedade mais justa.

Em seguida, a Lei nº 8.112/1990, que trata do regime jurídico dos servidores civis federais, posiciona-se como um instrumento essencial no âmbito do serviço público. Ao estabelecer um regime que garante direitos e oportunidades iguais, essa legislação desempenha um papel crucial na construção de um ambiente de trabalho inclusivo e acessível a todos.

A Lei nº 8.213/1991 integra esse percurso legislativo ao garantir direitos previdenciários específicos para pessoas com deficiência. Essa norma visa criar uma rede de proteção social mais robusta, reconhecendo as particularidades e desafios enfrentados por esse grupo. Ao fazê-lo, contribui não apenas para a inclusão social, mas também para a promoção de condições dignas de vida.

A Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991, estabelece as diretrizes para os Planos de Benefícios da Previdência Social. No entanto, em seu artigo 93, essa lei aborda a obrigatoriedade das empresas com mais de 100 funcionários reservarem uma porcentagem de suas vagas para beneficiários reabilitados ou pessoas portadoras de deficiência, desde que habilitadas. A proporção varia de acordo com o tamanho da empresa: 2% para empresas com 100 a 200 funcionários, 3% para empresas com 201 a 500 funcionários, 4% para empresas com 501 a 1000 funcionários e 5% para empresas com mais de 1001 funcionários (BRASIL, 1991). Além disso, a

referida lei também estabelece algumas considerações nos parágrafos relacionados à contratação e demissão de funcionários com deficiência.

§ 1o A dispensa de pessoa com deficiência ou de beneficiário reabilitado da Previdência Social ao final de contrato por prazo determinado de mais de 90 (noventa) dias e a dispensa imotivada em contrato por prazo indeterminado somente poderão ocorrer após a contratação de outro trabalhador com deficiência ou beneficiário reabilitado da Previdência Social. (Redação dada pela Lei nº 13.146, de 2015). “§ 2o Ao Ministério do Trabalho e Emprego incumbe estabelecer a sistemática de fiscalização, bem como gerar dados e estatísticas sobre o total de empregados e as vagas preenchidas por pessoas com deficiência e por beneficiários reabilitados da Previdência Social, fornecendo-os, quando solicitados, aos sindicatos, às entidades representativas dos empregados ou aos cidadãos interessados. (Redação dada pela Lei nº 13.146, de 2015)” § 3o Para a reserva de cargos será considerada somente a contratação direta de pessoa com deficiência, excluído o aprendiz com deficiência de que trata a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei no 5.452, de 1o de maio de 1943. (Incluído pela Lei nº 13.146, de 2015) (BRASIL, 1991).

De acordo com Pastore (2000), a Lei em questão não soluciona todos os problemas, uma vez que o sistema de cotas pode ser aprimorado para oferecer mais oportunidades de trabalho às pessoas com deficiência. Ele afirma que "é difícil abandonar esse sistema, mas é possível aprimorá-lo, tornando-o mais eficaz em seu propósito fundamental, que é ampliar as oportunidades de trabalho para os portadores de deficiência.

o Decreto 3.298/1999 desempenha um papel crucial ao regulamentar a Lei no 7.853/1989 e consolidar normas de proteção à pessoa com deficiência. Esse decreto não apenas promove a integração, mas também estabelece diretrizes específicas para garantir a acessibilidade em diversos setores da sociedade. Ele visa assegurar que a inclusão não seja apenas uma ideia, mas uma prática efetiva que permeie todos os âmbitos da vida cotidiana.

O decreto, ao regulamentar a Política Nacional para a Integração da Pessoa Portadora de Deficiência, demonstra o comprometimento do Estado em criar um ambiente propício para a participação plena e efetiva das pessoas com deficiência em todas as esferas sociais. As diretrizes nele contidas proporcionam um arcabouço normativo para a promoção da acessibilidade e integração, contribuindo assim para a construção de uma sociedade que respeita e valoriza a diversidade.

Além disso, vale ressaltar alguns trechos da Lei nº 13.149, de 6 de julho de 2015, que estabelece a Inclusão da Pessoa com Deficiência (Estatuto da Pessoa com Deficiência), os quais abordam o direito ao trabalho.

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. § 1º As pessoas jurídicas de direito público, privado ou de qualquer natureza são obrigadas a garantir ambientes de trabalho acessíveis e inclusivos. § 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. § 3º É vedada restrição ao trabalho da pessoa com deficiência e qualquer discriminação em razão de sua condição, inclusive nas etapas de recrutamento, seleção, contratação, admissão, exames admissional e periódico, permanência no emprego, ascensão profissional e reabilitação profissional, bem como exigência de aptidão plena. § 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. § 5º É garantida aos trabalhadores com deficiência acessibilidade em cursos de formação e de capacitação.” Art. 37. Constitui modo de inclusão da pessoa com deficiência no trabalho a colocação competitiva, em igualdade de oportunidades com as demais pessoas, nos termos da legislação trabalhista e previdenciária, na qual devem ser atendidas as regras de acessibilidade, o fornecimento de recursos de tecnologia assistiva e a adaptação razoável no ambiente de trabalho” (BRASIL, 2015).

Este estatuto evidencia a busca da Lei em garantir às pessoas com deficiência o direito à igualdade de oportunidades e a possibilidade de desenvolvimento e competitividade no mercado de trabalho.

Dentre as peças fundamentais desse arcabouço legal, a Portaria n. 2.344/2010 ganha destaque ao publicar a Resolução no 01 do Conselho Nacional dos Direitos da Pessoa Portadora de Deficiência (CONADE).

Essa iniciativa representa um passo significativo na consolidação de políticas inclusivas, proporcionando um mecanismo dinâmico de atualização e aprimoramento do arcabouço regulatório. Ao reconhecer a importância dessas resoluções, percebemos a necessidade constante de adaptar e fortalecer estratégias que visam a inclusão efetiva de pessoas com deficiência.

A Resolução no 01 do CONADE, como documento normativo, desempenha um papel estratégico ao direcionar e orientar a implementação de medidas voltadas para a inclusão. Seja na esfera pública ou privada, as resoluções emanadas desse

conselho propiciam uma base normativa sólida, refletindo a evolução contínua das práticas inclusivas no país.

É essencial compreender que o processo de inclusão não é estático, e sua eficácia depende de uma legislação atualizada e alinhada com as demandas e desafios contemporâneos. Nesse sentido, as resoluções do CONADE desempenham um papel crucial, guiando gestores, instituições e a sociedade em geral na promoção de ambientes mais acessíveis, igualitários e acolhedores.

Ao refletirmos sobre a interseção entre legislação e inclusão, compreendemos que as resoluções emanadas do CONADE são catalisadoras de mudanças significativas. Elas representam o compromisso contínuo em construir uma sociedade onde as diferenças não apenas são respeitadas, mas também celebradas, contribuindo para a construção de um país mais justo e inclusivo para todos.

O Estatuto da Pessoa com Deficiência representa um avanço significativo ao estabelecer diretrizes e garantias que permeiam diversos aspectos da vida dessas pessoas. Desde a sua promulgação em 2015, essa legislação vem sendo considerada um marco fundamental para a inclusão, abordando questões desde a acessibilidade até o reconhecimento pleno da capacidade civil. Seu propósito central é fundamentar a construção de uma sociedade mais inclusiva, destacando-se pela promoção da equidade e do respeito à diversidade. Conforme o artigo 2º da Lei nº 13.146 (BRASIL, 2015), considera-se pessoa com deficiência aquela que possui limitações de longo prazo de natureza física, mental, intelectual ou sensorial, as quais, em interação com uma ou mais barreiras, podem obstruir sua participação plena e efetiva na sociedade em igualdade de condições com as demais pessoas (BRASIL, 2015).

Em conjunto, essas legislações moldam um ambiente legal que reflete a evolução do entendimento e do compromisso da sociedade brasileira em criar condições igualitárias para todos os cidadãos. Contudo, é fundamental que essas leis sejam não apenas instrumentos legais, mas também norteadores de ações efetivas que transformem os princípios da inclusão em práticas cotidianas. A conscientização, a educação e o engajamento de todos são essenciais para que essas legislações cumpram plenamente seu papel na construção de uma sociedade verdadeiramente inclusiva, onde a diversidade é celebrada e respeitada em sua plenitude.

Ainda existem desafios na integração social das pessoas com deficiência, como afirmado por Sasaki (1997), a integração social, em última instância, tem consistido no esforço de inserir na sociedade pessoas com deficiência que atingiram um nível de competência compatível com os padrões sociais estabelecidos. A integração teve e tem o mérito de inserir o indivíduo com deficiência na sociedade, sim, desde que ele esteja de alguma forma capacitado para superar as barreiras físicas, programáticas e atitudinais existentes. Do ponto de vista atual, a integração representa um esforço unilateral apenas da pessoa com deficiência e seus aliados (família, instituição especializada e algumas pessoas da comunidade que apoiam a causa da inclusão social), sendo que estes tentam torná-la mais aceitável dentro da sociedade (SASSAKI, 1997).

Em outras palavras, a pessoa com deficiência é exigida a se adaptar à sociedade, quando o correto seria o contrário.

Houve significativas mudanças nas práticas sociais em relação ao tratamento de pessoas com deficiência, que antes eram excluídas da sociedade. De acordo com Maciel (2000), o processo de exclusão social de pessoas com deficiência ou necessidades especiais é tão antigo quanto a própria socialização do ser humano. Desde os primórdios, a estrutura das sociedades sempre desabilitou os indivíduos com deficiência, marginalizando-os e privando-os de sua liberdade. Essas pessoas, sem respeito, sem cuidados adequados e sem direitos, sempre foram alvo de atitudes preconceituosas e ações impiedosas.

Durante um longo período, as pessoas com deficiência foram excluídas da sociedade, conforme apontado por Sasaki (1997). A ideia de integração surgiu como forma de combater a prática de exclusão social imposta às pessoas com deficiência ao longo de vários séculos. Essa exclusão ocorria de forma completa, pois as pessoas com deficiência eram excluídas de qualquer atividade na sociedade, pois eram consideradas inválidas, sem utilidade e incapazes de trabalhar. Essas características eram atribuídas indiscriminadamente a qualquer pessoa com deficiência (SASSAKI, 1997).

O autor também define a inclusão social como um processo em que a sociedade se adapta para incluir pessoas com necessidades especiais em seus sistemas sociais gerais, enquanto essas pessoas se preparam para assumir seus papéis na sociedade. A inclusão social, portanto, é um processo bilateral no qual as pessoas

que ainda estão excluídas e a sociedade trabalham em parceria para resolver problemas, tomar decisões e garantir igualdade de oportunidades para todos (SASSAKI, 1997).

Assim sendo, a integração e a inclusão se distinguem, uma vez que a primeira foi necessária para romper a barreira da exclusão e dar o primeiro passo, enquanto a segunda busca aprofundar as demandas sociais do indivíduo com deficiência e reconhecê-los como seres capazes de contribuir para a sociedade.

2.3 Pessoas com deficiência no contexto social

No contexto social, as pessoas com deficiência têm enfrentado diversos desafios ao longo da história. No século XX, em meio à Revolução Industrial e ao desenvolvimento da tecnologia e da informação, surgiram instituições especializadas no atendimento às deficiências e programas de reabilitação em todo o mundo. Organizações intergovernamentais, como a Organização das Nações Unidas (ONU), a Organização Mundial da Saúde (OMS), a UNESCO e a Organização Internacional do Trabalho (OIT), passaram a apoiar a equiparação de oportunidades e a troca de conhecimentos sobre a deficiência (FREITAS, 2007).

Quando se aborda a temática das Pessoas com Deficiência (PCD), é de suma importância considerar as questões relacionadas à inclusão social e à discriminação. Além de lidarem diariamente com suas deficiências, as PCD enfrentam diversos obstáculos impostos pela sociedade, como a exclusão do mercado de trabalho, a falta de um sistema de transporte adequado para a locomoção e a dependência de terceiros para realizar suas atividades. De acordo com Michaelis (2002), discriminar é distinguir, especificar ou diferenciar, conforme a definição derivada do termo latino "discriminar".

Segundo Maranhão (2005) discriminar é excluir, é negar cidadanias e a própria democracia. Não se trata de eliminar as diferenças, mas de se obter a igualdade, identificando as origens da desigualdade, para que a primeira possa ser garantida a todos.

Maranhão (2005, p.114), ao analisar a Convenção n. 111 da OIT, encontra uma definição de discriminação:

1. Para os fins da presente Convenção o termo discriminação compreende: Toda a distinção, exclusão ou preferência fundada na raça, cor, sexo, religião, opinião política, ascendência nacional ou origem social, que tenha por efeito destruir ou alterar a igualdade de oportunidades ou tratamento em matéria de emprego ou profissão. Toda e qualquer distinção, exclusão ou preferência que tenha por efeito destruir ou alterar a igualdade de oportunidades ou de tratamento em matéria de emprego ou profissão, que poderá ser especificada pelo Estado Membro interessado depois de consultadas as organizações representativas de patrões e trabalhadores, quando estas existam, e outros organismos adequados. As distinções, exclusões ou preferências, fundadas em qualificações exigidas para determinado emprego são consideradas como discriminação.

A partir das décadas de 1960 e 1970, principalmente nos Estados Unidos, houve uma crescente defesa dos direitos humanos e civis pelos movimentos sociais de minorias. Esse movimento da sociedade, dos grupos minoritários e das próprias pessoas com deficiência contribuiu para uma nova perspectiva ideológica em relação a elas, com ênfase nos direitos, na iniciativa individual e na autonomia. Essa abordagem reforçou a importância de medidas antidiscriminatórias e do modelo de vida independente para as pessoas com deficiência. Essas políticas tinham como objetivo garantir a igualdade de oportunidades, a acessibilidade e o respeito aos direitos dessas pessoas. Essas medidas visam não apenas combater a discriminação, mas também promover a valorização da diversidade e a construção de uma sociedade mais inclusiva e justa para todos (FREITAS, 2007).

Em contraponto, no contexto da não discriminação, Alice Monteiro de Barros ressalta a concepção de igualdade como uma expressão fundamental do princípio da igualdade. O reconhecimento desse valor constitucional inspira todo o sistema jurídico brasileiro. A preocupação com a igualdade já existia desde os primórdios da humanidade, mas a consagração da igualdade como princípio jurídico ocorreu com a Declaração de Direitos de Virgínia, em 1776, que estabeleceu que todos os homens são naturalmente livres e independentes e possuem certos direitos inalienáveis, dos quais, quando entram em sociedade, não podem ser privados ou despojados, especialmente o direito à vida, à liberdade, à busca da felicidade e à propriedade (MARANHÃO, 2005).

Atualmente, os estudos sobre a inserção de pessoas com deficiência são influenciados por dois paradigmas políticos internacionais dominantes. O primeiro, originado nos Estados Unidos e no Canadá, enfatiza fortes medidas

antidiscriminatórias e o modelo de vida independente. O segundo, predominante nos demais países europeus, baseia-se em cotas compulsórias de emprego e na atuação intensa do Estado (FREITAS, 2007).

O Brasil se enquadra nesse segundo paradigma. O país faz parte desse contexto mundial e passou por importantes transformações nas últimas décadas. No final da década de 1980, o país encerrou um período de ditadura militar. A Constituição de 1988 representa um marco histórico e essencial no combate à discriminação, especialmente no âmbito das relações de emprego. Comparada às constituições anteriores, ela apresenta mecanismos mais abrangentes e efetivos para coibir práticas discriminatórias. Destaca-se o seu artigo XXXI, que proíbe qualquer forma de discriminação em relação ao salário e aos critérios de admissão de trabalhadores com deficiência. Ao abordar a inclusão social e a discriminação envolvendo pessoas com deficiência, é imprescindível lembrar que estamos tratando de seres humanos que possuem os mesmos direitos e deveres garantidos pela legislação, assim como qualquer outra pessoa (FREITAS, 2007).

Em 1992, ocorreu a abertura da economia nacional e o Brasil se inseriu no cenário comercial mundial. Durante os anos 1990, assim como outros países latino-americanos, o Brasil passou por programas de estabilização monetária, ajustes na competitividade e alterações nos sistemas de proteção social (FREITAS, 2007).

Nesse contexto de mudanças, ocorre uma confluência de interesses relacionados às pessoas com deficiência. Elas se organizam e reivindicam a equiparação de oportunidades e garantia dos direitos civis, enquanto o Estado busca diminuir as despesas públicas, inclusive com o seguro social das pessoas com deficiência. As organizações mundiais pressionam pela defesa dos direitos humanos das minorias. Além disso, avanços científicos proporcionam novos conhecimentos sobre a deficiência, equipamentos são desenvolvidos para aumentar a autonomia e a qualidade de vida dessas pessoas, leis regulamentam a acessibilidade dos espaços públicos e programas educativos e artísticos mostram as potencialidades das pessoas com deficiência (FREITAS, 2007).

Diante desse contexto, a deficiência tem se deslocado de uma perspectiva centrada na normalidade para se inserir em uma matriz que valoriza a inclusão social. Nessa matriz, busca-se modificar a sociedade para torná-la acessível a todos. Surge um novo modelo de interpretação das deficiências, no qual elas deixam de ser vistas

como atributos individuais e passam a ser compreendidas como fenômenos contingenciais que exigem ajustes nas ações sociais e na estrutura do ambiente. A premissa fundamental é que as pessoas com deficiência devem ser incluídas na sociedade e no mercado de trabalho com base em suas potencialidades, enquanto as organizações e a sociedade em geral precisam se adaptar para garantir sua plena participação (FREITAS, 2007).

A inclusão das pessoas com deficiência é uma responsabilidade compartilhada pela sociedade como um todo. Tanto o setor público quanto o setor privado desempenham um papel crucial nesse processo, e seu esforço pode fazer a diferença para uma inclusão verdadeira dessas pessoas.

Maranhão (2005) destaca alguns fatores nos quais tanto o setor público quanto o setor privado podem se empenhar para mobilizar a sociedade em prol da inclusão social. Esses fatores incluem: no setor público, a realização de campanhas públicas para destacar as vantagens de contratar pessoas com deficiência física, incentivos fiscais para empregadores que realizam essas contratações (com deduções na carga tributária das empresas), remoção de barreiras que dificultam o acesso e a mobilidade das pessoas com deficiência, adoção do "emprego compulsório" para a contratação de pessoas com deficiência qualificadas profissionalmente, estímulo à criação de oficinas obrigatórias que funcionariam como centros de capacitação e reabilitação para empregar pessoas com deficiência física, entre outros (MARANHÃO, 2005).

No que diz respeito ao setor privado, o autor apresenta algumas medidas que podem ser adotadas pelas instituições. Entre elas, estão: a inclusão de cláusulas nas negociações coletivas que estabeleçam a reserva de empregos para pessoas com deficiência física; a organização de entidades voltadas para o emprego de pessoas com deficiência física, como oficinas obrigatórias e cooperativas; e a concessão de atividades de apoio pelas empresas, como montagem, embalagem e seleção de produtos, em benefício das pessoas com deficiência física (MARANHÃO, 2005).

Uma sociedade inclusiva é aquela que aspira não apenas à igualdade de oportunidades, mas também à autonomia e autossuficiência de cada indivíduo. Nesse contexto, a inclusão vai além da mera distribuição equitativa de chances; ela se propõe a criar um ambiente onde todas as pessoas, independentemente de suas

características, tenham as condições necessárias para desenvolver plenamente seu potencial. Essa abordagem não apenas visa eliminar barreiras e discriminações, mas também busca promover a diversidade e valorizar as contribuições únicas que cada pessoa pode oferecer. Dessa forma, uma sociedade verdadeiramente inclusiva não apenas reconhece a igualdade como um princípio fundamental, mas trabalha ativamente para criar as condições que permitam a todos participar ativamente e desfrutar de uma vida plena. Diante disso, é imprescindível reavaliar a postura e o comportamento da sociedade atual em relação à não discriminação e à efetiva inclusão social das pessoas com deficiência, demonstrando que a limitação de um indivíduo não o torna incapaz de exercer plenamente sua cidadania.

No entanto, é importante ressaltar que essa matriz de interpretação é relativamente recente e ainda está em processo de incorporação. Requer tempo para que as mudanças propostas sejam efetivamente implementadas e assimiladas pela sociedade como um todo. A inclusão social das pessoas com deficiência exige uma transformação profunda nas mentalidades, nas estruturas sociais e nos sistemas de apoio (FREITAS, 2007).

É necessário promover uma mudança de paradigma, abandonando visões estereotipadas e limitantes sobre a deficiência, e adotar uma abordagem que valorize a diversidade e reconheça a contribuição e o potencial das pessoas com deficiência. A inclusão não se trata apenas de adaptar espaços físicos ou oferecer oportunidades de emprego, mas também de construir uma cultura inclusiva que promova o respeito, a igualdade de oportunidades e a participação plena de todas as pessoas na sociedade (FREITAS, 2007).

A promoção da inclusão social das pessoas com deficiência requer ações abrangentes e integradas em diferentes áreas, como educação, emprego, acesso a serviços de saúde, infraestrutura acessível, transporte adequado e apoio psicossocial. É fundamental que as políticas públicas e as legislações sejam desenvolvidas e implementadas de forma a garantir os direitos das pessoas com deficiência, combater a discriminação e promover a igualdade de oportunidades (FREITAS, 2007).

Além disso, é importante fomentar a conscientização e a sensibilização da sociedade em relação às questões da deficiência, desafiando estigmas e preconceitos arraigados. É preciso promover uma cultura de respeito, empatia e

inclusão, na qual as pessoas com deficiência sejam valorizadas e possam desfrutar de plenos direitos como cidadãos.

2.3 Pessoas com deficiência nas organizações

A legislação que ampara os direitos das pessoas com deficiência no Brasil constitui-se em políticas de ação afirmativa implementadas no país, trazendo um desafio novo para as organizações de trabalho. Em um contexto de crise do emprego, globalização, reestruturação produtiva e políticas econômicas, as empresas precisam ressignificar a concepção que têm das possibilidades de trabalho das pessoas com deficiência (FREITAS, 2010).

As modificações na organização do trabalho, decorrentes da difusão de um novo padrão tecnológico e da busca por redução de funcionários, têm aumentado as exigências para a contratação de empregados com polivalência funcional, motivação elevada e novas habilidades. No entanto, essas exigências confrontam-se com a falta de conhecimento dos administradores sobre a capacidade de trabalho das pessoas com deficiência, dificultando sua inserção no mercado de trabalho (FREUND, 2001).

A Lei de Cotas, principal instrumento disponível para pessoas com deficiência garantirem um lugar no mercado de trabalho formal, não é cumprida adequadamente. A falta de conhecimento e as dúvidas por parte dos empregadores são apontadas como obstáculos significativos para a inclusão dessas pessoas. Portanto, compreender como os gestores percebem a deficiência e as possibilidades de trabalho se torna uma questão importante para o processo de inserção de pessoas com deficiência nas organizações (FREITAS, 2010).

A inserção das pessoas com deficiência nas organizações é entendida como o ato de introduzi-las junto às demais pessoas em ambientes de trabalho, para a realização de atividades profissionais. A perspectiva de Freund (2001) destaca a importância de considerar a organização social do espaço como um elemento que produz tanto a saúde quanto a doença. O espaço sociomaterial não é apenas um lugar onde as interações sociais ocorrem, mas também estrutura essas interações, oferecendo possibilidades e constrangimentos para os corpos. A análise do contexto

sociomaterial é essencial para compreender as questões relacionadas à deficiência (FREUND, 2001).

Kitchin (1998) também ressalta o papel do espaço na reprodução e manutenção do processo de exclusão, afirmando que a compreensão de como as pessoas se tornam marginalizadas e excluídas na sociedade requer uma apreciação do processo socioespacial que reproduz as relações sociais.

Nesse sentido, a pesquisa aborda a importância das ações de adequação das condições e práticas de trabalho, que são elementos capazes de modificar a relação de forças entre pessoas com e sem deficiência nas organizações. Com base nas orientações da Agência Europeia para a Segurança e Saúde no Trabalho, foram analisados três fatores essenciais para garantir a inserção de pessoas com deficiência no mercado de trabalho (FREITAS, 2010):

Fator 1: Sensibilização - Este fator focaliza a percepção das pessoas em relação às ações da empresa no sentido de sensibilizar as chefias e funcionários para a inserção de pessoas com deficiência, bem como fornecer informações sobre saúde e segurança no trabalho às pessoas com deficiência contratadas. A sensibilização é fundamental para criar um ambiente inclusivo e promover a compreensão das necessidades e capacidades das pessoas com deficiência. As organizações devem investir em programas de conscientização e treinamento para garantir que seus colaboradores compreendam e respeitem a diversidade (FREITAS, 2010).

Fator 2: Adaptações - Este fator focaliza a percepção das pessoas em relação às adaptações nas condições e instrumentos de trabalho realizadas pela empresa para facilitar a inserção de pessoas com deficiência. As adaptações podem envolver a acessibilidade física do local de trabalho, como rampas e sinalização adequada, bem como a adaptação de equipamentos e ferramentas para atender às necessidades específicas das pessoas com deficiência. Além disso, a flexibilidade no arranjo e horário de trabalho pode ser necessária para acomodar as particularidades de cada indivíduo. Essas adaptações são fundamentais para garantir a igualdade de oportunidades no ambiente de trabalho (FREITAS, 2010).

Fator 3: Práticas de RH - Este fator focaliza a percepção das pessoas em relação à adequação das práticas de seleção, treinamento, promoção e transferência realizadas pela empresa com o objetivo de inserir as pessoas com deficiência. É

essencial que as políticas de recursos humanos sejam inclusivas e promovam a igualdade de oportunidades. Isso envolve revisar os critérios de seleção para garantir que não haja discriminação com base na deficiência, fornecer treinamentos adequados para desenvolver as habilidades necessárias, oferecer oportunidades de promoção com base no mérito e proporcionar suporte para a transição de cargos e funções (FREITAS, 2010).

A partir desses fatores, é possível construir um ambiente de trabalho inclusivo, no qual as pessoas com deficiência sejam valorizadas e tenham as mesmas oportunidades de desenvolvimento profissional. A conscientização, as adaptações e as práticas de RH adequadas são pilares fundamentais para a construção de uma cultura organizacional inclusiva, na qual a diversidade seja reconhecida como um valor e as pessoas com deficiência sejam integralmente integradas nas organizações (FREITAS, 2010).

Em resumo, a inclusão de pessoas com deficiência nas organizações requer uma mudança de perspectiva e uma série de ações por parte das empresas. Ao compreender as necessidades e capacidades das pessoas com deficiência, sensibilizar os colaboradores, realizar adaptações necessárias e adotar práticas de RH inclusivas, as organizações podem criar um ambiente de trabalho diversificado e produtivo, contribuindo para a construção de uma sociedade mais justa e igualitária.

3 METODOLOGIA

Trata-se de uma pesquisa qualitativa, descritiva, com entrevista semiestruturada e análise de conteúdo. A pesquisa adota uma abordagem qualitativa, que buscou explorar a diversidade de perspectivas em relação ao objeto de estudo (FLICK, 2004). A ênfase recai principalmente na descrição dos fenômenos (MARTINS e THEÓPHILO, 2007). Nesse sentido, é fundamental que o pesquisador estabeleça um contato direto com o ambiente no qual o fenômeno em questão está inserido (MARTINS e THEÓPHILO, 2007).

A abordagem segue o modelo proposto por Bardin (1977), que consiste em três etapas: pré-análise, que envolve a construção do referencial teórico e da estrutura de análise; exploração do material, que compreende a coleta de dados; e tratamento e interpretação dos dados, incluindo a análise e discussão dos resultados à luz da teoria.

Flick (2004) afirma que os métodos e os atores envolvidos na pesquisa são essenciais para a determinação da questão da pesquisa. Assim, será utilizada a técnica de entrevista em profundidade baseada em roteiro semiestruturado, caracterizada pela preparação preliminar do roteiro e pela flexibilidade que será dada ao entrevistador para ordenar e formular as perguntas durante a entrevista (GODOI e MATTOS, 2006).

Decidir-se-á não solicitar a gravação das entrevistas, por tratar-se de um tema ainda imbuído de algum estigma social, o que poderia ocasionar resistência à participação na pesquisa ou, ainda, uma não espontaneidade nas respostas. Alternativamente, serão tomadas notas detalhadas durante cada entrevista.

Considerando a reflexão de Martins e Theóphilo (2007) de que é importante capturar os diferentes pontos de vista dos participantes envolvidos com o estudo para entender melhor o dinamismo dos fatores caros ao estudo do objeto da pesquisa, a coleta de dados será feita junto a atores-chave vinculados à inclusão das pessoas com deficiência nas organizações.

Considerada por Flick (2004) o cerne da pesquisa qualitativa, a análise dos dados será realizada a partir das informações coletadas, as quais serão apresentadas e discutidas à luz do referencial teórico, aspecto premente para a análise de conteúdo

adquirir valor (MARTINS e THEÓPHILO, 2007). Far-se-á uso da grade fechada, em que, consoante Vergara (2006), categorias serão definidas a priori, com base na literatura. Assim, serão determinadas oito categorias de análise, em consonância com os objetivos da pesquisa, relativas às práticas componentes de um programa efetivo de inclusão de pessoas com deficiência nas organizações.

No período de até dois dias após a realização das entrevistas, foram organizadas as notas tomadas, de modo a utilizar-se o emparelhamento, ou seja, a associação dos resultados ao referencial teórico utilizado (VERGARA, 2006).

Quadro 1 - Caracterização dos entrevistados

ENTREVISTA	IDADE	SEXO	NÍVEL EDUCACIONAL
1	43	Masculino	Superior
2	46	Masculino	Superior
3	39	Masculino	Médio
4	50	Masculino	Superior
5	46	Masculino	Superior
6	48	Masculino	Superior
7	50	Masculino	Superior
8	42	Masculino	Superior

Fonte: Elaborado pela autora (2023).

Adotando as recomendações descritas por Vergara (2006), a partir de diversos autores, a análise de conteúdo da pesquisa e a apresentação dos resultados focalizarão as peculiaridades e as relações entre os elementos e enfatizarão o que é significativo, privilegiando-se também a triangulação dos dados, feita ao se analisarem as práticas da empresa, sob o ponto de vista dos três atores-chave entrevistados.

Na condução deste estudo, as transcrições das entrevistas foram rigorosamente mantidas no formato *ipsis litteris*, preservando fielmente as palavras e expressões utilizadas pelos entrevistados(as). É relevante observar que, devido à natureza dinâmica e evolutiva da linguagem, alguns termos empregados podem não refletir as normas e sensibilidades linguísticas contemporâneas, podendo até mesmo funcionar como expressões preconceituosas. Tais termos são apresentados sem alterações, com o intuito de preservar a fidedignidade das experiências compartilhadas pelos participantes, enquanto se reconhece a importância de contextualizar essas

expressões à luz dos valores e entendimentos contemporâneos sobre linguagem inclusiva e respeitosa.

4 APRESENTAÇÃO E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS

4.1 Trajetória pessoal

A categoria de análise neste estudo teve como seu principal objetivo investigar como os entrevistados percebem a posição das pessoas com deficiência na sociedade brasileira, bem como sua identidade nesse contexto. Além disso, procurou analisar as experiências de discriminação enfrentadas por esses indivíduos e as estratégias que desenvolveram para superar essas barreiras. Embora essa categoria não esteja diretamente relacionada ao ambiente de trabalho em si, é fundamental compreender como a variável da deficiência impacta a posição e a inclusão das pessoas, especialmente em setores de maior prestígio nas organizações.

A posição das pessoas com deficiência na sociedade brasileira é complexa e multifacetada. Em teoria, o Brasil tem avançado significativamente na promoção da inclusão por meio de legislações como a Lei de Cotas (Lei nº 8.213/91), que estabelece que as empresas com mais de 100 funcionários devem preencher uma porcentagem de seus cargos com pessoas com deficiência. No entanto, a efetiva implementação e aplicação dessas políticas ainda enfrentam desafios. Muitas pessoas com deficiência continuam enfrentando barreiras de acesso à educação, emprego e serviços públicos. A sociedade ainda carrega estereótipos e preconceitos que impactam a inclusão plena.

Durante o século XX, a discussão sobre a inclusão de indivíduos com necessidades especiais no sistema educacional avançou de forma gradual e lenta. Foi nesse período que a Educação Especial começou a ganhar maior destaque, com o estabelecimento de instituições privadas dedicadas ao atendimento especializado das crianças que se destacavam por suas particularidades. O conceito de excepcionalidade passou a ser adotado na Educação Especial como uma alternativa às designações anteriores, que muitas vezes eram consideradas inadequadas para descrever crianças que, por diversas razões, não se encaixavam nos padrões convencionais. Termos como "deficiente," "prejudicado" e "diminuído," conforme destacados por Bueno (2004), foram gradualmente substituídos pelo conceito de excepcionalidade, visando eliminar a carga negativa e o vocabulário desfavorável que costumavam ser associados às pessoas com necessidades especiais.

A percepção dos entrevistados quanto à posição das pessoas com deficiência na sociedade brasileira reflete uma visão complexa e multifacetada. Suas respostas revelam uma série de desafios e avanços, bem como a persistência do preconceito e da discriminação em relação a esse grupo. A análise dessas percepções oferece insights valiosos sobre a realidade enfrentada pelas pessoas com deficiência em nossa sociedade.

[...] por mais que tenha avançado muito, seja por lei ou processo de conscientização, mas vejo que ainda enfrentamos preconceito e discriminação, ainda mais por certas deficiências. Ainda é um pensamento discriminatório que possui, amis uma sociedade que não está apta a receber (Entrevistado 3).

Nos dias atuais a inclusão começou a ser praticada, se a gente não correr atrás, não buscar os nossos direitos, que realmente aja a inclusão e que as pessoas possam nos ver e nos respeitar. Acredito que isso deve partir de nos deficientes e das autoridades do estado, nos posicionar e não abaixar a cabeça e nem nos sentir inferiores. Pois a maioria das pessoas não estão preocupadas conosco e nem como nos sentimos perante a sociedade (Entrevistado 4).

[...] eu como deficiente desde criança, vejo que hoje em dia a sociedade é muito preconceituosa em relação as pessoas com deficiência, então ainda enfrentamos várias barreiras, algumas delas ainda se importam conosco, mas a maioria nos trata como inválidos (Entrevistado 5).

[...] é uma posição de segregação ou de inclusão muito recipiente com muitas reticências, e jeitinhos que estão longe de ser o ideal de inclusão. Muitas vezes a pessoa está no mercado de trabalho, mas não está acontecendo de maneira autônoma, de maneira digna, ou de maneira segura. E pra uma parcela significativa muitos ainda estão segregados (Entrevistado 6).

Muitos dos entrevistados destacaram a extrema dificuldade enfrentada pelas pessoas com deficiência desde o início de suas vidas. O preconceito e as barreiras impostas, tanto por questões de acessibilidade quanto de aceitação pela sociedade, foram mencionados como obstáculos significativos. Essa visão inicial reflete uma realidade preocupante, onde as pessoas com deficiência enfrentam desafios desde tenra idade, o que impacta diretamente sua qualidade de vida e oportunidades.

O preconceito ainda representa a principal barreira, capaz de exercer um impacto extremamente negativo na vida das pessoas com deficiência. Conforme destacado pelas autoras Pacheco e Alves (2007), o preconceito pode desencadear naqueles com deficiência sentimentos de baixa autoestima, obstáculos nas relações interpessoais e sociais, comprometendo a qualidade de vida desses indivíduos. É fundamental que a sociedade compreenda que as pessoas com deficiência

enfrentam apenas algumas limitações, que não devem impedir a garantia de seus direitos, igualdade de oportunidades e uma vida de qualidade.

Outros entrevistados reconheceram os avanços conquistados nos últimos anos. Destacaram leis que beneficiam as pessoas com deficiência, como as cotas obrigatórias nas empresas com um certo número de funcionários. Essas medidas legislativas representam passos importantes na promoção da igualdade e inclusão. No entanto, é importante notar que mesmo com esses avanços legais, a percepção geral é que o preconceito e a discriminação persistem, especialmente para pessoas com certos tipos de deficiências.

Conforme apontado por Martins e Barsaglini (2011), os efeitos do estigma são vivenciados em diversos momentos da vida das pessoas com deficiência. A formação da própria identidade corporal e a interação com o mundo são profundamente influenciadas pelas representações que os outros têm em relação à deficiência, representações que, por vezes, podem ser negativas e resultar em insultos, ataques e na imposição de barreiras.

É relevante ressaltar, de acordo com as observações de Goffman (2005), que o processo de estigmatização é um fenômeno flexível. O que é considerado estigmatizante está em constante relação com o contexto histórico, cultural e geográfico, além de ser moldado pelas influências do imaginário social. Assim, algo considerado estigma em um determinado período histórico e local pode não ser percebido como tal em outras circunstâncias.

O estigma, enquanto fenômeno social, se manifesta nas relações interpessoais por meio de dois processos interligados: preconceito e discriminação. Conforme Ohl et al. (2009), o preconceito refere-se a ideias negativas preconcebidas em relação a uma pessoa ou grupo, que se formam antes mesmo de qualquer interação direta. O preconceito, de acordo com a abordagem de Santos et al. (2009), pode evoluir em cinco fases distintas. A primeira fase envolve antilocução, caracterizada por diálogos hostis e difamação verbal direcionada a uma pessoa ou grupo. A segunda fase é o aviltamento, que se refere à segregação da pessoa ou grupo alvo do preconceito, afastando-os do restante da sociedade. A discriminação constitui a terceira fase do preconceito e se manifesta na exclusão direcionada às pessoas, tornando seu convívio na sociedade difícil ou mesmo impossível. A quarta fase é marcada por ataques físicos, envolvendo violência dirigida a pessoas, podendo ser perpetrada

por indivíduos, grupos ou organizações. A quinta e última fase do preconceito é o extermínio, podendo ser direcionado tanto a indivíduos quanto a grupos.

A sensação de que a sociedade brasileira ainda enfrenta desafios significativos em relação à inclusão de pessoas com deficiência é uma constante nas respostas dos entrevistados. Eles apontam para a existência de um pensamento discriminatório arraigado e uma sociedade que nem sempre está pronta para receber e acolher essas pessoas. Esse cenário reflete a necessidade contínua de conscientização e educação para combater o preconceito e promover a inclusão.

A percepção de que a inclusão deve ser buscada ativamente, tanto por parte das pessoas com deficiência quanto das autoridades do estado, é um ponto de vista importante. Isso destaca a importância do empoderamento e da defesa dos direitos por parte das próprias pessoas com deficiência, bem como a necessidade de políticas e práticas eficazes por parte do governo.

Além disso, as respostas indicam que, apesar dos esforços para avançar na inclusão, muitas vezes, a inclusão é praticada de maneira insatisfatória, com muitas falhas e obstáculos. A inclusão no mercado de trabalho, por exemplo, foi mencionada como frequentemente não acontecendo de maneira autônoma, digna ou segura. Essa perspectiva ressalta a necessidade de melhorias significativas na forma como as organizações e a sociedade como um todo abordam a inclusão de pessoas com deficiência.

A discriminação contra pessoas com deficiência é uma realidade que persiste em nossa sociedade. Muitos indivíduos com deficiência enfrentam discriminação direta e indireta em diversos contextos, como no ambiente de trabalho, na busca por moradia, ou na participação em atividades sociais. A discriminação pode se manifestar de diferentes maneiras, incluindo a recusa de oportunidades de emprego, piadas ofensivas, falta de acessibilidade em espaços públicos, e estereótipos prejudiciais. Estas experiências discriminatórias podem impactar profundamente a autoestima e a qualidade de vida das pessoas com deficiência (TOMAZ et al., 2016).

A percepção dos entrevistados sobre a experiência de discriminação direta e indireta contra pessoas com deficiência revela um cenário complexo e preocupante. As respostas compartilhadas por eles fornecem um retrato contundente da realidade

enfrentada pelas pessoas com deficiência no Brasil, destacando a persistência do preconceito e da exclusão em diversas esferas da vida.

[...] sim, sou a prova vida da discriminação direta contra minha pessoa. Na década de 90 o transporte urbano de Brasília não era adaptado e eu por se locomover em cadeira de rodas, dependia da ajuda tanto dos profissionais da empresa de transporte quanto dos próprios passageiros, e uma dessas viagens até o trabalho, pedi ajuda a um passageiro que por sinal era um policial militar fardado/PMDF aí o mesmo me olhou e abaixou a cabeça, então fingiu que estava dormindo, foi muito constrangedor, as pessoas presenciaram aí o motorista e o cobrador desceram do ônibus e vieram me ajudar(Entrevistado 1).

[...] várias vezes, inclusive eu tenho um inquérito em aberto contra uma pessoa que me discriminou na fila do posto de saúde quando fui tomar a vacina da covid, alegando que se o quesito básico para ter prioridade era ser deficiente que ele se importava em adquirir essa condição. E obvio que me sentir discriminado! Ele alegou que não tinha deficiente na fila, sendo que ele me viu com a bengala aberta. Nessa situação, eu e um outro colega meu que também é deficiente visual nos sentimos discriminados e desrespeitados. Inclusive esse senhor foi processado criminalmente (Entrevistado 3).

[...] as vezes tenho vivenciado isso no dia a dia, me lembro quando perdi visão a 26 anos atrás, sentado no coletivo ao lado de outras pessoas, e elas se levantavam e saiam de perto achando que a cegueira é contagiosa. Já presenciei o motorista do ônibus expulsando um colega meu também deficiente visual, por achar que ele estava fingindo ser cego, por mais que a bengala estava aberta, não procurou se informar, apenas expulsou (Entrevistado 4).

[...] sim, eu já presenciei, quando fui tirar a habilitação de motorista o médico alegou que não era possível eu dirigir, me sentir ofendido por ele, pois estava me discriminando, e não estava acreditando no poder que a pessoa com deficiência tem. Nesse caso me sentir muito discriminado, mas hoje graças a Deus, corri atrás para tirar a habilitação, e conseguir. Não me importei com a resposta daquele médico, e sabia que a deficiência não seria uma limitação (Entrevistado 5).

Muitos dos entrevistados compartilharam experiências pessoais de discriminação direta que vivenciaram. Um dos entrevistados relembrou uma situação constrangedora em que precisou pedir ajuda no transporte público, mas foi ignorado por um policial militar que fingiu estar dormindo, evidenciando a falta de empatia e respeito em um contexto em que a assistência era necessária. Outro entrevistado mencionou ter sido demitido de um emprego como estagiário devido à sua deficiência, destacando como as pessoas com deficiência muitas vezes são comparadas e avaliadas de forma discriminatória.

Além das experiências individuais, a discriminação indireta também foi relatada. Isso inclui casos em que as empresas não fornecem as adaptações necessárias para

que as pessoas com deficiência possam trabalhar de maneira mais acessível e inclusiva. A dificuldade de acesso ao local de trabalho devido à falta de transporte público acessível foi mencionada como um obstáculo que cria barreiras à inclusão.

As experiências relatadas não se limitam ao ambiente de trabalho; elas se estendem a situações cotidianas, como o transporte público e o acesso a serviços de saúde. A atitude de pessoas comuns, como motoristas de ônibus ou médicos, foi citada como um fator contribuinte para a discriminação. No entanto, também houve menções de ações legais tomadas contra indivíduos que discriminaram pessoas com deficiência, destacando a importância da busca por justiça e da responsabilização das ações discriminatórias.

A falta de conscientização e conhecimento sobre as capacidades das pessoas com deficiência, bem como a ausência de espaços acessíveis, foram destacadas como causas frequentes de discriminação indireta. A falta de adaptações adequadas, como vagas de estacionamento reservadas ou acomodações em espaços públicos, prejudica a dignidade e os direitos dessas pessoas.

As pessoas com deficiência frequentemente se sentem indignadas e desvalorizadas quando enfrentam discriminação. Sentem-se como se suas habilidades e competências fossem desconsideradas, o que pode afetar sua autoconfiança e autoestima. Muitos indivíduos com deficiência lutam por igualdade de oportunidades e respeito, e a discriminação que enfrentam pode gerar sentimentos de raiva, frustração e isolamento. No entanto, muitos também demonstram uma incrível resiliência e determinação para superar tais desafios, destacando a importância da promoção da igualdade e inclusão (TOMAZ et al., 2016).

A percepção dos entrevistados sobre como as pessoas com deficiência se sentem em relação aos episódios de discriminação que enfrentam revela um espectro de emoções que vão desde a revolta e a indignação até a desmotivação e o desânimo. Essas respostas oferecem uma visão profunda da experiência emocional das pessoas com deficiência diante da discriminação e do preconceito que frequentemente enfrentam.

[...] o primeiro sentimento é de revolta por esta sendo colocado em uma posição de inferioridade, daí você usa essa revolta como força para superar

ou aceita essa condição de inferioridade que é colocada. Uma frase que eu gosto muito é: Ou você senta e chora ou levanta e luta (Entrevistado 3).

[...] é um descaso total, não tem outro sentimento. Agora a concepção do que é discriminação vai muito da aceitação da pessoa com a própria deficiência. Não é qualquer coisa que eu vejo como discriminação, e eu friso isso. Muitas das vezes eu uso o humor para quebrar o preconceito, não acho que a obrigatoriedade seja o melhor caminho, para quebrar preconceito. Estamos em tempos que não se pode falar mais nada né, tudo hoje é levado como preconceito, como o dito popular mimimi e eu não sou aderente a esse tipo de prática. Esse conceito de discriminação vai da tolerância da pessoa. Muita gente quer falar por nós o que é preconceito o que não é e as vezes muita coisa não bate com a realidade (Entrevistado 4).

[...] é muito constrangedor, outro dia no ponto de ônibus pedi ajudar para identificar o meu ônibus e um senhor colocou 2,00 no meu bolso, achando que eu estava pedindo esmolas. Então eu me sinto bastante chateado com esses episódios, pois ainda hoje, pessoas sem deficiência não sabem se portar ao lado de uma pessoa com deficiência, as vezes dá até vontade de sair de casa (Entrevistado 5).

[...] me sinto com uma pessoa de outro mundo, as vezes me sinto deprimido, mas procuro não me apegar com esses episódios, e mostrar para mim que sou capacitado para tudo. Mas ainda sim, fico chateado com a discriminação (Entrevistado 6).

[...] varia muito, têm aquelas mais absurdas, dá um sentimento de indignação de revolta muito grande, exemplo quando vou estacionar na vaga reservada para pessoa com deficiência e tem uma moto lá, da vontade de derrubar a moto de tanta raiva, então me sinto muito desconsiderado, discriminado e têm aquelas situações que a gente nem sente nada, tá tão acostumado no dia a dia (Entrevistado 7).

Uma das reações mais comuns mencionadas pelos entrevistados é a revolta. As pessoas com deficiência muitas vezes se sentem colocadas em uma posição de inferioridade, o que gera um profundo sentimento de indignação. Eles esperam compaixão e respeito por parte da sociedade, mas, em vez disso, encontram discriminação e preconceito. Essa revolta pode servir como uma força motriz para superar os desafios ou, em alguns casos, levar à aceitação da condição de inferioridade imposta.

A sensação de inferioridade é outro sentimento comum mencionado pelos entrevistados. As pessoas com deficiência frequentemente se veem como menos capazes e excluídas da sociedade devido à discriminação que enfrentam. Essa percepção de inferioridade é profundamente impactante e pode afetar a autoestima e a autoconfiança das pessoas com deficiência.

No entanto, há também exemplos de resiliência e determinação. Algumas pessoas com deficiência usam a revolta que sentem como uma força para lutar contra a

discriminação e se destacar em suas vidas pessoais e profissionais. A atitude de "ou você senta e chora ou levanta e luta" é mencionada como uma forma de enfrentar a discriminação e provar suas capacidades.

A questão da tolerância à discriminação varia de pessoa para pessoa. Alguns entrevistados mencionaram o uso do humor para lidar com o preconceito, enquanto outros ressaltaram a importância de evitar a superproteção e reconhecer que não tudo deve ser interpretado como discriminação. Essa diversidade de respostas reflete a complexidade das reações das pessoas com deficiência diante da discriminação.

Além disso, as respostas enfatizam a falta de conhecimento e a desinformação que muitas vezes levam à discriminação. Sentir-se chateado, desmotivado e desrespeitado é uma reação comum quando as pessoas com deficiência enfrentam a ignorância e a falta de sensibilidade por parte daqueles que não compreendem suas necessidades e desafios.

Infelizmente, ainda existem diferenças notáveis no tratamento entre pessoas com e sem deficiência no Brasil. Essas disparidades podem ser observadas em várias áreas, incluindo o acesso ao mercado de trabalho, à educação de qualidade, ao transporte público acessível e à inclusão social. Embora haja leis e regulamentações destinadas a reduzir essas diferenças, a eficácia de sua implementação varia consideravelmente (TOMAZ et al., 2016).

A percepção dos entrevistados quanto à existência de diferenças no tratamento entre pessoas com e sem deficiência no Brasil revela a persistência de desigualdades e preconceitos em diversas esferas da sociedade. Suas respostas demonstram a necessidade de abordar de maneira abrangente as questões relacionadas à igualdade e inclusão das pessoas com deficiência.

[..] sim, vejo muito nas empresas que se fosse para escolher uma pessoa com ou sem deficiência, escolheria a pessoa sem deficiência, por mais que não fosse tão capacitada para o cargo, justamente por não querer ter gastos em adaptar o espaço para a chegada da pessoa com deficiência (Entrevistado 2).

[..] sim, existe em vários aspectos, primeiro no preconceito e aceitação. Alguém tem uma deficiência ou não têm, é apenas uma característica que temos diferentes umas das outras. Em tratar a pessoa com deficiente de forma minimizada ou infantilizada, isso é uma forma discriminatória e há uma diferença discriminatória. Quando existe a lei de cota não é porque a

pessoa é menos capaz, mas sim por fatores exteriores que precisam ser recompensadas, o esforço de acessibilidade (Entrevistado 3).

[..] com certeza, na minha entrevista de emprego eu estava concorrendo a uma vaga com 10 candidatos, fiquei em 2º lugar mas mesmo assim eles preferiram dar a preferência da vaga para a pessoa que não tinha deficiência (Entrevistado 6).

[..] com certeza tem, por parte do governo que quando ele vai fazer as contratações, reformas, construir prédios, eles normalmente não pensam nas pessoas com deficiência, e empresários a mesma forma. E quando você trata isso a maioria deles leva em conta como se estivesse fazendo um favor, quebrando um galho, como se fosse uma pessoa boazinha e merecesse um prêmio. E nas relações pessoais também, tem muito tratamento desigual. E agora o próprio presidente Lula dizendo que ia se esconder em casa porque enquanto ele não pudesse se apresentar bonito não ia se apresentar feio, e o ser feio seria ele justamente andar fazendo o uso de muletas de andador (Entrevistado 7).

[..] sim, no mercado de trabalho principalmente, os gestores olham apenas para a deficiência e limitação (Entrevistado 8).

Muitos dos entrevistados concordam que, no Brasil, existem diferenças significativas no tratamento entre pessoas com e sem deficiência. Uma das áreas onde isso é mais evidente é no mercado de trabalho. A preferência por candidatos sem deficiência, mesmo que sejam menos qualificados para o cargo, é uma prática discriminatória que foi mencionada por vários entrevistados. Eles destacam a relutância das empresas em adaptar seus espaços e a falta de disposição para investir em acessibilidade, o que perpetua a exclusão no ambiente profissional.

Além do mercado de trabalho, as diferenças no tratamento se estendem a outros aspectos da vida cotidiana. Alguns entrevistados mencionaram a infantilização ou a minimização das pessoas com deficiência, o que é uma forma de discriminação sutil. A falta de preparo das pessoas para lidar com a deficiência também foi destacada, resultando em atitudes paternalistas ou condescendentes em vez de tratamento igualitário (TOMAZ et al., 2016).

A existência de leis de cotas para pessoas com deficiência foi mencionada como uma medida que busca compensar as barreiras e a falta de acessibilidade que essas pessoas enfrentam. No entanto, essa medida é vista como necessária devido a fatores exteriores que precisam ser corrigidos, como a falta de acessibilidade, em vez de refletir uma menor capacidade das pessoas com deficiência. As respostas enfatizam a importância de reconhecer a necessidade de igualdade de oportunidades e acessibilidade. No entanto, as diferenças no tratamento não se limitam ao ambiente profissional. Elas também se manifestam nas relações

personais, onde as pessoas com deficiência podem ser ignoradas, infantilizadas ou tratadas de maneira desigual.

Essas respostas evidenciam a necessidade de uma mudança de mentalidade e de ações efetivas para promover a igualdade e a inclusão das pessoas com deficiência no Brasil. A conscientização, a educação e a implementação de políticas e práticas inclusivas são cruciais para eliminar as diferenças no tratamento e garantir que as pessoas com deficiência sejam tratadas com respeito, dignidade e igualdade em todos os aspectos da vida.

As concepções equivocadas sobre a deficiência difundidas pela mídia, que às vezes carregam preconceitos, desempenham um papel significativo na formação de representações negativas. Isso pode incentivar manifestações diversas de discriminação e estigma, evidenciadas pelas barreiras físicas e atitudinais identificadas nos artigos analisados. Esses fenômenos também têm o potencial de influenciar a autopercepção negativa das pessoas com deficiência, levando a representações pessimistas tanto sobre suas próprias limitações quanto as de outros (BRITO; OLIVEIRA; EULÁCIO, 2015; RESENDE et al., 2016).

4.2 Desafios e dificuldade da dimensão organizacional

Através das respostas às questões abordadas, é possível analisar as principais barreiras enfrentadas por esse grupo, os desafios que influenciam seu desenvolvimento profissional, a existência de espaços para discussões sobre inclusão e acessibilidade nas organizações, bem como a ocorrência de preconceito no ambiente de trabalho e as medidas que os gestores podem adotar para promover a inclusão e reduzir a discriminação.

A análise das respostas dos entrevistados em relação às principais barreiras que as pessoas com deficiência enfrentam ao buscar emprego ou ascender profissionalmente no mercado de trabalho revela uma série de desafios multifacetados. Essas barreiras podem ser categorizadas em várias dimensões que vão além das meramente físicas, englobando a falta de consciência, a falta de qualificação e a falta de oportunidades.

[...] as barreiras arquitetônicas, relacionadas a banheiros, degraus, portas estreitas e a barreiras atitudinais, que impeçam a participação da pessoa com deficiência em igualdade e condições como as demais pessoas (Entrevistado 2).

[...] nem todo lugar está preparado para receber a pessoa com deficiência, seja o lugar ou os próprios funcionários, por falta de conhecimento. E nem todas as empresas têm vagas reservadas para nos receber, não é algo padrão para todas (Entrevistado 2).

[...] um fator é a preparação para o mercado de trabalho, exatamente pela dificuldade em que a pessoa com deficiência tem que estudar para se preparar. Quando existe a oportunidade em alguns casos essas pessoas não são preparadas para absorver essa oportunidade. Então eu diria que a qualificação e a preparação para as pessoas com deficiência no mercado de trabalho não deve ser interrompida para que elas possam ter facilidade no acesso. E o fator principal é a oportunidade de adentrar em uma atividade de trabalho dentro da empresa e a partir daí a grande maioria das vezes as pessoas com deficiência se superam e tem uma produtividade maior. Com tudo, ainda temos dentro das empresas um grande problema que é a ascensão, a grande maioria apenas utiliza para o cumprimento de cotas oferece vagas destinadas a subemprego, dentro da própria empresa muitas vezes ela não cria o processo de ascensão ou crescimento profissional e nesse caso as pessoas com deficiência permanece fixo sem nenhuma perspectiva e isso se torna um processo discriminatório (Entrevistado 3).

[...] a conscientização dos empregadores no que tange a capacidade laboral da pessoa com deficiência. No dia que o mercado entender que somos pessoas não só consumidoras mas provedoras e geradoras de riqueza e prestação de serviço e de mão de obra, aí teremos um pouco mais de avanço, assim como qualquer outra pessoa (Entrevistado 4).

[...] além das barreiras longitudinais, vejo também que tem muitas empresas buscando por um empregador deficiente apenas para se livrar dos impostos de renda, ou para preencher cotas, mas não estão dispostas a alterar a estrutura da empresa para receber essa pessoa que necessita de adaptações para fazer o seu serviço com qualidade e excelência (Entrevistado 5).

[...] as principais barreiras que eu vejo é a falta de emprego e oportunidade profissional para nós, deveria ter mais empresas acreditando no potencial da pessoa com deficiência, e também a inclusão, não basta apenas a porcentagem que a lei obriga. Empresas tentam pegar pessoas com deficiência “mais leve” como já escutei muitas vezes (Entrevistado 6).

[...] são muitas, de cara já temos o problema do acesso, aos transportes, estacionamento, aí depois você passa por barreiras longitudinais que são dos empresários que normalmente vão querer pessoas multiuso, como um secretário, mas se ele precisar faltando 10 minutos pra pagar uma conta ele quer q eu o secretário vai, o porteiro vai, ele quer um cara multiuso, outra coisa que eles certamente evita é contratar pessoa com deficiência para determinadas áreas com receio de que as pessoas façam correlação com a imagem da empresa a deficiência da pessoa, como se a empresa pudesse ser uma empresa “deficiente”, conscientemente muitos fazem. Quando eu fui encontrar emprego na iniciativa privada, encontrei muita dificuldade, parte dela por conta disso. Daí a importância da reserva de vagas que a lei exige, não resolve, mas ameniza esse problema, e também as cotas por serviço público, mas as cotas por serviço público estão seriamente ameaçadas a medida que agora a tendência do governo é colocar cotas para várias outras minorias que nem tiveram as vezes dificuldade na vida, como uma pessoa com deficiência para ter acesso ao conhecimento e tudo, daqui a pouco essas cotas não vão mais valer de nada pois vai ter que

dividir com um monte de gente, e além disso cada vez mais tem gente sem deficiência mais está sendo considerado como deficiente, e então acessando essas vagas (Entrevistado 7).

[...] acessibilidade e falta de qualificação (Entrevistado 8).

Primeiramente, as barreiras arquitetônicas são mencionadas como um obstáculo fundamental. Isso inclui a falta de acessibilidade em ambientes de trabalho, como banheiros, degraus, portas estreitas e outros obstáculos físicos que dificultam a participação plena e igualitária das pessoas com deficiência. A falta de adaptação dos ambientes laborais para acomodar diferentes tipos de deficiência pode ser um obstáculo significativo, impedindo a inclusão efetiva.

Além disso, as barreiras atitudinais são destacadas como outro desafio importante. A falta de conscientização e a resistência à mudança de mentalidade são mencionadas como obstáculos que impedem a contratação e a ascensão profissional das pessoas com deficiência. A discriminação e o estigma associados à deficiência também podem afetar negativamente a igualdade de oportunidades no mercado de trabalho.

Apesar das garantias legais de empregabilidade, ao tentarem ingressar no mercado de trabalho, as pessoas com deficiência muitas vezes se deparam com a situação descrita por Ribeiro et al. (2014). Muitas empresas ainda adotam uma abordagem que visa apenas cumprir a legislação, sem buscar efetivamente a inclusão, direcionando essas pessoas para funções simples, independentemente de suas habilidades. Conforme apontam os autores, esse fenômeno representa um preconceito em relação à deficiência, pois erroneamente associa a deficiência à incapacidade de forma automática.

A preparação e a qualificação das pessoas com deficiência são outro ponto crítico. Os entrevistados destacam a importância da educação e da formação profissional para a capacitação das pessoas com deficiência. A falta de preparo adequado e de oportunidades de desenvolvimento profissional pode dificultar sua inserção no mercado de trabalho e limitar suas perspectivas de ascensão (TOMAZ et al., 2016).

As políticas de inclusão, como a reserva de vagas para pessoas com deficiência, são vistas como um instrumento essencial para superar algumas dessas barreiras. No entanto, há preocupações de que as empresas, por vezes, as utilizem apenas

para cumprir obrigações legais, sem efetivamente adaptar seus ambientes de trabalho para a inclusão efetiva.

As principais barreiras identificadas no mercado de trabalho incluem a falta de acessibilidade física, a falta de adaptação dos ambientes de trabalho, bem como a falta de conscientização e sensibilização por parte das empresas. Além disso, a preferência por candidatos sem deficiência, mesmo que sejam menos qualificados, também é uma barreira significativa. Esses obstáculos prejudicam a capacidade das pessoas com deficiência de buscar emprego e ascender profissionalmente.

A pergunta sobre se a deficiência pode influenciar o desenvolvimento profissional das pessoas com deficiência recebeu diversas respostas que refletem uma variedade de perspectivas sobre o assunto. Cada entrevistado expressa sua visão pessoal sobre como a deficiência pode ou não impactar a carreira profissional das pessoas com deficiência.

[...] não, depende da família em oferecer oportunidades, como a educação, para ingressar na sociedade. O deficiente tem que buscar se capacitar profissionalmente, assim como qualquer outra pessoa (Entrevistado 1).

[...] depende muito mais do psicológico da pessoa em querer buscar sua capacidade. O estado também não dá tanto incentivo as organizações (Entrevistado 2).

[...] existem dois fatores importante que responde essa pergunta, primeiro a capacidade pessoal, a pessoa com deficiência tem uma capacidade de superação muito grande de adaptação. O segundo aspecto que acho importante é a tecnologia, hoje temos ferramentas por exemplo, que permite um cego trabalhar similar a qualquer outra pessoa que não tenha deficiência visual, a tecnologia também veio para contribuir com as pessoas com deficiência tenham a mesma condição de trabalho que as demais. Basta usar essa capacidade de adaptação e superação e ver as oportunidades na tecnologia aquisitiva que permita a ele produzir tanto quanto qualquer outra pessoa (Entrevistado 3).

[...] isso é muito relativo vai de cada deficiência, têm pessoas com deficiências que são juizes, mas as vezes não sabemos se um altista de grau 3 consegue não se limitar por essa barreira, eles têm capacidade e inteligência para isso, mas talvez não tenham as adaptações razoáveis para eles chegarem. Talvez não seja deficiência o fator limitante, mas os espaços não estão mais adequados para atender as necessidades educacionais dessas pessoas para que elas alcancem em igualdade e condições aquele espaço que uma outra pessoa ocuparia, mas não é impossível (Entrevistado 4).

[...] não, claro que tem suas limitações, mas um deficiente visual faz atributos melhor que uma pessoa vidente (Entrevistado 5).

[...] tem pessoas que vê a deficiência como uma limitação, outras não, vai atrás de se qualificar, não enxergar nenhuma barreira e desanimar, por mais

que existem muitas! E isso faz com que nos diferenciamos no mercado de trabalho (Entrevistado 6).

[...] sim, tanto pode influenciar no sentido de dificultar o desenvolvimento justamente por conta do menor acesso aos transportes, falta de estrutura, locais onde o conhecimento é disseminado, onde a falta de tecnologia é escassa, então não dá para negar que ele vai enfrentar uma maior dificuldade com relação ao acesso aos conteúdos e até as redes que são importantes no desenvolvimento profissional. Por outro lado, a pessoa também, pode superar isso e ter o fato da deficiência como incentivo, e ser um sucesso profissionalmente e influenciar os colegas de trabalho com a superação (Entrevistado 7).

[...] depende do incentivo que essa pessoa teve em sua jornada de vida, apoio dos familiares, pois não é fácil para nós com certas limitações, ainda mais por não ter acessibilidade no país em que vivemos (Entrevistado 8).

Alguns entrevistados enfatizam que a deficiência, por si só, não é um fator limitante para o desenvolvimento profissional. Eles acreditam que, com o apoio adequado, a busca por capacitação e a determinação, as pessoas com deficiência podem superar qualquer desafio e se tornar profissionais bem-sucedidos. A educação, o acesso a tecnologias assistidas e o apoio familiar são mencionados como fatores-chave para superar barreiras e alcançar o sucesso profissional.

Outros entrevistados destacam a importância do estado e das organizações em fornecer incentivos e oportunidades para as pessoas com deficiência. Eles argumentam que o desenvolvimento profissional das pessoas com deficiência também depende de um ambiente que promova a inclusão e a acessibilidade.

Além disso, alguns entrevistados apontam que a influência da deficiência no desenvolvimento profissional pode variar de acordo com o tipo de deficiência e as adaptações disponíveis. Eles reconhecem que existem desafios específicos para pessoas com diferentes tipos de deficiência, como a falta de acessibilidade e as barreiras no acesso a conteúdos e tecnologias. No entanto, eles também enfatizam a capacidade de superação e a importância de não permitir que a deficiência seja uma limitação.

A deficiência pode influenciar o desenvolvimento profissional das pessoas com deficiência de várias maneiras. A falta de igualdade de oportunidades, a discriminação e a falta de acessibilidade podem limitar o progresso profissional dessas pessoas. No entanto, a resiliência e a determinação muitas vezes desempenham um papel importante em seu sucesso.

As respostas dos entrevistados sobre a existência de espaço para discussões sobre inclusão e acessibilidade para pessoas com deficiência em suas organizações mostram uma gama variada de cenários. Algumas organizações demonstram um compromisso claro com a inclusão e a acessibilidade, enquanto outras ainda têm muito a evoluir nessa área.

[...] sim, a empresa na qual eu trabalhei existia discussões sobre inclusão e acessibilidade para a pessoa com deficiência. Eles me chamaram para perguntar o que poderia fazer de melhoria para atender melhor a minha necessidade de locomoção na empresa (Entrevistado 1).

[...] sim, especificamente como eu sou da secretaria da pessoa com deficiência, é o que discutimos sobre as políticas públicas e ações que possam favorecer a vida da pessoa com deficiência, buscando o desenvolvimento e evolução dessas políticas (Entrevistado 3).

[...] aqui é natural isso, todos os espaços, pois trabalho em um órgão protetor da pessoa com deficiência, então isso sempre está em pauta, quando alguém coloca um objeto fora do lugar, ou um fio na passagem, as pessoas já tem a preocupação, e se alguém aqui falha, outra pessoa chega e dá o toque, mas lembremos que o lugar que eu trabalho é um local protetor da pessoa com deficiência (Entrevistado 4).

[...] na instituição que eu trabalho não existe nenhum espaço para reuniões e debatermos sobre a pessoa com deficiência, não existe inclusão e acessibilidade. Geralmente eles fazem eventos em comemoração ao dia ou mês sobre alguma cultura. Mas nunca se comemorou o dia internacional da pessoa com deficiência, infelizmente não existe esse espaço, para aprendermos um pouco mais sobre essas pessoas cheias de capacidade e superações (Entrevistado 6).

[...] esse espaço para discutimos foi criado agora a dois meses e essa semana fizemos a primeira reunião da comissão, mas até a criação dela e tenho 15 anos de defensoria pública e eu que sempre fui atrás das minha questões e nunca contei com ninguém, com a empatia de alguém, perguntar se estou precisando de ajuda, a "cadeira circula legal? " " Está precisando de uma cadeira especial? Ou trabalho remoto? Uma mudança de local de trabalho" nunca tive isso. Mas agora foi criado na defensoria pública essa comissão e eu até falei nessa primeira reunião (Entrevistado 7).

[...] sim, sempre busco mostrar aos meus funcionários informações que facilita e prejudica a vida da pessoa com deficiência causadas por pessoas não deficientes. Seja ações simples de uma cadeira ou um balde na passagem. Isso atrapalha a minha locomoção (Entrevistado 8).

Em várias respostas, observa-se um ambiente favorável à inclusão e acessibilidade. As organizações mencionadas demonstram uma abordagem proativa em relação à inclusão de pessoas com deficiência, promovendo discussões, buscando melhorias e adaptando seus espaços para atender às necessidades específicas dessas pessoas. Essa abordagem positiva é evidenciada pelas ações concretas, como o

convite para a contribuição das próprias pessoas com deficiência, reuniões e comissões dedicadas a políticas inclusivas.

No entanto, também há relatos de organizações onde a inclusão e a acessibilidade ainda não estão bem estabelecidas. Alguns entrevistados mencionam a falta de espaço e discussão sobre o assunto em suas organizações. Eles descrevem um ambiente que carece de sensibilização e ações concretas para a inclusão de pessoas com deficiência. Leal et al. (2013) também observaram a presença de preconceito por parte dos empregadores, a partir dos relatos de pessoas com deficiência física. Os participantes da pesquisa relataram que enfrentam diversos estereótipos em relação às suas capacidades intelectuais e profissionais, mesmo quando suas limitações se restringem à mobilidade. É comum que o preconceito em relação à deficiência física erroneamente generalize a pessoa afetada, assumindo que ela enfrenta dificuldades e limitações em todos os aspectos, incluindo cognitivos e de comunicação, mesmo que esses não sejam afetados. Esses estereótipos criam obstáculos significativos para a obtenção de emprego por parte desse público, e quando conseguem uma oportunidade, o cargo oferecido frequentemente não corresponde às suas verdadeiras capacidades profissionais.

Além disso, há exemplos de organizações que estão começando a reconhecer a importância da inclusão e da acessibilidade e estão tomando medidas nessa direção. Isso é evidenciado pela criação de espaços de discussão recentes ou comissões dedicadas a essas questões. Essas organizações estão dando os primeiros passos em direção a uma cultura mais inclusiva (TOMAZ et al., 2016).

A presença de espaços para discussões sobre inclusão e acessibilidade nas organizações varia. Algumas empresas reconhecem a importância dessas discussões, enquanto outras ainda têm um longo caminho a percorrer. A existência de políticas de inclusão e a promoção da sensibilização são indicativos positivos de um ambiente de trabalho inclusivo (DICHER e TREVISAM, 2015).

A ocorrência de comentários ou atitudes preconceituosas no ambiente de trabalho é uma realidade enfrentada por muitos. A reação a tais comportamentos varia, mas é fundamental que as organizações tomem medidas efetivas para combater o preconceito e promover um ambiente de trabalho respeitoso e inclusivo.

As respostas dos entrevistados sobre a percepção da ocorrência de comentários ou atitudes preconceituosas em relação a pessoas com deficiência no ambiente de trabalho revelam uma variedade de experiências. Alguns entrevistados relatam que não observaram tal preconceito em seus locais de trabalho, o que é uma indicação positiva da cultura inclusiva dessas organizações.

[...] as vezes, no ônibus vejo que as pessoas se incomodarem pelo fato da perda de tempo que ela está tendo no momento do motorista descer e me ajudar a entrar no ônibus (Entrevistado 2).

[...] eu já presenciei dentro da própria secretaria, uma pessoa que não era deficiente e que fez um comentário sobre uma pessoa com deficiência auditiva em relação a suas atividades de trabalho. Então conscientizamos, e mostramos que todas os aspectos limitantes, e que essa pessoa era apta profissionalmente a esse trabalho. Ainda existe pessoas que pensam de forma discriminatória (Entrevistado 3).

[...] naturalmente não, já aconteceu de um colega de trabalho me filmar fora do ambiente de trabalho, com conversas informais, em uma confraternização do trabalho, e eu tive a ciência porque ele manou pra mim e depois apagou, mas o meu WhatsApp na época não apagava, então eu mesmo me encarreguei de chamar a atenção dele e dar toda a ênfase negativa de acordo com o ato que ele cometeu que também foi negativo (Entrevistado 4).

[...] sim, na maneira de se comportar e de se comunicar, não leva a sério a pessoa com deficiência visual e debocham. Teve momentos que já fizemos palestras para conscientizar, curioso também que já fiz palestra em empresa em como os colaboradores possam se comportar ao lado dos deficientes visuais (Entrevistado 5).

[...] sim, já ouvir comentários no meu ambiente de trabalho, em dizer que não sou capaz e não vou conseguir executar as tarefas, mas procuro me superar e ser mais capaz ainda, mostrar para eles que sou um exemplo de profissional (Entrevistado 6).

[...] confesso que não me ocorre lembranças de comentários ou atitudes de alguém no meu local de trabalho (Entrevistado 7).

No entanto, outros depoimentos sugerem que ainda há situações de preconceito e discriminação no ambiente de trabalho. Comentários negativos e atitudes preconceituosas foram observados por alguns entrevistados, destacando a necessidade contínua de conscientização e educação em ambientes profissionais.

Há também exemplos de ações tomadas em resposta a esses incidentes. Alguns entrevistados mencionam que tomaram medidas para conscientizar e educar colegas de trabalho, esclarecendo equívocos e enfatizando a capacidade das pessoas com deficiência. Isso demonstra um comprometimento em combater o preconceito e promover a inclusão.

Para reduzir a discriminação e promover a inclusão de pessoas com deficiência no ambiente de trabalho, os gestores podem adotar uma série de medidas. Isso inclui a implementação de políticas de inclusão, o treinamento de funcionários para conscientização, a criação de ambientes acessíveis, a revisão de práticas de recrutamento e seleção, bem como a promoção de uma cultura organizacional que valorize a diversidade e a igualdade de oportunidades.

As respostas dos entrevistados sobre as medidas que os gestores podem adotar para reduzir a discriminação e promover a inclusão de pessoas com deficiência no ambiente de trabalho revelam uma série de estratégias eficazes. Essas medidas refletem a importância da conscientização, da acessibilidade e do respeito à igualdade no local de trabalho.

[...] buscando cada vez mais adequar a sua empresa aos diversos tipos de deficiência. Além de adequar o espaço físico, e orientar os colaboradores para um bom atendimento (Entrevistado 1).

[...] mais palestras de conscientização para as pessoas conhecerem a nossa realidade. E integra-las mais no ambiente de trabalho (Entrevistado 2).

[...] uma das questões que qualquer empresa e gestores tem que ter não apenas a acessibilidade de construir um piso tátil ou portas largas e sim a acessibilidade atitudinal que é ver as pessoas de forma igual, sem se importar com a deficiência, achando que isso pode ser uma limitação para as atividades profissionais. Cidadania e inclusão é isso, você ver essa igualdade e respeitar qualquer limitação. Da a chance da pessoa ser igual e dar a ela a condição de ser igual. Não é só dar a oportunidade mas dar a condição para que todos tenham o mesmo parâmetro de trabalho, criação e etc (Entrevistado 3).

[...] conscientizando todos os membros que fazem parte da organização, para que eles entendem e se coloquem no lugar e tenham ciência de fato da necessidade que a pessoa com deficiência têm de acordo com a sua especificidade, proporcionando dinâmicas educativas e vivenciais (Entrevistado 4).

[...] deve investir em políticas públicas, palestras, trabalhos voltados a pessoa com deficiência e incentivar outras empresas a contratar pessoas com deficiência e valorizar a ferramenta humana, pois ele é capaz de realizar o trabalho como qualquer outro (Entrevistado 5).

[...] todas as empresas e todos os gestores deveriam fazer com que os funcionários assistissem palestras ou distribuir através de panfletos informativos, sobre a divulgação da pessoa com deficiência no mercado de trabalho, e na vida social, pois precisamos ser vistos com dignidade e capacidade (Entrevistado 6).

[...] uma das medidas básicas dos gestores é inicialmente essa que a defensoria com bastante atraso mas fez, foi a de criar a comissão, para as pessoas poderem intermediar entre o gestor e o colaborador na ponta, as demandas, eliminação das barreiras principalmente longitudinais, quanto arquitetônicas e de maneira que esse diálogo e feedback possa acontecer,

como eu até falei nessa reunião nossa, passei esse tempo todo e olha que eu sou uma pessoa esclarecida, com receio de falar e achar que são privilégios, ou que estou querendo um tratamento diferenciado. Então, uma das principais coisas é a criação de um comitê ou grupo de trabalho, para fazer essa intermediação (Entrevistado 7).

[...] orientação e conscientização aos funcionários (Entrevistado 8).

Muitos entrevistados enfatizam a necessidade de adequar o espaço físico, tornando-o acessível para pessoas com diferentes tipos de deficiência. Isso inclui a instalação de piso tátil, portas largas e outras modificações que garantam a acessibilidade.

A conscientização é um tema comum nas respostas. Os gestores podem promover palestras e programas de conscientização para que os funcionários conheçam a realidade das pessoas com deficiência. Isso ajuda a eliminar estereótipos e preconceitos, promovendo um ambiente mais inclusivo.

Acessibilidade não se limita ao aspecto físico. Os gestores devem promover a acessibilidade atitudinal, ou seja, tratar todos os funcionários de forma igual, independentemente de suas deficiências. Isso envolve respeitar as limitações de cada um e proporcionar igualdade de oportunidades. Além das ações internas, os gestores podem se envolver em políticas públicas e programas de inclusão, contribuindo para a criação de um ambiente mais inclusivo não apenas em suas organizações, mas também na sociedade em geral (DICHER e TREVISAM, 2015).

É fundamental que as empresas divulguem informações sobre pessoas com deficiência no mercado de trabalho e na vida social, destacando sua dignidade e capacidade. Isso pode ser feito por meio de palestras, panfletos informativos e outros meios de educação.

Alguns entrevistados mencionam a criação de comissões ou grupos de trabalho para intermediar as demandas entre gestores e colaboradores com deficiência. Esses grupos podem promover o diálogo e fornecer feedback importante.

Os gestores devem orientar e conscientizar seus funcionários sobre a inclusão e a acessibilidade. Isso ajuda a garantir que todos compreendam a importância de tratar as pessoas com deficiência com respeito e igualdade.

4.3 Políticas, soluções e inclusões

Nesta categoria de análise de resultados, exploraremos questões adicionais relacionadas aos benefícios da promoção da diversidade, à vulnerabilidade percebida em momentos de crise financeira e ao impacto das políticas de inclusão e acessibilidade no mercado de trabalho.

Muitos entrevistados concordam que empresas que promovem a diversidade e inclusão de pessoas com deficiência colhem vários benefícios. Entre esses benefícios, destacam-se a melhoria da imagem da empresa, a ampliação da base de talentos, o estímulo à inovação e a adaptação a um mercado cada vez mais diverso. A diversidade de perspectivas e habilidades que as pessoas com deficiência trazem para a equipe pode resultar em soluções criativas e uma força de trabalho mais adaptável. Além disso, as empresas que valorizam a diversidade podem ganhar a lealdade de clientes que buscam apoiar organizações socialmente responsáveis.

A inclusão de pessoas com deficiência no ambiente de trabalho tem sido reconhecida como uma prática benéfica por diversos entrevistados, que destacam vários motivos pelos quais as empresas que promovem a diversidade e a inclusão de pessoas com deficiência colhem vantagens significativas.

[...] sim, a empresa que investe nessa inclusão ela valoriza a diversidade e a capacidade individual de cada profissional e com isso a empresa ficará mais preparada para receber mais profissionais, e influenciam outras empresas (Entrevistado 1).

10) [...] sim, além dos tributos que eles não pagam pela lei de cotas, acredito que passa uma boa imagem que apoia a causa da pessoa com deficiência (Entrevistado 2).

[...] eu vejo dois benefícios, primeiro: as pessoas com deficiência quando tem a oportunidade desenvolve e produzem muito mais que pessoas não deficientes e cria dentro da própria empresa um impacto positivo de outras pessoas sem deficiência se espelharem. Essas pessoas muitas vezes são exemplo para outras pela sua qualidade e produtividade por mais que tenham aspectos limitantes. O segundo fator para a empresa é o benefício social, as empresas que investem em ações sociais e contratações de pessoas com deficiência são vistas de uma forma harmoniosa e valorizada por seus clientes (Entrevistado 3).

[...] o primeiro benefício é a humanidade, tratar a todos de maneira igual, e ascendendo bem um trabalhador com deficiência, logo o beneficiário daquela empresa terá a visão de receber bem a pessoa com deficiência, então os valores sociais vão se enraizando na estrutura organizacional da empresa, os valores funcionais e percepçionais para as pessoas com deficiência (Entrevistado 4).

[...] sim, pois ela vai ser bem vista até pela sociedade e promover o desenvolvimento da pessoa com deficiência, isso gera um grande avanço para nos (Entrevistado 5).

[...] sim, tem descontos de tributos para o governo (Entrevistado 6).

[...] sim, hoje em dia tem muito mais essa consciência da inclusão, diversidade, então é possível que a empresa até possa trabalhar isso bem, por causa dessa postura de receptividade. Além disso, quando se tem uma visão mais voltada para promover essa diversidade, inclusão não só dos funcionários mais da clientela, automaticamente você vai ter mais pessoas que se sentem representadas e mostrar outros ângulos, aspectos que uma pessoa sem deficiência não vê, e isso também traz benefícios para a empresa (Entrevistado 7).

[...] sim, tanto para a empresa quanto para a pessoa com deficiência (Entrevistado 8).

A valorização da diversidade, particularmente a inclusão de pessoas com deficiência, tem se destacado como uma prática vantajosa para empresas em todo o mundo. Ao investir nessa abordagem inclusiva, as organizações colhem uma série de benefícios que vão além da responsabilidade social, moldando um ambiente de trabalho enriquecedor e produtivo (FREITAS, 2007).

Em primeiro lugar, a valorização da diversidade é um pilar fundamental. Empresas que abraçam a inclusão demonstram um compromisso genuíno com a multiplicidade de talentos, habilidades e perspectivas que a sociedade oferece. Isso não apenas reflete um ambiente corporativo mais aberto e acolhedor, mas também resulta em uma mistura de experiências únicas que podem enriquecer a empresa de maneira significativa. Ao reconhecer a singularidade de cada funcionário, a empresa cria um espaço onde a criatividade e a inovação florescem (TOMAZ et al., 2016).

O aumento da produtividade é outro aspecto importante. Muitos entrevistados notaram que as pessoas com deficiência têm o potencial de serem altamente produtivas. Quando as empresas oferecem oportunidades e adaptações razoáveis, os funcionários com deficiência frequentemente superam as expectativas. A motivação e o comprometimento desses funcionários são notáveis, resultando em um desempenho excepcional. Isso destaca a capacidade da inclusão de impulsionar o sucesso empresarial.

Além disso, a inclusão de pessoas com deficiência tem um impacto positivo na cultura empresarial. Ela fomenta valores como respeito, empatia e igualdade, que são essenciais para criar um ambiente de trabalho mais harmonioso e acolhedor. Esses valores não se limitam aos funcionários com deficiência, mas permeiam toda

a organização, melhorando as relações entre colegas e criando um ambiente mais colaborativo.

Do ponto de vista social, empresas que adotam a inclusão de pessoas com deficiência são frequentemente vistas de maneira positiva pela sociedade. Isso contribui para uma imagem positiva da empresa perante seus clientes, parceiros e stakeholders. A postura alinhada aos valores sociais e à responsabilidade corporativa fortalece a reputação da empresa, o que pode se traduzir em benefícios a longo prazo (FREITAS, 2007).

Em muitos países, há incentivos fiscais e benefícios tributários para empresas que cumprem as cotas de contratação de pessoas com deficiência. Esses descontos fiscais podem representar economias significativas para as empresas, incentivando ainda mais a inclusão.

Tomaz et al. (2016) destacam a falta de clareza e os inúmeros desafios na implementação das políticas públicas relacionadas aos direitos das pessoas com deficiência intelectual, resultando em uma série de obstáculos e barreiras que afetam suas vidas. Além disso, Silva et al. (2017) abordaram o estigma associado à deficiência intelectual, apontando a presença desse estigma nas legislações voltadas para esse grupo de indivíduos, o que, por sua vez, dificulta o acesso e o atendimento em diversos ambientes e serviços.

A promoção da diversidade e inclusão permite que as empresas representem melhor sua clientela e comunidade. Isso pode levar a um entendimento mais profundo das necessidades dos clientes, resultando em produtos e serviços mais adequados. Uma empresa que reflete a diversidade de seu público-alvo pode melhor atender a essas demandas, o que, por sua vez, pode aumentar as vendas e a fidelização do cliente.

A percepção dos entrevistados sobre a vulnerabilidade das pessoas com deficiência em casos de crise financeira nas organizações apresenta uma variedade de opiniões. Alguns acreditam que a vulnerabilidade não está necessariamente ligada à deficiência em si, mas à competência e à confiança no próprio profissional. Para eles, se a pessoa com deficiência se vê como um profissional capacitado, a crise financeira não a tornará mais vulnerável do que qualquer outro colega de trabalho.

[...] não, porque se você se sente um profissional capacitado não há motivo para isso (Entrevistado 1).

[...] sim, porque em uma empresa que está com dificuldade financeira e ter que cortar alguns gastos, como a acessibilidade, exemplo elevador, a pessoa perderia a independência de locomoção (Entrevistado 2).

[...] as pessoas com deficiência na grande maioria das vezes são as primeiras pessoas a serem descartadas, pela falta de produtividade ou não oportunizam essas pessoas a se desenvolverem dentro da empresa. Hoje pela legislação, obriga as empresas a terem um certo percentual de pessoas com deficiência trabalhando na área e a lei vem para diminuir esse impacto negativo, porque em uma crise no processo de demissão geralmente as empresas procuram atingir aqueles que na visão dela produzem menos e muitas vezes a pouca produtividade é em decorrência da falta de oportunidade da empresa de produzirem mais. Muitas empresas contratam pessoas com deficiência e mantém apenas para o cumprimento da cota (Entrevistado 3).

[...] sim, nem sempre a pessoa com deficiência é uma prioridade na empresa privada, mas por conta da lei de cotas, a demissão da pessoa com deficiência as vezes retarda um pouco, porque a lei de cotas traz a figura da penalização da empresa, tributária, penal (Entrevistado 4).

[...] não, dá mesma forma que é vulnerável para a pessoa sem deficiência (Entrevistado 5).

[...] sim, somos os primeiros a serem demitidos, inclusive eu já passei por uma experiência dessa, na época da pandemia, a empresa na qual eu trabalhava teve uma crise financeira e para diminuir os custos as pessoas com deficiência foram os primeiros a serem mandado embora, e eu verifiquei essa informação (Entrevistado 6).

[...] sim, em uma crise financeira, um dos aspectos é diminuir a quantidade de funcionários e talvez você saia naquele número das cotas, e se for uma empresa que não tinha essa obrigatoriedade também vai mandar embora, pois nesse caso a empresa opta por pessoas multiuso atribuições que estão fora do cargo, mas por crise financeira isso acontece e por alguma certa limitação na deficiência também é mandado embora (Entrevistado 7).

[...] sim, por falta de opção a pessoa com deficiência, não é todas as empresas que contratam (Entrevistado 8).

Por outro lado, muitos entrevistados expressaram preocupações sobre a vulnerabilidade das pessoas com deficiência em tempos de crise financeira. Eles apontaram que, em situações de aperto econômico, as empresas podem cortar gastos e priorizar áreas que consideram essenciais para a sobrevivência do negócio. Isso pode incluir a acessibilidade e adaptações razoáveis, como elevadores ou rampas, que são fundamentais para a locomoção e independência das pessoas com deficiência. Quando esses recursos são eliminados, as pessoas com deficiência podem se sentir mais vulneráveis, enfrentando limitações em suas atividades cotidianas.

Outros entrevistados destacaram que, nas organizações, as pessoas com deficiência costumam ser vistas como menos produtivas ou incapazes de desenvolver seu potencial. A legislação de cotas tem como objetivo diminuir esse impacto negativo, garantindo que as empresas cumpram uma porcentagem de contratação de pessoas com deficiência. No entanto, em épocas de crise, as empresas podem optar por demitir aqueles que consideram menos produtivos, e as pessoas com deficiência muitas vezes estão entre os primeiros a serem dispensados.

Outra perspectiva abordada envolve a legislação de cotas como uma possível proteção para as pessoas com deficiência em tempos de crise financeira. A lei de cotas estabelece penalidades para as empresas que não cumprem as exigências de contratação de pessoas com deficiência, o que pode retardar as demissões desse grupo durante uma crise, uma vez que as empresas buscam evitar essas penalizações. No entanto, é importante notar que algumas das respostas indicam uma crença de que, embora a legislação de cotas possa trazer certa proteção, as pessoas com deficiência ainda são consideradas vulneráveis em um cenário de crise financeira nas organizações.

No que diz respeito às políticas de inclusão e acessibilidade, como a reserva de vagas para pessoas com deficiência, a opinião dos entrevistados varia. Alguns acreditam que essas políticas têm contribuído para um melhor posicionamento das pessoas com deficiência no mercado de trabalho, ao garantir oportunidades iguais. Outros podem expressar preocupações sobre a eficácia dessas políticas, temendo que possam levar a estereótipos negativos ou à contratação por obrigação, em vez de mérito (FREITAS, 2007).

[...] minha opinião é que as empresas não estão preparadas para essas vagas. Deveriam capacitar os recrutados para a vaga, porque muitas impõe barreiras de acessibilidade na arquitetura da empresa (Entrevistado 1).

[...] sim, se não houvesse a política de inclusão a pessoa teria uma dificuldade maior de conseguir uma vaga de trabalho (Entrevistado 2).

[...] sim, a lei de cotas realmente contribui para a inclusão das pessoas com deficiência o mercado de trabalho, as vezes eu vejo que ela é mal aplicada, pelo fato das empresas apenas cumprir a lei e não ter um planejamento e nem uma estratégia. A perspectiva de fazer com que pessoa possa crescer, se promover e se tornar uma pessoa altamente produtiva. Então ao mesmo tempo que a lei contribui para que uma pessoa entra no mercado de trabalho, ela é também um fator limitante que traz um modelo retrógrado de como pode ser feito (Entrevistado 3).

[...] com certeza, isso é um fator de muita importância e um instrumento normativo para o avanço prático da inserção da pessoa com deficiência no mercado de trabalho (Entrevistado 4).

[...] sim, mas acredito que ainda falta fiscalização dos órgãos perante as empresas, vejo muitas pessoas sendo contratadas para cargos inferiores por ser deficiente. Com isso, acredito que a conscientização até para os deficientes não se submeterem a isso por não está devidamente informados (Entrevistado 5).

[...] a secretária da pessoa com deficiência deveria ter mais atenção a vagas de emprego para nós e deveriam estar acompanhando desde do cadastro a contratação. Quando estava precisando de um trabalho, fui na secretária e percebi que eles não fazem muita questão de nos ajudar, é muito burocrático, e somos pouco assistidos e acompanhados, então eles deveriam melhorar nesse quesito (Entrevistado 6).

[...] sim, elas contribuíram muito para um certo posicionamento das instituições, sendo pública ou privada. Algumas preocupações que eu tenho, 1º: A pessoa com deficiência não é capaz de acessar o mercado de trabalho sem as cotas, e por um lado está discriminando. E a outra preocupação é essa ampliação para determinadas minorias que não tiveram ou não tem natural dificuldade de acesso ao conhecimento e ao mercado de trabalho. Mas sim, entendendo que são muito positivas e contribuíram para o meu sucesso profissional (Entrevistado 7).

[...] sim, o poder público tem ajudado bastante as pessoas com deficiência no mercado de trabalho (Entrevistado 8).

A questão da inclusão e acessibilidade de pessoas com deficiência no mercado de trabalho tem se tornado cada vez mais relevante nos debates sociais e políticos. A percepção dos entrevistados sobre o impacto das políticas de inclusão e da reserva de vagas para pessoas com deficiência é variada, refletindo diferentes experiências e pontos de vista (FREITAS, 2007).

Um dos entrevistados expressou a opinião de que as empresas não estão adequadamente preparadas para receber pessoas com deficiência. Ele destacou a importância da capacitação dos recrutados, pois muitas empresas ainda impõem barreiras arquitetônicas que dificultam a acessibilidade.

Outros entrevistados reconheceram que as políticas de inclusão e acessibilidade desempenham um papel fundamental na melhoria do posicionamento das pessoas com deficiência no mercado de trabalho. A lei de cotas foi elogiada por sua contribuição para a inclusão, mas alguns apontaram que, em muitos casos, as empresas se limitam a cumprir a lei sem estabelecer estratégias para promover o crescimento e a produtividade desses profissionais.

A fiscalização e a conscientização também foram mencionadas como áreas que precisam de atenção. Alguns entrevistados sentiram que falta fiscalização por parte

dos órgãos reguladores, o que permite que algumas empresas contratem pessoas com deficiência para cargos inferiores. Além disso, a conscientização tanto das empresas quanto das próprias pessoas com deficiência foi destacada como um fator importante (TOMAZ et al., 2016).

A importância de um acompanhamento mais eficaz por parte das secretarias de pessoas com deficiência também foi abordada, com um entrevistado sugerindo melhorias na burocracia e na assistência oferecida a candidatos com deficiência.

Em geral, os entrevistados concordaram que as políticas de inclusão e acessibilidade têm contribuído para um melhor posicionamento das pessoas com deficiência no mercado de trabalho. No entanto, também destacaram desafios e áreas que precisam de aprimoramento, como a implementação efetiva das cotas, a conscientização e a fiscalização. Além disso, houve menção ao papel positivo do poder público no apoio às pessoas com deficiência no mercado de trabalho.

5 CONCLUSÃO

Em síntese, este estudo buscou compreender a inclusão de pessoas com deficiência nas organizações, destacando desafios, benefícios e efeitos dessa inserção no mercado de trabalho. O objetivo geral foi analisar a promoção da inclusão e igualdade de oportunidades, enquanto os objetivos específicos focaram nas percepções dos entrevistados, experiências de discriminação, influência da mídia e papel das organizações na promoção da inclusão.

As contribuições deste estudo são diversas. Ele oferece uma análise abrangente sobre as barreiras enfrentadas por pessoas com deficiência no ambiente de trabalho, considerando desde obstáculos físicos até atitudinais. A influência da deficiência no desenvolvimento profissional é discutida, ressaltando fatores como capacidade pessoal, apoio familiar e tecnologias assistivas.

O texto destaca a necessidade contínua de conscientização, educação e políticas eficazes para combater o preconceito e promover a inclusão. A análise das percepções dos entrevistados revela uma realidade complexa e multifacetada, evidenciando avanços legais, mas também desafios na implementação efetiva das políticas de inclusão.

O estudo aponta a importância dos gestores na promoção da inclusão, destacando medidas como adequação do ambiente físico, conscientização, eliminação de estereótipos e criação de políticas inclusivas. As organizações são consideradas agentes cruciais nesse processo, com algumas já demonstrando compromisso efetivo, enquanto outras ainda necessitam evoluir.

Ao discutir a influência da mídia na formação de representações negativas sobre a deficiência, o estudo ressalta a importância da conscientização sobre essa influência e a necessidade de retratos mais justos e precisos da deficiência.

Quanto às políticas de inclusão, o estudo reflete opiniões divergentes sobre as cotas, destacando sua eficácia para garantir a inclusão, mas também apontando preocupações sobre a implementação e possíveis estereótipos negativos.

O texto conclui que a promoção da diversidade e inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho oferece benefícios substanciais para empresas e sociedade. Apesar dos desafios, a conscientização, educação e criação de políticas

eficazes são fundamentais para superar barreiras e alcançar ambientes de trabalho mais inclusivos e produtivos.

Em última análise, este estudo não é apenas uma análise acadêmica, mas uma manifestação pessoal de comprometimento com a causa da inclusão. A experiência do autor com um parente com deficiência ilustra o potencial e a determinação dessas pessoas, inspirando a superação de preconceitos e a criação de uma sociedade mais inclusiva e igualitária. Portanto, é imperativo que empresas e a sociedade se comprometam a superar barreiras, promovendo a plena participação de pessoas com deficiência no mercado de trabalho em busca de uma sociedade mais justa e diversificada.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ALVES, M.A. A crítica da gestão da diversidade nas organizações. **RAE - Revista de Administração de Empresas**, v. 44, n. 3, 2004.

BARDIN, L. **Análise de conteúdo**. Lisboa: Edições 70, 1977.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil**, 1988.

BRASIL. **Decreto nº 6.949 de 25 de agosto de 2009**. Promulga a Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência e seu Protocolo Facultativo, assinados em Nova York, 2009.

BRASIL. **Lei nº 13.146, de 6 de julho de 2015**. Institui a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Estatuto da Pessoa com Deficiência). Disponível em: http://www.planalto.gov.br/Ccivil_03/_Ato2015-2018/2015/Lei/L13146.htm. Acesso em: 04 jun. 2023.

BRASIL. **Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990**. Dispõe sobre o regime jurídico dos servidores públicos civis da União, das autarquias e fundações públicas federais. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L8112cons.htm. Acesso em: 1 de maio de 2019.

BRASIL. **Decreto 3.298, de 20 de dezembro de 1999**. Regulamenta a Lei no 7.853, de 24 de outubro de 1989, dispõe sobre a Política Nacional para a Integração da Pessoa Portadora de Deficiência, consolida as normas de proteção, e dá outras providências. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/D3298.htm. Acesso em: 04 jun. 2023.

BRASIL. **Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991**. Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/Ccivil_03/Leis/L8213cons.htm. Acesso em: 04 jun. 2023.

BRASIL. **Lei 7.853, de 24 de outubro de 1989**. Dispõe sobre o apoio às pessoas portadoras de deficiência, sua integração social, sobre a Coordenadoria Nacional para Integração da Pessoa Portadora de Deficiência - Corde, institui a tutela jurisdicional de interesses coletivos ou difusos dessas pessoas, disciplina a atuação do Ministério Público, define crimes, e dá outras providências. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/L7853.htm. Acesso em: 04 jun. 2023.

BRASIL. **Portaria n. 2.344, de 3 de novembro de 2010**. Faz publicar a Resolução no 01, de 15 de outubro de 2010, do Conselho Nacional dos Direitos da Pessoa Portadora de Deficiência - CONADE, que altera dispositivos da Resolução no 35, de 06 de julho de 2005, que dispõe sobre seu Regimento Interno.

BRITO, T. D. Q. OLIVEIRA, A. R. EULÁCIO. M. C. Deficiência física e envelhecimento: estudo das representações sociais de idosos sob reabilitação fisioterápica. **Avances en Psicología Latinoamericana**, v.33, n.1, P.121-133. 2015.

BUENO, J.G.S. **Educação especial brasileira: integração/segregação do aluno diferente.** 2 ed. rev. São Paulo: EDUC, 2004.

CERIBELI, H. B.; INÁCIO, R. O.; COLARES, A. F. V.; SILVA, A. L. R. Uma análise das práticas de gestão de pessoas das organizações sob a ótica da diversidade de gênero. **Perspectivas Contemporâneas**, v.11, n.03, p.97-115, 2016.

COUTINHO, L.R.S.; COSTA, A.M.; CARVALHO, J. L. F. S. Debatendo diversidade de gênero e raça no contexto organizacional brasileiro: lei do mercado ou cotas por lei? **Revista Sociedade, Contabilidade e Gestão**, v.4, n.1, p.21-37, 2009.

DICHER, M.; TREVISAM, E. **A jornada histórica da pessoa com deficiência: inclusão como exercício do direito à dignidade da pessoa humana.** 2015. 23p. Disponível em: <<http://publicadireito.com.br/artigos/?cod=572f88dee7e2502b>>. Acesso em: 04 jun. 2023.

DIEHL, A.A; TATIM, D.C. **Pesquisa em ciências sociais aplicadas: métodos e técnicas.** São Paulo: Pearson - Prentice Hall, 2004.

DINIZ, D.; BARBOSA, L.; SANTOS, W.R. Deficiência, Direitos Humanos e Justiça. **Sur, Rev. Int. Direitos Humanos.**, v.6, n.11, 2009.

FEBRABAN, Federação Brasileira de Bancos. **População com deficiência no Brasil: fatos e percepções.** Coleção Febraban de inclusão social. São Paulo: Fmcom, 2006.

FERREIRA, C. A. A.; OLIVEIRA, I. L.; NUNES, S. C.; CASTRO, G. A. Q. Diversidade e Gestão: análise na perspectiva de gênero e raça no Brasil. **Perspectivas em Gestão & Conhecimento**, v.10, n.01, p.54-66, 2020.

FLEURY, M.T.L. Gerenciando a Diversidade Cultural: experiências de empresas brasileiras. **RAE - Revista de Administração de Empresas**, v. 40, n. 3, p. 18-25, 2000.

FLICK, U. **Uma introdução a pesquisa qualitativa.** Porto Alegre, RS: Bookman, 2004.

FREITAS, M.N.C. **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.** 2007. 314 f. Tese (Doutorado em Administração) - Faculdade de Ciências Econômicas, Centro de Pós-Graduação e Pesquisas em Administração, Universidade Federal de Minas Gerais, Belo Horizonte, 2007.

FREITAS, M.N.C. Inserção de pessoas com deficiência em organizações brasileiras: um estudo com empresas socialmente responsáveis. **Gestão.Org Revista Eletrônica de Gestão Organizacional** , v.8, n.3, p.483 – 502, 2010.

FREUND, P. Bodies, disability and spaces: the social model and disabling spatial organisations. **Disability & Society**, v. 16, n. 5, p. 689-706, 2001.

GODOI, C. K.; MATTOS, P. L. Entrevista qualitativa: instrumento de pesquisa e evento dialógico. In: SILVA, A. B. de; GODOI, C. K.; BANDEIRA-DE-MELLO, R. (Coord.). **Pesquisa qualitativa em estudos organizacionais: paradigmas, estratégias e métodos**. São Paulo, Saraiva, 2006. cap. 10, p. 301-324.

GOFFMAN, E. **Manicômios, prisões e conventos**. São Paulo: Editora Perspectiva, 2005

KITCHIN, R. 'Out of Place', 'knowing one's place': space, power and the exclusion of disabled people. **Disability & Society**, v. 13, n. 3, p. 343-356, 1998.

LEAL, D. R.; MATTOS, G. D.; FONTANA, R. T. Trabalhador com deficiência física: fragilidades e agravos autorreferidos. **Revista Brasileira de Enfermagem**, v. 66, n. 1, 2013.

MARANHÃO, Rosanne de Oliveira. O portador de deficiência e o direito do trabalho. São Paulo: Editora LTR, 2005.

MARTINS, J. A.; BARSAGLINI, R. A. Aspectos da identidade na experiência da deficiência física: um olhar socioantropológico. **Interface-Comunicação, Saúde, Educação**, v. 15, n. 36, 2011.

MARTINS, G.A.; THEÓPHILO, C.R. **Metodologia da investigação científica para ciências sociais aplicadas**. São Paulo: Atlas, 2007.

MICHAELIS, Dicionário escolar língua portuguesa. São Paulo: Editora Melhoramentos, 2002.

OHL, N. G.; ANGELUCCI, C. B.; NICOLAU, A. M.; HONDA, C. Escolarização e preconceito: lembranças de jovens com e sem deficiência. **Revista da Associação Brasileira de Psicologia Escolar e Educacional(ABRAPEE)**, v.13, n.2, p;243-250, 2009.

PACHECO, K. M. B. P; ALVES V. L. R. A história da deficiência, da marginalização à inclusão social: uma mudança de paradigma. **ACTA FISIATR**, v. 14, n. 4, p. 242 – 248, 2007.

PEREIRA, J. B. C. Gestão das diferenças humanas nos espaços organizacionais. **Revista de Carreiras e Pessoas**, v. 01, n.02, p. 81-100, 2011.

PEREIRA, J. B. C.; HANASHIRO, D. M. M. Ser ou não ser favorável às práticas de diversidade? Eis a questão. **Revista de Administração Contemporânea**, v.14, n.04, p. 670-683, 2010.

PINTO, S.R.; SCATOLIN, H.G. Os desafios da inserção de deficientes no Mercado de Trabalho. **Revista Científica Multidisciplinar Núcleo do Conhecimento**, v.02, p.131-148, 2020.

RESENDE, O. L. C.; BARBOSA, M. T. S.; SIMÕES, B. F. T.; VELASQUE, L.S. A representação do adoecer em adolescentes com lúpus eritematoso sistêmico. **Revista Brasileira de Reumatologia**, 2016.

RIBEIRO, A. P.; BATISTA, D. F.; PRADO, J. M.; VIEIRA, K. E.; CARVALHO, R. L. Cenário da inserção de pessoas com deficiência no mercado de trabalho: revisão sistemática. v. 12i2. 1441. Revista da Universidade Vale do Rio Verde, v. 12, n. 2, p. 268-276, 2014.

SANTOS, G.; CORREIA, A.; DIAS, G.; TORRES, P.; BERNARDO, S. A discriminação sob o olhar da Educação Social. II Jornada de Educação Social. **Dinâmicas Sociais: Espaços de Pensamento: a intervenção social em contexto de crise**. Bragança: IPB, ESE. p. 1-23. 2009.

SASSAKI, R. Vida independente: historia, movimento, liderança, conceito, reabilitação, emprego e terminologia. São Paulo/SP. **Revista nacional de reabilitação**. 2003.

SILVA, A.; SILVA SAMPAIO, A.; SOUSA FIGUEIREDO, A. M.; SANTOS, D. T. R. Direitos humanos dos portadores de deficiência mental. **Revista Jurídica Uniandrade**, v. 26, n. 1, p. 1458-1467, 2017.

SILVA, J. T.; RODRIGUES, I.; FERREIRA, G. T. C.; QUEIROZ, M. J. Pilares da Diversidade e inclusão em uma multinacional. **Revista de Carreiras e Pessoas**, v. 10, n.01, p.43-62, 2019.

SONSIN, J. **Pessoas com deficiência no mercado de trabalho – Inclusão social de eficientes**. 2021. Disponível em: <<https://www.telavita.com.br/blog/inclusao-social-dedeficientes/>>. Acesso em: 04 jun. 2023.

TOMAZ, R. V. V.; ROSA, T. L.; VAN, D. B.; MELO, D. G. Políticas públicas de saúde para deficientes intelectuais no Brasil: uma revisão integrativa. **Ciênc. saúde coletiva**, v. 21, p. 155-172, 2016.

VERGARA, S.C. **Métodos de pesquisa em administração**. São Paulo: Atlas, 2006.

APÊNDICE

ROTEIRO DE ENTREVISTA

1. Como você analisa a posição das pessoas com deficiência na sociedade brasileira?
2. Você já testemunhou ou experimentou alguma forma de discriminação direta ou indireta contra pessoas com deficiência? Pode compartilhar sua experiência?
3. Como as pessoas com deficiência se sentem em relação aos episódios de discriminação que enfrentam?
4. Na sua opinião, existem diferenças no tratamento entre pessoas com e sem deficiência no Brasil?
5. Em relação ao mercado de trabalho, quais são as principais barreiras que as pessoas com deficiência enfrentam ao buscar emprego ou ascender profissionalmente?
6. Você acredita que a deficiência pode influenciar o desenvolvimento profissional das pessoas com deficiência?
7. Na organização onde você trabalha, existe espaço para discussões sobre inclusão e acessibilidade para pessoas com deficiência?
8. Você já percebeu a ocorrência de comentários ou atitudes preconceituosas em relação a pessoas com deficiência no ambiente de trabalho? Se sim, como você ou a organização reagem?
9. Em sua opinião, quais medidas os gestores podem adotar para reduzir a discriminação e promover a inclusão de pessoas com deficiência no ambiente de trabalho?
10. Você acredita que empresas que promovem a diversidade e inclusão de pessoas com deficiência têm benefícios? Quais são eles?
11. Você acha que pessoas com deficiência se sentem mais vulneráveis em caso de crise financeira na organização?
12. Em sua opinião, as políticas de inclusão e acessibilidade, como a reserva de vagas para pessoas com deficiência, têm contribuído para um melhor posicionamento dessas pessoas no mercado de trabalho?