



Para ser relevante.

www.fdc.org.br



Programa de Pós-graduação em Gestão de Negócios

PROJETO APLICATIVO

O PAPEL DAS EMPRESAS NO DESENVOLVIMENTO E VALORIZAÇÃO DAS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA

Professor Márcio Boaventura

FUNDAÇÃO DOM CABRAL

PROJETO APLICATIVO

O PAPEL DAS EMPRESAS NO DESENVOLVIMENTO E VALORIZAÇÃO DAS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA

Ana Carolina Reis
Claudia Alves de Freitas
Fabiano Torres Wardil
Francisco Euder Rebouças do Rosário
Ricardo Luís Melo Neves
Tibério César Vieira da Silva

Belo Horizonte

2023

“EMPRESAS A E B” DAS “REGIÕES ALFA E BETA” DO BRASIL

O papel das empresas no desenvolvimento e valorização das Pessoas com Deficiência

Projeto apresentado à Fundação Dom Cabral como requisito parcial para a conclusão do Programa de Pós-graduação em Gestão de Negócios.

Ana Carolina Reis
Claudia Alves de Freitas
Fabiano Torres Wardil
Francisco Euder Rebouças do Rosário
Ricardo Luís Melo Neves
Tibério César Vieira da Silva

Professor Orientador: Márcio Boaventura

Belo Horizonte – MG

2023

DEDICAMOS ESTE PROJETO

Querido Miguelzinho,

É com imensa alegria e gratidão que dedicamos este trabalho a você, nosso pequeno grande herói.

Desde o início do projeto, você foi a nossa principal fonte de inspiração e motivação para buscar conhecimento e desenvolver soluções que possam contribuir para melhorar a qualidade de vida das pessoas que, assim como você, têm o Transtorno do Espectro Autista (TEA).

Cada vez que o seu pai, Ricardo, nos contava sobre as suas conquistas e desafios diários, ficávamos mais determinados a fazer o nosso melhor e a ir além do que achávamos que seria possível. E, em diversas ocasiões, tivemos a alegria de contar com a sua presença em nossos trabalhos, quando estávamos longe das nossas famílias, ou em momentos em que precisávamos de uma dose extra de inspiração.

A dedicação dos seus pais, Ricardo e Jana, com você é um exemplo para todos nós. Eles são verdadeiros guerreiros, que se dedicam incansavelmente a garantir o seu bem-estar e o seu desenvolvimento, e certamente são uma inspiração para todos que os conhecem.

Por tudo isso, Miguel, queremos que saiba que este trabalho é dedicado a você com muito amor e carinho. Esperamos que as nossas contribuições possam ajudar a tornar o mundo um lugar melhor para todas as pessoas com deficiência, e que você continue a ser a nossa inspiração para seguir em frente.

Com todo o nosso amor,

Todos os colaboradores deste projeto.

(Miguel Leite Neves é filho do Ricardo Luís Melo Neves, integrante deste trabalho)

AGRADECIMENTOS

Nosso agradecimento a Deus, pela oportunidade concedida e pela abertura de portas para esta jornada enriquecedora de desenvolvimento e qualificação. Acima de tudo, pelo crescimento e evolução, nos lapidando como seres humanos melhores e como agentes de transformação, não só para seguirmos em atuação nas empresas, as quais representamos, mas também na sociedade como um todo.

Aos nossos familiares, pais, companheiros (as), filhos (as) e amigos (as), pela paciência, amor e apoio incondicional, além de terem nos incentivado nos momentos difíceis e compreendido nossas ausências física e espiritual, enquanto nos dedicávamos à realização deste trabalho.

Às nossas empresas, líderes, liderados e colegas, por acreditarem em nossa capacidade de desenvolvimento, pelo apoio incondicional que viabilizou a busca por novas experiências, pelo aprendizado e o reforço de conceitos valiosos para nossas carreiras.

Aos nossos colegas da Fundação Dom Cabral, Turma 56 de especialização de Gestão de Negócios, com quem convivemos intensamente no último ano, pelo companheirismo e pela troca de experiências.

Aos nossos ilustres professores e professoras que não pouparam esforços para transmitir o conhecimento, criar debates e discussões importantíssimas que levaremos como legado para as nossas vidas.

Um agradecimento especial ao nosso professor orientador Márcio Boaventura pelo profissionalismo, correções e ensinamentos que nos permitiram apresentar um melhor desempenho em nosso processo de formação ao longo desta graduação e da construção deste trabalho.

Temos o direito a ser iguais quando a nossa diferença nos inferioriza. Temos o direito a ser diferentes quando a nossa igualdade nos descaracteriza. Daí a necessidade de uma igualdade que reconheça as diferenças e de uma diferença que não produza, alimente ou reproduza as desigualdades.
(Boaventura de Souza Santos)

RESUMO

Um ambiente empresarial que seja diverso e comprometido com as causas mais relevantes da sociedade é muito mais promissor e positivo. Quando o cenário é justo e democrático, qualquer empresa se torna mais competitiva, além de agregar valor à marca e possibilitar a perpetuidade. Ao optar por adotar uma atitude dessa natureza, as empresas estão fazendo muito mais do que apenas contribuir para a inclusão social no país. Afinal, ao incluir pessoas com deficiência em suas equipes, elas só têm a ganhar com a diversidade e a oportunidade de vivenciar diferentes experiências. A partir disso, este trabalho tem como objetivo promover a inclusão, a retenção e o desenvolvimento de pessoas com deficiência no mercado de trabalho, destacando a importância do papel das empresas apoiadoras e da assistência social nesse processo. Para alcançar esse objetivo, enfatizaremos o papel dos mediadores, que atuam na negociação dos interesses do empregado e empregador, além de buscar a compreensão dos desafios enfrentados por esse público e as superações obtidas no ambiente de trabalho.

Palavras-Chave: Inclusão Social; Inclusão; Diversidade; Pessoa com Deficiência; PcD; Governança, Mercado de Trabalho e EsG.

ABSTRACT

A business environment that is diverse and committed to the most relevant causes of society is much more promising and positive. When the scenario is fair and democratic, any company becomes more competitive, in addition to adding value to the brand and enabling perpetuity. By choosing to adopt an attitude of this nature, companies are doing much more than just contributing to social inclusion in the country. After all, by including people with disabilities in their teams, they only benefit from diversity and the opportunity to have different experiences. From this, this work aims to promote the inclusion, retention and development of people with disabilities in the labor market, highlighting the importance of the role of supporting companies and social assistance in this process. To achieve this objective, we will emphasize the role of mediators, who act in the negotiation of the interests of the employee and employer, in addition to seeking to understand the challenges faced by this public and the overcoming obtained in the work environment.

Keywords: Social Inclusion; Inclusion; Diversity; Person with Disability; PwD; Governance and Labor Market.

LISTA DE FIGURAS

Figura 1 – Inclusão Social de PcD no Setor Metroviário	16
Figura 2 – Distribuição geográfica dos Operadores de Transporte sobre trilhos no Brasil	49
Figura 3 – Informações operacionais – Estaduais e Regional.....	50
Figura 4 – Extensão de malha metroferroviária por Regiões do Brasil	51
Figura 5 – Estados com a presença do transporte sobre trilhos	52
Figura 6 – Passageiros Transportados em média de dias úteis.....	52
Figura 7 – Força de Trabalho no Setor Metroferroviário brasileiro	53

LISTA DE TABELAS

Tabela 1 – Características Gerais da População	27
--	----

LISTA DE GRÁFICOS

Gráfico 1 – População dos Estados Alfa e Beta em relação à população total brasileira, sem deficiência ou ao que menos apresente 01 (uma) de deficiência.....	28
Gráfico 2 – População PCD por tipo de Deficiência no Brasil	28
Gráfico 3 – População PCD por tipo de Deficiência no Estado Alfa	29
Gráfico 4 – População PCD por tipo de Deficiência no Estado Beta.....	29
Gráfico 5 – Tipos de Deficiência por localidade	29
Gráfico 6 – Ao menos 1 Deficiência por localidade	30
Gráfico 7 – Tipo de Deficiência com vínculo empregatício no Brasil.....	31
Gráfico 8 – Tipo de Deficiência com vínculo empregatício no Estado Alfa	31
Gráfico 9 – Tipo de Deficiência com vínculo empregatício no Estado Beta	32
Gráfico 10 – Evolução dos passageiros transportados (em bilhões) – de 2013 a 2022	53
Gráfico 11 – Perfil dos Colaboradores PcD e PsC nas Empresas A e B	60
Gráfico 12 – Quantidade de Colaboradores PcD e PsC nas Empresas A e B.....	61
Gráfico 13 – Distribuição de Colaboradores PcD por área nas Empresas A e B	62
Gráfico 14 – Quantidade de Colaboradores PcD, líderes e não líderes, nas Empresas A e B	63
Gráfico 15 – Quantidade de Colaboradores PcD que desempenham atividades administrativa ou operacional nas Empresas A e B	64
Gráfico 16 – Quantidade de Colaboradores PcD quanto ao nível de tomada de decisão (Estratégico, Tático e Operacional) nas Empresas A e B	65
Gráfico 17 – Tipos de deficiência nas Empresas A e B.....	65
Gráfico 18 – Tipos de Deficiência por área de atuação das Empresas A e B	67

LISTA DE ABREVIATURAS

ABNT – Associação Brasileira de Normas Técnicas.

ANPTRLHOS – Associação Nacional dos Transportadores de Passageiros sobre Trilhos.

BPC – Benefício de Prestação Continuada.

DB – Decibéis.

ECA – Estatuto da Criança e do Adolescente.

ESG – Environmental, Social and Governance.

FDC – Fundação Dom Cabral.

IBGE – Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística.

ID_BR – Instituto Identidades do Brasil.

IPI – Imposto sobre Produtos Industrializados.

ITL – Instituto de Transporte e Logística.

LIBRAS – Língua Brasileira de Sinais.

MBA – Master in Business Administration.

OIT – Organização Internacional do Trabalho.

ONG – Organizações Não Governamentais.

ONU – Organização das Nações Unidas.

PcD – Pessoa com deficiência.

PsD – Pessoa sem deficiência.

RAIS – Relação Anual de Informações Sociais.

RGPS – Regime Geral de Previdência Social.

Rides – Regiões Integradas de Desenvolvimento.

SAC – Serviço de Atendimento ao Cliente.

SENAI – Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial.

SP – São Paulo.

TEA – Transtorno do Espectro Autista.

VLT – Veículo Leve sobre Trilho.

SUMÁRIO

1	RESUMO EXECUTIVO	13
1.1	Framework do Projeto Aplicativo	16
2	BASES CONCEITUAIS	17
2.1	Marcos Legais: a evolução da constituição do direito da pessoa com deficiência	17
2.2	A terminologia Pessoa com Deficiência – PcD	21
2.3	Tipos de Deficiência e seus graus de severidades	22
2.3.1	Deficiência motora ou física	24
2.3.2	Deficiência auditiva	24
2.3.3	Deficiência visual	25
2.3.4	Deficiência mental ou intelectual	25
2.3.5	Deficiência múltipla	26
2.4	Dados estatísticos sobre PcD no Brasil para os Estados Alfa e Beta	27
2.4.1	Dados estatísticos – Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística	27
2.4.2	Dados estatísticos – Relação Anual de Informações Sociais	30
2.5	Percepção das PcD economicamente ativa	32
2.6	ESG	34
2.7	Responsabilidade social, empresa inclusiva e suas ações afirmativas no mercado de trabalho	36
2.8	Práticas adotadas em outros países	42
2.8.1	Espanha	43
2.8.2	Alemanha	43
2.8.3	Estados Unidos	44
3	METODOLOGIA DE PESQUISA	45
4	LEVANTAMENTO E ANÁLISE DE INFORMAÇÕES	48
4.1	Análise do Setor de Transporte Metroferroviário	48
4.2	Benchmarking	55
4.2.1	Verdemar – Supermercado & Padaria	55
4.2.2	Fundação Dom Cabral – FDC	56
5	A REALIDADE ATUAL DAS EMPRESAS	60
5.1	Pesquisa de Campo	68
5.1.1	Empresa A – Pesquisa de campo com Dirigentes	69

5.1.2 Empresa A – Pesquisa de campo com PcD	72
5.1.3 Empresa B – Pesquisa de campo com Dirigentes	73
5.1.4 Empresa B – Pesquisa de campo com PcD	76
6 DESENVOLVIMENTO	78
6.1 Atividade	78
6.2 Proposta de solução	78
6.2.1 Adequação da estrutura organizacional.....	80
6.2.2 Adequação do ambiente organizacional	80
6.2.3 Implantação de Tecnologias Assistivas	81
6.2.4 Capacitação e letramento das equipes	81
6.2.5 Framework da Proposta de Solução	82
6.3 Análise de viabilidade	82
6.3.1 Viabilidade técnica	82
6.3.2 Viabilidade operacional	86
6.3.3 Viabilidade estratégica	87
6.3.4 Viabilidade financeira	87
7 CRONOGRAMA DE IMPLEMENTAÇÃO	91
7.1 Etapa I: Implantação de Tecnologias Assistivas (junho a outubro/2023)	91
7.2 Etapa II: Adequação do ambiente organizacional (agosto a novembro/2023) ..	91
7.3 Etapa III: Capacitação e letramento das equipes (novembro/2023 a abril/2024)	91
7.4 Etapa IV: Adequação da estrutura organizacional (março a dezembro/2024) ..	92
8 CONCLUSÕES E RECOMENDAÇÕES	93
9 REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS	95
10 APÊNDICES	105
10.1 Apêndice I – Modelo Formulário Dirigentes	105
10.2 Apêndice II – Modelo Formulário PcD	106

1 RESUMO EXECUTIVO

O Decreto Lei 5.296, mais conhecido como “Lei de Inclusão Social” ou “Lei de Cotas”, aprovado em 2004, designa às empresas com mais de 100 funcionários a destinarem de 2% a 5% de suas vagas de trabalho para as Pessoas com Deficiência – PcD. O processo de inclusão de PcD no mercado de trabalho segue com avanços significativos nos últimos anos, com contribuições importantes sobre suas legislações, mobilizações sociais e comprometimento das empresas que a cada dia passam a incorporar o tema diversidade social como pauta de geração de valor estratégico com práticas e políticas no âmbito do ESG¹ – *Environmental, Social and Governance*.

Porém, ainda existem muitos entraves que dificultam essa inclusão, por causa, por exemplo, do preconceito por parte das pessoas e a necessária adaptação estrutural dos ambientes de trabalho, como rampas e alargamentos de portas; e a dificuldade de interação por meio da comunicação com pessoas (cegas e surdas). Essas adversidades são os principais elementos que influenciam para muitos profissionais, na condição de PcD, a desistirem de buscar uma vaga no mercado de trabalho. Outro motivo apontado para a exclusão desses profissionais é a falta de qualificação técnica profissional.

Embora tenha sido uma grande conquista, a Lei de Cotas tende a não ser eficiente, além de não amparar todos os trabalhadores com deficiência, já que o número de vagas é pequeno. Além disso, muitas empresas alegam que não encontram mão de obra qualificada para preencher vagas disponíveis, usando deste último fato como a principal justificativa para o não cumprimento da lei. A questão da conscientização e letramento ainda é um desafio por partes das grandes, médias e pequenas corporações, bem como da sociedade, no que se refere ao cumprimento das leis, e do governo que deve oferecer mais condições para que a lei, com fiscalizações mais efetivas, seja cumprida. Um outro fator que contribui para a falta de conscientização é o desconhecimento de direitos por parte grupo de trabalhadores na condição de PcD.

1 ESG – Sigla em inglês para *Environmental, Social and Governance*, que traduzido para o idioma português, representa sustentabilidade ambiental, social e de governança corporativa.

Muito além de garantir oportunidades de trabalho e emprego, as empresas possibilitam a integração social. No entanto, é preciso que, antes de contratar uma PcD, a instituição ofereça condições para recebê-las, afinal, uma empresa diversa é aquela que oferta a todos os colaboradores as mesmas condições para desempenhar as suas funções laborais.

A importância na escolha deste tema, se dá pela oportunidade de verificar quais as dificuldades enfrentadas pelas PcD para ingressarem no mercado de trabalho e seu processo de inclusão em grandes corporações, uma vez que muitas empresas não possuem políticas inclusivas ajustadas aos conceitos ESG.

O objetivo principal é identificar como as PcD são inseridas no mercado de trabalho sobre sua própria ótica, da alta direção das empresas e de especialistas da área. A partir daí apoiar na descrição de um perfil das empresas inclusivas que se posicionam, de forma efetiva, como um real vetor para contribuir na diversidade social.

Para as PcD, buscamos expressar as opiniões sobre o processo de inclusão no mercado de trabalho, com sugestões para contribuir positivamente sobre sua inserção. Para as empresas, exploramos o foco da necessidade sobre o posicionamento diverso e inclusivo, como o subsídio de condições para que as PcD permaneçam no mercado de trabalho e construam suas carreiras em condições iguais às pessoas sem deficiência.

Este trabalho acadêmico é composto por sete capítulos, que abordam diversos aspectos relacionados à inclusão de pessoas com deficiência (PcD) no ambiente de trabalho. O primeiro capítulo apresenta o resumo executivo, as delimitações do estudo, as pesquisas realizadas, os objetivos e as principais motivações que levaram à escolha do tema.

No segundo capítulo, é apresentado o referencial teórico que conceitua sobre marcos legais, terminologia, tipos de deficiências e seus graus de severidade, dados estatísticos, cenário socioeconômico e responsabilidade social das empresas em relação à inclusão de PcD.

O terceiro capítulo descreve os métodos e procedimentos utilizados para a realização da pesquisa acadêmica, incluindo a forma de aplicação da pesquisa.

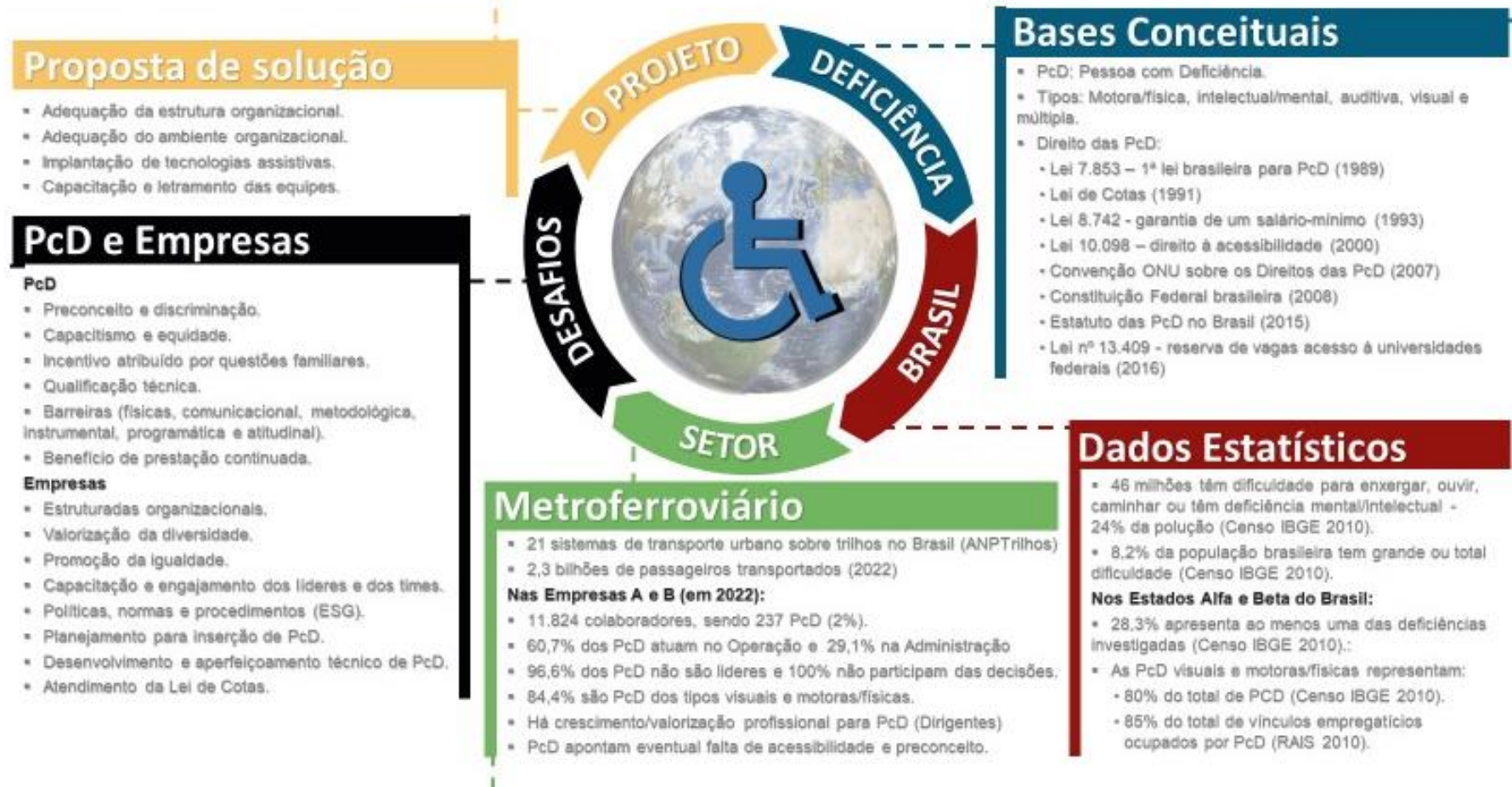
No quarto capítulo, são apresentadas informações coletadas e levantamento de dados de empresas, incluindo do Setor Metroferroviário das Regiões Alfa e Beta. Como parte da metodologia desse Projeto Aplicativo, foram aplicados questionários para pesquisa de campo em empresas do Setor Metroferroviário, tanto para alta direção das empresas quanto para os colaboradores PcD dessas empresas — os resultados obtidos foram analisados.

No quinto capítulo do trabalho acadêmico, é apresentada uma proposta de solução para as principais barreiras enfrentadas por pessoas com deficiência no ambiente de trabalho. Em seguida, no sexto capítulo, é realizada uma análise de viabilidade da solução proposta, levando em consideração aspectos financeiros, técnicos e sociais.

Por fim, no sétimo capítulo, é apresentada a conclusão e as recomendações para a inclusão social contínua e sustentável e a equidade das pessoas com deficiência, destacando a importância da implementação de medidas para promover a inclusão e acessibilidade no ambiente de trabalho.

1.1 Framework² do Projeto Aplicativo

Figura 1 – Inclusão Social de PcD no Setor Metroviário



Fonte: Elaborado pelos autores (2023)

² Framework, palavra em inglês que representa estrutura.

2 BASES CONCEITUAIS

2.1 Marcos Legais: a evolução da constituição do direito da pessoa com deficiência

O conceito e os direitos de pessoas com deficiência passaram por inúmeros avanços nas últimas décadas, o mais significativo a ser ponderado decorre após “A Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência”, patrocinada pela Organização das Nações Unidas – ONU e realizada em março de 2007 em Nova Iorque. A Convenção gerou um texto, aprovado no Brasil e transcrito no decreto legislativo nº 186 de 09 de julho de 2008 e, posteriormente, incluído no art. 5º da Constituição Federal do Brasil, sendo, assim, reconhecido com status de emenda constitucional.

A definição expressa pela convenção vem com a seguinte definição sua redação em seu art 1º:

O propósito da presente Convenção é promover, proteger e assegurar o exercício pleno e equitativo de todos os direitos humanos e liberdades fundamentais por todas as pessoas com deficiência e promover o respeito pela sua dignidade inerente. 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 igualdade de condições com as demais pessoas. (BRASIL, 2009).

Diante dos acontecimentos históricos que marcaram a evolução do homem em sociedade, sabe-se que, em diversos momentos, ocorreram tratamentos diferenciados para a pessoa com deficiência pela coletividade.

Nos primórdios da humanidade, onde o ambiente era hostil, o modo de sobrevivência era exclusivamente voltado para caça a animais. Neste momento da história, dificilmente as pessoas com alguma limitação sobreviveriam.

Na Grécia, como decorre no Egito, os relatos históricos trazem a aceitação das diversidades, sendo levantadas na mitologia grega representações de personagens que possuíam certas limitações, contudo, em determinadas regiões os hábitos eram diferentes. Em Esparta, os pais dos recém-nascidos eram obrigados a apresentar os

seus filhos perante o conselho de anciões, após avaliação do conselho era tomada decisão sobre o destino da criança: se fosse considerada normal, a família cuidava do indivíduo até os seus respectivos sete anos de idade, quando o entregariam ao Estado para que fosse treinado na arte da guerra; todavia, sendo reconhecida a sua anomalia, os anciões a sacrificavam e, em outras localidades gregas, os nascidos disformes eram abandonados à sorte, para sobreviverem ou não.

Com o surgimento do cristianismo, ocorre uma mudança no modo como são tratadas as pessoas com deficiência: com uma visão humanística praticada pelo cristianismo, a ideia de sacrifício, outrora praticada, sofre a repulsa por parte de seus seguidores. (FREITAS NETO *et al.*, 2023).

Com a chegada do século XX, houve o início de um novo olhar acerca das pessoas com deficiência, buscando soluções mais inclusivas para inserção desses indivíduos na sociedade. A realização de encontros relacionados ao tema ganhou força já na primeira década, isto é, surgem a Primeira Conferência sobre Crianças Inválidas (Londres/Inglaterra, 1904), Congresso Mundial dos Surdos (Saint Louis/EUA, 1909), e a Primeira Conferência da Casa Branca sobre os Cuidados de Crianças Deficientes (Washington D.C./EUA, 1909) (GUGEL, 2007).

A Primeira Guerra Mundial contribuiu significativamente com o aumento do número de pessoas com deficiência, em função das muitas mutilações ocorridas durante o combate, sendo necessário uma maior atenção no amparo, e a adoção de medidas eficazes para a tratativa, com o objetivo de reinserção digna destas pessoas à sociedade.

Em 1945, é constituída a Organização das Nações Unidas – ONU, com a proposta de lutar pela paz mundial. Em seu documento de criação, chamado Carta das Nações Unidas, assim dispunha:

Nós, os povos das Nações Unidas, resolvidos a preservar as gerações vindouras do flagelo da guerra, que, por duas vezes no espaço da nossa vida, trouxe sofrimentos indizíveis à humanidade, e a reafirmar a fé nos direitos fundamentais do homem, na dignidade e no valor do ser humano, na igualdade de direitos dos homens e das mulheres, assim como das nações grandes e pequenas, e a estabelecer condições sob as quais a justiça e o

respeito às obrigações decorrentes de tratados e de outras fontes de direito internacional possam ser mantidos, e a promover o progresso social e melhores condições de vida dentro de uma liberdade mais ampla. (ONU, 1945).

A Declaração Universal dos Direitos do Homem foi promulgada em 1948. No documento, no artigo XXV, abrange-se os direitos das pessoas com doenças, invalidez ou casos de perda dos meios de subsistência em circunstâncias fora do seu controle — é possível equipará-las em seus aspectos finalísticos às pessoas com deficiência.

Artigo XXV. 1. Toda pessoa tem direito a um padrão de vida capaz de assegurar a si e a sua família saúde e bem-estar, inclusive alimentação, vestuário, habitação, cuidados médicos e os serviços sociais indispensáveis, o direito à segurança, em caso de desemprego, doença, invalidez, viuvez, velhice ou outros casos de perda dos meios de subsistência em circunstâncias fora do seu controle. (DUDH, 1948).

Após a Declaração Universal dos Direitos do Homem, deu-se início aos maiores avanços sobre a abordagem da questão relacionada às pessoas com deficiência, começando assim, uma nova era na busca por integração social visando o aperfeiçoamento das políticas e legislações existentes. Embora o processo seja lento, os acontecimentos posteriores à declaração universal dos direitos do homem, fundamentaram a adoção pela comunidade internacional de políticas voltadas ao atendimento de tal classe tão prejudicada durante os longos períodos de descasos expressivos durante a história (NETO, 2022)

Tem-se evoluído no cenário de tratativa, tanto no âmbito internacional como no panorama nacional. As conquistas no território brasileiro vêm de uma longa caminhada de lutas pela garantia de direitos, às vezes mínimos, como a exemplo o Direito à educação inclusiva e ao trabalho, dentre outros.

O Brasil evoluiu no tratamento à Pessoa com Deficiência – PcD, principalmente no âmbito jurídico, que fornece a base para a evolução dos campos ligados à sociedade em geral.

Chegamos à atualidade com enormes avanços, onde podemos identificar ganhos na área da educação, trabalho, saúde etc., mas como já foi citado, trata-se de

uma caminhada em passos lentos, mas que tem a finalidade de gerar uma vida digna para àqueles que precisam de atenção, e de um Estado que garanta os direitos da PcD. Como o mais recente avanço, citamos a Lei no 13.146/2015, conhecida como Estatuto Das Pessoas com Deficiência, que surge com o intuito de priorizar e promover a integração social, bem como promover a igualdade, consolidando por tanto às diretrizes trazidas pela Convenção ONU.

Podemos citar marcos importantes, como em 1989, ano seguinte à promulgação da Constituição Federal brasileira. Publicou-se a Lei nº 7.853/1989, a primeira lei brasileira para estabelecer normas para o pleno exercício dos direitos individuais e sociais das PcD.

A história da criança e a sua repressão, começaram a ter notoriedade no Brasil em 1978, após a instituição do Ano Internacional da Criança, quando diversas associações se articularam em defesa dos Direitos da Criança; e em 1990 foi elaborado o Estatuto da Criança e do Adolescente – ECA, que imputou como dever do Estado a garantia ao atendimento médico e educacional especializado às crianças e adolescentes com deficiência.

O sistema de cotas surgiu na Índia na década de 30, e desde 1949 está presente na Constituição do país, influenciando outros países como a Malásia, Austrália, Nova Zelândia e, posteriormente, os Estados Unidos, Canadá e Colômbia (CAETANO, 2023).

No Brasil, em 1991, a Lei nº 8.213/1991 determinou o regime de cotas para PcD, que instituiu às empresas com mais de 100 funcionários o preenchimento de 2% a 5% dos seus cargos com pessoas com deficiência.

Já em 1993, foi introduzida a Lei nº 8.742/1993, que estabeleceu a garantia de um salário-mínimo mensal às PcD que comprovem não possuir outro meio de subsistência.

O pleno acesso das PcD foi instaurado no ano 2000, com a Lei nº 10.098, que garantiu o direito à acessibilidade com a determinação da eliminação de barreiras e

obstáculos que dificultem ou impossibilitem PcD em espaços públicos, construções, edifícios, nos meios de transporte e de comunicação.

No ano de 2016, foi elaborada a Lei nº 13.409, que alterou a legislação sobre cotas no ensino superior federal. Essa lei instituiu ações afirmativas também para pessoas com deficiência em universidades federais do país, que antes contemplava, apenas, estudantes de baixa renda, negros, pardos e indígenas. Dessa forma, foi garantido a reserva de vagas para PcD em proporção ao total oferecido pela instituição de ensino, devendo ser igual a proporção oferecida aos outros grupos contemplados pelas cotas.

Foram inúmeras conquistas e normas sancionadas a fim de trazer garantia de direito, como também inclusão às PcD. Mas há muito que se fazer ainda para a garantia da sua efetiva aplicação, uma vez que não só a sua promulgação será capaz de acabar com as desigualdades e o desrespeito. Dessa forma, carece-se, ainda, de muita luta que as ideias expressas se tornem palpáveis e concretas, pois ainda se nota uma profunda discriminação e descaso àqueles que viveram durante séculos sendo invisíveis e exterminados, sendo até mesmo desconsiderados como pessoas. As lutas são constantes e é preciso olhar com empatia e carinho quem vivenciou tamanha segregação de direitos durante a história da humanidade.

2.2 A terminologia Pessoa com Deficiência – PcD

O termo utilizado para se referir às pessoas com deficiência tem sido, especialmente no Brasil, objeto de evoluções e mudanças significativas nos últimos anos. Entre 1986 e 1996 era comum usar a expressão “pessoas portadoras de deficiência”. Atualmente, a expressão utilizada passou a ser “pessoa com deficiência”, abreviada pela sigla PcD. (SASSAKI, 2011).

Essa mudança se deve em grande parte ao fato de que as pessoas com deficiência considerarem inadequado o termo “portador de deficiência”, uma vez que a deficiência não é uma coisa que se porta, mas sim uma condição que se tem. A expressão “pessoa com deficiência” é mais adequada pois mostra uma mudança

significativa de enfoque, saindo da ênfase na condição para a ênfase na pessoa em si.

Essa nova construção também tem sido adotada em âmbito mundial, como pode ser visto na Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência, adotada pela Assembleia Geral da ONU em 2006. A Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Estatuto da Pessoa com Deficiência) também adota a terminologia “pessoa com deficiência” em seu texto.

Em espanhol, a sigla também utilizada é “PcD” que significa *persona con discapacidad*, tanto no singular como no plural, sem necessidade do “s” após PcD. Já em inglês a sigla é “PwD” que pode ser transcrita no mesmo idioma como *person with a disability*, *persons with disabilities* ou *people with disabilities*, também invariável em número. (SASSAKI, 2011).

Mundialmente esse movimento de mudança da terminologia acompanha a evolução da luta pelos direitos das pessoas com deficiência, buscando a inclusão e a igualdade de oportunidades em todos os aspectos da vida.

2.3 Tipos de Deficiência e seus graus de severidades

Cada pessoa possui capacidades diferentes, sejam psicológicas, físicas ou emocionais, o que faz com que tenham vidas diferentes e únicas. Contudo, em alguns casos, é possível que algumas dessas capacidades não tenham se desenvolvido na gestação, nesse caso, a pessoa já nasce com a deficiência, ou as tenham perdido quando um acontecimento causa a deficiência, como uma doença ou acidente.

A deficiência é a condição de uma pessoa que lhe causa dificuldades para desenvolver tarefas cotidianas e correntes, que para o restante dos indivíduos da mesma idade e sem essa deficiência, não geram certas limitações ou esforços para desempenhá-las.

Além da perda ou limitação da capacidade, o contexto físico, social e cultural no qual a pessoa vive, faz com que a experiência da deficiência seja única para cada indivíduo, o que torna difícil a sua classificação.

Conforme Censo 2010, realizado pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística, “quase 46 milhões de brasileiros, cerca de 24% da população, declarou ter algum grau de dificuldade [...] para enxergar, ouvir, caminhar ou possuir deficiência mental/intelectual” (IBGE, c2023). Quando considerado as pessoas que possuem grande ou total dificuldade para enxergar, ouvir, caminhar ou subir degraus, além dos que declararam ter deficiência mental/intelectual, quase 8,2% da população brasileira é PcD.

Mundialmente existem mais de 2,5 bilhões de pessoas carecendo de meios, como cadeiras de rodas, aparelhos auditivos ou aplicativos de auxílio para comunicação e cognição, de acordo com dados da ONU (maio-2022).

A Lei Brasileira nº 13.146/2015 – Estatuto da Pessoa com Deficiência, define que a deficiência é um impedimento de longo prazo de natureza física, mental intelectual ou sensorial, o qual, em interação com uma ou mais barreiras, pode obstruir sua participação plena e efetiva na sociedade em igualdade de condições com as demais pessoas.

O Decreto nº 3.298 de 20 de dezembro de 1999, regulamenta a Lei nº 7.853, de 24 de outubro de 1989, que dispõe sobre a Política Nacional para a Integração da Pessoa com Deficiência, e consolida as normas de proteção que objetivam assegurar o pleno exercício dos direitos individuais e sociais das Pessoas com Deficiência.

Para os efeitos do Decreto 3.298/1999, o Artigo 4º, considera pessoa com deficiência a que se enquadra nas categorias relacionadas abaixo, em maior e menor

nível de comprometimento, bem como outros tipos de deficiências não visíveis, como: os ostomizados³ ou deficiência com movimento reduzido (JUS BRASIL, c2023).

2.3.1 Deficiência motora ou física

A deficiência motora ou física é a alteração completa ou parcial de um ou mais segmentos do corpo humano, acarretando o comprometimento da função física, apresentando-se sob a forma de (VARELLA, 2023):

- Paraplegia: perda total das funções motoras dos membros inferiores;
- Paraparesia: perda parcial das funções motoras dos membros inferiores;
- Monoplegia: perda total das funções motoras de um só membro inferior ou posterior;
- Monoparesia: perda parcial das funções motoras de um só membro inferior ou posterior;
- Tetraplegia: perda total das funções motoras dos membros inferiores e superiores;
- Tetraparesia: perda parcial das funções motoras dos membros inferiores e superiores;
- Triplegia: perda total das funções motoras em 03 membros;
- Triparesia: perda parcial das funções motoras em 03 membros;
- Hemiplegia: perda total das funções motoras de um hemisfério do corpo (direito ou esquerdo);
- Hemiparesia: perda parcial das funções motoras de um hemisfério do corpo (direito ou esquerdo);
- Ostomia: é um procedimento cirúrgico realizado para a construção de um trajeto entre um órgão e o meio exterior;
- Amputação ou ausência de membro: perda total ou parcial de um determinado membro ou segmento do membro;
- Paralisia Cerebral: lesão de uma ou mais áreas do sistema nervoso central, tendo como consequência alterações psicomotoras, podendo ou não causar deficiência mental;
- Nanismo;
- Membros com deformidade congênita ou adquirida, exceto as deformidades estéticas e as que não produzam dificuldades para o desempenho das funções.

2.3.2 Deficiência auditiva

A deficiência auditiva é a perda bilateral, parcial ou total, de 41dB (decibéis) ou mais, aferida por audiograma nas frequências de 500Hz, 1000Hz, 2000Hz e 3000Hz.

3 Pessoa ostomizada: é aquela que precisou passar por uma intervenção cirúrgica para fazer no corpo uma abertura ou caminho alternativo de comunicação com o meio exterior, para a saída de fezes ou urina, assim como auxiliar na respiração ou na alimentação.

REDE ONCOGUIA. **Ostomizados.** São Paulo, 2015. Disponível em: <http://www.oncoguia.org.br/conteudo/ostomizados/1853/15/>. Acesso em: 15 mai. 2023.

2.3.3 Deficiência visual

O Mundo Educação (2023), sobre a deficiência visual, explicita que

[...] é a cegueira, na qual a acuidade visual é igual ou menor que 0,05° (visão corrigida do melhor dos seus olhos é de 20/400 ou menor, ou se o ângulo em relação ao eixo visual que limita o campo visual apresenta medida inferior a 20 graus de arco, ainda que sua acuidade visual nesse estreito campo possa ser superior a 20/400) no melhor olho, com a melhor correção óptica.

De acordo com o TRF4 (2023):

A baixa visão, que significa acuidade visual entre 0,3° e 0,05° no melhor olho, com a melhor correção óptica. Os casos nos quais a somatória da medida do campo visual em ambos os olhos for igual ou menor que 60° ou a ocorrência simultânea de quaisquer das condições anteriores;

2.3.4 Deficiência mental ou intelectual

Sobre a deficiência mental ou intelectual, a Secretária da Justiça e Cidadania do Paraná (2023) conceitua como:

A deficiência mental ou intelectual é o funcionamento intelectual significativamente inferior à média, com manifestações antes dos dezoito anos e limitações associadas a duas ou mais áreas de habilidades adaptativas, tais como: comunicação, cuidado pessoal, habilidades sociais, utilização dos recursos da comunidade, saúde e segurança, habilidades acadêmicas, lazer e trabalho;

- Síndrome de Asperger: é uma condição psicológica do espectro autista caracterizada por dificuldades significativas na interação social e na comunicação não verbal, além de padrões de comportamento repetitivos e interesses restritos;
- Transtorno do Espectro Autista – Autismo: o TEA é um distúrbio do neurodesenvolvimento caracterizado por desenvolvimento atípico, manifestações comportamentais, déficits na comunicação e na interação social, padrões de comportamento repetitivos e estereotipados, podendo apresentar um repertório restrito de interesses e atividades;
- Síndrome de Prader-Willi: é uma anomalia neurogênica, congênita e multisistêmica, que causa obesidade, deficiência mental e perda de estatura;
- Síndrome do X frágil: doença genética que causa deficiência intelectual leve a grave. Afeta homens e mulheres. Acarreta problemas de fala, ansiedade e comportamento hiperativo. As características físicas podem incluir orelhas grandes, rosto comprido, mandíbulas e testa proeminentes e pés chatos;
- Síndrome de Down: é uma alteração genética causada por uma divisão celular atípica. As pessoas apresentam características como olhos oblíquos, rosto arredondado, mãos menores e comprometimento intelectual;
- Síndrome de Angelman: é caracterizada por atraso no desenvolvimento mais pronunciado na fala e deficiência intelectual moderada a grave. Uma característica que chama a atenção é o riso imotivado. Pode se observar ataxia de marcha e convulsões;

- Síndrome de Tourette: distúrbio neuropsiquiátrico, caracterizado por múltiplos tiques motores e vocais;
- Síndrome de Willians: é uma doença caracterizada por uma “face de gnomo ou fadinha”, nariz pequeno e empinado, cabelos encaracolados, lábios cheios, dentes pequenos e sorriso frequente. Correlação com problemas de equilíbrio, apresentando um atraso psicomotor.

Ainda sobre deficiência mental ou intelectual, existem também as deficiências psicossociais que são quando quadros psiquiátricos já estabilizados, acarretam limitações e prejuízos das funções mentais do indivíduo de forma permanente. Assim, nem todo transtorno mental é uma deficiência psicossocial. Mas sim, aquele em se identificam sequelas permanentes (REDONDO, Luciene), como:

- Transtornos do Neurodesenvolvimento: como a deficiência intelectual e atraso global do desenvolvimento.
- Transtornos da Comunicação: como linguagem, fala, gagueira.
- Transtornos do Espectro Autista.
- Transtorno de Déficit de Atenção e Hiperatividade.
- Transtornos específicos da aprendizagem: como a dislexia e discalculia.
- Transtornos motores: como coordenação, estereotipia, tiques e Tourette.
- Espectro da esquizofrenia e transtornos psicóticos.
- Transtorno Bipolar.
- Transtornos Depressivos.
- Transtornos de Ansiedade.
- Transtornos Obsessivo-compulsivo.
- Transtornos Relacionados a Traumas e Estressores.
- Transtornos Dissociativos.
- Transtornos de Sintomas Somáticos.
- Transtornos Alimentares.
- Transtornos da Eliminação: como enurese diurna ou noturna.
- Transtornos do Sono Vigília: como insônia, hipersonolência e apnéia.
- Disfunções Sexuais.
- Disforia de gênero.
- Transtornos Disruptivos, do Controle de Impulsos e Conduta: como antissocial, cleptomania, oposição desafiante.
- Transtornos Relacionados a Substâncias e Aditivos: como álcool, cafeína, cannabis, alucinógenos e inalantes.
- Transtornos neurocognitivos: como delirium, Alzheimer, lesão cerebral traumática, acidente vascular, infecção por HIV, Parkinson.
- Transtornos da personalidade: como borderline, histriônica, narcisista.
- Transtornos Parafilicos: como exibicionista, masoquismo e sadismo sexual, pedofílico e fetichista

2.3.5 Deficiência múltipla

É considerado deficiência múltipla quando é associada de duas ou mais deficiências a uma PcD.

2.4 Dados estatísticos sobre PcD no Brasil para os Estados Alfa e Beta4

Antes de seguir com os dados estatísticos sobre as PcD no Brasil, conforme previsto no resumo executivo, é importante antecipar e reiterar o nosso compromisso de resguardar o sigilo das informações assumido com as empresas que participaram na coleta de dados para o desenvolvimento desse Projeto Aplicativo. Para tal, adotamos codinomes para os nomes das empresas e localização geográfica específica, com vistas a buscar restringir esses dados apenas às pessoas que desenvolveram esse estudo.

2.4.1 Dados estatísticos – Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística

A partir da missão do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística – IBGE de retratar o Brasil com informações necessárias ao conhecimento de sua realidade e ao exercício da cidadania, o órgão federal é o principal provedor de dados e informações do país, de maneira que atenda às necessidades dos mais diversos segmentos da sociedade civil, bem como dos órgãos das esferas governamentais federal, estadual e municipal, foram levantadas as informações do total da população brasileira, bem como das populações dos Estados Alfa e Beta, tanto para pessoas sem deficiência quanto para as PcD.

Tabela 1 – Características Gerais da População

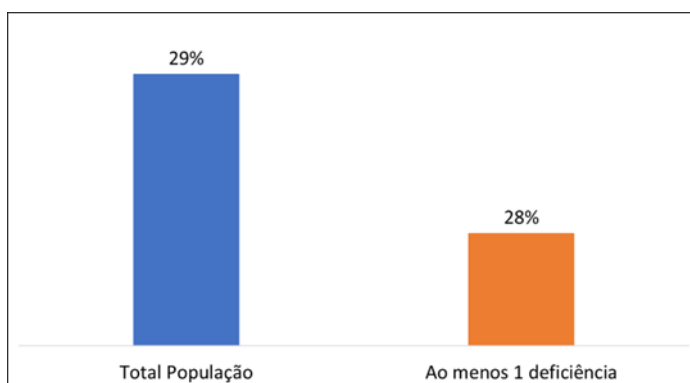
Censo Demográfico 2010 - Características Gerais da População - Resultados da Amostra													
Tabela 1.3.1 - População residente, por tipo de deficiência, segundo a situação do domicílio e os grupos de idade - Brasil - 2010													
Grupo	Total (1) (2)	População residente											
		Pelo menos uma das deficiências investigadas (1)	Tipo de deficiência										
			Visual			Auditiva			Mótor			Mental / intelectual	Nenhuma dessas deficiências (3)
Não conseguiu de modo algum	Grande dificuldade	Alguma dificuldade	Não conseguiu de modo algum	Grande dificuldade	Alguma dificuldade	Não conseguiu de modo algum	Grande dificuldade	Alguma dificuldade					
Total Beta	190.755.799	45.606.048	509.377	3.056.533	29.211.482	344.206	1.798.957	7.574.145	734.421	3.698.929	8.832.249	2.611.336	145.084.976
Total Alfa	41.362.100	9.344.105	143.426	1.059.927	6.140.584	90.424	345.650	1.457.305	168.997	697.182	1.605.577	502.051	31.890.826
Total B4	14.016.906	3.556.832	33.980	476.059	2.283.519	33.987	135.427	606.057	53.127	277.784	604.457	211.402	10.453.465

Fonte: IBGE – Censo Demográfico (2010)

4 Estados Alfa e Beta são codinomes utilizados para resguardar o sigilo dos dados coletados, nome e localização geográfica específica das empresas que contribuíram na pesquisa desse Projeto Aplicativo.

Na Tabela 1 – Características Gerais da População – foi possível buscar informações na base de dados do IBGE, com base no último Censo Demográfico de 2010, sobre a população brasileira total e aquela população que ao menos tenha uma deficiência. O IBGE aponta 4 (quatro) tipos de deficiência, sendo elas: visual, auditiva, motora/física e mental/intelectual.

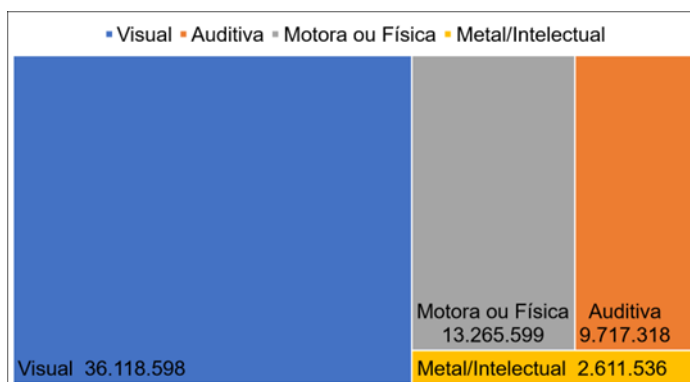
Gráfico 1 – População dos Estados Alfa e Beta em relação à população total brasileira, sem deficiência ou ao que menos presente 01 (uma) de deficiência.



Fonte: IBGE – Censo Demográfico (2010)

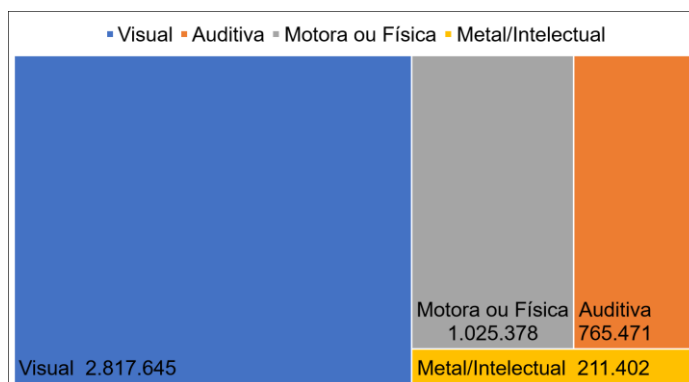
Segundo o IBGE, no que se refere ao total da população brasileira, o Estado Alfa detém cerca de 7,3%, Estado Beta 21,6% e os dois Estados 29% dessa população. No que se refere ao total da população na condição de PcD, esses Estados apresentam dados, equivalentes à relação entre a população total, de aproximadamente 28,3% de PcD da população que apresenta ao menos uma das deficiências investigadas.

Gráfico 2 – População PCD por tipo de Deficiência no Brasil



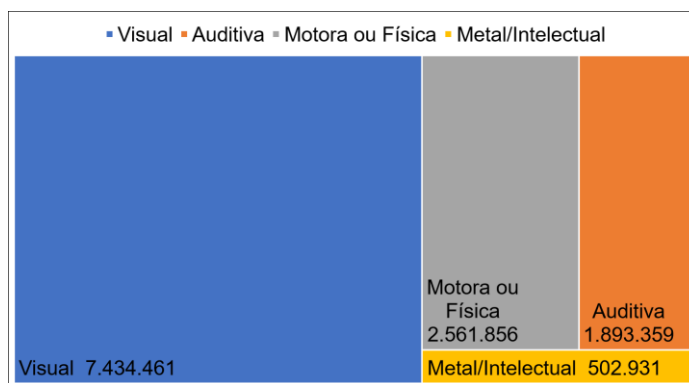
Fonte: IBGE – Censo Demográfico (2010)

Gráfico 3 – População PCD por tipo de Deficiência no Estado Alfa



Fonte: IBGE – Censo Demográfico (2010)

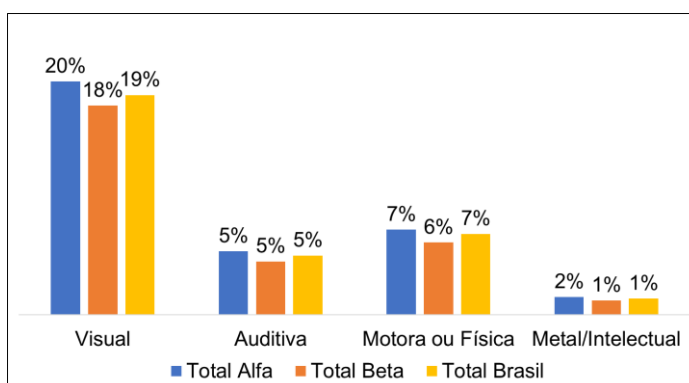
Gráfico 4 – População PCD por tipo de Deficiência no Estado Beta



Fonte: IBGE – Censo Demográfico (2010)

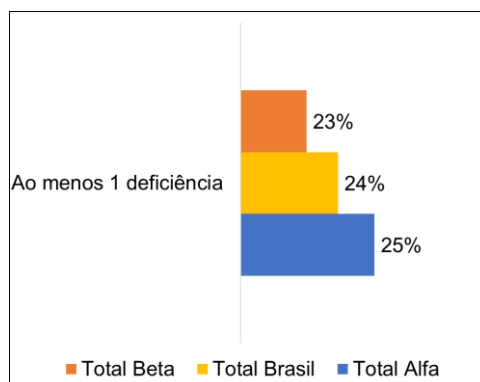
Quanto ao tipo de deficiência, os dois Estados brasileiros apresentam dados proporcionais, destacados nos gráficos 2, 3 e 4, quando comparados entre si ou ao cenário nacional, em que, por ordem de maior representatividade, aparecem a deficiência visual, motora ou física, auditiva e mental/intelectual.

Gráfico 5 – Tipos de Deficiência por localidade



Fonte: IBGE – Censo Demográfico (2010)

Gráfico 6 – Ao menos 1 Deficiência por localidade



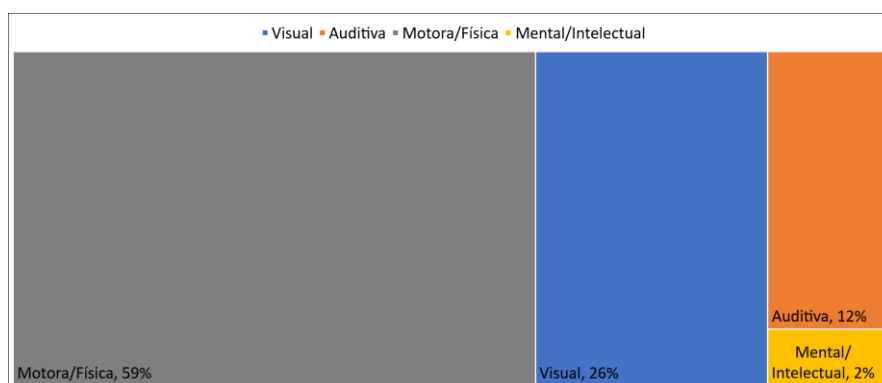
Fonte: IBGE – Censo Demográfico (2010)

No Gráficos 5 e 6 são demonstrados os tipos de deficiência por localidade dos Estados Alfa e Beta, e no Brasil. Também é possível observar dados proporcionais, quando comparados entre si, com um pequeno destaque para o Estado da Alfa, que possui maior representatividade em relação ao cenário nacional e ao Estado Beta para as PcD com deficiência visual, mental/intelectual ou ao menos uma deficiência.

2.4.2 Dados estatísticos – Relação Anual de Informações Sociais

A Relação Anual de Informações Sociais – RAIS é uma declaração com envio de informações sociais que todas as empresas são obrigadas, com ou sem funcionário, a cada ano fiscal, a enviar ao Ministério do Trabalho. A RAIS foi instituída pelo Decreto 76.900/75 e tem como principal atribuição coletar informações sobre o mercado de trabalho formal no Brasil. Dessa forma, ela é muito importante para ajudar na tomada de decisão de diversos órgãos governamentais por meio de elaborações de políticas públicas e de desenvolvimento econômico setorial e, por sua abrangência, considerada por especialistas que atuam em diversas áreas governamentais como um censo, pois o Governo Federal, a partir dela, tem acesso a dados relevantes para a elaboração de estatísticas relacionadas ao trabalho.

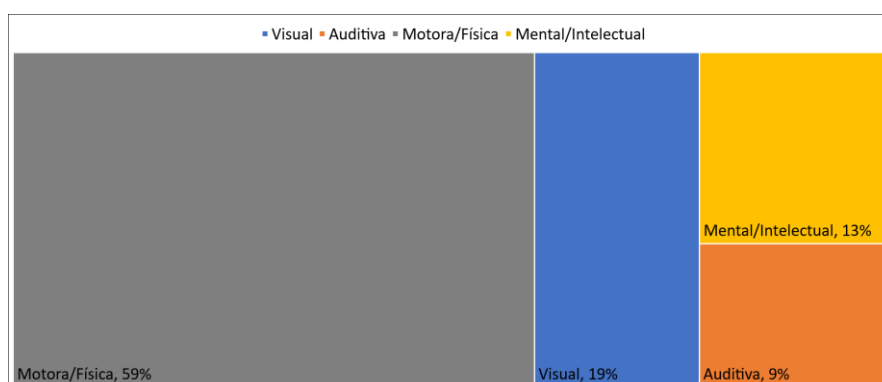
Gráfico 7 – Tipo de Deficiência com vínculo empregatício no Brasil



Fonte: IBGE – Censo Demográfico (2010) e RAIS (2010)

A partir dos dados coletado na RAIS, quando considerado a população que possui deficiência em gradações mais severas e que possui vínculos empregatícios formais, no âmbito do cenário brasileiro, os tipos de deficiência que apresentam maiores representatividades, na ordem decrescente, são a deficiência motora/física, visual, auditiva e mental/intelectual, de acordo com o Gráfico 7.

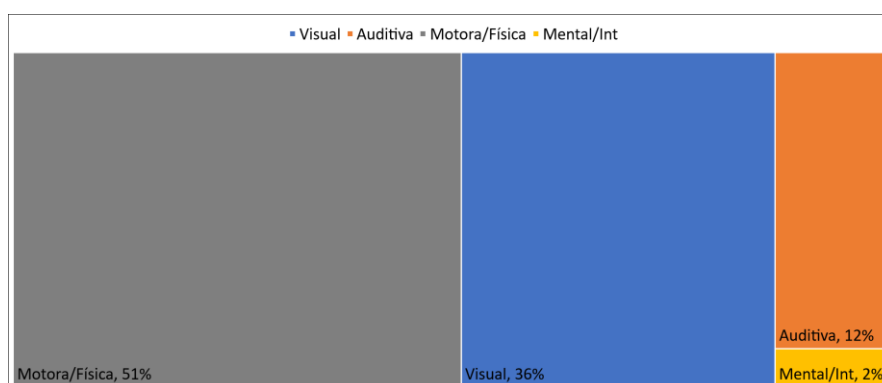
Gráfico 8 – Tipo de Deficiência com vínculo empregatício no Estado Alfa



Fonte: IBGE – Censo Demográfico (2010) e RAIS (2010)

No Estado Alfa, a RAIS demonstra uma maior empregabilidade, frente ao cenário nacional das PcD Metal/intelectual. Nesse Estado, as deficiências Motora/Física, Visual e Auditiva flutuam entre si e apresentam, em termos relativos, uma representação muito próxima dos dados no âmbito brasileiro, conforme detalhado no Gráfico 8.

Gráfico 9 – Tipo de Deficiência com vínculo empregatício no Estado Beta



Fonte: IBGE – Censo Demográfico (2010) e RAIS (2010)

O Gráfico 9 demonstra a representação gráfica do Estado Beta quanto ao tipo de deficiência com vínculo empregatício. Os dados são bastante similares às informações apresentadas para o Brasil (Gráfico 7). Há apenas pequena flutuação, em termo relativos, entre as deficiências Motora/Física e Visual.

2.5 Percepção das PcD economicamente ativa

O processo de inclusão da PcD no mercado de trabalho é um assunto a ser debatido e refletido com um olhar dinâmico e significativo sobre a sociedade, e por todos aqueles que entendem que essas PcD necessitam de condições de vida e de oportunidades de trabalho nas conjunturas de cidadãos sem deficiência – equidade.

A legislação brasileira também contempla a temática da diversidade, igualdade e inclusão de pessoas. O tema está presente na Constituição Brasileira no artigo 5º em que: “Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza” (BRASIL, 1988).

O Estatuto da Pessoa com Deficiência (Lei nº 13.146/2015) define deficiência como um impedimento de longo prazo de natureza física, mental, intelectual e/ou sensorial, o qual, em interação com uma ou mais barreiras, pode obstruir a participação plena e efetiva do indivíduo na sociedade em igualdade de condições com as demais pessoas. O mesmo estatuto define que pessoas com deficiência têm direito à inclusão no mercado de trabalho por meio de colocação competitiva, em igualdade de oportunidades com as demais pessoas (BRASIL, 2015).

Dentre os diversos grupos existentes, as pessoas com deficiência são foco das corporações, pois a inclusão dessas no ambiente corporativo foi reforçada com o apoio e incentivo da Lei de Cotas 8.213/91, que traz para as empresas a responsabilidade e obrigação de destinar uma parte dos cargos para profissionais deficientes de acordo com o número de funcionários existentes (BRASIL, 1991).

De acordo com a Fundação FEAC (2016),

os resultados de ações de sensibilização já podem ser verificados pelo aumento da participação de PcD no mercado de trabalho. Em 2015, o número de empregos PcD cresceu 5,75% quando comparado ao ano de 2014. Ainda, segundo os dados da Relação Anual de Informações Sociais RAIS (2015), divulgada pelo Ministério do Trabalho, 403,2 mil pessoas com deficiência atuam formalmente no mercado de trabalho, correspondendo a um percentual de 0,84% do total dos vínculos empregatícios.

Uma questão que foi enfatizada na percepção das PcD em inclusão no mercado de trabalho é que às vezes estas preferem renunciar ao ingresso em uma empresa, numa vaga de emprego, pelo fato de que elas já têm um direito garantido pelo Benefício de Prestação Continuada – BPC. Nesse contexto, uma parte das PcD preferem: não sair de casa para trabalhar, não correr risco de acidente e não enfrentar as dificuldades de locomoção e acessibilidade. (PASSERINO & PEREIRA, 2012).

Fialho *et al.* (2017) realizaram uma pesquisa sobre a percepção das PcD: quando elas foram questionadas sobre a suposição da não existência da obrigatoriedade da Lei de Cotas, responderam que as empresas preferem arcar com as penalidades legais a contratar uma pessoa com deficiência e destacam que se não tivesse a Lei obrigando a admitir PcD não haveria contratação das pessoas nessas condições. Santos *et al.* (2013) avaliaram o processo de contratação de 5 empresas com os seus gestores e PcD, das quais duas dessas empresas contrataram PcD pelas suas habilidades e as demais contrataram apenas levando em consideração as exigências da Lei nº 8213/91.

Sobre o planejamento das empresas ao contratar as pessoas com deficiência, Petry (2015) elaborou uma pesquisa com PcD e ao entrevistá-las concluiu que, apesar das políticas afirmativas em relação à inclusão de pessoas com deficiência, é notório que as organizações não estão preparadas e não planejam a inserção de PcD, pois,

ainda, suas respectivas imagens estão ligadas à limitação de sua deficiência e não à habilidade laboral.

Para Dakazaku (2010), as transformações tecnológicas e organizacionais trazem sinais de benefícios para as PcD. Por outro lado, essas mudanças não são para todos os tipos de deficiências, pois visam facilitar apenas as PcD mais leves; assim, há, ainda, a dificuldade de contratação de PcD mentais/intelectuais e fisicamente/motoras mais comprometidas. Porém, para Costa (2016), em tempos modernos já é possível se deparar com um sistema de inclusão que está em constante evolução.

Para que haja realmente uma inclusão das PcD nas empresas, a literatura aponta algumas práticas que podem colaborar para o atingimento desse objetivo. Geralmente a área de gestão de pessoas das empresas é responsável pelo cumprimento de metas no que diz respeito à contratação de pessoas dos grupos-alvo da política de diversidade e ao gerenciamento da diversidade dentro da empresa. As políticas de diversidade devem ser desdobradas em normas e procedimentos de seleção, prover adaptações necessárias para efetivamente trabalhar com as diferenças; promover práticas de sensibilização das lideranças e de ambiente de trabalho; e oferecer treinamentos, acompanhamentos ou tutoria Carvalho-Freitas (2010 apud SILVA, RODRIGUES E FERREIRA, 2018, p. 7).

Além disso, para Ferdman e Sagiv (2012 apud SILVA, RODRIGUES E FERREIRA, 2018, p. 7):

a inclusão das pessoas nas organizações envolve capacitar indivíduos para serem eles mesmos – com suas diferenças – mas sem deixar de engajá-los nos esforços e tarefas conjuntas. Dessa forma, é possível extrair todo o potencial de contribuição desses indivíduos às organizações, preservando suas singularidades. Não basta que a empresa seja diversa, são necessários esforços para que as minorias sejam engajadas e se sintam valorizadas, tanto ao nível individual como ao nível do grupo.

2.6 ESG

Nos dias atuais é cada vez mais comum identificar práticas nas empresas voltadas às iniciativas para o Meio Ambiente, o Social e a Governança dentro e fora dos negócios. ESG vai muito além de uma sigla com três letras, em inglês é uma abreviação para *Environmental, Social and Governance*.

Segundo a FIA BUSINESS SCHOOL (2023, artigo – ESG: o que é, como funciona e como aplicá-lo aos negócios):

Organizações que adotam os princípios ESG em seus processos são reconhecidas por valores sustentáveis, o que é vantajoso por uma série de razões que vamos explicar ainda neste texto.

Você ainda pode se deparar com a sigla e se perguntar o que significa ESG no mercado financeiro.

Nesse caso, há fundos de investimento específicos, do qual fazem parte justamente empresas certificadas e, portanto, reconhecidas como adeptas de práticas de ESG ambiental, social e de governança.

Embora seja um conceito relativamente novo, vem ganhando grande importância recentemente.

Isso aparece, por exemplo, na crescente adesão de organizações aos seus critérios, além do maior interesse do mercado financeiro por esse tipo de investimento.

Tal movimento é percebido conforme temas como a crise climática e a necessidade de humanização nas empresas entram em pauta.

São assuntos que mostram o quanto é urgente que as organizações mudem sua postura e passem a contribuir com locais e formas de trabalho mais saudáveis e ambientalmente corretas.

Afinal, de nada adianta obter altos lucros às custas da deterioração dos recursos naturais e/ou da exploração dos trabalhadores e da comunidade no entorno da companhia.

Os recursos naturais são finitos, o que pede sua preservação para não comprometer a sobrevivência das próximas gerações.

Já as pessoas são o capital mais importante das empresas, pois os produtos e serviços ofertados por qualquer organização são resultado do conhecimento e vivência dos colaboradores.

Juntos, esses ideais deram base à cobrança de práticas mais sustentáveis junto às companhias, resultando na sigla e no entendimento sobre o que é ESG.

De forma resumida a FIA BUSINESS SCHOOL abrange o ESG da seguinte forma:

Meio ambiente: refere-se ao impacto ambiental da empresa, incluindo emissões de carbono, gestão de resíduos e uso de recursos naturais.

Social: questões relacionadas à equidade, diversidade e inclusão, direitos humanos, condições de trabalho e relações com a comunidade.

Governança: transparência, integridade e responsabilidade dos líderes da empresa, incluindo a remuneração dos executivos, práticas de voto e gerenciamento de risco.

2.7 Responsabilidade social, empresa inclusiva e suas ações afirmativas no mercado de trabalho

Cada vez mais se fala a respeito dos direitos e demandas de PcD no mercado formal, porém, percebe-se que ainda existem grandes obstáculos ou barreiras para a inclusão efetiva não só no mercado de trabalho como também, na própria sociedade. A inclusão vem sendo conduzida de forma desigual nas organizações, seja pela qualidade das vagas ofertadas ou pelas possibilidades de desenvolvimento e crescimento profissional.

Não se pode ignorar o contexto organizacional no qual a inclusão está sendo analisada, dado que a organização possui regras próprias e dinâmicas específicas. Esta compreensão permite trabalhar a inclusão de forma mais coerente, envolvendo tanto os aspectos culturais (valores, atitudes, cognições e comportamentos), quanto sociais da organização (GLASTRA et al., 2000 apud BRUNSTEIN e SERRANO, 2008).

Com a fiscalização do cumprimento da Lei 8.213/91 – acentuada, pós Decreto 3.298/99 (Lei de Cotas), as empresas com mais de 100 empregados estão obrigadas a admitir de 2% a 5% dos seus cargos com beneficiários reabilitados ou portadores de necessidades especiais. Desde então, a realidade nas organizações mudou, pois o processo de inclusão é conduzido de forma desigual, seja pela qualidade das vagas ofertadas, seja pelas possibilidades de ascensão e permanência profissional.

No contexto da Lei de Cotas, as empresas estão em busca de pessoas com deficiência (PcD) para serem inseridas em seus quadros de colaboradores. No entanto, muitas enfrentam dificuldades em encontrá-las devido à falta de incentivo atribuído por questões familiares. Muitas famílias têm receio de que seus parentes PcD sofram preconceitos ao sair de casa.

É importante reconhecer que atribuir toda a culpa às empresas pela falta de inclusão de PcD no mercado de trabalho é relativamente injusto, é preciso considerar que vivemos em um cenário complexo. Além do papel das empresas em oferecer oportunidades inclusivas, é necessário que as próprias pessoas com deficiência também iniciem a busca por qualificação técnica e a inserção no mercado de trabalho.

Afinal, a entrada no mercado de trabalho não apenas possibilita a inclusão, mas também o desenvolvimento pessoal e profissional.

É fundamental que haja um esforço conjunto, envolvendo empresas, pessoas com deficiência e suas famílias, além de incentivos governamentais para superar esses obstáculos. A conscientização sobre a importância da inclusão, tanto para as empresas quanto para a sociedade como um todo, é essencial. Ao promover a qualificação e a busca ativa por oportunidades, as pessoas com deficiência podem contribuir para a construção de um mercado de trabalho mais diverso, inclusivo e justo.

Os maiores problemas relacionados ao processo de inserção e permanência dos profissionais PcD no mercado formal estão fundamentados em diversos fatores que, na verdade, não deixam de ser barreiras impostas pela sociedade. As dificuldades da inclusão dos profissionais PcD no mercado formal e a falta de preparo do mundo corporativo para absorver e desenvolver as PcD nas organizações se traduzem em comportamentos que se iniciam com o preconceito, despreparo e a falta de reconhecimento da capacidade laboral.

Atualmente existem várias empresas de consultoria que auxiliam e orientam as organizações no processo de recrutamento e seleção para PcD. Essas empresas não ficam restritas somente ao recrutamento e seleção para PcD, mas também ministram cursos de capacitação para esse público-alvo que são encaminhados para os cargos mais adequados aos seus perfis profissionais.

A responsabilidade social empresarial não é um tema novo, porém é atemporal devido a sua relevância para a sociedade. É importante considerar que o processo de inclusão requer a formação e a aceitação da diversidade, em que permitirá o acesso de todos e todas às oportunidades sociais e ao mercado de trabalho. Nesse cerne a responsabilidade social empresarial se faz imprescindível para a diversidade e inclusão de PcD.

O objetivo principal da responsabilidade social empresarial é promover no indivíduo o desenvolvimento de suas capacidades, de sua personalidade, a participação na vida ativa social e no mundo do trabalho. Dessa forma, atuar para

facilitar a construção de sua identidade e cidadania. É inegável que, por meio do trabalho, a PcD tem a possibilidade de criar, produzir, construir sua história, sua cultura.

A responsabilidade social se dá quando empresas adotam posturas, assumem compromissos, elaboram e executam ações que busquem a promoção do bem-estar dos seus públicos interno e externo, portanto, a benefício da coletividade.

Tais ações, na maioria das vezes, são acompanhadas pela adoção de mudanças comportamentais e de gestão, que envolvem mais transparência, ética e valores na relação com seus parceiros — posto que as organizações estão condicionadas a um contexto social que as influenciam, sujeitando-as aos valores e tradições da sociedade na qual estão inseridas.

O papel dos gestores não se restringe a uma única atribuição dentro da organização e sim de várias: conhecer o que faz o profissional PcD, entender seus limites, dar retorno autêntico, dar condições de desenvolvimento e delegar tarefas adequadas sem subestimar as características da sua capacidade. A tarefa do gestor não é fácil, trabalhar com as diferenças exigem mudanças de atitudes que resultarão em ajustes de situações delicadas.

A partir do momento em que se reconhece que as empresas não têm mais como objetivo principal o alcance de interesses financeiros exclusivos, mas sim a busca de princípios que as orientem a padrões éticos que possibilitem sua inserção e permanência no mercado, é que se configura a responsabilidade social.

É importante frisar, ainda, que a responsabilidade social está vinculada à dinâmica da relação entre empresa e grupos de interesse no negócio. Assim, para além disso, trata-se de um movimento socialmente construído e que caracteriza um dos instrumentos estratégicos da nova gestão empresarial.

As inovações tecnológicas de comunicação e informação, aliadas aos preceitos legais, têm exigido maior transparência por parte daqueles que exercem atividade empresarial e econômica. Essa vigilância, seja estatal, de entidades reguladoras e até

mesmo dos cidadãos, tem como resultado a exposição de ações empresariais socialmente negativas, bem como as que mostram exemplo a ser seguido. Fatos esses que geram consequências na imagem e reputação da organização.

É relevante consignar que as empresas que adotam posturas socialmente responsáveis seguem por caminhos de crescimento mais sustentáveis, ganham em imagem, visibilidade e são menos propícias a litígios ou problemas judiciais.

Dessa forma, a responsabilidade social empresarial é um fenômeno de mercado proveniente da globalização da economia. Ao longo dos anos, as empresas estavam orientadas sucessivamente para o produto, para o mercado e depois para o cliente. Agora, se encontram orientadas para o social.

Nesta linha de raciocínio, salienta-se que ocorre uma tomada de consciência do papel da empresa no desenvolvimento da sociedade que está inserida. Tem-se a responsabilidade social como atitude e comportamento empresarial ético e responsável. Sendo seu dever principal assumir transparência em relação ao seu público-alvo, isto é, os funcionários, os clientes, os fornecedores e a comunidade.

Refletir sobre inclusão social é de suma relevância pelo fato de que, atualmente, vive-se em constante busca pelo respeito à diversidade e a garantia à participação social de cada pessoa. Nesse sentido, a inclusão de pessoas com deficiência traz, como pressuposto, a ideia de uma sociedade que considera e acolhe a diversidade humana.

Nesse sentido, os líderes devem se desenvolver como pessoas, liberar energia criativa nos seus colaboradores, de maneira que possa, pela sua liderança, contribuir para a criação de uma sociedade mais solidária e de espaços de diálogo para a verdadeira construção de valores partilhados.

Esses valores, no seu conjunto, geram liberdade e confiança, de modo a contribuir na capacitação das pessoas e das organizações em contextos de incertezas e contínuas mudanças — especificamente, lidarem com a inclusão.

Como pressuposto, tem-se a perspectiva de estabelecer um equilíbrio entre valores voltados à eficácia de gestão, vista como eficiência, responsabilidade, obediência e àqueles direcionados para a emoção e a criação, tidos como confiança, liberdade, iniciativa, criatividade, entusiasmo e alegria.

Ao se considerar a responsabilidade social empresarial como um conjunto de valores, não se incorpora apenas conceitos éticos, mas, também, ações voltadas para a inclusão, eliminação da discriminação e preservação da dignidade humana.

Relevante notar que as empresas e seus colaboradores estão ligados pelo vínculo empregatício. Além disso, é nas empresas em que as pessoas passam a maior parte do tempo de suas vidas, buscam atingir seus objetivos, realizar seus projetos, ter estabilidade e reconhecimento, e garantir sua sobrevivência.

Quando uma empresa admite alguém, está admitindo toda a sua história e sua carga emocional, e não apenas o ocupante de um cargo vago com as qualidades exigidas por ele. Neste contexto, estão aquelas com deficiências as quais buscam seu lugar e que enfrentam o obstáculo do preconceito e da discriminação.

A valorização da diversidade ainda é um grande desafio para as empresas, visto que as ações voltadas para a inclusão de PcD no mercado de trabalho têm como escopo o combate ao preconceito e à discriminação. Ações estas que implicam em mudanças efetivas dentro das empresas — isto é, na forma de agir e pensar das pessoas; na atuação na cultura social e organizacional; e em comportamentos, hábitos e rotinas.

Nessa perspectiva é possível perceber a possibilidade de interpretar a diversidade no ambiente de trabalho como uma oportunidade da organização em repensar seu posicionamento em relação à inclusão de pessoas com deficiência e a propiciar condições favoráveis para a adoção de ações que facultem a incorporação de políticas sociais.

Cabe reiterar que, como estratégia de inserção na comunidade, a liderança da empresa terá, como meta, o aprimoramento de suas relações, assumindo papel de

agente do desenvolvimento, juntamente com outras entidades comunitárias, que somam às ações governamentais.

É nesse patamar que a responsabilidade social empresarial busca por uma liderança especial, designada como moral, com ênfase nas pessoas, na comunidade e nos valores. As pessoas reagem a valores que definem o grupo em que vivem, dando-lhes significado. Quando todos os colaboradores conhecem a missão e os valores da empresa que norteiam o seu trabalho, tudo fica mais fácil de se entender, inclusive, saber qual o seu papel e como contribuir eficazmente para a organização.

Importante constatar que o que provoca o êxito das empresas não são as pessoas e sim as relações que os indivíduos mantêm entre si para o sucesso das organizações. Isso se aplica à responsabilidade social empresarial e à inclusão de PcD. Nesse sentido, a liderança se constrói com os relacionamentos interpessoais e com a valorização da diversidade.

É indubitável salientar que essa concepção de responsabilidade inclusiva se torna possível se a empresa contar com lideranças realmente comprometidas com o diálogo, o respeito aos valores e princípios inerentes à diversidade. Em outras palavras, uma liderança humana, que inspire confiança, que viabilize a união das diferenças.

De acordo com o “Guia de Elaboração de Promoção de Igualdade” (2003), publicado e distribuído pelo Ministério do Trabalho e Emprego, ação afirmativa pode ser definida como: uma estratégia para alcançar a igualdade de oportunidades entre as pessoas, de forma a distinguir e a beneficiar grupos afetados por mecanismos discriminatórios, com ações empreendidas em um tempo determinado, com o objetivo de alterar positivamente a situação de desvantagem carregada ao longo da história desses grupos.

Entende-se, como ações afirmativas o conjunto de políticas compensatórias frente à discriminação com o objetivo de reparar os membros de grupos sociais atingidos por formas de exclusão social que lhes tiram um tratamento igualitário no acesso de diversas oportunidades.

Muitos estudos dedicados sobre a inclusão de PcD no mercado de trabalho dão ênfase às dificuldades dessa inserção. Apesar da política de cotas — que apresenta, como principal justificativa, as dificuldades percebidas pelas PcD ao buscarem uma colocação no mercado —, as empresas precisam adequar os postos de trabalho e preparar o mundo corporativo para acolher estes profissionais.

A maior parte das vagas dedicadas aos profissionais PcD está na área de atendimento ao cliente. Porém esta demanda segue em constante evolução com abrangência para as oportunidades no setor administrativo e operacional das empresas.

A inclusão de PcD implica acessibilidade em diversos níveis: arquitetônica (eliminação de barreiras físicas), comunicacional (eliminação de barreiras de comunicação interpessoal e intrapessoal), metodológica (eliminação de barreiras nos métodos de estudo, trabalho e etc.), instrumental (eliminação de barreiras nos instrumentos e ferramentas de trabalho), programática (referente a políticas públicas, normas e regulamentos) e atitudinal (preconceitos, estigmas, discriminação).

2.8 Práticas adotadas em outros países

Garantir os direitos das PcD, com destaque o direito ao trabalho, tem sido um desafio para a sociedade atual, que durante séculos colocou essa população às margens da civilização.

Apenas no século XX, com a Declaração Universal dos Direitos Humanos (1948), as PcD começaram a ser vistas como cidadãos, com direitos e deveres perante à sociedade, embora ainda de maneira assistencial (CABRAL, 2008).

A Organização Internacional do Trabalho – OIT, existente desde 1919, por meio de suas convenções, tenta garantir a melhoria das condições de trabalho e igualdade de oportunidades às PcD. Dessa forma, destacam-se a Convenção nº 111, promulgada pelo Decreto no 62.150/68, que aborda as diversas formas de

discriminação no emprego e na ocupação, e a Convenção nº 159, promulgada pelo Decreto no 129/91, a qual estabelece os princípios da política de reabilitação profissional e de emprego para a PcD.

Apenas na década de 80 é que o movimento de inclusão das PcD ao mercado de trabalho veio ocorrer de forma efetiva no mundo. No entanto, diversos movimentos e experiências anteriores em torno da temática deram origem às leis vigentes nos diversos países (FUNDACIÓN ONCE, 2006).

2.8.1 Espanha

O Instituto Nacional de Serviços Sociais do Ministério do Trabalho e Assuntos Sociais coopera com o Instituto Nacional de Emprego na criação de programas para a formação de PcD. Existem, ainda, centros ocupacionais (oficinas de reabilitação) orientados a pessoas com deficiências moderadas e graves, que funcionam como lugares onde PcD graves podem ter a oportunidade de desenvolver competências e participar da Terapia Ocupacional (FUNDACIÓN ONCE, 2006).

O Instituto Nacional de Assistência Social tem sido também responsável pela orientação profissional e avaliação de PcD, oferecendo diagnóstico médico, reabilitação e tratamento para grupos de todas as idades (SANCHEZ CERVERA, 1997).

2.8.2 Alemanha

Existem algumas formas de assistência às PcD para aumentar o número de empregos. Essas ações incluem: ajuda nos custos, associado à redução de gastos; ajuda no transporte diário por até dois anos; e ajuda financeira nos períodos de transição econômica, bem como ajudas técnicas no local de trabalho e nos gastos com adaptações.

O programa inclui ainda ajuda econômica para compra de veículos até o preço total. Os fundos centrais da Previdência ou, na falta desta, as agências de bem-estar, em estreita colaboração com o Serviço Federal de Emprego se encarregam de levar

a prática de ajuda suplementar para o meio laboral e profissional. Por fim, além da ajuda financeira prestada pelos fundos Centrais da Previdência, outras formas de assistência incluem o aconselhamento, especialmente no trabalho em visitas a empresas (CABRAL, 2008).

2.8.3 Estados Unidos

Segundo a Lei para Americanos com Deficiência, é proibido qualquer tipo de discriminação às PcD. Nesse sentido, as empresas devem adotar critérios de contratação e promoção uniformes, além de realizar as adaptações necessárias segundo a limitação de seus empregados com deficiência, ao menos que esses não apresentem dificuldades (CABRAL, 2008).

De acordo com a Fundación Once (2006), as adaptações mencionadas pela Lei são: modificar as instalações físicas do trabalho para facilitar o acesso das PcD que utilizam cadeira de rodas ou sofram outras dificuldades de mobilidade; reorganizar trabalho para que a PcD possa realizar as funções básicas; estabelecer uma carga horária parcial ou modificá-la; recolocar a PcD em outro posto de trabalho; adquirir ou modificar equipamentos ou ajudas técnicas; adaptar ou modificar as políticas da empresa, quanto aos exames de contratação ou formação, por exemplo; oferecer leitores ou intérpretes para as PcD visuais ou auditivas.

Por fim, a escolha das adaptações deve ser feita segundo critérios individuais, ou seja, dependerá das necessidades específicas de cada trabalhador (WEST, 1991).

3 METODOLOGIA DE PESQUISA

Este estudo seguirá por meio de estratégia descritiva, qualitativa e de caráter exploratório, com pesquisas de campo.

Neste sentido, a metodologia envolverá a aplicação de pesquisa e entrevistas com pessoas que tiveram experiências ligadas diretamente ao problema pesquisado.

Tomando como ponto de partida o objetivo deste projeto — identificar as possíveis correlações entre as pessoas com deficiência e as oportunidades de trabalho nas empresas do setor metroferroviário —, adotamos o método de pesquisa qualitativa, com a revisão da bibliografia, de caráter exploratório, que consideramos o mais apropriado para o tipo de análise que pretendemos realizar.

Antes, porém, nos cabe contextualizar o tipo de pesquisa escolhido para um melhor entendimento a respeito.

Segundo Gil (1998 apud DE OLIVEIRA, 2011), a metodologia descritiva tem como finalidade principal a descrição das características de determinada população ou fenômeno, ou o estabelecimento de relações entre variáveis. Castro (1976 apud DE OLIVEIRA, 2011) considera que a pesquisa descritiva captura e mostra o cenário de uma situação, expressa em números e que a natureza da relação entre as variáveis é feita na pesquisa explicativa. Para Gil (1998 apud DE OLIVEIRA, 2011), o objetivo deste tipo de pesquisa é estudar as particularidades de um grupo e revelar se existem associações entre as variáveis, mas pode ir além, demonstrando as relações e uma nova visão do problema.

A estratégia será a qualitativa, pois pretende entender, descrever e propor uma alternativa para contribuir com o papel das empresas do setor metroferroviário como um vetor social para identificar oportunidades e potencializar o trabalho para pessoas com deficiência.

O tipo de investigação escolhido para a realização da pesquisa qualitativa enquadra-se como exploratória. Ela “é realizada em áreas na qual há pouco

conhecimento acumulado e sistematizado. Por sua natureza de sondagem, não comporta hipóteses que, todavia, poderão surgir durante ou ao final da pesquisa” (VERGARA, 2009, p. 42 apud DE OLIVEIRA, 2011, p. 66). No que diz respeito aos meios de investigação, optamos pela aplicação de questionários dirigidos aos públicos envolvidos, dirigentes e trabalhadores na condição de PcD, que nos apoiaram nas etapas de desenvolvimento e ações — também, de acordo com Vergara (2009, p. 43 apud DE OLIVEIRA, 2011, p. 66), é: “investigação empírica realizada no local onde ocorreu ou ocorre um fenômeno ou que dispõe de elementos para explicá-lo. Pode incluir entrevistas, aplicação de questionários, testes e observação participante ou não”.

Ainda com relação à pesquisa qualitativa, é importante reiterar o compromisso assumido com as empresas e colaboradores PcD de resguardar o sigilo das informações para o desenvolvimento desse Projeto Aplicativo. Para tal, foram adotados codinomes para os nomes das empresas e localização geográfica específica, com vistas a buscar restringir esses dados apenas às pessoas que desenvolveram esse estudo.

Traremos também o *benchmarking* como metodologia aplicada para comparar o desempenho de processos, práticas ou produtos com similaridades mais eficazes e eficientes, interna ou externamente, com o objetivo de entender as práticas que conduzem ao desempenho superior, adaptá-las e implementar melhorias significativas. É feito por meio de pesquisas que comparam ações de empresas que atuam no mesmo ramo ou em ramos diferentes (VASCONCELOS; CANEN; LINS, 2006 apud DE OLIVEIRA, 2011).

Segundo Oiko *et al.* (2006, p. 1)

o benchmarking como comparação em relação a desempenhos superiores e adoção das práticas realizadas na obtenção desse desempenho superior, é uma das técnicas para melhoria de desempenho mais antigas da humanidade, embora tenha sido formada recentemente.

Com ele, é possível identificar as práticas de maior sucesso e, por conseguinte, fazer adequações para que possam ser inseridas na realidade da empresa que conduziu a investigação (BARREIROS; PROTIL; MOREIRA, 2008 apud DE

OLIVEIRA, 2011). Todavia, é essencial lembrar que copiar simplesmente as práticas empresariais e estratégias de outras organizações não é o intuito do *benchmarking*. É necessário pensar tais práticas e estratégias coletadas e identificadas de outras organizações de acordo com a realidade da empresa que conduziu a investigação (VASCONCELOS; CANEN; LINS, 2006).

4 LEVANTAMENTO E ANÁLISE DE INFORMAÇÕES

4.1 Análise do Setor de Transporte Metroferroviário

O transporte público sempre foi um desafio para os governantes, principalmente no Brasil, devido à alta população urbana do país, que, segundo o IBGE (2021), corresponde a cerca de 84,3% da população total.

Por isso, o transporte urbano de passageiros sobre trilhos, no âmbito do transporte público coletivo, prestado por trem urbano, metrô, Veículo Leve sobre Trilho – VLT, aero móvel e monotrilho, é imprescindível para médias e grandes cidades, devido à regularidade, segurança, confiabilidade e à grande capacidade de transporte que proporciona, contribuindo para a melhoria da acessibilidade, da mobilidade e da qualidade de vida das populações dos aglomerados urbanos onde se inserem.

No Brasil, atualmente existem 21 sistemas de transporte urbano sobre trilhos, distribuídos em 11 estados e no Distrito Federal, e operados por 16 empresas, sendo que 8 delas são concessões privadas.

Apesar dos desafios enfrentados pelo setor em decorrência da pandemia da Covid-19, em 2022 houve um aumento de 28% no número de passageiros transportados em comparação ao ano anterior, com a inauguração de sete novas estações. Isso resultou em um acréscimo de 21,3 km na malha de transporte de passageiros sobre trilhos do país, chegando a um total de 1.129,4 km. (ANPTRILHOS, 2022).

De acordo com o editorial do Balanço do Setor Metroferroviário (2022), esse crescimento demonstra a resiliência do setor de transporte público sobre trilhos, que continuou em expansão mesmo diante da crise.

Figura 2 – Distribuição geográfica dos Operadores de Transporte sobre trilhos no Brasil



Fonte: ANPTrilhos, Balanço do Setor Metroferroviário (2022)

Figura 3 – Informações operacionais – Estaduais e Regional



Fonte: ANPT trilhos, Balanço do Setor Metroferroviário (2022)

Em 2023 espera-se que o ritmo de crescimento da rede metroferroviária brasileira continue e acelere, com 13 projetos em andamento que acrescentarão 15,6 km e 9 estações à malha, representando um aumento de quase 10%. Além disso, é

esperado que o setor continue a avançar em parcerias público-privadas e processos de concessão, aumentando a participação privada nos projetos e operações metroferroviárias em todo o país.

Dentre as obras em andamento, há inaugurações previstas nos sistemas de Fortaleza, Natal, Salvador e São Paulo, totalizando 15,6 km de trilhos e 9 estações (ANPTRILHOS, 2022).

A Região Sudeste, onde se concentra 42% da população, detém 62,3% da malha metroferroviária do país. Na perspectiva municipal, das 15 cidades brasileiras com mais de 1 milhão de habitantes, segundo prévia do Censo 2022 (IBGE, 2023), 8 têm transporte metroferroviário.

Figura 4 – Extensão de malha metroferroviária por Regiões do Brasil



Fonte: ANPTrilhos, Balanço do Setor Metroferroviário (2022)

Considerando o universo das 28 Regiões Metropolitanas, Regiões Integradas de Desenvolvimento – Rides, e Aglomerações Urbanas de mesma população, 11 contam com transporte metroferroviário, o que representa 39% desse total.

Figura 5 – Estados com a presença do transporte sobre trilhos



Fonte: ANPTrilhos, Balanço do Setor Metroferroviário (2022)

No ano de 2022, os sistemas de transporte metroferroviário no Brasil foram responsáveis por movimentar mais de 7,8 milhões de passageiros diariamente, considerando apenas os dias úteis. Esse número representa um aumento significativo de 28% em relação ao ano anterior, quando cerca de 6,1 milhões de pessoas eram transportadas diariamente.

Figura 6 – Passageiros Transportados em média de dias úteis



Fonte: ANPTrilhos, Balanço do Setor Metroferroviário (2022)

Gráfico 10 – Evolução dos passageiros transportados (em bilhões) – de 2013 a 2022



Fonte: ANPTrilhos, Balanço do Setor Metroferroviário (2022)

Ao longo do ano de 2022, o número total de passageiros transportados ultrapassou 2,3 bilhões, superando o número registrado em 2021, que foi de 1,8 bilhão de pessoas. No entanto, ainda está abaixo do nível alcançado em 2019, pré-pandemia, quando foram transportados cerca de 3,3 bilhões de passageiros.

Figura 7 – Força de Trabalho no Setor Metroferroviário brasileiro



Fonte: ANPTrilhos, Balanço do Setor Metroferroviário (2022)

Em 2022 o setor metroferroviário brasileiro foi responsável pelo emprego formal de 38,2 mil pessoas, apresentando um aumento de 7,3% em relação ao ano anterior. É interessante notar que 84% dos municípios do país possuem população igual ou menor que o número de trabalhadores que atuam no setor de transporte de passageiros sobre trilhos.

Além disso, o setor metroferroviário tem se mostrado receptivo à participação feminina, com mais de 7,3 mil mulheres trabalhando nas empresas que operam os sistemas de transporte de passageiros sobre trilhos em todo o Brasil.

As mulheres estão presentes em todas as áreas do setor, desde a operação e manutenção até a engenharia e administração, por exemplo. A presença feminina tem crescido ano a ano, o que é um indicativo positivo de que o setor metroferroviário está caminhando em direção à diversidade e à inclusão. No entanto, conforme o Balanço do Setor Metroferroviário, 2022, da ANPTrilhos, apenas 14% delas ocupam cargos de liderança direta, como gerente, supervisora, coordenadora ou diretora.

As empresas de transporte urbano de passageiros sobre trilhos estão cada vez mais comprometidas com a adoção de medidas relacionadas ao ESG, visando promover a sustentabilidade ambiental, a inclusão social e a ética em suas práticas de gestão.

Entre as iniciativas adotadas pelas empresas, destacam-se a modernização das frotas com trens mais eficientes e menos poluentes, a utilização de energia limpa, como a energia elétrica gerada a partir de fontes renováveis, e a adoção de práticas de gestão de resíduos.

A expansão do setor metroferroviário contribui diretamente com o objetivo global da Agenda 2030 da ONU de “tornar as cidades mais inclusivas, seguras, resilientes e sustentáveis”. Os benefícios gerados por esse tipo de transporte são amplamente reconhecidos pela sociedade, incluindo a rapidez nos deslocamentos, a previsibilidade, a redução nos riscos de acidentes e dos impactos ambientais negativos.

Além disso, as empresas têm desenvolvido projetos para promover a inclusão social e a acessibilidade dos usuários do transporte público, adaptando estações e trens para pessoas com deficiência e promovendo campanhas de conscientização sobre a importância do respeito à diversidade.

Outro aspecto importante é a melhoria da transparência e da ética em suas práticas de gestão, implementando sistemas de *compliance*⁵ e governança corporativa, além de adotar políticas e práticas que promovam a integridade, a transparência e a responsabilidade social e ambiental. Essas medidas visam garantir que as empresas não só cumpram as leis, mas também invistam em desenvolvimento sustentável, saúde e bem-estar em sua cadeia de valor, o que pode reduzir riscos.

Vale ressaltar que a adoção de práticas de ESG não se limita apenas ao meio ambiente, mas também se refere às relações com funcionários e fornecedores, à melhoria da sociedade em geral, às oportunidades para minorias e a medidas contra corrupção e fraudes. Ao promover uma gestão mais sustentável e com propósito, as empresas beneficiam sua cadeia de valor e fortalecem relacionamentos com *stakeholders*⁶, contribuindo para um futuro mais justo e sustentável.

4.2 Benchmarking⁷

4.2.1 Verdemar – Supermercado & Padaria

De acordo com Verdemar (2023), site oficial do estabelecimento, a empresa é

[...] uma rede de supermercados mineira que se destaca pelo foco em produtos e serviços gastronômicos diferenciados e pelo atendimento exclusivo aos clientes. Com mais de 25 anos de história e representada por mais de 4.500 colaboradores, a empresa busca sempre a excelência no atendimento e em seus produtos, mantendo um alto padrão em suas operações de Pizzaria, Cafeteria, Sushi, Temakeria, Crepearia, Grill, Parrilla, Saladas, Sucos e outros.

A rede conta com mais de 15 lojas em operação em Belo Horizonte, Estado de Minas Gerais. A excelência no atendimento é notória para todos os mineiros e por aqueles que por ali passam, sendo referência de gastronomia e atendimento ao público.

Além do bom atendimento e produtos incríveis, o Verdemar também se destaca pelo seu processo de inclusão social. O supermercado criou um

5 *Compliance* palavra em inglês que representa as práticas empresariais voltadas ao compromisso com a Ética e Integridade dos seus processos

6 *Stakeholders* palavra em inglês que representa partes ou pessoas interessadas.

7 *Benchmarking* é uma terminologia em inglês que representa para processo de estudo de melhores práticas usadas por empresas de um mesmo setor ou de setores diferentes que podem ser replicadas na sua empresa ou negócio.

programa inclusivo com objetivo de admitir trabalhadores estrangeiros e empregados com mais de 60 anos.

A contratação de PcD, por exemplo, vai além das exigências legais e busca criar condições para que esses indivíduos possam desenvolver suas habilidades e competências. É importante destacar que a empresa em questão foi pioneira em Minas Gerais e a segunda do país a proporcionar a inclusão de PcD Metal/intelectual. Essa iniciativa pioneira demonstra o comprometimento da empresa com a inclusão social e o respeito à diversidade, contribuindo para uma sociedade mais justa e inclusiva.

O Superintendente de Recursos Humanos da rede, Leandro Souza de Pinho, vê a diversidade etária como algo muito positivo, com geração de valor na troca de experiências e diversidade de conhecimento.

Além disso, ele destaca que a empresa busca desenvolver e criar parcerias – com a prefeitura, Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial – SENAI e Organizações Não Governamentais – ONG, para promover a inclusão de PcD, não apenas para cumprir as obrigações legais em relação às cotas, mas para agregar valor à sociedade e a vida dessas pessoas.

A empresa pratica há anos esse modelo de inclusão. Com isso, traz novamente as PcD para dentro da sociedade. O principal desafio é superar os preconceitos individuais e coletivos, mesclar as expectativas entre os colaboradores e, para contribuir positivamente, o Verdemar conduz todo o processo de inclusão da forma mais orgânica possível, sendo um modelo a ser seguido por outras organizações.

4.2.2 Fundação Dom Cabral – FDC

A FDC é uma escola de negócios que há mais de 45 anos vem contribuindo para o desenvolvimento de executivos, gestores públicos, empresários e organizações em diversos segmentos em vários países. De acordo com informações fornecidas no site da instituição, a filosofia da FDC é baseada no trabalho com o cliente e não apenas para ele, respeitando a identidade das organizações, a peculiaridade dos segmentos em que atuam e a dinâmica dos mercados (FDC, 2023).

A escola é uma referência internacional em educação e capacitação, comprometida com o desenvolvimento sustentável da sociedade. Com uma conexão entre teoria e prática, a instituição oferece formação acadêmica com experiência empresarial e a sustentabilidade é um tema transversal em todos os seus projetos.

A instituição oferece Soluções Educacionais nacionais e internacionais inovadoras, sustentadas por alianças estratégicas e acordos de cooperação com renomadas instituições ao redor do mundo. Essa rede de escolas possibilita o acesso a modernas ferramentas de gestão de negócios, a troca de experiências e a geração conjunta de conhecimento.

Com uma estrutura completa e moderna, a FDC conta com três campus — em Belo Horizonte, Nova Lima (Minas Gerais) e São Paulo —, além de diversos Associados Regionais em diferentes estados do Brasil, que oferecem programas em parceria com a instituição. Essa diversidade geográfica permite que a FDC atenda às necessidades de formação e capacitação de profissionais e empresas em todo o país.

A filosofia educacional da FDC se baseia no diálogo e na troca de conhecimento com as empresas parceiras, mantendo um relacionamento comprometido e permanente. Com essa abordagem, a instituição se consolidou como uma das principais referências em educação executiva e consultoria empresarial no Brasil, oferecendo programas de alta qualidade e contribuindo para o desenvolvimento de profissionais e empresas em todo o país.

A FDC é a maior escola de negócios da América Latina e oferece programas de Mestrado, Especialização em Gestão, *MBA*⁸, programas customizados, entre outros. Além disso, a instituição implementou a Carta de Convivência, que expressa seu compromisso com a transparência e com a ética no relacionamento com todos os seus públicos e um Canal de Ética terceirizado e independente, garantindo a confidencialidade dos usuários (FDC, 2023).

⁸ *MBA* – Sigla em inglês *Master in Business Administration* que representa uma especialização em administração de negócios.

A Fundação Dom Cabral oferece ações e programas de curta duração para o desenvolvimento de indivíduos e organizações de diferentes portes e setores, tanto públicos quanto privados. Com atuação direta ou por meio de associados regionais em todo o território nacional, a FDC busca constantemente expandir sua presença e qualidade de atuação. De acordo com o Programa de Diversidade, Equidade e Inclusão elaborado pela Gerência de Relações Corporativas, em novembro de 2022, a Fundação Dom Cabral tem como propósito ampliar a diversidade e promover a inclusão para potencializar o impacto positivo da instituição na sociedade. Desde 2017, a FDC vem investindo em iniciativas de diversidade e inclusão, que incluem a formação de grupos de trabalho focados em gênero, LGBTQIA+⁹, raça e pessoa com deficiência, além de campanhas em datas comemorativas e a realização de oficinas de libras.

Em 2021, a instituição definiu seu posicionamento institucional e mudou sua governança para fortalecer suas iniciativas de diversidade e inclusão. A FDC conta com um *Sponsor*¹⁰, o *CEO*¹¹ ou diretor-executivo ou diretora-executiva da empresa, um Comitê de Diversidade com reuniões bimestrais, lideranças dos grupos de trabalho com reuniões mensais.

O Programa de Diversidade, Equidade e Inclusão menciona que, para o ano de 2022, a orientação estratégica da FDC inclui a implementação de políticas e procedimentos que deem prioridade à inclusão de pessoas pretas e pardas no quadro de colaboradores, bem como na sala de aula — tanto como participantes quanto como professores — e nas soluções educacionais.

A instituição já vem trabalhando em ações para ampliar a diversidade e a promover a inclusão em diversas áreas, como no corpo docente, que conta com a contratação de 49 professores negros (sendo 29 mulheres), além de programas

9 LGBTQIA+ é uma sigla que faz referência a lésbicas, gays, bissexuais, transexuais, queer, intersexuais, assexuais e demais orientações sexuais e identidades de gênero.

10 *Sponsor*, em inglês, representa uma pessoa ou grupo de pessoas patrocinadoras que fornecem os recursos e suporte para o projeto, programa ou portfólio, sendo responsável pelo sucesso dele.

11 *CEO*, sigla em inglês *Chief Executive Officer*, que representa a maior liderança executiva de uma organização, é um termo utilizado para definir a pessoa por trás da direção geral ou presidência da empresa, estando no topo da hierarquia empresarial.

abertos com pelo menos 1 professor negro em cada programa e a sensibilização e letramento de professores.

Em relação à diversidade de alunos, a FDC vem aumentando o número de bolsas, como ação afirmativa, com mais de 44 bolsas concedidas, além de revisar os processos seletivos do *MBA* e especialização com foco em maior inclusão. Na equipe de colaboradores, a instituição investiu no letramento de 100% dos funcionários, na capacitação da alta liderança, no 1º Programa de Estágio com foco em diversidade, em novas contratações com 34% de negros e na aplicação do Censo Diversidade.

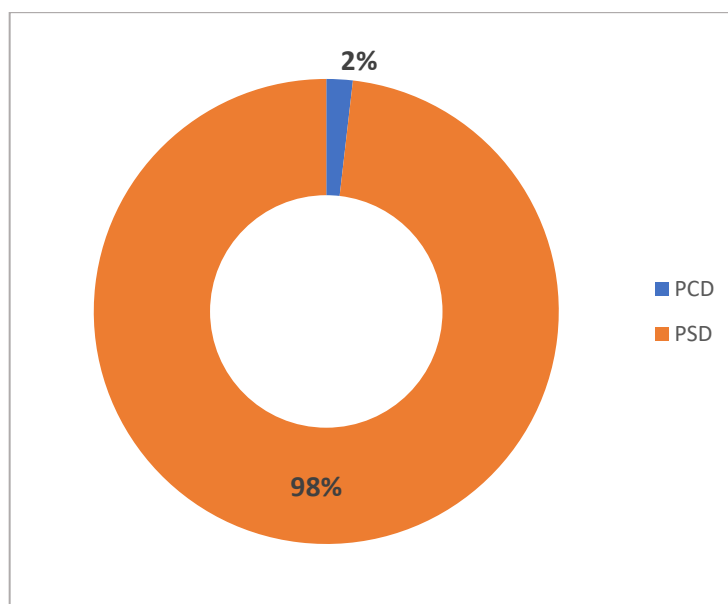
A FDC também vem trabalhando em soluções educacionais voltadas para a diversidade e inclusão, como a Jornada Impacto para *Ceo's Legacy* (legado), o programa na FDC Store "Diversidade, Equidade e Inclusão", a disciplina obrigatória na Especialização — Gestão da Diversidade nas Organizações — e a disciplina de diversidade no *MBA*, além de uma parceria com o Instituto Identidades do Brasil – ID_BR. Com todas essas iniciativas, a FDC busca se tornar uma referência em diversidade e inclusão no mercado educacional e empresarial brasileiro.

A FDC está comprometida em promover a inclusão de PcD em sua equipe e em suas atividades, reconhecendo que a diversidade é fundamental para a construção de um ambiente de trabalho mais justo e produtivo. A instituição tem boas perspectivas para os próximos anos e está empenhada em continuar aprimorando suas práticas de inclusão e diversidade.

5 A REALIDADE ATUAL DAS EMPRESAS

Este capítulo apresenta a análise dos dados quantitativos coletados em janeiro de 2023 sobre perfil das PcD e Pessoas sem Deficiência - PsC que atuam como colaboradores em duas das principais empresas do setor de transporte público de passageiros metroferroviário, Empresa A e Empresa B, localizadas nas regiões Alfa e Beta do Brasil. O estudo visa compreender a realidade desses profissionais PcD no ambiente de trabalho, tipos de deficiência, áreas de atuação, dentre outros. Além disso, a análise quantitativa permite avaliar a representatividade dos colaboradores com deficiência nesse setor. Os resultados apresentados neste capítulo são importantes para a elaboração proposta, de forma que promova a inclusão social desses profissionais nas empresas que atuam e garanta a igualdade de oportunidades para todos.

Gráfico 11 – Perfil dos Colaboradores PcD e PsC nas Empresas A e B



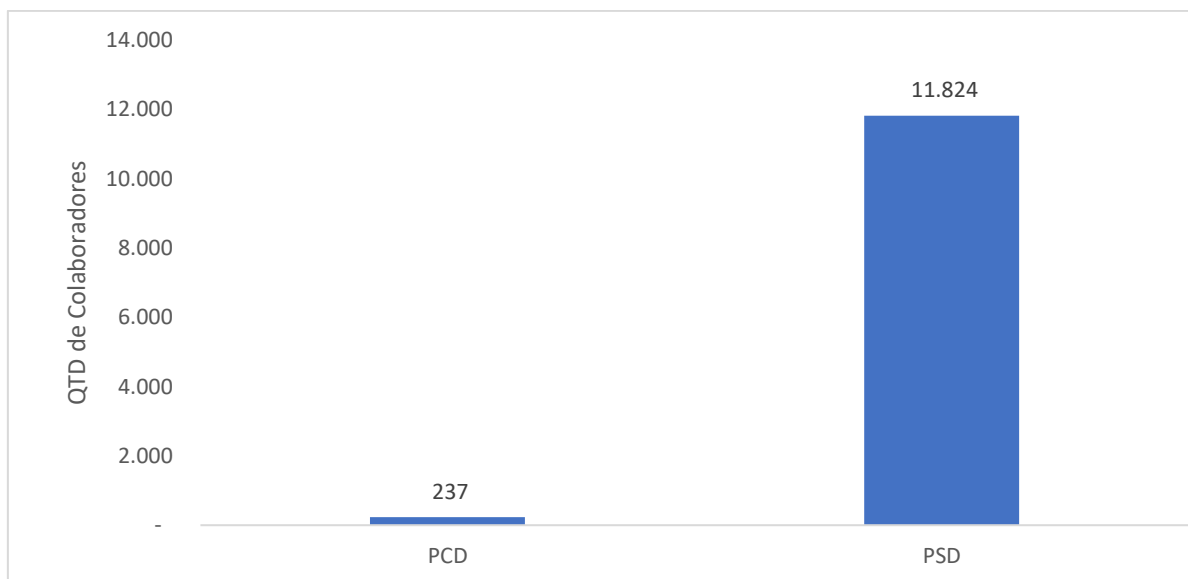
Fonte: Pesquisa quantitativa nas principais empresas do setor de transporte público de passageiros metroferroviário localizadas nas regiões Alfa e Beta do Brasil (2023)

A análise dos dados coletados revelou que o percentual de colaboradores PcD é de 2%, enquanto o percentual de colaboradores sem deficiência (PSD) é de 98%.

Isoladamente cada uma das empresas detém mais de mil colaboradores contratados, em que estão sujeitas, sob a ótica da Lei de Cotas, à destinação de, no mínimo, 5% do seu efetivo de colaboradores a vagas para PcD.

Embora o percentual de colaboradores com deficiência seja relativamente baixo, é importante reconhecer que a inclusão de pessoas com deficiência é um desafio constante para as empresas e que muitas delas estão trabalhando para aumentar esse percentual.

Gráfico 12 – Quantidade de Colaboradores PcD e PsC nas Empresas A e B

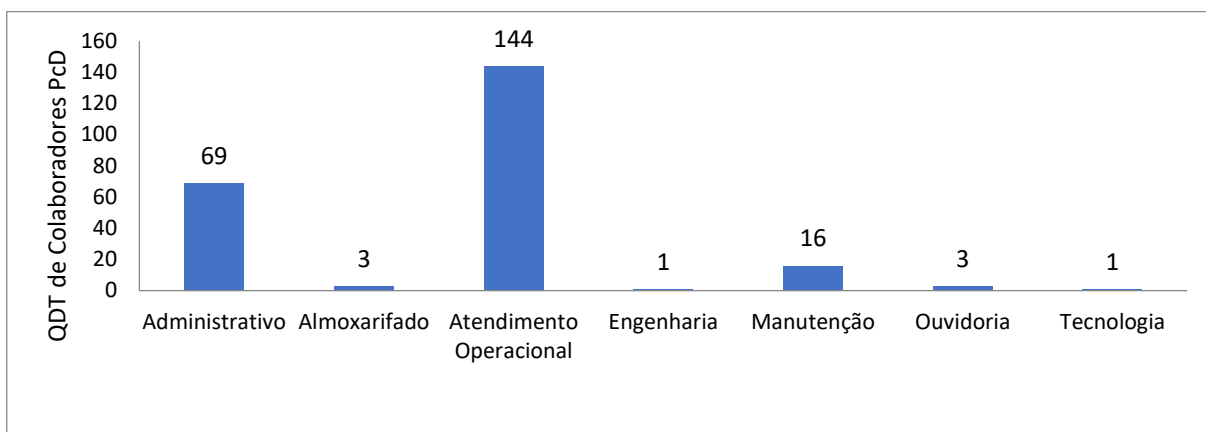


Fonte: Pesquisa quantitativa nas principais empresas do setor de transporte público de passageiros metroferroviário localizadas nas regiões Alfa e Beta do Brasil (2023)

O número de colaboradores PcD é de 237, enquanto o número de colaboradores PsC é de 11.824.

O número de colaboradores PcD é relativamente baixo em comparação com o número de PsC. No entanto, como já mencionado, é importante reconhecer que a inclusão de pessoas com deficiência é um processo contínuo e desafiador para as empresas. Além disso, é importante lembrar que a inclusão de PcD não deve ser vista apenas como uma obrigação legal, mas como uma oportunidade de promover a diversidade e a inclusão nas empresas.

Gráfico 13 – Distribuição de Colaboradores PcD por área nas Empresas A e B



Fonte: Pesquisa quantitativa nas principais empresas do setor de transporte público de passageiros metroferroviário localizadas nas regiões Alfa e Beta do Brasil (2023)

A maioria dos colaboradores com deficiência está distribuída entre as áreas de Atendimento Operacional (144) e Administrativa (69). A área do Atendimento Operacional está ligada diretamente ao atendimento ao público na operação metroferroviária. As principais funções desenvolvidas por PcD são: Agentes de Atendimento, Conservação, Segurança e de Apoio Administrativo nas Estações e Terminais de trens e metrô. Quanto à área Administrativa, ligada à sustentação do negócio, as principais funções desenvolvidas por PcD são: Assistentes, Auxiliares e Agentes administrativos.

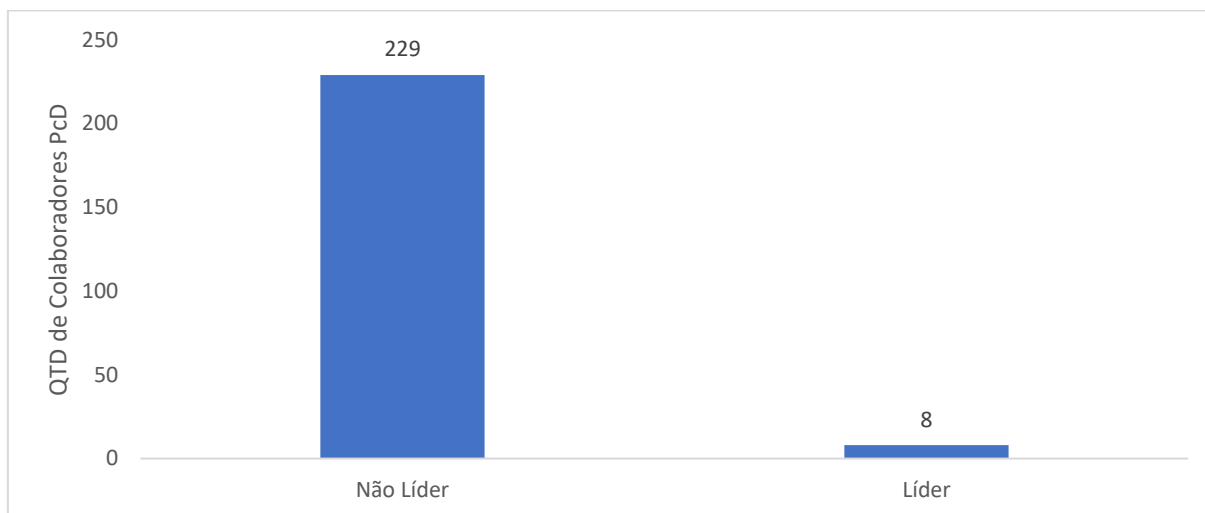
É importante destacar que a distribuição de PcD por área pode ser influenciada por diversos fatores, como o tipo de deficiência, as habilidades e as competências dos colaboradores, bem como as políticas e as práticas de inclusão adotadas pelas empresas.

A presença de colaboradores PcD em áreas como Almojarifado, Engenharia, Manutenção, Ouvidoria e Tecnologia aparecem de forma tímida, no entanto mostra que as empresas estão em busca da inclusão em áreas que historicamente têm menos presença de PcD.

A partir do diagnóstico das áreas de Atendimento Operacional e Administrativa, que contam com um número significativo de colaboradores com deficiência, é possível

indicar uma oportunidade para as empresas em promover a inclusão e a diversidade em todas nas outras áreas do negócio.

Gráfico 14 – Quantidade de Colaboradores PcD, líderes e não líderes, nas Empresas A e B

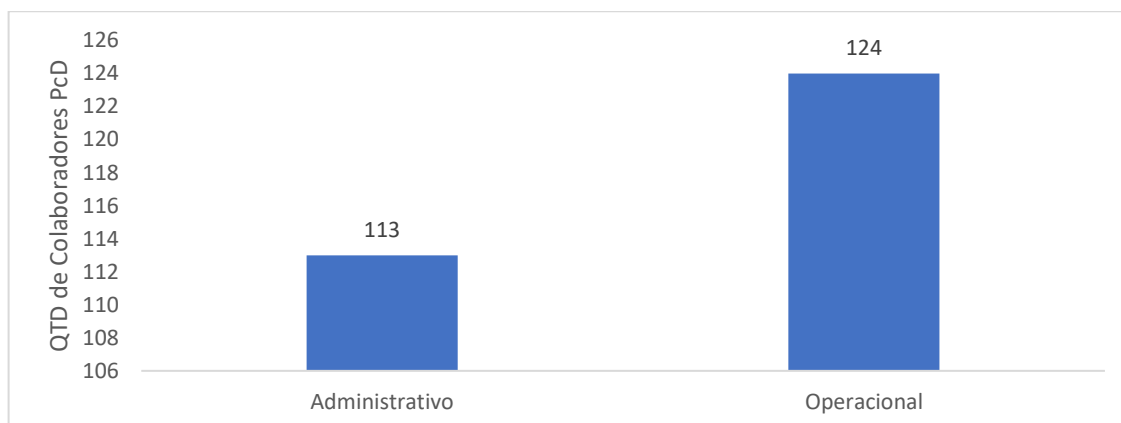


Fonte: Pesquisa quantitativa nas principais empresas do setor de transporte público de passageiros metroferroviário localizadas nas regiões Alfa e Beta do Brasil (2023)

Com base nos dados coletados, pode-se observar que das 237 colaboradores (PcD) das Empresas A e B incluídas na amostra, apenas 8 ocupam posições de liderança, enquanto as outras 229 compõem as equipes das empresas como liderados.

A baixa representatividade de PcD em cargos de liderança dentro da organização indica a presunção de presença de barreiras, como falta de oportunidade e até mesmo preconceito, que impedem a ascensão desses profissionais em suas carreiras.

Gráfico 15 – Quantidade de Colaboradores PcD que desempenham atividades administrativa ou operacional nas Empresas A e B

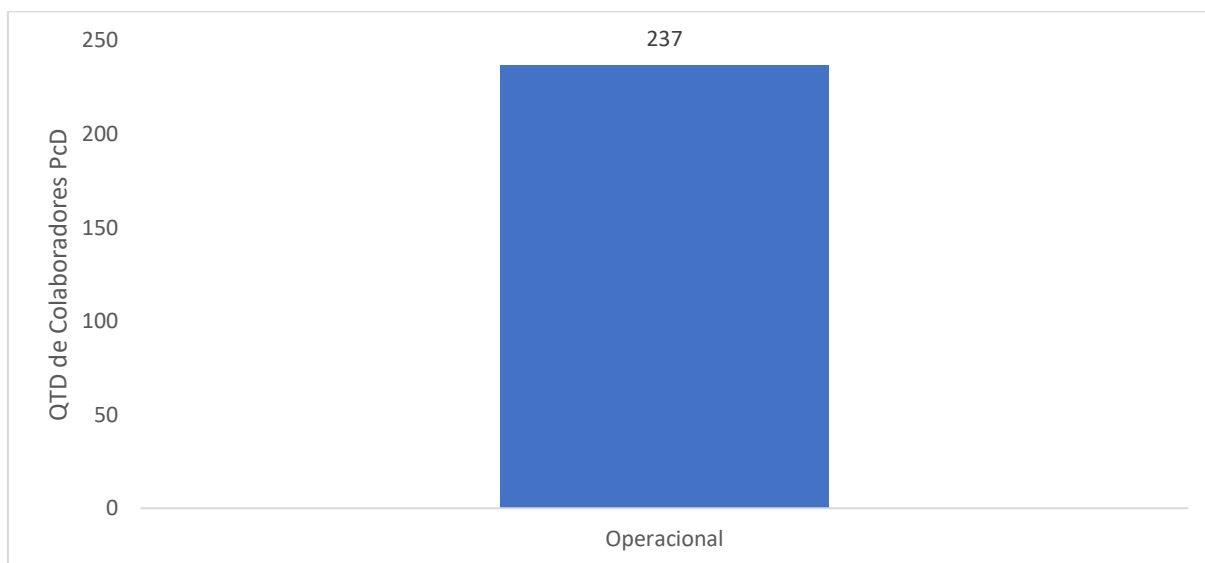


Fonte: Pesquisa quantitativa nas principais empresas do setor de transporte público de passageiros metroferroviário localizadas nas regiões Alfa e Beta do Brasil (2023)

As Empresas A e B detêm em seu quadro de colaboradores PcD as atividades laborais de caráter administrativo (113) e operacional (124).

Cerca de 48% das PcD das Empresas A e B atuam em funções administrativas, o que pode ser explicado pelo fato dessas funções requererem habilidades mais voltadas para a parte cognitiva do trabalho, onde as barreiras físicas não representam um impedimento. Além disso, é possível constatar que há um número expressivo de PcD ocupando atividades operacionais, aproximadamente 52% do total, o que indica que as empresas, apesar das dificuldades, buscam promover a inclusão dessas pessoas em funções que requerem habilidades físicas.

Gráfico 16 – Quantidade de Colaboradores PcD quanto ao nível de tomada de decisão (Estratégico, Tático e Operacional) nas Empresas A e B

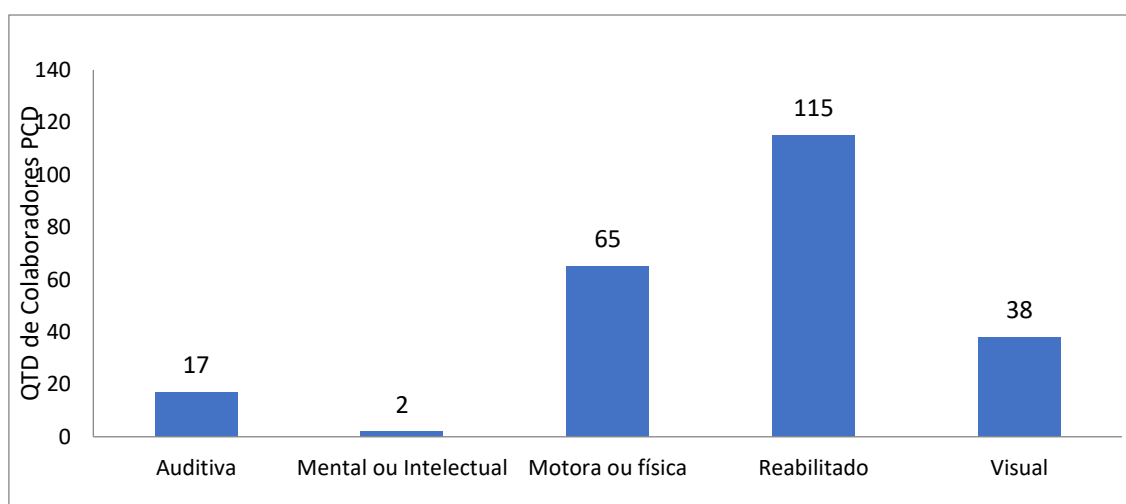


Fonte: Pesquisa quantitativa nas principais empresas do setor de transporte público de passageiros metroferroviário localizadas nas regiões Alfa e Beta do Brasil (2023)

A análise dos dados coletados nas Empresas A e B revelou que 100% dos colaboradores PcD atuam no nível operacional (237) para fins de tomada de decisão.

Esse resultado indica que há um desafio em relação à inclusão PcD em posições de nível tática e estratégica quanto à tomada de decisão.

Gráfico 17 – Tipos de deficiência nas Empresas A e B



Fonte: Pesquisa quantitativa nas principais empresas do setor de transporte público de passageiros metroferroviário localizadas nas regiões Alfa e Beta do Brasil (2023)

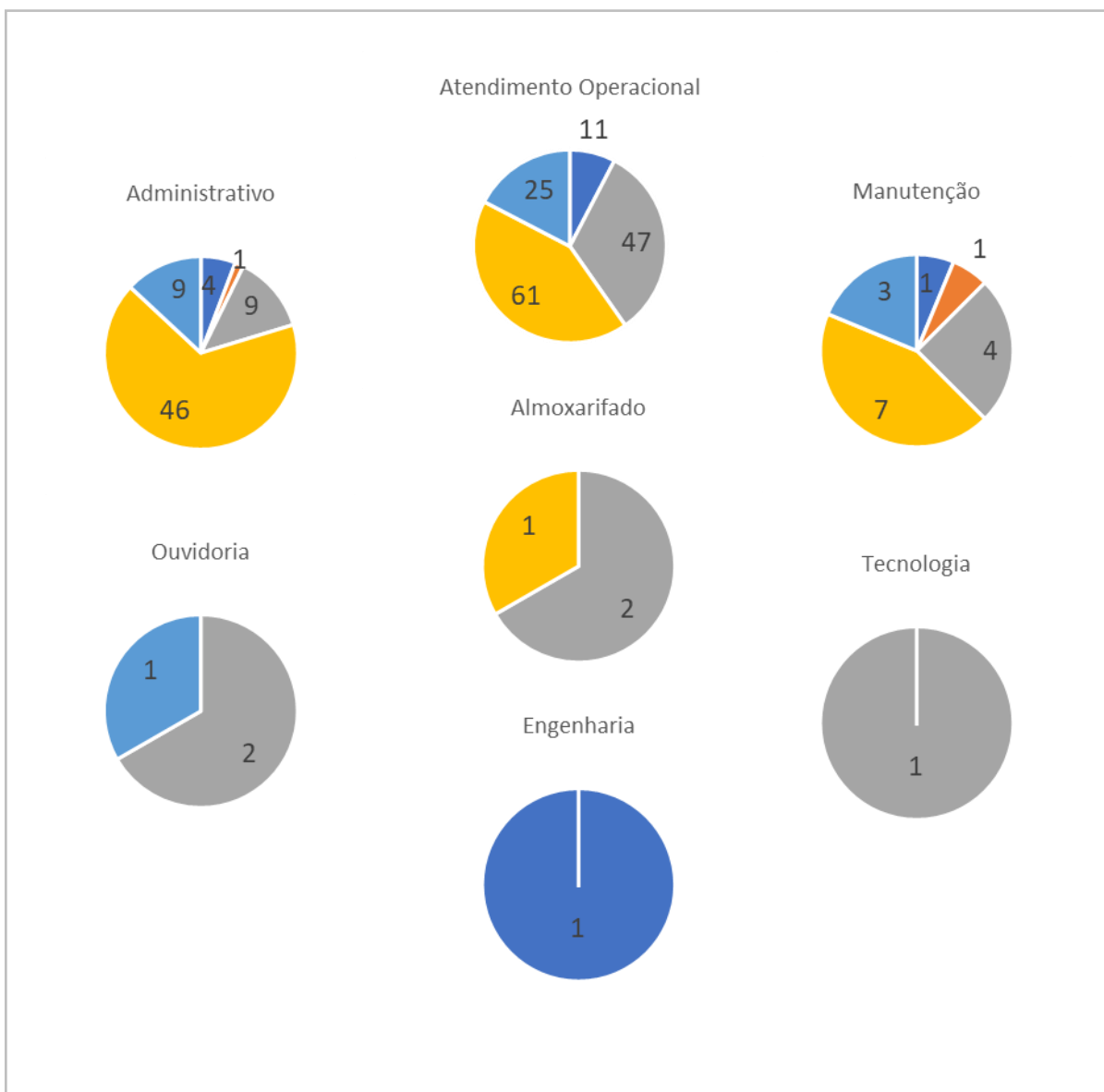
A partir da análise dos dados coletados na pesquisa quantitativa, realizada em janeiro de 2023, com duas principais empresas brasileiras do setor de transporte público de passageiros metroferroviário revelou que a maioria dos colaboradores PcD é composta por empregados reabilitados¹² (115), seguidos de PcD com deficiências física ou motora (65), visual (38), auditiva (17) e metal ou intelectual (2).

O PcD com deficiência física é a mais prevalente entre os colaboradores das Empresas A e B, o que pode ser presumido que as barreiras físicas são os principais desafios no cotidiano das PcD no ambiente de trabalho.

Por outro lado, a presença de apenas dois colaboradores PcD com deficiência metal ou intelectual chama à atenção e pode indicar que ainda há um longo caminho a percorrer no que diz respeito à inclusão dessas pessoas no mercado de trabalho das empresas metroferroviárias.

¹² Empregado reabilitado é aquele que sofreu algum tipo de deficiência ou incapacidade e recebeu treinamento e/ou tratamento para retornar ao mercado de trabalho. A base legal para a contratação de empregados reabilitados é a Lei nº 8.213/1991, que dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social, em seu artigo 93.

Gráfico 18 – Tipos de Deficiência por área de atuação das Empresas A e B



Fonte: Pesquisa quantitativa nas principais empresas do setor de transporte público de passageiros metroferroviário localizadas nas regiões Alfa e Beta do Brasil (2023)

A área do atendimento operacional é aquela com o maior número de PcD (144), sendo a maioria dessas pessoas reabilitadas (64), seguidas das deficiências motora ou física (47) e visual (25).

A área administrativa é a segunda maior área com número significativo de PcD das Empresas A e B (69). A maioria dessas são pessoas reabilitadas (46). Os principais tipos de deficiência identificados na área administrativa são por deficiência física ou motora (9), deficiência visual (9), auditiva (4) e mental ou intelectual (1).

É possível identificar na área de Manutenção os mesmos tipos de deficiência da área administrativa, porém, em menor representatividade — há um total de PcD (16), sendo a maioria dessas reabilitadas (7), seguidos por deficiência física ou motora (4), deficiência visual (3), auditiva (1) e mental ou intelectual (1).

Nas áreas de Almoxarifado e Ouvidoria existem 3 PcD em cada, das quais 2 em cada área são PcD do tipo de deficiência motora ou física, um (01) reabilitado no Almoxarifado e (01) visual na Ouvidoria. Já nas áreas de Engenharia e de Tecnologia, há apenas uma PcD auditiva e motora ou física, respectivamente.

Esses dados indicam que as áreas de Atendimento Operacional, Administrativa e Manutenção são aquelas que possuem o maior número de PcD das Empresas A e B, o que pode ser explicado pelo fato de que essas áreas são as que mais demandam mão de obra física e de contato com o público externo ou interno. Já nas áreas de Engenharia, Tecnologia, Almoxarifado e Ouvidoria a presença de PcD é muito baixa, o que indica barreiras de acesso desses profissionais a essas áreas, falta de mão de obra técnica qualificada ou até mesmo ausência de tecnologia de suporte à inclusão. Para esse último, as Empresas A e B têm, nas suas ouvidorias, 16 colaboradores totais, entre PsC e PcD, e apenas 01 colaborador PcD visual.

5.1 Pesquisa de Campo

Em janeiro de 2023, foi realizada pesquisa de campo com Dirigentes e colaboradores PcD nas Empresas A e B, sendo essas duas das principais empresas brasileiras do setor de transporte público de passageiros metroferroviário.

O objetivo da pesquisa de campo foi desenhar um diagnóstico sobre a inclusão social, as motivações para as contratações, os principais desafios, o processo seletivo, a promoção, a valorização, a rotina e o envolvimento dos demais colaboradores (equipes e líderes) com as PcD, sob a ótica dos próprios PcD e dos Dirigentes nessas empresas.

As respostas obtidas nos formulários de pesquisa de campo demonstram a importância de se discutir a inclusão de PcD no ambiente corporativo e identificar as oportunidades de melhoria de iniciativas já existentes.

Os entrevistados destacaram a importância de se oferecer oportunidades de crescimento e valorização profissional para as PcD. Os colaboradores afirmaram que já tiveram oportunidades de crescimento e valorização profissional em suas empresas, mas alguns apontaram desafios, como a falta de acessibilidade e preconceito em relação às capacidades das PcD.

Quanto ao processo de contratação, a maioria dos entrevistados afirmou que foi selecionada de forma igualitária, sem diferenciações em relação à sua condição PcD.

Em relação aos programas e acompanhamentos destinados às PcD, após às suas contratações, a maioria dos entrevistados não participou de nenhum, em que líder da área é responsável por desempenhar o acompanhamento das PcD.

Sobre a interação com a liderança e demais membros da equipe, a maioria dos entrevistados afirmou que a sua recepção na empresa foi tranquila e sem diferenciações. No entanto, alguns mencionaram situações de desrespeito e falta de cooperação.

A pesquisa deixa claro que há oportunidades de melhorias nas empresas brasileiras do setor de transporte público de passageiros metroferroviário no que se refere à inclusão social e às oportunidades de crescimento e valorização profissional para as PcD. É necessário um esforço conjunto das empresas, líderes e colaboradores para tornar o ambiente de trabalho mais inclusivo e acolhedor para todos.

5.1.1 Empresa A – Pesquisa de campo com Dirigentes

Para os dirigentes da Empresa A, as motivações para contratar PcD estão ligadas ao tema diversidade e inclusão, de forma a atender aos requisitos de metas

ou normas internas ou por ser um valor que a empresa deseja promover. Além disso, o cumprimento da cota legalmente estabelecida também é citado como uma das motivações.

A inclusão de PcD é vista como uma questão importante para a Empresa A, tanto do ponto de vista social, quanto para a valoração de imagem e sua reputação da empresa. Para os Dirigentes, a diversidade e a inclusão são valores cada vez mais valorizados — a inclusão de PcD é uma parte importante dessa abordagem mais abrangente.

Há um certo grau de consciência em relação à inclusão social dentro da Empresa A e da necessidade de oferecer igualdade de oportunidades, acesso e desenvolvimento para todos os colaboradores, independente de características pessoais como classe social, condição física, gênero ou orientação sexual. Além disso, a inclusão é vista pela Empresa A como um processo em constante evolução, em que algumas empresas já adotaram metas e práticas afirmativas para promover a diversidade e a inclusão em seus ambientes de trabalho. No entanto, é possível perceber que ainda há muito espaço para melhorias para equalizar as melhores práticas, pois existem empresas mais avançadas do que outras nesse processo.

Para a Empresa A, a inclusão social é um processo que envolve tanto mudanças culturais como adaptações concretas, isto é, requer engajamento e comprometimento da empresa como um todo.

Entre os desafios mencionados pela Empresa A estão:

- a necessidade de querer realmente ser uma empresa inclusiva;
- o letramento da equipe;
- e o desenvolvimento de um programa de inclusão social, bem como a sua execução, monitoramento e continuidade.

Os primeiros passos sugeridos pela Empresa A para a inclusão social são:

- a adaptação e instrumentalização de processos para dar condições de trabalho a todos;

- a criação de uma cultura organizacional diversidade e inclusão social que priorize a inclusão e sua implantação para toda a empresa;
- a conscientização interna;
- as ações afirmativas de inclusão;
- a capacitação dos colaboradores para lidar com diferentes tipos de deficiência e as adaptações necessárias no ambiente de trabalho;
- a transformação de intenções em ações;
- o engajamento da liderança.

A Empresa A entende que todos os tipos de deficiências podem ser considerados para a organização, seja por meio de adaptações ou alocação em ambientes adequados, havendo, para alguns entrevistados, condições de adaptabilidade em praticamente todas as funções, enquanto outros citam apenas deficiências específicas, como física, auditiva e intelectual. No geral, as respostas indicam uma abordagem inclusiva e aberta para a contratação e acomodação de PcD na empresa. Apesar desse entendimento da Empresa A em algumas áreas de atuação, não é possível a contratação PcD para certos tipos de deficiências, sendo fator determinante levado em consideração à Segurança Operacional do sistema, dos clientes e dos colaboradores.

A Empresa A prioriza a contratação de pessoas com deficiência em processos seletivos, assim como é feita com mulheres na organização. Por outro lado, não há favorecimento pela condição da PcD — todos são avaliados da mesma forma em cada etapa do processo seletivo.

Além disso, os dirigentes indicam que o processo de contratação é definido já na criação da vaga, por meio de um acordo entre a área de Gestão de Pessoas e a área solicitante. Cada gestor define qual vaga será trabalhada pelo time de atração e seleção como vaga específica para PcD.

Os processos de promoção e valorização são feitos dentro das políticas de promoção e reconhecimento da empresa; dessa forma, equânime a todos os colaboradores.

Sobre a existência de critérios de avaliação ou diferenciações na tomada de decisão para contratação de pessoas: foi identificado na Empresa A diferentes perspectivas sobre o assunto. Alguns dirigentes indicam que não há critérios de avaliação ou diferenciação na tomada de decisão para contratação de PsD ou PcD na fase do processo seletivo. Outros sugerem que, em alguns casos, existam vagas exclusivas para pessoas com deficiência.

Atualmente na Empresa A não existe acompanhamento específico para colaboradores PcD. O líder da área contratante é responsável por buscar mecanismos de acompanhamento e desenvolvimento de todos os seus liderados.

O acompanhamento dado a colaboradores com deficiência é o mesmo dado aos demais colaboradores, não há diferenciação na forma como são acompanhados.

Os colaboradores PsD têm um total envolvimento com os demais, independentemente da existência ou não de deficiência. Há muito engajamento em apoiar e ajudar no que for preciso para a inclusão dos colaboradores PcD.

Além disso, o envolvimento e acolhimento dos colaboradores PcD é feito de forma natural, com o apoio de todos, e não é notada diferenciação por parte dos demais colaboradores.

5.1.2 Empresa A – Pesquisa de campo com PcD

A maioria dos colaboradores PcD da Empresa A acredita que a principal motivação da empresa para a contratação de PcD é a inclusão social, seguida da exigência do mercado e da lei de cota obrigatória. Alguns colaboradores PcD também veem a contratação como uma forma da Empresa A internalizar os conhecimentos em práticas sobre inclusão social.

Em relação à pergunta sobre se a empresa é inclusiva, as respostas indicam que a maioria dos colaboradores acredita que a integração social é a capacidade de reconhecer e entender o outro, e que a empresa deve incluir pessoas com deficiência e limitações dentro do âmbito da sociedade de forma igualitária.

Os principais desafios das PcD, na visão de uma pessoa com deficiência, é o dia a dia na empresa. Há menções sobre preconceito e a falta de acessibilidade. No entanto, outros afirmam que as dificuldades são as mesmas enfrentadas por todos os colaboradores, como engajamento, trabalho em equipe e foco.

Para alguns PcD da Empresa A, a empresa oferece oportunidades iguais para todos, mas, em algumas áreas, há impossibilidade de exercer a função por questões de segurança operacional.

Para os colaboradores PcD, há oportunidades de crescimento e/ou desenvolvimento profissional em outras áreas da Empresa A. A maioria dessa PcD indicou que já teve ou está tendo oportunidades de crescimento e valorização.

Quanto ao processo seletivo para a contratação de PcD, os colaboradores afirmaram que não houve diferenciação no processo seletivo da Empresa A por ser PcD, tendo passado pelas mesmas etapas dos demais candidatos.

Em relação ao acompanhamento dedicado após a contratação, os colaboradores PcD não participaram e não veem necessidade de participar de programas específicos para PcD.

Por fim, quanto à interação com a liderança e demais membros da equipe, os colaboradores PcD da Empresa A entendem que é tranquila e sem diferenciação para com os colaboradores PsD.

5.1.3 Empresa B – Pesquisa de campo com Dirigentes

A Empresa B é uma empresa pública quanto à natureza jurídica. Nesse sentido, é importante destacar que o processo decisório para a contratação, promoção ou valorização das PcD é baseado em concurso público ou processo seletivo simplificado. Normalmente, nos seus editais, para abertura de vagas de trabalho, são definidas as regras para provimentos das cotas definidas em lei.

As empresas públicas seguem parâmetros jurídicos estabelecidos na Constituição Federal de 1988, nos artigos 37, I, II, VIII e IX, na Lei Federal nº 8.213/91, no artigo 93 e nos decretos nº 3.298/99 e nº 5.296/2004, normalmente regulamentadas por Lei Complementares de competências Estadual.

É possível perceber que a Empresa B reforça seu compromisso com a inclusão e a valorização das pessoas com deficiência em suas atividades, de acordo com esses parâmetros jurídicos estabelecidos.

Para a Empresa B, nos últimos anos, a pauta de diversidade tem se tornado um tema estratégico nas empresas em geral, principalmente as empresas metroferroviárias, onde são impulsionadas pelas ações do Comitê de Responsabilidade Social e Cidadã e pelas discussões de ESG.

A contratação da PcD passou a ser vista como uma forma de promover a inclusão e a diversidade, que representa melhor uma parte da sociedade e gera oportunidades iguais para todas as pessoas quando o assunto é o ingresso ao mercado de trabalho.

Para os dirigentes da Empresa B, o tema da inclusão social é cada vez mais importante no mundo corporativo. A diversidade, entendida como a valorização das características individuais que tornam cada ser humano único, é um fator importante para que todas as pessoas possam pertencer e prosperar em um ambiente de trabalho. A inclusão, por sua vez, diz respeito ao ato de criar um ambiente em que todas as pessoas tenham as mesmas condições de trabalho e oportunidades, independentemente de suas características individuais

Para a Empresa B é essencial investir em programas de Diversidade e Inclusão para dar voz e oportunidades às minorias, além de garantir esses temas na realidade do negócio.

Uma empresa inclusiva enfrenta alguns desafios importantes, que devem ser superados para que a inclusão social possa ser efetivamente implementada. Um desses desafios é a constante demonstração de que esse tema não tem relação com

a performance da empresa; é justamente o contrário: a construção de um ambiente inclusivo gera mais valor aos colaboradores e tende a melhorar o desempenho da organização. Outro desafio é a institucionalização da mudança cultural organizacional da empresa, que deve combater o capacitismo e adaptar a infraestrutura da companhia para ser acessível a todos os colaboradores.

Para a Empresa B, uma ação fundamental para dar o primeiro passo é fazer um diagnóstico para conhecer a realidade da empresa, saber o grau de maturidade da organização e depois definir ações que permitirão o desenvolvimento e inclusão social da PcD, tais como:

- promoção de palestras e workshops, com o objetivo de criar um ambiente favorável e seguro em que os colaboradores se sintam à vontade em expor suas ideias à empresa.
- promoção de ações para o letramento, com a disseminação do conhecimento sobre a temática de diversidade para garantir que todos os colaboradores compreendam a importância da inclusão social.

Para os dirigentes da Empresa B, a organização busca ser diversa com ações concretas através de um Plano de Negócio e Estratégia de Longo Prazo, com o cumprimento de metas e ações de Diversidade e Inclusão. Por meio do Comitê de Responsabilidade Social e Cidadã, a empresa promoveu nos últimos anos diversas ações de sensibilização, mobilização e disseminação do conhecimento sobre a temática de diversidade. Em 2022, a Empresa B promoveu o primeiro curso de “Diversidade & Inclusão”, obrigatório para todos os colaboradores, que demonstra seu compromisso com a promoção da igualdade e diversidade no ambiente organizacional.

Ainda de acordo com os dirigentes da Empresa B, a inclusão de PcD é uma prioridade estratégica. Segundo eles, não há nenhum tipo de deficiência que não possa se correlacionar com as atividades da empresa. Além disso, a organização não é inclusiva se colocar restrições.

Durante a rotina de trabalho, a empresa não faz distinção entre colaboradores PsC e PcD. A equipe é responsável por acompanhar o colaborador PcD e identificar

se é necessária alguma adaptação das condições de trabalho para garantir o máximo de conforto, segurança e eficiência nas atividades realizadas pela PcD. Se for identificado pelo colaborador PcD ou gestor a necessidade de acompanhamento médico especializado, ambos podem requisitá-lo a qualquer momento.

A Empresa B não possui um programa específico de acolhimento das PcD que ingressam à empresa. No entanto, existem diretrizes que indicam o dever de não diferenciar os colaboradores, PsD e PcD, de maneira que o desenvolvimento e as oportunidades sejam para todos.

5.1.4 Empresa B – Pesquisa de campo com PcD

A partir das respostas da pesquisa de campo realizada com colaboradores PcD, foi possível identificar que a principal motivação da Empresa B para contratar pessoas com deficiência foi o cumprimento da legislação de cotas. Uma outra motivação apontada pelos entrevistados é a própria inclusão social. Eles relatam ter sido contratados porque sofreram acidentes ou doenças que os tornaram PcD, mas ainda assim, encontraram oportunidades no mercado de trabalho por meio da Empresa B.

Quanto à empresa ser inclusiva, alguns colaboradores PcD entendem que ela, de fato, esteja aberta às diferenças, pois a organização oferece oportunidades sem discriminação, tem equipes diversificadas, respeita as diferenças e as diversidades existentes no ambiente de trabalho. Outros colaboradores apontam que a Empresa B não é inclusiva por não oferecer ações concretas de inclusão, por não perceber nenhuma ação inclusiva no ambiente de trabalho ou por considerar que a inclusão social vai além de apenas ter PcD em seu quadro de colaboradores.

Os colaboradores PcD da Empresa B relatam uma diversidade de desafios enfrentados por eles no ambiente de trabalho, desde a falta de acessibilidade, equidade e capacitação, até a falta de oportunidades de crescimento e reconhecimento. Mobilidade e adaptação à função e restrições também aparecem como desafios. Além disso, a comunicação e o relacionamento interpessoal são citados como fatores de dificuldade cotidiana. Ainda existem desafios relacionados à

conscientização dos colegas sobre as limitações e as condições das PcD. Ademais, algumas PcD também relataram não enfrentar desafios significativos devido ao tipo e ao grau de sua deficiência.

Na empresa B, os colaboradores PcD identificam as faltas de oportunidades de crescimento e/ou de desenvolvimento profissional em outras áreas da organização. Para eles, as principais motivações são a legislação, a falta de clareza nas etapas dos processos, o preconceito e a falta de interesse da gestão em recolocá-los em outras funções. Alguns colaboradores PcD da Empresa B participaram de programas de desenvolvimento profissional e mudaram, com sucesso, de área.

Para os PcD da Empresa B, a liderança e a equipe proporcionaram uma interação tranquila, excelente, ótima, boa, normal ou positiva. No entanto, outros PcD enfrentaram dificuldades, discriminação e resistência inicial por parte dos colegas de trabalho quanto às suas limitações ou aos seus tipos de deficiências. Também foi destacado que a política da empresa não permite o crescimento profissional.

Em geral, para a Empresa B, as respostas obtidas por meio da pesquisa realizada com os colaboradores PcD mostram que a interação com a liderança e a equipe podem variar bastante, dependendo da situação individual de cada colaborador. Alguns tiveram experiências positivas, enquanto outros enfrentaram dificuldades.

6 DESENVOLVIMENTO

6.1 Atividade

O objetivo deste trabalho é identificar as principais dificuldades enfrentadas pelas PcD para ingressar ao mercado de trabalho e como são inseridas pelas empresas do setor metroferroviário nas Regiões Alfa e Beta do Brasil, a partir das perspectivas dos profissionais na condição de PcD e da alta direção das Empresas A e B, assim como de especialistas da área.

O estudo abrange a análise das legislações e mobilizações sociais, bem como o comprometimento das empresas metroferroviárias em adotar práticas e políticas no âmbito do ESG.

São considerados entraves para a inclusão de PcD no mercado de trabalho o preconceito, a necessária adaptação estrutural dos ambientes de trabalho e a dificuldade de interação por meio da comunicação.

A Lei de Cotas é analisada como uma grande conquista, porém ainda ineficiente, devido à falta de amparo a todos os trabalhadores na condição PcD, ao número limitado de vagas e à falta de qualificação técnica profissional.

O objetivo deste estudo é contribuir para a transformação das empresas metroferroviárias, tornando-as mais inclusivas e capacitadas para desempenhar um papel efetivo como agentes de diversidade social. Através desse processo, as empresas serão capazes de oferecer condições equitativas para que seus colaboradores desempenhem suas funções laborais.

6.2 Proposta de solução

Durante o desenvolvimento do Projeto Aplicativo foi possível constatar que a maioria das empresas trata o tema da inclusão social apenas como uma parte da abordagem de diversidade. No entanto, é crucial que as empresas assumam um

compromisso sério com a inclusão social, dando-lhe enfoque, prioridade ou a mesma importância que dão ao tema diversidade.

Para tornar as empresas metroferroviárias mais inclusivas, é preciso identificar necessidades, criar planos de ação, implantar cultura, estabelecer parcerias, garantir processos seletivos inclusivos, engajar e letrar as equipes e as lideranças.

A inclusão social requer um esforço constante e um comprometimento das empresas em desenvolver ações que sejam efetivas e duradouras, de modo a gerar resultados sustentáveis.

Com o objetivo de tornar as empresas do setor metroferroviário mais inclusivas para as PcD, apresentamos uma proposta que visa implementar ações estrutural, tecnológica, comportamental e cultural, que atualmente encontram-se disponíveis no mercado e acessíveis à maioria das empresas.

A busca pela equidade e igualdade de oportunidades é essencial para garantir que todas as pessoas, independentemente das suas condições físicas, intelectuais e sociais, origens e orientação sexual, tenham acesso aos mesmos recursos e possam desfrutar de oportunidades justas e adequadas.

A proposta tem como base a identificação das principais barreiras enfrentadas por PcD no ambiente de trabalho das empresas metroferroviárias dos Estados Alfa e Beta e nos seus processos internos. Em seguida, serão apresentadas soluções mapeadas que ao serem implementadas contribuirão para superar essas barreiras.

Entre as soluções propostas, destacam-se a implantação de ferramentas de acessibilidade nos sistemas de informação, a adoção de equipamentos de tecnologia assistiva e a realização de treinamentos para nossos colaboradores sobre a inclusão de PcD.

6.2.1 Adequação da estrutura organizacional

No que se refere à estrutura organizacional das empresas, identificamos oportunidades de criação de (i) Superintendência ou Gerência Executiva, vinculada à Diretoria de Gente ou de Pessoas, para atuar como *sponsor* e patrocinar as ações com mais efetividade nas empresas; (ii) Comitê de Inclusão e Diversidade, com papel consultivo, dedicado à inclusão de PcD, composto por colaboradores de diferentes áreas da empresa, inclusive, para gerar representatividade, com a participação de PcD.

Essa estrutura organizacional terá como objetivo principal identificar e propor ações para garantir a acessibilidade e inclusão de todos os colaboradores, que serão destacados na sequência:

6.2.2 Adequação do ambiente organizacional

Aparentemente esse é um assunto recorrente, porém, nem todas as empresas metroferroviárias ainda implementaram, em sua plenitude, as adaptações de acessibilidade necessárias para que todos os colaboradores estejam em condições de igualdade para desempenhar as suas atividades:

- instalação de rampas de acesso para cadeirantes, corrimãos, nivelamento do solo, pisos antiderrapante e tátil;
- implantação de melhorias na iluminação;
- adequação na identificação das instalações em sistema *Braille*¹³.
- implantação de melhorias sistema de som;
- e implantação de melhorias banheiros e refeitórios.

¹³ Sistema Braille é um código formado por sinais em relevo que possibilitam a leitura e escrita das pessoas com deficiência visual, parcial ou total.

6.2.3 Implantação de Tecnologias Assistivas

Para que uma empresa seja considerada inclusiva, é importante disponibilizar aos colaboradores PcD equipamentos e sistemas tecnológicos, o acesso de todos os conteúdos e rotinas das empresas:

- Leitura acessível para PcD visual – disponibilizar leitores de e-mails, documentos e navegação;
- Leitura acessível para PcD auditivo
 - a) implementar legendas em vídeos institucionais e em materiais de comunicação interna e externa.
 - b) disponibilizar recursos tecnológicos para traduzir em LIBRAS¹⁴ durante a realização de reuniões presenciais, tele presenciais, treinamentos, vídeos institucionais e em materiais de comunicação interna e externa.

6.2.4 Capacitação e letramento das equipes

- Adequar o processo de atração e seleção de talentos, para buscar de forma efetiva, no mercado de trabalho, as PcD;
- Desenvolver e implantar cultura inclusiva para o acolhimento das PcD;
- Desenvolver e implantar programas de treinamento das equipes (LIBRAS);
- Engajar e estimular o protagonismo das lideranças na promoção da inclusão de PcD, por meio de ações, como a criação de metas e indicadores específicos e o engajamento ativo na conscientização dos colaboradores;
- Motivar a alta liderança para desenvolver a cultura e o letramento do tema da inclusão social;
- Realizar campanhas de conscientização para fomentar a valorização da diversidade e inclusão, com enfoque na sensibilização dos colaboradores e na divulgação de informações relevantes sobre a inclusão de PcD;
- Adotar marketing inclusivo para promover o interesse e a geração de valor para todas as pessoas, independentemente de suas condições, em todas as etapas do processo.

14 LIBRAS – Acrônimo utilizado para Língua Brasileira de Sinais.

6.2.5 Framework da Proposta de Solução



Fonte: Elaborado pelos autores (2023)

6.3 Análise de viabilidade

6.3.1 Viabilidade técnica

As empresas do setor metroferroviário geralmente possuem mão de obra especializada em engenharia, arquitetura, entre outras áreas, que podem estar à frente do planejamento e execução das adaptações, tendo como base a Associação Brasileira de Normas Técnicas (ABNT), para garantir que as adaptações estejam em conformidade com as regulamentações e que possam ser efetivas para promover a inclusão.

Para as tecnologias assistivas já existem softwares de leitura de tela que transformam o texto em áudio e permitem que o usuário escute o conteúdo do computador ou de qualquer dispositivo móvel. Leitores como o *JAWS*, o *NVDA* e o *VoiceOver* são exemplos de leitores que viabilizam a acessibilidade. Também é possível utilizar da tecnologia disponibilizada no Pacote Office da Microsoft para acessibilidade que possibilita a leitura de e-mails e documentos por PcD de forma autônoma e independente.

Ainda com relação às tecnologias assistivas para PcD auditiva, é possível implementar recursos de legendas em vídeos institucionais, por meio de softwares, serviços de legendagem automática ou realizar a legendagem manualmente. No que se refere à Libras, há softwares e plataformas que possibilitam a tradução automática do português para a língua ou vice-versa. Existem algumas ferramentas disponíveis, como o *Hand Talk* e o *ProDeaf Tradutor*, que podem ser integrados a sites, aplicativos e outros sistemas para garantir a acessibilidade de PcD auditivas.

Para a Capacitação e letramento das equipes, a implementação de melhorias no processo de atração e seleção pode ser viabilizada por meio de tecnologias de recrutamento e seleção que permitam a identificação e atração de candidatos PcD. Além disso, é possível utilizar ferramentas para a avaliação de competências e habilidades que não dependam exclusivamente da percepção sensorial, como entrevistas em formato de texto ou dinâmicas de grupo adaptadas.

O desenvolvimento e a implantação da cultura inclusiva para o acolhimento das PcD são possíveis a partir da utilização de tecnologias e metodologias de treinamento que possibilitem o desenvolvimento de habilidades e competências específicas para o acolhimento de PcD. Por exemplo, é possível utilizar ferramentas de educação a distância, como plataformas de *e-learning*¹⁵, para oferecer treinamentos e capacitações on-line.

Para promover o engajamento das lideranças na inclusão de PcD, é possível utilizar ferramentas de gestão de pessoas que permitam o estabelecimento de metas e indicadores específicos para a promoção da diversidade e da inclusão. Além disso,

15 Plataformas de *e-learning* são plataformas eletrônicas de aprendizado.

é possível utilizar plataformas de comunicação interna para conscientizar e engajar os colaboradores em torno da temática.

Atualmente existem programas de educação executiva e sensibilização para alta liderança que contribuem para o desenvolvimento da cultura e do letramento do tema da inclusão social. É possível, também, utilizar plataformas de educação à distância para cursos e capacitações on-line, bem como criar fóruns de discussão e grupos de trabalho para estimular o debate e o compartilhamento de boas práticas. Além disso, pode-se realizar uma análise criteriosa do perfil dos líderes da empresa, identificar as principais necessidades de treinamento em relação à inclusão de PcD, definir objetivos, metodologias e conteúdo que serão utilizados.

Tecnicamente é possível realizar campanhas de conscientização que busquem fomentar a valorização da diversidade e inclusão, com enfoque na sensibilização dos colaboradores e na divulgação de informações relevantes sobre a inclusão de pessoas com deficiência. Para tal é necessário:

- Identificação do público-alvo: é importante definir o público-alvo da campanha, que pode incluir colaboradores, gestores e outros *stakeholders* da empresa. Dessa forma, identificar o público-alvo ajuda a desenvolver mensagens mais relevantes e adaptadas às necessidades e interesses do grupo;
- Definição do objetivo: é fundamental estabelecer o objetivo da campanha e os resultados esperados. O objetivo pode ser a sensibilização dos colaboradores PcD e a divulgação de informações sobre a inclusão de PcD, por exemplo;
- Planejamento da estratégia de comunicação: para que a campanha seja efetiva, é necessário planejar a estratégia de comunicação, incluindo a definição das mensagens, dos canais de comunicação, das ferramentas, materiais a serem utilizados e do cronograma de execução;
- Capacitação dos colaboradores: é importante capacitar os colaboradores para que possam compreender e valorizar a diversidade e a inclusão — além de estar preparados para lidar com PcD. A capacitação pode ser realizada por meio de treinamentos, palestras e workshops;

- **Acessibilidade:** é fundamental garantir que as campanhas sejam acessíveis a todos os colaboradores, incluindo aqueles na condição de PcD. Para isso, é necessário considerar aspectos como a utilização de recursos de acessibilidade, como audiodescrição, legendas, tradução simultânea em LIBRAS, linguagem simples e objetiva;
- **Avaliação dos resultados:** a avaliação dos resultados é de suma importância para uma campanha, a fim de que possam ser identificadas oportunidades de melhoria e de continuidade das ações em prol da valorização da diversidade e inclusão.

No que se refere ao marketing inclusivo para promover o interesse e a geração de valor para todas as pessoas, é possível estabelecê-lo com base nas etapas a seguir:

- **Conhecer o público-alvo:** se faz totalmente necessário o conhecimento de causa das informações que cercam as PcD. Isso ajuda a desenvolver campanhas publicitárias, produtos e serviços mais relevantes e adaptados às necessidades e interesses do PcD visual, auditiva, motora ou física e intelectual ou mental;
- **Criar conteúdo acessível:** a acessibilidade a todos os públicos é parte fundamental para conteúdo críticos e de alta relevância. Isso inclui o uso de fontes legíveis, cores de alto contraste, legendas, audiodescrição, linguagem simples e objetiva, entre outros recursos de acessibilidade;
- **Adequar o produto ou serviço:** a adequação do produto ou serviço às necessidades do público-alvo é de suma importância para as PcD. Isso pode incluir o design universal, a adaptação de recursos e/ou tecnologias assistivas, e a disponibilidade de informações em formatos acessíveis;
- **Avaliar a efetividade:** é fundamental avaliar a efetividade da campanha de marketing inclusivo, para que possam ser identificadas oportunidades de melhoria e de continuidade das ações em prol da inclusão de todas as PcD.

6.3.2 Viabilidade operacional

A viabilidade operacional é essencial para garantir que as ações propostas sejam implementadas com sucesso e com o mínimo de risco para a empresa, maximizando, assim, as chances de alcançar os resultados desejados. Das soluções apresentadas acima, todas possuem viabilidade de implantação, contudo, umas com certo grau de dificuldade e outras com maior facilidade e rapidez.

É possível garantir a acessibilidade para PcD e atender às normas e regulamentações estabelecidas. Para isso é necessário realizar um levantamento das barreiras físicas, definir as prioridades de adaptação, avaliar os recursos disponíveis, elaborar um plano de ação, implementar as adaptações físicas e realizar a manutenção dos espaços adaptados.

Já para as implementações de tecnologias assistivas, considerando que já existem no mercado recursos tecnológicos disponíveis, a empresa pode adotar as seguintes ações:

- Implantar tecnologias já disponíveis no mercado tecnológico, a partir da avaliação das opções de softwares e dispositivos leitores de informações, de softwares para criação de legendas e de sistemas de tradução em LIBRAS, a fim de escolher os que melhor atendem às necessidades da empresa;
- Verificar previamente a compatibilidade com a infraestrutura de tecnologia existente: é necessário verificar se a infraestrutura de TI da empresa é compatível com os recursos tecnológicos escolhidos, para garantir que os sistemas de e-mail, vídeos e outros meios de comunicação possam ser integrados aos recursos escolhidos;
- Definir as responsabilidades: a definição dos papéis e a responsabilidade de cada solução deve estar muito claras, assim como a manutenção dos recursos escolhidos. É importante desenhar os processos e os procedimentos para o uso adequado desses recursos tecnológicos;
- Realizar treinamentos: para buscar uma ótima aceitação dos usuários da tecnologia e garantir maior eficácia, é de suma importância que todos os colaboradores PcD sejam treinados e habilitados.

Para garantir que a operacionalização da capacitação e letramento das equipes seja uma solução bem-sucedida, é importante começar pelo aumento da integração das áreas com o time de atração e seleção, para que ele, a partir do entendimento do funcionamento das áreas e função, possa buscar no mercado de trabalho as pessoas, independentemente da sua condição de PsD ou PcD. Além disso, para que as PcD sejam adequadamente acolhidas na empresa, é necessário desenvolver treinamentos para as equipes que receberão essas pessoas. Esses treinamentos devem abordar questões como inclusão, diversidade e acessibilidade, a fim de garantir que as PcD se sintam confortáveis e integradas ao ambiente de trabalho. Dessa forma, a empresa criará uma cultura inclusiva e diversa, com a promoção de um ambiente de trabalho mais equitativo e justo para todos.

As campanhas de conscientização são importantes para sensibilizar todos os funcionários da empresa sobre a importância da inclusão e da diversidade. Essas campanhas podem incluir palestras, treinamentos e outras atividades que promovam a inclusão das PcD.

6.3.3 Viabilidade estratégica

As soluções apresentadas nesse Projeto Aplicativo visam tornar as empresas metroferroviárias das Regiões Alfa e Beta do Brasil ainda mais inclusivas para as PcD. A inclusão social é uma dimensão de valor estratégico que reforça o comprometimento dessas organizações no que se refere às práticas voltadas ao ESG, em seu pilar social e de governança corporativa. Assim, se faz totalmente necessário e viável a implantação desse projeto, partindo do pressuposto que essas iniciativas, para a inclusão social, sejam revertidas na melhoria da imagem e na consolidação da reputação dessas empresas — no que se refere à responsabilidade social.

6.3.4 Viabilidade financeira

Para que a análise da viabilidade financeira de um projeto seja bem-sucedida, é imprescindível considerar tanto os custos operacionais quanto os investimentos necessários para colocar as iniciativas em prática.

O custo operacional representa um importante indicador do valor necessário para manter a empresa em funcionamento, enquanto o investimento é responsável por gerar benefícios econômicos futuros.

Para a análise de viabilidade financeira do projeto identificamos se as soluções propostas são consideradas investimentos ou custos operacionais, a fim de garantir a clareza dos gastos envolvidos.

- Ações qualificadas como investimento:
 - a) Adaptações físicas nos espaços internos;
 - b) Implementar leitores para acessibilidade;
 - c) Implantação de software para legendas;
 - d) Implantação de software para Tradução em LIBRAS.

Essas ações exigem investimento financeiro para sua implementação, pois envolvem a aquisição de equipamentos, softwares, treinamentos e outros gastos necessários para viabilizar essas adaptações.

Para avaliar a viabilidade financeira dessas ações, é preciso considerar se a empresa tem recursos financeiros suficientes para realizá-las e se o retorno esperado, financeiro ou não financeiro, será adequado ao investimento realizado.

É importante também avaliar o fluxo de desembolso do projeto, ou seja, se a empresa tem capacidade de arcar com os custos de implementação e manutenção dessas ações ao longo do tempo.

- Ações classificadas como custo operacional:
 - a) Adequação do processo de atração e seleção;
 - b) Desenvolvimento de equipes para o acolhimento das PcD;
 - c) Desenvolvimento de programas de treinamento das equipes;
 - d) Campanhas de conscientização.

Essas ações não envolvem aplicação de recursos financeiros de forma direta, mas sim a alocação de recursos internos da empresa, como tempo e esforço dos colaboradores e equipe de gestão.

Devido à complexidade do projeto, ao tempo necessário para sua execução e aos recursos financeiros envolvidos, a implementação será realizada por meio de etapas, sendo:

- Etapa I: Implantação de Tecnologias Assistivas;
- Etapa II: Adequação do ambiente organizacional;
- Etapa III: Capacitação e letramento das equipes;
- Etapa IV: Adequação da estrutura organizacional.

e) No que diz respeito ao Custo da Implantação de Tecnologias Assistivas (Etapa I):

Para a execução da Etapa I, a empresa realizará um investimento anual de R\$ 500.000,00 (quinhentos mil reais), conforme detalhado abaixo:

- I. Disponibilidade 24 horas por dia, 7 dias por semana;
- II. Painel de Gestão;
- III. Apoio *service desk*¹⁶ 24 horas;
- IV. Atendimento de 80% das chamadas em até 90 segundos;
- V. Monitoramento do desempenho na tradução e interpretação;
- VI. Gravação dos atendimentos (se aplicável);
- VII. Infraestrutura e Equipamentos (computadores, tablets, softwares educacionais, bibliotecas virtuais nos modelos da alta tecnologia de acessibilidade);
- VIII. Customização do layout dos produtos;
- IX. Internet patrocinada.

¹⁶ *Service desk*, palavras em inglês que representa balcão de atendimento.

Será utilizada uma Plataforma de Atendimento em LIBRAS, com aproximadamente 40 colaboradores surdos, além dos atendimentos via Serviço de Atendimento ao Cliente – SAC e nas estações.

O custo de *setup*¹⁷ e implementação anual será de R\$ 150.000,00 (cento e cinquenta mil reais) e incluirá as seguintes etapas:

- I. *Kick-off*¹⁸ com a conscientização do universo dos cegos e surdos;
- II. Preparação do ambiente tecnológico;
- III. Setup do painel de gestão;
- IV. Inclusão do cliente;
- V. Criação de acessos ao painel de gestão;
- VI. Cadastro dos usuários e suas permissões;
- VII. Configuração e personalização do script de atendimento;
- VIII. Envio de material de comunicação;
- IX. Parcerias com instituições especializadas;
- X. Treinamento dos produtos e acesso ao sistema.

As demais etapas do projeto serão implementadas posteriormente, e o cálculo do custo será realizado no momento da implementação, a fim de evitar defasagens nos valores. É importante realizar uma análise detalhada dos requisitos e das tecnologias envolvidas em cada etapa, obtendo orçamentos específicos e atualizados para garantir a precisão das informações. A inclusão de parceiros e entidades nesse tipo de projeto, como Escolas, Prefeituras e Patrocinadores engajados em todo o processo de Inclusão Social, são essenciais para a implantação, para gerar sinergia, potencializar os resultados e compartilhar os custos e investimentos.

¹⁷ *Setup*, palavra em inglês que representa configuração.

¹⁸ *Kick-off*, palavra em inglês que representa início de um processo ou atividade.

7 CRONOGRAMA DE IMPLEMENTAÇÃO

7.1 Etapa I: Implantação de Tecnologias Assistivas (junho a outubro/2023)

- Junho/2023: Levantamento de necessidades e requisitos para a implantação das tecnologias assistivas;
- Julho/2023: Pesquisa e seleção de tecnologias assistivas adequadas às necessidades identificadas;
- Agosto/2023: Contratação das tecnologias assistivas selecionadas;
- Setembro/2023: Implementação, testes e configuração das tecnologias assistivas;
- Outubro/2023: Treinamento das equipes para utilização das tecnologias assistivas.

7.2 Etapa II: Adequação do ambiente organizacional (agosto a novembro/2023)

- Agosto/2023: Avaliação do ambiente organizacional e identificação das necessidades de adequação;
- Setembro/2023: Planejamento das mudanças necessárias no ambiente organizacional;
- Outubro/2023: Implementação das mudanças no ambiente físico e infraestrutura;
- Novembro/2023: Testes e ajustes das mudanças realizadas.

7.3 Etapa III: Capacitação e letramento das equipes (novembro/2023 a abril/2024)

- Novembro/2023: Identificação das competências e habilidades necessárias para as equipes;
- Dezembro/2023 a março/2024: Planejamento e execução de programas de capacitação e letramento.
- Abril/2024: Avaliação dos resultados da capacitação e letramentos.

7.4 Etapa IV: Adequação da estrutura organizacional (março a dezembro/2024)

- Março/2024: Avaliação da estrutura organizacional atual e identificação das necessidades de adequação;
- Abril a agosto/2024: Planejamento e implementação das mudanças na estrutura organizacional;
- Setembro a dezembro/2024: Ajustes finais na estrutura organizacional e avaliação dos resultados.

As datas mencionadas são aproximadas e estão sujeitas a ajustes durante a implementação do projeto. Será realizado um acompanhamento do progresso das etapas e, se necessário, ajustado os prazos de acordo com a realidade e as necessidades da organização.

8 CONCLUSÕES E RECOMENDAÇÕES

O Projeto Aplicativo foi iniciado a partir da discussão sobre a temática que diz respeito aos principais desafios inerentes aos modais de transporte no Brasil — os autores deste estudo estavam efetivamente envolvidos profissionalmente. A partir dessa discussão, com o estreitamento do foco, ao pensar em como ser agentes transformadores de uma sociedade, foi definido o tema inclusão social das pessoas com deficiência no mercado de trabalho, com destaque para o modal metroferroviário.

O objetivo principal da pesquisa foi não apenas a inclusão, mas também a retenção e o desenvolvimento da PcD no mercado de trabalho. Para isso, foram analisados o contexto histórico, os marcos legais e sua evolução, as terminologias empregadas, os tipos de deficiências e seus graus de severidade, além de dados estatísticos disponibilizados pelo IBGE e RAIS, e os levantamentos de práticas adotadas em outros países e no Brasil.

A metodologia utilizada foi baseada em estratégias descritivas, qualitativas e exploratórias, com a realização de pesquisa de campo em empresas do setor metroferroviário e com a comparação das práticas identificadas por intermédio das respostas coletadas em pesquisas realizadas com dirigentes e colaboradores PcD.

As soluções propostas, de forma que tornem as empresas metroferroviárias dos Estados Alfa e Beta mais inclusivas, envolvem a identificação das necessidades, a criação de planos de ação, o estabelecimento de parcerias, a instauração de processos seletivos mais inclusivos, o engajamento das equipes e líderes, e o comprometimento das empresas na promoção destas ações — de maneira que garanta que o processo seja permanente, duradouro e sustentável, mantendo uma evolução contínua.

O estudo também identificou as principais barreiras enfrentadas por PcD no ambiente de trabalho e nos processos internos, e propôs soluções para superá-las. À vista disso, inclui-se alterações na estrutura organizacional, com a criação de Superintendência ou Diretoria Executiva e Comitê de Inclusão e Diversidade multidisciplinar, dedicado exclusivamente as PcD. Esse comitê teria como objetivo a

proposição de ações que garantam a acessibilidade a todos os colaboradores, com as adaptações nos espaços internos, implantação de tecnologias assistivas para PcD visuais e auditivos, por exemplo.

Concluiu-se que a questão da viabilidade técnica, operacional, estratégica e financeira são positivas, desde que se leve em consideração as limitações físicas e estruturais de cada empresa, com efetivas adaptações nas atuações dos profissionais disponíveis para a colaboração na execução destes projetos. Além disso, a mudança do *mindset*¹⁹ corporativo na questão do entendimento e atendimento às questões da inclusão social podem gerar ganhos estratégicos, como a melhoria da imagem e conceito perante os *stakeholders*.

Entende-se que a inclusão social deve ser um objetivo contínuo e sustentável, em que a PcD deve estar em condições de igualdade para participar das escolhas e oportunidades, independentemente das exigências ou pré-requisitos. Todos têm condições de realizar suas vontades, desejos e objetivos, e a inclusão é um passo importante para garantir esse direito.

Diante dos dados e informações coletadas neste estudo é factível a correlação entre os diversos tipos de deficiência com as oportunidades de emprego disponíveis nas empresas metroferroviárias das regiões Alfa e Beta.

19 *Mindset* palavra em inglês que representa metalidade.

9 REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ANPTRILHOS. **Balanco do Setor Metroferroviário**. Brasília, 2022. Disponível em: <https://anptrilhos.org.br/balanco-do-setor-2022/>. Acesso em 15 de maio de 2023.

BARBOSA, Livia; SANTOS, Wederson Rufino dos. Deficiência, direitos humanos e justiça. **Revista internacional de direitos humanos**. V. 6; n. 11; p. 65-77, des. 2009.7

BARBOSA, Mariana de Oliveira Lopes. **LGBTQUIA+**. Brasil Escola. Disponível em: <https://brasilecola.uol.com.br/sociologia/lgbtqia.htm>. Acesso em 05/05/2023.

BOCCIA, Sandra. **Os CEOs que querem mudar o mundo**. Época, 2019. Disponível em: <https://epocanegocios.globo.com/Empresa/noticia/2019/01/os-ceos-que-querem-mudar-o-mundo.html>. Acesso em: 17 de maio de 2023

BOUCINHAS FILHO, Jorge Cavalcanti. **As ações afirmativas enquanto políticas de inserção de pessoas portadoras de deficiência no mercado de trabalho**. Portal Jus, 2011. Disponível em: <https://jus.com.br/artigos/20575/as-acoes-afirmativas-enquanto-politicas-de-insercao-de-pessoas-portadoras-de-deficiencia-no-mercado-de-trabalho>. Acesso em 15 de maio de 2023.

BRASIL. **Benchmarking Colaborativo-Guia Metodológico**. Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão. Brasília 2012. Disponível em: https://bibliotecadigital.economia.gov.br/bitstream/777/602/1/guia_-_metodologia_de_benchmarking_-_versao_1.pdf. Acesso em 18 de maio de 2023.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil De 1988**. Brasília, 1988. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm Acesso em 29 de janeiro de 2023

BRASIL. **Decreto nº 5.626, de 22 de dezembro de 2005**. Regulamenta a Lei nº 10.436, de 24 de abril de 2002, que dispõe sobre a Língua Brasileira de Sinais – Libras, e o art. 18 da Lei nº 10.098, de 19 de dezembro de 2000, Língua Brasileira de Sinais (Libras), e o art. 18 da Lei nº 10.098, de 19 de dezembro de 2000. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2004-2006/2005/decreto/d5626.htm#:~:text=e%20o%20art.-,18%20da%20Lei%20n%C2%BA%2010.098%2C%20de%2019%20de%20dezembr

o%20de,L%C3%ADngua%20Brasileira%20de%20Sinais%20%2D%20Libras.

Acesso em 15 de maio de 2023.

BRASIL. **Decreto nº 5.645, de 28 de dezembro de 2005**. Dá nova redação ao art. 53 do Decreto nº 5.296, de 2 de dezembro de 2004. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2004-2006/2005/decreto/d5645.htm Acesso em 15 de maio de 2023.

BRASIL. **Decreto N. 62.125, de 19 de janeiro de 1968**. Brasília, 1968. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1950-1969/d62150.htm. Acesso em: 17 de maio de 2023

BRASIL. **Decreto Nº 3.956, de 8 de outubro de 2001**. Promulga a Convenção Interamericana para a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra as Pessoas Portadoras de Deficiência. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/2001/d3956.htm#:~:text=DECRETO%20N%C2%BA%203.956%2C%20DE%208,que%20lhe%20confere%20o%20art. Acesso em 15 de maio de 2023.

BRASIL. **Decreto nº 6.214, de 26 de setembro de 2007**. Regulamenta o benefício de prestação continuada da assistência social devido à pessoa com deficiência e ao idoso de que trata a Lei nº 8.742, de 7 de dezembro de 1993, e a Lei nº 10.741, de 1º de outubro de 2003, acresce parágrafo ao art. 162 do Decreto nº 3.048, de 6 de maio de 1999, e dá outras providências. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2007/decreto/d6214.htm# Acesso em 15 de maio de 2023.

BRASIL. **DECRETO N. 129, DE 22 DE MAIO DE 1991**. Brasília, 1991. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1990-1994/d0129.htm. Acesso em: 17 de maio de 2023

BRASIL. **Lei complementar nº 142, de 8 de maio de 2013**. Regulamenta o § 1º do art. 201 da Constituição Federal, no tocante à aposentadoria da pessoa com deficiência segurada do Regime Geral de Previdência Social – RGPS. Disponível em https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/lcp/lcp142.htm Acesso em 15 de maio de 2023.

BRASIL. **Lei nº 10.436, de 24 de abril de 2002.** Dispõe sobre a Língua Brasileira de Sinais – Libras e dá outras providências. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/l10436.htm Acesso em 15 de maio de 2023

BRASIL. **Lei nº 8.989, de 24 de fevereiro de 1995.** Dispõe sobre a isenção do Imposto sobre Produtos Industrializados (IPI) na aquisição de automóveis para utilização no transporte autônomo de passageiros, bem como por pessoas com deficiência. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8989.htm#:~:text=LEI%20N%C2%BA%208.989%2C%20DE%2024%20DE%20FEVEREIRO%20DE%201995.&text=Disp%C3%B5e%20sobre%20isen%C3%A7%C3%A3o%20do%20Imposto,escolar%2C%20e%20d%C3%A1%20outras%20provid%C3%AAs. Acesso em 15 de maio de 2023

BRASIL. **Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991.** Institui os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8213cons.htm Acesso em: 28 de janeiro de 2023

BRASIL. **Lei nº 11.133, de 14 de julho de 2005.** Institui o Dia Nacional de Luta da Pessoa Portadora de Deficiência. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2004-2006/2005/lei/l11133.htm Acesso em 15 de maio de 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). Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Estatuto da Pessoa com Deficiência). Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2015/Lei/L13146.htm. Acesso em: 24/04/2023.

BRASIL. **Lei nº 10.048, de 8 de novembro de 2000.** Dá prioridade de atendimento às pessoas que especifica, e dá outras providências. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l10048.htm Acesso em 15 de maio de 2023

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. **Instrução MTE/SIT normativa nº 98, de 15 de agosto de 2012.** Dispõe sobre procedimentos de fiscalização do cumprimento,

por parte dos empregadores, das normas destinadas à inclusão no trabalho das pessoas com deficiência e beneficiários da Previdência Social reabilitados. Disponível em:

https://www3.semesp.org.br/portal/pdfs/juridico2012/Diversos/InstrucaoMTE_SIT_NoNormati_98_15_08_12.pdf Acesso em 15 de maio de 2023

BRUNA, Maria Helena Varella. **Síndrome de Down**. Portal Drauzio Varella, 2011. Disponível em: <https://drauziovarella.uol.com.br/doencas-e-sintomas/sindrome-de-down/> Acesso em 15 de maio de 2023

BRUNA, Maria Helena Varella. **Síndrome de Tourette**. Portal Drauzio Varella, 2011. Disponível em: <https://drauziovarella.uol.com.br/doencas-e-sintomas/sindrome-de-tourette/> Acesso em 15 de maio de 2023

BRUNA, Maria Helena Varella. **Síndrome do X frágil**. Portal Drauzio Varella. Disponível em: <https://drauziovarella.uol.com.br/doencas-e-sintomas/sindrome-do-x-fragil/> Acesso em 15 de maio de 2023.

BRUNSTEIN, Janette; SERRANO, Claudia Aparecida. **Vozes da diversidade: um estudo sobre as experiências de inclusão de gestores e PcDs em cinco empresas paulistas**. Cadernos EBAPE.BR, v. 6, nº 3, 2008. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/cebape/a/VwBqwTVx6b53MnZvZ8GZcWf/?lang=pt>. Acesso em 19 de maio de 2023

CABRAL, A.K.P.S. **ERGONOMIA E INCLUSÃO DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA NO MERCADO DE TRABALHO**: um levantamento do estado da arte com ênfase nos métodos e técnicas utilizados para (re)inserção profissional. Dissertação (Mestrado em Design) – Universidade Federal de Pernambuco, Recife, p. 141, 2008.

CAETANO, Érica. **História do sistema de cotas no Brasil**. Super Vestibular, 2023. Disponível em: <https://vestibular.mundoeducacao.uol.com.br/cotas/historia-sistema-cotas-no-brasil.htm> Acesso em 18 de maio de 2023.

CAMINHANDO: NÚCLEO DE EDUCAÇÃO E AÇÃO SOCIAL. **O Que é Deficiência? Você Sabe? Conhece os Tipos de Deficiência?** São Paulo (SP). Disponível em: <https://caminhando.org.br/o-que-e-deficiencia/> Acesso em 15 de maio de 2023.

CARVALHO, Lúcio; ALMEIDA; Patrícia. Direitos humanos e pessoas com deficiência: da exclusão à inclusão, da proteção à promoção. **Revista Internacional de Direito e Cidadania**, n. 12, p. 77-86, fev. 2012. Disponível em: <https://www.inclusive.org.br/arquivos/30688> Acesso em 15 de maio de 2023.

CATHO. **PcD: o que significa e quais são os tipos de deficiência?** 2023. Disponível em: https://www.catho.com.br/carreira-sucesso/pcd/o-que-e-pcd/#Quem_se_enquadra_em_PcD_Conheca_os_tipos_de_deficienci%20 Acesso em 15 de maio de 2023.

COSTA, Bráulio Caio Ferreira. **Perfil dos servidores com deficiência da unidade federal do Rio Grande do Norte**. Universidade Federal do Rio Grande do Norte, 2016. Disponível em: <https://repositorio.ufrn.br/> Acesso 29/01/2023.

DAHER, Carolina. **A história de sucesso do Verdemar**. Encontro, 2018. Disponível em: <https://www.revistaencontro.com.br/canal/revista/2018/02/a-historia-de-sucesso-do-verdemar.html>. Acesso em: 17 de maio de 2023.

DAKUZAKU, Yoneco Regina. **Mudanças tecnológicas e organizacionais e a inserção da pessoa com deficiência no mercado de trabalho**. Cad. Ter. Ocup. UFSCAr, v.5, n.1. 2010. Disponível em: www.cadernosdeterapiaocupacional.ufscar.br Acesso 15 de maio de 2023

DAMASCENO, Luiz Rogerio da Silva. **Direitos humanos e proteção dos direitos das pessoas com deficiência**. Disponível em: <https://jus.com.br/artigos/32710/direitos-humanos-e-protECAo-dos-direitos-das-pessoas-com-deficiencia> Acesso em 15 de maio de 2023.

OLIVEIRA, Maxwell Ferreira. **METODOLOGIA CIENTÍFICA: um manual para a realização de pesquisas em administração**. Catalão, 2011. Disponível em: https://files.cercomp.ufg.br/weby/up/567/o/Manual_de_metodologia_cientifica_-_Prof_Maxwell.pdf. Acesso em 18 de maio de 2023.

SOUZA, Renata Rodes Hidalgo; SILVA, Thatyane do Nascimento. **A Aplicabilidade do Benchmarking nos Aplicativos Móveis**. Serra, 2019. Disponível em: <https://dspace.doctum.edu.br/bitstream/123456789/1993/1/A%20APLICABILIDADE>

%20DO%20BENCHMARKING%20NOS%20APLICATIVOS.pdf. Acesso em 18 de maio de 2023.

DEFICIENTE ONLINE. **Deficiência Física. Tipos e Definições.** Disponível em: https://www.deficienteonline.com.br/deficiencia-fisica-tipos-e-definicoes___12.html Acesso em 15 de maio de 2023.

DEFICIENTE ONLINE. **Lei 8213/91. Lei de cotas para Deficientes e Pessoas com Deficiência.** Disponível em: https://www.deficienteonline.com.br/lei-8213-91-lei-de-cotas-para-deficientes-e-pessoas-com-deficiencia___77.html Acesso em 15 de maio de 2023.

DEFICIENTE ONLINE. **Mercado de trabalho, veja a realidade para deficientes.** São Paulo, 2020. Disponível em: https://www.deficienteonline.com.br/mercado-de-trabalho-veja-a-realidade-para-deficientes_news_184.html. Acesso em: 17 de maio de 2023

DEFICIENTE ONLINE. **Quais Deficiências entram na Lei Cotas de PCD.** Disponível em: https://www.deficienteonline.com.br/quais-deficiencias-entram-na-lei-cotas-de-pcd___326.html Acesso em 15 de maio de 2023.

FERDMAN, B.; SAGIV, L. **Diversity in Organizations and Cross-Cultural Work Psychology: What If They Were More Connected?** Industrial and Organizational Psychology [S.l.]. No. 5(3):323-345, sep, 2012.

FIA BUSINESS SCHOLL. **ESG: o que é, como funciona e como aplicá-lo aos negócios.** Brasil, 2023. Disponível em: <https://fia.com.br/blog/esg/amp/>. Acesso em: 20 de julho de 2023.

FIALHO, C.B; MELO, A.N.; NUNES, A.F.P.; GAI, M.J.P. **INCLUSÃO DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA NO AMBIENTE ORGANIZACIONAL: RESPONSABILIDADE SOCIAL OU OBRIGAÇÃO LEGAL?** RECAPE, v. 7, n. 3. São Luiz Gonzaga, 2017. Disponível em: <https://revistas.pucsp.br/index.php/ReCaPe/article/view/32725/24295>. Acesso em 17 de maio de 2023.

FILHO, Jorge Cavalcanti Boucinhas. **As ações afirmativas enquanto políticas de inserção de pessoas portadoras de deficiência no mercado de trabalho.** JUS.

Piauí, 2011. Disponível em: <https://jus.com.br/artigos/20575/as-aco-es-afirmativas-enquanto-politicas-de-insercao-de-pessoas-portadoras-de-deficiencia-no-mercado-de-trabalho>. Acesso em: 17 de maio de 2023.

FUNDAÇÃO FEAC. **Dia 'D' — Pessoas com Deficiência conquistam cada vez mais espaço no mercado de trabalho**. Fundação Feac, 2016. Disponível em: <https://feac.org.br/dia-d-pessoas-com-deficiencia-conquistam-cada-vez-mais-espaco-no-mercado-de-trabalho/>. Acesso em 19 de maio de 2023.

FUNDAÇÃO DOM CABRAL. **Localização**. Fundação Dom Cabral, 2023. Disponível em: <https://www.fdc.org.br/localizacao#page-3>. Acesso em: 17 de maio de 2023.

FUNDACIÓN ONCE. **Informe 2006 de Fundación Once sobre Exclusión y Diversidad: una nueva concepción de los derechos de los ciudadanos con discapacidad**. Fundación Once. Madri, 2006.

GUGEL, Maria Aparecida. **Pessoas com deficiência e o direito ao trabalho**. Florianópolis: Obra Jurídica, 2007. Disponível em: <https://www.livrosgratis.com.br/ler-livro-online-85147/a-pessoa-com-deficiencia-e-o-direito-ao-trabalho>. Acesso em: 19 de maio de 2023.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. **Conheça o Brasil – População: pessoas com deficiência**. Brasil, 2023. Disponível em: <https://educa.ibge.gov.br/jovens/conheca-o-brasil/populacao/20551-pessoas-com-deficiencia.html>. Acesso em: 18 maio de 2023.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. **Conheça o Brasil – População: população rural e urbana**. Brasil, 2023. Disponível em: <https://educa.ibge.gov.br/jovens/conheca-o-brasil/populacao/18313-populacao-rural-e-urbana.html>. Acesso em: 17 de maio de 2023.

JUS BRASIL. **Decreto nº 3.298, de 20 de dezembro de 1999**. Jus Brasil, 2023. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/legislacao/109697/decreto-3298-99#art-4>. Acesso em: 18 de maio de 2023.

MUNDO EDUCAÇÃO. **Cegueira**. Mundo Educação, 2023. Disponível em: <https://mundoeducacao.uol.com.br/doencas/cegueira.htm>. Acesso em 19 de maio de 2023.

NETO, Gerson Cabral de Freitas; RIBEIRO, Nádia Cristina; ALMEIDA, Rodrigo Silva de; OLIVEIRA, Vinícius Henrique Mendes. **EVOLUÇÃO HISTÓRICA NO PROCESSO DE RECONHECIMENTO DAS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA**. Jus Brasil, 2022. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/artigos/evolucao-historica-do-reconhecimento-da-pessoa-com-deficiencia/733610709> Acesso em 15 de maio de 2023.

OIKO, Olivia Toshie; YAMANAKA, Lie; DE SOUZA, Adriano; CARPINETTI, Luiz. **Proposta de uma base de dados para benchmarking voltada a pequenas empresas**. Bauru, 2006. Disponível em: https://simpep.feb.unesp.br/anais/anais_13/artigos/690.pdf. Acesso em 18 de maio de 2023.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). **Adaptação de ocupações e o Emprego do Portador de Deficiência**. Brasília: CORDE, 1997.

ONCOGUIA. **Ostomizados**. 2015. Disponível em: <http://www.oncoguia.org.br/conteudo/ostomizados/1853/15/> Acesso em 15 de maio de 2023.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. **Mundo tem 1 bilhão de pessoas com deficiência excluídas de tecnologias de apoio**. ONU News, 2022. Disponível em: <https://news.un.org/pt/story/2022/05/1789172> Acesso em 15 de maio de 2023.

PASSERINO, Liliansa Mariana. PEREIRA, Ana Cristina Cypriano. **Um estudo sobre o perfil dos empregados com deficiência em uma organização**. Ver. Bras. Ed. Esp., Marília, v.18, n.2. 2012.

PETRY, F. D. **Inclusão social: inclusão de pessoas com necessidades no Sicedi**. Trabalho de Conclusão de Curso. Santa Rosa, 2015.

PORTAL DA INSPEÇÃO DO TRABALHO. **Painel de Informações e Estatísticas da Inspeção do Trabalho no Brasil**. Brasília, 2023. Disponível em: <https://sit.trabalho.gov.br/radar/>. Acesso em: 17 de maio de 2023.

SANTOS, et al. **Descortinando uma realidade: pessoas com deficiência nas empresas de Passo Fundo/ RS**. Revista Cadernos de Ciências Sociais da UFRPE, v1, n 2. Recife, 2013.

REDONDO, Luciene. **Pessoas com Deficiência Psicossocial/Transtornos Mentais**. Brasil, 2023. Disponível em: <https://www.acessibilidadenotrabalho.org/modulos/visoes-atuais-sobre-a-condicao-da-deficiencia/pessoas-com-deficiencia-psicossocial-transtornos-mentais>. Acesso em: 20 de julho de 2023.

SASSAKI, Romeu Kazumi. **Terminologia sobre deficiência na era da inclusão**. Disponível em: <https://www2.camara.leg.br/a-camara/estruturaadm/gestao-na-camara-dos-deputados/responsabilidade-social-e-ambiental/acessibilidade/glossarios/terminologia-sobre-deficiencia-na-era-da-inclusao>. Acesso em: 24 abr. 2023.

SECRETÁRIA DA JUSTIÇA E CIDADANIA PARANÁ. **Deficiência Intelectual**. Paraná, 2023. Disponível em: <https://www.justica.pr.gov.br/Pagina/Deficiencia-Intelectual>. Acesso em 20 de maio de 2023.

SECRETÁRIA DE GESTÃO PÚBLICA. **Benchmarking Colaborativo**. Guia Metodológico. Brasília, SEGEP, 2013. Disponível em: https://bibliotecadigital.economia.gov.br/bitstream/777/602/1/guia_-_metodologia_de_benchmarking_-_versao_1.pdf. Acesso em: 17 de maio de 2023

SIGNIFICADOS. **O que é PcD?** Significados, 2023. Disponível em: <https://www.significados.com.br/pcd/>. Acesso em: 17 de maio de 2023

SILVA, Beatriz Tavares; RODRIGUES, Ivete; FERREIRA, Gleriani Torres Carbone. **Diversidade e Inclusão: um projeto de PcD's em uma multinacional à luz da agenda 2030 da ONU**. XX Encontro Internacional sobre Gestão Ambiental e Meio Ambiente (ENGEMA), São Paulo, 2018. Disponível em:

<https://engemausp.submissao.com.br/20/anais/arquivos/412.pdf>. Acesso em 19 maio de 2023.

SILVA, Ivana. **Síndrome de Willians**. Portal Fiocruz. Rio de Janeiro, 2002. Disponível em: <https://www.fiocruz.br/biosseguranca/Bis/infantil/sindrome-willians.htm#:~:text=A%20s%C3%ADndrome%20de%20Williams%20%C3%A9,equil%C3%ADbrio%2C%20apresentando%20um%20atraso%20psicomotor>. Acesso em: 17 de maio de 2023

VARELLA, Drauzio. **Doenças e Sintomas**. Drauzio: Uol, 2023. Disponível em: <https://drauziovarella.uol.com.br/doencas-e-sintomas/>. Acesso em 16 de maio de 2023

VERDEMAR. **Sobre o Verdemar**. Verdemar, Belo Horizonte, 2023. Disponível em: <https://verdemaratevoce.com.br/VerdemarAteVoce/SobreVerdemar>. Acesso em 19 de maio de 2023.

WEST, Jane. **The social and policy context of the Act**. In: WEST, Jane. (ed), *The American's with Disability Act: From Policy to Practice*, Millbank Quaterly, 1991.

10 APÊNDICES

10.1 Apêndice I – Modelo Formulário Dirigentes

Formulário Dirigentes

FUNDAÇÃO DOM CABRAL – FDC

PESQUISA PROJETO APLICATIVO

TURMA 56

O objetivo dessa pesquisa é contribuir para o Projeto Aplicativo da Turma 56 do curso de pós-graduação em Gestão de Negócios, realizada pela Fundação Dom Cabral (FDC) em parceria com o Instituto de Transporte e Logística (ITL).

O Projeto Aplicativo trabalhará com a temática de Desenvolvimento e Inclusão Social, buscando contribuir para que as empresas do setor metroferroviário atuem, cada vez mais, como o principal vetor do Brasil para identificar oportunidades e potencializar o trabalho para Pessoas com Deficiência (PcD).

Nosso Objetivo Geral será identificar as possíveis correlações entre as PcD e as oportunidades de trabalho nas empresas do setor. Ao final desse projeto buscaremos entender como é possível gerar conexão funcional para PcD nas empresas do setor metroferroviário.

A pesquisa será anônima ao dirigente e serão preservados o sigilo e a confidencialidade das empresas quanto aos dados coletados.

-
1. Qual é a principal ou as principais motivações da sua empresa para contratação de Pessoas com Deficiência?
 2. Você considera sua empresa inclusiva? Descreva o que é inclusão social?
 3. Quais são os principais desafios de uma empresa inclusiva ou quais são os primeiros passos para que as empresas caminhem na direção da inclusão social?
 4. Na sua visão do negócio, quais são os tipos de deficiência que podem se correlacionar com as atividades da sua empresa?
 5. Como se dá o processo decisório para a contratação, promoção ou valorização de Pessoas com Deficiência na sua empresa? Contextualize, por gentileza.
 6. Na fase do processo seletivo para eventuais oportunidades de trabalho, existem critérios de avaliação ou diferenciações na tomada de decisão para contratação de pessoas com ou sem deficiência? Contextualize, por gentileza.
 7. Após a contratação de uma Pessoa com Deficiência existe algum acompanhamento ao longo da rotina desse colaborador?
 8. Qual é a reação e/ou nível de envolvimento dos colaboradores sem deficiência após a chegada de colaborador com deficiência?
-

10.2 Apêndice II – Modelo Formulário PcD

Formulário para a Pessoa com Deficiência

FUNDAÇÃO DOM CABRAL – FDC

PESQUISA PROJETO APLICATIVO

TURMA 56

O objetivo dessa pesquisa é contribuir para o Projeto Aplicativo da Turma 56 do curso de pós-graduação em Gestão de Negócios, realizada pela Fundação Dom Cabral (FDC) em parceria com o Instituto de Transporte e Logística (ITL).

O Projeto Aplicativo trabalhará com a temática de Desenvolvimento e Inclusão Social, buscando contribuir para que as empresas do setor metroferroviário

atuem, cada vez mais, como o principal vetor do Brasil para identificar oportunidades e potencializar o trabalho para Pessoas com Deficiência (PcD).

Nosso Objetivo Geral será identificar as possíveis correlações entre as PcD e as oportunidades de trabalho nas empresas do setor. Ao final desse projeto buscaremos entender como é possível gerar conexão funcional para PcD nas empresas do setor metroferroviário.

Pesquisa será anônima ao colaborador PcD e serão preservados o sigilo e a confidencialidade das empresas quanto os dados coletados.

1. A pesquisa será anônima ao Dirigente e serão preservados o sigilo e a confidencialidade das empresas quanto os dados coletados.
2. Na sua opinião, qual foi a principal motivação da sua empresa para contratação de Pessoas com Deficiência?
3. Você considera sua empresa como uma empresa inclusiva? Descreva o que você entende por inclusão social?
4. No dia a dia na sua empresa quais são os principais desafios de Pessoa com Deficiência?
5. Você identifica oportunidades crescimento e/ou desenvolvimento profissional em outras áreas da sua empresa?
6. Você teve alguma oportunidade de crescimento ou valorização profissional na sua empresa?
7. Como foi o seu processo de contratação na empresa? Houve diferenciações no processo seletivo? Contextualize, por gentileza.
8. Após a sua contratação você recebeu algum acompanhamento dedicado, participou ou participa de algum programa para Pessoas com Deficiência? Como foi a interação com a sua liderança e o demais membros da equipe?