

REVISTA TÓPICOS

ACESSIBILIDADE E MOTIVAÇÃO PARA PESSOAS COM DEFICIÊNCIA (PCD) NO MERCADO DE TRABALHO

DOI: 10.5281/zenodo.10537400

Jhonatan Darlan do Nascimento Loureiro¹

Larissa da Silva Andre da Cunha²

Paula Cristina Afonso do Santos Ferreira³

Ricardo Nascimento Ferreira⁴

INTRODUÇÃO

A deficiência física é uma condição que afeta cerca de 1,5 bilhão de pessoas no mundo, incluindo 46 milhões no Brasil, o que representa 24% da população (INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA, 2010). No entanto, a participação das pessoas com deficiência no mercado de trabalho é ainda muito baixa, representando apenas 1% da população brasileira, ou cerca de 448 mil pessoas. O trabalho é uma parte essencial da vida humana (DUARTE; CORRÊA; BUENO, 2018, e o acesso ao mercado formal ainda é limitado para as pessoas com alguma deficiência física. Por isso, estudar a inclusão dessas pessoas no mercado de trabalho é uma questão importante.

REVISTA TÓPICOS - ISSN: 2965-6672

REVISTA TÓPICOS

O governo tem tomado algumas medidas para facilitar a inclusão dessas pessoas com deficiência ao mercado de trabalho formal. Em 1991, foi aprovada a Lei de Cotas (Lei nº 8.213/91), que garante a reserva de vagas para pessoas com deficiência em empresas com mais de 100 funcionários. Em 2015, foi aprovada a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Lei nº 13.146/2015), que estabelece diretrizes para a inclusão social e a cidadania das pessoas com deficiência. No entanto, ainda existem barreiras para a contratação de pessoas com deficiência, como preconceito e falta de acessibilidade.

As pessoas com deficiência física enfrentam desafios para serem contratadas e integradas no mercado de trabalho. Entre eles, estão a baixa escolaridade, devido à falta de estrutura nas escolas (MOTTA JÚNIOR et al., 2012), e a falta de acessibilidade nas empresas (BARRETO; ALVES; MORAIS, 2012). De acordo com o IBGE, 61% das pessoas com deficiência com 15 anos ou mais não têm instrução ou têm apenas o ensino fundamental incompleto. Já entre as pessoas sem algum tipo de deficiência, o percentual é de 38%. Para garantir a inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho, é imprescindível que as empresas sejam acessíveis, com rampas, portas largas, intérpretes de Libras (Língua Brasileira de Sinais) e ferramentas de acesso para pessoas com deficiência visual.

Pesquisas recentes têm investigado a percepção dessa parte da população em questão as políticas de inclusão e as dificuldades que enfrentam no trabalho. Essas pesquisas sugerem que são necessários novos estudos para

REVISTA TÓPICOS

investigar o papel dos gestores na inclusão de pessoas com deficiência, a existência de programas de capacitação e exemplos de como o potencial e o conhecimento das pessoas com deficiência podem ser aproveitados pelas organizações (SANTOS et al., 2016; SOUZA et al., 2019).

Deste modo, esse trabalho explora a percepção das pessoas com deficiência sobre a acessibilidade no ambiente de trabalho, investigando como as empresas que se dizem acessíveis e inclusivas realmente abordam essas questões, e também quanto a falta ou presença de estrutura apropriada afeta os colaboradores que necessitam dela

2. DESENVOLVIMENTO

2.1 PESSOA COM DEFICIÊNCIA (PCD)

Baseando se no Art. 2º do Estatuto da Pessoa com Deficiência, “considera-se pessoa com deficiência aquela que tem impedimento de longo prazo de natureza física, mental, intelectual ou sensorial, o qual, em interação com uma ou mais barreiras, pode obstruir sua participação plena e efetiva na sociedade em igualdade de condições com as demais pessoas.”

Mesmo apresentando alguma deficiência que seja visível ou não, ainda existe a necessidade de passar por uma avaliação para que possa ser definido o grau de dificuldade que a pessoa pode ter no futuro e como devem seguir o tratamento para cada caso. A avaliação é feita por um quadro multiprofissional de médicos para avaliar certos casos em que se considerará e avaliará os seguintes aspectos. “

REVISTA TÓPICOS

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

II - Os fatores socioambientais, psicológicos e pessoais;

III - A limitação no desempenho de atividades;

IV - A restrição de participação.

Um estudo da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD) revela, que “no Brasil foi estimada em 18,6 milhões de pessoas de 2 anos ou mais, o que corresponde a 8,9% da população dessa faixa etária”. E sabemos que apesar de existir uma Lei de cotas para pessoas com necessidades especiais, (“Lei [nº 8.213](#), de 1991 - define que que empresas com mais de 100 funcionários são obrigadas a preencher de 2% a 5% de suas vagas com pessoas com deficiência ou profissionais reabilitados.”) Podemos reparar que no mercado de trabalho essa “meta” de percentual não vem sendo incluída nas empresas ou até mesmo quando possuem alguma pessoa com deficiência (PCD) o ambiente de trabalho não é bem preparado para que ele possa exercer seu trabalho com qualidade e se sentir incluso nos espaços da empresa.

Vale ressaltar que a inclusão vai muito além de melhorar os espaços físicos para atender as necessidades das pessoas PCD.

2.2 ACESSIBILIDADE

Apesar da acessibilidade ser vista apenas como necessidade física, está amplamente ligada a vários outros aspectos (PAGLIUCA; ARAGÃO;

REVISTA TÓPICOS

ALMEIDA, 2007). A mesma hoje pode ser vista em diversos cenários como o dos cosméticos que vem sendo evidenciados com marcas que estão pensando e desenvolvendo produtos para pessoas com deficiência motora.

São diversos os fatores a serem considerados no Mercado de Trabalho para que o profissional PCD possa exercer suas tarefas sem dificuldades (OLIVEIRA et al., 2011).

São eles:

- **Acessibilidade Arquitetônica**

A acessibilidade arquitetônica se refere à prática de projetar e construir espaços físicos de forma a garantir que todas as pessoas, independentemente de suas habilidades físicas, possam acessá-los, usá-los e desfrutá-los com segurança e comodidade. Isso envolve a criação de ambientes que sejam inclusivos e que atendam às necessidades de todas as pessoas, incluindo aquelas com deficiências, idosos e crianças, bem como pessoas com mobilidade reduzida.

Princípios de acessibilidade arquitetônica incluem a eliminação de barreiras físicas, como escadas sem rampas, a instalação de rampas adequadas, corrimãos, portas largas o suficiente para cadeiras de rodas, banheiros acessíveis, sinalização adequada para pessoas com deficiência visual, e a consideração de outros fatores de design que facilitem o acesso e a circulação de todas as pessoas.

REVISTA TÓPICOS

A acessibilidade arquitetônica desempenha um papel fundamental na promoção da igualdade de oportunidades e na garantia de que todas as pessoas tenham acesso equitativo a edifícios, espaços públicos e serviços. Isso não apenas melhora a qualidade de vida das pessoas com deficiência, mas também contribui para a construção de sociedades mais inclusivas e acessíveis.

- **Acessibilidade Atitudinal**

Consiste nas práticas, atitudes e comportamentos que promovem a inclusão plena do colaborador PCD, permitindo igualdade dentro do ambiente de trabalho.

Geralmente tais práticas são desenvolvidas pelo time de Recursos Humanos que é responsável por com qualquer situação sendo ligada ou não ao profissional com deficiência. É de responsabilidade da empresa treinar o RH para que possam tornar o ambiente seguro e acessível a todos.

A acessibilidade atitudinal refere-se à disposição das pessoas para compreender, aceitar e respeitar as diferenças individuais e as necessidades de outras pessoas, principalmente aquelas com deficiências. É um aspecto crucial da acessibilidade, pois muitas vezes as barreiras atitudinais podem ser tão limitantes quanto às barreiras físicas.

A acessibilidade atitudinal envolve a promoção de atitudes positivas em relação à diversidade e inclusão, bem como a eliminação de estereótipos, preconceitos e discriminação baseados em características como deficiência,

REVISTA TÓPICOS

gênero, raça, idade, orientação sexual, entre outros. Isso implica tratar todas as pessoas com dignidade e respeito, independentemente de suas diferenças.

Exemplos de acessibilidade atitudinal incluem:

- **Sensibilização:** Promover a conscientização sobre as necessidades e desafios enfrentados por pessoas com diferentes tipos de deficiências para criar empatia e compreensão.
- **Comunicação inclusiva:** Garantir que a comunicação seja acessível a todos, incluindo o uso de linguagem simples, comunicação visual para pessoas com deficiência auditiva e práticas de comunicação respeitadas.
- **Igualdade de oportunidades:** Assegurar que todas as pessoas tenham oportunidades justas e iguais, independentemente de suas diferenças.
- **Educação e treinamento:** Fornecer treinamento e educação para sensibilizar as pessoas sobre a importância da acessibilidade atitudinal e como superar preconceitos e estereótipos.
- **Políticas e normas inclusivas:** Estabelecer políticas e normas que promovam a inclusão e a acessibilidade em todos os aspectos da vida, desde o trabalho até o lazer.

A acessibilidade atitudinal desempenha um papel fundamental na criação de sociedades mais inclusivas e na promoção dos direitos humanos de todas

REVISTA TÓPICOS

as pessoas, independentemente de suas características individuais. É um componente essencial da acessibilidade global, que visa garantir que todos tenham a oportunidade de participar plenamente na vida da comunidade.

- **Acessibilidade Comunicacional**

A acessibilidade comunicacional se refere à garantia de que todas as pessoas, independentemente de suas habilidades ou limitações sensoriais, cognitivas, linguísticas ou de comunicação, tenham igualdade de acesso à informação, comunicação e interação. Ela se concentra em tornar a informação e a comunicação compreensíveis e acessíveis a todos, eliminando barreiras que possam impedir a participação ativa na sociedade.

A acessibilidade comunicacional abrange uma variedade de aspectos e estratégias, incluindo:

- **Linguagem simples:** Usar linguagem simples e clara ao criar documentos, websites, instruções e materiais de comunicação para que sejam compreensíveis por pessoas com diferentes níveis de habilidades linguísticas e cognitivas.
- **Tradução e interpretação:** Disponibilizar serviços de tradução e interpretação para pessoas que não falam a língua predominante ou que têm deficiência auditiva ou de fala.
- **Legendas e audiodescrição:** Incluir legendas em vídeos para torná-los acessíveis a pessoas surdas ou com deficiência auditiva e fornecer

REVISTA TÓPICOS

audiodescrição para pessoas com deficiência visual, descrevendo elementos visuais em áudio.

- **Comunicação acessível para pessoas com deficiência cognitiva:** Simplificar informações, usar ilustrações claras e fornecer apoio visual para tornar a comunicação mais acessível para pessoas com deficiência cognitiva.
- **Tecnologia assistiva:** Oferecer tecnologia assistiva, como leitores de tela, ampliadores de texto, softwares de voz e outras ferramentas, para permitir que pessoas com deficiência utilizem dispositivos eletrônicos e computadores.
- **Comunicação inclusiva:** Promover a comunicação inclusiva, respeitando as preferências de comunicação de cada indivíduo, seja por meio de língua de sinais, Comunicação Aumentativa e Alternativa (CAA) ou outros métodos.
- **Acessibilidade em eventos e reuniões:** Garantir que eventos, reuniões e apresentações sejam acessíveis a todas as pessoas, fornecendo intérpretes, materiais em formatos acessíveis e apoio necessário.

A acessibilidade comunicacional é essencial para a inclusão de pessoas com diferentes necessidades de comunicação na sociedade, permitindo que elas participem ativamente, tenham acesso a informações críticas e possam se comunicar de maneira eficaz em todas as áreas da vida, desde educação e trabalho até serviços públicos e entretenimento.

REVISTA TÓPICOS

- **Acessibilidade Digital**

A acessibilidade digital se refere à prática de tornar a tecnologia digital e os recursos online acessíveis e utilizáveis por todas as pessoas, independentemente de suas habilidades, deficiências ou limitações. Ela visa eliminar barreiras digitais que podem impedir que pessoas com deficiência participem plenamente da vida digital, incluindo o acesso a websites, aplicativos, documentos eletrônicos e outras tecnologias.

Alguns princípios e estratégias chave da acessibilidade digital incluem:

- **Compatibilidade com leitores de tela:** Garantir que websites e aplicativos sejam compatíveis com leitores de tela, permitindo que pessoas com deficiência visual recebam informações auditivas ou táteis.
- **Legendas e descrições de imagens:** Incluir legendas em vídeos e descrições de imagens para tornar o conteúdo acessível a pessoas com deficiência auditiva ou visual.
- **Contraste e tamanho de fonte:** Usar esquemas de cores de alto contraste e permitir o ajuste do tamanho da fonte para facilitar a leitura por pessoas com deficiência visual.
- **Navegação simplificada:** Projetar *layouts* e *menus* de navegação intuitivos e fáceis de usar para ajudar pessoas com deficiência cognitiva ou dificuldades de aprendizado.

REVISTA TÓPICOS

- **Compatibilidade com dispositivos diversos:** Garantir que websites e aplicativos funcionem bem em uma variedade de dispositivos, como smartphones, *tablets* e computadores, para acomodar diferentes necessidades de acesso.
- **Teclado acessível:** Tornar todas as funcionalidades acessíveis por meio do teclado, para pessoas que não podem usar um mouse.
- **Testes de acessibilidade:** Realizar testes regulares de acessibilidade usando ferramentas automatizadas e avaliações manuais para identificar e corrigir problemas de acessibilidade.
- **Padrões e diretrizes:** Seguir padrões e diretrizes de acessibilidade reconhecidas, como as Diretrizes de Acessibilidade para Conteúdo da Web (WCAG), para garantir conformidade com os requisitos de acessibilidade.

A acessibilidade digital não apenas beneficia pessoas com deficiência, mas também melhora a experiência de todos os usuários, tornando a tecnologia mais fácil de usar e compreender. Além disso, ela é frequentemente exigida por leis e regulamentações em muitos países para garantir a inclusão digital. A adoção de práticas de acessibilidade digital é uma parte fundamental da construção de um mundo digital mais inclusivo e acessível.

- **Acessibilidade de Transporte:**

Visa garantir que os sistemas de transporte sejam acessíveis a todas as pessoas, independentemente de suas habilidades físicas. Isso pode incluir o

REVISTA TÓPICOS - ISSN: 2965-6672

REVISTA TÓPICOS

uso de veículos adaptados, estações de transporte acessíveis, informações claras e acessíveis sobre horários e rotas, e treinamento para funcionários de transporte em como ajudar passageiros com deficiência.

- **Acessibilidade Social:**

Esta dimensão envolve garantir que todas as pessoas tenham acesso igualitário a serviços públicos, educação, emprego, moradia e oportunidades de lazer. Isso requer a eliminação de barreiras sociais, econômicas e culturais que possam excluir certos grupos.

- **Acessibilidade Legal e Política:**

Envolve a criação e implementação de leis, regulamentos e políticas que promovam a acessibilidade em todas as áreas da vida. Isso inclui a ratificação de convenções internacionais de direitos humanos, como a Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência das Nações Unidas (CDPD), e a aplicação de medidas para garantir a conformidade.

Quando o contexto abraça uma variedade de medidas para tornar o acesso mais inclusivo, é viável abordar o conceito de inclusão, conforme destacado por (SASSAKI em 2006). Para alcançar esse objetivo, é essencial que as empresas adquiram um entendimento profundo dos diferentes tipos de deficiências e suas características distintas, estabeleçam um diálogo constante com organizações de apoio e criem um ambiente propício para que profissionais com deficiência possam aplicar seus conhecimentos e potencializar suas habilidades (BRUNSTEIN; SERRANO, 2008).

REVISTA TÓPICOS

Portanto, torna-se imperativo empregar indivíduos com deficiência, proporcionando-lhes oportunidades para que possam cultivar suas habilidades e manter seu vínculo com a empresa, ao mesmo tempo em que se garantem condições adequadas para sua integração efetiva com os colegas de trabalho. Isso vai além da mera inclusão no corpo de funcionários; trata-se de assegurar a satisfação e a autonomia desses profissionais (BARRETO; ALVES; MORAIS, 2012).

2.3 HISTÓRICO DE EVOLUÇÃO DA ACESSIBILIDADE

A evolução da acessibilidade ao longo da história é uma jornada que reflete a conscientização crescente sobre a importância de criar ambientes, tecnologias e sociedades mais inclusivas. Aqui está um breve histórico da evolução da acessibilidade (JUSBRASIL, 2022):

Antiguidade: Embora as noções modernas de acessibilidade não existissem na antiguidade, algumas civilizações antigas, como os romanos, construíram estradas e edifícios com inclinações suaves para facilitar a mobilidade de carruagens e pessoas.

Século XIX: O desenvolvimento de tecnologias como a linguagem de sinais para pessoas surdas e a criação de métodos de leitura tátil para pessoas cegas começaram a melhorar a acessibilidade para grupos específicos.

Século XX: Após as duas guerras mundiais, houve uma conscientização crescente sobre as necessidades das pessoas com deficiência. Isso levou a

REVISTA TÓPICOS

regulamentações de acessibilidade em edifícios e instalações públicas em alguns países.

Década de 1970: A aprovação da Lei de Reabilitação nos Estados Unidos em 1973 marcou um grande passo na promoção da acessibilidade para pessoas com deficiência. A legislação proibia a discriminação com base em deficiência e exigia a acessibilidade em programas e serviços federais.

Década de 1990: O surgimento da internet levou a discussões sobre acessibilidade digital. A *Web Accessibility Initiative* (WAI) do *World Wide Web Consortium* (W3C) começou a desenvolver diretrizes de acessibilidade para a *web*, que resultaram nas Diretrizes de Acessibilidade para Conteúdo da *Web* (WCAG).

Século XXI: A acessibilidade tornou-se um tema global com a adoção de convenções internacionais, como a Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência das Nações Unidas (CDPD) em 2006. Isso enfatiza a importância da acessibilidade em todas as áreas da vida.

Atualidade: A acessibilidade está cada vez mais integrada à legislação em muitos países. As empresas, instituições de ensino e desenvolvedores de tecnologia estão trabalhando ativamente para tornar seus produtos e serviços acessíveis, tanto no ambiente físico quanto no digital.

A evolução da acessibilidade reflete uma mudança significativa na sociedade, passando de uma visão que muitas vezes ignorava as necessidades das pessoas com deficiência para uma abordagem mais

REVISTA TÓPICOS

inclusiva e consciente da importância de garantir que todos tenham acesso igualitário a oportunidades e recursos. A acessibilidade continua a ser uma área em constante evolução, à medida que novas tecnologias e desafios surgem, mas a tendência geral é em direção a um mundo mais inclusivo.

3. PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

Para desenvolver esta pesquisa, num primeiro momento foi realizado um levantamento bibliográfico sobre o tema acessibilidade e inclusão social, assim como pesquisas com relação a legislações sobre o tema. O presente trabalho é pautado na pesquisa utilizando o estudo descritivo-quantitativo e com corte transversal do tipo observacional, com descrição da coleta de dados, onde o ambiente de trabalho natural dos respondentes da pesquisa foi fonte direta dos dados, e a análise e interpretação dos resultados foram baseadas na NBR 9050 da ABNT (ABNT/NBR 9050, 2004).

3.1 CONTEXTO INVESTIGADO

Estabelecer qual a percepção das pessoas com deficiência (PCDs) quanto a acessibilidade fornecida pelos locais onde trabalham ou já trabalharam. Além de estudar as relações existentes entre as variáveis que incidem na percepção de acessibilidade dos entrevistados que acessam a estes locais.

3.2 CARACTERIZAÇÃO DA PESQUISA

A amostra será selecionada por conveniência, incluindo pessoas com diferentes tipos de deficiência (PCD), com a finalidade de obter uma visão abrangente da situação de acessibilidade, que no momento estejam

REVISTA TÓPICOS

trabalhando em alguma empresa ou tenham trabalhado alguma vez, para buscar junto a essas pessoas como é o mundo corporativo para elas e suas dificuldades.

Essa pesquisa foi aberta para pessoas com deficiência que atuam ou atuaram em diferentes empresas, conseguindo assim uma maior abrangência nas respostas e de várias áreas do mercado diferentes, além de presarmos pelo anonimato dos respondentes. Foi realizado um modelo de “rede de coleta”, onde foi pedido que cada respondente indicasse duas a três pessoas (PCD) para participar da pesquisa como respondente. Nessa pesquisa, todos os respondentes se voluntariaram para participar como colaborador, tendo plena certeza de total anonimato e confiabilidade dos dados informados.

3.3 INSTRUMENTO DE COLETA

Os instrumentos de coletas de dados utilizados se deram através da elaboração de um questionário que está disponível nos apêndices desta pesquisa de alternativas com as respostas (sim), (não) e parcialmente. Foi utilizada como norma a NBR 9050/2004 e a ABNT. O questionário caracterizou variáveis demográficas das pessoas com deficiência e a sua percepção quanto acessibilidade fornecida por locais públicos e privados

4. ANÁLISE E RESULTADOS

Após a coleta abrangente de dados por meio do questionário online sobre acessibilidade no mercado de trabalho para PCDs, realizado com 21

REVISTA TÓPICOS

entrevistados, as análises revelaram insights valiosos. Em relação à faixa etária, observou-se uma distribuição equitativa, indicando uma representação diversificada de experiências ao longo das diferentes fases da carreira. A variabilidade nas respostas de gênero proporcionou uma visão abrangente, destacando a importância de considerar diferentes perspectivas na promoção da acessibilidade. Geograficamente, as respostas refletiram experiências distintas, sugerindo a necessidade de abordagens regionalizadas para aprimorar a inclusão no mercado de trabalho. Quanto ao status de emprego, as percepções variaram, destacando a importância de estratégias inclusivas tanto para os que estão empregados quanto para os desempregados. As análises das experiências específicas de acessibilidade no local de trabalho destacaram áreas de sucesso e desafios persistentes, orientando potenciais melhorias. Esses resultados informam estratégias futuras e ressaltam a complexidade da questão, reforçando a necessidade contínua de esforços para aprimorar a acessibilidade no mercado de trabalho para PCDs.

4.1 PERFIL DOS RESPONDENTES

Os participantes deste questionário representam uma amostra diversificada de indivíduos interessados na temática da acessibilidade no mercado de trabalho para PCDs. A faixa etária varia, abrangendo desde jovens em início de carreira até profissionais mais experientes. Quanto ao gênero, buscamos incluir uma distribuição equitativa para capturar perspectivas diversas. Geograficamente, os respondentes estão distribuídos em diferentes regiões, proporcionando uma visão abrangente das experiências

REVISTA TÓPICOS

em termos de acessibilidade em ambientes profissionais. Queremos entender a experiência laboral de indivíduos que estão empregados, desempregados, em processo de formação acadêmica ou aposentados, abrangendo toda a variedade de situações vivenciadas por PCDs em relação ao mercado de trabalho.

4.2 PERCEPÇÃO SOBRE O AMBIENTE DE TRABALHO

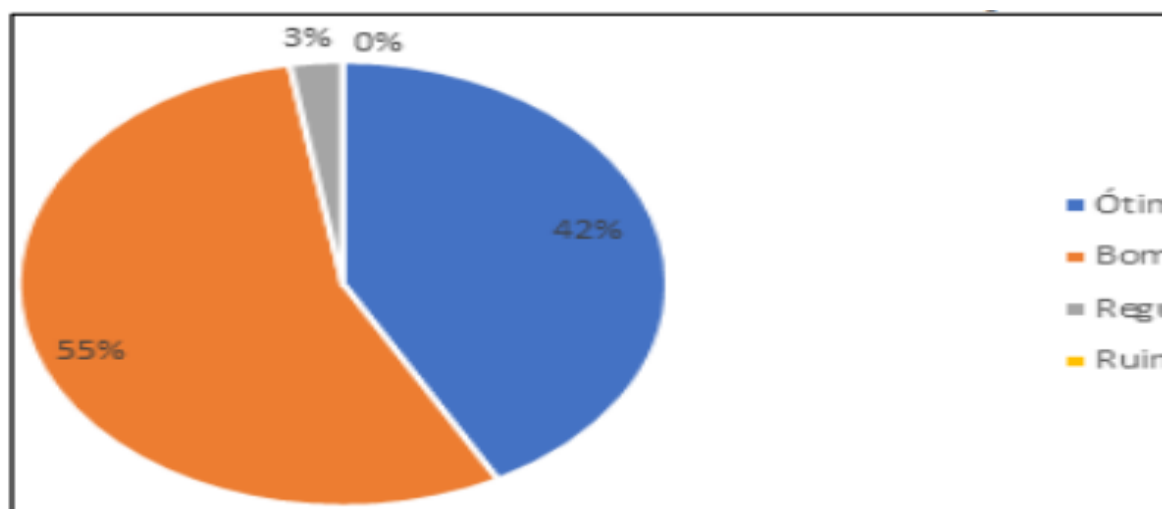
Na pesquisa abrangendo as dificuldades de acesso para PCDs no mercado de trabalho, as estatísticas revelaram uma gama diversificada de desafios enfrentados pelos participantes. A pesquisa indicou que 37% dos participantes enfrentam dificuldades relacionadas à falta de políticas de inclusão no ambiente de trabalho, destacando a importância de implementar diretrizes que favoreçam a participação ativa de PCDs. Esses resultados ressaltam a complexidade das questões de acessibilidade e indicam áreas específicas que requerem atenção para criar ambientes de trabalho verdadeiramente inclusivos.

A maior parte dos entrevistados se mostraram satisfeitos com relação a se sentir bem em seu ambiente de trabalho, o que demonstra que mesmo com todos os possíveis pontos negativos que iremos analisar nos próximos dados, no geral o clima organizacional continua sendo positivo. Porém, 30% dos entrevistados de alguma forma não se sentem confortáveis em seu ambiente de trabalho. Um outro ponto analisado e que obtivemos um percentual negativo foi que 62% dos entrevistados não acreditam que sua última empresa ou atual reconhece e aproveita todo o seu potencial.

REVISTA TÓPICOS

Ao responderem se acham que seu trabalho possui o mesmo significado dos demais colaboradores, 81% dos entrevistados acreditam que suas funções e resultados possuem o mesmo peso e importância. Todavia, 67% responderam que já se sentiram incapaz de realizar suas atividades com total eficiência, sentindo algum tipo de insegurança com relação aos seus resultados e os resultados dos demais colaboradores. Do mesmo modo, 53% alegaram que sua empresa possui algum tipo de suporte emocional ou recursos para lidar com essas possíveis inseguranças ou estresses relacionados as suas necessidades específicas.

Gráfico 1 – Relacionamento com colegas



Fonte: Elaborado pelos próprios autores, 2023.

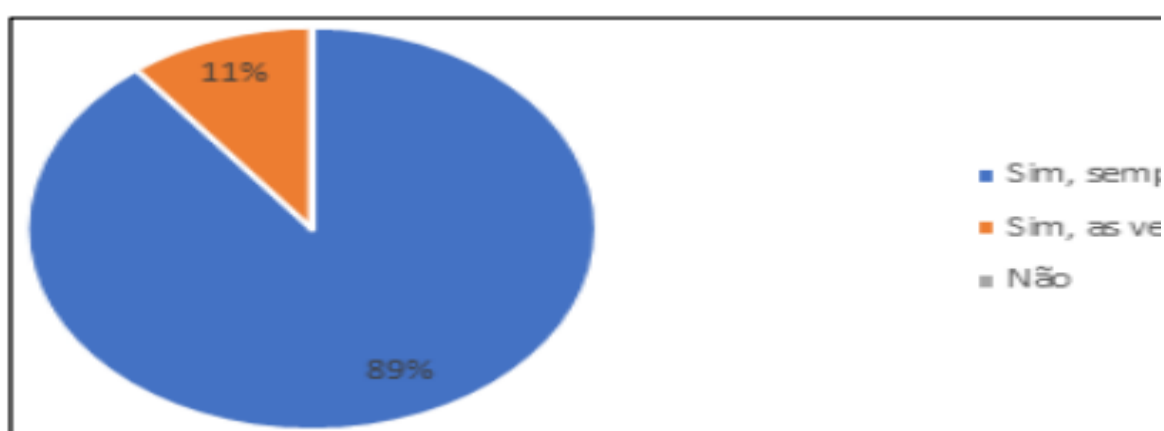
Os resultados apresentados no Gráfico 1, demonstram grande satisfação dos PCDs em relação ao relacionamento com os colegas, pois, 55% dos PCDs dizem que o relacionamento é bom, 42% consideram o relacionamento ótimo e 3% dos colaboradores dizem que o relacionamento é regular. Nota-

REVISTA TÓPICOS - ISSN: 2965-6672

REVISTA TÓPICOS

se que de forma geral, o relacionamento entre PCDs e funcionários “normais” é satisfatório. Diante disso percebe-se o quanto é importante manter um bom relacionamento entre funcionários, pois é com colegas que se passa a maior parte das horas do dia.

Gráfico 2 – Você se sente acolhido

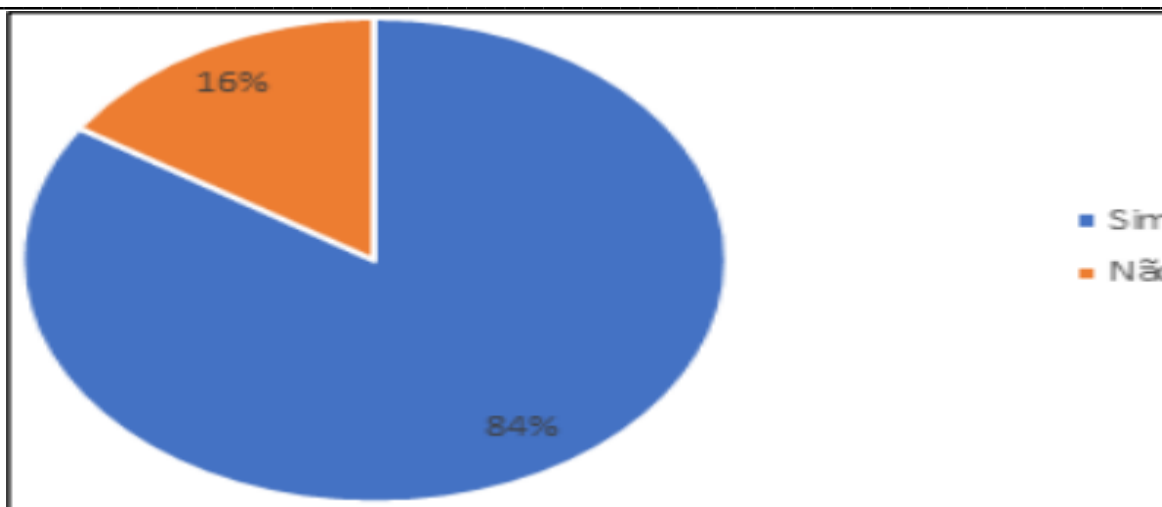


Fonte: Elaborado pelos próprios autores, 2023.

Conforme resultados obtidos no Gráfico 2, as empresas estão no caminho certo, pois 89% dos PCDs se sentem acolhidos por parte da empresa e 11% se consideram acolhidos as vezes. A empresa está sempre preocupada com novos treinamentos para gestores e colaboradores, para cada vez mais, tornar a vida destes PCDs mais leves em seu ambiente de trabalho, proporcionando a eles o sentimento de serem uteis no mercado de trabalho.

Gráfico 3 – Possui agente de treinamento

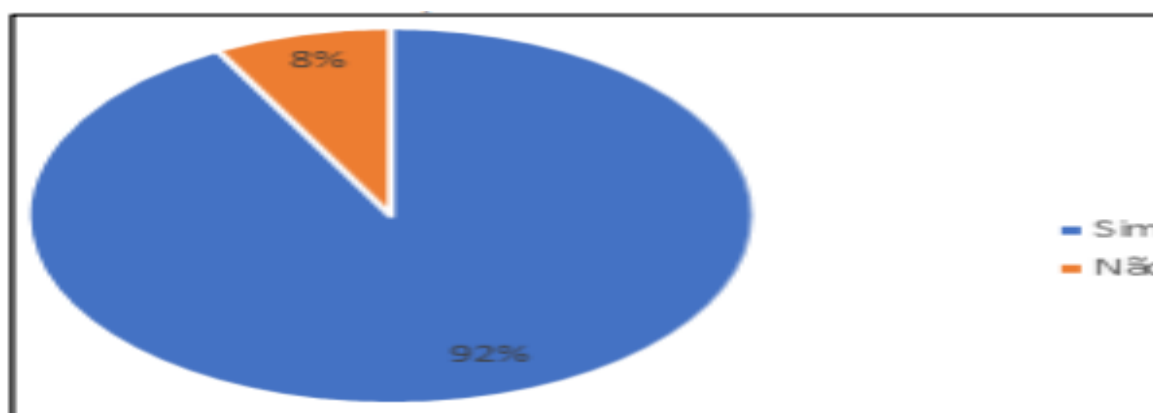
REVISTA TÓPICOS



Fonte: Elaborado pelos próprios autores, 2023.

Além disso, 16% dos respondentes destacaram a ausência de treinamentos e capacitações específicas para PCDs como uma barreira para o pleno desenvolvimento de suas habilidades no local de trabalho. Isso ressalta a importância de programas de formação voltados para a inclusão e adaptação de práticas que facilitem a integração e a produtividade no trabalho.

Gráfico 4 – Possui recursos de informática adequados



REVISTA TÓPICOS - ISSN: 2965-6672

REVISTA TÓPICOS

Fonte: Elaborado pelos próprios autores, 2023.

Conforme resultados obtidos no Gráfico 4, 8% dos entrevistados apontaram questões de falta de material de informática adequados para o desempenho diário de suas funções, situação que dificulta a comunicação direta entre as pessoas com deficiência (PCDs) e todas as áreas da empresa. Todavia, 92% dos entrevistados se mostraram satisfeitos com o suporte fornecido por sua empresa.

4.3 ACESSIBILIDADE/INCLUSÃO

Os resultados com relação a barreiras arquitetônicas demonstraram uma instabilidade no mercado de trabalho, tendo em vista que 62% dos entrevistados declaram que existe algum tipo de barreira física em seu ambiente de trabalho, dificultando locomoção e acesso a áreas comuns da empresa. Porém, 38% alegam ter poucas ou nenhuma barreira arquitetônica no ambiente de trabalho.

Tabela 1

ARQUITETÔNICA		
Níveis	Respostas	%
0	2	10%
1	2	10%
2	4	19%
3	5	24%
4	6	29%
5	2	10%

Fonte: Elaborado pelos próprios autores, 2023.

REVISTA TÓPICOS - ISSN: 2965-6672

REVISTA TÓPICOS

Sobre a barreira comunicacional, 86% dos entrevistados se mostraram muito satisfeitos com a comunicação interpessoal, escrita e virtual que a empresa e os colegas de trabalho possuem na rotina diária de trabalho. Isso indica que as empresas estão cada vez mais se preocupando com a inclusão das pessoas com deficiência (PCDs) e em melhorar a comunicação interna. Nenhum entrevistado se mostrou insatisfeito com a comunicação presente em sua empresa, apenas 14% demonstraram que algo pode melhorar nessa questão.

Tabela 2

COMUNICACIONAL		
Níveis	Respostas	%
0	0	0%
1	0	0%
2	0	0%
3	3	14%
4	4	19%
5	14	67%

Fonte: Elaborado pelos próprios autores, 2023.

A questão de metodologias e processos de trabalhos para os PCDs também se mostrou um fator que precisa de uma atenção especial das empresas que os entrevistados trabalham, visto que 72% alegam que as metodologias utilizadas apresentam dificuldades no seu rendimento e resultados de suas demandas. Com isso, podemos identificar que as empresas talvez ainda tenham dificuldades de adaptar seus processos de uma forma para que, as pessoas com deficiência que façam parte da equipe, consigam desempenhar

REVISTA TÓPICOS

suas tarefas com a mesma agilidade e eficiência que uma pessoa sem deficiência.

Tabela 3

METODOLÓGICAS		
Níveis	Respostas	%
0	0	0%
1	0	0%
2	2	10%
3	13	62%
4	3	14%
5	3	14%

Fonte: Elaborado pelos próprios autores, 2023.

Os entrevistados se mostraram muito satisfeitos com relação a possíveis barreiras instrumentais, onde obtivemos um percentual de 81% de respostas muito boas ou ótimas sobre esse quesito, demonstrando que as empresas disponibilizam material de trabalho adequando para os PCDs desempenharem suas funções de uma melhor forma. Se baseando nas respostas sobre Metodologias, vemos que as empresas estão no caminho certo para aperfeiçoar toda a rotina de trabalho de seus colaboradores com deficiência, onde já fornecem instrumentos adequados, porém os processos ainda estão sendo aperfeiçoados.

Tabela 4

REVISTA TÓPICOS

INSTRUMENTAL		
Níveis	Respostas	%
0	0	0%
1	0	0%
2	1	5%
3	3	14%
4	10	48%
5	7	33%

Fonte: Elaborado pelos próprios autores, 2023.

O próximo tópico que precisa de uma grande atenção das empresas é sobre a barreira atitudinal, visto que é uma barreira que não depende exclusivamente da empresa em si, mas os gestores precisam identificar os pontos negativos sobre essa questão e buscar acertar a inclusão de sua equipe. Obtivemos um percentual de 67% dos entrevistados que passam ou passaram por algum tipo de problema com preconceitos ou estereótipos por parte dos demais colaboradores. Essa porcentagem negativa pode ser também por possíveis atos de *bullying* que os entrevistados já tenham passado no seu local de trabalho.

Tabela 5

ATITUDINAL		
Níveis	Respostas	%
0	0	0%
1	1	5%
2	4	19%
3	9	43%
4	4	19%
5	3	14%

Fonte: Elaborado pelos próprios autores, 2023.

REVISTA TÓPICOS - ISSN: 2965-6672

REVISTA TÓPICOS

Um ponto que precisa de melhoria para 48% dos entrevistados é sobre a empresa possuir intérpretes para pessoas com deficiência auditiva, como quando em reuniões ou treinamentos fornecidos pela empresa. Se faz necessário que a empresa tenha minimamente um colaborador, não necessariamente com cargo de gerência ou supervisão, que saiba se comunicar através de linguagem de sinais (LIBRAS) para compartilhar em tempo real as informações trocadas em reuniões, e através disso o colaborador que possua a deficiência auditiva possa participar ativamente da reunião ou treinamento que esteja sendo realizado.

4.4 MELHORIAS PROPOSTAS

As melhorias propostas pelos entrevistados foram bem diversificadas, mas após análise conseguimos compactar as que mais foram citadas. A implementação de infraestruturas adequadas foi a melhoria mais citada por eles, onde alegam que as empresas podem investir na adaptação física de seus escritórios e instalações, garantindo que estejam em conformidade com normas de acessibilidade. Isso inclui a instalação de rampas, elevadores acessíveis, portas largas, banheiros adaptados e sinalizações adequadas. Ao criar ambientes físicos acessíveis, as empresas eliminam barreiras físicas que podem impedir a participação plena das pessoas com deficiência no local de trabalho.

Como melhoria de comunicação, foi citado a necessidade de intensificar as oficinas de LIBRAS, para que todos possam evoluir com as linguagens e melhor interagir com os funcionários surdos.

REVISTA TÓPICOS

O acompanhamento dos profissionais com deficiência para monitorias em aspectos de inclusão de desenvolvimento, ampliar a diversidade de profissionais com deficiência e analisar a capacidade individual de evolução dos funcionários, para ver o que foi oferecido em questões de inclusão profissional nas áreas do projeto como todo desde o seu início, também foi citado como um ponto no desenvolvimento e inclusão.

No geral, os respondentes acreditam que o ambiente de trabalho é acessível e inclusivo. Consideram-se valorizados pela empresa e demais profissionais pelo trabalho por eles exercido. A grande maioria demonstrou o gosto por trabalhar na empresa, mas enxergam e apresentam melhorias que agregam na acessibilidade para os profissionais com deficiência.

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Este trabalho tem como objetivo compreender a percepção dos colaboradores com deficiência sobre acessibilidade do ambiente de trabalho. Para isso, foi realizado um levantamento na literatura sobre PCD e o mercado de trabalho, incluindo os conceitos de acessibilidade e inclusão. Realizou-se uma pesquisa qualitativa, de caráter exploratório e descritivo, com 21 profissionais com deficiência que trabalham em diferentes áreas. Os dados foram analisados por meio de análise de conteúdo baseada nas categorias temáticas preestabelecidas na literatura

Observou-se que os profissionais com deficiência que atuam no mercado de trabalho têm, em sua maioria, ensino superior completo ou pós-graduação e realizam trabalhos administrativos. Não foi observada predominância de

REVISTA TÓPICOS

uma determinada faixa etária, pois há profissionais com 21 anos e outros com mais de 40 anos de idade. Desta forma, alcançou-se o objetivo de identificar o perfil das pessoas com deficiência que são ativas no mercado de trabalho.

Os respondentes evidenciaram a presença de intérpretes de LIBRAS para facilitar a comunicação das pessoas com deficiência auditiva; a existência de rampas de acesso e banheiros adaptados para cadeirantes; adaptação dos equipamentos de informática (teclado em braile) e *softwares*. Também demonstraram estar não muito satisfeitos em relação à interação com os demais colegas, indicando uma acessibilidade atitudinal que precisa ser melhorada. Desta forma, foram identificados quais os recursos que promovem a acessibilidade neste ambiente de trabalho

Percebeu-se que os profissionais se vêem como peça fundamental na empresa; relatam que ajudam os colegas e também são ajudados por eles. Os respondentes apontaram que gostam do trabalho que desenvolvem e que têm atividades desafiadoras. Como estratégias de melhorias, identificamos que se faz necessário treinamentos específicos para gestores e equipes, incluindo orientações sobre a comunicação eficaz, adaptações de trabalho necessárias e como garantir que os processos de recrutamento e avaliação sejam justos e inclusivos. Ao capacitar os funcionários a compreenderem melhor as necessidades das PCD, as empresas podem criar ambientes de trabalho mais colaborativos e acessíveis.

No geral, observou-se que as empresas estão em constante evolução com relação a inclusão de pessoas com deficiência (PCDs) em suas equipes, mas

REVISTA TÓPICOS

que ainda é um processo que precisa de alguns ajustes, melhorias e amadurecimento não somente para as empresas em si, mas também para os demais colaboradores. No mundo em geral, ainda existem muitos preconceitos e barreiras para pessoas com algum tipo de deficiência, e para pesquisas futuras, sugere-se o desenvolvimento de um estudo mais aprofundado com profissionais com deficiência, considerando o modelo de Brunstein e Serrano (2008) para análise. O estudo citado fala da inclusão sob a perspectiva dos diferentes atores e oferece um quadro de práticas e implicações da inclusão para PCD, gestores e empresas. Um estudo de caso que envolvesse a percepção de PCD, gestores e demais funcionários poderia trazer novas ideias por trazer diferentes pontos de vista da situação.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

BRASIL. Ministério do Emprego e do Trabalho. **Lei n. 8.112, de 11 de dezembro de 1990**. Legislação relativa ao trabalho de pessoas portadoras de deficiência: coletânea. Brasília: MTE, SIT/DSST. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8112compilado.htm. Acesso em: 28 out. 2023.

BRASIL. **Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991**. Planos de Benefícios da Previdência Social e outras providências. Brasília, DF: Senado Federal, 1991. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8213cons.htm. Acesso em: 28 out. 2023.

REVISTA TÓPICOS

BRASIL, Ministério da Economia. **Relatório anual de informações sociais 2018. RAIS 2018.** Disponível em:

<http://www.rais.gov.br/sitio/index.jsf>. Acesso em: 28 out. 2023.

BRASIL, **Constituição Da República Federativa** de 1988. Disponível em:

http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 28 out. 2023.

DEJOURS, Christopher: **Da psicopatologia à psicodinâmica do trabalho.**

Trad.: Franck Soudant. In: LANCMAN,S; SZNELWAR, L. I.

(Orgs.). Christophe Dejours: da psicopatologia à psicodinâmica do trabalho. Rio de

Janeiro: Fiocruz; Brasília: Paralelo15, 2004.

DANTAS, Taísa Caldas. **Empoderamento e Trabalho:** análise da experiência de um jovem com deficiência intelectual em atividades laborais. Revista **COCAR**, Belém, Pará. V.12. N.24, p. 372 a 394 –

Jul./Dez. 2018. Programa de Pós-graduação em Educação da UEPA.

<http://paginas.uepa.br/seer/index.php/cocar>. Acesso em: 29 out. 2023.

GARCIA, Vinícius Gaspar. **A Pessoa com Deficiência na História do Mundo.** Bengala Legal. Rio de Janeiro, 2011. Disponível em:

<http://www.bengalalegal.com/pcd-mundial>. Acesso em: 28 out. 2023.

GIL, Antônio Carlos. **Métodos e técnicas de pesquisa social.** 6. ed. São Paulo: Atlas, 2012.

REVISTA TÓPICOS

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA-
IBGE. **Censo Demográfico 2010**. Disponível em: <http://www.ibge.gov.br>.
Acesso em: 21 out. 2023.

JUSBRASIL, **A evolução histórica da legislação para a pessoa com deficiência - PcD**. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/artigos/a-evolucao-historica-da-legislacao-para-a-pessoa-com-deficiencia-pcd>.
Acesso em: 21 out. 2023.

MATOS, Ana Lucia Santos de. **O Processo de Inclusão das Pessoas com Deficiência no Mercado de Trabalho**. 2009. Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Rio Grande do Sul, 2009.

MENDES, Eniceia Gonçalves. **Inclusão marco zero: começando pelas creches**. Araraquara: Junqueira & Martins, 2010.

MORIN, Edgar. M., Tonelli, M. J., & Pliopas, A. L. (2007). **O trabalho e seus sentidos**. *Psicologia & Sociedade*, 19 (1), 47-56. 2007.

SASSAKI, Romeu Kazumi. **Inclusão: o paradigma do século 21**. *Inclusão: revista da educação especial*. MEC. Brasília: Secretaria da Educação Especial, outubro 2005.

SAVIANE, Demerval. **Trabalho e educação: fundamentos ontológicos e históricos**. *Revista brasileira de educação*. Campinas, v.12, n.32, jan. abr. 2007. Disponível em:

REVISTA TÓPICOS - ISSN: 2965-6672

REVISTA TÓPICOS

<http://www.scielo.br/pdf/rbedu/v12n34/a12v1234.pdf>. Acesso em: 21 out. 2023.

SIMOLELLI, Ângela Paula; JACKSON FILHO José Marçal. **Análise da inclusão de pessoas com deficiência no trabalho após 25 anos da lei de cotas: uma revisão da literatura.** São Carlos, v. 25, n. 4. P. 855-867, 2017

¹ E-mail: jhonatan.darlan.ismart@gmail.com

² E-mail: lcunha028.lc@gmail.com

³ Professor-orientador: pcferreira@unicarioca.edu.br

⁴ Professor-orientador: rnferreira@unicarioca.edu.br