

02

A Inclusão De Pessoas Com Deficiência no Mercado de Trabalho na Região do ABC Paulista : Uma visão ampla.

Iara Del Pilar Diaz
iarasolar@hotmail.com | [LATTES](#)

Vanessa Celia Custodio

Catia Melo

Recebido em: 8 agosto 2019
Aprovado em: 18 novembro 2021

 DOI: <http://dx.doi.org/10.5965/198431782012024e0052>
eLocation-id: e0052

 Esta revista está licenciada com uma *Licença Creative Commons Atribuição-NãoComercial 4.0 Internacional*.

Os artigos publicados na Revista Educação, Artes e Inclusão passam pelo *Plagiarism Detection Software | iThenticate*

A Inclusão De Pessoas Com Deficiência no Mercado de Trabalho na Região do ABC Paulista : Uma visão ampla

O presente estudo teve como objetivo caracterizar o processo de inclusão de pessoas com deficiência (PcD) no mercado de trabalho na região do ABC paulista. Analisou-se a situação atual da inclusão das PcD nas empresas estudadas, avaliando de uma forma geral os empregados e empregadores. Os questionários foram aplicados aos funcionários e aos empregadores em diferentes cargos. O estudo foi dividido em duas fases, uma primeira exploratória e uma segunda analítico-descritiva. Foram aplicadas técnicas quantitativas e qualitativas de coleta e análise. Para a análise de dados, utilizou-se a Teoria dos Jogos como forma de confirmar a ocorrência de influências, e de que forma atuam no processo decisório de contratação das PcDs. A inclusão das PcDs no mercado de trabalho nas empresas do do Grande ABC obedece, em sua maioria, a lei de cotas, entretanto são necessárias mudanças estruturais nas relações de trabalho, psicológicas e até de treinamento, sem as quais a aplicabilidade das medidas previstas teria apenas efeito paliativo. Ressalta-se aqui a necessidade, cada vez maior, do desenvolvimento de pesquisas voltadas à compreensão e análise da nova realidade profissional no interior das organizações de trabalho, tanto na avaliação e questionamento das práticas existentes quanto para aventar novas possibilidades para a contratação das PcDs.

Palavras chave: Educação Inclusiva. Inclusão social. Mercado de Trabalho. Pessoas com Deficiência.

Inclusion of Persons With Disabilities in The Labor Market from São Paulo ABC Region : A broad view

The aim of this study was to explore the real situation of the inclusion process of people with some disabilities (PwD) in the labor market at São Paulo ABC region. Questionnaires were applied to employees and employers persons who are responsible for hire people, as well the people who have a higher position at the company. The study was divided into two phases: the exploratory as the first one and the analytical-descriptive as the second one. Quantitative and qualitative techniques of data collection and analysis were applied. The Game of theory was used in order to confirm the occurrence of influences, and how they acted in the decision making process of hiring PwD. The inclusion of PwD in the labor market in ABC companies mostly obeys the quota law. Structural changes in labor relationship are necessary, without which the applicability of the planned measures would only have a palliative effect. We emphasize the growing need for research aimed the understanding and analyzing the new professional reality within work organizations, both in the evaluation and questioning of existing practices and to invent new possibilities for hiring PwD professionals.

Keywords: Special Education. Social Inclusion. Labor Market. People with Disabilities.

INTRODUÇÃO

A inclusão das pessoas com deficiência (PcD) na sociedade e conseqüentemente no mercado de trabalho, assim como o termo utilizado para se direcionar a estas pessoas, vem sendo bastante discutida ao longo dos anos (FERREIRA e JANNUZZI, 1995; OMOTE, 1996; SASSAKI, 2005; TANAKA e MANZINI, 2005; ROSENDO e LEAL, 2017), tanto no sentido de observar se as leis de proteção social são cumpridas, quanto na importância de tal inclusão no sentido psicológico e bem-estar das PcD. Neste trabalho, utilizaremos o termo PcD, que é usado em âmbito mundial e quer dizer “pessoa com deficiência”.

Apesar de haverem relatos e leis que comprovem essa inclusão no passado, ainda assim esse tipo de situação é vista como um tabu. Como exemplo, podemos citar, a inserção do Imposto sobre Produtos Industrializados, que pode ser solicitada por deficientes físicos, visuais, mentais severa ou profunda e, autistas. Também há a isenção do IOF, que é o Imposto sobre Operações de Crédito, Câmbio e Seguro ou Relativas a Títulos ou Valores Imobiliários (HABLE, 2008). Este assunto tem sido tratado de forma delicada, uma vez que envolve não somente um fato cultural, mas também humanitário e social. De acordo com França e colaboradores (2008), o Brasil vivenciou uma etapa de efervescência dos movimentos sociais que demandavam usufruto de direitos conquistados mas, nem sempre, respeitados. As distorções em relação ao desrespeito a direitos que estão estabelecidos em legislação específica, por vezes, decorrem da eticidade das práticas sociais, fundadas no utilitarismo. O assunto inclusão ganha sempre grande foco quando o assunto é a igualdade social ainda mais nos dias atuais e o mercado de trabalho e a inserção das PcD têm relativa importância nesse sentido, Apesar da sua reconhecida importância, os conhecimentos produzidos a partir do campo dos estudos sobre deficiência apontam para a necessidade de análises que considerem a complexidade da experiência da deficiência, bem como para a necessidade de as políticas públicas serem voltadas à promoção da inclusão social na/pela diversidade.

Contratar uma pessoa e conseqüentemente realizar a sua inserção, seja ela uma PcD ou não, possibilita recompensas internas e externas, sendo fonte de realização e, isso é ainda mais evidente para as PcD principalmente no aspecto psicológico, em que muitos preferem um emprego do que ficarem recebendo benefícios assistenciais.

Neste sentido, a Lei de Cotas de deficientes, também conhecida como lei 8.213/91, conseguiu aumentar a participação de PcD no mercado de trabalho, entretanto, esta participação ainda é tímida, apenas 46% das vagas encontram-se ocupadas (PAIVA e BENDASSOLLI, 2017). De forma geral, ainda são necessários ajustes, tanto para as empresas, quanto para as próprias PcD.

Incluir as PcD no mercado de trabalho envolve dentro outros aspectos, discutir as práticas de gestão das organizações, especialmente das que visam lucro, no tocante à ética e à responsabilidade social, temas cada vez mais enfocados atualmente. Tal discussão pode estar provocando transformações no modo de pensar e agir dos representantes empresariais. Assim, é de suma importância que se avaliem formas de analisar a tomada de decisões tanto dos contratadores quanto dos empregados quanto ao assunto PcD e naquilo que envolve a socialização e inclusão, seja dentro ou fora do mercado de trabalho principalmente quando avaliadas empresas de grande impacto no setor econômico (ASSUNÇÃO, CARVALHO-FREITAS, e OLIVEIRA, 2015; CARVALHO-FREITAS, 2007; VIEIRA, *et al.*, 2015).

Neste âmbito, O Grande ABC possui 86.627 empresas, de acordo com pesquisa realizada em parceria entre o Sebrae-SP e a Fipe (Fundação Instituto de Pesquisas Econômicas) da USP (Universidade de São Paulo) sendo assim essencial para a contribuição do PIB do Estado de São Paulo. Entretanto, ainda pouco se sabe sobre a atuação e inclusão das PcD, em dados, nessas regiões (Pedroso, 2011). Analisar e compreender o que leva empresas de grande importância a contratarem as PcDs, é algo de extrema urgência para que se encontre uma alternativa sólida e não somente lúdica quando assuntos deste cunho são tratados. Neste sentido, a metodologia da Teoria dos Jogos, aparece como uma ferramenta para avaliar a tomada de decisão na contratação ou não das PcDs, e na avaliação de como isso tem sido feito ao longo dos anos, uma vez que através de uma análise sólida de dados, é possível obter conclusões não empíricas que direcionam possíveis caminhos para um bem comum.

Portanto, o objetivo deste trabalho foi obter uma visão ampla do que está acontecendo na contratação das PcD nas empresas do Grande ABC Paulista utilizando, através da avaliação do processo de decisão, a aplicação da metodologia de Teoria dos Jogos como principal ferramenta, a fim de obter resultados mais concisos e menos empíricos.

MÉTODO

Para este estudo, utilizaram-se técnicas de coleta de dados e análise tanto do tipo quanti-qualitativo (exploratório), em uma primeira fase, quanto do tipo qualitativo (analítico-descritivo) em uma segunda.

Uma vez que este trabalho se propôs ao uso de técnicas quantitativas e qualitativas, operacionalmente foi mais adequada a divisão do trabalho em fases, uma para cada método utilizado, conforme segue. Em cada fase serão especificados o método propriamente dito, os critérios de seleção dos participantes do estudo, o tipo de ferramenta de coleta utilizada e a técnica de análise.

Para a primeira fase do estudo (exploratória) escolheu-se organizações, empresas, de grande impacto na Região do Grande ABC paulista, ou seja, empresas com 100 ou mais funcionários e que estivessem pelo menos três anos no mercado nacional ou internacional, este número foi adotado em função da Lei de Cotas, ao qual se aplica apenas em empresas caracterizadas dessa forma. Uma maior quantidade de empresas se adequava ao nosso parâmetro de escolha, entretanto, entre todas elas, apenas algumas estiveram dispostas a participar da pesquisa proposta. Foram elas: Mc Donalds, Coop Rhodia – Cooperativa de Consumo, Banco Caixa Econômica Federal, Empresa Corretores Dixx, Hospital Beneficência Portuguesa, Empresa Geo, Didico e Moinho São Jorge. Uma vez que a contratação das PcD, quando não realizada (pela lei de cotas), pode gerar multa, muitas das empresas não aceitaram participar dos questionamentos por receio a aplicabilidade da fiscalização, sendo assim para algumas, os questionários foram aplicados via email e algumas vezes presencialmente, quando aceito pela própria empresa.

Para avaliar a real situação da contratação nas empresas estudadas, foram aplicados questionários aos funcionários de diferentes setores e cargos, envolvendo não somente gestores pertencentes ao RH da empresa, mas funcionários que trabalhavam diretamente com as PcD, uma vez que nosso objetivo era avaliar essa situação de uma forma ampla e não somente voltada à pessoas familiarizadas com o processo de contratação. Tais funcionários não foram escolhidos aleatoriamente, e sim foram sugeridos pela própria empresa.

Para a coleta de dados, optou-se pela aplicação de um questionário com questões abertas e fechadas. O questionário foi baseado nos dados de Doval, (2006), o qual já atestou tais questões para aplicabilidade na Teoria dos Jogos (segunda fase). O questionário utilizado encontra-se no Anexo I.

Os sujeitos da amostra (todos os possíveis funcionários que poderiam ter um convívio com um PcD), foram convidados a participar do estudo de forma voluntária por convite verbalizado individualmente, sendo aceito o convite, apresentou-se o termo de consentimento e livre esclarecimento aos participantes que optaram, de maneira voluntária, pela participação ou não na pesquisa. Antes e durante a aplicação dos questionários, todas as possíveis dúvidas foram esclarecidas, sendo expostos de forma sucinta os objetivos da pesquisa. Todos os aspectos éticos foram respeitados. As empresas aceitaram a sua identificação, desde que o nome das pessoas, individualmente, não fosse divulgado.

Foram obtidos 128 questionários respondidos de um total de 200 aplicados. Destes, 10 foram retirados da amostra devido ao excesso de não respostas, restando assim 118 questionários. As respostas dos questionários foram provenientes desde funcionários jovens com cargos menores até pessoas ligadas à área de gestão, gerência ou direção, com alto poder de influência na decisão de contratar pessoas, PcD inclusive. Para a avaliação dos questionários, as respostas foram classificadas, categorizadas, de forma que a partir de extensas respostas textuais pudessem ser extraídos dados quantitativos. Para isso, levou-se em consideração o raciocínio das questões, as quais foram classificadas em “desafios” e “tendências” (Quadro 1) e dentro dessa classificação, os aspectos dificultadores e facilitadores (Doval, 2006) dados pelos próprios respondentes.

Para avaliação dos dados quantitativos obtidos das respostas, utilizou-se a Teoria dos Jogos como forma de interpretação tanto teórica quanto estatística do que levou a tomada de decisão da contratação ou não das PcD dentro das empresas. A Teoria dos Jogos surgiu na econômica como uma forma de avaliar o comportamento de escolha individual. Na medida em que os economistas passaram a aprofundar as teorias microeconômicas, que dependem fortemente das preferências individuais, difíceis de serem observadas em ambientes naturais, tornou-se cada vez mais atrativo utilizar metodologias que fossem capazes de condensar diferentes comportamentos, como a Teoria dos Jogos, por exemplo.

Uma das principais hipóteses é a da racionalidade egoísta, hipótese básica em teoria dos jogos e microeconomia, que é baseado no pressuposto de que os indivíduos não levam em consideração variáveis como igualdade ou justiça durante seu processo de tomada de decisões. A ausência de considerações de justiça e lealdade da teoria econômica padrão é uma das características mais contrastantes entre a teoria econômica e as intuições leigas sobre o comportamento econômico.

Uma vez que, a Teoria dos Jogos, conforme Bêrni (2004) é a ciência do pensamento estratégico, o qual constitui uma forma de resolver problemas que envolvem dois ou mais tomadores de decisão, não se trata, portanto, de regras de como jogar um jogo e sim de técnicas de análise de conflitos de interesse, utilizamos a Luz da Teoria dos Jogos para compreender teoricamente o processo decisório das empresas na contratação das PcD, auxiliando a entender e a desenvolver o pensamento estratégico, ao explorar as possibilidades de interação racional entre elas, as quais muitas vezes se mostram contra-intuitivas.

O modelo utilizado neste trabalho é baseado no formato empregado por BIANCHI (1998), que por sua vez foi inspirado em CARTER e IRONS (1991). A primeira aplicação empírica do jogo de barganha com ultimato foi feita por GUTH, SCMITTBERGER, e SCHWARZE (1982). Reproduzimos o experimento de BIANCHI com alterações pontuais, no que diz respeito à localização das pessoas (alunos) entrevistadas nos testes. As alterações não são radicais, de modo que este trabalho servirá como replicação dos resultados de Doval (2006).

Quadro 1. Matriz de análise

Categorias Gerais	Categorias Específicas	Exemplos de conteúdos expressos nas respostas-unidades de análise
Desafios	Aspectos dificultadores	Tipos de deficiência que inviabilizam o trabalho; Falta de qualificação, etc.
	Racionalidade instrumental	Desempenho; Resultados, etc.
	Padrões socialmente estabelecidos	Preconceito; estereótipos, etc.
Tendências	Aspectos facilitadores	Cargos específicos para PcD; Projetos, etc.
	Cumprimento da lei	Processo decisório; Formas de seleção, etc.
	Contribuições à inclusão	O que a empresa pode fazer; O que o governo pode fazer, etc.

Fonte: Adaptado de Doval (2006)

Neste sentido, podemos pressupor que a contratação de uma PcD por uma empresa é um jogo influenciado por principalmente três atores sociais: pela própria empresa (que decide ou não contratar), pelo mercado (a sociedade\comunidade enquanto reguladora da atividade empresarial), pelo Estado (através do poder coercitivo da lei). As PcD também exercem influência neste jogo, porém indireta, visto que são o objeto do processo decisório.

Neste estudo adotamos a lógica da racionalidade instrumental para a Teoria dos Jogos, o qual segundo Doval (2006) é associada ao conjunto de crenças e valores que rege a sociedade moderna, direcionando-a exclusivamente para atingir uma finalidade. Este tipo de racionalidade não supõe uma avaliação de qualidade ou o conteúdo de uma ação ou decisão, mas sua capacidade em chegar ao objetivo desejado.

Considerando tal lógica, as avaliações foram realizadas de acordo com alguns pressupostos. Uma vez que estes pressupostos já foram testados e avaliados no trabalho de Doval (2006) para questões envolvendo a contratação das PcD, serão aplicados neste estudo.

Pressuposto - 1 (P1) = Contratação de PcD influenciada por racionalidade instrumental e por padrões socialmente estabelecidos.

Seja em um processo regular de recrutamento e seleção (onde esta concorre com pessoas não portadoras de deficiência), seja pela abertura de um cargo específico para PcD, a opção por contratar ou não PcD depende tanto da racionalidade instrumental (custos com acessibilidade, resultados gerados pelo contratado, ganhos de imagem para a empresa cumprimento de legislação entre outros), quanto de padrões socialmente estabelecidos (preconceitos, estigmas, estereótipos, padrões de normalidade e eficiência);

Pressuposto - 2 (P2) = Contratação com base apenas na racionalidade instrumental.

A Empresa decidirá pela contratação de uma PcD à medida que a recompensa por esta contratação (retorno da PcD contratada, ganhos com imagem, entre outros) seja superior à recompensa pela não-contratação (como multas, perda de mercado consumidor face à imagem, dificuldade de atração e manutenção de profissionais qualificados, entre outros).

Sob este ponto de vista da razão instrumental e considerando os pressupostos aqui colocados, podemos formular duas categorias de jogos, que serão explicados a seguir:

A primeira categoria de jogo é restrita às empresas que já cumprem a Lei das Cotas (Tabela 1)

Tabela 1 – Jogo da empresa que já cumpre a Lei de Cotas.

Opções da Empresa	Contrata Não Contrata	Opções do Mercado		
		Neutro	Atuante (a favor)	Atuante (contra)
		C NC	C+A NC - A	C - A NC + A

De acordo com os pressupostos da pesquisa, o Estado não terá interferência neste jogo. Foram arbitradas recompensas para cada alternativa de decisão da empresa. As recompensas do Mercado foram omitidas, por não ser objeto deste estudo. Neste caso, ficam assim as recompensas do jogo:

- C é a recompensa caso a Empresa decida contratar e NC é a recompensa caso a Empresa decida não contratar a PcD, frente a um Mercado neutro. Diante disto, é possível afirmar que a Empresa irá preferir contratar se C é maior que NC. Por outro lado, a Empresa irá preferir não contratar caso NC seja maior que C;
- C + A é a recompensa para o caso de a Empresa escolher contratar e NC – A é a recompensa caso a Empresa decida não contratar a PcD frente a um Mercado atuante favorável, onde A é o valor da recompensa ou punição provida pelo Mercado (considerada fixa). Assim, pode-se afirmar que a Empresa irá preferir não contratar caso NC – A seja maior que C + A.
- C – A é a recompensa para o caso de a Empresa escolher contratar e NC + A é a recompensa caso a Empresa decida não contratar a PCD frente a um Mercado atuante desfavorável à contratação. Assim, pode-se afirmar que a Empresa irá preferir contratar se C – A é maior que NC + A. Por outro lado, a Empresa irá preferir não contratar caso NC + A seja maior que C – A.

A Tabela 2 mostra a segunda categoria de jogo, restrita às empresas que ainda não estão de acordo com a Lei de Cotas para PcD.

Tabela 2 – Jogo da empresa que ainda não cumpre a Lei de Cotas.

		Opções do Mercado/Estado					
		Neutro /Ineficaz	Neutro/ Eficaz/ Ineficaz	Atuante (a favor/Eficaz)	Atuante (a favor) /Ineficaz	Atuante (contra) /Eficaz	Atuante (contra)
Opções da Empresa	Contrata	C	C	C + A	C+A	C - A	C - A
	Não Contrata	NC	NC - E	NC - A	NC - A - E	NC + A	NC + A - E

Neste jogo, o Estado passa a intervir de forma a punir a Empresa que não cumpre com a Lei de Cotas para PcD (somente quando a fiscalização for eficaz). Como tanto o Estado quanto o Mercado atuam de maneira a regular a decisão da Empresa, estão representados como uma associação de dois jogadores. Esta categoria apresenta de fato, três combinações de recompensas somente diferentes das recompensas apresentadas na categoria anterior, a saber:

- NC – E é a recompensa caso a Empresa decida não contratar e C é a recompensa caso a Empresa decida contratar a PcD, frente a um Mercado neutro e uma fiscalização eficaz do Estado, onde E é valor da punição provida pelo Estado (considerada fixa). Diante disto, é possível afirmar que a Empresa irá preferir contratar se C é maior que NC – E. Por outro lado, a Empresa irá preferir não contratar caso NC – E seja maior que C;
- NC – A – E é a recompensa para o caso de a Empresa escolher não contratar e C + A é a recompensa caso a Empresa decida contratar a PcD frente a um Mercado atuante favorável e uma fiscalização eficaz do Estado. Assim, pode-se afirmar que a Empresa irá preferir contratar se C + A é a maior que NC – A – E. Por outro lado, a Empresa irá preferir não contratar caso NC – A – E seja maior que C + A.
- NC – A – E é a recompensa para o caso de a Empresa escolher não contratar e C + A é a recompensa caso a Empresa decida contratar a PcD frente a um Mercado atuante favorável e uma fiscalização eficaz do Estado. Assim, pode-se afirmar que a Empresa irá preferir contratar se C + A é a maior que NC – A – E. Por outro lado, a Empresa irá preferir não contratar caso NC – A – E seja maior que C + A.
- NC + A – E é a recompensa para o caso de a Empresa escolher não contratar e C – A é a recompensa caso a Empresa decida contratar a PCD frente a um Mercado atuante desfavorável à contratação e uma fiscalização eficaz do Estado. Assim, pode-se afirmar que a Empresa irá preferir contratar se C – A é maior que NC + A – E. Por outro lado, a Empresa irá preferir não contratar caso NC + A – E seja maior que C – A.

P3 = Contratação com base em padrões socialmente estabelecidos.

Os padrões estabelecidos (preconceitos ou estigmas, por exemplo) poderão afetar o processo decisório no sentido de reforçar uma decisão baseada na razão instrumental ou de anular tal decisão, podendo neste caso gerar decisões contraditórias, do ponto de vista da razão. Portanto, os padrões socialmente estabelecidos podem divergir ou convergir com os fatores de racionalidade instrumental e vice-versa, em diferentes graus.

Após a coleta dos questionários respondidos, as preferências dos participantes no tocante à contratação de PcD foram feitas seguindo funções de utilidades. A utilidade ou satisfação que um consumidor, neste caso o contratante, auferir de cada bem ou serviço é medida, pelo menos em teoria, por uma função chamada de função utilidade. Neste estudo, para cada preferência (a favor a contratação, contra a contratação e indiferente a contratação), se atribuíram valores numéricos para uma função de utilidade linear.

Uma função $U: X \rightarrow \mathbb{R}$ é chamada de função de utilidade, para quaisquer $x, y \in X$.

$$x \succsim y \Leftrightarrow U(x) \geq U(y) \quad (1)$$

Uma função de utilidade, de acordo com Davis (1973) é simplesmente a quantificação das preferências de uma pessoa com relação a certos objetos. Assim, através dessa função, foi possível estabelecer recompensas suficientemente precisas para que se pudesse analisar a ação de fatores racionais na decisão de contratar ou não contratar PcD.

Uma vez estabelecidas as recompensas dos jogos inerentes à contratação (ou não) das PcD, tornou-se possível analisar, comparando os jogos com os dados obtidos junto aos participantes da pesquisa, se o processo decisório sofreu interferência predominante de aspectos de racionalidade instrumental (caso os dados sejam convergentes com o resultado dos jogos propostos), ou de padrões socialmente construídos (caso os dados desmintam os resultados dos jogos propostos).

RESULTADOS

Nota-se que a grande maioria dos funcionários entrevistados possui idade menor que 30 anos de idade (Tabela 3). A segunda maior porção de faixa etária é a de 30 a 39 anos de idade.

Tabela 3. Idade dos entrevistados.

Classes de idade	Frequência	Porcentagem
De 20 a 29 anos	62	52,54%
De 30 a 39 anos	35	29,67%
De 40 a 49 anos	11	9,32%
De 50 a 59 anos	10	8,47%
Total	118	100%

Apesar da amplitude de faixas etárias ser relativamente alta, variando de um mínimo de 21 anos até máximo de 53 anos de idade (Tabela 4), o desvio padrão de 9,46 mostra uma pequena variação, ou seja, os dados são relativamente homogêneos sendo assim, a grande maioria dos entrevistados são pessoas jovens com uma média de 29 anos de idade.

Tabela 4. Estatística descritiva dos dados

Amplitude das idades	Média	Mínimo	Máximo	Desvio-padrão
De 20 a 59 anos	29,78	21	53	9,46

Em relação ao gênero dos entrevistados, a maior parte dos respondentes foi de gênero feminino (Tabela 5). Apesar de termos escolhido amostras equilibradas de homens e mulheres, os questionários que não foram aproveitados ou que voltaram em branco foram na sua maioria provenientes de homens.

Tabela 5. Gênero dos entrevistados

Gênero	Frequência	Porcentagem
Masculino	43	36,44%
Feminino	75	63,55%
Total	118	100%

Quando consideramos o nível de escolaridade, vemos que a grande maioria dos funcionários entrevistados possuía nível de escolaridade não muito maior que ensino médio (Tabela 6) o que conseqüentemente se alia ao fato da maioria também não possuir cargos de grande poder de contratação dentro da empresa (Tabela 7).

Tabela 6. Nível de escolaridade

Escolaridade	Frequência	Porcentagem
Fundamental	47	39,83%
Médio	35	29,66%
Superior	22	18,64%
Pós-graduação	14	11,86%
Total	118	100%

Tabela 7. Cargos ocupados pelos respondentes

Cargos	Frequência	Porcentagem
Gerência	25	21,18%
Recrutamento e Seleção	20	16,95%
Diretoria/Superintendência	10	8,47%
Consultor interno – cargos básicos	58	49,15%
Atendimento ao acadêmico	5	4,23%
Total	118	100%

A Tabela 8 mostra o grau de conhecimento que os empregadores e empregados possuíam sobre a Lei de Cotas para a contratação de PcD, onde a grande maioria (47,45%) tinham ouvido falar sobre a lei. A segunda maior porção dos entrevistados já apresentou algum conhecimento sobre a Lei de Cotas, mas demonstraram não entender o que ela abrange, ou seja, generalizam com o conhecimento que têm sobre todas as outras leis de cotas existentes.

Tabela 8. Conhecimento sobre a Lei de Cotas

Grau de conhecimento	Frequência	Porcentagem
Nunca ouviram falar	56	47,45%
Já ouviram falar, mas não sabem o que ela abrange.	37	31,35%
Conhecem a Lei de Cotas	25	21,18%
Total	118	100%

Se avaliarmos as questões 20 a 23, as quais mostram os aspectos dificultadores da contratação, 80% dos entrevistados sabem que o que está dificultando o processo de contratação de uma PcD é a falta de divulgação, ou melhor, a falta de conscientização.

Analisando a empresa em si, podemos formar duas categorizações das respostas obtidas nas empresas no que tange à inclusão das PcD no mercado formal de trabalho. A primeira delas categoriza as empresas participantes conforme o cumprimento da Lei de Cotas para PcD, e a segunda categorização apresenta cinco tipos de empresas que vão de um extremo mais inclusiva a um extremo menos inclusivo. Quanto à Lei de Cotas, podemos dividir as organizações participantes em dois tipos: as empresas que cumprem a Lei de Cotas e aquelas que não cumprem a referida lei. Uma vez que possuímos o objetivo neste estudo de identificar qual seria a decisão mais indicada se as empresas considerassem aspectos de racionalidade instrumental (lucratividade), foi necessária a análise à luz da teoria dos jogos.

Desta forma, para que as empresas pudessem ter sido analisadas à luz da Teoria dos Jogos, os dados fornecidos pelas empresas participantes das duas fases deste estudo foram levados em consideração, de forma a estabelecer quais as recompensas dos jogos propostos (Anexo I). As respostas dos participantes nos questionários e entrevistas, manifestando suas preferências, foram ponderadas conforme a ordem em que surgiram e convertidas para as unidades de úteis da respectiva função em (1) (Tabela 9), de acordo com o proposto nos métodos.

Tabela 9. Fatores envolvidos nas recompensas dos jogos e seus valores em úteis.

Fatores envolvidos	Úteis
C – Opção de contratar PcD para trabalhar na empresa	56 úteis
NC – Opção de não contratar PcD para trabalhar na empresa	7 úteis
A – Valor de recompensa da atuação do mercado (contra ou a favor)	24 úteis
E – Valor de recompensa da atuação do estado (eficaz ou ineficaz)	12 úteis

Assim, considerando as opções de recompensas dos jogos propostos, tivemos a seguinte ordem de preferência:

$$(C+A) > C > (C-A) > (NC+A) > (NC+A-E) > NC > (NC-E) > (NC-A) > (NC-A-E)$$

$$80 > 56 > 32 > 31 > 19 > 7 > -5 > -17 > -29$$

Assim, praticamente estão definidas as recompensas disponíveis para as empresas avaliadas neste estudo, as quais podem ser diretamente aplicadas aos jogos. As recompensas disponíveis para o mercado/estado são de cálculo bastante complexo, e por não ser objeto deste estudo, não serão colocadas. Desta forma, os jogos elaborados para cada categoria serão abordados a seguir.

Apenas 10% das empresas aqui pesquisadas cumprem a Lei de Cotas para as PcD, grupo este que apesar de pequeno não pode ser desprezado, uma vez que são estas organizações que estão reservando vagas para os PcD conforme a determinação da lei. Foram elas Mc Donalds e Caixa Econômica Federal.

Como foi colocado no pressuposto P2, mencionado no capítulo – Métodos, deste trabalho, para esta categoria de empresa há um jogo específico elaborado, já que por cumprir a cota legal, estas empresas não estão sujeitas à pressão fiscalizatória e às sanções do Estado. Assim, aplicando-se ao jogo do Anexo I, as recompensas encontradas através da teoria da utilidade, chega-se ao seguinte jogo, já com as recompensas colocadas.

Tabela 10 – Jogo da empresa que já cumpre a Lei de Cotas, com as recompensas.

		Opções do Mercado		
		Neutro	Atuante (a favor)	Atuante (contra)
Opções da Empresa	Contrata	56	80	32
	Não contrata	7	-17	31

Não é difícil de perceber que qualquer que seja o tipo de atuação do Mercado, a escolha mais vantajosa para a Empresa será sempre contratar a PcD. Uma situação que merece destaque é a situação em que o Mercado é atuante, e opera contra a contratação de PcD, quando a opção 'contrata' obtém 21 contra 31 úteis da opção 'não contrata', isto é, apenas um a mais. Por outro lado, se o Mercado atuar a favor da contratação, a diferença aumenta para 97 úteis a favor da opção 'contrata'.

A grande maioria das empresas deste estudo não cumprem a lei de Cotas para PcD. Assim, como há um jogo elaborado especificamente para a categoria anterior, há um jogo específico para esta categoria. Trata-se de um jogo um pouco mais complexo, já que estas empresas estão sujeitas às ações fiscalizatórias e sanções por parte do Estado (Tabela 11).

Tabela 11 – Jogo da empresa que não cumpre a Lei de Cotas, com as recompensas.

		Opções do Mercado/Estado					
		Neutro /Ineficaz	Neutro/ Eficaz/ Ineficaz	Atuante (a favor/Eficaz)	Atuante (a favor) /Ineficaz	Atuante (contra) /Eficaz	Atuante (contra)
Opções da Empresa	Contrata	56	56	80	80	32	32
	Não Contrata	7	-5	-17	-29	31	19

DISCUSSÃO

A frequência da faixa etária, 21 a 29 anos, encontrada neste estudo (Tabela 3) se deve ao fato de que a maior parte dos questionários respondidos foi obtida no setor de RH da empresa Mac Donalds, ao qual é reconhecida por preferir a contratação de pessoas mais jovens neste setor.

A idade em si, não é um fator que influi diretamente a contratação das PcD, entretanto se aliarmos o fato de que estes jovens podem ainda ser inexperientes ou possuírem um nível educacional relativamente baixo, estes dois fatores podem

acabar tendo influência na contratação das PcD, de uma forma desfavorável, pela falta de conhecimento ou até pela falta de poder de contratação que exercem dentro da empresa. Por outro lado, jovens tendem a serem mais adeptos a mudanças e aceitabilidade das PcD, sendo assim um fator favorável a contratação. Neste sentido, o Conselho Regional de Psicologia de Santa Catarina (CRP-12) vem desenvolvendo discussões e ações voltadas à orientação das(os) psicólogas(os) para a atuação profissional junto a pessoas com deficiência. Essas ações estão em consonância com a Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência – documento que foi construído pela Organização das Nações Unidas, que contou com a participação de organizações de pessoas com deficiência de diferentes países do mundo, reconhecida no Brasil por meio de Decreto Presidencial nº 6.949/2009 –, que foi utilizada como referência para a construção e o embasamento da Lei nº 13.146/2015, conhecida como Lei Brasileira de Inclusão (LBI). Essa legislação objetiva garantir a participação social plena das pessoas com deficiência, bem como fornece subsídios para pensarmos as práticas profissionais voltadas às pessoas com deficiência. Entretanto, pouco dessas informações e conhecimentos foram notadas nessa faixa etária.

A maior parte dos questionários foi respondida por mulheres, (Tabela 5), aos quais aparentemente, se mostraram mais familiarizadas com o referido assunto. Para Gesser et al. (2019) muitos dos problemas relacionados à inclusão das PcD foi elucidado pelo movimento feminista ao qual gerou e criou maior interesse nas mulheres e conseqüentemente nos desafios encontrados em qualquer âmbito da inclusão. Os mesmos autores atestam que um dos maiores desafios em estudos que avaliam o comportamento as pessoas sobre as PcD e que também foram propostos pelos estudos feministas e de gênero diz respeito à corporeidade. O corpo é um conceito complexo na Psicologia, cuja gênese científica é marcadamente cartesiana. O campo de estudos sobre deficiência de segunda geração e a teoria Crip, superando esse cartesianismo, reforçam a noção identitária do corpo, promovendo maior concretude ao debate sobre a constituição do sujeito em um universo plural e heterogêneo, socialmente falando fato este notado também nos resultados da Tabela 5.

O baixo nível educacional da grande maioria dos funcionários, aliado a falta de conhecimento sobre o assunto (PcD), aos quais responderam os questionários, torna-se um fato preocupante (Tabela 5). Apesar de ser, uma pequena fração, a real responsável pela contratação das PcD e, esta ser de maior nível educacional, não podemos nos esquecer que a partir do momento que tal PcD for contratada, a falta de conhecimento desta grande maioria pode prejudicar a ambientação destas pessoas, se estes funcionários não forem devidamente treinados.

Nota-se, (Tabela 8) que a maioria dos entrevistados não tinha conhecimento algum sobre a existência da Lei de Cotas, o que nos mostra que a exclusão das PcD pode ser mais aliada à falta de conhecimento do que propriamente aos padrões socialmente estabelecidos, uma vez que nenhum deles respondeu de forma estigmatizada ou aparentemente preconceituosa. Segundo Brumer et al (2004) a falta de conhecimento (educação) básica acaba criando nas pessoas o que chamamos de “aversão ao desconhecido”. Os autores explicam que quando não conhecemos algo ou algum tipo de situação tendemos a ter aversão e indiferença resultando assim em preconceito, estigmas e exclusão social. Desta forma, os autores discutem a seguinte questão: “Como podemos fazer a inclusão de uma PcD no mercado de trabalho se nem sabemos como lidar com o seu tipo de deficiência e como tratá-lo de forma adequada?”

Uma alternativa a este problema seria que a própria empresa conseguisse treinar os seus funcionários antes da contratação da PcD de uma forma com que todos soubessem lidar com as diferenças que podem surgir a partir da contratação. Segundo os estudos de Maciel (2000), é comprovado que empresas que possuíam uma orientação inclusiva, constituíram um meio eficaz de combater atitudes discriminatórias, criando-se comunidades acolhedoras, construindo uma sociedade inclusiva. O mesmo autor evidencia que os(as) psicólogos(as) são de uma importância para a construção de práticas profissionais que estejam em consonância com a legislação brasileira relacionada aos direitos das pessoas com deficiência e as concepções teóricas que embasam a produção dessa legislação. Ou seja, a partir dessa perspectiva teórica, a deficiência não está no sujeito, mas na sociedade que, por meio das múltiplas barreiras que impedem a participação social em igualdade de condições, oprimem e marginalizam as pessoas com deficiência. Com isso, surge o

indicativo de que o foco das políticas públicas para pessoas com deficiência deve ser centrado na perspectiva da justiça social, focando-se na eliminação das barreiras produtoras de desigualdades e não centrado na reabilitação dos corpos com base em um ideal de corponormatividade (Nussbaum, 2007).

As questões 15 e 16 (Anexo I) salientaram o desconhecimento sobre o processo de inclusão (contratação) das PcD nas empresas avaliadas. Não entender o processo de inclusão, sensibilização e o bem-estar que isso envolve para a PcD, se torna ainda mais preocupante que apenas não incluir a PcD no mercado de trabalho. A título de exemplo no que se refere ao processo de sensibilização dos gestores e demais trabalhadores, é oportuno que tal ação ocorra antes do ingresso da pessoa com deficiência, uma vez que se caracteriza como uma oportunidade de aquisição de novos conhecimentos com relação aos conceitos, aos aspectos legais, sociais e individuais, se configurando como um espaço de discussão crítica sobre a temática no desvelamento de preconceitos infundados. Segundo Simas e Freitas (2014), tal medida favorece a conscientização do coletivo organizacional sobre as potencialidades, competências e habilidades da PcD, incidindo no fato de que auxilia os demais trabalhadores a não enfatizar os prejuízos decorrentes das limitações do indivíduo deficiente, mas sim em promover ajustes que possam minimizá-los.

Em relação aos aspectos dificultadores da contratação dos PcD (questões 20 a 23 – Anexo I), as respostas mostraram que todos, de uma forma geral sabem que, o correto, seria a contratação de uma PcD, tantos por motivos sociais como lucrativos, uma vez que os dados mostraram 90% dos entrevistados a favor da contratação. Entretanto, em todas as respostas, não houve conhecimento algum demonstrado sobre como proceder para tal procedimento e como receber uma PcD no novo trabalho. O processo de inclusão de qualquer pessoa com deficiência é complexo. As empresas e as PcD necessitam de apoio, aconselhamento, acompanhamento durante algum tempo, pelo menos até a adaptação do trabalhador com deficiência. O despreparo das organizações, e de seus respectivos gestores, para o efetivo enfrentamento dos processos demandados para a realização, de fato, da inclusão de pessoas com deficiência no trabalho, pode ser minimizado pela atuação de profissionais que visem o comportamento humano, como o psicólogo, por exemplo. Segundo Gesser et al (2019), em face da hegemonia do modelo

biomédico na base da produção científica da Psicologia sobre deficiência, marcadamente nos estudos sobre desenvolvimento psicológico, reabilitação e Educação Especial, da mesma forma que o campo de estudos de gênero, os estudos sobre deficiência têm sido acolhidos no campo da Psicologia Social no Brasil. A diferença, pode-se afirmar, está na expressão da relação entre a Psicologia Social e o movimento político das pessoas com deficiência.

Ao considerarmos a Teoria dos jogos e as empresas que cumprem a Lei de Cotas (Tabela 10), podemos notar que o comportamento apresentado confirma a influência de aspectos de racionalidade instrumental no processo decisório que leva a contratação das PcD, colocada no pressuposto P2. Mesmo que inicialmente o resultado do jogo apontasse para uma influência de aspectos de racionalidade instrumental, o número de empresas enquadradas nesta categoria poderia ser maior, se não houvesse também a influência de padrões socialmente estabelecidos, como colocado nos pressupostos P1 e P3. Por isso, é preciso que também seja contemplada a categoria das empresas que não cumprem a Lei das Cotas para as PcD.

Ao analisarmos a outra fração de empresas (as que não cumprem a Lei de Cotas), a teoria dos jogos (Tabela 11), nos dá que a solução dominante para as empresas que não cumprem a Lei de Cotas é contratar as PcD. No entanto, os resultados deste estudo apontam para uma prática diferente por parte das empresas estudadas. Nenhuma das empresas desta categoria contrata PcD na quantidade que deveria, a julgar pelo disposto pela legislação e pelo indicado no resultado do jogo. Esta situação aponta para uma confirmação dos pressupostos P1 e P3, indicando a influência de padrões socialmente estabelecidos. No entanto, é importante que se ressalte que este quadro não indica inexistência de influência da racionalidade instrumental no processo decisório destas empresas, indica, apenas que os padrões socialmente estabelecidos atuam no sentido de anular o resultado apontado pela racionalidade puramente instrumental do jogo.

Analisando o comportamento e as respostas aos questionários que obtivemos, foi possível dividir as empresas de acordo com a decisão de contratar ou não um PcD. São elas:

- Empresa inclusiva por princípios – Este é o tipo de empresa mais próximo do ideal, em termos de inclusão, tanto que não há, neste estudo uma empresa participante que se enquadre nesta categoria. Não se trata aqui de qualquer movimento estratégico da organização voltado ao cumprimento de uma disposição legal, ou para atingir qualquer tipo de objetivo corporativo. Algumas empresas que participaram deste estudo apresentam, de forma isolada, características ligadas a este aspecto, mas em nenhuma foi encontrado um conjunto de crenças e princípios que justifique seu enquadramento nesta categoria.
- Empresa inclusiva pela lei – As empresas deste estudo que se enquadram nesta categoria, embora não sejam inclusivas por princípios, se tornaram inclusivas a partir do momento em que tiveram de dar maior atenção à questão das PcD em função da Lei de Cotas. Não se trata de um tipo de organização que se preocupa somente em cumprir a lei, mas de empresas que passam a conhecer a questão e, a partir daí, adotam uma postura mais inclusiva. Os responsáveis pelo recrutamento tem que conhecer os limites e as possibilidades das pessoas com deficiências a serem encaminhadas para seleção, pois os empresários normalmente estão interessados na produção, produtividade e lucro, não somente em leis, exigências e punições.
- Empresa legalista – Embora este tipo de empresa possa, em um primeiro momento, parecer igual à categoria anterior, as empresas legalistas são o tipo de empresa que não chega de fato a promover a inclusão, mas somente busca cumprir a lei, a fim de evitar qualquer tipo de problema com o poder público. São pequenas, neste tipo de empresa, as preocupações com o social e a promoção da diversidade.
- Empresa excludente – Esta categoria de empresas se caracteriza por não utilizar a mão-de-obra das PcD de forma flexibilizada. Estas empresas se enquadram no conceito de ingenuidade e sua prática se caracteriza pela negação muitas vezes aberta da capacidade das PcD e pela tentativa de modificar a Lei das Cotas, para evitar ter de contratá-las por força da lei. Pela caracterização dos cinco tipos de empresa, é possível perceber que o mais desejável para qualquer organização é fazer parte da categoria das empresas do tipo 1.

Uma vez que neste estudo, as empresas encaixaram-se na categoria inclusiva pela lei, e as mesmas apresentaram funcionários com pouco conhecimento sobre o processo de inclusão e contratação das PcD, pode-se orientar tais empresas a buscarem profissionais que sejam especializados em tais procedimentos. Sendo esta contratação feita de forma direcionada para que a empresa em questão considere o conjunto dos valores humanitários e lucrativos. Assim, mediante ações estratégicas e juntamente com uma equipe multidisciplinar, podem-se propor intervenções que venham ao encontro do atendimento dos interesses, tanto das organizações, como dos trabalhadores, nas quais ambos possam sair favorecidos. Em um momento tão duro quanto o atual – marcado por retrocessos como a Escola sem Partido, bem como o cultivo ao ódio nas redes sociais –, nunca foi tão importante valorizar contextos como esse que apregoam a diversidade e a interdependência como condição para autonomia e participação social.

CONCLUSÃO

A inclusão das PcD no mercado de trabalho nas empresas do Grande ABC, obedece em sua maioria, a lei de cotas, entretanto são necessárias mudanças estruturais nas relações de trabalho, sem as quais a aplicabilidade das medidas previstas teria apenas efeito paliativo. Ressalta-se aqui a necessidade cada vez maior do desenvolvimento de pesquisas voltadas à compreensão e análise da nova realidade profissional no interior das organizações de trabalho, tanto na avaliação e questionamento das práticas existentes quanto para aventar e inventar novas possibilidades. Uma pesquisa adicional sobre como o processo de inclusão após a contratação, com foco psicológico, aplicado nessas empresas, deverá ser levada em consideração para futuras pesquisas.

REFERÊNCIAS

- ASSUNÇÃO, Renata. V.; CARVALHO-FREITAS, Maria. N.; OLIVEIRA, Marcos. S. Satisfação no trabalho e oportunidades de desenvolvimento da carreira entre profissionais com deficiência. **Revista Psicologia Organizações e Trabalho**, v.15, n.4, 340-351. 2015. <http://dx.doi.org/10.17652/rpot/2015.4.556>.
- BÊRNI, Duílio.A. **Teoria dos Jogos: jogos de estratégia, estratégia decisória, teoria da decisão**. Rio de Janeiro: Reichmann e Affonso Ed., 2004.
- BRUMER, Anita.; PAVEI, Katiuci.; MOCELIN, Daniel.G. Saindo da “escuridão”: perspectivas da inclusão social, econômica, cultural e política dos portadores de deficiência visual em Porto Alegre. **Sociologias**. 2004, n.11, 300-327. ISSN 1517-4522. <https://doi.org/10.1590/S1517-45222004000100013>.
- CARVALHO-FREITAS, Maria. N. **A inserção de PcD em empresas brasileiras – um estudo sobre as relações entre concepções de deficiência, condições de trabalho e qualidade de vida no trabalho**. (Tese de Doutorado). Universidade Federal de Minas Gerais, Fevereiro de 2017. 316 p.
- DAVIS, Morton. D. **Teoria dos jogos: uma introdução não técnica**. São Paulo: Cultrix, 1973.
- DOVAL, Jorge. L.M. **Inclusão de pessoas com deficiência no Mercado de Trabalho: desafios e tendências**. (Dissertação de mestrado em Administração). Universidade Federal do Rio Grande do Sul. 2006. 199 p.
- EMY Rebecca. Cidades do ABC querem atrair mais empresas para a região. Diário, Comércio, Indústria e Serviços. São Paulo, 22 de abril de 2019. Disponível em: <https://abcvalley.com.br/2019/05/cidades-do-abc-querem-atrair-mais-empresas-para-a-regiao-2/>. Acesso em 24 de julho de 2019.
- EMY Rebecca. **Cidades do ABC querem atrair mais empresas para a região**. Diário, Comércio, Indústria e Serviços. São Paulo, 22 de abril de 2019. Disponível em: <https://abcvalley.com.br/2019/05/cidades-do-abc-querem-atrair-mais-empresas-para-a-regiao-2/>. Acesso em 24 de julho de 2019.
- FERNANDES, Adriana. L. **O processo de recrutamento e seleção do profissional portador de deficiência nas organizações: inclusão ou integração?** (Dissertação de mestrado em Administração). PONTIFÍCIA UNIVERSIDADE CATÓLICA DE MINAS GERAIS. 2008. 112 p.
- FERREIRA, Julio. R; JANNUZZI Gilberta. 3ª edição. **A exclusão da diferença: educação do portador de deficiência**. Piracicaba, Unimep, 1995. 94 p.
- FRANÇA, Inacia S.X.; PAGLIUCA, Lorita M.F.; BAPTISTA, Rosilene S. Política de inclusão do portador de deficiência: possibilidades e limites. **Acta paulista de Enfermagem**. 2008. v.21, n.1, p112-116. <https://doi.org/10.1590/S0103-21002008000100018>.

FRANÇA, Inacia S.X.; PAGLIUCA, Lorita M.F.; BAPTISTA, Rosilene S. Política de inclusão do portador de deficiência: possibilidades e limites. **Acta paulista de Enfermagem**. 2008. v.21, n.1, p112-116. <https://doi.org/10.1590/S0103-21002008000100018>.

HABLE, J. **Portador de Deficiência Física: Isenção do ICMS**. *Jus Navigandi*, São Paulo, ago.2008. Disponível em: <http://artigoscheckpoint.thomsonreuters.com.br/a/4eub/portador-de-deficiencia-fisica-isencaod-o-icms-jose-hable>. Acesso em: 10 set. 2018.

MACIEL, Maria. R.C. Portadores de Deficiência – a questão da inclusão social. **São Paulo em Perspectiva**, v.14 n.2. 2000. <https://doi.org/10.1590/S0102-88392000000200008>.

MINHARRO, Erotilde R. S. Inserção do portador de deficiência no mercado de trabalho. *Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região*, São Paulo, SP, n. 4, 99-104, 2010.

MINHARRO, Erotilde R. S. Inserção do portador de deficiência no mercado de trabalho. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região**, São Paulo, SP, n. 4, 99-104, 2010.

NEVES-SILVA, Priscila.; PRAIS, Fabiana Gomes and SILVEIRA.; Andréa Maria. Inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho em Belo Horizonte, Brasil: cenário e perspectiva. *Ciência Saúde Coletiva*. 2015. v.20, n.8, 2549-2558. <https://doi.org/10.1590/1413-81232015208.17802014>.

NEVES-SILVA, Priscila.; PRAIS, Fabiana Gomes and SILVEIRA.; Andréa Maria. Inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho em Belo Horizonte, Brasil: cenário e perspectiva. **Ciência Saúde Coletiva**. 2015. v.20, n.8, 2549-2558. <https://doi.org/10.1590/1413-81232015208.17802014>.

OMOTE, Sadao. Inclusão e a questão das diferenças na educação. **Perspectiva**, Florianópolis, v.4, n.3, 251-272, 2006. Disponível em: <https://periodicos.ufsc.br/index.php/perspectiva/article/view/10589>. Acesso em: 27 jul. 2019. doi:<https://doi.org/10.5007/%x>.

PAIVA, Juliana C.M.; BENDASSOLLI, Pedro.F. Políticas sociais de inclusão social para Pessoas com Deficiência. **Psicologia em Revista**, v.23, n.1, 418-429, 2017. <https://doi.org/10.5752/P.1678-9563.2017v23n1p418-429>.

PEREIRA, Camila de S.; DEL PRETTE, Almir.; DEL PRETTE, Zilda A. Qual o significado do trabalho para as pessoas com e sem deficiência física? **Psico- USF**, v. 13, n.1, 105-114, 2008.

ROSENDO, Ana.T.V; LEAL, Paulo.H. A inserção da Pessoa com Deficiência no Mercado de Trabalho: Um Estudo sob a ótica da Psicologia Organizacional. **Revista Multidisciplinar e de Psicologia**, v.11, n. 37. 2017. DOI: [10.14295/online.v11i37.818](https://doi.org/10.14295/online.v11i37.818)

SASSAKI. Romeu. K. Atualizações semânticas na inclusão de pessoas: Deficiência mental ou intelectual? Doença ou transtorno mental? **Revista Nacional de Reabilitação**, ano IX, n. 43, 9-10. 2005.

SIMAS, André Luiz Barreto.; SOUTO, Jéssica Faria.; CARVALHO-FREITAS, Maria Nivalda de. Inclusão de pessoas com deficiência no trabalho: percepção dos universitários. **Psicologia: teoria e pratica**, São Paulo , v. 16, n. 3, 30-42, dez. 2014 . Disponível em http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1516-36872014000300003&lng=pt&nrm=iso. acessos em 28 fev. 2019.

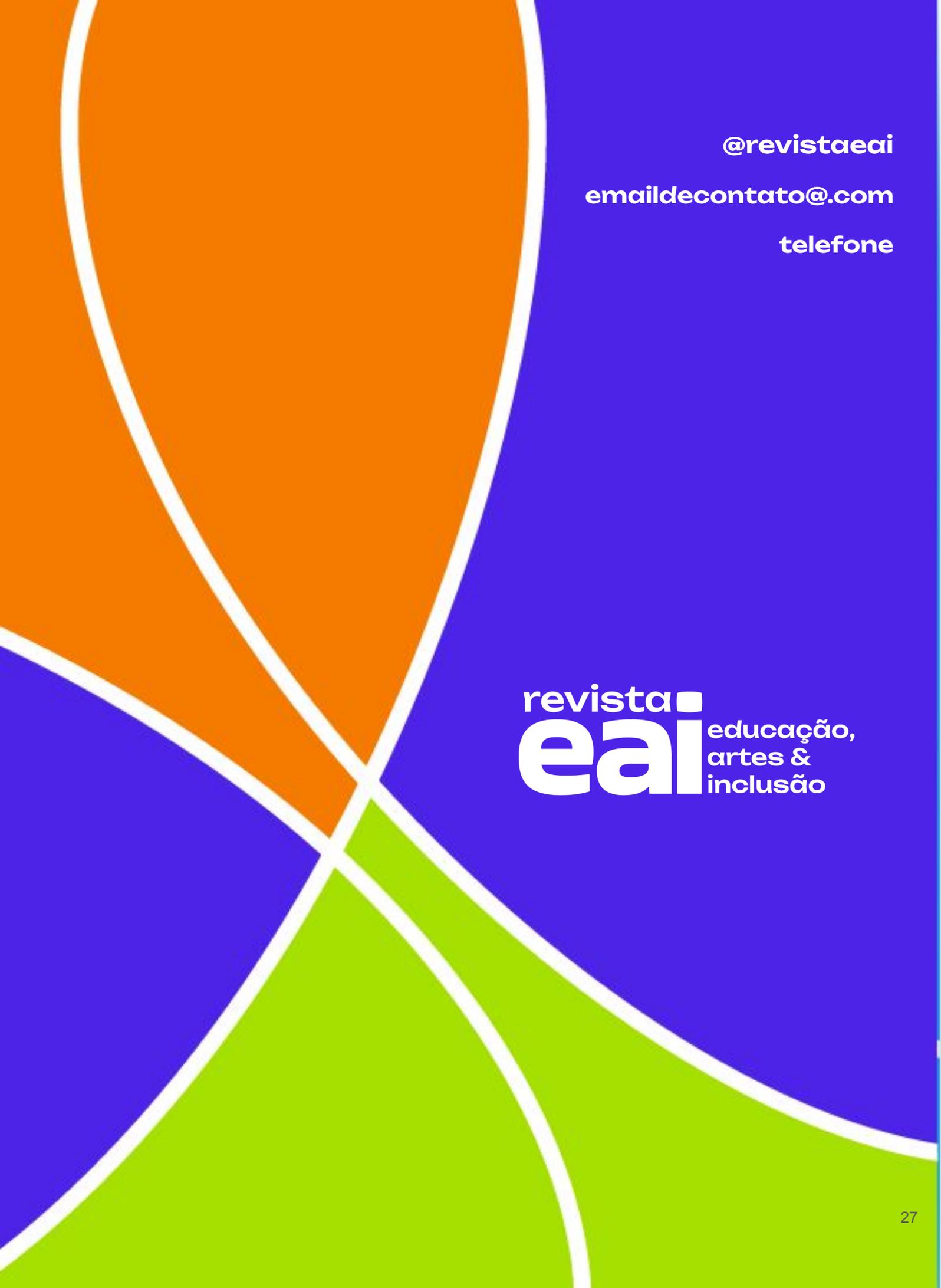
TANAKA, Eliza D. O.; MANZINI, Eduardo J. O que os empregadores pensam sobre o trabalho da pessoa com deficiência? **Revista Brasileira de Educação Especial**. 2005, v.11, n.2, 273-294. <https://doi.org/10.1590/S1413-65382005000200008>.

VIEIRA, Camila. M.; VIEIRA, Priscila. M.; FRANCISCHETTI, Ieda. Profissionalização de pessoas com deficiência: reflexões e possíveis contribuições da psicologia. **Revista Psicologia Organizações e Trabalho**, 2015. v.15, n.4, 352-361. doi: 10.17652/rpot/2015.4.612.

ANEXO I – QUESTIONÁRIO PARA EMPREGADORES E EMPREGADOS

Perfil		Questões básicas
		<ol style="list-style-type: none"> 1. Qual a sua idade? 2. Gênero: 3. Nível de escolaridade: 4. Em que região se encontra a organização em que você trabalha? 5. Que cargo você ocupa na organização quem que trabalha? 6. Faz parte das atribuições de seu cargo decidir sobre a contratação de pessoas (inclusive pessoas com deficiência)? 7. Qual o seu nível de influência na decisão final da contratação de pessoas, inclusive pessoas com deficiência (caso faça parte das atribuições do seu cargo)? 8. Você é portador de algum tipo de deficiência? 9. Explique no espaço abaixo do que se trata a sua deficiência (se for o caso) 10. Você já teve ou tem relação de proximidade com alguma Pessoa Portadora de Deficiência? 11. Qual seu vínculo com esta(s) pessoa(s)? 12. Descreva este outro tipo de vínculo: 13. Explique no espaço abaixo do que se trata a deficiência desta(s) pessoa(s) (se for o caso). 14. Indique quantas pessoas trabalham como contratadas na sua empresa.
Objetivo Geral	Objetivos específicos	Questões
Tendências	1. Identificar aspectos facilitadores de contratação de PcD pelas organizações estudadas	<ol style="list-style-type: none"> 15. Indique quantas pessoas com deficiência trabalham como contratadas na sua organização; 16. Explique em que funções e cargos estas Pessoas com deficiência costumam ser aproveitadas em sua organização (se for o caso). 17. Descreva o processo decisório que leva à contratação ou não-contratação de Pessoas com deficiência em sua organização; 18. De acordo com sua visão, quais são os aspectos que mais têm FACILITADO a contratação de Pessoas com deficiência pela sua organização?

Objetivo Geral	Objetivos Específicos	Questões
Tendências	Identificar aspectos facilitadores à contratação de PcD pelas organizações estudadas	19. No seu entender, quais são os retornos/ganhos trazidos pela contratação de PcD à sua organização?
Desafios	<ul style="list-style-type: none"> • Identificar aspectos dificultadores à contratação de PcD pelas organizações estudadas 	20. Se possível, indique quantas pessoas com deficiência trabalham como terceirizadas na sua organização: 21. Na sua opinião, quais são os principais desafios à contratação de PcD? 22. Na sua opinião, quais são os aspectos que mais têm DIFICULTADO a contratação de DPPs pela sua organização?
Tendências	<ul style="list-style-type: none"> • Descrever quais as estratégias adotadas pelas empresas para cumprir a Lei de Cotas para PcD. 	23. Você tem conhecimento da Lei de Cotas para pessoas com deficiências (Lei n. 8.213/91)? 24. Quais são as suas impressões/percepções a respeito da Lei de Cotas para Pessoas com deficiências (Lei n. 8.213/91)? 25. Quais as estratégias adotadas na organização em que você atua para cumprir a Lei de Cotas para Pessoas com deficiências (Lei n. 8.213/91)? 26. Quais são estas outras estratégias?
	<ul style="list-style-type: none"> • Propor estratégias que contribuam à inclusão das PcD no mercado de trabalho 	27. No seu entender, como as empresas podem contribuir para a inclusão das Pessoas com deficiência no mercado de trabalho? 28. No seu entender, como o governo pode contribuir para a inclusão das PcD no mercado de trabalho? 29. No seu entender, como as pessoas com deficiências podem contribuir para a sua própria inclusão no mercado de trabalho?



@revistaecai

emaildecontato@.com

telefone

revista ■
eai educação,
artes &
inclusão