

UNIVERSIDADE FEDERAL DE MINAS GERAIS
Instituto de Ciências Agrárias
Curso de Graduação em Administração

Deraldo Vinicius Lopes

**INCLUSÃO DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA (PcD) NO MERCADO DE
TRABALHO EM MONTES CLAROS-MG: cenário e perspectiva**

Montes Claros
2023

Deraldo Vinicius Lopes

**INCLUSÃO DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA (PcD) NO MERCADO DE
TRABALHO EM MONTES CLAROS-MG: cenário e perspectiva**

Trabalho de Conclusão de Curso II apresentado ao curso de Administração da Universidade Federal de Minas Gerais – *Campus* Regional Montes Claros, como requisito parcial para o grau de bacharel em Administração.

Orientador: Prof. Dr. André Luiz Mendes Athayde

UNIVERSIDADE FEDERAL DE MINAS GERAIS
Instituto de Ciências Agrárias
Curso de Graduação em Administração

**INCLUSÃO DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA (PcD) NO MERCADO DE
TRABALHO EM MONTES CLAROS-MG: cenário e perspectiva**

Deraldo Vinicius Lopes

Trabalho de Conclusão de Curso II aprovado pela Banca Examinadora constituída pelos membros:

Profa. Dra. Claudia Regina Vieira – ICA/UFMG

Prof. Dr. Fernando Colen – ICA/UFMG



Prof. Dr. André Luiz Mendes Athayde - Orientador ICA/UFMG

Montes Claros-MG, 07 de dezembro de 2023

A Deus, que é único e verdadeiro, dono do maior amor que a humanidade já pôde conhecer. A minha família por estar sempre torcendo pelas minhas vitórias e sucesso, acreditando sempre que sou capaz de alcançar qualquer sonho, e sempre disponível para acolher nos insucessos da vida. Aos amigos pelas palavras de conforto e motivação dia a dia.

AGRADECIMENTOS

É com enorme carinho e sentimento de gratidão que agradeço às pessoas que tornaram todo este sonho real e possível de ser alcançado e, principalmente, a Deus e nosso senhor Jesus Cristo por me guiar em caminhos difíceis e incertos. Os meus sinceros agradecimentos também à Universidade Federal de Minas Gerais e ao Instituto de Ciências Agrárias (ICA/UFMG) por me proporcionarem a oportunidade de absorver tanto conhecimentos no decorrer de todos esses anos como discente dessa instituição de enorme prestígio nacional e internacional. Quero agradecer, também, aos professores e colegas que fizeram parte desse período da minha história, em especial ao meu querido professor e orientador desta pesquisa, o Dr. André Luiz Mendes Athayde. Sem sua incrível dedicação e ajuda, não seria possível a finalização deste trabalho.

Não há como chegar ao fim de todo esse processo de lutas diárias e não me lembrar do meu pai Esperidião Lopes da Silva e da minha mãe Olívia Lopes da Silva, que sempre estiveram junto a mim, em cada dia de aula, sempre preocupados se eu estava bem, se havia chegado bem em casa depois de um cansativo dia de trabalho e longas horas noturnas na universidade, sempre preocupados em não me atrapalharem a fazer todos os trabalhos e estudos. As minhas irmãs Claudiane, Joseane e Érica, que também comungam das mesmas preocupações dos meus pais, bem como dos mesmos sentimentos de torcida, sempre dizendo o orgulho que sentem por mim.

Agradeço, também, a minha namorada Junea Franciele, pelos anos de dedicação e nos momentos de total desespero por não saber como continuar, ela esteve sempre ali, lembrando-me da minha capacidade e mostrando a clareza das situações a partir de sua visão. Aos amigos que sempre motivam a continuar e nunca desistir mesmo nos momentos difíceis. Aos que passaram em minha vida e que, por algum motivo, não fazem mais parte do meu presente e/ou futuro, mas que, com grande certeza, fazem parte da minha história e de toda minha caminhada percorrida.

“Temos o direito a ser iguais quando a diferença nos inferioriza. Temos o direito a ser diferentes quando a igualdade nos descaracteriza”.

(Santos, 2003, p. 56)

RESUMO

O presente estudo teve como objetivo analisar as percepções de trabalhadores com deficiência quanto à sua inclusão no mercado de trabalho na cidade de Montes Claros-MG. Para subsidiar o alcance desse objetivo geral, estabeleceram-se como objetivos específicos: caracterizar o perfil das pessoas com deficiência no mercado de trabalho de Montes Claros-MG em termos de idade, sexo, cor, estado civil, número de dependentes, nível de escolaridade, nível de renda e tipo de deficiência; descrever as dificuldades de ingresso e permanência das pessoas com deficiência no mercado de trabalho; descrever a inclusão e a acessibilidade das pessoas com deficiência; e verificar o nível de satisfação no trabalho desses indivíduos. Foram coletados, por acessibilidade, dados de 47 pessoas com deficiência mediante aplicação de questionário presencialmente e por meio eletrônico (*WhatsApp* e *LinkedIn*), garantindo o anonimato dos respondentes. Os dados quantitativos foram analisados com auxílio do *software* IBM® SPSS®, o qual permitiu a caracterização da amostra em percentuais, bem como a realização de testes de correlação entre o perfil sociodemográfico dos respondentes e características relativas ao trabalho. Por fim, foram realizados testes de regressão no intuito de explorar quais variáveis poderiam explicar parte da variabilidade da satisfação no trabalho de pessoas com deficiência. Dentre outros resultados, a maioria dos participantes da pesquisa já teve ao menos uma experiência no mercado de trabalho, porém a permanência na empresa chamou a atenção haja vista que a média de tempo no emprego se mostrou relativamente baixa. Também se destacou que, embora a Lei de Cotas assegure o direito das pessoas com deficiência ao trabalho, ela não tem capacidade por si só de garantir efetiva inclusão e permanência no trabalho, sendo necessária a existência de capacitação profissional, preparo social e organizacional. Ademais, dois fatores se mostraram relevantes por influenciarem a satisfação das pessoas com deficiência no trabalho, a saber, a disponibilidade de pessoas capacitadas em inclusão nas organizações e a renda. Os resultados foram discutidos à luz da teoria e de estudos empíricos prévios relativos à temática, permitindo caracterizar o cenário de inclusão de pessoas com deficiência no trabalho e levantar perspectivas.

Palavras-chave: inclusão; trabalho; democratização; acessibilidade; lei de cotas.

LISTA DE TABELAS

| | |
|---|----|
| Tabela 1: Percentual mínimo de vagas para PcD..... | 15 |
| Tabela 2: Característica sociodemográfica dos participantes | 23 |
| Tabela 3: Ingresso e permanência no mercado de trabalho..... | 24 |
| Tabela 4: Número de horas trabalhadas por semana | 25 |
| Tabela 5: Tipos de contratos de trabalhos dos respondentes | 25 |
| Tabela 6: Influências na escolha do emprego formal | 28 |
| Tabela 7: Dificuldades enfrentadas por PcD no mercado de trabalho | 29 |
| Tabela 8: Avaliação das possibilidades de progressão | 30 |
| Tabela 9: Frequência de PcD como chefes no trabalho | 30 |
| Tabela 10: Número de vagas, qualificação, e participação do poder público..... | 31 |
| Tabela 11: Programas de inclusão e preocupação com acessibilidade..... | 32 |
| Tabela 12: Pessoas capacitadas e indicação da empresa..... | 32 |
| Tabela 13: Nível de satisfação com a função exercida..... | 33 |
| Tabela 14: Nível de satisfação com a inclusão e interação..... | 34 |
| Tabela 15: Nível de satisfação com a acessibilidade física..... | 34 |
| Tabela 16: Nível de satisfação com remuneração e possibilidade de ascensão..... | 35 |
| Tabela 17: Fatores que influenciam a satisfação total de PcD no trabalho..... | 37 |

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

| | |
|------|--|
| BPC | Benefício de Prestação Continuada |
| CDPD | Convenção Internacional sobre os Direitos da Pessoa com Deficiência |
| FNDE | Fundo Nacional de Desenvolvimento da Educação |
| IBGE | Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística |
| INSS | Instituto Nacional do Seguro Social |
| LOAS | Lei Orgânica de Assistência Social |
| MEI | Microempreendedor Individual |
| ONU | Organização das Nações Unidas |
| PAED | Programa de Complementação ao Atendimento Educacional Especializado às Pessoas Portadoras de Deficiência |
| PcD | Pessoa(s) com deficiência |
| SNAS | Secretaria Nacional de Assistência Social |
| SPSS | <i>Statistical Package for the Social Sciences</i> |
| TCLE | Termo de Consentimento Livre e Esclarecimento |

SUMÁRIO

| | |
|---|-----------|
| 1 INTRODUÇÃO | 11 |
| 2 REFERENCIAL TEÓRICO | 14 |
| 2.1 Pessoas com deficiência (PcD): concepção | 14 |
| 2.2 Amparo legal às pessoas com deficiência (PcD) | 15 |
| 2.3 Pessoas com deficiência (PcD) no mercado de trabalho | 16 |
| 2.4 Estudos anteriores | 18 |
| 3 METODOLOGIA | 20 |
| 3.1 Caracterização da pesquisa | 20 |
| 3.2 População e amostragem | 20 |
| 3.3 Coleta de dados | 21 |
| 3.4 Análise de dados | 21 |
| 4 RESULTADOS E DISCUSSÃO | 23 |
| 4.1 Perfil sociodemográfico dos participantes da pesquisa | 23 |
| 4.2 Ingresso e permanência no mercado de trabalho | 24 |
| 4.3 Dificuldades enfrentadas no mercado de trabalho | 28 |
| 4.4 Percepções quanto à inclusão de PcD no mercado de trabalho | 29 |
| 4.5 Nível de satisfação no trabalho | 33 |
| 4.6 Correlações entre características sociodemográficas e o trabalho de PcD | 35 |
| 4.7 Análise de fatores que impactam e satisfação da pessoa com deficiência | 36 |
| 5 CONSIDERAÇÕES FINAIS | 39 |
| REFERÊNCIAS | 40 |
| APÊNDICE – Questionário da pesquisa | 45 |

1 INTRODUÇÃO

A inclusão de pessoas com deficiência (PcD) no mercado de trabalho é um processo complexo (Almeida, 2014). Almejando mitigar as dificuldades no exercício do trabalho pelas PcD, foi promulgada a Lei Nº 8.213/91, de 24 de julho de 1991, conhecida como Lei de Cotas, que exige das empresas percentuais mínimos de contratação de pessoas com deficiência de acordo com número total de trabalhadores da organização. Com essa lei, ficou estabelecido que as empresas com 100 trabalhadores ou mais devem cumprir um percentual de 2 a 5% de contratações de pessoas com algum tipo de deficiência ou reabilitadas (Brasil, 1991).

Ademais, no ano de 2015, foi promulgada a Lei Nº 13.146/2015, de 06 de julho de 2015, em que foram estabelecidos diversos direitos da pessoa com deficiência, sendo vedados a restrição ao trabalho e quaisquer atos discriminatórios nos critérios de recrutamento, seleção, admissão, exames admissionais e periódicos, permanência no emprego, ascensão de carreira e reabilitação profissional do trabalhador com deficiência (Brasil, 2015).

A legislação brasileira é reconhecida no cenário internacional como grande defensora dos direitos humanos, da igualdade, da dignidade e pelo combate à discriminação. Tais direitos são de todos, mas se faz necessária a proteção de grupos de pessoas mais vulneráveis em relação ao restante da população (Brasil, 2007). Assim, por meio de amplo consenso da Organização das Nações Unidas (ONU), foi assinada, em 2007, a Convenção Internacional sobre os Direitos da Pessoa com Deficiência (CDPD). No Brasil, por meio do Decreto Presidencial Nº 6.949, de 25 de agosto de 2009, ficaram estabelecidos os direitos das pessoas com deficiência (Brasil, 2009).

Segundo o Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (2022), cerca de 19 milhões de brasileiros apresentam algum tipo de limitação em pelo menos uma das seguintes práticas: caminhar, enxergar, ouvir, subir degraus e deficiências mentais ou intelectuais. Mesmo com o amparo da Constituição Federal de 1988 e da Lei de Cotas, ainda há um número relativamente baixo de pessoas com deficiência no mercado de trabalho. O nível de ocupação de pessoas com algum grau de deficiência é de 29,2%, o que corresponde a menos da metade da ocupação de pessoas sem deficiências (66,4%) (IBGE, 2022).

De acordo com Silva e Barbosa (2021), a legislação brasileira que regulamenta o ingresso de pessoas com deficiência no mercado de trabalho vem sendo aperfeiçoada. O desenvolvimento de políticas públicas de inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho contribui não apenas com o bem-estar psicológico, a autoestima e o senso de utilidade

do trabalhador, mas também com estímulos para as organizações cumprirem a legislação vigente.

A despeito dos avanços legais, de acordo com o Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (2022), a taxa de formalização do trabalho de pessoas com deficiência é de 34,3%, e a remuneração média das pessoas com deficiência é de R\$ 1.639,00 por mês, enquanto a remuneração média das pessoas sem deficiências é de R\$ 2.619,00 mensais, diferença presente nas mais diversas áreas de atuação.

O desenvolvimento de pesquisas sobre o tema da inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho é necessário, pois trata-se de um processo complexo e repleto de vivências ímpares que podem ser percebidas, muitas vezes, somente no âmbito interno das empresas, o que destaca a relevância de estudos sobre essa temática, permitindo compartilhamento de experiências e percepções sob a ótica de trabalhadores com deficiência (Almeida, 2014). Embora a temática da diversidade seja relativamente recente, as possibilidades de pesquisas são variadas, assim, novos estudos são bem vindos, contribuindo para o amadurecimento da discussão e para a maior democratização do acesso ao trabalho e diminuição das desigualdades sociais (Carvalho, 2007).

Segundo Adorno Junior e Salvatto (2014), ainda existem lacunas a serem analisadas relativas, por exemplo, ao fato de a Lei de Cotas não alcançar todos os resultados esperados e à existência de conflitos entre a Lei, a sua aceitação e a sua prática, que pode se dar, por exemplo, pela incipiência da educação inclusiva. Nesse cenário, a presente pesquisa norteou-se pela seguinte pergunta: *Quais são as percepções de trabalhadores com deficiência quanto à sua inclusão no mercado de trabalho?*

Este estudo, assim, teve como objetivo geral analisar as percepções de trabalhadores com deficiência quanto à sua inclusão no mercado de trabalho na cidade de Montes Claros, localizada no norte do estado de Minas Gerais, cidade escolhida por questões de acessibilidade do pesquisador. Subsidiando o alcance do objetivo geral, estabeleceram-se os seguintes objetivos específicos: caracterizar o perfil das pessoas com deficiência no mercado de trabalho de Montes Claros-MG em termos de idade, sexo, cor, estado civil, número de dependentes, nível de escolaridade, nível de renda e tipo de deficiência; descrever as dificuldades de ingresso e permanência das pessoas com deficiência no mercado de trabalho; descrever a inclusão e a acessibilidade das pessoas com deficiência; e verificar o nível de satisfação no trabalho desses indivíduos.

Este estudo é composto por cinco seções. Além desta seção introdutória, em que o tema, o problema e os objetivos foram abordados, será apresentada, a seguir, a fundamentação teórica

da pesquisa, aprofundando-se acerca da definição de pessoas com deficiência (PcD), o amparo legal às PcD, a sua integração no mercado de trabalho e estudos anteriores relativos à temática principal. Posteriormente, apresentar-se-ão os procedimentos metodológicos adotados no estudo, tais como a caracterização da pesquisa, a população e a amostragem, o instrumento de coleta de dados e as técnicas de análise de dados. Por fim, os resultados empíricos serão apresentados e discutidos à luz da teoria e de estudos prévios relativos à temática, e considerações finais serão tecidas, com a apresentação das limitações do estudo e sugestões de pesquisas ulteriores.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

Nesta sessão, serão apresentadas as ideias centrais sobre a temática do estudo: a conceituação de pessoas com deficiência (PcD), o amparo legal a tais pessoas, sua integração no mercado de trabalho e estudos anteriores.

2.1 Pessoas com deficiência (PcD): concepção

A concepção da palavra *deficiência* vem sofrendo variações no decorrer dos anos, tendo sido vista, por muito tempo, como sinônimo de limitação. Porém, a concepção de *deficiência* como limitação abrange qualquer pessoa, pois todo ser humano possui uma ou mais limitações. Assim, percebe-se que não são apenas as limitações que caracterizam as pessoas com deficiência, mas todos os obstáculos que estas enfrentam e que as classificam como desiguais perante a sociedade (Araújo; Ferraz, 2010).

Atestar uma pessoa com deficiência é algo relativo e complexo, dadas as diversas interpretações que envolvem a temática. Em virtude dessa imprecisão, algumas pessoas com deficiência podem não usufruir de seus direitos legais, bem como outras, que não deveriam ser classificadas como tal, podem usufruir desses direitos. Diante desse cenário, o Decreto Nº 5.296, de 02 de dezembro de 2004, foi promulgado para regulamentar duas importantes leis: a Lei Nº 10.048, de 8 de novembro de 2000, que estabelece prioridade de atendimento às pessoas com deficiência, e a Lei Nº 10.098, de 19 de dezembro 2000, que determina normas gerais e critérios básicos no intuito de promover acessibilidade das pessoas com deficiência física, auditiva, visual ou mental ou com mobilidade reduzida (Brasil 2004).

A convenção sobre os direitos das pessoas com deficiência apresenta o seguinte conceito em seu artigo 1º: “Pessoas com deficiência são aquelas que têm impedimentos de longo prazo de natureza física, mental, intelectual ou sensorial, os quais, em interação com diversas barreiras, podem obstruir sua participação plena e efetiva na sociedade em igualdades de condições com as demais pessoas” (Brasil, 2009). Tendo em vista esse conceito, o que caracteriza uma pessoa com deficiência é exatamente a dificuldade que esta tem em processar ou realizar tarefas na mesma igualdade que outras pessoas (Brasil, 2009).

Em um contexto histórico, as pessoas com deficiência eram excluídas pela sociedade, como se a sua deficiência estivesse ligada a castigos divinos ou demoníacos, como se merecessem a sua condição e precisassem se arrepender de seus “pecados” (Amaral, 1995 *apud* Pacheco; Alves, 2007, p. 243). Com o tempo, a religião, mais precisamente o Cristianismo,

passou a ter uma visão mais amorosa e de cuidado com as pessoas com deficiência. Passou-se a entender que, embora essas pessoas não contribuíssem economicamente, ainda deveriam ser consideradas filhos de Deus, necessitando de proteção, o que deu início ao processo de integração das pessoas com deficiência na sociedade (Pacheco; Alves, 2007). Assim, foi necessário implementar mecanismos de inclusão para que as pessoas com deficiência pudessem exercer, em sua plenitude, os direitos e deveres de um cidadão por meio de leis de inclusão no ambiente escolar e no mercado de trabalho, tornando-os não só integrados, mas participantes da economia do país e qualificados para exercer variadas funções (Pinheiro; Dellatorre, 2015).

2.2 Amparo legal às pessoas com deficiência (PcD)

No Brasil, o amparo às pessoas com deficiência tem sido instrumentalizado em diversas leis e decretos federais, estaduais e municipais, a fim de não permitir abusos e preconceitos. A Constituição Federal de 1988, em seu artigo 23, inciso II, trata do “cuidar da saúde e assistência pública, da proteção e garantia das pessoas portadoras de deficiência” (Brasil, 1988). Ainda segundo a Constituição, em seu artigo 24, inciso XIV, é obrigação da União, estados, municípios e distrito federal proteger e garantir a integração social de todas as pessoas portadoras de deficiência. Ficam garantidos, às pessoas com 60 anos ou mais com algum tipo de doença grave ou portadores de deficiência, os pagamentos de débitos de gêneros alimentícios com preferência sobre os demais débitos do país (Brasil, 1988).

A Constituição Federal de 1988, em seu Capítulo 2, que trata dos Direitos Sociais, descreve, em seu artigo 7º, incisos XXXI e XXXII, a proibição de quaisquer discriminações quanto a salários, critérios de admissão de pessoas portadoras de deficiências, bem como distinção de trabalho manual, técnico e intelectual destes mesmos trabalhadores (Brasil, 1988). A Lei de Cotas Nº 8.213/91, de 24 de julho de 1991, em seu artigo 93, diz que a “empresa com 100 (cem) ou mais empregados está obrigada a preencher de 2% (dois por cento) a 5% (cinco por cento) dos seus cargos com beneficiários reabilitados ou pessoas portadoras de deficiência” (Brasil, 1991). As proporções determinadas por essa Lei estão apresentadas na Tabela 1.

Tabela 1 - Percentual mínimo de vagas para PcD

| Número de trabalhadores de uma empresa | Percentual de PcDs |
|---|---------------------------|
| I - Até 200 | 2% |
| II - De 201 a 500 | 3% |
| III - De 501 a 1.000 | 4% |
| IV - De 1.001 em diante | 5% |

Fonte: Lei Nº 8.213/91 (Brasil, 1991)

Tais proteções e garantias não se restringem apenas à obrigatoriedade de inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho, mas também na educação básica e superior. No ano de 1996, já se dispunha em lei (Lei Nº 9.394/96, de 20 de dezembro de 1996) o entendimento acerca da chamada “educação especial”, estabelecendo que a modalidade de educação para pessoas com necessidades especiais fosse oferecida, preferencialmente, na rede regular de ensino (Brasil, 1996).

A partir de então, diversas leis e decretos foram regulamentados com mais mecanismos de inserção das pessoas com deficiência nos ambientes de ensino, como tratado, por exemplo, na Lei Nº 10.845, de 05 de março de 2004, que dispôs, na figura do Fundo Nacional de Desenvolvimento da Educação (FNDE) e do Programa de Complementação ao Atendimento Educacional Especializado às Pessoas Portadoras de Deficiência (PAED), as garantias de universalização do atendimento às pessoas com deficiência, permitindo a inserção das pessoas com deficiência na educação e dispondo a obrigatoriedade de repasses financeiros da União às entidades privadas sem fins lucrativos que atendam, de forma gratuita, os serviços de educação especial (Brasil, 2004).

O amparo legal de proteção às pessoas com deficiência vem sendo fomentado com o objetivo de alcançar maiores garantias de inclusão e acesso a todas as atividades laborais no contexto social, a exemplo da Lei Nº 10.048/2000, de 08 de novembro de 2000, que salienta o direito ao atendimento prioritário, como também a Lei nº 10.098/2000, de 19 de dezembro 2000, que traz aspectos quanto à acessibilidade (Brasil, 2000). A Lei Nº 13.146/2015, de 06 de julho de 2015, por sua vez, aborda o direito à igualdade e à não discriminação, concernente ao atendimento prioritário, direitos fundamentais, habilitação e reabilitação, saúde, educação, moradia, cultura, acessibilidade, mobilidade, comunicação, informação, tecnologia e ciência, vida pública e política, assistência social e trabalho (Brasil, 2015).

2.3 Pessoas com deficiência (PCDs) no mercado de trabalho

O Brasil vem criando maiores oportunidades para pessoas com deficiência (PcD), sendo uma delas a inclusão no mercado de trabalho (Neves-Silva; Prais; Silveira, 2015). Para que a inserção de pessoas com deficiência nas empresas seja possível, é necessária a implementação da acessibilidade, ou seja, um processo de adaptação por parte das organizações a fim de prover meios que contribuam para a permanência do profissional com deficiência. Cabe ao setor de gestão de pessoas colocar em prática tais ações (Silva, 2010).

As políticas de gestão de pessoas incluem, dentre outras atividades, o recrutamento, a seleção, a recepção, o treinamento, o acompanhamento e a remuneração de pessoal. Tais atividades também precisam levar em conta os trabalhadores com deficiência (Palhares *et al.*, 2020). Segundo Ideias (2019), cabe ao profissional de recursos humanos a contratação de PcD, devendo analisar as estruturas organizacional e funcional, bem como a identificação de quais deficiências se enquadram nos serviços prestados pela instituição.

A empresa contratante tem o dever de oferecer não somente a segurança, mas também a adaptação do ambiente laboral, evitando possíveis riscos para as PcD na execução de suas atividades, sendo todas elas realizadas de acordo com as normas e portarias específicas (Duarte; Freschi, 2013). Sendo assim, não basta apenas inserir uma pessoa com deficiência no mercado de trabalho, mas também analisar práticas inclusivas, promovendo a igualdade entre os trabalhadores à mercê das atribuições dadas a cada um, independentemente de suas possíveis limitações.

A fim de garantir maior inclusão de pessoas com deficiência no ambiente de trabalho, é importante que haja um processo definido de inclusão e pessoas qualificadas responsáveis pela condução dessas pessoas no ambiente organizacional, com acompanhamento contínuo e *feedbacks*, pois esses fatores têm influência direta na sua motivação, produtividade e permanência na organização (Pereira, 2018).

Para Gilla *et al.* (2020), é necessário perscrutar se há falhas dos empregadores em oferecer melhores ambientes de trabalho para as PcD que favoreçam o pleno desenvolvimento de suas capacidades de exercerem tais funções. Borges e Longen (2019) enfatizam que não basta o cumprimento da legislação de cotas para que a organização se torne efetivamente inclusiva. A fim de que tal inclusão ocorra, é importante que, primeiro, as organizações reconheçam e busquem promover locais de trabalho que considerem a diversidade e que dignifiquem as pessoas com deficiência.

Por outro lado, é salutar que se reflita sobre o fato de que a inclusão traz maior visibilidade à empresa. Uma empresa que volta sua responsabilidade social para a diversidade gera benefícios não só para ela, mas para as pessoas a serem contratadas, atribuindo à empresa uma imagem ética e de valores (Ideias, 2009). Assim, os discursos inclusivos de alguns gestores podem ser questionáveis, pois podem estar imbuídos em um desejo de propagar a imagem ética da empresa e não em um desejo genuíno de inclusão (Pereira, 2018).

Mesmo com todo o amparo legal às pessoas com deficiência, ainda há certo receio dos empregadores para a sua contratação, por não considerarem essas pessoas qualificadas o suficiente para exercerem os cargos que lhes são atribuídos (Matos; Raiol, 2018). Sendo assim,

empresas que contratam apenas pela obrigatoriedade legal das cotas corroboram a criação do estigma de que pessoas com deficiência não possuem a capacidade de competir por cargos, colocando-os como incapazes (Pinheiro; Dellatorre, 2015).

A maior dificuldade das pessoas com deficiência não está na sua limitação física ou intelectual, mas na dificuldade que estes têm em se relacionar. As barreiras criadas pelo preconceito atrapalham a sua real integração no mercado de trabalho e na sociedade como um todo (Ribas, 2011 *apud* Messias, 2018). Assim, tais atitudes trazem impactos negativos para esses indivíduos, como a redução da autoestima, o desânimo e a desmotivação em ingressar no ambiente laboral pelos estigmas e preconceitos criados pela sociedade (Wagner *et al.*, 2010).

Anteriormente à inserção da pessoa com deficiência no mercado de trabalho, é importante que se reflita acerca da relevância da sua inclusão na rede de ensino. A educação inclusiva tem papel fundamental na preparação de pessoas com deficiência para o mercado de trabalho, contribuindo para o seu processo de socialização na luta contra o preconceito em benefício da cidadania (Sousa; Lopes; Maia, 2014; Veltrone; Almeida, 2010).

Muitos ainda são os obstáculos a serem vencidos para que se tenha uma atenção inclusiva de maneira coesa e resolutiva às pessoas com deficiência, pois os resultados de estudos têm apontado que, em muitos casos, a própria pessoa com deficiência apresenta uma visão distorcida atrelada às falhas sociais, ambientais e educacionais (Almeida; Vianna; Souza, 2020). O preconceito, gestões despreparadas e a falta de qualificação das pessoas com deficiência também corroboram as baixas taxas de PcD em cargos mais elevados e de prestígio, fazendo com que a ascensão desses profissionais seja comprometida. Trabalhadores com deficiência podem ter expectativas diferentes em relação aos demais trabalhadores, fator este que deve ser levado em consideração no desenvolvimento, planejamento e acompanhamento desses trabalhadores, observando suas necessidades, limitações e especificidades (Gilla *et al.*, 2020).

2.4 Estudos anteriores

Rodrigues (2011), desenvolveu um estudo com o objetivo de compreender as transformações ocorridas no mundo do trabalho sob a ótica de pessoas com deficiência e sob a ótica dos gestores de empresas. Realizaram-se entrevistas semiestruturadas com PcD e gestores, as quais foram interpretadas pela técnica qualitativa de análise de conteúdo. Os resultados apontaram necessidades de melhoria quanto à qualificação de PcD, haja vista que uma minoria

acessa o ensino superior. Segundo o autor, a baixa escolaridade tem ligação direta com baixos salários, dependência familiar e dificuldades de acesso ao lazer.

Oliveira *et al.* (2021), por sua vez, desenvolveram um estudo de caso sobre a inclusão social de pessoas com deficiência no mercado de trabalho, tendo como foco de análise uma empresa no Rio Grande do Sul. Os resultados mostraram que a empresa apresenta equipes qualificadas para realizar o acompanhamento das PcD contratadas, e que são realizadas palestras de conscientização aos demais trabalhadores. Todavia, a organização estudada não determina vagas de trabalho a PcD, sendo que os postos de trabalho são oferecidos em ampla concorrência e, posteriormente, as PcD selecionadas são contratadas pelo regime da Lei de Cotas.

De acordo com Laraia (2009), algumas empresas buscam cumprir a Lei de Cotas de maneira desorganizada e sem nenhum tipo de planejamento para a recepção desses trabalhadores. Segundo a autora, a inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho precisa ir além da mera adequação das organizações à Lei de Cotas, garantindo que, após o ingresso da PcD na empresa, seja respeitada a dignidade da pessoa humana.

Abordada a fundamentação teórica e alguns estudos anteriores relativos à temática principal deste estudo, serão apresentados, a seguir, os procedimentos metodológicos adotados na pesquisa.

3 METODOLOGIA

A presente seção apresentará os procedimentos metodológicos adotados neste estudo, abordando, primeiramente, a caracterização da pesquisa. Em seguida, serão apresentadas a população, a amostragem, a coleta e a análise dos dados.

3.1 Caracterização da pesquisa

Quanto à natureza, o presente estudo caracteriza-se como uma pesquisa aplicada, aquela que busca gerar conhecimento para aplicação prática, envolvendo problemas, verdades e interesses locais (Kauark; Manhães; Medeiros, 2010). Neste estudo, a natureza aplicada se deu ao gerar conhecimento acerca de percepções de pessoas com deficiência quanto à sua inclusão no mercado de trabalho na cidade de Montes Claros-MG.

No que tange à abordagem do problema, esta pesquisa caracteriza-se como quantitativa, aquela que considera o que é quantificável, fazendo uso de métodos e técnicas estatísticas (Kauark; Manhães; Medeiros, 2010). Neste estudo, a abordagem quantitativa se deu pela apresentação dos resultados em forma de percentuais e pela estatística multivariada (teste de correlação de Pearson, teste qui-quadrado e teste de regressão linear múltipla).

Com relação aos objetivos, a presente pesquisa se caracteriza como descritiva e exploratória. A pesquisa descritiva busca descrever as características de determinada população ou fenômeno, podendo identificar relações entre variáveis (Gil, 2008). Neste estudo, a pesquisa descritiva se deu pela caracterização da população de interesse (pessoas com deficiência inseridas no mercado de trabalho na cidade de Montes Claros-MG) em termos sociodemográficos e relativos às suas percepções quanto à inclusão e desafios enfrentados no ambiente de trabalho. Quanto aos procedimentos técnicos, trata-se de um estudo de caso, aquela pesquisa que busca a análise profunda de poucos objetos (Gil, 2008, 2002; Kauark; Manhães; Medeiros, 2010).

3.2 População e amostragem

A população de interesse desta pesquisa foram pessoas com deficiência já inseridas no mercado de trabalho na cidade de Montes Claros-MG. Adotou-se a amostragem do tipo não-probabilística por acessibilidade, aquela em que são tomados como amostra os indivíduos mais acessíveis ao pesquisador (Gil, 2008), alcançando-se um total de 47 respondentes com variados

tipos de deficiência, abarcando deficiência física, auditiva, visual, intelectual e deficiência múltipla.

3.3 Coleta de dados

Para a coleta de dados, adotou-se um questionário misto composto por 37 questões divididas em quatro seções (Apêndice). A primeira seção, com 13 questões, buscou caracterizar o perfil do profissional com deficiência participante do estudo, abordando dados sociodemográficos, como idade, nível de escolaridade, sexo, cor, estado civil, número de dependentes, tipo de deficiência, senioridade, nível de renda etc. A segunda seção, com 15 questões, almejou caracterizar o ingresso das pessoas com deficiência no mercado de trabalho, bem como sua permanência. A terceira seção, com quatro questões, buscou caracterizar a inclusão e acessibilidade no ambiente de trabalho. Por fim, a quarta seção, com cinco questões, buscou descrever o nível de satisfação no trabalho.

A aplicação do questionário se deu de forma eletrônica (*Google Forms*) e foi precedida pela concordância do respondente com o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE), em que foram apresentados os objetivos da pesquisa, bem como garantido o anonimato dos participantes e de suas empresas de vínculo. O período de coleta de dados foi de 27 de abril a 06 de setembro de 2023. O contato com os respondentes se deu de modo presencial em empresas com prévias autorizações, e por meio eletrônico, sendo utilizados grupos de mensagens do *WhatsApp* pertencentes às associações de pessoas com deficiência na cidade de Montes Claros-MG. Também foram utilizados contatos de PcDs presentes na rede social de currículos online *LinkedIn*, onde as pessoas da área de interesse da pesquisa foram abordadas e convidadas a responderem o questionário eletrônico (*Google Forms*).

3.4 Análise de dados

Os dados obtidos via formulário eletrônico (*Google Forms*) foram, inicialmente, exportados para uma planilha Microsoft Excel e, posteriormente, transferidos para o *software* IBM® SPSS® 20.0 (*Statistical Package for the Social Sciences*) para as análises estatísticas.

Primeiramente, os dados foram analisados quanto à sua distribuição normal e, em seguida, os resultados foram apresentados em percentuais de respostas. Realizaram-se testes de correlação de Pearson entre variáveis escalares e ordinais e teste qui-quadrado entre variáveis nominais, destacando as correlações estatisticamente significativas (nível de confiança de 95%,

$p < 0,05$) entre os dados sociodemográficos dos respondentes e suas características relativas ao trabalho. Ademais, realizaram-se testes de regressão linear múltipla (*stepwise*) a fim de explorar quais fatores poderiam influenciar a satisfação no trabalho de pessoas com deficiência. Por fim, os resultados foram discutidos à luz da teoria e à luz de estudos prévios concernentes à temática.

4 RESULTADOS E DISCUSSÃO

Esta seção apresentará os resultados empíricos do presente estudo. Inicialmente, será caracterizado o perfil sociodemográfico dos participantes da pesquisa e, logo após, serão apresentados e discutidos os resultados provenientes dos testes de correlação e de regressão que buscaram explorar quais variáveis exercem alguma influência estatisticamente significativa na satisfação das pessoas com deficiência (PcD) no mercado de trabalho.

4.1 Perfil sociodemográfico dos participantes da pesquisa

Na Tabela 2, são apresentadas as características sociodemográficas dos participantes da pesquisa quanto ao sexo, idade, estado civil, tipo de deficiência, cor, número de dependentes, faixa salarial e escolaridade.

Tabela 2 – Características sociodemográficas dos participantes

| Característica sociodemográfica | Resultados | | | | | | | | | |
|---------------------------------------|------------|------------|--------------------|------------|---------------|------------|-------------|------------|------------|----------|
| | Masculino | | | | | Feminino | | | | |
| Sexo (%) | 46,80 | | | | | 53,20 | | | | |
| Idade (%) | < 17 | >17 até 20 | >20 até 25 | >25 até 30 | >30 até 35 | >35 até 40 | >40 até 45 | >45 até 50 | >50 até 55 | >55 anos |
| | 0,0 | 4,2 | 12,8 | 17,0 | 17,0 | 17,0 | 17,0 | 8,5 | 4,2 | 2,3 |
| Estado Civil (%) | Solteiro | | Casado | | União estável | | | Divorciado | | |
| | 40,4 | | 36,2 | | 8,5 | | | 14,9 | | |
| Tipo de deficiência (%) | Física | Auditiva | Intelectual/mental | | | Visual | Múltipla | | | |
| | 55,3 | 21,3 | 6,4 | | | 14,9 | 2,1 | | | |
| Cor (%) | Negro | | Branco | | Pardo | | | Amarelo | | |
| | 8,5 | | 29,8 | | 61,7 | | | 0,0 | | |
| Número de dependentes (%) | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | | | | | |
| | 55,3 | 14,9 | 19,2 | 4,3 | 6,3 | | | | | |
| Faixa por salários-mínimos (%) | < 1 | | Até 2 | | Até 3 | | Entre 3 e 5 | | > 5 | |
| | 29,8 | | 51,1 | | 10,6 | | 8,5 | | 0,0 | |
| Escolaridade (%) | EFI | EFC | EMI | EMC | ESI | ESC | PG | | | |
| | 4,3 | 4,3 | 2,1 | 40,4 | 4,3 | 34,0 | 10,6 | | | |

Legenda: EFI – Ensino Fundamental Incompleto; EFC - Ensino Fundamental Completo; EMI - Ensino Médio Incompleto; EMC - Ensino Médio Completo; ESI - Ensino Superior Incompleto; ESC - Ensino Superior Completo; PG – Pós-graduação. Fonte: Dados da pesquisa

Como pode ser observado na Tabela 2, a amostra da pesquisa se compôs, em sua maioria, de pessoas deficientes do sexo feminino (53,2%), com idade entre 25 e 45 anos (68%), solteiros (40,4%), com deficiência física (55,3%), pardos (61,7%), sem dependentes (55,3%), com até dois salários-mínimos (51,1%) e com ensino médio completo como maior nível de escolaridade (40,42%).

O fato de a maioria dos respondentes possuir apenas o ensino médio completo como maior nível de escolaridade mostra-se compatível com o estudo desenvolvido por Rodrigues (2011) cujos resultados apontaram necessidades de melhoria quanto à qualificação de PcD, haja vista que uma minoria acessa o ensino superior. Segundo o autor, a baixa escolaridade tem ligação direta com baixos salários, dependência familiar e dificuldades de acesso ao lazer. Todavia, como visto na Tabela 2, embora a maioria (40,42%) tenha apenas o ensino médio completo, o segundo maior percentual (34%) foi de pessoas com ensino superior completo, o que pode ser um indicativo de melhorias na qualificação de PcD.

4.2 Ingresso e permanência no mercado de trabalho

A maioria dos respondentes (95,5%) já teve pelo menos uma experiência de trabalho, conforme apresentado na Tabela 3. Duas pessoas com deficiência (PcD) (4,25%) não adentraram ou não conseguiram adentrar ainda no mercado de trabalho, sendo elas de idade entre 17 e 25 anos e com ensino médio completo. Ademais, 17% dos respondentes estão desempregados no momento. Dos empregados, a média de tempo no emprego atual foi de 3,2 anos. Esses resultados indicam que, embora seja positivo o alto percentual (95,5%) de PcD que já tiveram ao menos uma experiência no mercado de trabalho, a permanência na empresa é um ponto que merece atenção, haja vista que a média de tempo no emprego é relativamente baixa.

Tabela 3 - Ingresso e permanência no mercado de trabalho

| Já trabalhou em algum momento | Trabalha no momento | Tempo no emprego atual |
|--------------------------------------|----------------------------|-------------------------------|
| Não 4,25% | Não 17,0% | Média |
| Sim 95,5% | Sim 83,0% | 3,2 anos |

Fonte: Dados da pesquisa

Os participantes da pesquisa que estavam trabalhando no momento da coleta de dados também foram questionados sobre como se deu o seu ingresso no emprego atual. Não foram consideradas nessa análise as pessoas autônomas e aquelas sem contrato de trabalho. O objetivo era saber a quantidade de pessoas com deficiência que havia ingressado no emprego por meio

da Lei de Cotas. Como visto anteriormente, almejando mitigar as dificuldades no exercício do trabalho pelas PcD, foi promulgada a Lei Nº 8.213/91, de 24 de julho de 1991, conhecida como Lei de Cotas, que exige das empresas percentuais mínimos de contratação de pessoas com deficiência de acordo com número total de trabalhadores da organização (Brasil, 1991).

Dos participantes deste estudo que estavam trabalhando (desconsiderados os autônomos e sem contrato de trabalho), 51,5% ingressaram no emprego sem intermédio da Lei de Cotas, enquanto 48,5% ingressaram por meio dela. Percebe-se, assim, um equilíbrio no tocante à intermediação da Lei de Cotas e o ingresso no mercado de trabalho sem a sua intervenção, o que pode ser um indicativo da qualificação das PcDs, permitindo-lhes concorrer e ser aprovados em processos de seleção dentro do público geral.

A Tabela 4 apresenta o número de horas trabalhadas pelas pessoas com deficiência (PcD), considerando-se apenas as pessoas que estavam trabalhando no momento da coleta de dados. Predominaram as pessoas com carga de trabalho semanal entre 30 e 40 horas.

Tabela 4 – Número de horas trabalhadas por semana

| Carga de trabalho |
|--------------------------------------|
| Menos de 20 horas semanais – 0% |
| Entre 20 e 30 horas semanais – 25,6% |
| Entre 30 e 40 horas semanais – 41% |
| Entre 40 e 50 horas semanais – 25,6% |
| Mais de 50 horas semanais – 7,8% |

Fonte: Dados da pesquisa

No tocante aos tipos de contrato de trabalho dos participantes da pesquisa que estavam trabalhando no momento da coleta de dados, destacou-se o contrato por tempo indeterminado (46,1%), seguido do contrato por tempo determinado (12,8%). Também se pode destacar o nível de informalidade, já que 10,1% dos participantes que estavam trabalhando o faziam sem contrato de trabalho. Ademais, 5,3% responderam que atuam como microempreendedores individuais (MEI). Mais detalhes sobre o tipo de contrato são apresentados na Tabela 5.

Tabela 5 – Tipos de contratos de trabalhos dos respondentes

| Tipos de contratos de trabalho | Resultados obtidos |
|---------------------------------------|---------------------------|
| Microempreendedor Individual (MEI) | 5,3% |
| Contrato por tempo determinado | 12,8% |
| Contrato por tempo indeterminado | 46,1% |
| Contrato de trabalho eventual | 0,0% |
| Contrato intermitente | 2,6% |
| Contrato de trabalho autônomo | 5,2% |
| Outro tipo de contrato de trabalho | 17,9% |
| Não possui contrato de trabalho | 10,1% |

Fonte: Dados da pesquisa

As pessoas com deficiência (PcD) participantes da pesquisa foram questionadas se preferem o emprego formal ao recebimento do Benefício de Prestação Continuada (BPC) e trabalhar informalmente. 80,9% dos respondentes indicaram que preferem o emprego formal, enquanto 19,1% preferem receber o Benefício de Prestação Continuada e trabalhar na informalidade, resultados esses que vão na contramão dos resultados obtidos por Santos (2011), em que a maioria dos respondentes percebe o BPC como mecanismo de segurança de renda e garantia de bens básicos de alimentação, tratamento de saúde e moradia aos deficientes e sua família.

De acordo com o Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (2022), a taxa de formalização do trabalho de pessoas com deficiência é de 34,3%. Neste ponto, é importante refletir que o desejo pela formalização do trabalho é diferente da formalização praticada, ou seja, embora a maioria dos participantes desta pesquisa (80,9%) apresente preferência pela formalização do trabalho, os dados do IBGE (2022) indicam que a taxa de formalização do trabalho de pessoas com deficiência no Brasil ainda é baixa. Neste estudo, os dados foram opostos aos índices do IBGE, haja vista que a taxa de formalização do trabalho dos participantes da pesquisa foi alta (89,9%).

O Benefício de Prestação Continuada (BPC) é previsto na Lei Orgânica de Assistência Social (LOAS) (Brasil, 1993), em que fica garantido um salário-mínimo às pessoas idosas com 65 anos ou mais e às pessoas com deficiência de qualquer idade, deficiências que podem ser de natureza física, mental, sensorial ou intelectual que causem impossibilidades de longo prazo de participar de forma plena e efetiva da sociedade por um período de pelo menos 2 anos. Esse benefício tem sua gestão feita pelo Ministério da Cidadania por meio da Secretaria Nacional de Assistência Social (SNAS). Não se trata de uma aposentadoria, não dá direitos a 13º salário, não deixa pensão por morte e não é preciso ter contribuído com Instituto Nacional do Seguro Social (INSS), órgão responsável por operacionalizar o benefício (Brasil, 2019).

As pessoas com deficiência (PcD) que preferem o emprego formal ao BPC e à informalidade foram questionadas acerca dos motivos que as influenciam nessa preferência. A escala de respostas para essa parte do questionário variava de 1 (pouca influência) a 5 (muita influência), tendo a resposta 3 como ponto central (indiferente). 55,3% apontaram que *a possibilidade de desenvolvimento individual* exerce muita influência na sua preferência, enquanto 15,8% responderam que exerce influência, totalizando 71,1% que reconhecem a possibilidade de desenvolvimento individual como influenciador da preferência pelo emprego formal. Para Assunção, Carvalho-Freitas e Oliveira (2015), dois fatores contribuem para a

satisfação dos trabalhadores com deficiência: formas de gestão de carreiras adotadas pelo empregador e investimentos do empregador em profissionais com deficiências.

55,3% apontaram que *a busca por novos conhecimentos e experiências* exerce muita influência na sua preferência, enquanto 18,4% responderam que exerce influência, totalizando 73,7% que reconhecem a busca por novos conhecimentos e experiências como influenciador da preferência pelo emprego formal. Nessa questão, um número considerável de respondentes se mostrou indiferente (26,3%).

52,7% apontaram que *a oportunidade de maior socialização* exerce muita influência na sua preferência, enquanto 18,4% responderam que exerce influência, totalizando 71,1% que reconhecem a oportunidade de maior socialização como influenciador da preferência pelo emprego formal. Nessa questão, um número considerável de respondentes também se mostrou indiferente (26,3%).

55,3% apontaram que *a remuneração e a segurança financeira* exercem muita influência na sua preferência, o que pode ter relação com a possibilidade de maiores ganhos, pois o Benefício de Prestação Continuada (BPC) é fixado em um salário-mínimo sem direito ao 13º salário. Já 18,4% responderam que exerce influência, totalizando 73,7% que reconhecem a remuneração e a segurança financeira como influenciador da preferência pelo emprego formal. Nessa questão, um número considerável de respondentes também se mostrou indiferente (23,7%).

47,4% apontaram que *a autonomia gerada* exerce muita influência na sua preferência, enquanto 18,4% responderam que exerce influência, totalizando 66,1% que reconhecem a autonomia gerada como um motivo que exerce influência na preferência pelo emprego formal. Nessa questão, um número considerável de respondentes também se mostrou indiferente (31,6%). No estudo desenvolvido por Assunção, Carvalho-Freitas e Oliveira (2015), a autonomia e a independência foram fatores de destaque entre as pessoas com deficiência, o que vai de encontro com este estudo, já que a autonomia gerada foi o motivo que menos influencia a preferência da pessoa com deficiência pelo emprego formal se comparado aos demais motivos.

Por fim, 52,6% apontaram que *benefícios e gratificações* exercem muita influência na sua preferência, enquanto 18,4% responderam que exerce influência, totalizando 71% que reconhecem benefícios e gratificações como influenciador da preferência pelo emprego formal, o que inclui, por exemplo, plano de saúde, cesta básica, comissões por vendas, gratificação por função (função comissionada), dentre outras gratificações. Nessa questão, houve um número levemente menor de pessoas indiferentes (18,4%).

A Tabela 6 resume os resultados dos motivos que levam as pessoas com deficiência (PcD) a preferirem o emprego formal ao Benefício de Prestação Continuada (BPC) e à informalidade. Como se pode perceber, não houve uma influência específica que se destacou na preferência pelo emprego formal frente às demais, sendo todas elas relevantes nessa escolha.

Tabela 6 – Influências na escolha do emprego formal

| Influências | 1 (pouca) | 2 | 3 (indiferente) | 4 | 5 (muita) |
|------------------------------------|--------------|------|--------------------|-------|--------------|
| Desenvolvimento individual | 2,6% | 2,6% | 23,7% | 15,8% | 55,3% |
| Novos conhecimentos e experiências | 0,0% | 0,0% | 26,3% | 18,4% | 55,3% |
| Maior socialização | 0,0% | 2,6% | 26,3% | 18,4% | 52,7% |
| Remuneração e segurança financeira | 2,6% | 0,0% | 23,7% | 18,4% | 55,3% |
| Autonomia gerada | 2,6% | 0,0% | 31,6% | 18,4% | 47,4% |
| Benefícios e gratificações | 5,3% | 5,3% | 18,4% | 18,4% | 52,6% |

Fonte: Dados da pesquisa

Os respondentes da pesquisa também foram questionados se eles participaram de um processo seletivo para ocupação da vaga de emprego atual. Dessa análise, foram excluídos aqueles que, no momento da coleta de dados, estavam desempregados e os microempreendedores individuais (MEI) (autônomos). 60% indicaram que não participaram de um processo seletivo para ocupar a vaga de emprego, enquanto 40% responderam que o fizeram.

4.3 Dificuldades enfrentadas no mercado de trabalho

Concernente aos tipos de dificuldades enfrentadas pelas pessoas com deficiência quanto ao ingresso e/ou permanência no mercado de trabalho, destacou-se o baixo nível de formação (escolaridade) dessas pessoas, o que dificulta a sua inserção no mercado de trabalho. 70,2% dos respondentes indicaram que enfrentam alguma ou muita dificuldade quanto a esse quesito. Em seguida, destacou-se o baixo número de vagas disponíveis às PcD, representado por 68% dos respondentes, somando-se alguma e muita dificuldade.

No que tange às dificuldades e barreiras enfrentadas pelas PcD, Rodrigues e Pereira (2021) destacam que os maiores impedimentos do ingresso das pessoas com deficiência no mercado de trabalho são a descrença em sua capacidade, a discriminação, o despreparo das próprias organizações quanto à acessibilidade, a baixa escolaridade e pouca qualificação profissional por parte das PcD. Segundo os autores, embora a Lei de Cotas assegure o direito das PcD ao trabalho, ela não tem capacidade por si só de garantir efetiva inclusão e permanência

no trabalho, sendo necessária a existência de capacitação profissional, preparo social e organizacional.

A auto-rejeição manifesta pelo medo da PcD em enfrentar o mercado de trabalho somou 57,5% para alguma e muita dificuldade. De acordo com Almeida, Vianna e Souza (2020), muitos ainda são os obstáculos a serem vencidos para que se tenha uma atenção inclusiva de maneira coesa e resolutiva às pessoas com deficiência, pois os resultados de estudos têm apontado que, em muitos casos, a própria pessoa com deficiência apresenta uma visão distorcida atrelada às falhas sociais, ambientais e educacionais. Os demais tipos de dificuldades enfrentados pelas PcD estão sumarizados na Tabela 7.

Tabela 7 – Dificuldades enfrentadas por PcD no mercado de trabalho

| Tipos de dificuldades | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|------------------------------------|-----------|---------|---------------|----------|---------|
| | (nenhuma) | (pouca) | (indiferente) | (alguma) | (muita) |
| Baixo número de vagas para PcD | 12,8% | 6,4% | 12,8% | 17,0% | 51,0% |
| Baixo nível de formação das PcD | 6,4% | 8,5% | 14,9% | 14,9% | 55,3% |
| Transporte inadequado | 12,8% | 8,5% | 17,0% | 6,4% | 55,3% |
| Preconceito de clientes | 10,6% | 6,4% | 21,3% | 10,6% | 51,1% |
| Preconceito de colegas | 14,9% | 14,9% | 14,9% | 10,6% | 44,7% |
| Vagas incompatíveis com limitações | 10,6% | 6,4% | 21,3% | 8,5% | 53,2% |
| Baixo apoio da família | 17,0% | 19,1% | 19,1% | 6,4% | 38,4% |
| Auto-rejeição/medo do mercado | 14,9% | 10,6% | 17,0% | 6,4% | 51,1% |

Fonte: Dados da pesquisa

4.4 Percepções quanto à inclusão de PcD no mercado de trabalho

Os respondentes que estavam trabalhando no momento da coleta de dados (excluídos os autônomos) foram questionados acerca de aspectos relacionados à inclusão das PcD no seu ambiente de trabalho. Primeiramente, no âmbito do desenvolvimento de PcD no ambiente de trabalho, 64,1% dos participantes responderam que participam de treinamentos ou capacitações frequentemente ou muito frequentemente, sendo que apenas 10,3% nunca participaram, resultado oposto ao encontrado por Assunção, Carvalho-Freitas e Oliveira (2015), em que a maioria dos respondentes tendeu a discordar de que, no seu atual emprego, a empresa envia esforços para o desenvolvimento de pessoas com deficiência em sua carreira.

Os participantes também foram perguntados sobre como avaliam as possibilidades de progressão na carreira dentro da empresa em que atuam, sendo que 33,4% declararam ser excelentes ou muito boas. Mais detalhes são apresentados na Tabela 8.

Tabela 8 – Avaliação das possibilidades de progressão

| Oportunidades de progressão | Resultados |
|-----------------------------|------------|
| Excelentes | 23,1% |
| Muito boas | 10,3% |
| Boas | 25,6% |
| Razoáveis | 33,3% |
| Ruins | 7,7% |

Fonte: Dados da pesquisa

Ainda no que tange à progressão de carreira entre as pessoas com deficiência no mercado de trabalho, os respondentes deste estudo foram questionados quanto à presença de pessoas com deficiência em cargos superiores e se já tiveram como chefes de setor pessoas com deficiência. Um número considerável dos respondentes (88,9%) indicou que nunca ou raramente tiveram uma PcD como chefe. Resultado consoante foi obtido por Assunção, Carvalho-Freitas e Oliveira (2015), em cujo estudo 80,4% dos respondentes ocupam cargos funcionais, e apenas 35,3% têm preferência por cargos gerenciais.

Tais resultados sugerem que ainda é um desafio no universo estudado a presença de PcD ocupando cargos superiores mais estratégicos, assim como demonstrado por Dutra *et al.* (2020), os quais destacam que a maioria dos anúncios de vagas destinadas às pessoas com deficiência apresenta baixo detalhamento de informações, sendo predominantes funções que necessitam de pouca qualificação, cargos mais operacionais e que oferecem remunerações mais baixas. Mais detalhes constam na Tabela 9.

Tabela 9 – Frequência de PcD como chefes no trabalho

| Frequência de PCD como chefe | Resultados |
|------------------------------|------------|
| Muito frequente | 2,3% |
| Frequente | 4,4% |
| Ocasionalmente | 4,4% |
| Raramente | 20,0% |
| Nunca | 68,9% |

Fonte: Dados da pesquisa

Os participantes da pesquisa também foram convidados a expressar a sua concordância a respeito da suficiência de vagas destinadas a PcD no mercado de trabalho, à necessidade de maior qualificação de PcD para a busca por vagas de emprego e à necessidade de maior participação do poder público para otimizar a capacitação de PcD no mercado de trabalho. Como apontado na Tabela 10, a maioria dos respondentes (74,5%) discordou com a suficiência de vagas destinadas a PcD no mercado de trabalho. Para Simonelli e Jackson Filho (2017), o cumprimento da legislação quanto ao número de vagas destinadas às pessoas com deficiência depende de fortes ações de fiscalização.

Ademais, a maioria (87,2%) concordou com a necessidade de maior qualificação por parte das PcD na busca por vagas de emprego. Mesmo com todo o amparo legal às pessoas com deficiência, ainda há certo receio dos empregadores para a sua contratação, por não considerarem essas pessoas qualificadas o suficiente para exercerem os cargos que lhes são atribuídos (Matos; Raiol, 2018). Sendo assim, empresas que contratam apenas pela obrigatoriedade legal das cotas corroboram a criação do estigma de que pessoas com deficiência não possuem a capacidade de competir por cargos, colocando-os como incapazes (Pinheiro; Dellatorre, 2015).

Por fim, a maioria (91,5%) concordou com a necessidade de maior participação do poder público para otimizar a capacitação de PcD no mercado de trabalho. Esses resultados podem ser interpretados como um indicativo de que a Lei de Cotas ou a sua aplicação não tem sido considerada suficiente ou satisfatória de acordo com o ponto de vista das pessoas com deficiência. Para Becker (2019), ainda são necessárias políticas específicas para níveis severos de deficiência que não apenas promovam a inclusão no mercado de trabalho, mas todo o processo de formação de capital humano. Mais detalhes sobre essas questões estão sumarizados na Tabela 10.

Tabela 10 – Número de vagas, qualificação e participação do poder público

| Nível de concordância | O número de vagas é suficiente? | Há necessidade de maior qualificação? | Há necessidade de maior participação do poder público? |
|------------------------------|--|--|---|
| Discordo totalmente | 53,2% | 0,0% | 2,1% |
| Discordo | 21,3% | 4,3% | 0,0% |
| Indiferente | 14,9% | 8,5% | 6,4% |
| Concordo | 8,5% | 25,5% | 23,4% |
| Concordo totalmente | 2,1% | 61,7% | 68,1% |

Fonte: Dados da pesquisa

Quanto à inclusão e à acessibilidade de PcD no ambiente de trabalho, 15,4% dos respondentes apontaram que, na empresa onde trabalham, não existem programas de inclusão, incentivo à interação com PcD e combate ao preconceito. Já 33,3% deles se mostraram indiferentes quanto a esse item. Por outro lado, a maioria (51,3%) respondeu que essas iniciativas existem em seu ambiente de trabalho. Ademais, para 17,9% dos respondentes, a empresa em que trabalham não é preocupada com a acessibilidade em banheiros, refeitórios e outros espaços do ambiente de trabalho. Já 30,8% se mostraram indiferentes quanto a esse item. Por outro lado, a maioria (51,3%) concorda que a empresa em que trabalham se preocupa com a acessibilidade. A inclusão é possível quando apoiada por políticas e práticas em nível local

que possam intermediar e acompanhar todo o processo inclusivo e as adaptações dos ambientes comuns nas empresas (Simonelli; Jackson Filho, 2017).

De acordo com Laraia (2009), algumas empresas buscam cumprir a Lei de Cotas de maneira desorganizada e sem nenhum tipo de planejamento para a recepção desses trabalhadores. Segundo a autora, a inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho precisa ir além da mera adequação das organizações à Lei de Cotas, garantindo que, após o ingresso da PcD na empresa, seja respeitada a dignidade da pessoa humana. Mais detalhes são apresentados na Tabela 11.

Tabela 11 – Programas de inclusão e preocupação com a acessibilidade

| Nível de concordância | Programas de inclusão | Preocupação com a acessibilidade |
|------------------------------|------------------------------|---|
| Discordo totalmente | 10,3% | 5,1% |
| Discordo | 5,1% | 12,8% |
| Indiferente | 33,3% | 30,8% |
| Concordo | 25,6% | 28,2% |
| Concordo totalmente | 25,7% | 23,1% |

Fonte: Dados da pesquisa

Por fim, os participantes da pesquisa foram convidados a expressar a sua concordância com as seguintes afirmações: “A empresa em que trabalho sempre dispôs de pessoas capacitadas para auxiliar o processo de inclusão” e “Eu indicaria esta empresa a outras pessoas com deficiência”. Como se pode observar na Tabela 12, com relação à disponibilidade de pessoas capacitadas para auxiliar o processo de inclusão na empresa, houve certo equilíbrio entre discordância (23,1%) e concordância (28,2%), com leve superioridade da concordância, sendo que a maioria (48,7%) se mostrou indiferente. Já com relação à indicação da empresa a outras PcD, a maioria dos participantes (51,3%) indicaria a empresa, o que pode ser um indicativo de que as PcD concordam que o ambiente de trabalho é inclusivo e acessível, sendo adequado a outras PcD, embora o percentual de respondentes indiferentes também tenha sido considerável (38,5%). Mais detalhes constam na Tabela 12.

Tabela 12 – Pessoas capacitadas e indicação da empresa

| Nível de concordância | Disponibilidade de Pessoas capacitadas | Indicação da empresa a outras PcD |
|------------------------------|---|--|
| Discordo totalmente | 7,7% | 5,1% |
| Discordo | 15,4% | 5,1% |
| Indiferente | 48,7% | 38,5% |
| Concordo | 15,4% | 28,2% |
| Concordo totalmente | 12,8% | 23,1% |

Fonte: Dados da pesquisa

A última parte do questionário aplicado nesta pesquisa se dedicou a explorar diferentes facetas da satisfação de pessoas com deficiência no trabalho, as quais serão apresentadas a seguir.

4.5 Nível de satisfação no trabalho

Primeiramente, os respondentes que estavam trabalhando no momento da coleta de dados (excluídos os autônomos) foram questionados quanto à sua satisfação com a função exercida, sendo que a maioria (69,3%) respondeu que está satisfeita ou muito satisfeita com a função exercida em seu emprego atual, o que pode indicar uma adequação das funções exercidas com as deficiências dessas pessoas. Esse resultado se mostrou oposto ao estudo desenvolvido por Assunção, Carvalho-Freitas e Oliveira (2015), em que a maioria dos respondentes não ocupava cargos para os quais se qualificaram e 47,1% desejavam ocupar cargos afins às suas qualificações profissionais. Mais detalhes constam na Tabela 13.

Tabela 13 – Nível de satisfação com a função exercida

| Satisfação com a função exercida | Resultados |
|---|-------------------|
| Muito insatisfeito | 5,1% |
| Insatisfeito | 5,1% |
| Indiferente | 20,5% |
| Satisfeito | 43,6% |
| Muito satisfeito | 25,7% |

Fonte: Dados da pesquisa

Concernente à satisfação com a inclusão das PcD na empresa e sua interação com demais trabalhadores, a maioria (79,4%) indicou que está satisfeita ou muito satisfeita com a inclusão das PcD e sua interação com colegas de trabalho. Esse resultado foi oposto aos achados de Carvalho (2009). A maior dificuldade das pessoas com deficiência não está na sua limitação física ou intelectual, mas na dificuldade que estes têm em se relacionar. As barreiras criadas pelo preconceito atrapalham a sua real integração no mercado de trabalho e na sociedade como um todo (Ribas, 2011 *apud* Messias, 2018). Assim, tais atitudes trazem impactos negativos para esses indivíduos, como a redução da autoestima, o desânimo e a desmotivação em ingressar no ambiente laboral pelos estigmas e preconceitos criados pela sociedade (Wagner *et al.*, 2010). Mais detalhes constam na Tabela 14.

Tabela 14 – Nível de satisfação com a inclusão e interação

| Satisfação com a inclusão e interação | Resultados |
|--|-------------------|
| Muito insatisfeito | 2,6% |
| Insatisfeito | 2,6% |
| Indiferente | 15,4% |

| | |
|------------------|-------|
| Satisfeito | 53,8% |
| Muito satisfeito | 25,6% |

Fonte: Dados da pesquisa

Quanto à satisfação com a acessibilidade física no atual trabalho dos respondentes, a maioria (51,2%) se mostrou satisfeita ou muito satisfeita, embora um número substancial de pessoas se mostrou indiferente quanto a esse item (43,6%). Para Gilla *et al.* (2020), é necessário perscrutar se há falhas dos empregadores em oferecer melhores ambientes de trabalho para as PcD que favoreçam o pleno desenvolvimento de suas capacidades de exercerem tais funções. Borges e Longen (2019) enfatizam que não basta o cumprimento da legislação de cotas para que a organização se torne efetivamente inclusiva. A fim de que tal inclusão ocorra, é importante que, primeiro, as organizações reconheçam e busquem promover locais de trabalho que considerem a diversidade e que dignifiquem as pessoas com deficiência. Mais detalhes constam na Tabela 15.

Tabela 15 – Nível de satisfação com a acessibilidade física

| Satisfação com a acessibilidade física | Resultados |
|---|-------------------|
| Muito insatisfeito | 2,6% |
| Insatisfeito | 2,6% |
| Indiferente | 43,6% |
| Satisfeito | 30,7% |
| Muito satisfeito | 20,5% |

Fonte: Dados da pesquisa

Por fim, os participantes da pesquisa foram questionados quanto à sua satisfação com a remuneração e com as oportunidades internas de ascensão a cargos superiores. A maioria dos respondentes (56,4%) se mostrou satisfeita ou muito satisfeita com a remuneração, resultados similares aos obtidos por Carvalho-Freitas (2009). Porém, quanto às possibilidades de ascensão, houve um equilíbrio entre aqueles que se mostraram insatisfeitos ou muito insatisfeitos (30,8%) e aqueles que se mostraram satisfeitos ou muito satisfeitos (30,7%). Nesse quesito, a maioria (38,5%) se mostrou indiferente, resultado consoante ao obtido por Assunção, Carvalho-Freitas e Oliveira (2015), com predominância de respostas intermediárias para essa questão.

Esse número considerável de pessoas indiferentes e o equilíbrio entre satisfação e insatisfação sugerem que as possibilidades de ascensão de pessoas com deficiência a cargos superiores é um ponto que merece ser otimizado pelas empresas no universo analisado. Segundo Gilla *et al.* (2020), o preconceito, gestões despreparadas e a falta de qualificação das pessoas com deficiência também corroboram as baixas taxas de PcD em cargos mais elevados e de

prestígio, fazendo com que a ascensão desses profissionais seja comprometida. Mais detalhes constam na Tabela 16.

Tabela 16 – Nível de satisfação com remuneração e possibilidades de ascensão

| Nível de satisfação | Remuneração | Possibilidades de ascensão |
|----------------------------|--------------------|-----------------------------------|
| Muito insatisfeito | 2,6% | 7,7% |
| Insatisfeito | 20,5% | 23,1% |
| Indiferente | 20,5% | 38,5% |
| Satisfeito | 41,0% | 20,5% |
| Muito satisfeito | 15,4% | 10,2% |

Fonte: Dados da pesquisa

A fim de aprofundar a análise dos resultados, realizaram-se testes de correlação entre as características sociodemográficas dos participantes da pesquisa e as características relativas ao seu trabalho.

4.6 Correlações entre características sociodemográficas e o trabalho de PcD

Identificou-se correlação negativa estatisticamente significativa entre idade e remuneração ($r = -0,327$, $p < 0,05$) e entre idade e benefícios ($r = -0,347$, $p < 0,05$) como fatores que influenciam a pessoa com deficiência na busca por um emprego formal. Esses resultados indicam que pessoas com deficiência mais jovens são aquelas mais influenciadas pela remuneração e pelos benefícios associados ao emprego formal.

No tocante à escolaridade, alguns resultados chamaram a atenção. Primeiramente, identificou-se correlação positiva estatisticamente significativa entre escolaridade e busca por novos conhecimentos e experiência ($r = 0,449$, $p < 0,01$) como fator que influencia a pessoa com deficiência na busca por um emprego formal. Esse resultado aponta que pessoas com deficiência de maior nível de escolaridade são aquelas mais influenciadas por novos conhecimentos e experiência associados ao emprego formal. Também se identificou correlação positiva estatisticamente significativa entre escolaridade e frequência de treinamentos no emprego atual ($r = 0,425$, $p < 0,01$), o que indica pessoas com deficiência com maior nível de escolaridade são aquelas que mais participam de treinamentos ou capacitações em seu emprego atual. Mesmo que a gestão da diversidade ainda seja uma matéria complicada para muitas empresas, é preciso investir, inovar e trazer ideias para melhorar a inserção de PcD no mercado de trabalho, pois o trabalhador com deficiência pode atingir metas e objetivos se disponibilizados os recursos necessários (Maia; Carvalho-Freitas, 2015).

Ademais, os resultados apontaram que as pessoas com deficiência que adentraram na empresa atual por meio da Lei de Cotas são aquelas que menos percebem preconceito e discriminação dos colegas de trabalho ($r = -0,314, p < 0,05$), que mais participam de treinamentos ou capacitações ($r = 0,366, p < 0,05$), que mais percebem a preocupação da empresa com a acessibilidade por meio, por exemplo, de rampas, corrimãos e plataformas elevatórias ($r = 0,419, p < 0,01$) e que mais indicariam a empresa a outras pessoas com deficiência ($r = 0,469, p < 0,001$). Neste ponto, é importante salientar que existe a possibilidade de pessoas com deficiência adentrarem em uma empresa sem a intermediação da Lei de Cotas. Assim, os resultados sugerem que adentrar em uma empresa pela Lei de Cotas pode ser relevante no sentido de que a empresa já direcione esforços para a melhor adaptação da pessoa com deficiência no ambiente de trabalho. Segundo Araújo (2018), apesar de a Lei de Cotas ser genérica e quantitativa, ela tornou-se primordial para a inserção de jovens com deficiência no mercado de trabalho, pois tais jovens seriam naturalmente sucumbidos pela ordem de competitividade na disputa por vagas de emprego.

Por fim, uma variável nomeada de *dificuldade total* foi calculada pela média entre os níveis de dificuldades percebidas pelas pessoas com deficiência participantes da pesquisa, englobando dificuldades com baixo número de vagas disponíveis para pessoas com deficiência, transporte inadequado para deslocamento, preconceito e discriminação por parte de clientes e consumidores, preconceito e discriminação por parte de colegas de trabalho, baixo apoio da família e auto-rejeição e medo de encarar o mercado de trabalho. Posteriormente, por meio do teste estatístico qui-quadrado, foi possível identificar que os tipos de deficiência *física* (53,3%) e *auditiva* (33,3%) foram aqueles mais fortemente associados a maiores níveis de dificuldades percebidas no ambiente de trabalho ($p < 0,01$, V de Cramer 0,732).

Haja vista que correlações não implicam causalidade, realizaram-se testes de regressão a fim de explorar quais fatores poderiam impactar características das pessoas com deficiência no trabalho, especificamente a sua satisfação.

4.7 Análise de fatores que impactam a satisfação da pessoa com deficiência no trabalho

Uma variável nomeada de *satisfação total* foi calculada pela média entre os níveis de satisfação no trabalho das pessoas com deficiência participantes da pesquisa, englobando a satisfação com a função exercida, com a interação com demais trabalhadores, com a acessibilidade física, com a remuneração e com as oportunidades internas de ascensão a cargos superiores. Posteriormente, por meio de testes de regressão linear múltipla (*stepwise*), foi

possível explorar quais fatores exercem alguma influência nessa satisfação total. Os resultados estatisticamente significativos encontrados estão sumarizados na Tabela 17.

Tabela 17 - Fatores que influenciam a satisfação total de PcD no trabalho

| Variáveis predictoras (independentes) | Variável predita (dependente) | Sig. | R ² (ajustado) |
|--|-------------------------------|-------|---------------------------|
| Disponibilidade de pessoas capacitadas para ajudar na inclusão no trabalho | | 0,001 | 0,194 |
| Renda atual da pessoa com deficiência no trabalho | Satisfação total | 0,001 | 0,137 |
| Disponibilidade de pessoas capacitadas para ajudar na inclusão no trabalho + Renda atual da pessoa com deficiência no trabalho | | 0,001 | 0,331 |

Fonte: Dados da pesquisa (*software SPSS*)

A Tabela 17 aponta que a disponibilidade de pessoas capacitadas para ajudar na inclusão é o principal fator que impacta a satisfação de pessoas com deficiência no trabalho, sendo capaz de explicar 19,4% da variabilidade da satisfação total. A fim de garantir maior inclusão de pessoas com deficiência no ambiente de trabalho, é importante que haja um processo definido de inclusão e pessoas qualificadas responsáveis pela condução dessas pessoas no ambiente organizacional, com acompanhamento contínuo e *feedbacks*, pois esses fatores têm influência direta na sua motivação, produtividade e permanência na organização (Pereira, 2018).

A renda atual da pessoa com deficiência, a qual está associada com a remuneração recebida, foi o segundo fator mais relevante e, em conjunto com a disponibilidade de pessoas capacitadas para ajudar na inclusão, explica 33,1% da variabilidade da satisfação no trabalho. As demais variáveis independentes foram excluídas do modelo explicativo por não apresentar resultados estatisticamente significativos.

Para Marqueze e Moreno (2005), algumas medidas coletivas podem amenizar problemas oriundos da insatisfação no trabalho: adaptação do ambiente de trabalho ao homem; aumento de oportunidades de lazer, esporte, socialização, adequação do salário à função

exercida; plano de carreira; cumprir as leis trabalhistas, dentre outras. Tais medidas também se aplicam a pessoas com deficiência.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O presente trabalho cumpriu o seu objetivo geral, a saber, analisar as percepções de trabalhadores com deficiência quanto à sua inclusão no mercado de trabalho na cidade de Montes Claros-MG. Ademais, foram cumpridos os objetivos específicos de caracterizar o perfil sociodemográfico das pessoas com deficiência participantes, descrever as suas dificuldades de ingresso e permanência no mercado de trabalho, a inclusão e a acessibilidade dentro das empresas e verificar o seu nível de satisfação no trabalho.

Dentre outros resultados, a maioria dos participantes da pesquisa já teve ao menos uma experiência no mercado de trabalho, porém a permanência na empresa chamou a atenção haja vista que a média de tempo no emprego se mostrou relativamente baixa. Também se destacou que, embora a Lei de Cotas assegure o direito das pessoas com deficiência ao trabalho, ela não tem capacidade, por si só, de garantir efetiva inclusão e permanência no trabalho, sendo necessária a existência de capacitação profissional, preparo social e organizacional. Ademais, dois fatores se mostraram relevantes por influenciarem a satisfação das pessoas com deficiência no trabalho, a saber, a disponibilidade de pessoas capacitadas em inclusão nas organizações e a renda. Os resultados foram discutidos à luz da teoria e de estudos empíricos prévios relativos à temática, permitindo caracterizar o cenário de inclusão de pessoas com deficiência no trabalho na cidade e levantar perspectivas.

Espera-se que este estudo redunde em benefícios teóricos, ao aprofundar a discussão da inclusão e integração de pessoas com deficiência no mercado de trabalho, bem como benefícios práticos e gerenciais, haja vista que os resultados aqui apresentados e discutidos podem servir como subsídios para ajustes estratégicos de políticas de inclusão organizacionais e governamentais.

Esta pesquisa apresenta como limitação o baixo número de respondentes, típico de estudos que envolvem pessoas com deficiência. O critério de inclusão específico na amostragem (apresentar deficiência) naturalmente reduz o número de indivíduos aptos a participar do estudo. Como oportunidades para estudos ulteriores, sugere-se a realização de pesquisas em outros municípios, cujos resultados podem ser dialogados com os achados desta pesquisa. Para Caron *et al.* (2021), é necessário explorar a visão dos profissionais com deficiência na busca do entendimento do andar das configurações de políticas e práticas organizacionais, vislumbrando as dificuldades e oportunidades dadas às pessoas com deficiência e se esse acesso ao trabalho tem atendido as expectativas desses trabalhadores.

REFERÊNCIAS

ADORNO JÚNIOR, H. L.; SALVATTO, M. V. A inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho brasileiro. **UNIVERSITAS**, v. 13, p. 37-62, 2014.

ALMEIDA, G. **O estágio como ferramenta de inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho**: desafios e perspectivas. 2014. 120 f. Dissertação (Mestrado Profissional em Gestão Social, Educação e Desenvolvimento Regional) - Faculdade Vale do Cricaré, São Mateus, 2014.

ALMEIDA, E. de; VIANNA, D. L.; SOUZA, F. S. M. de. Inclusão da pessoa com deficiência no trabalho: um estudo transversal. **Brazilian Journal of Health Review**, v. 3, n. 4, p. 7766-7779, 2020.

ARAÚJO, E. A. B. S.; FERRAZ, F. B. O conceito de pessoas com deficiência e seu impacto nas ações afirmativas brasileiras no mercado de trabalho. In: Encontro Nacional do CONPEDI, 19., 2010, Fortaleza. **Anais...** Fortaleza, 2010. Disponível em: https://repositorio.ufc.br/bitstream/riufc/541/1/2010_eve_fbferraz.pdf. Acesso em: 05 mai. 2022.

ARAÚJO, T. B. de. **Avaliação da lei de cotas como instrumento de inserção de jovens com deficiência no mercado de trabalho no Ceará**. 2018. 188 f. Dissertação (Mestrado) - Universidade Federal do Ceará, Fortaleza, 2018.

ASSUNÇÃO, R. V.; CARVALHO-FREITAS, M. N. de; OLIVEIRA, M. S. de. Satisfação no trabalho e oportunidades de desenvolvimento da carreira entre profissionais com deficiência. **Revista Psicologia Organizações e Trabalho**, v. 15, n. 4, p. 340-351, 2015.

BECKER, K. L. Deficiência, emprego e salário no mercado de trabalho brasileiro. **Estudos Econômicos (São Paulo)**, v. 49, p. 39-64, 2019.

BORGES, A. V.; LONGEN, W. C. Inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho e as perspectivas de acessibilidade. **Brazilian Journal of Health Review**, v. 2, n. 6, p. 5520-5531, 2019.

BRASIL. **Lei n. 9.394, de 20 de dezembro de 1996**. Estabelece as diretrizes e bases da educação nacional. Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil, Brasília, DF, 20 dez. 1996. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/L9394.htm. Acesso em: 28 mar. 2023.

BRASIL. **Lei n. 10.845, de 05 de março de 2004**. Institui o Programa de Complementação ao Atendimento Educacional Especializado às Pessoas Portadoras de Deficiência, e dá outras providências. Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil, Brasília, DF, 5 mar. 2004. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2004-2006/2004/Lei/L10.845.htm. Acesso em: 28 mar. 2023.

BRASIL. **Lei nº 8.213/91, de 24 de julho de 1991**. Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências. Diário Oficial [da] República Federativa do

Brasil, Brasília, DF, 24 jun. Disponível em:
http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8213cons.htm. Acesso em: 20 mai. 2023.

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, assinado em Nova York, em 30 de março de 2007. Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil, Brasília, DF, 25 ago. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2009/decreto/d6949.htm Acesso em: 05 mai. 2023.

BRASIL. **Decreto nº 5.296, de 2 de dezembro de 2004**. Regulamenta as leis n 10.048, de 8 de novembro de 2000, que dá prioridade de atendimento às pessoas que especifica, e 10.098, de 19 de dezembro de 2000, que estabelece normas gerais e critérios básicos para a promoção da acessibilidade das pessoas portadoras de deficiência ou com mobilidade reduzida, e dá outras providências. Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil, Brasília, DF, 20 dez. Disponível em: <http://portal.mec.gov.br/seesp/arquivos/pdf/decreto%205296-2004.pdf>. Acesso em: 03 abr. 2023.

BRASIL. **Lei nº 8.742, de 7 de dezembro de 1993**. Dispõe sobre a organização da Assistência Social e dá outras providências. Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil, Brasília, DF, 7 dez. Disponível em:
https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8742compilado.htm. Acesso em: 27 out. 2023.

BRASIL. **Benefício de Prestação Continuada (BPC)**. Ministério do Desenvolvimento e Assistência Social, Família e Combate à Fome. Brasília, 25 nov. 2019. Disponível em:
<https://www.gov.br/mds/pt-br/acoes-e-programas/assistencia-social/beneficios-assistenciais/beneficio-assistencial-ao-idoso-e-a-pessoa-com-deficiencia-bpc>. Acesso em: 27 out. 2023.

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). Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil, Brasília, DF, 6 jul. Disponível em:
http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/l13146.htm. Acesso em: 06 jul. 2023.

BRASIL. **Constituição (1988)**. Constituição da República Federativa do Brasil. Brasília, DF: Senado federal. Disponível em:
https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm. Acesso em: 08 mai. 2022.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego (MTE). **Relação Anual de Informações Sociais (RAIS)**. Resultados Definitivos: 2012. s/d. Disponível em:
<http://acesso.mte.gov.br/lumis/portal/file/fileDownload.jsp?fileId=8A7C816A45B26698014614BEED340AC5>. Acesso em: 15 mai. 2022.

CARON, D.; GADONSKI, J.; COSTA, V. F.; RODRIGUES, G. F. A Gestão de Pessoas e suas Repercussões na Inclusão Laboral de Pessoas com Deficiência. **Gestão e Sociedade**, v. 15, n. 42, p. 4215-4235, 2021.

CARVALHO, F. M. N. **A inserção de pessoas com deficiência em empresas brasileiras:** Um estudo sobre as relações entre concepções de deficiência, condições de trabalho e qualidade de vida no trabalho. 2007. 314 f. Tese (Doutorado) – Universidade Federal de Minas Gerais, Belo Horizonte, 2007.

CARVALHO-FREITAS, M. N. de. Inserção e gestão do trabalho de pessoas com deficiência: um estudo de caso. **Revista de Administração Contemporânea - RAC**, v. 13, p. 121-138, 2009.

DUTRA, F. C. M. S. *et al.* Oportunidade no mercado de trabalho: análise das vagas de emprego disponíveis para pessoas com deficiência. **Cadernos Brasileiros de Terapia Ocupacional**, v. 28, p. 147-163, 2020.

DUARTE, Y M FRESCHI, J. O papel dos recursos humanos na contratação de Pessoas com Deficiência-PcD. **Revista Terceiro Setor & Gestão de Anais-UNG-Ser**, v. 7, n. 1, p. 21-30, 2013.

GIL. A. C. **Métodos e técnicas de pesquisa social**. 6. ed. São Paulo: Atlas, 2008.

GILLA, C. G. *et al.* Um estudo sobre a inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho brasileiro. **Interação em Psicologia**, v. 24, n. 1, p. 1-11, 2020.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA - IBGE. **Censo Demográfico:** pessoas com deficiência têm menor acesso à educação, ao trabalho e a renda. Rio de Janeiro, 2022. Disponível em: <https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-noticias/2012-agencia-de-noticias/noticias/37317-pessoas-com-deficiencia-tem-menor-acesso-a-educacao-ao-trabalho-e-a-renda>. Acesso em: 03 set. 2023.

IDEIAS, B M. **O papel dos serviços de recursos humanos na inclusão de pessoas com deficiência nas empresas**. 2019. Dissertação (Mestrado em Sociologia). Departamento de Sociologia. Universidade de Évora, Évora, Portugal. 2019.

KAUARK. F. S.; MANHÃES. F. C.; MEDEIROS. C. H. **Metodologia da pesquisa:** um guia prático. 1. ed. Itabuna: Via Litterarun, 2010.

LARAIA, Maria Ivone Fortunato. **A Pessoa com Deficiência e o Direito ao Trabalho**. 2009. 189 f. Dissertação (Mestrado em Direito) - Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, São Paulo, 2009.

MAIA, A. M. de C.; CARVALHO-FREITAS, M. N. de. O trabalhador com deficiência na organização: um estudo sobre o treinamento e desenvolvimento e a adequação das condições de trabalho. **REAd. Revista Eletrônica de Administração (Porto Alegre)**, v. 21, p. 689-718, 2015.

MARQUEZE, E. C.; MORENO, C. R. de C. Satisfação no trabalho - uma breve revisão. **Revista Brasileira de Saúde Ocupacional**, v. 30, p. 69-79, 2005.

MATOS, H. de N. F.; RAIOL, R. W. G. Pessoas com deficiência e seu direito à inclusão no mercado de trabalho. **Revista Eletrônica do Curso de Direito da UFSM**, v. 13, n. 3, p. 927–

947, 2018. Disponível em: <https://periodicos.ufsm.br/revistadireito/article/view/31468>. Acesso em: 10 jun. 2022.

MESSIAS, E. **Pessoa com deficiência e mercado de trabalho**: Um olhar sobre as empresas de Viçosa-MG. Dissertação (Pós-Graduação em Economia Doméstica) – Curso de Educação - Universidade federal de Viçosa, Minas Gerais, 2018. Disponível em: <https://www.locus.ufv.br/bitstream/123456789/21756/1/texto%20completo.pdf>. Acesso em: 10 jun. 2022.

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

OLIVEIRA, J. B.; MALHEIROS, M. B.; DEIFELD, C. C.; BUENO, B. R.; BRANDÃO, N. R. F. Inclusão Social no Mercado de Trabalho: Um Olhar Sobre a Diversidade de Pessoas com Deficiências na Cotripal de Panambi-RS. **Sinergia**, v. 25, n. 2, p. 139-152, 2021.

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

PALHARES, J. V. *et al.* O caráter inclusivo das práticas de recursos humanos nas organizações: um estudo de caso no sul de minas gerais. **Caderno de Administração**, v. 27, n. 1, p. 1-18, 2020.

PEREIRA. C. V. **Inclusão de pessoas com deficiência em empresas de São Luís do MA**. 2018. 62 f., Dissertação (Mestrado profissional em Administração) – Universidade de Fortaleza – UNIFOR, Fundação Edson Queiroz. Disponível em: <https://uol.unifor.br/oul/conteudosite/F10663420190221150249059637/Dissertacao.pdf>. Acesso em: 5 abr. 2023.

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

RODRIGUES, P. S.; PEREIRA, E. L. A percepção das pessoas com deficiência sobre o trabalho e a Lei de Cotas: uma revisão da literatura. **Physis: Revista de Saúde Coletiva**, v. 31, p. e310114, 2021.

RODRIGUES, L. C. **A inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho**: um estudo de caso. 2011. Tese (Doutorado) – Universidade Estadual de Campinas, Campinas, 2011.

SANTOS, W. R. dos. Deficiência e BPC: o que muda na vida das pessoas atendidas? **Ciência & Saúde Coletiva**, v. 16, p. 787-796, 2011.

SANTOS, B. de S. **Reconhecer para libertar**: os caminhos do cosmopolitanismo multicultural. Introdução: para ampliar o cânone do reconhecimento, da diferença e da igualdade. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2003.

SILVA, M. A.; BARBOSA, M. A. C. Políticas públicas voltadas para inclusão de PcD no mercado de trabalho. **Pensamento & Realidade**, v. 36, n. 1, p. 75-89, 2021.

SILVA, A. G. C. **Inclusão do portador de deficiência no mercado de trabalho**: uma análise sob o enfoque adaptativo das políticas de recursos humanos em quatro indústrias de Campina Grande – PB. (Trabalho de Conclusão de Curso). Curso de Administração. Universidade Federal de Campina Grande Centro de Humanidades. Campina Grande, 2010. Disponível em:

<http://dspace.sti.ufcg.edu.br:8080/xmlui/bitstream/handle/riufcg/5667/ALICE%20GERLANE%20CARDOSO%20DA%20SILVA%20e2%80%93%20RELAT%c3%93RIO%20DE%20EST%c3%81GIO%20ADMINISTRA%c3%87%20%20CH%202010.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

SIMONELLI, A. P.; JACKSON FILHO, J. M. Análise da inclusão de pessoas com deficiência no trabalho após 25 anos da lei de cotas: uma revisão da literatura. **Cadernos Brasileiros de Terapia Ocupacional**, v. 25, n. 4, p. 855-867, 2017.

SOUSA, A. E M.; LOPES, B. B.; MAIA, M. B. P. Educação inclusiva na educação profissional: um estudo de caso à luz da experiência em uma escola estadual de educação profissional no município de Santa Quitéria-CE. **Revista Brasileira da Educação Profissional e Tecnológica**, v. 1, n. 7, p. 107-144, 2014.

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

WAGNER, L. *et al.* Acessibilidade de pessoas com deficiência: o olhar de uma comunidade da periferia de Porto Alegre. **Ciência em Movimento**, v.12 n.23 p. 55-68, 2010. Disponível em: <https://www.metodista.br/revistas/revistas-ipa/index.php/RS/article/viewFile/94/58#:~:text=Os%20resultados%20apontam%20para%20uma,social%20e%20prejudicando%20sua%20autonomia.>

APÊNDICE - Questionário da pesquisa

Olá! Meu nome é Deraldo Vinícius Lopes e sou discente do curso de Administração da Universidade Federal de Minas Gerais (UFMG) sob orientação do Prof. Dr. André Luiz M. Athayde. Estou realizando uma pesquisa intitulada “Inclusão pessoa com deficiência (PcD) no mercado de trabalho em Montes Claros-MG: cenário e perspectiva”, cujo objetivo geral é analisar as percepções de trabalhadores com deficiência quanto à sua integração no mercado de trabalho na cidade de Montes Claros-MG. Convido-lhe a participar deste estudo, preenchendo este questionário com duração aproximada de 20 (vinte) minutos, lembrando que os dados coletados serão posteriormente analisados como um todo, sem qualquer identificação nominal dos respondentes. A sua colaboração será muito importante para a conclusão de minha graduação. Desde já agradeço sua ajuda ao compartilhar um pouco de seu precioso tempo.

Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE)

Eu, _____, concordo em participar, voluntariamente, da pesquisa “Inclusão da pessoa com deficiência (PcD) no mercado de trabalho em Montes Claros-MG: cenário e perspectiva”, vinculada ao Trabalho de Conclusão de Curso do acadêmico Deraldo Vinícius Lopes, discente do curso de Administração da Universidade Federal de Minas Gerais (UFMG), sob orientação do Professor Dr. André Luiz Mendes Athayde. Tenho ciência de que o estudo apresenta como objetivo analisar as percepções de trabalhadores com deficiência quanto à sua integração no mercado de trabalho na cidade de Montes Claros-MG. Minha participação consistirá em responder a um questionário estruturado com 37 questões, que, posteriormente, será submetido a análise estatística. Estou ciente de que esse estudo possui finalidade estritamente acadêmica e que os dados obtidos serão divulgados apenas para fins de publicação científica, sem ferir a minha privacidade. As divulgações só serão realizadas se o meu anonimato for preservado. Ademais, sei que posso abandonar minha participação na pesquisa quando quiser. Fui informado de que, para qualquer informação posterior, posso entrar em contato com os responsáveis pela pesquisa pelos e-mails viniciuslopesdd2018@gmail.com e andreluizathayde@ufmg.br. Estou de acordo em participar da pesquisa, de forma livre e espontânea, podendo retirar meu consentimento a qualquer momento.

Assinatura

I – Quanto ao perfil do entrevistado

1 Qual sua faixa etária?

- Até 17 anos
- Mais de 17 até 20 anos
- Mais de 20 até 25 anos
- Mais de 25 até 30 anos
- Mais de 30 até 35 anos

- Mais de 35 até 40 anos
- Mais de 40 até 45 anos
- Mais de 45 até 50 anos
- Mais de 50 até 55 anos
- Mais de 55 anos

2 Qual sua escolaridade?

- Não possui escolaridade
- Ensino Fundamental incompleto
- Ensino Fundamental completo
- Ensino médio incompleto
- Ensino médio completo
- Ensino superior incompleto
- Ensino superior completo
- Pós-graduação
- Outro _____

3 Em que cidade você nasceu? _____**4 Com qual gênero você se identifica?**

- Feminino
- Masculino
- Prefiro não dizer

5 Em relação à sua cor, como você se considera?

- Negro
- Branco
- Pardo
- Amarelo
- Outro. Especificar: _____

6 Qual é o seu estado civil atual?

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

7 Você possui dependentes? Quantos?

- Tenho 1 dependente
- Tenho 2 dependentes
- Tenho 3 dependentes
- Tenho 4 dependentes
- Tenho 5 ou mais dependentes
- Não possui dependentes

8 Como a sua deficiência pode ser classificada?

- Física
- Auditiva
- Visual
- Intelectual/Mental
- Deficiência múltipla

9 Antes deste emprego, você já havia trabalhado?

- Sim
- Não
- Se sim, qual o tempo de trabalho em seu último emprego? _____

10 Você está trabalhando no momento?

- Sim
- Não

11 Há quanto tempo você está no emprego atual?

- Menos de um ano
- De 1 a 3 anos
- De 3 a 5 anos
- De 5 a 7 anos
- De 7 a 9 anos
- De 9 a 12 anos
- Mais de 12 anos
- Não estou trabalhando no momento

12 Qual o valor aproximado de sua renda atual? (Não é renda familiar)

- Menos de 1 salário-mínimo
- Até 2 salários-mínimos
- Até 3 salários-mínimos
- Entre 3 e 5 salários-mínimos
- Mais de 5 salários-mínimos

13 Qual é a sua função?

- a. No último trabalho exercido? _____
- b. No seu atual emprego: _____

II - Quanto ao ingresso e permanência no mercado de trabalho**14 O seu ingresso na empresa atual foi por meio da Lei de Cotas (Lei N° 8.213/91, de 24 de julho de 1991)?**

- Sim
- Não

15 Em qual setor você atua na empresa?

- Recursos humanos
- Marketing
- Produção
- Logística
- Finanças
- Tecnologia
- Serviços gerais
- Arrumador/repositor
- Outro: _____

16 Por quantas horas você costuma trabalhar por semana?

- Menos de 20h semanais
- Entre 20h e 30h semanais
- Entre 30h e 40h semanais
- Entre 40 e 50h semanais
- Mais de 50h semanais

17 Em qual tipo de contrato de trabalho você se encontra atualmente?

- Sou Microempreendedor Individual (MEI)
- Contrato por tempo determinado
- Contrato por tempo indeterminado
- Contrato de trabalho eventual
- Contrato intermitente
- Contrato de trabalho autônomo
- Outro tipo de contrato de trabalho
- Não possui contrato de trabalho

18 Você busca mais o emprego formal ou tem como preferência o recebimento do Benefício de Prestação Continuada (BPC) e trabalhar informalmente?

- Prefiro emprego formal
- Prefiro o BPC e emprego informal

19 Considerando os motivos que te levam a optar pelo emprego formal, classifique o grau de influência dessa motivação. Considere: 1 = Pouca influência e 5 = Muita influência.

| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|---|---|---|---|---|---|
| Possibilidade de desenvolvimento individual | | | | | |
| Busca de novos conhecimentos e experiências | | | | | |
| Possibilidade de maior socialização | | | | | |
| Remuneração e segurança financeira | | | | | |
| Autonomia gerada | | | | | |
| Benefícios e gratificações | | | | | |

20 Em seu emprego anterior, houve algum processo seletivo?

- Sim
- Não

21 Em seu emprego atual, houve algum processo seletivo?

- Sim
- Não

22 Como você avalia as dificuldades enfrentadas pelas pessoas com deficiência (PcD) para o ingresso no mercado de trabalho? Considere: 1 = Pouca dificuldade e 5 = Muita dificuldade.

| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|---|---|---|---|---|---|
| Número de vagas disponíveis para as pessoas com deficiência | | | | | |
| Formação e grau de instrução das pessoas com deficiência | | | | | |
| Transporte inadequado para o deslocamento | | | | | |
| Preconceito e discriminação dos clientes e consumidores | | | | | |
| Preconceito e discriminação dos colegas de trabalho | | | | | |
| Vagas incompatíveis com as limitações da PcD | | | | | |
| Apoio da família | | | | | |
| Auto rejeição e medo de encarar o mercado de trabalho | | | | | |

23 Com que frequência você participa de treinamentos ou capacitações no seu trabalho?

- Muito frequente
- Frequente
- Ocasionalmente
- Raramente
- Nunca

24 Como você avalia as possibilidades de progressão na carreira na empresa em que você atua?

- Excelentes
- Muito boas
- Boas
- Razoáveis
- Ruins

25 Nas suas experiências de trabalho, com que frequência você teve pessoas com deficiência como superiores (chefes)?

- Muito frequentemente
- Frequentemente
- Ocasionalmente
- Raramente
- Nunca

A partir de agora, você responderá de acordo com uma escala de 1 a 5, se você concorda ou discorda das afirmações, em que 1 você discorda totalmente; 2 discorda; 3 indiferente; 4 concorda; e 5 concorda totalmente.

26 As vagas de empregos formais disponíveis destinadas às pessoas com deficiência ou reabilitadas são suficientes para atender toda a demanda de mão de obra disponível.

- 1 Discordo totalmente
- 2 Discordo
- 3 Indiferente
- 4 Concordo
- 5 Concordo totalmente

27 Eu, enquanto pessoa com deficiência, acredito que é preciso ter mais qualificações para buscar novos postos de trabalho.

- 1 Discordo totalmente
- 2 Discordo
- 3 Indiferente
- 4 Concordo
- 5 Concordo totalmente

28 É necessário haver uma maior participação do poder público com mais cursos de capacitação para as pessoas com deficiência.

- 1 Discordo totalmente
- 2 Discordo
- 3 Indiferente
- 4 Concordo
- 5 Concordo totalmente

III - Quanto à inclusão e acessibilidade no ambiente de trabalho

29 No meu ambiente de trabalho, existem programas de inclusão, incentivo à interação com as pessoas com deficiência e incentivo ao não preconceito.

- 1 Discordo totalmente
- 2 Discordo
- 3 Indiferente
- 4 Concordo
- 5 Concordo totalmente

30 A empresa em que eu trabalho é preocupada com a acessibilidade em banheiros, refeitórios ou no ambiente de trabalho, com rampas de acesso, elevadores e corrimãos.

- 1 Discordo totalmente
- 2 Discordo
- 3 Indiferente
- 4 Concordo
- 5 Concordo totalmente

31 O meu trabalho sempre dispôs de pessoas capacitadas para ajudar na inclusão.

- 1 Discordo totalmente
- 2 Discordo
- 3 Indiferente
- 4 Concordo
- 5 Concordo totalmente

32 Eu indicaria esta empresa a outras pessoas com deficiência.

- 1 Discordo totalmente
- 2 Discordo
- 3 Indiferente
- 4 Concordo
- 5 Concordo totalmente

IV - Quanto ao nível de satisfação no trabalho

Em uma escala de 1 a 5, será analisado o nível de satisfação em seu último ou atual ambiente de trabalho, em que 1 você está muito insatisfeito; 2 insatisfeito; 3 indiferente; 4 satisfeito; e 5 muito satisfeito.

33 Satisfação quanto à função exercida

- 1 Muito insatisfeito
- 2 Insatisfeito
- 3 Indiferente
- 4 Satisfeito
- 5 Muito satisfeito

34 Satisfação quanto à inclusão ou interação com os demais trabalhadores

- 1 Muito insatisfeito
- 2 Insatisfeito
- 3 Indiferente
- 4 Satisfeito
- 5 Muito satisfeito

35 Satisfação quanto à acessibilidade física ou de apoio à comunicação em meu trabalho

- 1 Muito insatisfeito
- 2 Insatisfeito
- 3 Indiferente
- 4 Satisfeito
- 5 Muito satisfeito

36 Satisfação quanto à remuneração

- 1 Muito insatisfeito
- 2 Insatisfeito
- 3 Indiferente
- 4 Satisfeito
- 5 Muito satisfeito

37 Satisfação quanto às oportunidades internas de ascensão aos cargos superiores

- 1 Muito insatisfeito
- 2 Insatisfeito
- 3 Indiferente
- 4 Satisfeito
- 5 Muito satisfeito